

# 教师培训师培训

## ——理念与方法

The Training of Teacher's Trainer: the Idea and Method

李更生 吴卫东◎著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS  
浙江大学出版社



# 教师培训师培训

## ——理念与方法

The English of Teachers' Training and Training

教师培训师培训

——理念与方法

教师培训师培训

教师培训师培训

教师培训师培训

教师培训师培训

教师培训师培训

教师培训师培训

教师培训师培训

教师培训师培训

教师培训师培训

教师培训师培训

教师培训师培训

# 教师培训师培训

——理念与方法

李更生 吴卫东 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS  
浙江大学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

教师培训师培训:理念与方法 / 李更生,吴卫东著.  
—杭州:浙江大学出版社,2014.6  
ISBN 978-7-308-13277-0

I. ①教… II. ①李… ②吴… III. ①师资培训—  
研究 IV. ①G650

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 109913 号

## 教师培训师培训

——理念与方法

李更生 吴卫东 著

---

责任编辑 徐素君  
封面设计 续设计  
出版发行 浙江大学出版社  
(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)  
(网址:<http://www.zjupress.com>)  
排 版 杭州中大图文设计有限公司  
印 刷 富阳市育才印刷有限公司  
开 本 710mm×1000mm 1/16  
印 张 20.25  
字 数 410 千  
版 次 2014 年 6 月第 1 版 2014 年 6 月第 1 次印刷  
书 号 ISBN 978-7-308-13277-0  
定 价 39.00 元

---

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部联系方式:0571-88925591;<http://zjdxcb.tmall.com>

## 教师培训师誓词

我志愿做一名专业的教师培训师！面对国旗，面对教师，我宣誓，我要把整个心灵献给教师，以智慧激发智慧，用激情点燃激情，用人格引领人格；以民主平等的态度对待每一位教师，尊重个性，激发创造，促进教师专业发展，弘扬教师职业精神，做教师的良师益友。

在教师培训工作中，我们坚持“参与、合作、体验、服务、引领”的培训理念；不断进行模式与方法的创新和突破，为教师提供有用、可用、好用、实用的培训课程，以帮助更多的教师改变自己，走向终身发展。

在培训团队活动中，坚守教师培训师的职业操守，做到诚实守信、团结协作、开拓创新。不因教师的地域、层次、名气的不同而区别对待；与学员分享体验感悟，教学相长，共同进步。

我立志为培养优秀教师、杰出校长奉献出自己的激情和智慧；始终以开放的心态乐于学习，敢于突破，勇于尝试，探索出更多新理念、新形式、新内容服务于教师的成长与发展，为推动教师教育的进步与发展作出不懈的努力和贡献！

