

“国培计划”对我国教师培训的创新性贡献

李瑾瑜¹, 王 建²

(1. 西北师范大学 教育学院, 甘肃 兰州 730070;

2. 川南幼儿师范高等专科学校 初等教育系, 四川 内江 641000)

摘 要:2010年启动实施的“国培计划”是中国中小学教师队伍建设史上一项具有划时代意义的创举。它不仅以实际的行动让数以百万计的中西部中小学幼儿园教师直接受益,更对我国教师培训的发展具有创新性的贡献,主要表现在重构教师培训的理念与价值、建立教师培训的顶层设计制度、实施教师培训的项目管理、建立培训项目的招投标制度、注重培训机构资质与专家团队建设、研发课程标准规范教师培训内容、首创置换脱产研修和混合式培训等多元化教师培训模式、重视培训课程资源的生成与管理、尝试建立多种有效的培训绩效评估制度,促进职前职后一体化的教师教育新体系的建立。这些创新性贡献带动和促进我国教师培训进入到了新的历史阶段。

关键词:“国培计划”; 中西部; 教师培训; 创新性贡献

中图分类号: G451.2

文献标识码: A

文章编号: 2096-319X(2017)02-0001-09

为推动中西部地区基础教育发展和师资队伍建设,2010年起,我国开始实施“中小学教师国家级培训计划”(以下简称“国培计划”)。该计划以农村教师为重点,通过实施优秀骨干教师示范性培训、中西部农村教师培训、紧缺薄弱学科教师培训、班主任教师培训、学前教师培训、特殊教育教师培训等重要项目,采取送教下乡、访问名校、置换研修、短期集中、网络研修与校本研修等多种方式大规模培训中小学教师和幼儿园教师,是提高中西部中小学教师特别是农村教师队伍整体素质的重大举措。

从我国教师培训演进的历程看,有两个具有重大影响的事件值得我们关注。一是,1999年1月国务院批转教育部的《面向21世纪教育振兴行动计划》,据此设计了“跨世纪园丁工程”,提出要重点加强中小学骨干教师队伍建设,在全国选拔10万名中小学及职业学校骨干教师进行培训,其中1万名由教育部组织重点培训,通过开展

集中研习、巡回讲学、教学研究和实地观摩研修等活动,促进骨干教师专业成长,并发挥骨干教师在当地教育教学改革中的带动和辐射作用。二是,2010年7月,中共中央、国务院颁布了《国家中长期教育改革和发展纲要(2010-2020)》,明确提出“倡导教育家办学”的指导思想,要求“提高教师业务水平,完善培养培训体系,做好培养培训规划,优化教师队伍结构,提高教师专业水平和教学能力。”据此教育部、财政部设计启动了“国培计划”,以示范引领“雪中送炭”和促进改革为宗旨,通过“中小学教师示范性培训项目”和“中西部农村骨干教师培训项目”两大类项目的实施,培训一批“种子”教师,使他们在推进素质教育和教师培训方面发挥骨干示范作用;开发教师培训优质资源,创新教师培训模式和方法,推动全国大规模中小学教师培训的开展;重点支持中西部农村教师培训,引导和鼓励地方完善教师培训体系,加大农村教师培训力度,显著提高

收稿日期:2017-06-01

作者简介:李瑾瑜(1963—),男,甘肃庄浪人,西北师范大学教育学院教授,主要从事课程与教学、农村教育、教师培训与专业发展研究, E-mail: jyli2002cn@163.com; 王 建(1988—),男,四川自贡人,川南幼儿师范高等专科学校初等教育系助教,主要从事教师教育研究。

农村教师队伍素质;促进教师教育改革,推动高等师范院校面向基础教育,为中小学教师特别是中西部农村教师创造更多更好的培训机会和优质培训服务。

但是,“国培计划”的实施是教师培训形态彻底发生变化的分水岭。它实施范围广、投入力度大、影响程度高,实践尝试多,开创了我国教师培训前所未有的新局面。由于“国培计划”的“国”字头力量,“国培计划”的标识和名称已经成为一个品牌。中西部许多省、市县是借助“国培计划”的推动和支持,促使教师培训有了质的飞跃,走上了规范之道,学会了如何组织管理设计和实施培训。而且也是“国培计划”的带动和推动,地方培训经费政策的落实、培训机构的建设、培训者队伍的建设,以及教师专业发展常态化制度的形成等都有了较大进步。而且“国培计划”项目的设计、组织、管理、实施、评价的理念和模式、方法都已经成为地方全员常规教师培训的模板样式。“国培计划”作为具有国家意志的教师培训行动,在中国教师培训专业化的努力探索历程中具有重要意义,也必将在中国教育史上留下辉煌的印迹,并以此为基础建立起从理念到模式再到方法相贯穿的教师培训文化。因此,“国培计划”的意义不仅在通过具体的培训行动让数以百万计的教师受益,更在于它带来的对教师发展和教师培训所具有的持续变革的效应和创新性的贡献。也可以这样说,“国培计划”的具体行动可能会成为过去,但“国培计划”所积累、沉淀、凝聚下的“培训文化”将永具可持续的特质,会继续成为我国教师培训的巨大财富。

