

黄宁生◎著

JIAOSHI PEIXUN GUANLIZHE DE SUYANG
JIAOSHI PEIXUN GUANLI ANLI SIKAO

教师培训管理者的素养

—— 教师培训管理案例思考



东北师范大学出版社
NORTHEAST NORMAL UNIVERSITY PRESS

黄宁生◎著

JIAOSHI PEIXUN GUANLIZHE DE SUYANG

JIAOSHI PEIXUN GUANLI ANLI SIKAO

教师培训管理者的素养

——教师培训管理案例思考

东北师范大学出版社

长

春

图书在版编目 (CIP) 数据

教师培训管理者的素养：教师培训管理案例思考/
黄宁生著. —长春：东北师范大学出版社，2016.11
ISBN 978 - 7 - 5681 - 2507 - 9

I. ①教… II. ①黄… III. ①中小学—师资培训
—研究 IV. ①G635.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 284590 号

☐责任编辑：刘昕鑫 ☐封面设计：吕斯文
☐责任校对：刘晓军 ☐责任印制：张允豪

东北师范大学出版社出版发行
长春净月经济开发区金宝街 118 号 (邮政编码：130117)

网址：<http://www.nenup.com>

吉林省良原印业有限公司印装
长春市净月小合台工业区 (130117)

2016 年 11 月第 1 版 2016 年 11 月第 1 版第 1 次印刷
幅面尺寸：169mm×239mm 印张：13.25 字数：244 千

定价：39.00 元

引 言

想到不如做到 操作决定成败——由提升教师培训管理水平和培训质量的要诀说起

“不怕做不到，就怕想不到。”这是我们耳熟能详的一句话，也是领导用来勉励我们大胆去想、大胆创新改革的常用语。但是，我们不要真的以为这就是真道理了。其实很多时候真实的情况是：工作上的事情想是想到了，可是最后偏偏没有做到。培训管理当中有太多的例子在告诉我们：不是所有想得到的事情都能够变成现实，有些事情因为没有操作好最终只能成为“神马”一样的“浮云”。

事实上，“做到”比“想到”要难得多。

举一个培训工作中寻常易见的例子。一个校长培训班，为保证学员的出勤率，培训管理者决定改进学员考勤的方法，一方面加强对学员的要求，一方面从原来的上课前点名变为学员在上课前和下课后在考勤表上签到。目的是既可以保证出勤率，又能留下第一手的工作资料。我们暂且不去讨论这样做的利和弊，应该认为这是一项细化工作的举措，又能有效地把学员“约束”在课堂上，避免学员因学校工作的繁重而缺课。接下来，我们看看实际操作的情况：第一天、第二天，班主任都坐守在考勤表前，看着学员一个个签名。第三天开始，因为事务较多，签到时班主任常不在现场，于是出现了有些“调皮的”学员代他人签到的现象，还有个别学员乘机把自己前面缺勤的空格处补签上名字。这时不能不承认，一项加强考勤的措施却因为具体签到的操作不到位而留下漏洞，使得保证学员出勤的初衷不能完全实现，并且滋生了学员的另一种不良现象，甚至还可能因为不真实的签到而产生另外的负面后果。

这个例子能说明什么呢？

“细节决定成败”，这句话风靡业界。可是仔细推敲就会发现，仅仅这样说是不够的。工作筹划中的细节，既有考虑周到与不周到之分，也有落实到位与不到位之别。许多时候，我们事先把工作的各个细节都考虑到了，也做了周密的部署，这些考虑到的细节会为完成好工作奠定重要基础。但这些考虑到的细节能不能真正得到实现，还是另外一件事。在工作现实中，不到时间终点，那

些在筹划时已经想到的事情能不能做到，已经考虑的细节会不会按设计一一落实，尚是未知数。其实，在所有细节一一落实之前，成败尚未决出。所以“细节”仅仅考虑到了是不够的，还要通过有效的操作把每一个细节落实到位。

