

# 教师培训的 改革与创新

广州大学教师培训学院 组 编

中小学教师培训需求探析

提高培训质量

打造中职骨干教师培训的“广州模式”

中小学教师国家级培训路径探析

农村中学骨干教师培训质量的调查分析

校本教研培训的研究与尝试

新教师入职教育期校本培训的策略

教师校本教研培训的研究与尝试

运教师入职教育期校本培训的

教师培训中“生成性资源”

JIAOSHI PEIXUN  
DE GAIGE YU CHUANGXIN



北京师范大学出版集团  
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP  
北京师范大学出版社

# 教师培训的 改革与创新

广州大学教师培训学院 组 编



北京师范大学出版集团  
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP  
北京师范大学出版社

---

图书在版编目(CIP)数据

教师培训的改革与创新 / 广州大学教师培训学院组编. —北京: 北京师范大学出版社, 2012.1

ISBN 978-7-303-13442-7

I. ①教… II. ①广… III. ①职业教育—师资培训—研究②中小学—师资培训—研究 IV. ①G650

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第193015号

---

---

出版发行: 北京师范大学出版社 [www.bnup.com.cn](http://www.bnup.com.cn)

北京新街口外大街19号

邮政编码: 100875

印刷: 北京东方圣雅印刷有限公司

经销: 全国新华书店

开本: 184 mm × 260 mm

印张: 15.25

字数: 320千字

版次: 2012年1月第1版

印次: 2012年1月第1次印刷

定价: 32.80元

---

策划编辑: 杜永生

责任编辑: 杜永生

美术编辑: 高霞

装帧设计: 潘伟

责任校对: 李菡

责任印制: 孙文凯

**版权所有 侵权必究**

反盗版、侵权举报电话: 010—58800697

北京读者服务部电话: 010—58808104

外埠邮购电话: 010—58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010—58800825

# 前言

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。

自20世纪90年代以来,广州市在全市中小学教师中全面开展了继续教育工作。至2010年,广州市中小学教师继续教育的发展经历了三个五年周期。第一个五年周期从1998年开始,到2002年结束,属于中小学教师继续教育的起步阶段。在这一阶段,广州市全面实施了“中小学教师继续教育工程”,建立了多层级、开放式的“四位一体”的中小学教师继续教育体系,得到国家教育部师范司、广东省教育厅的肯定,教育部将广州市确定为中小学教师继续教育实验区。第二个五年周期从2003年开始,到2007年结束,在这一阶段,广州市在中小学教师全员培训中大力推广应用网络远程教育手段,先后有120000多人次的中小学教师参加了远程网络课程培训,网络远程教育成为全市中小学教师全员培训的主要形式,中小学教师继续教育体系进一步完善。2007年,教育部师范司在广州召开现场会推广广州经验。第三个周期从2008年开始,到2012年结束,这一阶段是中小学教师继续教育走向开放多元化的时期。在本阶段,广州市教育行政部门和各级教师培训机构坚持“政府主导,倾斜农村,突出重点,开放创新”的工作原则,不断完善继续教育管理制度、服务体系、课程建设,确立了“全员培训以网络为主,骨干培训以面授为主,个性培训以校本为主”的开放、多元化培训模式。

经过多年实践,广州市在中小学教师全员培训、骨干教师培训以及校本培训等诸多方面探索出一系列适合广州市中小学教师需要,具有鲜明特色的教师培训模式和培训体系。为了认真总结十几年来广州市中小学教师继续教育取得的成功经验,更好把握今后中小学教师培训工作的的发展方向,大力汲取海内外中小学教师继续教育的先进理论和经验,为广州市中小学教师继续教育争取更广泛、更专业的智力支持,2010年12月,广州市教育局、广州市中小学教师培训中心、广州大学继续教育学院联合举办了“穗港澳中小学教师培训工作会议”,来自港、澳及内地高校、中小学教师培训机构的80多位专家、学者参加了本次会议。会议就新时期下如何做好中小学教师培训工作进行了广泛和深入的交流,取得了圆满成功。

就在会议召开后的不久,2011年初,《教育部关于大力加强中小学教师培训工作的意见》出台,中小学教师培训工作迎来了前所未有的大好机遇,教师培训的春天已然来临。

为了迎接这美好的春天,我们选取了国内部分与会学者提交的论文结集出版,以供中小学教师培训领域的同仁及关注中小学教师培训事业的读者参阅、交流。

本书的编辑出版得到了广州市教育局华同旭局长、王小强巡视员以及广州大学庾建设校长、董肇副校长等领导的大力支持和指导,得到了北京师范大学出版社的热情帮助,在此一并表示感谢。

本书具体编辑工作由漆国生、丁邦友同志负责。由于时间仓促,水平有限,书中一定存在诸多不足之处,敬请同行专家和社会各界人士批评指正。

编者

2011年8月

## 目 录

## 科学与人文:区域教师培训项目设计的价值取向

- 兼论教师培训机构专业化的路径..... 王冬凌(1)

## 中小学教师国家级培训路径探析

- 记西南大学“国培”之旅..... 夏海鹰(7)