# 目 录

教师培训师誓词 / 1

导 论 教师培训师——一个时代催生的新概念 / 1

一、教师培训师是谁 / 2

二、为什么需要教师培训师 / 3

三、教师培训师有什么价值和功能 / 7

四、如何使用《教师培训师——理念与方法》 / 9

第一章 什么是教师培训？——认识教师培训 / 11

第一节 理论导读：我们需要什么样的教师培训 / 12

一、什么是培训 / 12

二、现代培训的变革 / 13

三、企业培训的类型 / 14

四、什么是教师培训 / 16

五、教师培训的功能 / 17

六、当代中国教师培训发展历程 / 19

七、影响教师培训的关键性因素 / 23

第二节 参与式活动设计 / 26

活动一：群组构建与相识活动 / 26

活动二：企业培训案例阅读与分析 / 35

第三节 拓展性阅读 / 39

论教师培训的核心要素 / 39

走进教育现场：基于研修共同体的教师培训新模式 / 49

第二章 教师培训师是谁？——教师培训师之角色与使命 / 59

第一节 理论导读：走向专业化的教师培训师 / 60

一、什么是专业化 / 60

二、什么是教师培训者的专业化 / 61

三、培训师职业角色之定位 / 63
四、教师培训师之角色认知 / 65
五、教师培训师需要的专业素养 / 70
六、教师培训师之胜任能力结构 / 72
七、如何培育教师培训师 / 76
八、教师培训师之培训模式 / 80
第二节 参与式活动设计 / 82
活动一：教师培训师的角色认知 / 82
活动二：优秀教师培训师素养构成 / 85
第三节 拓展性阅读 / 87
培训管理：让人参与，参与，再参与 / 87
“理想培训团队”：走向专业化的培训者培训 / 93
<b>第三章 教师是谁？——认识我们的培训对象 / 105</b>
第一节 理论导读：走向终身学习的教师 / 106
一、人为什么要学习 / 106
二、成人为什么要学习 / 107
三、成人是如何学习的 / 108
四、成人学习的特点 / 110
五、教师为什么要学习 / 111
六、教师的学习特性 / 113
七、影响教师学习的因素 / 116
八、如何激发教师学习的动机 / 117
第二节 参与式活动设计 / 120
活动一：认识培训对象——教师（校长） / 120
活动二：了解不同对象的不同培训需求 / 123
第三节 拓展性阅读 / 128
名师名校长成长机理与培养机制研究 / 128
基于教育现象学的校长培训范式的转型 / 138
<b>第四章 用什么来培训教师？——教师培训课程的设计 / 152</b>
第一节 理论导读：用什么来培训我们的教师 / 153
一、关于课程与培训课程理念的基本理解 / 153
二、什么是培训项目 / 155
三、如何制订培训方案 / 157

四、什么是培训计划方案制订的“5W1H”原理 / 159	
五、如何进行教师培训课程的开发与设计 / 161	
六、如何进行培训需求的分析与诊断 / 163	
七、教师培训课程设计的基点有哪些 / 166	
八、如何进行参与式培训课程的开发 / 168	
九、体验式培训课程有什么样的特质 / 169	
十、什么是基于“问题树”的课程开发模型 / 172	
第二节 参与式活动设计 / 175	
活动一:优秀培训案例(方案)分享 / 175	
活动二:教师培训的项目开发与课程设计 / 178	
第三节 拓展性阅读 / 180	
教师教育的新展望:迈向博雅精神的新时代 / 180	
教师共同体的知识管理 / 185	
<b>第五章 如何来培训教师?——掌握教师培训的方法 / 192</b>	
第一节 理论导读:用什么样的方法来培训教师 / 193	
一、什么样的培训方法才是最好的方法 / 193	
二、教师培训方法体系的构建 / 194	
三、什么是“以学员为中心的方法” / 198	
四“以学员为中心的方法”应具备什么样的条件 / 199	
五、如何在教师培训中体现“以学员为中心” / 201	
六、什么是“体验式培训” / 203	
七、“体验式培训”对教师培训带来什么样的启示 / 205	
第二节 参与式活动设计 / 208	
活动一:教师培训中的问题搜集、整理与解决 / 208	
活动二:教师培训方法体系的梳理 / 212	
第三节 拓展性阅读 / 215	
教师培训模式的演进与展望 / 215	
转型与应对:《专业标准》视域下的教师培训的变革与创新——以浙江省为例 / 224	
<b>第六章 教师培训师应该掌握的秘诀 / 235</b>	
秘诀一:相互认识的十种方法 / 235	
秘诀二:活动分组的十种方法 / 248	
秘诀三:让现场迅速安静下来的方法 / 254	



秘诀四：十种结束培训的方法 / 259

秘诀五：十种经典的心理活动 / 266

精彩的瞬间——记江苏省江阴锡山宜兴三地教师培训师培训班 / 281

**附录：**

《国务院关于加强教师队伍建设的意见》 / 287

教育部关于印发《幼儿园教师专业标准(试行)》《小学教师专业标准(试行)》和

《中学教师专业标准(试行)》的通知 / 292

《义务教育学校校长专业标准(试行)》 / 304

教育部《关于深化中小学教师培训模式 改革全面提升培训质量的指导意见》 / 309

《浙江省中小学教师专业发展培训若干规定(试行)》 / 311

**结语：期待着我们一起与理想同行！ / 315**

## 导论 教师培训师

——一个时代催生的新概念

有了好的教师,才有好的教育。

——《国家中长期教育改革与发展规划纲要》

建立教师学习培训制度。实行五年一周期不少于 360 学时的教师全员培训制度。

——《国务院关于加强教师队伍建设的意见》

百年大计,教育为本。

自进入 21 世纪以来,中国基础教育的发展方式正在转型,即从规模发展走向内涵发展,人民群众对教育的需求已从“有书读”走向了“读好书”。“读好书”自然需要“好的教师”,因为,“有了好的教师,才有好的教育”。因此,提升教师的素质,培养更多“好的教师”、“好的校长”已经成为教育“内涵”发展的核心主题。

