前　言

本培训单元是国家基础教育课程改革通识培训[①] 教材中的一部分，由《新课程实施过程中培训问题研究》课题组开发。通识培训的对象是所有参与新课程实验的教师、教研员、校长和其他教育行政管理人员以及他们的培训者。通识培训的目的是帮助参与者[②] 了解并认同新课程的基本理念，在思想上和行动上做好实施新课程的准备，为进一步的学科培训（包括课程标准、教材、教法的培训）做好铺垫。通过本次培训，参与者应该对新课程的改革目标及其教育理念有一个初步的了解，对改革中有可能遇到的困难能够进行比较深入的思考，并能够积极主动地投身于新课程改革的具体实践之中。

通识培训的基本理念是：

- 激发和培养参与者自我发展的愿望与能力。通过对参与者进行有关新课程的培训，促进其职业的发展和个人的成长。
- 重视培训方式本身对参与者的示范作用。通过平等参与的方式使参与者亲身体验新课程所追求的新理念，从而促进他们在自己的教育教学活动中创造性地使用此类方法。
- 关注参与者的主动建构，鼓励参与者调动自己已有的经验，在合作交流中生成新的经验，为新课程的创设和实施贡献自己的智慧。

①通识培训只涉及新课程改革的一般性目标及其教育理念和改革措施，不包括学科（课程标准、教材、教法）培训的内容。

②为了体现本培训所倡导的平等参与的理念，本书将传统意义上的“培训对象”、“受训者”、“学员”改称为“参与者”。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

- 强调问题情境下的高层次学习，激发参与者积极思考，在提出问题、解决问题的过程中进行学习。

通识培训内容的设计主要遵循如下原则。

- 针对性：培训内容紧紧围绕与新课程有关的问题，引发参与者针对自己在新课程实施过程中有可能遇到的困难和困惑进行探讨。
- 生成性：培训内容应该具有迁移价值，有利于参与者在实施新课程的过程中根据自己的实际情况创造性地加以运用。
- 整合性：通识培训的内容应该与学科培训的内容相互配合，互相渗透，相得益彰。在可能的情况下，通识培训应该尽可能使用一些具体的学科实例，对有关问题进行更具情境化的阐释。
- 活动性：参与者不仅应该从概念上理解新课程的改革目标及其教育理念，而且应该在自己的行为上发生相应的变化。因此，培训包括了很多活动内容，使参与者在活动中体验新课程的改革思想和举措。

依照上述原则，课题组为通识培训开发了多个培训单元，并进行不同的组合以适应各种参与者的特点与需要，详细情况如下表所示。

新课程通识培训内容一览表

培训单元 / 参与者	新课程的理念与创新	新课程与学生发展	新课程与学习方式的变革	新课程与教师角色转变	新课程与评价改革	新课程与学校发展
教师	✓	✓	✓	✓		
教研员	✓		✓	✓	✓	
校长	✓				✓	✓
培训者	✓	✓	✓	✓	✓	✓
备注	每个单元的培训时间约为一天					

通识培训的效果不仅来自于培训内容，也体现在培训方式上。与以往的培训不太一样，本次培训主要采用平等参与的方式，让参与者自己对新课程的理念和做法进行探究。培训者通过创设情境，引导参与者在活动、表现和体验中反思自己的经验与观念，在交流和分享中学习他人的长处，产生新的思想，达到新的认识，从而实现自我提高。培训方式主要包括小讲座、讨论和案例分析、经验分享、教学观摩、工作坊、角色扮演、游戏以及其他一些需要参与者动起来的练习。

在这样的培训中，培训者与参与者的角色将发生很大的变化。培训者不再是传统意义上的信息提供者、标准答案的发布者或核实者，也不再是传递上级行政命令的“二传手”。培训者成了参与者的“协助者”、“协作者”，帮助并与参与者一起学习，共同提高。传统意义上的“培训对象”、“受训者”或“学员”也发生了角色上的变化，他们成了“参与者”，是培训内容和形式的主动创造者，是非常丰富的培训资源，同时也是培训者的“合作伙伴”。

这种培训方式对培训者、参与者和培训内容都有一定的要求。

- 培训者要以平等的态度面对参与者，在充分沟通的基础上与参与者建立平等合作的关系；培训者不要居高临下地批判、揭露参与者的问题，也不要包办代替或为参与者提供现成的答案；引导、启发参与者自己发现问题、思考问题进而解决问题，才是培训者最重要的职责。
- 参与者要以一种开放的心态参加培训，主动与他人分享自己的看法和做法，积极地与小组成员合作，而不是被动地等待培训者的安排或旁观其他人的活动。
- 培训中提出的问题应该具有一定的思考价值、一定的开放性和发散性，以鼓励参与者从多个角度进行深入思考与探索，形成多元