- 以远程培训为突破口,积极开展中小学教师全员培训..... 李小春(12)

- 探索有效的教师培训:我们的实践经验与体会..... 李瑾瑜(15)

## 远程网络技术在中小学教师培训中的应用研究

- 山东省中小学教师远程研修的实践与探索..... 刘德增 毕诗文(20)

- 中小学校长远程网络培训的探索与思考..... 王建维 王子丽(24)

- 广州市教师网络远程教育的探索与实践..... 漆国生 梁伟其(30)

## “实习支教,置换培训”的新探索

- 以广州市的实践为中心..... 丁邦友(36)

## 中小学教师培训需求探析

- 以广州市为例..... 漆国生 陈梅凤 丁邦友 梁伟其(43)

## 提高培训质量 打造中职骨干教师培训的“广州模式”

- 广州市中职骨干教师培训工作的实践与思考..... 谭钰怡(51)

- 广州市农村中学骨干教师培训质量调查分析..... 张守荣(56)

- 中职教师专业发展需求与途径探析..... 张 洪(63)

- 教育博客搭建框架问题的探索..... 徐 硕(67)

- 试论中小学教师培训中的服务修复..... 刘 潇(71)

- 浅析新教师培训效果的缺失及其对策..... 姚 婧 梁伟其(77)

## 高中教师职务培训工作的问题与建议

- 以2010年广州市高中教师职务培训工作为例..... 吴素芬(82)

- 中小学骨干教师有效培训的思考与实践..... 郭汉华(85)

- 1+1>2:番禺区农村中小学教师培训工作的探索..... 邱 辉(92)

- 校本教研培训的研究与尝试..... 吴浩宏 罗燕芬(96)

- “研训一体”的小学英语教师继续教育有效性的思考..... 廖立红(99)

|                                     |              |
|-------------------------------------|--------------|
| 从化山区中小学校本培训的探索·····                 | 杜记标(104)     |
| 从教师发展生涯思考教师的继续教育·····               | 朱 兴(107)     |
| 促进教师专业化发展的路径探索                      |              |
| ——广州铁一中学教师专业化发展路径探索回眸·····          | 陈庆雯(113)     |
| 论听障儿童语言教育教师的专业化·····                | 高珂娟(123)     |
| 构建多元校本培训模式,促进教师和学校可持续发展             |              |
| ——海珠区中小学教师校本培训模式探索·····             | 施汝香(127)     |
| 关于推动校本培训创新发展的几点思考·····              | 陈 克(136)     |
| 广州市海珠区“东部研训”模式的实践与思考·····           | 李大纲(139)     |
| 特殊教育学校初入职教师的岗位适应策略与措施·····          | 何 非(144)     |
| 基层教师培训的理念与实践                        |              |
| ——广州市教师 2003~2010 年信息技术培训工作回顾 ····· | 谭伟智 魏晓彤(147) |
| 建立中职学校青年教师培养机制的思考·····              | 斯 康(152)     |
| 践行新课程理念设计高中英语课时教学目标·····            | 王德强(155)     |
| 企业“CEFE 培训方法”与教师培训方法的比较思考 ·····     | 刘仲卿(160)     |
| “工欲善其事,必先利其器。”                      |              |
| ——浅谈聋校美术教师的专业化发展与继续教育·····          | 林丹蓉(166)     |
| 如何评估教师培训效果                          |              |
| ——以构建教师 ICT 技能培训评估体系的研究为例 ·····     | 龙丽嫦(170)     |
| 多元教师校际联盟远程协作模式的形式及运行                |              |
| ——兼论教师培训机构专业化的路径·····               | 蔡 虹(193)     |
| 新教师入职教育期校本培训的策略                     |              |
| ——增城市新教师见习期培训的调查与思考·····            | 朱 兴(196)     |
| 学区研修共同体建设的实践和探索·····                | 刘其祥(200)     |
| 校本教研为平台 提高教师专业素质·····               | 黄凤仙(205)     |
| 教育技术能力培训促进教师教学设计能力的策略与效果研究·····     | 魏晓彤(209)     |
| 广州市天河区中小学教师校本培训模式探究·····            | 崔英姿(215)     |
| 教师培训中“生成性资源”运用的实践和理论探讨·····         | 郭建 黎倩雯(220)  |
| 小学教师继续教育需求及其满足程度调查报告·····           | 鲍银霞 李冬雁(224) |
| 番禺区中小学骨干教师培训跟踪调查研究·····             | 吴若雯(231)     |

# 科学与人文：区域教师培训项目设计的价值取向

## ——兼论教师培训机构专业化的路径

王冬凌

大连教育学院在全面推进“十一五”教师教育实践基础上，把“自主与统领”作为教师专业发展的区域推进模式，以“教研问题化、问题课题化、课题课程化”为工作路径，实现了“研训一体”的体制创新，以推进“校本研修”为促进教师专业发展的基本途径，实现了教师教育的模式创新，以“大连教师网”为教师专业发展的重要平台，实现了教师教育的手段创新，有效实施了行政趋动、标准引领、课题牵动、优化课程、推进均衡以及区域协作等策略<sup>[1]</sup>。其中，“自主”与“统领”是推进区域教师专业发展模式的核心概念，其主要含义，一是教育学院在推进区域教师专业发展中要发挥“统领”作用；二是教育学院发挥“统领”作用的价值取向是激发学校及教师专业发展的自主性，即专业发展的理性自觉。<sup>[2]</sup>

