



丛书执行主编：胡庆芳 林相标  
首席学术顾问：顾泠沅  
教师在研训中成长丛书

突破青年教师成长的现实瓶颈

探索青年教师培训的模式创新



XIAOBEN PEIXUN  
CHUANGXIN  
QINGNIAN JIAOSHI DE SHIJIAO

# 校本培训创新： 青年教师<sub>的</sub>视角

许伟 胡庆芳 沈涛 孟庆兰 等 著

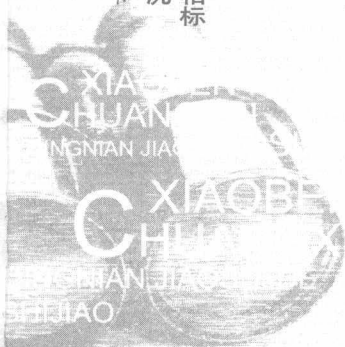


教育科学出版社

Educational Science Publishing House



丛书执行主编：胡庆芳 林相标  
首席学术顾问：顾泠沅  
教师在研训中成长丛书



XIAOBEN PEIXUN  
CHUANGXIN  
QINGNIAN JIAOSHIDI DE SHIJIAO

# 校本培训创新： 青年教师<sub>的</sub>视角

许伟 胡庆芳 沈涛 孟庆兰 等 著

教育科学出版社

· 北 京 ·

责任编辑 黄海鹰  
责任校对 刘永玲  
责任印制 曲凤玲

### 图书在版编目 (CIP) 数据

校本培训创新: 青年教师的视角/许伟等著. —北京:  
教育科学出版社, 2009. 1

(教师在研训中成长丛书/胡庆芳, 林相标主编)

ISBN 978 - 7 - 5041 - 4333 - 4

I. 校… II. 许… III. 中学—师资培训—研究 IV.  
G635. 12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 169360 号

---

出版发行 教育科学出版社

社 址 北京·朝阳区安慧北里安园甲 9 号  
邮 编 100101  
传 真 010 - 64891796

市场部电话 010 - 64989009

编辑部电话 010 - 64989443

网 址 <http://www.esph.com.cn>

经 销 各地新华书店

印 刷 莱芜市圣龙印务有限责任公司

开 本 787 毫米 × 980 毫米 1/16

印 张 13

字 数 219 千

版 次 2009 年 1 月第 1 版

印 次 2009 年 1 月第 1 次印刷

印 数 1 - 6 000 册

定 价 21.80 元

---

如有印装质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

## 以学习的力量推动教师专业发展

学习活动贯串教师职业生涯的始终。职前,教师接受的是专业的学习,从而获得从事教育工作的行业资格证;随后,在教师漫长的职业生涯中,教师参与各种在职的学习,或是以教研组为单位的教学研讨活动,或是以课题项目为载体的研究性学习,或是以技能提高为目的的在职培训……总之,是学习的力量在推动着教师的专业水平发展。

迈克·富兰在《变革的力量:透视教育改革》中这样说道:“当教师在学校里坐在一起研究学生学习情况的时候,当他们把学生的学业状况和如何教学联系起来的时候,当他们从同事和其他外部优秀经验中获得认识、进一步改进自己教学实践的时候,他们实际上就是处在一个绝对必要的知识创新过程中。”<sup>①</sup>教师的这种知识的创新过程其实就是学习。

1. 教师的学习是基于案例的情境学习。情境学习理论的研究表明,学习就是情境性的认知,“知什么”和“怎样知”是融为一体的。知识的学习离不开知识运用的情境;离开情境的知识学习,只能是机械地记忆知识,不可能和个人经验或现实社会产生联系,因此也不可能产生迁移和实践运用的效果。同样,教师的有效学习也不是纯概念的识记和新理论的接收,而是在生动的、鲜活的案例背景下的情境学习。正是生动而鲜活的案例架起了专家理论话语系统和教师实践话语系统之间的桥梁。

2. 教师的学习是基于问题的行动学习。教师的职业富有挑战性,社会、学校、学生及家长都几乎不约而同地要求教师是全面发展的集大成者。高负荷的日常工作和为了专业发展的学习往往在时间瓶颈面前矛盾重重。所以,针对教学实践中的问题进行专业性发展的行动学习很好地把实践和学习结合起来,学习成为工作中的一个部分,实践中的诸多问题又在学习中得到解

<sup>①</sup> 迈克·富兰. 变革的力量:透视教育改革 [M]. 北京:教育科学出版社, 2000.