“国培计划”是一个包含了从国家到地方、从政策到实践、从理念到行动、从项目到管理、从设计到实施、从内容到方式、从过程到绩效等在内的多类型多层次多因素所构成的一个整体系统。它有自己的运行机制和路径,也有自己众多方面的特色性尝试和探索。本文将“国培计划”的“创新性贡献”界定为在我国教师培训领域里前所未有的、改变教师培训现状的以及对教师培训发展产生持续重大影响的积极创举,也就将“国培计划”对我国教师培训的创新性贡献归纳为重

构教师培训的理念与价值、建立教师培训的顶层设计制度、实施教师培训的项目管理、建立培训项目的招投标制度、注重培训机构资质与专家团队建设、研发课程标准规范教师培训内容、首创置换脱产研修模式和混合式研修模式、重视培训课程资源的生成与管理、尝试建立多种有效的培训绩效评估制度,促进职前职后一体化的教师教育新体系的建立等十个方面。

一、重构教师培训的理念与价值

“国培计划”以示范引领、“雪中送炭”和促进改革为宗旨。这一宗旨的价值定位在我国教师培训历史上是前所未有的,它涉及到教师自身的专业成长、教师培训体系的完善、教师教育的改革、教师培训效果的辐射引领以及教育公平的实现等方面,充分体现了“国家意志”的教师培训行动,是国家史无前例高度重视中小学教师培训的有力体现。“国培计划”对乡村教师培训的关注,不仅是对乡村教育师资进行“输血”,更主要是在于“造血”,以实现教师的可持续发展,这是基于教师专业发展的理念所做出的一种价值选择。同时,“国培计划”非常关注和强调教师培训的“需求导向”,强调“以需为本”。明确指出要“准确把握教师培训需求分析,细分培训对象,有针对性地进行培训规划设计。”每一类项目都要求注重培训的需求调研,始终把培训需求调研作为培训课程设置及方案生成的一个必经环节,充分体现了“按需施训”的培训理念。由于“国培计划”对“需求为本”的教师培训的价值确立和积极倡导,需求调研现在已成为谈及教师培训不可或缺的基本环节,尤其是对乡村教师的培训,更加强调找准教师发展短板,分类细化设计培训项目,确保培训的针对性和科学性。由于“国培计划”的推动与带动,人们对教师培训价值的认识也不断深入,教师培训从原来的“办班”、“创收”、“讲座”等“事务”层面转变到了教师培训是教师的权利、教师培训是教师的学习、教师培训是教师专业发展的过程、教师培训是专业、教师培训更是事业等等这些价值方面,这些培训理念和价值的创新正成为推动教师培训实践变革的重要力量。

二、建立教师培训的顶层设计制度

“国培计划”是一个庞大的国家计划,它涉及到部门、人力、财力、项目、活动、管理、评估等诸多复杂因素,更面对前所未有的公平与效率、全体与分层、数量与质量等诸矛盾的挑战。尤其是,“国培计划”必须基于相应的政策理念对现实问题进行判断,并在这种判断的基础上做出价值选择和价值导引,使各类培训为教师提供有效的、可持续的学习服务与学习支持,进而达到解决问题、提升能力、改善素质的目的。同时,“国培计划”所坚守的价值选择和导引还体现在既要考虑当务之急,又要着眼长远发展,既要有针对现实问题的操作性的制度、机制和规范措施的要求,更要有直抵培训本质的行动和方法。基于此,“国培计划”必须要有科学合理的顶层设计。事实证明,“国培计划”重视顶层设计也是一个创新之举。“国培计划”针对培训规模大、周期长、涉及面广的特点,十分注重顶层设计,具体表现在:一是重视宏观层面的规划设计,体现为对整个“计划”的理解、分解和实施的路线图。二是重视中观层面的规划设计,体现为对“示范性项目”和“中西部项目”的目标、对象、内容、方式的清晰理解与把握,也体现在对教师培训的“中央责任”和“地方事权”的明确区分与要求。三是微观层面的规划设计,体现为对培训项目确立、培训机构协调、培训重心下移、关注实践、聚焦乡村等特点的清晰把握,对团队置换脱产研修、送教下乡、乡村教师访名校、乡村校(园)长培训、教师网络研修与校本研修、工作坊研修、项目整县综合推进等各类项目紧密衔接、互为支撑、共同助力,也对培训机构与中小学协作共进的教师培训新机制给予关注和指导,使分类、分层、分岗、分科的教师培训项目有序实施。为了使“国培计划”更加科学有效地造福教师造福教育,就要不断地做好顶层设计。这个过程又不是闭门造车或修修补补,而是要更加符合实际需求,直面各种问题。为此,教育部专门组织专家组到中西部深入调研,到基层学校、到教师中间去,倾听他们对国培的声音,听取意见与建议,提出相应的对策。“国培计划”对教师培训的