“十二五”期间，要在总结“十一五”教师教育工作基础上，继往开来，不断创新，以项目管理为牵动，以教师培训项目为推进策略，以科学与人文为培训项目设计的核心价值取向，遵循培训专业化、管理精细化原则，进一步丰富和发展“自主与统领”这一区域教师专业发展推进模式的内涵，开创教师教育工作新局面。

### 一、项目管理及教师培训项目设计

随着教师培训实践的深入发展，教师培训工作专业化问题已经成为教师教育理论和教师教育实践面临的重要问题。教师培训项目是培训机构专业水平的重要标志，是培训机构促进区域教师发展，服务区域教育，提升区域教育质量的重要载体。精心设计教师培训项目，是培训机构从专门走向专业，培训者从专职走向专家、培训工作从无序走向规范的重要标志；是培训机构真正实现研训一体，提高核心竞争力，实现教师培训大学化属性的必由之路。

大连教育学院在“十二五”发展规划中明确提出了“项目牵动”策略，指出：“建立和完善适应学院体制需要的项目运行工作机制，根据工作需要，以项目为单元，统筹各方资源，集中攻关，打造品牌，彰显特色，推进各项工作高效开展。”在《大连教育学院“十二五”教师教育规划》中进一步明确指出：“建立和完善项目申报、管理制度，以培训项目牵动常规研训活动，以项目管理促进教师教育管理的规范化和科学化。”

什么是项目管理，教师培训机构在制定项目管理制度中应注意哪些问题，这是实施项目牵动策略必须首先明确回答的基本问题。

项目管理是管理的一个分支，将项目管理作为一门科学开展系统的理论研究始于20世纪60年代，创建于1965年的以欧洲为主体的国际项目管理协会(IPMA)和创建于1969年的美国项目管理学会(PMI)是项目管理的两大研究组织体系。<sup>[3]</sup>现代项目管理已经成为

一门独立的管理学科，作为现代管理科学的一个重要分支，项目管理是在 20 世纪 80 年代进入我国的。目前已经广泛运用到企业以及包括教育在内的社会各行各业中。项目管理是指以项目为对象的系统管理方法，它通过横跨某一组织机构内部各职能部门构成临时性组织，对项目进行计划、组织、协调、指导和控制，用规范化、全过程的管理流程来完成目标。

依据项目的核心思想，借鉴企业项目的成功经验，教师培训机构在制定项目管理制度时应注重把握五个观测点：一是合理性。主要论证和评估项目的确定是否有充足的客观依据和主观实现条件，项目的确定对于全局工作是否起到较强的拉动和推进作用。二是目的性。任何项目都是依据特定需求，为实现预定目标、完成特定的任务而提出的，因此，提高管理效率，整合各方面资源，高质量地实现项目的预设目标，这是项目的核心。从这种意义上说，项目管理也是目标管理。因此，论证项目目标是否科学，这是项目管理制度的重要内容。三是责任性。项目管理的体制是一种基于团队管理的个人负责制，项目管理的组织具有特殊性，项目人员组成可以打破部门界限，建立柔性组织，特别强调个人负责制下的团队绩效。所以，明确项目负责人职责，落实责任制，是实施项目管理的要素。四是系统性。项目管理的整个过程都贯穿着系统的思想，任何系统都是由部分组成的，如果只管理部分，忽略部分在整体中的地位和部分间的互动关系，整个系统可能也无法发挥作用。项目管理制度应从项目设计、项目实施、项目评估以及效果跟踪反馈等，通盘考虑统筹驾驭。五是绩效性。项目管理应注重责权利的一致和统一，建立奖优罚劣的竞争机制和评估机制。

## 二、教师培训项目设计的核心理念

在项目管理驱动下精心设计培训项目，是实施项目的核心。如何设计培训项目，需要把握很多关键要素，其中最重要的就是设计思想。项目设计思想是贯穿整个项目的核心，是统领项目的精髓，是保证项目成功的关键。思想不正确或存在偏颇，整个项目就会南辕北辙，劳而无功。

笔者认为，科学与人文是教师培训项目设计的核心思想，也是丰富和发展“自主与统领”这一区域教师专业发展推进模式内涵的精髓。

首先，教师培训项目设计应体现科学性。科学与人文是人类文明的重要内容，是人类所创造两种类型的文化。正如科学是关于“事实的知识”，是对“事实”的“真”的追求一样，科学性是教师培训项目设计的基石，离开了科学性，培训项目就失去了存在的源头和价值。培训项目设计应从以下几方面体现其科学性。

一是求真与求实，即项目来源的必要性。求真与求实是科学体系的基本内核，也是培训项目设计的基本要求。具体要求就是项目来源要有充分的政策依据、理论依据和现实依据。尤其是要符合政府关于教育的有关政策要求，符合教师专业发展的实际需要。“急政府所急，解教师所需，促教育发展，扬专业特色”，是保证项目设计科学性的基本取向。

