

教师教育的实践与思考

——金华教育学院师干训『

十年回眸』

阮为文 陈伟震 何宝钢 编著



浙江工商大学出版社

教师教育的实践与思考

——金华教育学院师干训“十年回眸”

阮为文 陈伟震 何宝钢 编著



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

教师教育的实践与思考：金华教育学院师干训“十年回眸” / 阮为文，陈伟震，何宝钢编著. — 杭州：浙江工商大学出版社，2018.1

ISBN 978-7-5178-2516-6

I. ①教… II. ①阮… ②陈… ③何… III. ①中小学—教师教育—文集 IV. ① G635.12-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 308201 号

教师教育的实践与思考

——金华教育学院师干训“十年回眸”

阮为文 陈伟震 何宝钢 编著

责任编辑 唐 红 梁春晓

封面设计 林滕滕

责任印制 包建辉

出版发行 浙江工商大学出版社

(杭州市教工路 198 号 邮政编码 310012)

(E-mail: zjgsupress@163.com)

电话：0571-88904980, 88831806 (传真)

印 刷 杭州五象印务有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 14.75

字 数 218 千

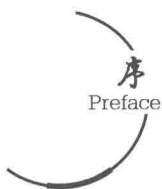
版 印 次 2018 年 1 月第 1 版 2018 年 1 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5178-2516-6

定 价 42.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江工商大学出版社营销部邮购电话 0571-88904970



“十”这个数字，有着极其丰富的内涵，著名数学家毕达哥拉斯认为“十”是全体和创造的象征。同样，2006年至2015年这十年，对于发展迅速的金华教育学院师干训工作来说，就浸透了全体教职工兢兢业业勤奋工作与创造的汗水。十年间，金华教育学院培训事业不断发展，硕果累累。“十二五”期间被评为浙江省师干训先进集体。来学院的参训人数也翻了几番，由以前的“门可罗雀”变为现在的“门庭若市”，其中的发展也必然包含了许多值得去思考的东西。十年，是一个积累与沉淀的过程，也是一个回望而后奋进的契机。于是，我们想到了要编写一本关于金华教育学院师干训工作2006年至2015年十年历程的书。

《教师教育的实践与思考——金华教育学院师干训“十年回眸”》一书分为五章，分别是在改革创新中追求培训事业的发展；校长培训：助推教育教学改革；教师培训：助推教师专业成长；十年培训纪事；十年培训制度。在这本书中，我们以平实而简朴的语言真实地记录了金华教育学院师干训这十年成长发展的足迹。我们希望通过这些关于金华教育学院师干训工作点点滴滴、一路走来的艰辛历程，反映我们金华教育学院人的做人做事方式，也希望透过

这本书能让大家了解到金华教育学院师干训工作越来越焕发出旺盛生命力的原因所在。我们相信求真务实的力量，也相信透过这些真实记录的背后会让人懂得——任何一项事业的成功发展都有其必然因素。

回望这十年，我们金华教育学院人因势而变，锐意求新，齐心协力，奋力拼搏，一步一步将学院师干训工作推向一个又一个的高峰。我们有幸亲历了这十年的发展历程，也有幸收获了这如歌岁月的春华秋实。当我们展望下一个十年时，我们坚信金华教育学院师干训工作一定会再攀新高！

