

JIAOYUBU SHIFANSI SHIFAN JIAOYU KEYAN KETI

教育部师范司师范教育科研课题

JIXU JIAOYU HE MINGSHI CHENGZHANG

继续教育和名师成长

——中学骨干教师培训的理论与实践研究

◆ 王建华 沈济萱 主编



浙江大學出版社

序

21 世纪是知识经济时代,是综合国力竞争日趋激烈的时代,也是中华民族重新崛起、飞速发展的时代。“国运兴衰,系于教育”,坚持教育适度超前发展,为经济和社会发展服务,为社会主义事业培养和造就亿万高素质的建设者和优秀接班人,是时代向教育发出的召唤。深化教育改革,全面实施素质和创新教育已成为全社会的共识。

全面推进素质教育,关键是要建立一支具有现代教育观念和实施素质教育能力的高水平的教师队伍。江泽民总书记在第三次全国工作会议上指出:“高素质的教师队伍是高质量教育的一个基本条件”。《中国教育改革和发展纲要》中也提出“建设一支具有良好政治素质、结构合理、相对稳定的教师队伍,是教育改革和发展的根本大计”。实施跨世纪园丁工程、名师名校长培训计划等都是加强教师队伍建设的重要途径和抓手。要采取各种措施,大力选拔、培养和引进一批在实施素质教育中能发挥示范作用的骨干教师和学校管理专家,提高教师队伍的整体素质。

浙江教育学院作为成人高等师范本科院校和浙江省中小学教师培训中心、浙江省教育行政干部培训中心,多年来一直承担着全省中小学骨干教师、中学高级教师和教育行政干部培训的任务,并已积累了一定的经验。由他们主持的教育部师范司的师范教育科

研课题“跨世纪中学学科带头人培养的理论与实践研究”，立足于跨世纪的高度，力求从理论上对骨干教师的知识、能力、素质诸方面的培养目标和培养规格作出科学的论证，是很有意义的。经过三年多系统而深入的实践、探索与研究，对骨干教师的成长规律、培训特点、培训模式、培训方法等都提出了新的见解，撰写了一批关于跨世纪骨干教师培训的理论和实践性论文。为了进一步将研究成果推广应用于中学骨干教师和学科带头人的培训中去，现由课题组负责人王建华教授和沈济莹副教授主持编写了《继续教育和名师成长——中学骨干教师培训的理论与实践研究》。此书是对我省近年来骨干教师培训实践的深刻体验，具有较高的理论价值和学术水平，反映了骨干教师培训的最新研究成果和研究动态，可供广大中小学教师、师资培训机构和教育行政管理部门的同志参考。

百年大计，教育为本；振兴教育，教师为本。遵循骨干教师的成长规律，坚持主体性、开放性、示范性、实践性等原则，重视理论辅导，突出实践环节，努力建设一支适应 21 世纪基础教育要求的创新型骨干教师队伍，这是提高全省中小学教师队伍素质，发展全省教育事业的希望所在。《继续教育和名师成长》一书必将对全省乃至全国的继续教育工作，对全面实施“跨世纪园丁工程”起到积极的促进作用。因而，书成出版之际，我乐意为之序。

鲁松庭

2001 年 4 月

目 录

《跨世纪中学骨干教师培训的理论与实践研究》

课题研究报告

《跨世纪中学骨干教师培训的理论与实践研究》课题组(1)

深入学习邓小平教育理论 加速造就一代中小学名师

..... 周晓英(20)

积极探索 宏观指导

——关于中学骨干教师继续教育的建议与思考

..... 王建华(25)

以现代教育思想指导中小学教师的继续教育 姚安梯(39)

试论学者型教师的成长规律及培养策略 卢真金(48)

中学教师成长发展规律研究 蒋裕源(62)

骨干教师成长道路探索 徐志平(77)

中学骨干教师继续教育问卷调查研究报告

..... 王建华 卢真金(85)

着力培养 21 世纪中小学学科带头人的实践与思考

..... 浙江省中小学教师培训中心(97)

“名师”候选人培训模式的探索与研究 白晓明(102)

中学骨干教师校本培训的实践与研究 任继长 项小静(108)

关于校本培训的理论研究 刘宝剑(119)

中学骨干教师培训的管理学思考 朱 桦(130)