顶层设计的思路 and 方式,也推动了中西部各省按照科学合理、精细规划顶层设计思路规划本身的教师培训,并在广泛深入调研的基础上,根据地方中小学教师队伍建设的实际和参训教师的培训需求,认真做好自己的项目设计,制定富有本省特点的培训方案,而且表现出了“基层智慧”。由此可以看出,“国培计划”建立的顶层设计制度,不仅对以后我国组织大规模多层次的教师培训项目积累了经验,也推动了各省各地依照“国培计划”的顶层设计理念、层次和做法常态化地设计自己的培训项目。

三、引用项目管理的方式实施培训

项目管理是现代科学管理的重要方式。项目作为在限定的时间内需完成的任务,项目管理就需要运用系统的观点、方法和理论,对项目计划、组织、实施、协调、控制和评价等各个环节予以要求和指导,以保证和实现项目的目标。“国培计划”在管理上的最大创新是采取了项目管理的思路 and 做法,明显体现出由机构引领转向项目引领的新特点。“国培计划”的项目管理,首先体现为国家层面对项目设计的规划和引导,而且有项目设计的具体特点和要求。其次体现为各省对项目的设计与管理。特别是,“国培计划”的培训项目不再是上级主管部门摊派给下级培训机构的一种自上而下的常规性工作,而是在“项目指南”的引导下,由各省和各培训机构自主设计、竞标申请的方式通过专业的评审而获得。每个项目包含着一些核心要素,如项目首席专家、项目主题、项目目标、项目学习者需求分析、课程内容设计、培训团队、实施路径、保障条件、课程特色、资源生成、监测与评估工具与方式、网络技术支持等等。包含这些要素设计出的一个个项目,就把以往自上而下的工作分派转化为上下贯通的项目运行,从项目规划到项目完成,上级主管部门与下级执行部门有多级契合点。“国培计划”在项目监控管理上,重点建立了培训学员选派、培训过程管理和项目实施的晋升淘汰等机制,并通过推行教师培训学分管理,激发教师参训动力。以项目管理的方式来组织实施培训,上级主管部门不仅能够妥善

地把培训任务分派下去,而且还可以对培训项目的实施过程进行有效监管,并对培训项目的实施结果进行绩效评估。通过培训项目的逐年滚动,前一轮的评估结果将作为下一轮培训项目分配的重要依据,这样不仅有利于培训机构履行项目承诺,严控培训过程,争取培训实效,而且通过优胜劣汰,还可以促进培训机构的优化升级,提升培训质量。从现实的影响效应看,“国培计划”采用项目管理的方式管理培训,已经逐渐转化为省市县校管理教师培训的常态做法。无论是委托还是自选的方式获得教师培训任务,都要以培训项目管理的方式去设计和组织,而且对项目要素的确定也借鉴或采用“国培计划”项目管理的模板。

四、建立培训项目的招投标制度

“国培计划”是借助国家资源实施的教师培训,这种“国家行为”不宜采用资源分配或指定的方式,而是要采用更加民主的途径让更多优质资源和力量参与到教师培训中,以保证“国培计划”的“国家质量”。基于此,按照“公平、公正、公开”的原则,为了遴选出真正具有实力的培训机构,确保培训效果,“国培计划”对所有的培训项目都实行招投标制度。借助于这种制度,择优遴选高水平院校、具有资质的公办和民办教师培训机构、优秀中小学幼儿园以及县级教师进修学校承担了教师培训任务,确保培训机构公平参与、规范运作、能进能出,也形成了教师培训机构竞争激励机制。“国培计划”将周期招标与年度报审相结合,对绩效考评优良的单位实行2—3年周期招标制,同时实施年度末位淘汰,末位淘汰比例原则上不少于20%。有统计数据显示,在2010年培训机构的遴选中,示范性项目从申报的68所院校和机构中遴选出38所院校和机构承担培训任务,淘汰率为44%;中西部项目也按照年度项目招标指南和有关标准,遵循邀标程序,规范招标,并严格进行评审,最终确定了158所院校和机构承担培训任务。通过招投标的培训机构,又按照严格的条件和要求,通过招投标的方式来申请培训项目,然后相关部门对其承担的资质、专业化水平、服务保障、专家团队以及培训绩效等条件,进行全方位、综合化