编者

2017年4月

第一章 在改革创新中追求培训事业的发展

- 第一节 在改革创新中追求培训实效..... 002
- 第二节 六大经验擎起师干训“艳阳天”..... 009

第二章 校长培训：助推教育教学改革

- 第一节 校长任职资格培训..... 015
- 第二节 校长在职提高培训..... 046
- 第三节 骨干校长培训..... 083

第三章 教师培训：助推教师专业成长

- 第一节 新教师试用期培训..... 113
- 第二节 中小学教师岗位提高培训..... 124
- 第三节 骨干教师培训..... 160

第四章 十年培训纪事

- 第一节 2006 年—2010 年培训纪事..... 185
- 第二节 2011 年—2015 年培训纪事..... 191

第五章 十年培训制度

- 第一节 校长培训制度..... 201
- 第二节 教师培训制度..... 204

第一章

在改革创新中追求培训事业的发展

2006年至2015年这十年，在历史的浩瀚长河中，只是弹指一挥间，但对于金华教育学院师干训工作来说，却是不寻常的十年，是学院跨越式发展的十年。十年历程，学院的师干训工作步履坚实、亮点纷呈、可圈可点。十年间，金华教育学院先后获得浙江省“十五”中小学校长培训工作先进集体、浙江省“领雁工程”理论培训先进集体、浙江省“十二五”师干训先进集体等一系列荣誉，来学院的参训人次也由2006年的几千人次飙升到2015年的23850余人次。据浙江省教师培训管理平台显示，近几年，到金华教育学院来参训的学员满意率均在99%以上，管理得分均在97分以上，均居金华市乃至全省师干训培训单位的前列，同时学院也先后有多名教师获得浙江省“领雁工程”理论培训优秀导师、浙江省师干训“先进个人”等荣誉称号。的确，这十年，金华教育学院正是通过制定科学规划、健全培训制度、优化培训内容、拓宽培训途径、强化质量监控、创新培训模式、重视培训宣传、开展培训研究等一系列具体举措，从而提高了培训质量，聚揽了参训人气，服务了各类教师，也取得了良好的效益，并得到了广泛的好评。如今，金华教育学院已发展成为浙江省内颇有影响力的省级教师专业发展培训机构，更是金华市教育系统师干训的“黄埔军校”，其师干训工作已逐渐步入了一个科学发展、规范发展、创新发展的可持续健康快车道。

回望过去金华教育学院师干训工作发展的十年，通过梳理这十年的发展

脉络，金华教育学院可以用其坚定而铿锵的步伐告诉人们：现如今学院之所以能够迎来师干训工作的一片“艳阳天”，靠的就是开拓进取、科学规范、创新奋进。

第一节 在改革创新中追求培训实效

十年来，学院始终认真执行教育部《中小学教师继续教育规定》《中学校长培训规定》以及浙江省教育厅《浙江省中小学教师专业发展培训若干规定》等文件、政策，始终坚持以抓好培训各个环节的管理为中心，以提高培训质量为最强音，按照“适应形势、统筹规划、改革创新、按需施训、注重实效”的原则，强化培训管理、拓宽培训途径、优化培训内容、创新培训模式、提高培训质量，努力构建“全覆盖”“高效益”“开放式”的中小学教师教育新体系，精心打造精品培训项目，积极宣传并落实“关注中小学”“融入中小学”“研究中小学”“引领中小学”的理念，助力金华市每一位中小学教师专业快速成长，并助推金华乃至浙江教育的深化改革和持续发展，实现学院师干训和中小学改革的互动共赢。

一、深入开展调研，科学规划学院师干训工作

这十年，为使学院师干训工作进一步拓展规模、形成特色、取得实效，2006年至2015年（即“十一五”与“十二五”）期间，学院每年都会由院领导带队专门组织人员深入各县（市、区）进修学校、各中小学开展调研工作，通过召开不同主题、不同类型、不同规模的各种交流会、研讨会、座谈会，广泛听取领导、专家、中小学校长及一线教师的意见。然后结合浙江省及金华市师干训工作的新形势、新政策、新任务和新要求，与时俱进，形成并制订出学院每年的师干训工作计划，以引领全市师干训工作科学化、规范化发展。

作为地市级培训机构，金华教育学院承担的主要任务是金华市的教师培

训工作和金华市的骨干教师（校长）培训工作。根据浙江省师干训中心的要求，学院认真做好师干训培训的各项规划工作，每年都会召开一次市级教师培训工作会议，总结上一年的培训工作、部署本年度的培训任务、研究应重点解决的问题，以确保完成浙江省教育厅规定的培训任务，并努力提高培训质量。

认真科学地做好学院师干训的五年规划、年度计划以及各学科专业的五年规划和年度计划。学院还对金华市区的学校进行了各校师干训五年规划和年度计划的检查。同时，根据上级文件精神，做到确保各校每年有20%的教师完成90学时的培训。

认真做好浙江省指令性培训参训对象的规划和推荐以及金华市指令性培训的规划工作。为了提高培训的针对性和实效性，金华市于2013年、2014年、2015年开展了以深化改革为主题的分层分类的市级指令性培训，包括分高中、初中、小学的办公室主任培训、教务主任培训、政教主任培训等中层干部的培训以及学科教研组长的培训，提高了中层及学校骨干的教育教学管理能力和水平。

