

强师·奠基 | 职前培养和职后培训一体化①

2022年教育部等八部门发布的《新时代基础教育强师计划》提出，强化师范院校在教师教育体系中的主体地位，推进职前培养和职后培训一体化，创新师范生教育实践和教师专业发展机制模式。培养面向未来的好老师，高等师范院校中承载职后培养功能的继续教育学院、教师培训学院、教师教育学院等单位有着集培养、培训、研究和服务于一体的优势，他们的力量不可忽视。为了呈现高等师范院校继续教育和教师培训战线培养师范生、培训教师的成果，本报特别开辟专栏，展示部分高等师范院校职前职后贯通培养、培训教师的经验与思考。

高质量教师培训是如何炼成的

——基于华中师范大学培训中心的探索

□王志彬

教育大计，教师为本，教师是教育发展的第一资源。作为师范类大学重要组成部分的教师继续教育，在推进建设中国特色教师教育体系中发挥着重要作用。2018年，华中师范大学将职业与继续教育学院与学校实训跟训平台整合组建为华中师范大学培训中心，几年来承担并开展了不同层次、不同类型的教师培训项目700多个，其中“国培”示范性培训项目16个，为来自全国24个省份的教师提供培训服务达15万人次。通过一系列改革，培训中心探索实现了教师培训由粗放式、模式化向科学化、规范化发展转型。

协同共进

构建优质教师培训服务体系

培训即服务，华中师大培训中心通过整合各类资源协同发力，构建起高效的培训服务体系。

强化教师培训与教育科研，提高教师素质。强教必先强师，教师培训与教育科研是提升在职教师专业素养的重要途径。随着社会民众对优质教育需求的不断提升，教师培训的目标、要求、内容、方式、难点也在不停演变。为适应教师教育改革发展，华中师大坚持以师德为先，以质量为重，结合一线教师的实际需求量身定制科学有效的培训方案，通过问题导向、任务驱动的方式实现精准培训，尤其在新入职教师的技能培训、学科骨干教师的学科素养与教育素养融合、新高考改革、信息技术与学科教学融合等方面，积累了丰富的成果和代表性案例。

强化培训实践和教学反思，提升培训实效。培训离不开工作场景，教师培训的成效更是与教师个人的教育教学实践反思、教师管理部门的统筹协调紧密相关。华中师大的培训重视在真实教学情境的互动中深化教师理论素养，借助学校

优质的幼儿园、附中、附小资源，将引领示范具化为推动帮扶、教研相长。学校还与湖北荆州、十堰、山西闻喜、贵州望谟等地的教育行政部门协同合作，在扎实调研的基础上，对当地的教师队伍结构、教育开展形式、本土教育资源开发及种子教师培养等方面提出有益建议。

强化教育帮扶，共享优质培训成果。为助力中西部欠发达地区教师队伍水平提升，推动巩固拓展教育脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，学校主动担当，帮扶“优师计划”定向县加强县域内教育资源公共服务平台建设，推动县域学校与华中师大附属中小学及幼儿园结对建立智能同步课堂，实现教师“智能手拉手”。在为云南牟定、新疆博州等地教师提供免费培训的过程中，注重培训内容，成果与当地教育资源、现状的结合，协助打造本土优质师资队伍。

整合资源

引领教师培训高质量发展航向

优质资源是培训开展的核心要素，通过统筹整合校内外优质资源，培训中心推进教师职后培训高质量发展。

一是有效整合校内校外教师培训优质资源。湖北省是中部教育强省，拥有丰富的教师培训优质资源。华中师大培训中心作为教师职后培训的实施主体，除了依托本校专家学者以外，还长期聘请湖北省和武汉市中小学教师继续教育中心、湖北省和武汉市教育科学研究院、华中师范大学附属中小学以及省内其他中小学的知名专家和一线名师，形成教师培训的大脑中枢，创新培训理念、引领培训方向，强化培训过程、评价培训效果。

二是充分发挥教师教育学科平台优势。教师教育是师范大学的特色，教育学是华中师大一流学科，为



教师培训

提供了一流的研究平台。围绕教育学一流学科建设，课程与教学、教师教育、终身教育等与教师培训相关的领域得到良好的发展。仅2022年，学校就获批2个关于教师培训的国家级课题，这些都为开展教师培训提供了理论引领和实践指导。

三是优化教师培训体制机制。职后教师培训是华中师大培训中心的主要职能之一，中心除了设置有“教师培训部”外，还专门将“终身教育研究所”与《高等继续教育学报》编辑部整合为“研究发展部”，为教师培训提供智力支撑。“研究发展部”有10余位专职教师和4位专职编辑，一方面进行教师培训的教学和理论研究，并为教师培训优化培训方案提供建议；另一方面为教师培训成果提供公开发表的平台。内部机构改革优化，有效促进了教师培训的高质量开展。

开拓创新

推进区域教师专业能力协同发展

为了回应国家重大战略，切实落实社会对办高质量基础教育的重大需求，培训中心在创新教师培训体制机制、合作模式、资源整合、责任共担、协同提质、互助共赢上进行

探索，通过与协作地区签订中长期合作协议，持续优化合作地区的教育生态和增强可持续发展能力，着力打造教师专业发展创新实验区，形成国家同类区域可借鉴、可复制的典型和样板。

“1+M+X”模式助推教师培训提质增效。教育部于2022年实施“师范教育协同提质计划”，协调高水平师范大学以组团形式，在骨干教师培养、高水平人才引进、学科专业建设、基础教育服务能力建设、学校规划与管理能力提升等方面对中西部欠发达地区薄弱师范院校进行重点支持。