事实上，事先对细节做周密的考虑往往是领导的责任——把该想到的事都想到。对细节做具体的操作落实总是执行者的责任——把该做到的细节都做到。评价一件工作，对领导要考核其想没想到，对执行者要考核其做没做到。所以，对于培训工作中的广大执行者来说，“想到不如做到，操作决定成败”才是真谛，应该成为我们的座右铭，成为我们工作的要诀。每一个工作细节的周到安排，加上各个环节的紧密衔接和完美操作，才能换来学员的满意和项目的成功。

那么在上面例子中，我们是不是把考勤没有做好的责任全部归咎于具体执行者——班主任呢？说班主任不够负责任？说班主任不会科学安排自己的时间？说班主任工作能力不强？其实事情并不是这么简单，不管取其中怎样的说法，都是不准确的或者至少是片面的。在这件事的背后，既可以说有培训管理者的责任意识问题，也可以说有培训管理者的理念问题，还可以说有培训管理者的方法问题……这些都与培训管理者的专业素养有关。也就是说，这么一个看似普通的培训管理现象，其中却隐含着培训管理者的专业素养问题。

做教师培训工作，最讲究培训质量。谈培训质量，离不开培训管理；谈培训管理，必然要关注培训管理者的专业素养。

谁是培训管理者呢？一般情况下，我们把在教师培训项目存续时，从事项目设计、项目实施与项目评估的管理人员称为教师培训管理者。与“培训者”概念不同的是，“教师培训者”有时指培训管理者，有时却指在培训项目中直接承担教学任务的人员。

那么，什么是教师培训管理者的专业素养呢？

谈到专业素养，人们往往会想到专业道德、专业知识、专业能力等。但是我始终认为，在专业素养的内涵当中，最为重要的是精神与思想层面的素养。只要有了它，专业知识不足的可以去习得，专业能力不强的能得到提高。它是一个培训管理者专业素养的主导，是核心，它直接关系到教师培训的管理水平和培训质量。

本书将从培训管理者的专业素养的视角，通过一些实际的培训管理案例，来认识如何提高培训管理的水平，提高培训的质量。我们按照培训管理者专业素养的框架分专题来看这些案例。这些案例全是来自我的培训管理实践，是在经历过一件件事情之后记录下来的，其中既有对事件的描述，也有对事件的思考。

目 录

引 言	1
-----	---

第一篇 富有时代责任感	1
-------------	---

1. 教师培训管理者有为学员的自主专业发展提供服务的责任 / 2
2. 教师培训管理者有培训育“人”的责任 / 5
3. 培训管理者有受教育主管部门之托管理教师的责任 / 15

第二篇 坚持正确价值观	19
-------------	----

1. 社会效益优先 / 20
2. 学员利益优先 / 22

第三篇 拥高尚笃实情怀	33
-------------	----

1. 爱学员 / 35
2. 爱团队 / 41
3. 爱学习 / 44
4. 守诚信 / 51

第四篇 持认真执着精神	55
-------------	----

1. 一丝不苟的精神 / 56
2. 执着追求的精神 / 67

第五篇 循正确工作理念

73

1. 学员是主体的理念 / 74
2. “教学做合一”的理念 / 82

第六篇 善运用教育智慧

87

1. 善于观察 / 88
2. 善于分析 / 95
3. 善于协调 / 98
4. 善于把握 / 107
5. 善于思考 / 131

第七篇 谋开拓创新发展

153

1. 共同创造有感染力、凝聚力的培训文化 / 154
2. 提高工作执行力 / 173
3. 处理好项目实施的重点与难点 / 176
4. 发挥好过程性评价的作用 / 185
5. 善于拓展培训资源 / 187
6. 坚持自己的培训特色 / 196
7. 探索新的培训方法 / 200

后 记

205

第一篇

富有时代责任感

时代的发展对教师素质的要求越来越高，教师培训已成为提高教师素质的一条重要渠道。它助推教师的专业发展，助推教育的改革和时代进步。培训管理者是被称为“教师的教师”的特殊的教育工作者，更要清楚认识自己肩负的光荣时代责任。