的审核,达标者可以承担相应的培训项目,不合格者则一律不予采用。借助于招投标制度,不仅打破了以往教师培训中由教育行政部门指定教师培训机构的做法,充分调动社会各方面力量参与教师培训的积极性,而且还从源头上保证了“国培计划”的高标准和高起点,为提高教师培训质量奠定了坚实的基础。随着“国培计划”的深入推行,招投标制度已经在我国各级各类教师培训工作中得到了广泛的推广和应用,并产生了深远的影响。而且,“国培计划”项目的招投标制度在各地的实践中不断得到完善,并且逐渐对应纳入到政府采购的范围,逐步建立健全了教师培训项目招投标和优质培训资源遴选的常态机制和政府采购教师培训服务的常规机制。

五、注重高水平专业培训团队的遴选与组建

长期以来,培训团队的缺乏是制约我国高质量教师培训的关键问题。“国培计划”要保证教师培训的“国家水平”,必须重视高水平专业团队的遴选与组建。“国培计划”在高水平培训团队的遴选和组建上的实践探索体现在三个方面,这三个方面都已经为我国教师培训的专业化发展产生了明显的示范效应。一是建立“国培计划专家库”在全国范围内遴选近两千名参与“国培计划”各类各科教师培训的国家层面专家,由各项目承担机构聘任授课。建立“专家库”的做法也带来了各省市县的行动,他们纷纷参照建立起了自己本土的“专家库”,在教师培训中发挥了巨大作用。从而形成了国家级培训专家库、省级培训专家库和县级培训团队三级培训者队伍。二是“国培计划”在政策要求上提出,要“遴选熟悉中小学教学实践的高水平专家和一线优秀教师组成团队。充分调动和整合优质资源实施培训。中小学教育第一线特级教师和骨干教师不低于50%,省域外高水平专家和优秀教师占1/3以上”。这个政策要求的意义,其实是通过组建多元化构成的培训者队伍满足教师多样化的学习需求,同时体现“国培计划”的高水平和高质量。但从教师培训的专业性上来考虑,有两个问题必须面对:一是高水平专家和一线优秀教师(特级教

师、骨干教师)是某一领域、某一学科教学研究和实践的“高手”,但他们怎样成为一名满足教师学习需求的成功的培训者?二是这些来自不同地域、机构,具有不同风格和特点的高水平专家和一线优秀教师如何真正组成培训团队,使整个培训在团队协作中获得整体效果?针对这样的现实问题,“国培计划”在“示范性项目”和“中西部项目”中都设立了培训者培训和培训团队培训的项目,通过专门专项的培训,组建适合“国培计划”要求和教师培训新形势的高水平教师培训团队。三是要使得“国培计划”在县域落地、在学校落地、在课堂落地,县级教师培训团队的问题最为严重,这既表现为机构的薄弱,也表现在缺乏专业的培训者。所以,县域培训者队伍建设就成为“国培计划”的核心议题。为此,无论是示范性项目中骨干教师培训、名师高端研修,还是工作坊研修、团队置换研修等等,都加强了关于培训能力提升的目标与内容要求。中西部各省在项目设计中也加强了对省市县培训团队的专项培训,而且还在此基础上拓展出了“培训师”研修和资格考核认定制度,显示出了“国培计划”的示范引领作用。“国培计划”在遴选与组建高水平专业化培训团队方面的努力,不仅初步形成了众多“干得好、用得上”的教师培训团队,而且提升了许多地方和学校的教师培训能力。