二、健全培训规章制度，确保各项培训工作圆满完成

这十年，学院不断健全和完善培训的各项规章制度，并对一些具体的培训操作标准和流程进行重新制定。如制定了《教师专业发展培训工作流程及质量要求》《教师专业发展培训相关部门的工作职责》《培训学员手册》《项目制培训考核评价方案》《教师专业发展培训项目管理实施意见》《经费使用管理意见》等。正是因为有了这些管理制度、标准和操作流程，才使学院的师干训工作日趋规范，培训管理体系和实施体系逐步完善，才能应对学院培训量的急速增长形势，确保学院师干训工作能够保质保量地有序进行。这也标志着学院师干训工作已逐步迈向成熟发展的新阶段。从金华全市看，“十一五”与“十二五”这十年期间，金华教育系统的“校长任职资格培训”“校长岗位提高培训”“名师名校长培养人选培训”“幼儿园园长培训”“新教师上岗培训”“骨干教师培训”“教师自选培训”以及各类“指令

性常规培训”等一系列师干训工作都规范有序地进行，并且每年都圆满超额地完成了省市各项培训任务。

三、适应新形势新要求，认真抓好教师自主选择培训

2006至2015年这十年，学院的中小学教师培训分为三个阶段。

2007年以前，实行的是指定的教师培训模式，即每年由金华教育学院根据学段学科进行分类，拟定暑期中小学教师继续教育（培训）计划，然后由金华市教育局下文件，再组织中小学教师报名，最后由金华教育学院在暑期组织中小学教师进行培训，每人每年参加48学时的培训。

2007年至2011年，根据金华市教育局的要求，实行以网络培训为主，以集中培训为辅的中小学教师继续教育政策。金华教育学院与杭州师范大学继续教育学院开展合作，借用杭州师范大学继续教育学院的网络培训资源和平台，每年在平台上开设数百门网络培训课程，由中小教师在每年的六月底进行报名选课，暑期通过网络进行学习并完成作业。中小学骨干教师的培训则以集中培训的形式进行，每人每年参加48学时的培训。

2011年以后，为深入贯彻落实全国工作会议精神、《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》和浙江省工作会议精神、《浙江省中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》，不断提高浙江省中小学教师的职业道德、专业知识和教学技能，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，浙江省教育厅从2011年7月1日开始实施《浙江省中小学教师专业发展培训若干规定》（以下简称为《若干规定》），这是加强教师专业发展培训，积极推进教育改革，促进教育科学和谐发展的一项重要举措；也是深入实施素质教育，全面提高教育质量的必然要求；更是广大教师加快专业发展、实现自身价值的内在需求和迫切愿望。该《若干规定》坚持以促进教师专业发展为本，突出强调教师培训必须充分体现教师的自主选择性，调动教师参与培训的积极性；充分体现教师培训机构的竞争性，大力提高教师培训的针对性和有效性。这标志着浙江省教师教育培训制度的重大改革，教师培训自此开始实行

“培训机构开放竞争、教师自主选择培训课程”的培训新机制。

面对培训工作的新形势、新要求与新挑战，金华教育学院迎难而上，严格执行浙江省教育厅的自主选课时间节点及流程要求，积极抓好自主选择培训的每一个环节。从培训调研到项目研发，再到组织学院项目管理领导小组进行认真审核，接着到项目上传、教育局审核，学员报名审核、录取，最后确认开班。然后按计划办班，做到一环紧扣一环。经过努力，几年下来，来学院的参训人员不断飙升，屡屡刷新纪录，从2011年全年8000多人次，到2012年及2013年约10000人次，再到2014年的14000多人次，而2015年全年参训人员更是创新高——达到了23000余人次！近年来，金华教育学院通过不断强化管理、开拓创新、提高质量，促使学院师干训工作发展势头看涨，一年比一年更“红火”。

四、开拓培训范围，积极承担省重点培训项目

承办浙江省重点培训项目，是学院开拓培训范围、追求高层次培训的体现，学院领导十分重视。从2013年开始金华教育学院承担了2个省重点培训项目：浙江省小学骨干校长培训班，报名61人，实际参训61人；浙江省幼儿园园长培训班，报名60人，实际参训47人。通过对省级重点培训项目方案的研发与实施，学院进一步加强了团队的建设，提升了学院的培训层次，促进了培训工作的深化和培训质量的提高。2014年，学院继续努力，积极组织申报并承担了7个省级重点培训项目，在数量上有了大的突破。其中浙江省农村初中校长培训班40人，浙江省民办初中校长培训班40人，浙江省小学骨干校长培训班40人，浙江省农村小学校长培训班40人，浙江省小学培训者培训班40人，浙江省幼儿园园长培训班40人，浙江省小学科学学科带头人培训班40人。浙江省教育厅教师培训管理平台的考核成绩均在98分以上。2015年，在省重点培训项目参训人数全省整体下调三分之二的情况下，学院积极申办，共有8个项目获批，最后承办了7个省级重点培训项目。其中浙江省初中骨干校长培训班2个，参训82人；浙江省小学骨干校长培训班1个，参训41人；浙江省初中培训者培训班1个，