1. 教师培训管理者有为学员的自主专业发展提供服务的责任

为参训教师的专业发展服务，特别是为有自主发展愿望和行动的参训教师服务，是培训管理者的责任。在培训中，培训管理者要为参训教师提供课程服务、教学服务、研修服务和生活服务等，并且在培训后要对学员做跟踪服务，要让学员在培训项目中愉快生活，学有所获，学有丰获。

学员喜欢的课程

A市B区教师培训管理者班的课程是按照他们区培训部吴主任提出的意见修改而成的。起先课程方案设计有参观两所南京的区县进修学校，但吴主任提出减为一所，他认为还是多为大家提供一些理论讲座，来帮助大家提高理论素养。

可是在项目实施中，我听到学员反映课程中去实地参观安排得太少了。他们想多看看南京的区县一级教师培训机构的实际工作情况，而希望理论讲座少一些。

因单位工作忙，吴主任此次没有随班同来我校，我把这一情况电话反馈给他，才知他从QQ群里学员的议论中已得知这种意见。他对此做了反思，感到有些后悔：原以为多提供些理论会受到欢迎，不曾想老师们还是喜欢少听理论多看实践。

这批学员都是教师培训的培训者，培训者参加培训尚且如此偏爱实践，那一般教师参加培训不更是这样吗？

这件事再次为我们敲响警钟，提醒我们培训管理者在做课程设计的时候，要充分关注教师对实践学习的需求，要打破旧的课程认识，多设计实践性内容激发教师的学习积极性，让教师获得更多实践性知识，切实提高教育实践能力。

聚餐是课程

去年以来，在有关教师培训的工作会议上，都有提到培训经费的使用范围不含学员的每日餐费，其实这很不近实情。一般培训机构从关怀教师和做好培训服务的角度出发，还是为学员免费或部分免费地解决了吃饭问题。在这种情况下，已成为传统习惯的学员聚餐还搞不搞，各地有不同的做法。有的地方不聚餐了，有的地方由学员凑份子来聚餐。而我还是坚持在每个“国培计划”项目上都安排聚餐，对于外省委托的其他培训时间大于一周的培训班一般也会安排的。

我在聚餐开席前简短的几句祝词中总对大家说，我们今天聚餐，是“课程”而不是吃饭。之所以说是课程，其意义不在于从好客出发，以薄酒一杯招待大家；也不在于从慰问学习辛苦出发，让大家放松一下；关键在于通过聚餐，让学员们相互之间更加熟悉、更加了解。这对于大家今后的持续交流和专业交往是有益的。来自各地的学员们想要尽快熟悉，用我们中国特色的方法是端起杯子比坐着凳子要快，举起筷子比握着笔杆子要快。

在聚餐过程中，我们穿插安排各组学员献演节目，还安排了为学员过生日，一项项活动激起学员一阵阵感动的热潮，爆发出一阵阵快乐笑声。正是这项“课程”的有效实施，学员对于本次培训的热情更加高涨，情绪更加饱满，培训目标会容易实现。

厨师长的针对性

今天，我带领我市教师培训管理者高研班学员乘飞机来到了福州，明天开始我们要在福州进行调研访问，学习福州在教师培训方面的思路和经验。

我们住在闽都大酒店。下午两点多钟我们才到达宾馆，安顿好后大家就去餐厅吃午饭。厨师和服务员们都准备下班了，好在他们愿意加班接待我们。厨师长领我到后面去点菜，他首先问我们从哪里来，告诉我他要根据我们是什么地方人来做菜。一听是江苏人，他说：“哦！口味要重一些。”

姑且不管他说的对不对，这倒给我一个启示：连厨师都关注吃客来自何方，要为他做合适的饭菜，我们做培训不也是这样吗？有针对性、符合培训对象特点（说符合培训对象需要不是很准确，因为有时这个需要是仅从培训对象本人出发的，难免有片面之虞），这样的培训才可能受欢迎，才可能效果好！