六、基于课程标准规范教师培训内容

“国培计划”是国家主导的教师培训,理应体现“国家水平”。“国家水平”就应该有“国家标准”,而以往教师培训内容存在“分散性”“差异性”甚至是“随意性”的现象,表现出“自以为是”和“各自为政”的缺陷。但是,中国地域广大,情况又多样复杂,建立一个“标准”,又会限制培训机构的创造性,也难兼顾各地的实际情况,尤其使培训机构生成的许多优质培训资源不能及时有效地进入到培训中。针对这种情况,“国培计划”在倡导项目内容设计要依据《幼儿教师专业标准(试行)》、《小学教师专业标准(试行)》和《中学教师专业标准(试行)》以及《教师教育课程标准(试行)》等“国家标准”外,还组织众多机构和专

家研制颁布了《“国培计划”课程标准(试行)》。这是我国首次为规范教师培训而研制的课程标准,该“标准”对义务教育阶段的各个培训学科的课程目标、课程内容、课程设置意义及培训实施建议都做了具体的规定和说明。也将师德教育、法制教育、心理健康教育 and 信息技术应用作为培训必修内容。为了防止课程标准对各地各机构的实际状况和创新优势的可能性限制,“国培计划”提出每个项目内容的设计有50%的内容是来自于《“国培计划”课程标准(试行)》,另一半内容是地方与培训机构依据实际和自身特点创造性地设计。这既保证了“国培计划”课程的标准性,也体现了照顾多样需求的灵活性。《“国培计划”课程标准(试行)》是促进教师培训规范化和标准化的创举,它带动了各地依据《“国培计划”课程标准(试行)》科学诊断教师培训需求,从而确定了地方全员常规教师培训的课程。在认真总结《“国培计划”课程标准(试行)》的实践经验和问题的基础上,教育部又组织专家认真研制新时期指导我国中小学教师培训的各学科课程标准,根据不同类别、层次、岗位教师教育教学能力提升和专业发展的需求,建构分类、分科、分层设计递进式连续性整全性的培训课程,并且系统研制教师学习与发展、师德修养、班级管理教师通识性培训课程标准。“国培计划”基于培训课程标准的实践创举,不仅为“国培”项目寻找了一个初步的“标准”,更推动了国家性的教师培训课程标准的研发。从“国培课程标准”到“中小学教师培训课程标准”,体现了“国培计划”对我国教师培训的创新性贡献。可以预测,我国教师培训的课程将有标准可依,课程内容将更加细致和规范,这既会保证教师培训的专业地位,也能提高我国教师培训的专业化水平。

七、首创置换脱产研修和混合式培训等多元化教师培训模式

“国培计划”以示范引领、“雪中送炭”和促进改革为宗旨,不仅以科学实际的行动努力为中西部的教师“雪中送炭”,更以“示范引领”和“促进改革”的姿态创新教师培训模式,引领我国教师

培训的深入改革。“国培计划”对培训模式的总体要求是“以学科为基础,以问题为中心,以案例为载体,理论与实践相结合,研究总结教育教学经验,帮助教师解决教育教学过程中所面临的实际问题”。其意义在于,每个培训项目必须创新培训的模式与方法,真正使教师成为培训的参与者和学习者。可以说,“国培计划”所设计的五大类项目,每一类都蕴含着相应的培训模式。更值得关注的是“国培计划”首创的置换脱产研修模式、混合式培训模式、主题式培训模式和跨年度培训模式。置换脱产研修模式是“国培计划”基于现实条件而进行的一项培训模式创新。它将农村教师脱产研修与师范生实习支教相结合,将院校集中研修与优质中小学校“影子教师”实践相结合,是一项一举多得创新举措,促进了我国教师培训模式的变革与创新。基于信息技术发展的背景要求和教师多样化学习需求,“国培计划”还积极创建和推行了集中面授、网络研修、现场实践和校本研修相结合的混合式培训模式。集中面授重在问题诊断、经验总结,帮助参训学员确立发展目标,拟定研修计划,明确研修路径,提升网络研修能力,组建学习共同体;网络研修主要依托网络研修社区,教师在专家组织引领下进行小组协作学习和个体自主学习;现场实践则结合校本研修,通过线下有组织的学习和个体自主学习,将所学内容应用于教育教学实践中,加深专业理解,解决实际困惑,提升自身经验,生成研修成果,改进教育教学理念和行为。“国培计划”推行的混合式培训模式,促进教师边学习、边实践、边提升,实现教与学、学与用的有机结合,也推动了信息技术与学科教学的深度融合。为了使教师培训更加切合教师学习发展的需求,避免培训目标与内容的脱节和松散,“国培计划”推动主题式培训,倡导“开展主题鲜明的培训”。针对教师培训的“一次性”任务现象,“国培计划”明确提出“承担院校(机构)要科学诊断教师培训需求,分类、分科、分层设计递进式培训课程”,积极推行跨年度递进式培训。“国培计划”首创的这些模式,使我国教师培训在常规模式的基础上,又有了多样化的、更加符合教师学习特性的模式,借助这些模式,我国的教师培

