

21

世纪中小学教师继续教育自主培训系列教材



● 顾问 张仁贤 ● 主编 潘海燕 姚刚 杨海松



教师继续教育专职培训者 必 读

● 全国中小学教师校本培训研究中心 组编 ● 主编 潘海燕 别业舫

华中科技大学出版社

<http://www.hustp.com>



21 世纪中小学教师继续教育自主培训系列教材



教师继续教育专职培训者 必 读

◎ 全国中小学教师校本培训研究中心 组编

◎ 主 编 潘海燕（湖北教育学院）

别业舫（荆州教育学院）

◎ 副主编 乐 军（武汉市洪山区教师进修学校）

李继强（武汉市江汉区教师进修学校）

项家庆（武汉市硚口区教师进修学校）

吴望华（武汉市东西湖区教师进修学校）

华中科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

教师继续教育专职培训者必读/潘海燕 别业舫 主编
武汉:华中科技大学出版社,2006年11月
ISBN 7-5609-3884-1

I. 教…

II. ①潘… ②别…

III. 中学教师-终生教育-研究;小学-终生教育-研究

IV. G635.1

教师继续教育专职培训者必读

潘海燕 别业舫 主编

策划编辑:周晓方

责任编辑:叶胜武

责任校对:代晓莺

封面设计:刘 卉

责任监印:张正林

出版发行:华中科技大学出版社

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)87557437

录 排:华中科技大学惠友文印中心

印 刷:华中科技大学印刷厂

开本:787×960 1/16

印张:14

字数:226 000

版次:2006年11月第1版

印次:2006年11月第1次印刷

定价:21.80元

ISBN 7-5609-3884-1/G·654

(本书若有印装质量问题,请向出版社发行部调换)

内 容 提 要

本书根据作者对中小学教师继续教育培训者的角色与素质的理解,吸收相关学科的研究成果,较系统地汇编了中小学教师继续教育专职培训者必须掌握的知识与方法,以及培训流程和具体操作过程。全书内容丰富,叙述简练。