叫出名字的感动

在安徽省国培项目心理健康教师培训班的聚餐会上，我和第三组学员坐在一桌。席间，我们设计的学员活动穿插进行。过生日节目结束后，全场一片欢快。我听见一位男学员对他邻座的女学员说：“我这个人上课不太喜欢发言，也不太喜欢提问题，我喜欢听别人说，所以我在班上可以说是默默无闻。但是，那天在课间休息交作业的时候，班主任张老师走到我面前竟然叫出我的名字！我当时很是意外，立刻就觉得心里很温暖，很感动。晓庄学院的老师工作实在是太细致、太认真了！”

说者无心，听者有意。我顿时一阵窃喜：这是我们的认真工作带来的积极效应！通常的短期集中培训，时间也就一、二十天。在这不长的时间里，如果不是特别用心，培训项目的班主任最多也就能掌握一些积极活跃的学员的名字，对大多数学员顶多只能做到面熟。可是我们的张老师不一样，他会有意识地熟悉全班学员，力求在开班两天内叫出所有学员的名字，这使得班级管理工作的做得更加细致准确，提高了工作效率。

也许我们自己并未意识到，认真细致的工作不仅可以把事情做好，还能给学员带来心灵的触动，形成一种积极的情感推动。我们的行为是无声的榜样，也是无色的催化剂，这对学员建立培训期间积极的学习情感和今后工作的认真态度是有帮助的。

校长积极补课的启示

这几天有两个校长班在进行培训，一个是今年的校长任职资格培训，另一个是专题为“课程与教学”的提高培训。

之前陆续接到几位中小学校长的电话，告诉我他们要来补课，想到“课程与教学”专题班跟班听课。他们都是我们之前举办的一些校长班的“肄业”学员，肄业的原因是没能出满勤，学业考核不合格。其中A小学的刘校长只差半天的课，来补一次就可以了。可是她却告诉我，因为我们现在的校长培训课程“安排得都蛮好的，听了对自己很有帮助”，所以打算来多听几次课。

接完刘校长的电话，一方面为校长们能够主动联系补课学习而高兴，另一方面也生出一种感慨：我们现在的校长培训思路是走对了！

这几年的校长提高培训，我们边实践边思考，边总结边改进，逐渐形成以下几个特点：第一，是培训专题化。每期培训设一个专题，就像这次的“课程

与教学”，帮助校长们把这个专题研究得深透一些。第二，是专题“草根”化。每一个专题都来自校长管理实践中的热点话题，都是校长们在实践中和思考中期待破解的问题。第三，是时间短快化。每一期培训只用三天时间，周二到周四。时间短有利于减少校长们的工学矛盾，在短期学习里，集中思想只关注一个点，易学也易见效果。第四，是管理“学分化”。让因缺课没能完成课程学习的校长有机会通过插入后面的班，补足学时而获得结业，这有些像大学里学够了学分才可以毕业。这种“学分式”管理，为调动校长们的参训积极性起到了促进作用。

当然，从根本上说，还是我们的培训课程要真的好，真正为学员所欢迎，给他们带来实际的帮助。

实践不断提示我们，做培训工作必须用心，必须贴近参训对象。只要我们时时惦记着从参训对象出发，就能集合起他们欢迎的培训内容，形成符合他们特点的管理形式，给参训者带来益处，得到参训对象的认可。

2. 教师培训管理者有培训育“人”的责任

教师的职业道德、职业情感不是靠听取说教获得，而是靠自身的感知和体验形成的。一个成功的培训项目带给教师的不只是知识与能力，还有被唤醒的职业精神、被激发的职业情感。如同教师负有教书育人的责任一样，教师培训也负有育“参训教师”的责任。我们必须关注参训教师的“做人”教育，关注他们的职业态度和精神培养。在培训中，师德教育的渠道不只是师德报告、师德案例研究，培训管理者的言传身教也能给学员感动，起到激励人心的效果。培训管理者要重视在培训过程中用自身的优良职业表现来实现对参训教师心灵的触动，帮助他们改善职业态度，优化职业情感，促进道德修炼，提升职业精神。