训逐渐步入了专业化的轨道。

八、重视培训课程资源的生成与管理

适合教师的“好培训”必须要有好的课程资源做支撑。我国教师培训的专业化程度还不够高,教师培训还有很大的改进和创新空间,尤其是课程资源,是我国教师培训需要突破的瓶颈。“国培计划”一方面重视对专项的课程资源的建设与开发,另一方面非常重视对培训课程资源的生成与管理。在教师培训的专业理念上,“国培计划”重视培训机构和教师借助实践智慧“众筹”式地生成培训的课程资源,将教师视为培训学习中是最有价值的资源。这是因为,每个参与培训的教师都有自己丰富的教育教学经验,这本身就是重要的培训资源,是教师相互学习的宝贵财富。而且,参与培训的教师来自不同的地域、学校和学科,面临不同的教育教学问题。在培训过程中,通过多种方式使教师既成为自己经验的贡献者,又成为别人经验的分享者。正因为这样,在培训中生成培训资源,在培训中应用生成的培训资源,就是一种“取之于教师又用之于教师”的资源管理路径。所以,“国培计划”每年度都在推动培训课程资源征集、遴选和推荐优质培训活动,也积极组织生成性资源的报送工作。在培训课程资源的生成与管理上,“国培计划”明确提出要注重培训过程中产生的资源的开发和利用,择优评审遴选生成性资源,并对各机构提交的课程资源数量和质量作为绩效考评的重要依据。这样规定不仅有利于各培训任务承担机构积极开发新的课程资源,促进生成性资源的整理、加工和应用,而且还有助于对教师培训课程资源的监控和管理,有效地保证了课程资源的质量。并通过“国培计划”资源库,形成了一批满足乡村教师实际需求的优质培训资源,促进了培训课程资源的共建共享。

九、建立多种有效的教师培训绩效评估制度

教师培训的绩效评估是一个世界性的难题,其中包括了评估主体、评估工具、评估结果的解析与应用等等复杂的环节,尤其是牵涉到教师作为成人学习者的学习行为与学习效果的判断,以及

绩效评估的价值立场的确认等等,使得绩效评估的确还要走漫长的探索之路。“国培计划”对各类培训项目,是通过“专家评估、网络评估和第三方独立评估”等方式进行绩效评估,同时又特别强调和要求培训机构的“自我评估”。这些评估,我们常常会理解为项目实施完成后对效果与结果的终结性评估。实际上,教师培训绩效评估的意义,不仅在于了解和把握培训的结果与效果,更在于不断调节和改进培训活动。从目前的实践看,“专家评估”和“第三方独立评估”更多地是在“调研”和“督导”层面,还未走向常态化。“国培计划”在教师培训绩效评估上对我国教师培训评估产生了巨大影响作用的,是基于“学员为本”的网络匿名绩效评估。这种绩效评估的出发点是,培训学习的效果如何,最有发言权的是参与培训学习的教师,来自教师的感受、意见和建议,是判断培训效果、改进培训活动的依据,也是管理培训工作的重要依据。与传统教师培训的评价体系不同,“国培计划”评估主要根据项目的实施方式 and 特点。对集中培训的考评主要包括对培训方案、培训师资、培训组织实施、优质资源的开发利用、教学资源与设施设备、组织管理与后勤保障及培训效果等的考评;对远程培训的考评主要包括对培训方案、远程课程资源、辅导者集中培训、培训专家团队、教学辅导答疑、技术支持、服务质量、各级培训组织落实情况及培训效果等的考评;对置换脱产研修的考评主要包括对项目整体实施方案、参训教师集中研修与“影子教师”实践环节效果、组织管理保障措施、承办院校教师教育改革情况等等的考评。为保证培训项目评估的科学性和公正性,“国培计划”利用网络平台全面监控培训过程,采取了大数据分析评估信息,对各个项目实施过程及成效进行有效的监管和评估。“国培计划”对教师培训的绩效评估的做法,现在也成为各地和各机构进行教师培训评估与管理的常规做法。而且许多地方和机构以此为契机,探索出了自评与他评相结合、过程性评价与终结性评价并重、短期评价与长期评价相结合的绩效评估模式,促进了我国教师培训评估的不断完善与发展。