本书可作为中小学教师继续教育培训者和广大中小学校长、教师的必备工具书,也适合相关研究人员阅读。

21世纪中小学教师继续教育自主培训系列教材

顾问 张仁贤（教育部人事司原副司长）

主编 潘海燕（湖北教育学院）

姚刚（湖北省教育厅）

杨海松（武汉市洪山区教育局）

参与实验学校名单（排名不分先后）

湖北教育学院

黄石教育学院

荆州教育学院

宜昌教育学院

十堰教育学院

武汉市洪山区武珞路小学

武汉市洪山区广埠屯小学

武汉市洪山区弘光学校

武汉市洪山区旭光学校

武汉市马房山中学

武汉市武昌区中南路小学

武汉市武昌区首义路小学

武汉市武昌区八铺街小学

武汉市武昌区保安街小学

武汉初级中学

武汉市江汉区红领巾小学

武汉市江汉区唐家墩小学

武汉市第一初级中学

武汉市69中学

武汉市52中学

武汉市第26中学

武汉市新华下路中学

湖北省仙桃市沔州小学

湖北省仙桃市第四中学

中国葛洲坝集团葛洲坝实验小学

湖北省潜江市王场镇小学

湖北省潜江市高石碑小学

湖北省潜江市积玉口小学

武汉市青山区新沟桥小学

武汉市青山区建九小学

湖北省长阳一中

湖北省长阳县津洋口小学

湖北省石首市回民小学

武汉市硚口区常码头小学

武汉市硚口区古田路小学

武汉市硚口区水厂路小学

武汉市硚口区井冈山小学

武汉市硚口区辛家地小学

武汉市江汉二桥中学

武汉市建港中学

武汉市东西湖区桥头小学

武汉市东西湖区吴家山一小

湖北省潜江市园林三中

湖北省潜江市刘岭中学

湖北省潜江市徐李中学

湖北省潜江市熊口镇小学

湖北省孝感市玉泉小学

湖北省老河口市第八小学

湖北省老河口市实验小学

总 序

自 20 世纪末以来,随着我国“全员性教师继续教育”的启动,我们先后承担了“培训者培训研究”(2001—2004 年)、“自修-反思式校本培训实验研究”(1999—2006 年)、“教师科研素质及其提高”(2003—2006 年)等课题的研究,实验学校达到 50 多所。在研究的过程中,我们努力将国外先进培训理论本土化、将理论形态的东西实践化,走理论与实践相结合、高校学者与一线教育管理者相结合之路。经过一段时间的磨合,我们取得了一些实效,也逐步联络了一批志同道合的同志,形成了一些共识。我们认为,新世纪的教师继续教育应树立“自主培训”的新理念,即在培训中,专职培训者要职业化——让培训者拥有自由发挥的空间;校本培训要成为主要的培训形式——让学校享有培训自主权;要创造教师主动参与培训的组织环境——让教师享有自主选择培训内容和合作伙伴的条件;要让教师学会反思、学会使用自己的话语——让培训进入教师心灵深处。新世纪的教师培训应是立足工作岗位,熟悉和掌握培训理论与方法,做到工作、学习、研究一体化,彻底改变教师的工作和生活方式,让教师以专业工作者的角色出现在学校舞台上。为此,我们在各方面的支持下,在完成课题研究的基础上,组织部分同志将课题成果进一步概括、总结、提升,编写了这套“自主培训”教材。这套教材是想在树立教师培训主体观的前提下,结合新课程改革的要求,为学校开展自主培训、教师开展自主研修提供指导。这套教材有以下一些内容。

*《教师继续教育专职培训者必读》主要是普及教师培训理论知识,使其成为学校、培训者及教师新知识结构的组成部分。

*《新课程背景下中小学教师如何写案例与论文》主要是告诉教师如何将写案例与论文作为载体,形成自己的教育思想。

*《新课程背景下中小学教师如何选课题与做课题》主要是告诉教师如何立足岗位,将问题转化为课题,将课题变成自己成长的平台。

*《新课程背景下中小学教师如何开展行动与叙事研究》主要是为了让



教师掌握目前最实用的研究方法,顺利步入科研殿堂。

*《新课程背景下中小学教师如何转化与应用教科研成果》主要是使教师掌握转化与应用已有的教学科研成果的技巧。

总之,这套教材的目的不是要向教师传递已有的某学科的知识与信息,而是要告诉教师自主发展的思路、方法和途径;不是要设置某一固定的知识标准,而是要使教师自身的思想、观念、行为始终处于一种追求创新的境界;不是要追求你讲我听、亦步亦趋的效果,而是要把教师内在的创造潜能诱导出来,激发自主学习的渴望、自主发展灵感。

在写作过程中,我们特别注意从实验学校教师的兴奋点切入,以问题为体系,以案例为基础,增强可读性。

由于水平有限,加之时间仓促,错误与缺憾在所难免,我们期待着批评与指正。

编者

2006年10月

目 录

第一章 专职培训者的自我意识	(1)
第一节 专职培训者的角色	(2)
一、专职培训者角色的含义	(2)
二、专职培训者的主要角色职能	(2)
第二节 专职培训者的素质	(4)
一、专职培训者的知识结构	(4)
二、专职培训者的能力素质	(5)
第三节 专职培训者的发展与提高	(6)
一、建立专职培训者资格标准及人事管理制度	(7)
二、加强教师继续教育理论研究	(7)
三、设立若干个专职培训者培养与培训基地	(8)
第二章 专职培训者必备的知识和方法	(9)
第一节 调查培训需求的知识与方法	(9)
一、培训需求的定义	(9)
二、调查教师培训需求的过程	(10)
三、常用培训需求调查方法	(12)
第二节 构建培训模式的知识与方法	(14)
一、培训模式构建的含义与性质	(15)
二、培训模式构建的意义	(16)
三、培训模式构建的过程与实质	(16)
第三节 开发培训课程的知识与方法	(18)
一、培训课程开发的实质	(19)
二、培训课程开发的基本原则	(22)
三、培训课程开发的流程与策划	(24)