“教书育人”也是培训管理者的职责

“教书育人”本是指教师对学生应当既教知识又教做人。在这些年的培训

工作中,我深切体会到,培训管理者也应该做到“教书育人”,这里的“人”是参加培训的教师。培训管理者在实施培训工作的过程中,应该做到既为教师专业水平的提升提供培训服务,也为教师形成良好职业道德、强化专业精神做示范表率;既重视教师的业务成长,也关注教师作为一个“为人师表”的“人”的健康成长。

以前总认为培训项目对参训教师的帮助主要依靠培训授课教师来实现,培训管理者们是在培训课堂的外围、在“后方”服务的。可是通过一些案例看到,我们培训管理者在组织实施培训的过程中的工作表现,也在对参训教师的改变产生着作用。不止一次听学员谈到,在培训期间,我们工作人员的认真态度、敬业精神、服务意识感动着他们,使他们感到这种闪光的职业精神值得学习,促使他们决心回去后更积极进取,努力工作。

N省的省教研员王老师就是非常典型的例子。不久前,她作为带队领导率领本省一个骨干教师培训班来我院培训。在结业典礼上,她给大家说了自己成长的故事。

她曾在2006年参加了省里委托南京晓庄学院承办的教师培训。那时她是个普通教师,从湖北来到N省才两年,水平非常一般(这是她自己的原话),一边工作一边自己开了个店,丈夫收入也蛮高的,家庭经济条件很不错。她对这种状况感到很满足。在南京学习后,她被南京教师们的敬业精神和职业成就感所震撼,被我院培训团队一丝不苟热情服务的工作态度所感动,我们在培训工作中那种追求品质的形象为她树立了优秀榜样。培训结束回去后她决心改变自己:“再也不能这样平庸了”。她决心以在南京感受到的这种执着追求事业进步的精神鞭策自己,要为本省的教育做点贡献。从此,她像变了一个人,积极工作、不断学习、努力进取。后来,省教研室面向全省公开招聘省教研员,她积极报考。在最后一轮面试时,考官问及为什么要报考教研员,她发自内心地说:“别的不求,只求有机会为全省教育做点事,为全省教师做点事。”崇高的思想境界打动了面试的专家和领导,录取了本来没有优势的她。

她非常感激南京晓庄学院,她说,“是南京晓庄学院改变了我的人生轨迹。”现在她是省语文教研员。这次她因“国培计划(2012)N省小学语文、英语教研员培训项目”带队来我院,又一次被我院组织的优秀课程内容感动,觉得非常有质量,认为对学员有很大帮助,并且也被我们的培训服务所感动(培训期间,我们开展的活动曾经让她和另外几位学员感动得流下眼泪,让她“终生难忘”)。

所以,培训管理者成功的工作,就是为学员的学习做好服务。它不但可以改善学员的职业情感,也可以优化学员的学习情境,对学员更加积极而专注地

投入到专业学习中有很强正向促进作用，也对学员养成良好的职业修养起着有益作用。

精心设计管理过程 撞击学员心灵

培训管理的过程是育人过程，是提升学员职业情感的过程，是提高学员学习积极性的过程。我们对管理过程的每一个环节都应当十分重视，仔细设计和推敲细节，认真操作实施每一个工作举措，力求对学员的心灵产生良性撞击，给他们的学习生涯留下终生难忘的印象。

我们几个“动作”是颇让学员感动的，是受到他们夸赞的。

在培训进行到约三分之一时，我们要为学员举办一次全班聚餐。这个聚餐并非是改善伙食，而是一次凝聚学员人心、增进学员交往、推进班集体建设、提升学院形象的盛会。在聚餐举办之前，请班委会安排每个学员小组准备节目，如献歌、献诗、献舞、游戏等。聚餐会由我院老师主持，主持人用饱含激情而不失幽默的语言把全场的气氛营造得十分热烈，有时也会由班委来主持。学员们在相互敬盏中熟悉起来，在载歌载舞中加深了感情。