中学骨干教师培训者队伍研究·····	王济时(138)
中学中青年骨干教师培训形式的探索·····	任顺元(151)
骨干教师培训策略的创新·····	沈济莹(159)
骨干教师培训与特色教师培养·····	项红专(169)
中小学骨干教师省级培训的探索和实践·····	浙江教育学院(174)
宁波市中学教师继续教育培训规划和实践体会·····	白晓明(187)
理论指导 分层培训 整体优化	
——面向新世纪师资队伍建设的实践与思考	
·····	李永培(193)
以研究课题为核心组织教学	
——中小学继续教育的一种理想培训形式·····	蒋成瑞(200)
改革培训模式 培养创新人才	
——对继续教育实行课题研究与导师制的认识	
与实践·····	沈 钢(205)
导师制教学方式培训中学学科教育带头人研究报告	
·····	宁波教育学院(211)
以开发创造力为目标的骨干教师基本教育模式初探	
·····	陶李刚(215)
面向 21 世纪的中学骨干教师继续教育课程设置研究	
·····	陆建明(221)
关于组班教师管理模式的思考·····	朱仁宝(230)
金华市初中语文中级教师培训的实践与思考·····	吴克强(236)
以点带面,点面结合,全面提高中学英语教师的素质	
·····	郑恩岳(244)
中学英语骨干教师继续教育培训的原理、项目设计	
及评估·····	王之江(250)
高中物理一级教师继续教育的实践与思考·····	杨林泉(259)

对中学数学跨世纪骨干教师研讨班办学模式的认识 与实践.....	沈 钢(266)
数学骨干教师继续教育探微 ——中学中青年数学骨干教师培训的实践与思考	卢冠军(271)
初中化学骨干教师继续教育的实践与探索.....	楼启正(278)
立足内部挖潜 着眼内涵发展 ——东阳中学开展校本培训的实践与思考.....	蔡 伟(284)
中学现代教育技术校本培训的实践探索	任继长 倪子元(298)
现代教育技术——中学骨干教师继续教育的必修课	严欣澍(316)
网络技术在骨干教师培训中的应用研究	陆津津 吴巧阳(325)
后 记.....	(332)

《跨世纪中学骨干教师培训的理论与实践研究》课题研究报告

《跨世纪中学骨干教师培训的理论与实践研究》课题组

教育部师范司师范教育科研课题《跨世纪中学骨干教师培训的理论与实践研究》的研究工作已历时三年,按照预定计划,现已完成了全部研究任务,并取得了预期的研究成果。现将研究情况总结如下:

一、课题研究的背景、目的、意义

1. 课题研究的背景

近几年,我国中小学教师继续教育有了长足的发展,“建立和完善终身教育”已由《教育法》以法规的形式确定下来,《面向 21 世纪教育振兴行动计划》又将中小学教师继续教育纳入“跨世纪园丁工程”,这些都标志着传统的管用一生的学校教育向贯穿一生的现代化、社会化教育转变。但由于我国幅员辽阔,各地经济发展不一,中小学教师继续教育发展不平衡,社会价值取向、旧教育观念、旧教育传统等都在一定程度上困扰着继续教育的开展。

我们曾对浙江省 7 个市 8 所高中的教师进行了抽样调查,结果发现,目前我省高中教师中青黄不接问题已基本解决,学历整体

水平较高,而出类拔萃的骨干教师和学科带头人相对缺乏;年龄结构基本合理,以青年教师为主。但由于城乡差异和地区差异,教师流动频繁,使许多校长对年轻教师的培养存在着一种警惕心理,惟恐教师一旦成名就远走高飞,对教师继续教育持一种敷衍应付、消极对待的态度。而城区学校不愁没有好老师,所以也不愿意花钱培养教师。因此,尽管绝大多数教师认为接受继续教育很有必要,但真正有机会参加培训的教师只是学校的少数优秀教师,绝大多数教师由于经费、时间等问题无法参加。

同时我们的继续教育也存在着一些问题,主要表现在以下三方面:

(1)培训效果不明显

担任继续教育课程教学的教师和接受培训的学员的期望有明显不同,存在着学用脱节的现象。教师在教学内容设计上,仅是局限性的专业教育,针对教师所教学科专业而进行的继续教育,强调知识的系统性和理论的科学性,从把握学科前沿,了解学科发展方向,拓宽学科领域的视野来看,这是必须的。但是如果局限于此,就会偏离教师职业的特殊性。这种特殊性表明他不一定是学科专业的专家,却必须是教育和教学的专家。不少地方的教师继续教育严格依专业进行,“师范”专业性教育极为敷衍,教师素质的全面性培养也被忽视。