第四节 组织培训活动的知识与方法	(32)
一、组织培训活动能力的构成	(32)
二、组织培训活动的內容	(33)
第五节 开展培训科研的知識与方法	(34)
一、开展教师继续教育科研工作的意义	(34)
二、开展教师继续教育研究值得注意的问题	(35)
第三章 专职培训者应掌握的相关知识(上)	(37)
第一节 教师继续教育学	(37)
一、建立教师继续教育学的理论依据	(37)
二、教师继续教育学研究的基本范畴	(39)
三、教师继续教育学建立的理论基础	(41)
四、构建教师继续教育学的工作思路	(42)
第二节 教师发展理论	(43)
一、国外教师发展理论研究	(44)
二、我国教师发展理论研究	(46)
第三节 教师专业化理论	(48)
一、世界教师专业化运动	(48)
二、对教师专业化的认识及其发展	(50)
三、我国教师专业化的现状与思考	(52)
第四节 人力资源开发理论	(53)
一、人力资源开发的理论基础	(53)
二、人力资源开发的定义	(56)
三、人力资源开发的类型	(57)
四、人力资源开发的基本方法	(58)
第五节 学习型组织理论	(59)
一、学习型组织的含义	(59)
二、学习型组织的特征	(60)
三、学习型组织的意义	(63)
第四章 专职培训者应掌握的相关知识(中)	(65)
第一节 教师心理学	(65)
一、关于教师角色的研究	(65)
二、关于师生关系的研究	(73)



三、关于教师心理健康的研究	(77)
第二节 教育社会学	(85)
一、西方教育社会学的发展	(85)
二、西方教育社会学主要理论学派简介	(87)
三、我国教育社会学的研究状况	(88)
第三节 教育管理学的	(90)
一、教育管理学的历史回顾	(90)
二、我国教育管理学的发展走向	(91)
第四节 课程论	(92)
一、课程概述	(92)
二、我国的课程沿革	(94)
三、《基础教育课程改革纲要(试行)》内容介绍	(96)
第五节 教育科研方法	(102)
一、教育科研的主要特征	(102)
二、教育科研的基本类型	(102)
三、教育科研的一般阶段	(104)
四、教育科研的基本方法	(105)
第五章 专职培训者应掌握的相关知识(下)	(107)
第一节 案例教学	(107)
一、案例教学法	(107)
二、案例教学法与传统教学法	(107)
三、如何进行案例教学	(108)
四、案例教学的魅力	(109)
第二节 微格教学	(110)
一、微格教学方法概述	(110)
二、微格教学方法技能及其训练	(113)
三、微格教学技能的培训运用	(122)
第三节 英特尔教师培训	(128)
一、“英特尔未来教育”概述	(128)
二、“英特尔未来教育”课程特点	(129)
三、“英特尔未来教育”培训方式	(132)



第四节 自修-反思式校本培训模式	(132)
一、自修-反思式校本培训模式简介	(133)
二、实施自修-反思式校本培训模式应注意的问题	(141)
第五节 国外教师培训概况	(155)
一、国外教师培训的基本目标、内容与模式	(155)
二、国外教师培训的基本特点	(157)
三、发达国家教师继续教育的发展趋势	(158)
第六章 教师培训的一般流程	(161)
第一节 培训策划	(161)
一、形成培训动议	(161)
二、调查与分析培训需求	(163)
三、确定培训方案	(164)
四、明确培训策略	(165)
五、遴选培训教师	(167)
六、准备培训教材	(168)
七、确定教学场所	(168)
八、选择培训模式	(170)
九、检查场地设备	(172)
十、完善生活服务	(173)
十一、配备管理人员	(174)
十二、编制经费预算	(175)
十三、下发培训通知	(176)
十四、落实培训对象	(176)
第二节 培训实施	(177)
一、报到注册	(177)
二、编班定员	(178)
三、学员前期测试	(178)
四、举行开班仪式	(178)
五、组建合作学习小组	(179)
六、维护班级正常活动	(180)
七、指导学习方法	(182)
八、安排文体活动	(183)



九、开展考试考核	(183)
十、评估教学质量	(184)
第三节 培训检查	(184)
一、培训对象落实检查	(185)
二、参训学员考勤纪律检查	(185)
三、培训班教学情况检查	(186)
四、培训教学质量检查	(186)
五、管理及后勤服务检查	(188)
第四节 培训总结	(189)
一、总结培训班工作	(189)
二、表彰奖励优秀学员	(190)
三、举办培训结业仪式	(191)
四、搜集各方反馈建议	(192)
五、开展培训问卷调查	(194)
六、通报培训情况	(196)
七、登记培训学分	(198)
八、资料整理归档	(198)
九、编制经费决算	(199)
十、宣传培训工作	(200)
十一、编发培训简报	(200)
十二、推广培训经验	(201)
十三、组织成果汇编	(201)
附录	(202)
参考文献	(208)
后记	(210)