十、促进职前职后一体化的教师教育新体系的建立

“国培计划”的示范引领和改革创新的宗旨,也促使师范院校通过对自身的研究、通过参与教师培训,不断促进自身的改革创新,增强为基础教育服务的能力。相当一段时期,我国教师培养和培训是分离的。师范院校负责教师的培养,其他教师培训(进修)机构负责教师的培训。而且,在师范院校综合化发展和高等教育大众化发展的潮流中,师范院校弱化了教师培养,教师培训(进修)机构也受到重创,无力承担教师培训的重任。“国培计划”的实施,无疑将教师培训的重任加在了师范院校的肩上,师范院校成为承担“国培计划”的主体。这对师范院校来说不仅是责任,更是机遇和挑战。“国培计划”对师范院校的教师教育改革所具有的深刻影响,表现在教师培训是师范院校与中小学建立和密切伙伴关系的纽带,是增强师范院校为基础教育服务职能的重要途径,是促进师范院校学科建设和教师队伍建设的重要力量,是师范院校对基础教育改革实现专业引领的重要途径,是师范院校赢得社会声誉的重要方式。因此完全可以说,“国培计划”推动了师范院校教师教育一体化路径的形成。通过教师培训的“倒逼式”路径,使师范院校更加清晰自身的责任、问题和改革的策略,不断改进教师培养的模式与方法;通过教师培训的“反哺式”路径,使师范院校从教师成长、实践场域中获得宝贵的发展资源,丰富和改进职前教育,进而实现教师职前培养和职后培训的一体化。由此我们也可以说,“国培计划”不仅具有教师培训的本体功能,也具有促进教师教育一体化的拓展功能,充分发挥了教师培训推动教师教育改革的作用。许多事实也表明,“国培计划”使许多师范院校获得了新的发展机遇,清晰了前行的方向,获得了改革的力量,拓宽了发展的视野,增强了自身的能力,建立了教师教育的信心。一些师范院校借助“国培计划”开展学术研究,进行学科建设。教师培训不仅成为师范院校一个显性的学术领域,也逐渐成为一个专业的学科领域。借助于“国培计划”力量的

推动,师范院校职前职后一体化的教师教育新体系必将建立,师范院校也必将真正成为中小学教师专业成长与发展的“母机”与“摇篮”。

我们从来没有像今天这样重视教师培训。尤其是“国培计划”的推动,从各级政府的积极作为到各类学校的自发努力,多层次、多类型、多项目、多活动的教师培训轰轰烈烈地开展着,表现出一派繁荣、生机、喜人的局面。“国培计划”对我国教师培训的创新性贡献,必将会成为我国教师培训的宝贵财富,值得我们去继承和发扬。但是一个需要反思的现实是,教师培训还没有真正成为全体教师广泛认同、需要、参与和受益的专业发展过程。我们对教师培训还有太多深层次的误解,教师培训本身也常常陷入并未知觉的多种误区之中。要使教师培训实现专业化、系统性和高质量,成为教师发展的必需力量,不仅要有实践上的积极探索,更要基于深入研究的反思,建立新的教师培训文化。因此,我们还需要逐步超越“国培计划”的实践层面,进一步加强对“国培计划”的理论研究,扩大“国培计划”影响的深度与广度,让“国培计划”的创新性贡献转化为教师培训的共同信仰,持续地被存留、被传播、被发展。

参考文献:

- [1]教育部 财政部. 关于实施“中小学教师国家级培训计划”的通知[EB/OL]. [2010-06-30][2017-05-20]http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201006/t20100630_146071.htmlwww.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201006/t20100630_146071.htmlwww.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201006/t20100630_146071.html
- [2]李方,钟祖荣. 教师培训研究与评论[M]. 北京:北京师范大学出版社,2011:128.
- [3]余新. 教师培训师专业修炼[M]. 北京:教育科学出版社,2012.
- [4]余新. 有效教师培训的七个关键环节——以“国培计划——培训者研修项目”培训管理者研修班为例[J]. 教育研究,2010(2):78-83.
- [5]余新. 教师培训的本质、功能和专业化走向[J]. 教育科学研究,2010(12):41-44.
- [6]北京教育学院“国培项目”领导小组. 追求教师培训专业化 增强“国培项目”引领力[J]. 河南教育学院学报(哲学社会科学版),2011(3):2-5.
- [7]朱旭东,宋雀. 论教师培训的核心要素[J]. 教师教育研究,2013(3):1-8.
- [8]赵明仁,朱旭东. 新时期我国教师培训体系变革研究[J]. 中国高教研究,2010(1):50-53.
- [9]李瑾瑜. “国培计划”:基于政策理解与专业实践的行动计划,全国教师教育课程资源专家委员会组编. 国培计划典型案例集[M]. 北京:高等教育出版社,2011:28.
- [10]李瑾瑜,史俊龙. 我国中小学教师培训政策演进及创新趋势[J]. 西北师大学报(社会科学版),2012(5):83-89.
- [11]李瑾瑜. 多维视野中的教师培训观[J]. 当代教育与文化,2009(2):69-73.
- [12]李瑾瑜. “好老师”需要“好培训”[J]. 人民教育,2014(22):17-19.
- [13]李瑾瑜. 有效教师培训须多方关注务实操作[N]. 中国教育报,2010-04-09(5).
- [14]宋冬生. 城乡教师培训要有“一体化”思维[N]. 中国教育报,2014-11-11(7).
- [15]闫寒冰,魏非,李宝敏. 教师培训专业化现状及发展路线图——从“国培计划”的实践误区说起[J]. 现代远程教育研究,2013(5):43-50.
- [16]闫寒冰. 培训专业化——既是当务之急,也是长远之策[N]. 光明日报,2016-12-20(11).
- [17]孙颖. “国培计划”执行异变的根源探析[J]. 教育科学研究,2012(7):42-45.
- [18]李桂荣,韩肖艳. 论“国培”文化的范式、根基与繁衍[J]. 中国教育学刊,2013(11):78-82.
- [19]刘延金,陈国英. 乡村、协同、混合、常态化——对2015年“国培计划”的解读[J]. 成都师范学院学报,2016(1):24-26.
- [20]王姣姣. 新一周期“国培计划”项目实施的路径分析与创新实践[J]. 中小学教师培训,2016(6):20-22.
- [21]张二庆,王秀红. 我国教师培训中存在的主要问题及其分析——以“国培计划”为例[J]. 湖南师范大学教育科学学报,2012(4):36-39.
- [22]王北生,冯宇红. “国培计划”实施中的现实困境及其突破[J]. 中国教育学刊,2015(10):88-92.
- [23]孙颖. “国培计划”的历史超越与现实障碍[J]. 教育理论与实践,2013(4):41-44.
- [24]李桂荣,韩肖艳. “国培计划”绩效评价指标体系与抽样研究[J]. 教育发展研究,2014(12):1-6.
- [25]张晓明. 力促培训方式的实践性转型[N]. 中国教育报,2014-05-15(10).

- [26] 周晔. 精准化、专业化教师培训及其运作模式——培训机构的视角[J]. 西北师范大学学报(社会科学版) 2016(5):75-82.
- [27] 姜村. “国培计划”项目效益最大化研究[J]. 继续教育研究. 2014(8):51-54.
- [28] 党玮玺, 罗睿. “国培计划”农村中小学体育骨干教师培训问题与建议——以甘肃省2010“国培计划”农村中小学体育骨干教师短期集中培训为例[J]. 继续教育研究 2012(1):113-116.
- [29] 马淑蕾. “国培计划”西北师范大学2011-2015年初
中历史教师培训需求研究[D]. 兰州: 西北师范大学
硕士论文, 2016.
- [30] 李玉向. 特殊教育“国培计划”的实践与思考——以郑州师范学院为例[J]. 中国特殊教育 2016(3):61-65.
- [31] 王建. “国培计划”对我国教师培训的创新性贡献及变革趋势研究[D]. 兰州: 西北师范大学硕士论文 2015.

(责任编辑: 田 军)

On the Creative Contribution of “National Teacher Training Project” to the Teacher Training in China

LI Jin-yu¹, WANG Jian²

(1. School of Education, Northwest Normal University, Lanzhou Gansu 730070, China;

2. Department of Elementary Education, South Sichuan Preschool Teachers' College, Neijiang Sichuan 641000, China)

Abstract: The “National Teacher Training Project” started in 2010 is an epoch-making event in the history of the Primary and Secondary School Teacher Training. Implementing the “National Teacher Training Project” has not only benefited thousands of the teachers in kindergartens, primary and secondary schools in the midwest of China, but also made a creative contribution to the development of teacher training in China. It has reconstructed the idea and values of teacher training, established the top-level design system of teacher training, project management, bidding for project, various kinds of effective evaluation, pre-service and post-service teacher training. Furthermore, it has formulated and improved the curriculum standards and training content, initiated the patterns of off-job training and blended training, and attached importance to the generation and management of curriculum resources. All of these have carried the teacher training in China to a new historical period.

Key words: “National Teacher Training Project”; the midwest of China; teacher training; creative contribution