教育大计,教师为本。

为了大力提升教师的能力与素质,培育千千万万个“好的教师”,《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(国发〔2012〕41 号)再次强调,要“建立教师学习培训制度。实行五年一周期不少于 360 学时的教师全员培训制度”。由此可见,中国的教师培训事业必将走向一个常态化、制度化、全员化的全面兴盛时期。教师培训事业的兴起呼唤更多更好的教师培训者。

好的教育需要好的教师。同理,好的教师需要好的教师培训者。

教师素质的提升依赖于教师培训事业的发展,而教师培训质量的提升则依赖于教师培训者队伍建设的力度与强度。当前时期,教师的专业发展前所未有地受到了人们的重视,这种重视不仅表现为学术界的研究兴趣,表现为教师日趋强烈的专业发展的自觉意识,更表现为各级政府有组织地推进教师培训工程。如此大规模的国家、省、市、县四级教师培训工程,对各级各类教师培训机构的培训者的素质和水平提出了巨大的挑战。因而,在教师专业化建设的热潮之中,必然也会兴起教师培训者的专业化建设。打造一支素质高、技能强、专业化的教师培训者队伍成为教师培训机构建设的核心任务。可以说,教师培训者的能力与素质成为影响教师

培训机构建设和广大基础教育师资队伍素质提升的关键性因素。

好的教师培训者专业发展的目标就是教师培训师。

## 一、教师培训师是谁

专业标准,一个职业走向专业的标志。那么,我们看看教师职业发展之关键性事件:

——2012年,教育部出台中小学、幼儿园教师《专业标准》;

——2013年,教育部出台《义务教育中小学校长专业标准》。

专业化,已经成为教师与校长专业发展之必然趋势。当教师职业在不断走向专业化的同时,教师培训者首先要走向专业化。教师培训机构培训者的专业化发展目标就是“教师培训师”。

教师培训师(the Trainer of Teachers' training)是一个全新的概念,它首先来自于企业的“培训师”概念。“培训师”是指能够独立完成某一培训任务的方案设计、人员组织与活动实施的专门(专业)人员。由此,我们可以把“教师培训师”概念界定为:根据教师专业化发展的要求,结合学校管理、办学理念、教育教学思想及现实问题解决的需要,策划、开发培训主题与项目,制订、实施培训计划与方案,从事培训管理、教学和相关咨询活动,并经过正规培训,通过考核鉴定合格取得相应的国家职业资格证书的教师培训工作者。教师培训师既包括从事教师培训的培训者,也包括从事校长培训的培训者。教师培训师应具备独特的理念与素养,他们不仅应是某一学科教学领域的专家,还应该是培训专家;他们不仅要具有教师培训的新理念,更重要的是应具备设计教师培训课程、引导教师培训活动、提升教师培训成果的能力。依据教师培训活动的特殊要求,教师培训师的专业素养应该包括专业道德、专业知识、专业能力三个领域。其中,教师培训师的专业道德主要指向三个维度,对待教师培训的态度,对待参训者的态度以及自我道德修养;教师培训师的专业知识主要体现为本体性知识与条件性知识两类;教师培训师的专业能力主要体现为策划培训的能力、执行培训的能力和自我发展能力。从教师培训师的素养要求看,它与教师的专业标准具有许多共性,但充分体现了培训师的特有素质要求。以条件性知识为例,有关教学对象的知识突出了培训对象——教师成长与发展的规律,教师学习的特点;有关教学方法的知识依次从初级向高级拓展,也即一般参与式培训的方法、教师团体心理辅导以及指向个体态度与行为改变的“指导”技术。

2007年,浙江省中小学教师培训中心和浙江省教育行政干部培训中心成立了“理想培训团队”,专业从事教师培训机构的培训者培训,即以培养和培训大批优秀的教师培训师为共同的理想愿景,以提高培训效果、创新培训模式、提升培训质量为业绩目标,为共同完成教师培训师培训之任务而明确分工协作、相互承担责任,