的回答，生成丰富而个性化的策略。

培训班人数不能太多，一般不要超过 30 人。如果超过 30 人，培训者可以考虑更经常地组织分组活动，使大家都有参与的机会。

培训需要一定的时间周期。如果时间太短，参与者无法体验从陌生到熟悉，从不习惯到习惯，从怀疑、观望到尝试、投入的过程。也许有的参与者在培训结束时仍旧对这种方式持怀疑态度，哪也不要紧。培训者和参与者本人都要有耐心，不要操之过急。任何改变都是需要时间的，需要进行多次类似的培训。

参与式培训需要大家的参与，因此营造一个和谐、宽松的学习氛围至关重要。培训开始时（甚至每半天活动开始时）可以开展一些热身活动，如小组成员相互自我介绍、做名片、给小组取名字、自我欣赏、相互亲近等，使大家消除彼此之间的陌生感，在精神上得到放松。讨论时可以使用诸如“头脑风暴”之类的活动，让大家畅所欲言，充分发表自己的看法。在充分讨论的基础上，培训者应当进行及时的总结和提升，帮助参与者从感性的经验中生成理性的认识。

参与式培训的大部分活动在小组内进行，分组时需要遵循一定的规则。小组成员要进行角色分工，以保证小组学习顺利进行。每个小组应有如下五个基本角色，由小组成员轮流担任：

召集人——组织小组讨论，鼓励人人参与，避免个别人的“话语霸权”；

记录员——记录小组中每一位成员的发言，不要对其进行价值判断，防止信息衰减；

计时员——保证小组内每一位成员都有时间发言，提醒发言过长者缩短说话时间；

噪音控制员——提醒本组成员讨论时声音不要过高，以免影

响其他组交流；

汇报人——代表本组汇报小组讨论的结果，汇报时要注重精练、概括，不要“照本宣科”。

本课题是国家基础教育课程改革重大研究课题之一，得到了教育部基础教育司与基础教育课程教材发展中心领导的大力支持，特别是教育部基础教育司朱慕菊副司长、沈白榆处长和基础教育课程教材发展中心主任助理刘兼一直关注、指导项目的进展，并对培训的基本框架和具体内容都提出了十分宝贵的指导性意见。本丛书在编写过程中，教育部基础教育课程教材发展中心组织余文森、吴刚平、郭元祥、康长运、芦咏莉、马云鹏、佐斌、徐辉、张华、崔允漷、高凌飚、石鸥、肖川等有关专家反复通读了相应的培训单元，为修改和完善本培训材料提供了建设性的意见。所有的培训单元都经过了课题组反复的研讨与修改，单元完成以后，课题组负责人陈向明和曾琦通读了全稿，对内容和文字进行了必要的修改和润色。丛书中的诸多观点是参与本次课程改革项目的人员集体智慧的结晶。教育科学出版社的领导、编辑和有关人员为本培训单元校稿订正及本书的出版做了大量的工作，特此致谢。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

编 者 的 话

现在回想起来，当时实在是“天真无知”的，而最为不利的情况也许是我们在开始阶段过于理想主义了。（第 430 页）

五年就这样过去了。到 1970 年，我所关切的已不是凭借课程从内部去改革学校，而是为了适合社会的需要，把学校改组，把学校改成教育机关。要求于我们的，已不是改革而是革命。在这个重大任务中，学术的作用是什么，也就不那么简单了。（第 435～436 页）

就紧要之处来说，起中介作用的工具势将不是课程而是学校，甚至连学校也不是而是社会。（第 436 页）

一本杰出的、令人感动的名为《巴比纳的儿童》（Children of Barbiana）的著作，讲述在意大利的一个山城托斯卡（Tuscar），儿童在学校的许多科目方面曾经有过无数次的不及格，因而他们世世代代都感到前途无望，只能当一名无技能的勤杂工。有位牧师来到了这个教区。他帮助一所学校，使这里的儿童没有一个不及格，使这里认为每一个儿童都得及格是理所当然的。（第 437 页）

