

●教育前沿

教育数字化赋能教师发展

主持人

戴立益 华东师范大学副校长
闫寒冰 华东师范大学开放教育学院院长

访谈嘉宾

任友群 教育部教师工作司司长
尹后庆 中国教育学会副会长
祝智庭 华东师范大学终身教授
宋 磊 青海省教育厅副厅长
罗 滨 北京市海淀区教师进修学校校长
宋海英 吉林省教育学院教授
周跃良 浙江师范大学教育改革与发展研究院院长



为教师赋能。

视觉中国 供图

党的二十大报告在“实施科教兴国战略,强化现代化建设人才支撑”部分作出“推进教育数字化”的部署,体现了数字化引领未来技术变革的时代要求。教师作为教育发展的支撑性力量,是教育数字化战略落地、教育理念创新与教育模式深刻变革的核心与关键。因此,无论对教师还是教师培训者而言,教育数字化转型既是巨大挑战也是难得机遇。2023年1月12日,全国教育工作会议指出,一年来,教育系统大力实施国家教育数字化战略行动,推动塑造教育发展新赛道新动能新形态,强调纵深推进教育数字化战略行动。教育研究者与实践者需要积极主动地共同迎接科技迅猛发展所引发的充满不确定性的未来。近日,华东师范大学开放教育学院就教育数字化如何赋能教师发展等相关话题邀请相关领导与专家进行了深入探讨。

教育数字化转型对于教师发展的挑战与机遇

戴立益:在教育数字化转型背景下,教师发展将面临哪些挑战与机遇?

任友群: 2022年12月5日,怀进鹏部长在2022国际人工智能与教育会议上指出,当前,人工智能技术正在引领人类进入人机协同、跨界融合、共建分享的新时代,我们要聚焦教育数字化变革中教师面临的机遇和挑战,展望科技赋能教育的新愿景,探索人工智能变革教学的新路径,以数字化为杠杆,为教师赋能,促进教学升级,撬动教育整体变革,推动教育更加包容、更加公平、更有质量。为此,我们要发挥教师在教育数字化中的主角作用,提升教师在数字时代、智能时代教育教学的适应性和创新性。教师要运用教育数字化促进自身和学生发展提高,培养自身和学生开放思维、世界视野。教育行政部门和教师发展机构要继续坚持教师教书育人的目标,从资源、平台、机制、环境等多方面为教师数字化教学与发展提供专业支持。

罗滨:教师教育工作者要深入理解当前深化教育领域综合改革和数字化转型背景下师生学习的新需求,升级教研专业供给的结构和质量,如通过建立伴随式人人参与的学科教研机制、共建共享数字化的教学资源机制、人工智能助力的高校联合教研机制等,顺应教师教育教学工作逻辑,提供系统化、结构化、可操作的专业指导,更好地解决从课程标准到课堂学习的“最后一公里”。

宋海英:教育数字化转型给教师信息化教学能力带来了巨大挑战,不仅涉及信息技术应用,还涉及教育观念转变、教与学方式变革等问题。做好顶层设计,系统性构建教师培训数字化转型机制是最大挑战。从教师培训工作来看,需要重点解决学与用的问题。在学的方面,学习内容和学习方式都要服务于数字化转型,引

领教师教学方式转型。在用的方面,要从行政管理、学校管理、课堂教学方面入手,构建教师技术应用的实践环境与机制。

周跃良: 教育数字化转型背景下,教师教研需求日趋多元,亟须探索能满足教师群体发展的多样化教研模式。为此,利用数字化手段分析和发掘教师专业发展需求,为教师提供适切资源,提高教师自我发展内驱力;利用数字化共享平台建立城乡教师发展共同体,促进教师专业发展区域均衡;利用数字化资源构建科学完备的教师自我发展评价体系,提升教师工作的自我效能感。

宋磊:青海省是“两弹一星”精神、“两路”精神的重要形成地,是教师精神的高地,教育实践中涌现了很多扎根牧区、农区的优秀教师典型事迹。青海省广大教师努力落实立德树人根本任务,但信息化教学能力亟待提高。青海省是教育部首批国家智慧教育平台整省试点省份之一,智慧教育平台的建设为青海省开辟了新赛道,是加快构建优质均衡教育公共服务体系、推进脱贫攻坚与乡村振兴有效衔接的现实需要和有力抓手,为利用数字化资源提升教育专业化水平提供了便利。

戴立益: 在教育数字化转型背景下,为支持教师队伍的高质量发展,教师发展模式、资源、机制等方面存在哪些问题亟待解决?