二是求专与求精，即项目设计的专业性。理性与规范是科学的价值观核心，也是培训项目设计专业水准的核心体现。具体要求就是项目设计要符合教师专业发展规律和教师教育规律，要积极打造品牌项目，以特色项目成果促进培训双方专业发展。“以师为本，以

生为宗；专业自主，实践取向；研训为基，研究为上；任务驱动，成果多元”，应成为培训项目设计专业性的基本取向。其基本含义是，教师培训要以促进教师专业发展为本，但最终要以促进学生发展为归宿和终极目标。促进学生发展是教育的根本目标，也是教师培训的出发点和归宿；教师培训要善于激发教师专业发展的理性自觉，以提高教师专业发展的自主性和发展能力为重要目标；教师培训者要在研训基础上，把对培训本身的研究，把对培训规律的探索，作为培训成果的重要组成部分，不断提高培训机构的专业水准和可持续发展能力。

三是求动与求索，即项目发展的持续性。科学的本质是理性的求知，科学最美好的精神是不断的求知，推翻旧理论。培训项目设计就是要不断完善项目方案。没有最好，只有更好。一个培训项目，除了在设计过程中要反复斟酌修改完善外，在实施过程中也要不断补充完善，不断丰富发展，使项目设计体现出对规律认识的不断深化，体现出可持续发展力。

其次，教师培训项目设计应体现人文性。正如人文不但是一个知识体系，更重要的是一个价值体系、伦理体系，表现为人类的价值理性而非工具理性一样，人文性是培训项目设计的灵魂，没有人文性，培训项目就如同“行尸走肉”，没有任何生机和活力。培训项目设计应从以下几方面体现其人文性：一是个体性。正如人文精神高度关注人的个性、自我和人内在的主体精神品格一样，教师培训项目设计既要关注群体，更要关注每个人，尤其是在项目实施过程中，要充分关注每个个体，把以人为本真正落到实处。二是主体性。要充分尊重被培训者的主体地位，善于激发学员的主动性和积极性。要尊重每个学员，理解每个学员，承认每个个体都是唯一的。美国心理学家威廉·詹姆士曾说：“渴望被人肯定是人最基本的天性。”对每个个体的充分尊重是项目成功的关键。三是创造性。每个人都有创造的潜能。人总是自觉或不自觉地从自己或他人身上寻找自身存在的价值，其内心深处都渴望被肯定、被尊重，一旦渴望得到实现时，他的许多潜能便会被激发出来，从而变为一种动力催他向上。培训项目成功的奥秘就在于悟透人性，洞察人渴望被尊重的本性，激发人的创造活力。

最后，教师培训项目应体现科学与人文思想的有机统一。正如科学与人文两种文化的融合统一已经成为时代发展的必然趋势，成为推动人类社会进步的两股动力一样。如果把教师培训项目比喻为一艘驶向彼岸的航船，那么科学就是桨，人文就是舵。科学性是前提，人文性是关键；科学性是基石，人文性是灵魂。两者相得益彰，缺一不可。没有科学性，培训项目就失去意义；没有人文性，培训项目就背离了方向，就是一纸空文。

### 三、教师培训项目设计评价指标体系

项目设计是个系统工程，需要从项目依据、项目方案、项目实施、项目评估等各个环节全面把握，整体优化；需要把科学与人文的项目设计理念渗透在各个环节与阶段中。项目设计的系统构成及评价要点详见表1。下面谨以培训目标、培训课程、培训方式和效果评估几个关键环节为例，谈如何落实科学与人文这一核心理念。

一是关于培训目标。首先，培训目标的设计要全面，既要有显性目标，也要有隐性目标；既有知识目标、能力目标，也要有情感、态度、价值观目标。建立以激发教师专业发展的理性自觉和提高实践能力为取向的目标体系。其次是培训目标的设计要具体。目标不

能空泛,要高度聚焦,指向集中。以骨干教师为例,建立在对教师专业素养分析和骨干教师专业发展阶段基础上,目标可以集中指向培养研究学生能力、教育教学研究能力、自我专业发展能力以及教师培训能力等。再次是处理好群体目标与个性目标关系。尤其是培训实施中,要高度关注个性目标的达成。最后是培训专业化目标,即把对培训本身的研究成果作为培训的重要目标。“作为一个高端培训,如果只设计到培训对象的成果,其培训的专业性就大打折扣,为了研究培训项目,提升培训的专业性,还需要推出培训项目组的成果。”<sup>[4]</sup>培训机构和培训者必须把培训本身作为研究对象,在培训过程中注重反思和研究,探索提高培训效率的策略和方法,持续形成培训研究成果。