我们为学员配发了本市市民公交乘车卡，视培训时间长短事先为公交卡适当充值，让学员出行时如市民一样方便，不用为没有零钱乘车而烦恼，并且享受着南京市民的折扣优惠。

我们将与学员的互动前移。在培训班来到南京之前，提前半个月就根据学员信息在网上建立了班级QQ群，项目班主任就在QQ空间里与学员相识、交流，解答学员来南京学习所关注的问题，如天气怎样、需要带什么用品等。学员到来后都说，这样的做法，对于从未到过大都市的他们来说，“找到了组织”，消除了恐惧感，心中有了依靠。而且，我们把培训课程安排表放在QQ群里，请大家就此填写课程意见征求单。我们把收集到的意见事先整理出来，把统计结果印发给各位任课专家，请他们在备课时关注，使教学尽可能满足学员的愿望。这种做法既能使学员更多地得到他们需要的东西，也能使学员感受到我们对他们的重视和尊重。

一个必须核实的建议

省级心理健康教师培训班明天结束。通过各小组推荐，每组会产生一名优秀学员，我们将为其颁发优秀学员证书，还将对用自己在参训过程中制作的心理健康教育课件向大家展示交流的学员颁发作品展示证书。

班长在送来展示证书获得者名单的时候，建议班主任这份名单不要在结业典礼上公开宣布，证书最好在会后个别发给学员。班主任觉得不合适，坚持说要在会上宣布。于是，班长才说出了一件事：这批名单中有两位学员是和别人一起合作完成的作品。他还建议在证书上不要写明“与他人合作完成”而只写“×××完成了××作品”。

班主任向我汇报了这件事，我感觉班长提出的建议是想让我们暗箱操作。这当中有点蹊跷，如果这个情况是真实的话按说没有必要躲躲闪闪。我告诉班主任，在印制证书之前要核实情况，要弄清这两位学员是不是真的与他人合作完成了作品。如果这是真的，那应该如实出具证书，在证书上明确写明“×××与×××合作完成了题为××××××的作品”。并且，在发放证书时，我们要坚持正式公布。

之所以要这样做，主要是出于下面的考虑：

我们的培训管理应该是规范而严格的，我们开具的证书必须与实际情况相符。我们一直在努力塑造优质培训品牌形象，这形象的内涵包括工作的严谨、规范，不能让学员认为我们在出具证明这样的事情上是随随便便不负责任的。出具证明是件大事，即使被证明的事情本身并不大，但是这个行为必须讲求诚信，这是学校的诚信和信用，我们任何工作人员只能维护而不能败坏它。

我们的工作应该是细致的。我们不能允许某些学员因特别的动机在我们的面前作假，如果他为了做好人私下帮助别人提供虚假证明，让我们来承担责任，那样的话将是对我们管理团队的一种戏弄。从总体上说，我们要相信教师、相信学员。但在现实社会中，客观上存在着某些不良风气，虚假的事情时有发生。作为一个追求高品质工作的学院，不能让这种人为的虚假出现在我们的工作中。

我们的培训负有育人责任。教书育人不仅是社会对于教师的要求，也是社会对于培训者的要求。教师在教学中要关注教育学生健康成长，培训者在培训工作中要关注教育教师健康发展。评选优秀学员是为了鼓励学员认真参加学习，参与研修。它关系到对学员的评价，关系到对学员的行为导向，这是一项慎重的的工作。如果进行这项工作时我们玩忽职守，那对于引导和教育参训教师的进步和发展是非常不利的。