参训 29 人；浙江省中学体育学科带头人培训班 1 个，参训 28 人，浙江省初中英语学科带头人培训班 1 个，参训 26 人；浙江省初中语文学科带头人培训班 1 个，参训 10 人。

五、创新培训模式，打造师干训自身品牌

随着全面培训的不断深化，教师对培训的要求越来越高，培训的难度也越来越大。只有持续不断地满足学员日益变化的需求，改进培训的方式方法，创新培训模式，才能适应培训的新常态。

为此，学院十分重视培训模式创新。从 2007 年开始，学院在与杭州师范大学继续教育学院合作开展网络培训的过程中，将杭州师范大学的网络课程资源进行整合，形成了由学院制定培训主题、学员自主选课参加网络学习的培训模式；从 2011 年开始，为了解决学校教师培训的工学矛盾，以及提高培训的针对性和有效性，学院探索了根据中小学校需求而实施的订单式“助推教改、送培入校”模式，还有基于培训者与学员、学员与学员之间的集群互动学习与交流，构建了“集群式互动”培训模式；从 2013 年开始，为了使培训更贴近中小学实际，学院将浙中名校成功的教育教学改革成果纳入培训课程，形成了“走进浙中名校现场”模式；从 2014 年开始，为了实现培训与教研的结合，学院将课堂教学研究与培训相结合，由学院项目负责人和金华市教研员合作开展了“研训一体”模式；同时，从 2014 年开始，学院还充分利用金华市乃至浙江省特级教师和名师资源，形成了以观摩课为主要形式的“名师大课堂”模式。近年来，学院已经打造了“走进浙中名校”“走进浙中名师”“浙中好课”等一系列品牌培训项目，也已初步形成了课堂技术改进系列、信息技术应用能力提升系列、班主任专业发展、教师形象的塑造与维护、家庭教育实践与指导、时尚健身系列等自身品牌项目，吸引了一大批来自全省各地的中小学校长和教师前来参训。

六、重视培训宣传，扩大学院师干训影响力

要做好培训工作，提高培训质量，扩大学院师干训影响力，离不开培训

的宣传工作。近年来,学院通过三大举措抓好抓实师干训宣传工作。

一是抓好培训政策的宣传。通过及时宣传培训政策,以提高教育行政部门及相关人员、培训机构及从事培训工作的人员、中小幼儿园参训教师等对培训工作重要性的认识。通过召开各县(市、区)培训工作年会、市直属学校(单位)培训工作年会,来加强对培训政策的宣传和培训工作的研究;通过每年召开2—3次的学院项目负责人培训工作研讨会,向培训者传达培训政策的新变化,并及时根据变化研究提高培训质量的新举措;通过组织高中、初中、小学及幼儿园的校本培训的管理员培训,及时宣传相关的培训政策要求,指导学校如何抓好培训工作,提高培训实效性。

二是抓好培训动态特色的宣传。学院要求每一个培训项目结束后,项目负责人都要认真进行总结和梳理,将培训的过程、特色、图片、数据及参训者反馈等形成培训新闻报道,然后通过金华教育学院网站、金华教育学院微信公众号、金华教育网、《金华晚报》、浙江省中小学教师继续教育网等媒体及时进行报道宣传。学院每年都有近百篇培训主题的新闻稿在上述媒体上公开发布。

三是抓好培训成果的宣传。学院于2014年专门拍摄了培训纪录片,并在2014年学院承办的浙江省设区市培训机构负责人会议上进行了播放。同时,《都市快报》于2015年11月25日对学院培训工作取得的成效做了一个版面的专题报道。此外,学院还开展了评选并表彰学院十佳优秀培训师、十佳精品培训项目等活动。学院正是通过这一系列对培训成果的宣传活动,进一步扩大了学院师干训的影响力,也有力地提升了学院师干训的品牌效应。