决。因此，教师的学习就是基于问题的行动学习。教师的行动学习包括三个方面的含义：（1）学习的目的直接指向教师的教学行为，学习的需要直接来自于教学中的问题。（2）教学实践成为学习的资源。教学实践为学习提供了生动的素材，学习不超越教学实践范畴。（3）教学实践的过程成为学习的过程，学习在教学实践过程中进行，即教学学习化，学习寓于教学过程之中。

3. 教师的学习是基于群体的合作学习。在社会建构主义看来，“学习就是知识的社会协商<sup>①</sup>”。苏联心理学家维果茨基（Vygotsky）认为，人类的学习是在人与人之间的交往过程中进行的，是一种社会活动。学习的本质就是人与人之间的交往，是他人思想和自我见解之间的对话。在过去的很长一段时间里，人们片面地强调知识是对现实世界准确而客观的反映，以及学习是学习者个体内部心理加工的过程，所以得出学习完全是个人行为的狭隘结论。这有悖于人与知识的社会属性。正如弗莱尔（Flier）所言：“藐视团队合作而独自行动无疑是自杀的最好方式<sup>②</sup>。”

4. 教师的学习是基于原创的研究学习。20世纪60年代，英国学校委员会和拉菲尔德基金会联合发起了“人文课程研究”的运动，以培养青年学生对人文课程的兴趣和爱好，斯腾豪斯（L. Stenhouse）担任指导中心的负责人。他在这次运动中提出了“教师即研究者”（Teacher as Researcher）的口号，力图改变教师在课程、教学和学习中的原有定位。长期以来，教育研究和教学实践脱节的现象非常突出，一般的情形是完美的教育理念在复杂变化的教学实践面前可望而不可及，最终成为空中楼阁而搁浅。时代呼唤教育研究工作者深入到教学实践中去，时代也要求从事教学实践工作的教师不仅仅是教案的执行者，还必须是教学问题的研究者，纯粹“教书匠”的时代已经结束。正如乔治·华盛顿大学教授南希·迪克（Nancy Dick）所言，教育教学研究的理想世界就是“再也没有思想家和实践者之分，所有的实践者都是思想家”。

5. 教师的学习是基于经验的反思学习。美国马萨诸塞理工学院的哲学教授舍恩（D. Schon）在研究职业教育的过程中提出了“反思性实践”