任友群:推动教师队伍建设提质增效是制度机制、资源、平台、培训、考核等紧密联动的系统性工程。如何通过系统部署,激发教师学习主动性,通过教师精准画像加大优质数字化资源供给,借助智能化手段监测评估教师学习状况和教育教学水平,促进公平均衡推动欠发达地区教师培养提质增效等,是当前应重点关注和亟须解决的关键问题。

尹后庆: 随着教育数字化转型的深入发展,学校教育教学范式也将发生重大变化,基于教育新关系如何构建技术应用价值空间、基于数据如何开展教育教学、基于智能技术如何重构教师发展组织架构的可实现路径和方法、基于各类过程性数据如何开展教师发展有效性评估等,是教师专业发展领域需要深入研究的课题。

祝智庭: 现在,虽然已有一些较为成熟的教师发展模式,但教师学习和实践应用分离、资源单一且不平衡问题依然存在。需要从教师发展角度,贯穿职前职后,着眼终身学习视角,全面系统把握,构建类型多样、有序递进、互相支撑的评价与管理机制。

探索国家教育智慧平台助力教师发展路径

戴立益: 2022年3月,国家智慧教育公共服务平台(以下简称“智慧教育平台”)正式上线启动,吹响了教师全

员教研数字化的号角,这对于地方教师专业发展来说有何重要意义?

宋磊: 各地可以依托智慧教育平台的优秀资源开展教育教学,突出其应用实效。以青海省为例,目前开展了诵读经典的中华优秀传统文化教育以及针对青海省丰富生态资源的科普教育,以提升各学科教学质量、提升教师专业成长水平、促进学生全面发展。

宋海英: 相比其他平台,智慧教育平台中的资源具有权威性和引领性特点,可以有效解决优质培训课程资源匮乏问题。其教师教学案例资源、专家授课资源等对提升各省份广大农村学校教师的教研水平具有重要意义。

周跃良: 智慧教育平台能够组织名师开展线上教研、在线直播等活动,教师可以随时随地在手机客户端与名师在线研修,实现同步、异地的交流学习,让各级各类学校教师拥有公平发展机会。

戴立益: 智慧教育平台的推出和应用,在丰富教师学习资源供给、撬动教师培训模式创新、促进教师发展机制完善、实现教师发展机会公平等方面发挥了哪些作用?如何更好地发挥作用?

任友群: 智慧教育平台的启用将为中国教育界带来巨大影响,成为全面推进教师数字化变革的重要契机。要在服务教师优质、精准、个性教与学方面,充分扩大优质教学资源覆盖面,实现个性化的学习资源推送。当前,智慧教育平台已经与全国教师管理信息系统联通,教师实名注册登录,能记录教师学习时长,实现教师专业发展的数字化管理,同时,智慧教育平台名师辐射带动、优质资源共享等服务也为推动欠发达地区教师专业成长、缩小小教师数字鸿沟提供了有效支撑。

尹后庆: 智慧教育平台的启用一是有助于构建上下联动、左右协同的资源建设体系,为教师发展提供多样化的选择,推动教师个性化发展。二是有助于构建教师自研、合作共研的教师发展共同体,为教师发展机构和学校提供充足的研训资源。三是有助于教师提升自身教育教学水平,帮助教师以多样化的方式,利用智慧教育平台的优质教学资源,开展同课异构、模仿教学等研究。

祝智庭: 智慧教育平台需要体现可持续发展性,不断对其功能进行迭代优化,并建立一整套相应的促进机制。如通过头部优质资源建设满足教师正式学习需求;建立系列教师工作室,开展基于协作互助的“混合式学习”,活化教师智能资源在不同区域之间的流转;教师实践智慧根植教育教学实践情境,构建开放性的教师技能认证生态,以技能学习带动知识学习与态度价值塑造等。为此,一要建立平台生态,包括做大做强国家智慧教育大平台,做精做通省级智慧教育服务平台,做准做细县级教师发展管理平台,做实做活校级教师智慧教育实践平台。二要建设全国融通开放式认证体系,鼓励县级平台与省级平台融合,体现互联网教育优势。

主编:杨桂青 编辑:王若熙 设计:王星舟 校对:张静
电话:010-82296777 邮箱:jykexue@126.com

用好活国家智慧教育平台促进教师发展的机制

闫寒冰:2022年暑期,智慧教育平台设置了“暑期教师研修”专题,开启了助力全国各地教师高质量学习的新篇章。为此,地方教师发展机构如何利用好智慧教育平台,促进各地区教师专业发展?