七、开展培训研究,形成科研促培训发展的氛围

这十年,随着学院师干训工作的蓬勃发展,相关的科研工作也顺势而上,取得了一些成果。学院在自己办的《金华教育学院学报》上,专门开辟了师干训研究学术专栏,每期都会刊登培训教师及参训学员的优秀研究论文。近年,学院又成立了教师专业发展培训研究所,专门从事教师培训工作

研究。同时学院激励教师申报师干训省级课题并撰写培训研究论文，学院副院长吴惠强教授领衔的“教师培训机构培训能力提升研究”被立项为浙江省教师教育重点研究课题，并有多篇培训相关学术论文在《教育研究》《中小学教师培训》等专业核心期刊上发表，其他教师也有很多培训研究论文在各级学术刊物上公开发表。

学院积极开展培训模式的创新研究。近年来，学院相继对“助推教改、送培入校”“集群式互动培训”“走进浙中名校系列培训”等一系列新的培训模式进行了探索性研究，还开展了“名师大课堂”培训、“走进浙中名师”等培训项目的深入研究。通过不断加强创新研究，有利于让学院的师干训培训更贴近中小学实际，更接地气，同时有利于将中小学教育教学改革的最新成果有效地开发成最新的培训资源，极大地提高了培训的实效性。

八、强化质量监控，确保师干训的实效性

质量监控是确保教师培训质量的有效措施。金华市在2014年3月27日就成立了金华市中小学（幼儿园）教师培训质量监控中心，由金华市教育局分管领导杨卫玲同志兼主任，学院分管副院长、市教育局人事处处长兼副主任，各县（市、区）教师进修学校校长任组员。并下发了《金华市教育局关于进一步加强中小学教师培训质量管理工作的通知》（金市教人〔2014〕20号）文件与《关于组织开展金华市2014年下半年教师培训质量监控工作的通知》（金市教办人〔2014〕15号）文件，并于2014年12月，组织人员分三个组对各县（市、区）教师培训质量进行了检查，内容包括听取汇报，查看档案材料，召开教师座谈会，进行访谈分析汇总，反馈提高等。

为了进一步加强培训机构自身过程管理与考核，学院专门建立了培训的巡查制度，由干训处安排人员每天对每一个培训项目进行检查记录。检查内容包括：培训班别、上课地点、报名人数、实到人数、项目负责人姓名、培训中好的做法、存在的问题及建议、检查时间等，要求一旦发现问题必须及时处理，还要求检查人员对每个培训班上课情况进行拍照留存。学院同时还要求各项目负责人在培训中必须做到五个严格：严格培训项目专职管理人员

制度，严格实施培训项目日志管理制度，严格参训学员纪律管理，严格培训承诺落实，严格学员学习过程评价及考核制度。此外，学院每学期期末都会组织召开一次培训工作研讨会，对一学期以来的培训工作进行总结与反思，肯定取得的成绩及经验，分析存在的问题及原因，交流培训工作的做法及体会，并提出加强培训工作管理的要求。同时，建立参训教师、培训机构、培训者相互评价、相互制约机制，狠抓教师培训过程管理，以提高培训质量及实效性。

第二节 六大经验擎起师干训“艳阳天”

十年来，学院的师干训工作在量和质上都有了跨越式的发展和突破。发展至2015年，来学院参加集中培训的人数这一年达到23800余人次，培训项目数已上升到480多个，都创历史新高。可以说，学院师干训工作正蒸蒸日上，呈现出一片“艳阳天”的大好前景，而这片“艳阳天”的形成完全得益于“六大经验”。

一、各级领导重视，建立研究机构

“十一五”“十二五”期间，浙江省委、省政府从推动全省教育事业发展的角度，把师干训工作作为一项战略性、基础性工作来抓。金华市委、市政府也十分重视金华教育系统师干训工作，时任金华市委书记徐加爱、市长暨军民、副市长林丹军多次到金华教育学院视察并指导工作；金华市教育局党委书记、局长徐志坚同志更是对金华教育学院的发展寄予了殷切的希望，他希望教育学院师干训工作要为金华的中小学教育改革和发展服务，要培养一批“充满改革动力和改革能力”的校长和教师，金华教育学院要成为金华教育系统的“黄埔军校”。同时，省市有关领导也会不定期地来学院进行师干训工作的中期检查和末期评估等。2015年，根据《金华教育学院研究机构管理办法》，为了有效解决教师专业发展培训过程中发现和存在的问题，