(2)在构建课程体系和教学组织形式方面,有较严重的保守性

教师继续教育发展很快,教育学院、教师进修学校、普通高校中的成人教育学院,在短期内就有了较大的规模。由于没有体现教师继续教育特殊性的课程体系,大都只能沿用高等师范教育的课程体系,采用普通高等教育的组织形式,而教师在职接受继续教育受许多客观条件的限制,因此就出现了以减少数量、降低难度、变通标准为典型特点的课程体系,其保守性不可避免。

(3)在评价方面,主要问题是观念陈腐,方法落后,缺乏效度和

信度

教师继续教育并没有确立起适合于教师素质评价的价值体系。评价结果并不说明被评价者素质的优劣,使评价基本上不能成为改革和促进教育的真正有意义的措施。

如何进一步通过开展继续教育来培养一批跨世纪骨干教师,以此来推动、提高教师队伍的整体素质,实现教师队伍的现代化,以适应教育改革的发展的需要,已成为一个重要的课题。

2. 课题研究的目的和意义

《中国教育和改革发展纲要》第41条指出:“要制定教师培训计划,促进教师特别是中青年教师不断进修提高,使绝大多数中小学教师更好地胜任教育教学工作。”这是针对我国高师院校“一次终结型”教育模式和基础教育改革的新形势而提出的一项战略性的任务。面向21世纪,我们急需培养一大批适应现代科技发展和适应经济建设需要的素质全面的合格人才,这对基础教育的师资提出了更新、更高的要求。

我们认为,基础教育师资培养的当务之急,是形成一支思想素质好、知识结构合理、专业基础扎实、富有研究活力、思维敏捷、求实奋进的,以45周岁以下的中青年教师为主体的跨世纪骨干教师队伍,以其影响和带动一大批中小学教师,改变目前教师素质不尽如人意的局面。为此,我们在承担制定浙江省中学教师培养的中远期规划的同时,积极总结多年来从事中学各科骨干教师继续教育的经验,将近期研究的重点放到跨世纪中学骨干教师培养这一新的课题上,立足于“跨世纪”的高度,力求从理论上对骨干教师的知识、能力、素质诸方面的培养目标和培养规格作出科学的论证;从新的角度探讨跨世纪骨干教师培养的课程体系、教学模式、评价模式等一系列问题;并通过若干学科的试点实践,初步形成以浙江省中小学教师培训中心为核心,各市、县师训院校共同协作,发挥校本培训积极性,面向全省培养中学骨干教师的行之有效的操作方

案,探究骨干教师的培训规律,以指导培训实践。

二、课题研究的内容和研究方法

1. 浙江省“八五”期间中学各学科骨干教师继续教育的特点与方式研究,以调查、统计和经验总结为主。

2. 浙江省中学各学科教师的现状和骨干教师的成长情况调查,以调查、问卷和比较为主。

3. 与浙江省“九五”基础教育发展规划相适应的中学各学科骨干教师的作用分析,从质和量两方面提出培养的初步方案,以理论分析、预测论证为主。

三、课题研究的基本条件

1. 有一个完整的师训网络体系

浙江教育学院承担全省骨干教师及高级教师的继续教育培训和高师自学考试主考工作已有多年;与各市教育学院之间有良好的协作关系;受省教育厅委托,曾主持制订了浙江省中学教师继续教育的培训方案;曾参与论证宁波市中学数学学科带头人培养方案并承担部分主讲任务,共同开展省内学科教育立项课题的研究,这为承担本项目提供了良好的条件。

2. 课题组成员结构合理

以多年来负责全省教师职后培训的省、市教育学院和省教育厅师训管理部门及重点中学的负责同志为主体,既有丰富的管理经验和实践基础,又有较强的研究能力。课题组成员承担过“八五”省重大科研项目,并出色地完成了研究任务。现承担全国“九五”教育科研项目1个,省“九五”教育科研项目2个。先后出版有关中学教师继续教育方面的教材10余种,发表过教育管理和学科教育研究论文100余篇。

四、课题研究过程概述

1. 1997年9月至1997年12月,完成内容:(1)浙江省“八五”期间中学各学科骨干教师继续教育的实践总结与研究。(2)浙江省中学各学科教师现状调查与分析。

2. 1998年1月至1998年4月,完成内容:(1)浙江省中学跨世纪骨干教师的成长规律和培养规格研究。(2)浙江省中学各学科跨世纪骨干教师培训的课程方案。

3. 1998年5月至1999年12月,完成内容:(1)在高中语文、数学、化学、英语、政治、物理、音乐、体育、美术等学科实施跨世纪骨干教师培训的具体方案。(2)评估课程方案、教学计划、教学模式和教学效果,并在此基础上提出修改意见。(3)跨世纪骨干教师培训方案的追踪研究。