罗滨:智慧教育平台汇集了大量优质资源,为教师自主学习、校本教研提供了专业支持。地方教师发展机构可以借助其开展“一体化联合教研”,构建教研员、教师、学生、资源、平台、工具之间的创新互动联合机制,通过平台赋能教研、支持教师集群学习。

宋海英:地方教师发展机构可以借助智慧教育平台,推进县域开展教师全员培训,提升教师课程设计能力、组织和实施能力、评价能力、教师常态化研修指导能力,提高县域全员培训质量。因此,地方教师发展机构要加大平台宣传力度,以试点先行引领示范,全面系统推进,积极探索智慧教育平台创新应用。

周跃良:相关教育部门和教师发展机构要建立一定奖励机制,鼓励教师积极运用智慧教育平台的功能和资源开展专业学习与教学工作,促进资源的有效应用,营造良好的创新环境。针对各地不同的应用情况,要通过数据分析区域内教师专业发展的能力短板和盲点,为制定区域教师发展规划提供科学参考。同时,要优化资源配置,为有困难的学校、教师提供交流机会、学习资源、咨询辅导等支持服务。

闫寒冰:各级教育行政部门和教师发展机构要充分参与、上下联动、系统思考,用好用好智慧教育平台。对此您有何建议?

任友群:各级教育行政部门和教师发展机构要关注智慧教育平台的对接与应用,加强培训组织与实施,促使教师研修成为常态。同时,要着眼未来教师数字素养提升工作,建立资源建设长效机制,形成教师发展精准画像,提升在线研训的组织性,发挥名师辐射带动作用,加强教师发展评估预警,关注欠发达地区的协同发展等,推动教师发展提质增效。

尹后庆:一是探索建立适合区域发展的数字资源建设及应用机制、考核与评估机制,及时总结经验、梳理问题,为后续常态化、高质量应用打好基础。二是加强智慧教育平台资源结构和使用价值的研究,探索多样化教育教学应用场景,形成可推广的学习资源使用指南,不断提升教师对智慧教育平台的黏性和价值认同。

宋磊:一是加强宣传引导,让家长和社会全面了解智慧教育平台的资源结构、专业水平、功能作用和使用方法等。二是将信息技术应用纳入学校常规工作规划,纳入教师绩效考核指标,推动智慧教育平台优质高效应用。三是面向全国征集推广智慧教育平台应用教学案例,激励广大教师投身数字化浪潮。

祝智庭:数字时代教师角色化、教学团队化和实践情境化是三大转变。聚焦教师发展,首先要坚持人机协同的理念。人机合作形成新合力,教师应突出作为设计者、促学者、评学者等角色,特别是提升设计智慧;大力组建覆盖较多场景的教学协作团队,激发集体实践思维;在实践情境化方面,应充分利用人工智能技术,满足教师学习环境 with 资源的情境性、交互性和适应性需求;汇聚一批优质教师教育实践基地,通过智慧教育平台将各类优质“基地”资源从小范围示范转化为大规模推广。

(本文由华东师范大学教师发展学院副研究员李树培整理)

党的二十大报告在“增进民生福祉,提高人民生活品质”中指出,“实施就业优先战略”。高校毕业生是就业工作的重点人群,其就业是社会关注的焦点。

全社会要群策群力,力促大学生充分合理就业,协助大学生创新创业,进而实现大学生职业发展的可持续性,最大化地实现大学生的个人价值和社会价值。为此,确保大学生在校期间接受良好的职业生涯规划教育,是重要的基础工作。

当前大学生职业生涯规划教育面临挑战

当前,各高校大学生职业生涯规划教育的实践表明,帮助大学生进行职业生涯规划,有助于大学生的学习以及走向工作岗位后的发展。但实践中也存在一些问题,需要我们关注、解决。