提高培训的质量和效益，学院将培训工作和科研工作有机结合，努力营造浓郁的研究性培训文化和学术氛围，以使培训内容更具科学性、合理性、有效性，进而为学院争创培训品牌，形成培训特色打好基础。为此，学院专门成立了“金华教育学院教师专业发展培训研究所”，并提出了三年工作目标，该研究所将重点研究师干训工作的规律特点、培训模式、课程设置、内容安排、方法手段等问题，从而确保学院师干训工作有序、有效地开展。

二、坚持合作共赢，紧密联系学校

十年来，学院先后与金华市婺城区教育局、金东区教育局、金华市经济技术开发区教育局、金华山旅游经济区社会事业和宗教管理局就教育改革及教师专业发展培训达成了战略合作，并签署了相关合作协议，共同为区域教师专业发展做好统筹规划，促进教师培训工作协调发展。学院与金华市教研室、金华市教科所、金华市教育信息和技术中心等开展深度合作，整合教研科研及信息技术等资源，服务中小学。学院还与金华五中、金师附小签订了教师专业发展合作协议，并确定了金华市外国语学校、金华四中、金师附小、金华市环城小学、金华市东苑小学、金东区实验小学、金东区孝顺小学、武义县壶山小学、兰溪市锦绣国际幼儿园、义乌市廿三里初中、永康市解放小学、东阳市外国语小学、东阳市横店中心小学、浦江县实验小学、义乌市后宅中学、金华市海朵幼儿园等十多家单位为“走进浙中名校”项目学校。同时学院与金华电大、浙江交通技师学院、金华一中、金华市秋滨小学等20余所学校一起打造了“助推教改，送培入校”的培训项目。学院通过走合作道路，拓展教师专业发展培训协作，从而不断提升中小学在职教师的专业素养和区域影响力。

三、坚持全院战略，提升培训定位

在金华教育学院，每一位党委委员都有自己联系的培训项目，上下联动，全员参与。党委书记何宝钢教授、院长胡吉省教授、副书记兼副院长吴惠强教授等院领导多次为校长任职资格班、书记班及各类培训班学员上课，

并屡次亲自担任教师培训组班班主任。学院领导带头上培训课，带头负责培训组班，一时间在全院形成了浓厚的“人人重视，人人参与”的“全覆盖”师干训良好氛围。同时，在新制定的金华教育学院高校教师专业技术职务评聘制度中设立了“培训为主型”的教师职务类别，明确了“参与培训的工作量”“省培项目相当于省级科研项目”“每年 100 课时的中小学实践”等政策；在绩效考核方案中，更加明确了“培训班授课课时双倍计算”的规定；学院还为项目负责人提供一定的培训专项科研经费。

四、坚持示范引领，全面保障质量

教师培训质量的监管是教育行政部门的重要工作。金华市教育局在建立监控中心、加强监管的同时提出了要发掘、表彰一批教师培训精品项目和一批培训优秀教师的措施，希望通过榜样引领提升金华市中小学教师培训的质量。典型示范引领，这既是金华市教育局的要求，也是金华教育学院质量保障的重要策略。2014 年，学院评出了“十佳培训师”和“十佳精品培训项目”，让长期为培训工作付出的教师收获了来自组织的精神肯定。同时，优秀培训项目研发经验分享已成为学院年度的常规工作，学院吴克强副教授设计的“教师形象的塑造与维护”项目在省进修学校培训班上交流。让优秀培训师拥有成就感，将有力地激发培训工作者投身教师培训事业的持续热情和不竭动力，从而提升培训工作者的职业幸福指数，实现培训质量保障的“由内而外”。

五、坚持建强队伍，提升保障底气

“育人者必先受教育”。只有具备较高素质、能力和修养的教师，才能更好地驾驭师干训培训的课堂，才能通过教学实现培训目的和任务。可见，提升师干训教师队伍的专业水平、教学影响力对整个师干训工作的发展至关重要。为此，学院十分注重三支培训队伍的建设：专职培训者（项目负责人）队伍建设，培训师资（培训主讲教师）队伍建设，培训后勤保障队伍的建设。为了建设打造团结合作、积极向上、和谐融洽的培训团队，学院每年