二是关于培训课程。课程是教育的核心要素,也是教师培训的核心要素。培训课程从应分为专业伦理、专业知识、专业实践、专业发展四个部分,每个部分下可以设置若干个板块,每个板块下再设置若干个模块,实现“宽基础,小模块,多选择”的架构。<sup>[5]</sup>由于培训课程是与培训目标对应的,是完成培训目标的载体,因此,无论是板块也好,具体模块也罢,课程设计都应紧紧围绕培训目标,如,以骨干教师为例,如果目标集中指向培养研究学生能力、教育教学研究能力、自我专业发展能力以及教师培训能力等,那就相应设置如下板块:儿童研究新进展、学习科学新进展、学生发展性评价;课堂教学评价标准、教师能力评价标准、高效课堂教学研究;教育研究与教师专业发展以及教师培训策略等。在上述板块下设置若干模块,即培训专题。

三是关于培训方式。“全新的学习方式,从教师培训开始。”<sup>[6]</sup>参与式培训已经成为教师培训必须采用的方式。从某种意义上说,怎样培训比培训什么还重要。有人戏谑地评价不受欢迎的培训模式,“培训者用最枯燥无味的语言告诉中小学教师怎样在课堂上避免讲课枯燥无味;培训者用最不重视参与者主体地位的培训方式告诉中小学教师要重视学生的主体地位;从未有过中小学教育教学经验的人在告诉中小学教师怎样做一名好教师。”<sup>[7]</sup>实施参与式培训应首先在物质环境创设方面为参与式提供条件,变秧田式座位排列方式为圆桌式等。其次要采取小班化分班,使充分关注到每个学员由必要变为可能。最后是通过对话、交流、互动、研讨等方式实施参与式培训,通过采取问题指向、任务驱动、成果展示、专业引领等策略有效实施参与式培训,最大程度激活教师的实践智慧。

四是关于培训评价。培训评价的侧重点是,是否促进了教师的专业发展,是否生成了课程资源,是否形成了培训研究成果。其中,学员思想发生变化,这是产生培训效果的前提。教育教学行为发生变化,这是培训效果的关键。学员对同伴等产生组织影响,这也是重要的培训效果。促进学生发展,这是培训效果的根本,学生学业进步是衡量教师培训有效性的根本标准。在培训评价方面还应特别关注培训研究成果。“言而无文,行之不远”,没有持续的对培训本身的研究成果,培训机构走向专业化就是一句空话。

作为培训机构,不断完善项目管理制度,以项目管理为牵动,推动培训者素质提高工作,推进管理的专业化和现代化。以科学与人文为核心价值取向,不断优化培训项目,提高项目设计的专业水准,持续形成专业发展成果,是培训机构走向专业化的必由之路。

区域教师培训项目设计评价指标体系

| 指 标  |      | 评价要点                                                                                                                                   | 得分 |
|------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 项目依据 | 政策依据 | 符合国家有关教育发展及教师教育政策要求, 解决地方政府教育发展亟须解决的问题。                                                                                                |    |
|      | 理论依据 | 遵循教育发展、教师专业发展及成人教育规律, 反映教师培训理论研究成果。                                                                                                    |    |
|      | 现实依据 | 基于经济社会发展对教师的素质要求。<br>基于区域教师队伍实际状况, 有充分调查基础。<br>基于教师专业发展的共性需求。<br>满足教师专业发展的个性需求。                                                        |    |
|      | 开放视野 | 借鉴其他地区教师培训的成功经验。                                                                                                                       |    |
| 项目方案 | 培训思想 | 激发每个教师专业发展的自主性, 提供有效专业支持。<br>激发每个教师专业发展潜力, 满足教师可持续发展需要。<br>以教师发展为载体, 以促进学生健康发展为宗旨。<br>在培训工作中提升培训机构及培训者自身专业水平。                          |    |
|      | 培训目标 | 目标设定全面, 包括知识目标、能力目标和情感态度价值观目标。<br>目标设定具体, 依据教师专业发展阶段设置层次分明目标体系。<br>目标设定个性化, 依据每个教师实际, 目标切实可行。<br>目标设定专业性, 把培训机构和培训人员自身发展作为培训目标的有机组成部分。 |    |
|      | 培训课程 | 课程思想科学, 加深专业理解、解决实际问题 and 提升自身经验。<br>课程内容全面, 涵盖专业伦理、专业知识、专业实践等。<br>课程结构多元, 宽基础、小模块、多选择。                                                |    |
| 项目实施 | 培训方法 | 采用参与式。注重培训者与学员以及学员之间的互动交流、经验分享。<br>注重案例、课例培训, 激活教师实践智慧。<br>注重课堂观察、实践跟踪(包括举例、讨论、模拟、观摩、示范等)。                                             |    |
|      | 培训途径 | 基于自主与合作的校本研修组织有序, 学校研修文化浓厚。<br>集中培训目标明晰, 规范有序。<br>网络培训资源丰富, 管理高效。                                                                      |    |
|      | 培训管理 | 专人负责、分工明确、奖惩分明。<br>提供便捷的学员与培训者及培训组织者进行沟通和意见反馈的渠道。<br>有培训效果评价方案。<br>有促进学员应用培训所学的具体措施。<br>培训档案翔实、规范。<br>有相应培训工作研究成果。                     |    |
|      | 培训者  | 培训者中既有大学和研究机构的专家学者, 也有教研员和一线名师。<br>培训者既有理论研究, 又有丰富的教育教学实践经验。<br>培训者具有丰富的课堂教学组织经验和高超的教学艺术。                                              |    |