大学生职业生涯规划意识淡薄,需进一步提升科学认识自我的水平。认识自我、了解自我是大学生进行职业生涯规划的基础。但如果大学生缺乏主动进行职业生涯规划的意识,高校相关部门尚未找准与职业相关的专业测量工具和手段,就可能对大学生形成科学、全面的自我认识造成一定困难。

高校职业生涯规划教育要突破就业指导的阈限,形成科学的培育理念和机制。目前,全国大部分高校虽然开设了大学生职业生涯规划教育课程,但是高校的大学生职业生涯规划工作在不同程度上局限于就业指导,服务于就业率,职业生涯规划教育理论与实践存在脱节现象。在这种观念主导下,有些学校只能满足大学生毕业时择业的一时之需,难以顾及大学生的个性要求及一生的职业发展。

急需企业介入,实现高校与企业的有效对接。目前,由于缺乏对人职匹配的科学认识,高校与企业在某种程度上不能实现充分有效对接。一方面是大学生难以找到合适的工作,另一方面是企业难以招聘到合适的人才。企业在大学生职业生涯规划教育中的缺位,直接影响到大学生的职业发展与企业的效益。

相关方面需要加强协同,形成社会合力。目前,高校和社会在大学生职业生涯规划过程中存在诸多缺失环节,即个体、家庭、学校、企业、政府等环节缺乏内在联系,无法形成强有力的合力。大学生职业生涯规划不能仅作为一门课程,而是需要形成有机的内在协作机制。

大学生职业生涯规划教育亟须加强

大学生职业生涯规划教育在我国开展并未达到预期效果,原因是多方面的。

从教育领域来看,教育的任务在于,生成所有社会成员或角色所必需的基本素质。在教育实践中,素质教育的实施还需要进一步深化,更加重视个性教育,重视因材施教,重视与个体个性发展相关的自主意识、自信心以及多种能力的培养。职业教育规划应贯穿学生的各个学习阶段。目前,我国的职业生涯规划教育总体而言还要在早期性、针对性、专业性、连续性、系统性和实效性等方面着力,坚定学生未来进行职业选择时的信念和判断力,以促进人与职业的合理匹配和职业发展。

从经济社会发展来看,要着力推动高质量发展,为大学生充分就业和就业后的发展提供良好的外部条件。资源配置问题是一个社会在经济领域最基本的问题。改革开放特别是党的十八大以来,社会主义市场经济体制不断完善,今后要不断健全以市场为导向的资源配置、人才流动机制,为大学生通过就业创业进入社会分工体系提供体制机制方面的保障。

从选人用人方面来看,要尽力保证大学生个体与职业的契合,促进个体潜能的发挥和职业生涯发展的优化。全社会要树立科学的教育发展观、人才成长观、选人用人观等,推动构建服务全民终身学习的教育体系,营造良好的氛围。目前用人单位还不同程度地存在“唯文凭”“唯名客”等倾向,毕业生招聘、员工管理、人才使用与发展存在粗放模式。用人单位要坚持科学管理理念,充分认识到大学生具有人力资本的潜力和稀缺性,为人才的成长和发展营造良好的内部生态,建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制,改变人才“高消费”状况,形成“不拘一格降人才”的良好局面。要发挥

如何升级大学生职业生涯规划教育

创造型大学生人力资本的作用,让一些富有冒险精神、创新精神的大学生以创业者的身份进入社会分工体系。

大学生职业生涯规划教育如何系统改进

大学生是国家最宝贵的人力资源。在帮助大学生进行职业生涯规划时,应注意以下几点:

重新认识个人的价值。并非强调了个人,就会忽视组织和社会,相反,正是因为尊重了个人、鼓励个人发展,才促进了社会的发展。《周易》曰,“天行健,君子以自强不息”。个体价值与社会发展在一定的社会机制作用下是可以一致的。中国特色社会主义伟大实践充分证明了这一点。

重视个性化教育。个性是指一个人独特的、稳定的心理倾向和心理特征。心理学研究表明,人的个性特质往往与一定的职业相契合。人与职业相匹配,有助于发挥个体的潜能和创造性。因此,开展个性化的教育,了解学生个体的职业兴趣、价值观等,有助于未来入职的人职匹配,实现职业发展的优化。