① J. D. 布兰斯福特，等．人是如何学习的：大脑、心理、经验及学校 [M]．上海：华东师范大学出版社，2002．

② S. D. 布鲁克菲德．批判性反思性教师 ABC [M]．北京：中国轻工业出版社，2002．

(reflective practice) 的观点。1987 年,美国教育研究学会专门召开了“21 世纪教学管理与教师教育:促进教师成为反思性实践者”的专题研讨会。舍恩在大会上做了题为“促进反思性教学”的报告,提出了“教师即反思性实践者”的口号。1989 年,美国心理学家波斯纳(G. L. Posner)提出了一个著名的公式:教师的成长=经验+反思。在过去,无论是教师的学习还是对教师的培训,总隐含着这样一个前提,即教师的教学以及课程的改革,其成败的关键在于教师是否掌握了一种好的理念、一套好的方法以及一系列行之有效的诀窍,因此,教师的学习和对教师的培训都是推崇“理论指导实践”的价值取向。而“教师即反思性实践者”的论断指出这实际上是一种误导,因为教师从根本上不是他人观念的储蓄桶,无论这种观念多么正确和科学,都必然要经过教师反思的检验。也就是说,他们的学习是反思性的学习,而不是简单地吸纳填充,并且教师在反思性检验的过程中,他们自身的经验也不断得到丰富、修正和完善,从而为今后新知识、新理论的检验提供强有力的支持。需要说明的一点就是,从奉行专家提出的理论转向教师基于经验的反思学习,不只是个别人对教师发展的良好的愿望,也不是对专家理论研究的轻视,而是教师的工作性质决定了只有教师自身的研究和反思才能触及教学实践的本身,这是植根于对教师教学实践的性质和对教师实践智慧的深刻理解和重视的基础上提出的促进教师专业发展的途径和策略,是对教师专业角色的重新认识和科学定位。因此,我们做出这样的结论:教师不再是匍匐在教育理论脚下唯唯诺诺的“侍者”,而是带着批判性的、以审视的目光检验其真伪的“法官”。

从对上述教师学习的五大特征进行比较可以发现,教师以理论建构为追求的学习特征和在实践经验之上的反思学习的特征具有更鲜明的时代特征,是教师专业化发展对教师学习品质的更高要求。其中,教师学习的研究性质和反思性质与教师队伍的素质密切相关:(1)当师资队伍的整体素质基本不合格的时候,我们往往是以压倒一切的魄力去强调以案例讨论为主要形式的情境学习,因为这样,合格的教师可以通过类似的教学案例的解说帮助不合格的教师完成基本的教学要求;(2)当师资队伍的整体素质基本合格的时候,我们往往强调教师之间的合作学习、相互交流和经验共享,以及积极主动地寻求并解决教育教学中的实践性问题;(3)当师资队伍整体素质完全合格并形成学习型组织的时候,这种组织的成员开始进入研究的状态,无论是以建构个人理论为追求的研究学习还是在实践经验之上的反思学习,其

品质都在质的方向上与教学研究者和理论建树者靠近,并且他们的学习连同学习的结果都与自身的实践密切相关。

本着对教师学习特点的深入理解和凭着对学习在教师专业发展中非凡作用的笃信,各学校和各专业支持机构在支持教师的研训过程中,积极进行了坚持不懈和富有创造性的探索与实践,积累了丰富的宝贵经验及生动案例。《教师在研训中成长丛书》试图把这些原创性和草根味俱浓的实践及经验集中予以展现、交流和分享。本套丛书首批将推出《聆听英语课堂:改进的取向》《校本培训创新:青年教师的视角》《教师专业发展:专长的视野》。

我们非常荣幸地邀请到了全国著名教育家顾泠沅教授、著名基础教育研究专家周卫研究员、上海市教育科学研究院普通教育研究所傅禄建所长,以及上海市教育科学研究院教师发展研究中心特聘研究员张玉华女士出任本套丛书的学术顾问。

希望本套丛书的出版能实现我们和谐奋进的研究团队的良好初衷!

胡庆芳 林相标 2008年8月于上海

## 目 录

### 目 录

### 录

## 上 篇

### 第一章 教师培训的国际视野

接受职前教师教育的师范生由于缺乏比较充分的实际教育教学经验，其从教的适应期往往比较长；在职教师由于教育教学任务繁重，没有足够的时间到专门的教育机构去进修学习，其职后的专业发展往往没有保证，教育教学的质量也因此受到不同程度的影响。这几乎是一个世界性的、教师教育一时难以逾越的瓶颈。

#### 第一节 教师职前职后培训的瓶颈突围 / 1

为了有效地解决这个难题，世界各国都在积极思考和重新设计面向未来的教师教育。“学校本位”和“能力本位”的师范教育和教师在职培训再次得到重视和重提（作者注：20世纪60年代至80年代在英美等国一度兴起），“只有深入到学校，深入到教学的现场才能切实提高教师的教育教学实践能力”的呼声成为全球面向21世纪教师教育未来的最强音。