实现知识技能互补、优势资源整合的教师培训者个体而组成的群体。

理想培训团队的终极目标,就是通过专业的课程体系、专业的教学模式打造浙江省乃至全国一流的教师培训师。目前,理想培训团队已经对浙江省的 10 个地市的培训机构的培训者开展了“教师培训师培训”,有效地提升了浙江省市区教师培训机构培训者的素质与技能。“理想培训团队”还对全国其他兄弟省市培训机构进行辐射,在全国教师培训者的培训中产生了一定的影响。可以说,培训师的培训是确保教师队伍素质“源头”质量的培训。



## 二、为什么需要教师培训师

### 1. 教师的专业化催生着教师培训者的专业化

教师培训专业化来自于对教师培训实效性的质疑。早在 19 世纪,德国教育家第斯多惠就要求教师培训应在科学的基础上组织起来。事实上,教师培训历来招致诸多非议。美国人曾这样嘲讽教师培训:“所谓教师培训就是教师用枯燥乏味地讲课,告诉教师们如何避免在课堂上枯燥乏味地讲课。”这种状况在我们的教师培训中也不乏存在。具体表现在新课程培训中,用灌输式告诉教师们如何进行发现式教学;用被动式接受告诉教师们如何开展自主式探究;用口耳相传告诉教师们如何开展实践活动……这些现象不仅导致了培训成果的低效,更容易导致人们对培训活动的低认同,进而挫败了教师参加培训的积极性与主动性,使教师培训走入不良循环。理想培训团队曾调查了浙江省 72 位教师进修学校负责人关于教师培训中存在的主要问题,81% 的被调查者提出了教师不愿意参加培训的原因是培训的实效不大的困惑,矛盾的焦点集中于教师培训者。教师培训是终身教育理念的必然结果,也是教师专业发展的重要途径,教师培训活动需要专业化的教师培训者——教师培训师。

### 2. 教师培训专业化来自于企业培训专业化的挑战

培训师最初来自企业培训。20 世纪末,随着中国改革开放政策的不断深入,中国的经济建设取得了令世人瞩目的大发展。经济的跨越式发展带动了人力资源市场的勃兴,如何让十几亿的人口大国走向人力资源的大国,这其中关于人力资源的开发的培训事业功不可没。因此,随着社会对人力资源开发事业的不断重视,我国培训事业获得了快速发展。培训师的职业越来越受到青睐,毫无疑问地成了中国 21 世纪最为亮丽的职业之一,成为炙手可热的金领职业,企业界率先锻造出了一批优秀的培训师。余世维、李践、陈安之、曾世强、林伟贤等便是其中杰出的代表。

国际培训师培训(ITT)项目特聘讲师李默介绍:“培训师培训的兴起是在2002年,英国剑桥国际培训师专业资格证书就是在那一年进入中国市场的。那时大家才知道,原来还有培训师这么一个职业,而且培训师也需要参加专业培训。”从2003年开始,各种培训师培训层出不穷,澳大利亚国际培训师项目、国际培训师协会培训师项目、国家劳动部的企业培训师项目等。