4. 2000年1月至2000年6月,完成内容:综合论证,形成总体研究报告。

五、课题研究的主要成果

1. 骨干教师的成长规律

现代管理学的“八·二”定律认为,一个群体中80%的工作常常是由20%的骨干完成的。中小学教师群体中的20%就是对党的教育思想、方针、法规有深切理解与体验,具有良好的心理素养、教学能力、管理能力和科研能力,初步形成独特的教学个性和风格的骨干教师。教育部《中小学骨干教师培训计划》指出:“骨干教师是推进基础教育改革的主力军,骨干教师培训是中小学教师队伍建设的重要环节,对于提高教师队伍的整体素质具有不可替代的带动作用。”实践证明,要提高学校教育质量,必须有一批教育改革的突击手在教育实践中提出新见解,把其他教师的认识引上新路子,这样,师资队伍的整体水平才能提高。当前中小学骨干教师队伍青

黄不接,后继乏人。突出骨干教师的培训,既是加强中小学教师队伍建设当务之急,又是提高教育质量的长远之计。学科带头人是骨干教师发展的最高阶段,我们通过对骨干教师成长规律的研究,同时也探寻出学科带头人的成长规律。

骨干教师的成长是有规律的。教育心理学家在研究操作技能形成过程时发现了一种带有规律性的“高原现象”,这是指在学习过程中的一定阶段,学习效率降低,学习进步速度减慢甚至停滞的一种现象。认识和突破“高原现象”,成了学习过程中的一个重要关注点。教师各种教学能力的形成和发展是一个复杂的学习过程,它也有明显的阶段和特征,存在“高原现象”。根据研究,青年教师教学能力的发展经历四个阶段:始发阶段、速发阶段、高原阶段、再发展阶段。对一般骨干教师而言,除去始发阶段,大致还需要经历速发、高原、再发展三个阶段。速发阶段,即经过2~5年教学,以良好的心理品质和教学素质,在众多的青年教师中脱颖而出,成长为教学型教师。高原阶段,即经过5~10年的教学,形成踏实、勤恳的教风,渴求学习教育理论,确立在学校中的骨干地位,成长为教学研究型教师,但此时很容易形成“高原现象”,是骨干教师成长过程中的一个关键时期。再发展阶段,即经过10年以上的教学,有强烈的事业心和责任感,具有较强的教学、教育研究能力,开始形成独特的教学个性和风格,在本地区有一定的知名度,成为科研创新型的骨干教师,即学科带头人。如果青年教师的发展在速发阶段得不到强化或在高原阶段得不到再培训,就直接影响今后的发展水平。为了促进速发阶段和突破高原现象,就要不断接受继续教育,只有这样,才能摆脱暂时形成的停滞,逐步成为骨干教师。这种培训有它自身的要求,应着眼于未来的教育发展来考虑骨干教师应具备的素质。骨干教师不仅应与其他教师一样需要充实知识,提高教学能力,而且更需要更新教育观念,掌握最新的教育方法,有较强的教育科研能力,并形成自己的教育教学风格,逐步成为我省中小学的

学科带头人,为成为国内有一定知名度的优秀教师打下良好的基础。通过他们可以带动一大批教师,使我省中小学教师群体的总体水平有较大幅度的提高。

2. 骨干教师的培训内容

骨干教师班学员的要求较高,因此培训的难度也加大。我们通过对学科带头人、骨干教师的问卷调查、座谈等,了解他们的希望和要求,确定科学而合理的教学内容。

(1)更新观念,实施创新教育

教育思想是教师从事教育工作的导航台。教育态度的确立,教育方针的选择和运用,都是在一定的教育思想的指导下实现的,就是教育理论知识和教育技能的掌握,也都要受教育思想的制约。因此,在培训内容上,安排一些讲座和报告,让骨干教师正确认识教育在国民经济发展中的地位 and 作用,把握 21 世纪世界各国教育发展的走向,了解我国教育振兴行动计划以及我省教育发展的现状,树立创新教育的观念,明确教育的最终目的不是传授已有的东西,而是要把作为人的独特本质的创造精神引发出来,使其成为能够自觉、自由创造的人。创造性人才的培养,创新能力的培养,主要依赖于教育,更依赖于高素质的教师。作为一名教师,必须提高组织教育的能力,把具有不同个性的学生组织得有条不紊,因材施教,竭力点燃学生思维的火花,激发他们的求知欲望,并营造出一个生动活泼、富有创新精神的空间。创造性的教育才是真正的教育,才是有质量、有效益的教育。根据这个特点,在骨干教师的继续教育过程中,要多从重塑教师角色这一目标出发,改变传统授课仅仅传播知识的特征,多和教师探讨如何作为一个创造者来面对课本和学生,发现独特的授课技巧,发掘自己创造和启发学生创造思维的能力。