## 第二节 教师在职发展初期的热点关注 / 5

职初教师的在职专业发展得到美国教育协会的充分关注。美国教育协会在综合各州、各学区新教师支持系统卓有成效的工作经验的基础之上，专门开发出了有助于新教师顺利开展工作的系列实践指南。实行新教师入门指导计划是美国 20 世纪 80 年代发展迅速的运动之一，到 20 世纪 90 年代，已成为最受欢迎的教师教育改革措施之一。据统计，到 1992 年，已经有 34 个州以立法的形式对此计划予以确认。

## 第三节 青年教师在职培训的案例呈现 / 10

美国宾夕法尼亚州费城学区在新教师的入职指导方面进行了卓有成效的实践，在 2004 年秋季正式宣布：完成第一年教学的新教师比例从 2002—2003 学年的 73% 上升至 2003—2004 学年的 91%。美国伊利诺伊州在新教师的入职培训方面也积累了丰富的实践经验：量体裁衣适当地分配的教学任务；无微不至地设计导师指导计划；坚持不懈提供全面的入职指导；人文关怀编织同伴互助的网络；专业发展融入支持性的评价；现身说法帮助新教师为挑战做准备；鼓励支持新教师与专业团体的联系。

# 第二章 教师培训的区域挑战

教师培训是青年教师在职发展的重要途径，每一个地区的青年教师群体也往往带有自身区域的特色。比如上海市嘉定区“边缘化的地域关系”和“人口流动性大”的特点，使得青年教师队伍也面临着严峻的考验。同时，课程改革使今天的教学变得更需要专业的判断力和群体合作的文化以及

常态的研训一体的机制作为保证……

## 第一节 课程改革期待的能力提升 / 18

新一轮的课程改革期待青年教师的能力提升,首先它要求青年教师要有先进的教育观念,要重建合乎新课程观念的课程观、学生观、教学观和评价观,同时它要求青年教师要有宽厚的知识基础和多元的智能结构,包括课堂教学基本能力、教育教学研究能力、群体合作能力、应用信息技术能力以及教学创新能力。

## 第二节 青年教师群体的区域特点 / 23

对上海市嘉定区的广泛调研显示,该区的青年教师工作稳定性相对较差,新课程实施能力不足,知识结构有些单一,职业压力与心理健康状况问题相对突出,如何解决这些问题以及促进青年教师和学校共同发展,成为该区教育行政部门、教师培训机构和学校自身一直普遍关注的问题。

## 第三节 青年教师培训的重点与难点 / 26

对教师培训(特别是青年教师培训)工作的调查结果显示,培训的效果往往都很容易打折扣。究其原因是多方面的,其中有关培训本身理论的缺乏是一个重要原因,尤其是培训新理念的构建。我们认为有效地促进教师观念转变的培训应该确立以下基本理念:(1)在培训的目标取向上,培训应当着眼于教师“转型”,而不仅仅是“补充”,形象地说教师培训不是单纯地给蓄电池“充电”,而是安装一台“发动机”。(2)在培训的过程中,要强调参与者的主体性、发展性、交往性。(3)在培训的内容

设计上，要注意针对性、情境性、整合性。同时，形成合乎青年教师从业特点的培训模式则是培训工作中的难点。长期的实践表明，“引入案例（背景介绍）—个体反思（引起冲突）—理论学习（框架介绍、资料阅读）—讨论交流（平等对话、共同分享）—观念形成”不失为一种值得推广的模式。

### 第三章 教师培训的校本探索

“以学校为本”、“以师生共同发展为基础”是21世纪学校教育改革与发展的全新的教育理念。建立以校为本的“研训教”一体化的制度，鼓励教师针对教学实践中发现的问题开展教学研究，是提高教师课程实施的水平、实现专业发展的必由之路。

#### 第一节 “三环节五素养”培训模式提出的背景 / 36

青年教师处于职业生涯的“活跃期”，同时也是专业发展的“波动期”。加强青年教师的在职教育，对于帮助青年教师解决存在的问题，提高他们适应专职工作的能力，促进其思想道德、教学水平、学科及研究素养、身心素质的协调发展，具有十分重要的作用。