第一章

专职培训者的自我意识

近十几年来,全国各地不少专门的教师培训机构和中小学校承担了当地教师继续教育的主要培训任务,他们在长期的培训实践中也形成了自身的一些优势,如对基础教育的敬业精神,对不同培训任务的适应能力,与兼职教师的合作能力等。尽管有不少人愿意做一些教师培训工作,却很少有人愿意做专职培训者;人们也很少用专职培训者的角色去要求他们,他们应做什么,怎样去做,似乎还没人说得清楚。有些人尽管学历起点、学术研究基础都不错,也一辈子从事教师培训工作,但科研方向不明,科研水平不高,对教师继续教育培训资源的开发、培训模式的构建等基本原理不了解,自身角色意识模糊,职业归属感不清。可以说,尽管我国已有不少专职的教师培训机构(目前正在进一步改革发展中),也明确了“校本培训是主要的培训形式”,但缺少成熟的、专职的职业化培训者。尤其是在我国高等教育大众化的背景下,在教师教育、教师继续教育作为社会公益事业的地位还没有稳定的条件下,教师培训资源大量流失,培训者自身的提高更是无人问津。教师培训成本高、实效差,培训者的主体作用严重丧失,这些现象已在很大程度上影响了教师培训工作的有效性和培训者自身的可持续发展。

尽管我国有关教师继续教育的改革还会有大幅度的发展,但我们应该看到,不管教师继续教育机构如何设置,中小学教学如何改革,教师继续教育专职培训者总是存在的。专职培训者是我国教师队伍的组成部分,是培训工作中的专业技术人员,是学习者、研究者、行动者、资源开发者、组织与管理者。培训工作应是一个专门职业,应有一支专门的队伍。专职培训者应具备自己特有的角色、知识结构和能力素质,对培训过程中诸如培训资源的开发、培训模式的构建等基本原理应有较深入的研究。我们只有找到专职培训者自身成长发展的规律,建立一支职业化的教师继续教育专职培训

者队伍,才能使培训工作受到中小学教师的欢迎并取得实效,才能使培训队伍稳定并不断提高培训质量。这是我国教师培训领域一个时代性很强的话题。

第一节 专职培训者的角色

培训是指培训者运用一定的科学方法,促使受训者在知识、技能、能力、态度等方面得到提高,以保证受训者能够达到预期的标准或水平的过程。培训者是培训过程中运用科学培训方法,实施培训活动的主体,是培训过程的主导者。专职培训者即是以此为生计的专业人士。从外延来看,包括目前专职教师培训机构中以教师培训作为其主要工作和生活来源的有关人员,以及规模较大的中小学里专司校本培训工作的中小学教师。按其性质,又可分为培训主讲教师、培训模式构建人员、培训课程开发人员与培训管理人员等多种类别。在一般情况下,这几个方面的角色就综合体现在一个人身上。因各人自身素质差异,可能各人主导培训过程的方式也不一样。一个合格的专职培训者应将这几个方面的角色融为一体。

一、专职培训者角色的含义

所谓角色,即指个体在特定的社会关系中处于一定位置时所执行的职能。我们认为,教师继续教育专职培训者是教师继续教育工作得以实施的基本保证力量。其专业角色职能在表面上与一般教育工作者没什么差别,但随着培训工作特点的凸显,工作程序的规范化,专职培训者的角色定位会越来越明确,最终会要求他们在角色职能,以及知识结构、能力素质上表现出与其他职业不同的特点。

二、专职培训者的主要角色职能

(一) 培训理论的研究者

在培训之初,培训者要对受训教师培训需求作深入的了解,对培训过程



作科学的设计,在培训过程中还要不断地调整,不断地反馈给兼职培训者及其他相关人员。研究培训对象的培训需求、培训对象的素质、培训对象的成长规律、培训模式的构建、培训课程的开发等都是培训理论问题,都是教师继续教育学的基本研究范畴,也是专职培训者常规性、基础性的工作。因此,培训者首先必须是研究者,他们研究的内容应以教师的成长与发展为起点并自成体系,这是其他学科没有顾及的。