续表

| 指 标                 |          | 评价要点                                                             | 得分 |
|---------------------|----------|------------------------------------------------------------------|----|
| 项目评估 <sup>[8]</sup> | 学员<br>反应 | 学员培训学习积极性高。<br>学员对培训感到满意。                                        |    |
|                     | 学习<br>结果 | 学员的思想观念发生了转变。<br>学员的相关知识得到丰富。<br>学员习得了新技能、技巧及策略。<br>学员其他素质得到了提高。 |    |
|                     | 应用<br>行为 | 班级管理发生了变化。<br>课堂教学发生了变化。<br>专业行为得到改进。                            |    |
|                     | 组织<br>影响 | 与同事分享个人的新尝试。<br>促进了同事专业行为的改进。<br>促进了学校相关政策的改进。                   |    |
|                     | 学生<br>学习 | 学生的学习成绩有所进步。<br>学生的其他表现有所改进。                                     |    |
|                     | 培训<br>机构 | 形成了关于培训本身的研究成果。<br>生成了培训课程资源, 完善了培训专家团队。                         |    |

## 参考文献

- [1]王冬凌. 推进区域教师专业发展的实践探索[J]. 中小学教师培训, 2009(12): 13-15.
- [2]“自主与统领: 教师专业发展区域推进模式研究”课题组. 自主与统领: 教师专业发展区域推进模式研究[J]. 大连教育学院学报, 2008(4): 6.
- [3]丁锐. 项目管理理论综述[J]. 合作经济与科技, 2009(4): 50.
- [4]方中雄, 陈丽. 关于大型教育培训项目管理的实践探索[J]. 中小学教师培训, 2010(1): 60.
- [5]王冬凌. 构建区域教师培训课程新体系[N]. 中国教育报, 2010-11-26(5).
- [6]李方. 农村教师大面积培训的成功实践[J]. 北京教育学院学报, 2006(4): 2.
- [7]王大藏. 什么样的培训者最受教师欢迎? [N]. 中国教育报, 2007-05-08(4).
- [8]陈霞. 教师培训效果转化的测评体系[J]. 教育理论与实践, 2008(11): 29.

## 【作者简介】

王冬凌: 女, 大连教育学院副院长, 教授, 博士。研究方向: 教师教育、课程与教学论、教育思想史。

# 中小学教师国家级培训路径探析

——记西南大学“国培”之旅

夏海鹰

教育部、财政部联合发出《关于实施“中小学教师国家级培训计划”的通知》，决定从2010年起实施“中小学教师国家级培训计划”（以下简称“国培计划”）。“国培计划”主要有两大项目，一是中小学教师示范性培训项目，投入专项资金5000万元，由教育部直接组织实施。二是中西部农村骨干教师培训项目，投入专项资金5亿元，支持中西部23个省市实施农村骨干教师培训。

“国培计划”是国家全面贯彻党的“十七大”和十七届四中全会关于“加强教师队伍建设，重点提高农村教师素质”相关文件精神的一项重要措施，对于全面推动素质教育，全面提高教育质量和促进教育均衡发展具有重大意义。

作为项目承办单位，西南大学承担了教育部“国培计划(2010)——中小学教师示范性培训项目”和重庆市、青海省、贵州省、陕西省“国培计划(2010)——中西部农村骨干教师培训项目”共27个项目。目前已经全面展开。

为了进一步开展中小学教师培训工作，提高“国培”的有效性，我们对那些已经结束的“国培计划”项目进行了总结与反思，以供同仁分享与借鉴。

## 一、基本情况

教育部“国培项目”启动以后，学校高度重视，成立了由常务副校长宋乃庆为组长、培训学院常务副院长、网络与继续教育学院院长、基础教育研究中心常务副主任为副组长，相关学院院长、学科负责人为成员的“国培计划”实施领导小组，设立了“国培计划”办公室。办公室组织相关学科利用学校办学特色和学科优势，精心策划与组织培训方案的研制，积极参与教育部“国培计划”示范性项目的申报工作，成功赢得了7个子项目的承办权，位居全国中标高校之首。与此同时，还组织力量参与了重庆市、贵州省、四川省、青海省、陕西省的“国培计划”中西部培训项目投标工作，通过投标、竞标，共获得27个子项目。根据教育部的总体部署，9月14日，“国培计划”示范项目首个培训班（2个班）“《国培计划(2010)——中小学骨干班主任教师培训项目初中骨干班主任教师培训子项目》”在我校开班，接着青海省初中历史、初中数学、初中英语等4个子项目4个班开班，10月12日重庆市9个子项目开班。11月陕西省农村青年教师能力提升置换脱产研修项目开班。为了按时保质完成培训任务，学校协调有关部门，一律为“国培计划”让路，原本10月开班的重庆市高校处级干部培训班以及有关社会机构的培训班不得不延后或者取消。后勤管理部门也积极创造条件保证各位参培教师的食宿和教学研修。