(2)按需施教,采用“主题核心式”设计办班内容

真正有价值的继续教育是靠内容来吸引学员的,所以在培训

中选择适当的教学内容非常重要。在教学内容设计上要坚持原则性和灵活性相结合的原则。首先,打破“系统讲授”这一适合学历教学的基本观念。我们的教学对象是已取得合格学历的在职教师,他们对知识的需求是“提高、加深、拓宽”。因此,我们采用“主题核心式”来组织教学内容。这是德国巴州迪林根教育学院常采用的一种组织模式。它主要指选择一个为教师关心的主题作为培训的中心内容,并围绕这一主题确定培训目标,选择培训专题,设定被培训对象,并根据培训主题的性质与培训对象的特点,采用适合成人教育的培训方法,被培训者以自愿为原则参加培训的模式。这一模式的运行程序是,组织者确定主题——设定被培训对象——发通知宣传——教师自选——组班培训。培训时间一般较短,以解决被培训对象的工学矛盾。培训内容主要反映教师的工作和生活实际,经过培训能针对性地解决一些实际问题,达到短、实、快的效果。“主题核心式”这一组织模式强调培训内容的针对性和实用性,力求根据学员的实际情况选择教学中的一些热点、难点问题来举办专题讲座、课题研究等,因此效果较好。一个培训班可以是一个主题,也可以是几个主题。

(3)加强现代教育技术培训

现代化的教育需要现代化的教师素质。当前科技突飞猛进,知识更新迅速。社会信息化和网络化的来临,对教师提出了更高的要求。信息的获取、传输、处理和应用能力将成为教师最基本的能力和教学水平的标志。作为骨干教师、学科带头人,不断更新自身知识结构,掌握现代教育技术是不可或缺的一环;另一方面,新的教学媒体和技术不断涌现,面对视野开阔、在“网”上长大的教育对象,“粉笔+黑板”的方式显然已经不再适应,不掌握以计算机为核心的现代教育技术就如同20世纪不识字的文盲。因此,我们在骨干教师的培训中,加强现代教育技术的培训,一方面,举办专门的现代教育技术培训班;另一方面,在各学科的骨干教师培训班中开

设现代教育技术课。在培训中突出“面向教学”和“辅助教学”的特点,把培训目标定位在掌握“双基”上,即让广大教师掌握现代化教学设备、教学媒体的基础知识、基本技能,使之能够辅助教学、优化教学,把现代教育技术与学科教学结合起来。

(4)强化教育科研,认识“科教兴国”、“科教兴省”和“教科兴校、教科强师”的意义和关系

学校创先进、办特色、抓质量,关键在教师,出路在科研。教育科研是提高教师素质的基础,又是推进教学改革的前提。当前,我国教育正面临着一场深刻的变革,就是由应试教育向素质教育转轨。素质教育模式并非“空中楼阁”,要使素质教育由理论形态转化为操作程序、实践形式,将应试教育向素质教育转化的可能性变为现实性,研究新问题、探索新模式、总结新经验等等,所有的计划方案、决策措施都得通过施教者去落实、执行。教师是素质教育的直接实施者,任何教育改革的成败,最终都取决于教师对改革的认识、态度、掌握的程度和业务水平的适应状况。“科研型”的教师,既会教学,又会科研,他们能承担高层次的教研课题,能自觉运用教育规律去教书育人,提高学生素质,对教育问题能做深入研究和探求,边学习、边设计、边研究、边实践,获取较高层次教育科研成果,形成自己独特的教学风格。教师不仅应是知识的传递者,还应是知识的创造者和教育规律的发现者,教师只有把教育活动作为自己的研究对象,才能创造性地完成工作。在跨世纪骨干教师的培训中,我们充分认识到这一点,因为骨干教师、学科带头人在当地、在本校有着很大影响,带动着一大批青年教师,因此,我们的特级教师班、跨世纪骨干教师班等都要求学员撰写论文,进行交流,并由组班教师请专家组成论文评估组进行评估,优秀的论文推荐给刊物发表,或编成论文集出版。