认识人的职业发展规律,开展层次性的职业生涯规划教育。《论语·为政》曰,“吾十有五而志于学,三十而立,四十而不惑”。这段描述形象、生动地体现了古人对人生阶段的认识和职业生涯规划,带有浓厚的伦理色彩。人的职业生涯是一个包含多个连续阶段的发展过程,在不同阶段,个体都会有不同的心理特征、心理需求和发展任务等。有的西方国家制定了从幼儿园到小学,再到中学,直至大学的法案,以保障对学生实施全方位的职业生涯规划教育,帮助大学生依靠自身的人力资本和比较优势“无缝隙”地进入工作领域,开启职业生涯。这些经验值得我们借鉴。

建立中国特色的企业人力资源管理制度,营造企业家成长环境。我们要积极探索中国特色的人力资源管理模式,包括企业发展战略、工作规划与工作分析、招聘与培训、绩效考评、职业规划、企业文化等内容,使大学生走出校园进入企业后能够“人尽其才,才尽其用”。同时,社会应该积极营造企业家成长的社会环境。

建立促进大学生职业发展的社会机制。大学生职业生涯规划是一项系统工程,需要政府、企业、学校、家庭等群策群力,共同建立一种促进大学生职业发展的社会机制。其中,创造良好的大学生人力资本成长环境,维护人力资本市场秩序,实现人力资本的优化配置和有效利用显得尤其重要。当然,这一机制的运行离不开制度的支撑,如教育制度、产权制度、专利制度和法律制度等。当前我国正在建立与完善这些制度。

(作者单位系北京工业职业技术学院)

●问题探析

以绩效评估牵引高校人才培养质量提升

周海涛

加强对高校人才培养绩效评估的理论与实践研究、构建科学的人才绩效评估体系与模型,是保证高校教育质量的关键措施。

针对高校人才培养绩效评估的瓶颈,陕西师范大学张建祥教授《高等学校人才培养绩效评估研究》一书,系统阐释了高校人才培养绩效评估在高等教育教学评估中的地位与作用,构建了人才培养绩效评估体系模型,剖析了人才培养绩效评估中的政策内在关系,探讨了开展人才培养绩效评估的方法、措施。

立足于我国高校深化校内综合管理改革的历史机遇和挑战,该书以改革高校人才培养绩效评估、提高高校办学水平为目标,探索改进高校人才培养绩效评估体系路径。

高校人才培养绩效评估意在通过现代科学手段,对教育与教学过程、教育投入与产出、教育效果与效益等进行评估,促进高校不断改进人才培养模式,提升人才培养质量。为此,该书着力论述了高校人才培养绩效评估的本质特征、价值内涵、理论基础、指标体系、国内外经验、绩效评估体系建设的协调机制和制度保障等议题。

目前,人才培养绩效评估仍存在短板和问题。对此,该书提出了针对性建议。一是提出构建人才培养绩效评估指标体系新路径。以第三方评估机构为主体,建立多元参与的组织架构和评估模式,按照学校类型和学科类型设计科学适用的评估指标体系,并针对不同学校和学科设计不同的指标权重。二是深化

关于政府在评估中的职能认识,推动政府改变学校治理模式,引导学校实现真正意义上的依法依规、自主管理、自主办学。三是开展人才培养绩效评估要建立协同机制。人才培养绩效评估活动的有效实施,不仅要发挥好政策的杠杆调节作用,而且也要重视评估活动涉及的行为主体,即政府、学校、教师、学生、员工、用人单位等的行为对评估活动所产生的重要影响。从规范管理的角度来看,引入利益相关者的协调机制,也是提高人才培养绩效评估水平和效率的关键环节。

该书用事实和数据说话。收集国内外高校人才培养绩效评估及战略绩效评估的相关研究成果与政策文件,运用归纳与演绎的逻辑方法对已有研究文献进

行整理、分析、提炼,深入体悟高校人才培养绩效评估在世界范围内的研究水平与发展趋势。同时,运用系统分析、勾画基本线路、构建模型框架、设计图表等多种统计学方法,设定我国高校人才培养绩效评估的指标体系,确定高校人才培养绩效评估指标体系的各级权重,对各级权重进行数值化分析,并详细介绍评估标准设定的原则、程序和方法。

高校人才培养绩效评估直接影响到人才培养效果。教育研究者要持续跟踪、研究高校人才培养绩效评估实践,分析问题、总结规律,为提升人才培养质量贡献力量。

(作者系北京师范大学高等教育研究院院长、教授)