——布鲁纳：《教育过程再探》，《布鲁纳教育论著选》，人民教育出版社，1989 年版

以上是 20 世纪 60 年代美国课程改革领导人布鲁纳对课程改革与学校关系进行反思的一些片段。在这些片段中，我们可以感到布鲁纳从理想主义走向现实主义、课程走向学校甚至社会，即从一端走向另一端时的情绪与偏激。实际上，理想与现实在人类现实生活中永远是互动的。课程改革与学校发展也同样是互动的。课程改革的成功不能仅仅指望“布鲁纳们”的努力，也不能像意大利的山城学校那样被动地等待“牧师校长”的出现。我们需要的是“布鲁纳们”与校长、管理者的携手并进。新课程理念与方案的最终实现是在学校，其成功与否在于学校的校长、管理者与教师。什么样的学校才能成就新课程，新课程又为学校的发展提供了什么样的契机，这就是在新课程的学校管理者培训中所要探讨的核心问题，也是这本培训手册所关注的核心问题。

内 容 简 介

《新课程与学校发展》的培训对象主要是新课程改革实验区中小学的学校管理者及相关的教育管理人员和培训者。主要探讨新课程改革所需要的学校建设和管理改革。

新课程的最终发生地是学校。平时，人们常说，有一个好校长就意味着有一所好学校，新课程的实施能否成功，学校的管理者尤其是校长起着关键的作用。

参加本单元培训的学校管理者在经过新课程理念的单元培训后，对学习方式的变革、课程功能的转变、综合实践活动以及评价改革等新理念和新的实践应该有了基本的了解。本单元培训的目标是：参与者在学习资料、分析案例、分享经验、讨论问题和交流思想等参与式合作学习中，发现与体验学校管理重构对于新课程实施的重要性，初步确立新的学校观和管理观，理解校本课程开发的内涵，在新课程与学校发展之间建立积极有效的联系——只有善于改革的学校才能成就新课程，新课程又为学校的发展提供了新的契机。

单元名称确定为“新课程与学校发展”而不是“新课程与学校管理”，目的是希望学校管理者对新课程与学校的关系有一个更广阔的视野，突出学校管理是为学生、教师和学校的发展服务的思想，并且将以校长制订“引入新课程的学校发展计划”作为本单元的最后学习成果。

本培训单元根据新课程与学校管理和发展的内在关系分为 4 个专题。

专题 1：生命的园地 —— 重新理解学校　要求参与者在反思自己的学校观与探究学校生命源泉和生命意义的活动中，重新认识学校，初步形成新的学校观。

专题 2：生命的焕发 —— 重新理解管理　让参与者积极总结交流已经发生变化的管理，深入理解新课程对学校管理提出的新要求和为学校发展提供的新机遇，并实质性地探讨学校制度与机构的改革，真正为新课程改革创造相应的环境。

专题 3：校本课程开发与管理　明确新课程改革赋予学校课程管理的权力和责任，校本课程开发与管理的内涵，以及校本课程开发的模式等问题。

专题 4：我的学校发展计划　参与者在前面 3 个专题的基础上，从自己学校的实际情况和新课程改革的具体任务出发，根据新的学校观和管理理念研究制订学校发展计划，主要是引入新课程的学校发展计划。

专题设置一览表

单元名称	新课程与学校发展	培训目标	使参与者在参与式合作学习中，发现与体验学校管理重构对于新课程实施的重要性，初步确立新的学校观和管理观，理解校本课程开发的内涵，在新课程与学校发展间建立积极有效的联系，并初步制订出“引入新课程”的学校发展计划。
培训对象	中小学管理者		
总学时	11 小时		

专题名称	活动名称	活动时间*	学习内容	学习形式
专题 1 生命的园地——重新理解学校	活动 1.1 以校会友：“我的学校”素描	30 分钟	彼此学校之间的了解； 反思自己的学校观。	填写活动卡； 自我反思。
	活动 1.2 学校生命意义的探究	120 分钟	探究学校的生命源泉； 理解学校的生命意义； 探索使学校中的人们获得幸福的方式。	案例分析； 经验交流； 文献研究讨论。
专题 2 生命的焕发——重新理解管理	活动 2.1 管理新意义的探究	120 分钟	管理已经发生的变化； 新课程对学校管理提出的新要求； 新课程为学校管理提供的新机遇。	案例分析； 经验交流； 文献学习讨论。
	活动 2.2 如何建设我们的制度和机构？	120 分钟	初步明确学校中的哪些制度需要改革，哪些制度是欠缺的，需要建设的； 就某些制度的建设形成一些基本的思路，了解一些基本的方法。	案例分析； 经验交流； 文献学习讨论。

续表

专题名称	活动名称	活动时间*	学习内容	学习形式
专题3 校本课程开发与管理	活动3.1 什么是校本课程及开发?	120分钟	理解和明确三级课程; 深入理解校本课程开发与管理的内涵。	讲座。
	活动3.2 集思广益:我们的校本课程开发	90分钟	初步思考本校校本课程开发的思路; 真正理解制定校本课程的程序。	学校分析; 小组讨论。
专题4 我的学校发展计划	活动4.1 “引入新课程”的学校发展计划	60分钟	了解学校发展计划的基本框架及制定的基本思路、方法与技术; 初步勾勒自己所在学校的发展计划; 互相诊治学校发展计划的合理性及可行性。	个人研究; 集体讨论。