3. 骨干教师的培训模式

骨干教师的培训模式不同于教师的全员培训,必须符合骨干

教师的特点,针对他们的需要,设计合理的方案,才能有良好的效果。我们根据骨干教师的不同发展阶段,确定不同的培训目标,设计相应的培训方式,选择具有针对性的教学内容,开展了多层次、灵活多样的培训活动,以满足他们的不同需求。

(1) 发挥示范作用,快捷培训骨干教师

浙江教育学院自 80 年代后期有计划、有步骤、分学科、分层次开展继续教育以来,已形成了多种办学模式,其中以特级教师为龙头,跨世纪骨干教师为中坚,广大青年骨干教师为基础的快捷培训骨干教师模式是最成功的模式。

在省教育厅领导的支持下,该院经过选择,组成了中小学各学科特级教师讲师团,用一种独特的、崭新的形式培训中小学教师,启动骨干教师培训工程,并把它作为快捷培训教师的一项科学实验来研究。特级教师讲习班以特级教师的示范课和学术报告为中心,展示特级教师教学成果,吸引全省几千名中青年教师前来听课,课后举行讨论会,说课、评课,特级教师与参训学员共同研讨课堂教学艺术。这种培训模式,使中小学教师能够直接学习特级教师的创造性成果和成功经验,其优点是所需时间短、效率高。该院先后分期、分批举办了小学语文、数学,中学语文、数学、化学、物理、英语、政治、体育、音乐、美术等系列特级教师讲习班。

特级教师的示范教学,带动了广大中青年教师要求参加继续教育的积极性。该院抓住这一有利时机,创办中青年跨世纪骨干教师研修班,藉以探索继续教育教学模式。1998 年 3 月,由省教育厅发通知,各地市选派中小学各学科优秀高级教师和省、市级教坛新秀组成了跨世纪骨干教师班,通过理论学习和教学实践研究,跨世纪骨干教师的教学日益成熟。为了进一步提高,该院又组织了跨世纪骨干教师班学员到桐乡、缙云、温岭等地组织观摩教学,以改革开放的姿态进行教学,收到了良好的社会效果。

特级教师的示范教学和跨世纪骨干教师送教下乡的举措,使

大家认识到以特级教师为龙头,以跨世纪骨干教师为中坚的继续教育形式,还需要进一步扩大、延伸、增加覆盖面,让更多的中青年教师自觉、自愿地参与到继续教育中来,于是该院又举办了小学语文、数学的教坛新秀班、新苗班,中学各学科举办了各种形式的青年骨干教师班,还举办了多媒体辅助教学培训班,实验员、图书馆工作人员等各种形式的骨干培训班。一个以特级教师为龙头,跨世纪骨干教师为中坚和广大青年骨干教师为基础的三级继续教育模式已基本形成,并将在实践中进一步完善。这一教学模式是在省教育厅的直接领导下实施的,得到有关领导的肯定和支持,落实了组织管理、形式、进度和培训对象等一系列问题。特级教师的示范作用,加快了中青年骨干教师成才的步伐,使他们缩短了成才之路。跨世纪骨干教师班有许多学员被评为特级教师,有不少学员已被市、县政府确认为本地区的学科带头人。在他们的带动下,各地又涌现出了许多中青年骨干教师,教师队伍的素质得到明显提高。浙江教育学院已将特级教师系列讲习班,跨世纪骨干教师研修班,青年教师新秀、新苗班作为继续教育的最佳形式,为我省继续教育开拓新路子。

(2) 实行课题研究和导师制

对于高层次的骨干教师培训,实行课题研究与导师制是一种很好的尝试。首先,课题研究允许受训学员选择适合自己的课题,这体现了培训内容选择上的主动性,也体现了培训的差异性。其次,课题研究所强调的是反思性实践教学,体现了从实践经验到理性认识,再由理性认识指导教学实践这样的认识过程。第三,由于培训对象层次较高,在任职学校或当地都是优秀的教师,具有较丰富的教学实践经验,提高教育教学能力、系统学习基础教育理论及专业知识等已不是他们短期培训的主要任务,他们所急需的是用现代教育理论来指导和总结他们的教学实践,将感性的经验提升为理性的认识,而导师制下的课题研究将会有针对性地对此