并且，是不是严格按照标准进行操作，也是一个政治导向问题，我们要用自己的行动来净化社会风尚，而不是随波逐流与不良风气沆瀣一气，那将误人教师（子弟），贻害社会。

为学员送行

这个盛夏暑期，每天的骄阳像是要把城市建筑烤成熟面包。我们的培训工作忙得如天气一样如火如荼，其他学院的老师们早已享受暑假多日，而我们还没有休息过一天。

为山西省晋中高师举办的师范院校骨干教师研修班昨天下午结束，今天学员们搭乘晚上九时许的火车返回山西。

按照计划，我们的大巴下午六点从学校门口出发为他们送站（学员住地是校门斜对面的汉庭宾馆），副班主任王老师负责把他们送到火车站。将近六点的时候，王老师已在招呼学员上车，我和本余副院长也来到了现场。其实今天没有培训教学活动，我们本可以抓住这难得没课的时间在家休息。但为了给学员送行，我和本余都专门从十几公里外的住地赶来学校。酷热之下和学员见面时，大家都是一身汗。

见我们来送行，晋中高师的带队领导李处长、张处长非常感动，他们再三邀请我们去晋中作客。我们相互热烈握手话别，本余执意要和他们一起上车，亲自把他们送到火车站。

车开了，学员们在车上热烈地“擦玻璃”——向我，也是向南京晓庄学院告别，我在车下高高地扬起双臂，向他们挥手致意……

完成送行这件工作前后大约需要二十分钟，但这短短的二十分钟产生的效果可大了：

第一，这表明作为东道主的南京晓庄学院对客人们非常尊重，很看重与他们的友谊。

第二，这反映我们的工作认真而细腻，对学员关怀入微。

第三，这体现我们豁达而有气度，温文尔雅，周到得体。

我们努力用自己的优良表现告诉学员们：人们对自己的工作应该有饱满的激情，对自己的工作对象应乐于投入感情，对把事情做好要有满腔的热情。

再一次的证明

经过三天的集中学习，明天起三亚班就要分为六个组去到六所学校开始驻校研修。

按照项目计划，今天晚上安排三亚班全体学员联欢聚会。

放学后我们都来到预订的餐馆。我们一共安排了五桌，把我院同志分别安

插在各桌。

一开始我就向大家宣布，今晚的活动不是吃饭，而是课程的一部分。要求大家一定通过今晚活动相互更加熟悉，并希望在今晚的接触中更多地交流自己的思想和经验。

事先请班委会组织学员们准备了节目，我们也为四位在培训期间过生日的学员悄悄准备了生日蛋糕和生日礼物。

整个过程由班委主持，大家边吃边活动，异常热闹。我是被主持人点名第一个演节目的。

我饱含激情地演唱了自己的保留节目《敢问路在何方》，应该说发挥较好，加上当中穿插的几句互动台词，掀起现场热潮，接下来大家表演了一个又一个节目。学员之间共同举杯，相互交谈。特别是有的学员很善于调动全场的情绪，有趣的语言和动作使得整个大厅满是欢声笑语，掌声不断。我们的过生日节目照例又感动了全场，学员们一个劲儿地夸晓庄学院工作做得真细致，感谢我们对学员们的热情关怀。

散场时，全班学员感情更深了，情绪更饱满了，热情更高涨了，相互更熟悉了。

这再次证明，我们这样的安排是必需的，也是成功的。所以，我们一定要把这种安排作为优秀保留节目，让它成为融合全班学员之间感情、融合我院培训团队与学员之间感情的有力工具！

对青年教师的帮助

今天上午，为期一年的2013年市直属学校青年教师职初培训班举行最后一场活动，以“我的第一年”为题开展讨论交流。

分组交流之后全班集中，由各组推出的代表汇报小组讨论情况。

这批青年教师真都挺有水平的，每一位的发言都表现出对教育教学实践的典型事件的深入思考，都能阐述自己初步形成的教育价值观和教育理念。我坐在后排，认真地听他们发言。我想通过这个机会了解一下：通过培训，学员们究竟有了怎样的收获？还存在怎样的困惑？他们当前在关注什么？以便反思我们的培训，看看产生了什么效果，还存在什么不足。

在学员代表交流发言的过程中，后面的座位中有几处总有人在小声讲话，谈论着什么，几乎没有关心台上学员的发言。

交流活动结束之后，我们召开了结业仪式。

在结业仪式上，在我做讲话的时候，我对历时一年的培训做了一个基本的