#### 第二节 “三环节五素养”培训模式建构的思考 / 38

教师的成长是有其自身规律的，不同的阶段教师专业发展的侧重点是不一样的，学校必须针对培养青年教师制定出在不同的工作年限里应该有的不同要求以及每一个环节应该注重的培训内容。青年教师“三环节五素养”培训模式的主体框架逐渐清晰形成。

### 第三节 “三环节五素养”培训模式实践的过程 / 41

学校通过实施“青蓝工程”，让青年教师在“大海中学习游泳”，使学校对青年教师培养的管理由原来的零敲碎打逐渐变得系统有序。学校还通过实施内外部环境整体优化的诸多措施来促进青年教师的发展，使“三环节五素养”培训模式的构想落实到了实处。

## 第四章 “三环节五素养”培训标准的研制

青年教师的培养工作是一项系统工程。要使刚走上教师岗位的青年教师在经过有序的校本培训之后，逐步成长为一名合格的乃至优秀的教师，就有必要在其成长的各个阶段从道德、学科、教学、研究、心理五个素养方面提出相应的标准。这样，既能使学校有效地掌握青年教师的成长状态，及时调整培训方向，同时又能使青年教师对自己成长过程中的成败得失进行及时的反思，促使他们不断地进取，健康地成长。在培养青年教师的三个环节中，呈现出对五个素养的不同的评价标准，环环相扣，成为一个渐进的评价体系，体系中不仅突出了对基本能力素养的评价，更重视对个性特征素养的引导性评价。

### 第一节 “第一年内适应”的标准 / 49

从师德修养的上进心到合作意识的团队精神，从规章制度到学籍管理的相应政策，从教案书写到作业批改的“勤、细、思”，从学习先进经验到自我调适心理的适应环境，都要充分考虑到青年教师的实际情况，采用发展性的评价标准客观地对他们进行评价。

## 第二节 “第二至第三年胜任”的标准 / 54

要用正确的育德意识、较强的育德能力的要求来给青年教师提供“胜任”的保障，用有突破重点和难点的方法、有科学性的作业、善于课后辅导等标准来给他们奠定“胜任”的基础，用鼓励参与课题研究、引导有个性的教学风格来激发他们“胜任”的激情。

## 第三节 “第四至第五年创优”的标准 / 60

具备强烈的上进心、较强的奉献意识是为青年教师提出的更高的奋斗目标，充分备教材、全面备学生的要求是体现了以学生发展为本的标准，参与或主持课题的研究、参加各种竞赛、发表文章等标准的提出为青年教师的可持续发展奠定了坚实的基础。

# 第五章 “三环节五素养”培训内容的开发

青年教师五个素养的培训是通过自身实践、导师指导、专家理论引领、自我反思等形式来实现的。学校要以道德素养为核心，学科和教学素养为基点，研究素养和心理素养为保障，不同时期采用不同形式对青年教师进行不同内容的培训。

## 第一节 道德素养培训内容的开发 / 67

通过生动的班会展示课和团队活动对新教师进行师德和育德能力的培训。从学校常规的德育工作到依法执教，从专家的理论讲座到名师的经验介绍，无一不是青年教师师德和育德能力提高的保障。

## 第二节 学科及教学素养培训内容的开发 / 74

以教学基本功为基点,从选择合适的带教教师入手,充分利用工作环境的正面影响,着重自身教育教学能力的培养,突出个体教学风格的形成;在实践中培养表达、现代化教学技术的应用等能力,通过专家讲座和自我学习来提升学科素养,使青年教师的学科和教学素养得到全面的提升。

## 第三节 研究素养培训内容的开发 / 80

通过本校教师生动的教学案例的讲述来培养青年教师的研究意识;引导青年教师用先进的科研成果来解决自己在教学中存在的问题;让青年教师通过参与课题的研究来进一步提高研究能力。青年教师在成长的不同阶段都有对应的不同方式和不同内容的培训,使他们在培训中实践、在实践中培训,有效地提高他们的研究能力。