## 二、训前准备

为了提高培训的针对性，培训管理团队在培训前组织相关的专家，编制培训调查问卷，了解中小学教师培训的需求、年龄、教龄及参加培训的基本情况，了解培训的老师在工作中存在的主要问题，根据问卷分析中小学教师所希望的培训内容、培训方式，以及希望什么类型的培训师资。根据参培教师的需求选择最适合的培训内容、培训方式和培训专家，从根本上满足培训参培教师需求，更好地做好培训工作。

为了使各位培训专家的授课内容更好地与参培教师的情况结合起来，在培训前，我们给各位授课老师发放了电子邮件，对参培教师的基本情况，参培教师在工作中存在的主要问题，他们所希望的培训方式、内容等相关情况进行了说明，以便授课专家能够结合参培教师的实际情况认真备课。同时，也通过电子邮件致参培教师的一封信，对此次培训的背景，培训的要求以及相关的准备都做了一一交代，以便他们在思想上和行动上早做准备。

## 三、思路设计

### （一）确定研修目标

根据教育部有关班主任培训的文件，结合中小学教师实践需求情况制定研修的目标。研修目标分总体目标和具体目标，总体目标是一个较为长远的目标，是根据教育部的要求制定的；而具体目标则是本次培训要达成的目标，具有可操作性。

### （二）设置研修课程

#### 1. 设计理念

以参培教师需求为导向，以问题为中心，以调查为基础，量身打造培训内容，所设计的内容充分彰显参培教师的主体性，体现参与式培训理念。

#### 2. 课程设置

在培训中，我们设计了“一条主线、三大系列、五类课程”的课程体系，即：以“提升参培教师的培训能力”为主线，形成理论知识、实践活动、养成训练三大课程系列，组成教师职业道德修养、教学理论更新、专业知识拓展、专业技能提高、实践活动演练五大模块，通过这些不同课程模块的学习与训练，达到不同模块各自的培训目标，从而提升参培教师理论水平和实践能力。这些内容的设计，切合参培教师们的工作实际，有助于参培教师们提升专业成长所亟须的理念，解决实践操作问题。

#### 3. 考核评价

这次培训从组织到实施都遵循严格的规范制度，培训过程中严把质量关，坚持教学质量第一的原则。为确保各项学习任务的完成，我们通过参培教师的出勤、培训过程中的参与程度，参培教师完成作业，以及参培教师的学习总结进行综合考查；同时，教学质量小组的人员全程跟踪，班主任跟班听课，在上课期间以及上课结束后，参培教师对上课方式与内容等学习的要求与问题，班主任马上与授课教师协商，授课教师可以及时更改或调整授课方式或内容。在培训结束后调查参培教师对我们整个培训的满意度，总结其中的经验教训。

## 四、培训方式

在培训中,我们坚持“一中心,二主体,三开放,六结合”的培训模式,整合培训资源,实施教学。

一中心:关注中小学教师的师德发展与职业规范的培训需要,结合中小学教师工作现状,以中小学教师工作能力发展为中心。

二主体:以中小学生现实需要为主体;以中小学教师现有水平与需要为主体,结合两个主体进行教学内容的设计。

三开放:开放的课程内容;开放的教师资源;开放的教学主体。

六结合:采取集中研修与小班教学相结合,专题学习与案例研讨相结合,个人学习与团队合作相结合,交流研讨与反思评价相结合,观摩考察与经验分享相结合,理论诠释与课例教学相结合的方式实施中小学教师培训。

其具体做法如下:

### (一)专题研讨

邀请知名专家针对预设的专题,通过面授、对话、视频等方式,将相关的前沿理论、先进理念、政策信息、实践经验等知识和技能传授给参培教师。

### (二)课例分析

由授课教师、培训参培教师就中小学教学工作中的典型课例,展开讨论,促进参培教师的互动与交流,发挥课例在实际教学中的应用。

### (三)参与式研修

在培训过程引入参与式方法,贯穿经验分享与交流研讨中,尽可能地使专家与参培教师、参培教师之间进行互动、对话,提倡参培教师质疑问难,引导参培教师学以致用,及时将培训的收获迁移到教师教学工作中,为自身开展教学工作提供新的思路和策略。

### (四)实践演练与自我反思评价

对教学工作进行现场观摩,分享优秀教师的工作经验;参培教师自行设计教学活动方案,小组交流,专家点评,自我反思。

### (五)成果归结

通过培训与学习,每位参培教师对自己的工作行为及学习情况进行总结,对集中的培训成果进行总结与归纳。

通过这种方式进行培训,参培教师们带着问题学,学习目的明确,学习态度端正,学习刻苦认真,研讨问题深入。参培教师们都有较大的学习收获,达到了更新思想观念、理清工作思路、提高理论水平、增强工作能力的培训目的和要求。

## 五、经验分享与问题反思

### (一)成功的经验

培训中,西南大学“国培”承办单位——培训学院不断改进教学方式,充实教学内容,参培教师们积极参与教学的各环节,认真学习。特别是以下几方面值得肯定:

#### 1. 学院领导高度重视,精心组织

从国培计划招标伊始,学院领导就积极主动地与教育部、重庆市、贵州省、四川省、

青海省、陕西省教委沟通,按教育部要求组织训前调研,设计培训集中阶段的教学方案、后勤保障方案和后续跟进措施。在培训实施阶段,学院领导和负责协调的老师、班主任还经常深入培训课堂和参培教师宿舍,了解参培教师们对培训教学的意见建议、对食宿安排的意见建议、对经验交流的意见建议、对观摩考察和业余生活的意见建议等,从各个方面主动关心参培教师。这是做好培训工作的前提。

### 2. 培训主题明确,联系工作实际需要,研修内容丰富

按教育部的要求,学院精心设计了教学实施方案,遴选全国知名的教育培训专家教授,分别从学科教育教学理论、教学实践、全国优秀教师经验介绍、参培教师经验分享等方面进行专题讲座与互动交流,以此来解决教师专业成长所亟须的理念提升与实践操作问题。

### 3. 培训方式有创新,研修形式多样

在培训的方式上,我们采取了理论学习与小组研讨、经验分享与交流、中小学现场观摩、座谈交流,尽可能地做到多形式、多渠道、多主体地参与到培训中,形成培训合力,促成参培教师在短时间内接受高强度、高效率的培训学习,努力达成示范引领的效果。

### 4. 参培教师全身心投入,认真学习

参培教师自收到培训通知,就对培训寄予很高的期望,并做了大量的准备工作,包括配合学院做好训前调研、提供培训需求建议、准备经验交流材料等。各位参培教师主动克服了工作和生活上的困难,迅速适应学校的环境,以饱满的激情投入到培训活动中,充分发挥自己作为主体的作用。在课堂上,或认真倾听,或积极互动,或经验分享等;在课后,或查阅资料,或撰写活动方案,或书写心得总结,或举办学习沙龙,或分组聚谈等。短暂的恋家后,忘情地依恋在其乐融融的大家庭中。

### 5. 培训的专家团队结构合理,教学认真负责

培训的老师既有来自高校,具有深厚专业功底的专家教授,又有来自一线具有丰富实践经验的中小学教师。他们通过我们给授课专家的信中了解到此次培训的目的和重要性,认真准备课件,分别从理论和实践等角度诠释了当前中小学教育教学工作的热点与难点问题。极大地改善了参培教师的理论知识结构,提高了他们的专业化水平。

## (二)问题与反思

通过我们的努力,“国培”获得了丰硕的成果,取得了丰富的经验,但在培训中还存在一些问题,参培的教师也提出了宝贵的建议。

第一,参培教师们希望有更多的外出观摩机会。在观摩中,可以学到更多的操作性的方法,借鉴别人的经验,完善自己的工作。第二,参培的教师们建议,可以留更多的时间与专家、教授们交流、对话。

在实施“国培计划项目”的过程中,有些问题一直在纠结着我们:第一,需求问题的处理。如个性需求与共性需求、个人需求与社会需求的问题。“国培”的集中培训时间一般在10~30天之间,在这短暂的时间里参培教师的共性需求容易满足,而个性需求的满足则较困难,在个人需求与社会需求的问题上,有的参培教师主要考虑的是个人需求和眼前的需求,而社会的要求以及潜在的需求则考虑较少。在课程设置上怎样处理好这些关系,值得我们深思;第二,理论知识与实践操作问题的处理。从我们的需求调查以及培训的过程中发现,参培教师希望多一些操作层面内容,最想知道怎么做的技能,希望“短、平、快”

的效果，而为什么做的理论则显得不够关心。如何让参培教师既能掌握实践操作的程序，又有兴趣了解其背后的理论，使所学的知识能够产生迁移，这是我们培训工作者需要考虑的问题；第三，专家讲授与参与式互动问题的处理。“国培”的对象多是各个学科的骨干教师，他们参与国家、省市级培训已经不是一两次了，专家的讲座也已经听了多次，有的甚至对这种培训产生反感与抵触情绪，调侃这种培训是“博导、教授、特级教师等‘武林至尊’来‘论剑’”。那么专家的讲授如何与参培教师的需求贴近，如何拉近参培教师与专家的距离，如何调动参培教师的学习积极性，如何在培训中让参培教师“动”起来，需要我们培训专家在培训的方式方法上进行改革与创新。

### （三）对今后培训的设想与建议

在今后的培训中，我们将继续关注参培教师的需求，从培训参培教师的需求入手，把培训的内容和培训参培教师的实际情况结合起来，做到培训内容的针对性和实用性。为此，我们在以后的培训中将确定一个主题内容，根据主题内容展开活动，分模块进行讲授。这样培训的针对性会更强，更容易和参培教师自身的经验结合起来，能够学有所用。

此外，在以后的培训中，我们将继续关注于目标的设定。根据中小学教师工作的实际和国内外中小学教师工作发展变化的新形势，设置科学合理的目标。让参培教师对培训有更深一步的了解。通过目标激励参培教师努力掌握现代化的知识与技能，更好地做好本职工作。

### 【作者简介】

夏海鹰：女，西南大学培训学院教授、博士。