企业培训的专业化可以通过企业培训目标、培训方式的变化得以展现。就企业培训目标而言,行为培训逐渐成为企业培训的规范模型,它正在被全球范围内越来越多的受过专门训练的培训师所采用。“行为培训的总体目标在于帮助个人提升在工作中、在接受教育或健康护理过程中,或者在更大的共同体中的效率和幸福度。它追求个人在生活和职场上更为优秀的表现,强调受训者和自我之间方方面面的关系——认知、情感、心理和行为本身等等。”行为培训并不仅仅停留于培训师的培训经验,它综合了很多学科的研究成果。它涵盖了心理学(包括行为心理学、医学心理学、发展心理学、工业心理学和组织心理学等)、系统理论、存在主义哲学、教育、管理和领导学等众多学科。虽然行为培训建立在科学方法基础之上,需要经验性的验证,但同时它吸收了现象学方法,关注个体生存境遇。行为培训以这些理论为基础,它能够在个人和组织层面带来可观的、持续的学习动力和行为改善。就企业培训方式而言,早在20世纪初的德国,科翰(Kurt Hahn 1886—1974)希望建立一所学校,以“做中学”的方式来实践他的教育思想。1920年,科翰在德国成立了Salem学校。1934年,科翰和其他人创办了高登斯通学校(Gordonstoun School),训练年轻海员在海上的生存能力和船触礁后的生存技巧,明显提高了海员的生存率。1941年,科翰在威尔士建立奥特沃特邦德(Outward Bound)户外学校。目前,奥特沃特邦德已成为世界最知名的体验培训机构。1960年,美国引进了奥特沃特邦德户外学校,通过学员在高山大海中的户外实践,改变了他们对待社会和人生的态度。在亚洲地区,新加坡最早建立奥特沃特邦德户外学校,此后,香港地区、日本先后引进了体验式培训方式。由于体验式培训适应了时代完善人格、提高素质和回归自然的需要,因此,便有成千上万的人趋之若鹜,成为素质教育的新时尚。我国在1994年由“北京人众人拓展训练有限公司”首家将体验式培训方式引入国内,自此体验式培训在企业界流行开来。

企业培训的兴起导致了企业培训师的涌现,那么我们可以毫不夸张地预言,教师培训事业的兴起,教师(校长)培训的专业化建设,必然催生教师培训师。



### 3. 人类学习理论的发展促进着教师培训的变革

人类的学习理论和认知观等都在发生革命性的变革。这些变革都在一定程度上推动着教师培训模式、内容和方法的创新。情境学习理论、“实践共同体”以及体验式学习理论等都给教师培训者专业化建设带来了重要的启示和借鉴。

情境学习是由美国加利福尼亚大学伯克利分校的人类学者让·莱夫(Jean Lave)教授和独立研究者爱丁纳·温格(Etienne Wenger)在《情境学习:合法的边缘性参与》(1991)提出的一种学习方式。莱夫和温格认为,学习不能被简单地视为把抽象的、去情境化的知识从一个人传递给另一个人;学习是一个社会性的过程,知识在这个过程中是由大家共同建构的;这样的学习总是处于一个特定的情境中,渗透在特定的社会和自然环境中。<sup>①</sup>真实的学习具备这样几个特性:其一,学习的动机:源自于现实情境;其二,学习的本质:参与真实的实践;其三,学习的内容:具有鲜明的特性;其四,学习的过程:建立实践共同体;其五,学习的评价:建构评价新机制。<sup>②</sup>

情境学习所依赖的哲学基础是哈贝马斯提出的“情境理性”(situated rationality)。情境理性最核心的思想就是人类的理性总是嵌入在具体情境里的,并随着情境的变化而变化;先验的、抽象的、普适的理性是不存在的。每一种情境都是人类在某一个特点的时空点上发生着的认知过程与人生体验。哈贝马斯曾言,情境理性最讲究的就是学习者之间相互采取一种理解对方的态度进行充分的对话和交流,不断扩大个人“局部时空的知识”。<sup>③</sup>因此,要想让教师、校长获得真实的知识和技能就必须让他们走进真实的教育现场,走进学校,走进课堂,走近教师,对话实践者。教师、校长的研修、学习更多的是发生在教育现实环境中的一种实践活动。

“共同体”是德国著名社会学家、哲学家斐迪南·滕尼斯提出的纯粹社会学的概念,即通过某种积极的关系而形成的群体,统一地对内对外发挥作用的一种结合关系,现实的和有机的生命组合。“实践共同体(Communities of Practice)”也是J·莱夫和E·温格在情境学习中提出的一个核心概念。它是指一个诸多个体的集合,这些个体长时间地共享共同确定的实践、信念和理解,追求一个共同的事业。<sup>④</sup>实践共同体既是一个社会学的概念,也是一个文化学上的概念。因此“共同