## 第四节 心理素养培训内容的开发 / 85

组建适合青年教师成长的团队,在业务上有人帮助,在生活上有人关心,在精神上有人支持,这样,青年教师就能在短时间内融入学校这个团队。专家面对面的辅导、对学生心理健康辅导的自我学习、区级的集体培训都使青年教师的心理素养在不断地提高和完善。

# 第六章 “三环节五素养”培训机制的创建

要使青年教师培训方式有突破,就要更多地引入课例研究,在实践、反思、行为跟进的过程中不断拓展、丰富

教师的认识。只有在完成一个又一个具体任务的实践过程中，青年教师的综合能力、反思能力、研究能力、分析能力、解决问题能力、策略方法的应用能力才能有效地得到培养和提高。

### 第一节 “三环节五素养”培训的机构建设 / 88

青年教师专业指导委员会建立的目的就是要最大限度地发挥各部门和有关人员的主观能动性，使培训中所需的各类教育资源都得到最优化的配置，进而获得最佳的培训效益，形成校内培训的管理网络。

### 第二节 “三环节五素养”培训的制度建设 / 94

参加培训既是青年教师的权利又是他们的义务，学校根据《教师法》制订了对新教师带教培训制度、“研训一体”开展校本培训的规章制度，将校本培训的组织目标与师资队伍建设的长期、中期、短期目标有机结合，使学校对青年教师培训有了明确的思路正确的发展方向。

## 下篇

### 第七章 “三环节五素养”培训活动的典型实例

《稀粥南北味》观摩课的学习与实践 / 121

展示教学风采，演绎才艺魅力 / 131

爱是无条件的理解与尊重 / 136

德育活动如春风化雨般润泽细无声 / 140

## 第八章 “三环节五素养” 培训效果的精彩个案

悠悠梅香香四溢

——记张咏梅老师的成长 / 147

师徒结对，携手共进 / 151

取长补短，共谋发展 / 154

在学生的意识里注入民族精神

——记青年教师王伟的成长 / 156

教学相长，师徒同成长 / 164

## 第九章 “三环节五素养” 培训的教师感悟与心得

关注校本培训创新，助推教师专业成长 / 168

圣贤功夫平实做 / 174

喜看青年教师培养换来满园春色 / 175

沐浴校本培训春风，感悟专业成长 / 178

青年教师在校本培训中成长 / 179

后记 / 185

## 上篇

# 第一章 教师培训的国际视野

## 第一节 教师职前职后培训的瓶颈突围

接受职前教师教育的师范生由于缺乏比较充分的实际教育教学经验，其从教的适应期往往比较长；在职教师由于教育教学任务繁重，没有足够的时间到专门的教育机构去进修学习，其职后的专业发展往往没有保证，教育教学的质量也因此受到不同程度的影响。这几乎是一个世界性的、教师教育一时难以逾越的瓶颈。

1986年，美国卡内基教育和经济论坛工作小组在发表的关于教师专业的报告《国家为培养21世纪的教师作准备》中，批评美国由于师范教育改革的滞后阻碍了教师的专业发展，使教师在很大程度上失去了社会对他们的尊重，因而呼吁，为建立一支专业化的教师队伍，必须彻底改革美国的教育政策，即：创立全国教师专业标准委员会，高标准地确定教师应该懂得什么，应该会做什么；改革学校机构，为教师创造一个有利于专业发展的良好环境；改变教师队伍结构，使能力强的教师成为骨干，在促进全体教师专业发展方面发挥积极的带头作用；以文理学士学位为教育专业训练的前提；在教育研究院中实施新的教育专业课程，颁发教育硕士学位。报告指出，必须彻底改变师范教育的机构和课程教学计划，要取消教育专业的学士学位，本科教育应致力于进行宽广的文理教育和针对所学科目的完备的基础训练，师范专业训练应在研究生阶段进行。研究生阶段为期两年的教师硕士学位课程