表中所列活动时间是根据以往培训经验而提供的一个建议时间，培训者可以根据培训的实际情况，适当延长或缩短活动时间。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

专题 1　生命的园地
——重新理解学校

专题说明

新课程方案是在具体的学校中，通过校长领导下的教师队伍的创造性劳动而变成现实的。参与者即学校管理者要完成这样一项艰巨的任务，即在理解了新课程的基本理念之后，需要对所在学校有新的思考和认识。本专题的任务就是为参与者发展新的学校理念提供帮助。

活动 1.1　以校会友：“我的学校”素描

活动时间

30 分钟。

预期效果

参与者能够在与他人的交流中了解自己学校观的特征，丰富“学校”表象。

活动用具

活动卡 1.1　“我的学校”素描。

彩笔。

活动步骤

步骤 1，形成小组。

(1) 参与者在小组（5～7 人）内自我介绍，创造友好、轻松、愉快的氛围。

(2) 产生小组名称，建立小组内的集体认同感，并利于各小组活动成果的展示。

(3) 小组内角色分工：召集人、记录员、计时员、噪音控制员和汇报人。

步骤 2，填写活动卡。每位参与者独立完成。

给培训者的建议

鼓励参与者自己独立完成。

步骤 3，小组内交流活动卡。每人讲解自己活动卡的内容。

步骤 4，大组交流活动卡。可张贴在周围墙壁上，然后观摩交流。

给培训者的建议

☆培训者应迅速了解和分析各种“不同的学校”，并加以归纳和整理。

☆在活动小结时，可分析参与者描绘的“学校”的不同类型和总体特征，并启发大家思考这些学校特征背后的学校观。可建立这样几个分析角度：学校由什么组成？（凸现的是人、事还是物，哪些人、事和物？思维仅限于学校还是能扩展到校外？）学校是否有特色？等等。

活　动　说　明

本活动的目的是：

一、热身活动，以校会友，增进参与者的相互了解；

二、在学校的描绘、交流和分析中，给参与者一个了解自己对自己学校理解的机会。

活动卡 1.1.1 “我的学校”素描

请您以简笔画或几句话的方式描绘一下您的学校。

活动 1.2 学校生命意义的探究

活动时间

120 分钟。

预期效果

- 参与者在阅读和讨论中能够拓宽自己的“学校”视野；
- 参与者能够就学校的一些基本观点达成共识。

学习材料

阅读材料 1.2.1 教育史上的各种学校观。

阅读材料 1.2.2 课程资源如何开发利用——专家谈基础教育课程改革(之八)。

阅读材料 1.2.3 贵州支教引发的思考。

阅读材料 1.2.4 新世纪学校在多层面上的多重功能。

阅读材料 1.2.5 当老师还有什么意思。

阅读材料 1.2.6 读《当老师还有什么意思》说教师职业底线。

阅读材料 1.2.7 评论：如今的教师好不好当？

阅读材料 1.2.8 大道教师活出了意思—— 安阳人民大道小学教师思想火花精粹。

活动用具

讨论问题卡 1.2.1 学校的生命力在哪里？（即学校有什么？）

讨论问题卡 1.2.2 学校的生命意义是什么？（即学校的功能是什么?)

讨论问题卡 1.2.3 怎样使学校成为一个幸福的地方？

大白纸、彩笔、胶带、剪刀。

活动步骤

步骤 1，发放并讲解讨论问题卡，使参与者了解所要讨论的问题。

步骤 2，小组讨论。

（1）确定各小组的讨论问题，每个小组成员要针对本小组的问题进行深入讨论。

（2）组内讨论。由于各小组的讨论问题不完全相同，因此各组的记录很重要。小组内分工应再次落实。

步骤 3，大组交流。

（1）将选择同一个问题的小组的讨论结果张贴在一起。

（2）按问题卡 1 到问题卡 3 的顺序，由选择同一个问题的小组集中介绍他们的讨论情况，使参与者共享不同问题在讨论中产生的思路与观点。

给培训者的建议

☆培训者可以事先准备好 3 个数码的纸条，由各小组随机抽取其中一个代号，与讨论问题相对应，使各小组在机会相等的情况下确定出本组的讨论主题。

☆各小组的讨论应记录在大白纸上，以便为以后的集体交流提供视觉信息。

需要全本请访问 www.ertongbook.com