(二) 培训工作的组织者、管理者、服务者

任何培训工作都是一个开放性的体系,尤其是在参与式培训、协同式培训、案例教学、情境教学等诸多培训模式中,专职培训者的组织与管理角色是显而易见的。如广泛采集培训对象的需求,发掘整理培训资源,选择培训课程,聘请培训教师,确定培训教材,编制办班计划,组织教学实施,沟通协调教学过程中各方面的关系,对学员进行考核、鉴定和服务,以及跟踪调查信息反馈,处理突发性事件等。这些都需要思路开阔、协调与管理能力强的人来做,这实际上就是一种组织管理素质。在实际工作中,专职培训者与各方面的人打交道时,主要是以培训组织者与管理者的角色出现的,人们自然也会对他的管理素质抱有一定假设。因此,一个在管理上外行的人,是很难胜任专职培训者工作的。

(三) 培训教学的指导者

随着形势的发展培训内容繁杂,更新又快,任何专职培训者不可能包打天下,他们必须是专职、兼职相结合。尽管专职培训者大多数时候不在教学第一线,业务资历也可能低于兼职培训者,但由于他们长期与培训对象、培训目标、培训内容、兼职培训者打交道,他们对培训过程的各个因素、各个环节最熟悉,培训的每一个方面都有他们的影子,他们是唯一能改变整个培训过程的人。他们的天然优势使他们充当着培训教学指导者的角色。他们的指导作用主要是在培训目标、培训内容、培训模式、兼职培训者与培训对象之间进行沟通。提出分析和解决问题的思路,提供必要的信息,指导受训者学习和研究的方法,引导他们学会研修、学会创造、学会发展。

(四) 部分专题的示范性与引导性教学者

如前所述,专职培训者不可能包打天下,但专职培训者最好是能深入培训课堂上一些课,这是他形成个人培训理论的基础。为了给兼职培训者既



留下足够的空间,又能充分发挥专职培训者自身的优势,专职培训者最好从培训对象的角色、素质、成长与发展规律的角度去选取讲课内容,或者认真对兼职教师的教学内容进行深入解读、概括。专职培训者的教学宜精不宜多,专题方向最好稳定,这对兼职培训者的教学与受训者的学习都能起到示范和指导作用。

第二节 专职培训者的素质

为了完成以上任务,专职培训者除了具备一般教师的知识结构、能力素质外,还应具备自己特有的知识结构和能力素质。

一、专职培训者的知识结构

专职培训者除了具有一般教育工作者的知识素养外,其本体性知识应有自己的特色。我们认为,专职培训者的本体性知识主要有以下五个方面。

(一) 培训需求调查方法

调查方法是很成熟的社会科学工作和研究方法,其应用广泛。培训者应熟练掌握运用调查方法,调查培训对象在培训需求上的知识与方法。

(二) 人力资源开发理论

按新的社会职业分类,培训者属于人力资源开发的行业,这一行业的专业知识已很丰富。培训者应能运用人力资源开发理论的知识和方法来指导教师培训工作。

(三) 学习型组织理论

这是对人类社会的发展很有影响的理论成就,对教师培训,尤其是校本培训具有很强的指导作用。

(四) 教师发展理论

即教师群体和个体成长与发展的规律性知识,如教师专业化理论、教师



发展阶段理论等,在发达国家已经很成熟,是开展教师培训的直接理论来源。

(五) 教师继续教育理论

即教师继续教育学。这是现实工作非常需要和正在形成的学科,也是专职培训者最终归属的学科。目前已在华南师范大学成人教育硕士点中设立了此研究方向。

二、专职培训者的能力素质

专职培训者的能力素质主要表现为专门工作技能,主要有以下几个方面。

(一) 调查培训需求的能力

调查培训需求的能力是指准确、快捷地了解培训对象培训需求的能力。任何人的需求都处于潜伏状态,自己未必明确。因此,这就需要有专门的技术去发现,如设计问卷的能力和 Analyze 问卷的能力。

(二) 构建培训模式的能力

构建培训模式的能力是指把培训理念设计为培训措施的能力。教师培训需求的多样化,必然要求培训模式的多样化。既可以从实践出发,经概括、归纳、综合,提出各种模式,也可从理论出发,经类比、演绎、分析,提出各种模式。

(三) 开发培训课程的能力

开发培训课程的能力是指整合培训对象的培训需求与培训资源的能力。培训资源到培训课程,有一个提出课题、论证课题、设计课程的漫长过程,需要运用专业知识来完成。一般要经过确认培训需求、设定课程目标、编制课程内容、选择培训策略、组织课程实施等环节。

(四) 组织培训活动的的能力

组织培训活动的的能力包括聘请兼职教师、培训过程管理、现场案例评析等方面的能力。