① [美] J·莱夫, E·温格. 情境学习:合法的边缘性参与[M], 王文静译, 上海:华东师范大学出版社, 2004(5; 99; 111; 98)。

② [美] J·莱夫, E·温格. 情境学习:合法的边缘性参与[M], 王文静译, 上海:华东师范大学出版社, 2004(99)。

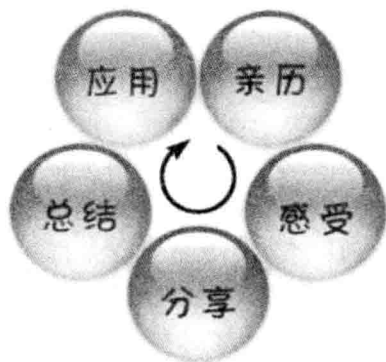
③ 胡庆芳. 学习科学发展的历史轨迹概论[J], 当代教育论坛, 2006(1)。

④ Wenger·E. (1998). Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity. Cambridge University Press.

体”存在于社会、文化及教育的各个层面。

学校、教研组、学科组等团体就是一个教师、校长进行教学、研究、交流的实践共同体,因此,教师学习有效性的突破模式之一便是让教师在共同体中的学习,即构建教师研修共同体(Learning community of teachers)。教师研修共同体,就是教师基于“研修主题”而开展的实践研修活动而构建起来的一种个体学习和实践的联合体。它强调共同信念和愿景,强调各个成员分享各自的见解与信息,相互协作、承担责任等多方面的合作性活动。这种以同质促进、异质互补的原则建立起来的共同体,在教师的研修实践活动中,联合互动,共同开展研修,从而形成一种主题中心、任务驱动、资源共享、相互借鉴、协同研究、共同发展的良好机制。

在美国体验式学习理论的完整提出者,当属 20 世纪 80 年代美国哈佛的教授大卫·库伯(David Kolb),他从哲学、心理学、生理学角度作了很多研究和阐述,并构建了一个体验式学习模型:“体验式学习圈”,他提出有效的学习应从体验开始,进而发表看法,然后进行反思,再总结形成理论,最后将理论应用于实践当中。在这个过程中,他强调共享与应用。这个理论一出,给当时西方的很多企业的管理者很大的启示,他们认为这种强调“做中学”的体验式学习,能够将学习者掌握的知识、潜能真正发挥出来,是提高工作效率的有效学习模式。因此,体验式学习一夜之间成为广大企业争相采纳、培训员工的一种流行的培训方式。



亲历  
亲身体验一个能够让团队充分参与并与培训目标相关的项目

感受  
发表感受和体会

分享  
讨论、反思与培训目标有关的体验或感受的真正意义

总结  
深层次地推理(将反思提升到“现实世界”的理论依据)

应用  
参与者确定如何应用从课程中的所学以及如何进行相关技能的练习

#### 4. 浙江教师教育的改革与发展的需要

自“十五”开始,浙江省在全国率先发起了一轮轮教师教育的改革与创新。2005年,倾斜农村,浙江省政府首先发起了旨在提高全省 30 多万农村教师素质的“素质提升工程”;2008年,突出骨干,省政府又提出了以促进农村骨干教师专业发展为宗旨的“领雁工程”,该项工程的培训对象是 3 万名农村骨干教师与骨干校长;

2010年,面向全员,浙江省又在全国率先开始试行中小学教师专业发展培训制度改革,推动教师培训进入了规范化、制度化的新时代。教师培训的新制度突出了教师培训的自主性、选择性和教师培训机构竞争性的特点,这对教师培训机构与培训者提出了前所未有的高要求。在教师的职业发展不断专业化的进程中,人们自然而然地对教师培训者提出了专业化发展的要求。可以说,如此大规模的教师培训工程,大范围的教师培训对象,大负荷的教师培训工作任务以及高质量的教师培训要求等,对浙江省的省、市、县三级教师培训机构的师资与水平都提出了极大的挑战。教师培训者专业化建设迫在眉睫。

#### 百科名片 0-1:

**素质提升工程:**为了加强对农村地区教育资助的力度,2005年,浙江省人民政府办公厅转发了省教育厅省财政厅《关于全省农村中小学“四项工程”实施办法的通知》指出,为了更好地贯彻落实全国、全省农村教育工作会议精神,省政府决定在今后的3年内全面实施“农村中小家庭困难学生资助扩面工程”、“农村中小学爱心营养餐工程”、“农村中小学食宿改造工程”和“农村中小学教师素质提升工程”。

“农村中小学教师素质提升工程”就是在三年之内对浙江省农村地区的30万名教师开展以“新理念、新课程、新技术和师德教育”为重点的新一轮的全员而全面的培训,构建和完善农村教师终身教育体系。

#### 百科名片 0-2:

**“领雁工程”:**就是对骨干教师进行培训。通过对骨干教师培训,为农村学校培养一批教师中的领头雁,由这些领头雁带领更多的教师向着提高素质的目标迈进。“领雁工程”的主要目标是:至2010年,使全省农村中小学骨干教师(包括校长)的比例达到20%以上,使每一所农村中小学校至少有一名教师或校长参加省级骨干培训;每一所农村乡镇初中和中心小学的每一个学科至少有一位教师参加县级及以上骨干教师培训,形成有一定规模的省、市、县三级农村骨干教师梯队。

### 三、教师培训师有什么价值和功能

教师培训师是一支专业从事教师培养、培训及其管理工作的专业人员,其地位比较显著——是教师的“教师”,责任与使命极其重大。这支队伍素质的高低直接关系到中小学教师、校长队伍素质的高低,关系着教师、校长专业化发展的进程,关系着基础教育改革与发展的成败。其作用主要体现在以下方面:



### 1. 教师培训师是师资队伍建设的中坚力量

中小学师资队伍的建设是一项系统而复杂的工程,包含教师、校长、教育行政管理人员以及教师培训师等多方面。教育行政管理者是师资队伍建设的领导者和决策者,其作用是规划、设计、管理和引领整个队伍的建设与发展,需要站得高、看得远,把握方向;校长是师资队伍建设的灵魂。人们常言,一个好校长就是一所好学校,更多的是指,一个好校长能带出一批好教师,从而就会有一所好学校。教师是师资队伍建设的主体,是直接影响并服务于学生、家长与社会的教育者,更是继续教育的最大、最直接的受益者。而教师培训师是教师、校长以及教育行政管理者的培训者、引导者、服务者,通过培养、培训、服务和指导来影响教师、校长乃至管理者的素质和技能,是教师继续教育的引领人,因此教师培训师队伍在师资队伍建设中起着举足轻重的作用,是基础教育师资队伍建设的中坚力量。

### 2. 教师培训师自身素质是直接影响培训效果的关键

有好的培训师,自然会有好的培训质量。高素质的教师培训师是造就高质量培训结果的人力资源保证。

中国有句谚语:“名师出高徒。”英国培训与发展的专家罗杰·贝内特博士也多次提到培训者素质的重要:“培训者对自身的发展负全责……只有培训者个人素质的提高,才能使企业培训进步,并且最终形成有效发展的深厚的内在动力。”培训者专业素质高低,不仅关系到自身的前程,而且也关系到整个培训工作的质量。因为培训工作的方针、政策、指导思想、教学要求、培训内容等大都由培训者制订、安排和组织实施。高素质的教师培训师,在制订教师培训工作的方案时,就会自觉地从世界教育发展的高度和未来教育发展的趋势来思考,从而制定出与时俱进的教师培训的方针政策、目标任务。

### 3. 教师培训师的专业素养直接影响参训者的专业发展

传道、授业、解惑自古便成为一个职业教师的功能定位。传道就是传播一种文化、播种一种精神,开启学生的心灵。教师之所以一直成为人们敬仰和学习的模范,是教师身上赋有一种精神和文化。教师培训师同样肩负着一种社会精神和文化的传承与发扬。因此,教师培训师要把当今时代的精神、文化以及主流价值观融入到自己开发的课程中,让所有参训教师在培养、培训的过程中感染、渗透、吸收,并进而确立一种教师专业精神、教育精神和教育文化。授业就是讲解知识、传授技能,教师培训师将自己拥有的知识和技能通过专业的技巧转化为标准化的课程传授给学校教师和校长。解惑就是解答疑难,教师培训师还可以通过对日常教育教学工作中出现的一些问题、难题进行现场的指导和辅导,从而为解答各类的疑难问题而服务。

可以说,教师培训师专业素养的高低不仅影响教师培训质量,而且还将影响到教师的专业成长和教师个人职业生涯的实现。