按照华中师范大学“强师”的顶层设计和整体布局，培训中心作为强师计划的重要支撑单位，积极回应政策，构建“1+M+X”的协同推进模式。“1”是部属师范大学，“M”是薄弱师范院校，“X”是中西部地区不同类型的区域性教师研修项目。培训中心组织教师教育、课程与教学论等领域专家力量从区域性研修项目的系统设计、需求分析、课程开发、服务管理、绩效评价等方面对中西部欠发达地区薄弱师范院校的师训机构进行全面帮扶，促进高质量教师培训体系和高水平教师队伍的建设。

智力引领打造教师专业发展创新实验区。为贯彻落实“强师计划”

和“师范教育协同提质计划”，华中师范大学培训中心积极组织学校具有丰富基础教育改革和教师发展实践经验的专家团队，联合贵州师范大学和基础教育领域专家力量，与贵州省望谟县人民政府一同构建“高校、地方政府与中小学”三位一体协同培养卓越教师的“U-G-S”合作模式；全面提升校长的核心领导力，教师的教学变革行动力、班主任的班级管理力和行政人员的教育治理力；建立若干所望谟县教师专业发展示范校；培养一批名校长，打造一批“四有”好老师。实验区充分利用华中师范大学优质教师教育资源，探索促进教师发展的智力资源跨区域扩散机制，构建专家引领下的县域教师专业能力协同发展模式，助力望谟县高质量教师队伍的建设。

信息化为智能时代教师专业发展赋能。“强师计划”提出，深入实施人工智能助推教师队伍建设试点行动，探索人工智能助推教师管理优化、教师教育改革、教育教学方法创新、教育精准帮扶的新路径和新模式。华中师范大学于2021年启动实施人工智能助推教师队伍建设行动试点工作。基于学校人工智能助推教师队伍建设行动试点工作在标准、工具、模式、应用及服务上的需求，稳步推进“五大任务”，已取得一定进展。

“五大任务”包括教师发展与课程资源标准研制和评估、智能化环境建设与平台资源研发、高等教育智能教学与研修模式创新、人工智能支持师范生职前职后一体化培养、服务地方教育教学改革与创新。该项工作以华中师大教师、师范生及合作区域中小学教师为主要服务对象，以人工智能等新兴技术破解教师队伍建设面临的痛点问题，探索新时代教师教育改革创新的有效规律，最终形成一系列可复制可推广的理论、方法和模式。

（作者系华中师范大学培训中心主任）

大家谈

教师作为学校的第一资源，是实现学校高质量发展的重要保障和基础。尤其是在“双减”政策之后，学校重新回归育人主阵地，教师队伍的质量对于学校效能发挥的重要性日益凸显，因此建设一支高素质专业化创新型教师队伍尤为迫切。

那么，对于学校实践而言，高质量的教师队伍应该有哪些重要特征？

一是**有高尚的师德师风。**教师是学校育人工作的最直责任人，其思想道德和价值观念的引导直接影响着学生的世界观和价值观。因此，良好的师德师风是教师的首要素质。二是有**先进的育人理念。**学校教师在教育教学中要立足新时代的育人目标，培养学生的核心素养，更新教育教学理念和育人方式，发展素质教育，面向全体，因材施教。三是有**卓越的胜任力。**教师胜任力是对教师完成教学所必需的自身综合素质，是提升教育教学质量的关键。在教育高质量发展阶段，教师要聚焦立德树人，注重运用自主、合作、探究等现代教学方式，对新课程新课标进行深入、创造性的实施，促进学生的深度学习，发展学生的高阶思维 and 创新能力。四是有**扎实的研究能力。**新时代，科研对学校整体发展的促进作用越来越凸显，“科研兴校”逐渐转变为“科研强校”，教师扎实的研究能力是学校实现可持续发展的重要保障。

学校是落实立德树人的基本单位，也是教师工作生活和发展的重要场域，为建设一支高素质专业化创新型教师队伍，学校应着重从以下几个方面入手。

一是**党建引领，筑牢思想根基。**学校要健全和完善党组织领导下的校长负责制，加强党组织的领导与核心作用，带领教师深化对新时代党的教育方针与改革方向的认识，能够将为党育人、为国育才自觉地落实到教育教学实践中，并将此作为师德师风建设的红线与底线。

二是**制度赋能，激活专业发展内驱力。**学校要建立“依法治学，自主管理，民主监督，社会参与”的现代学校制度，将制度建设作为提高学校效能、保障教师教育教学自主权等权益以及激发教师队伍活力的重要途径。比如，建立健全教代会制度，让教师以主人翁的姿态知晓、参与学校各项重大事项和决定，有助于教师对学校主人翁意识和认同感的形成。制定现代学校章程，组织全体教师共同参与确定学校办学思想、办学理念、育人目标、校训、校风等的讨论过程中，在参与中凝练成共同的办学愿景，成为全体教师共同的学校文化理念和行为规范，从而有利于教师形成对学校的认同感以及归属感。

三是**组织创新，提高教师领导力。**学校应建立多种形态的组织，通过自组织、跨组织等形式转变教师被动接受——检查监督的单一模式，使教师形成积极、主动的工作氛围，发挥每一名教师的领导力，让每一位教师都出彩，提升其职业幸福感。比如，学校可以鼓励教师组建基于个人共同愿望和兴趣的“青年成长书院”或者项目组等，促进教师在其中发现自身优势和潜能，逐渐形成自己的目标与追求。也可以成立跨年级、跨学科、跨部门的多种“去行政化”“去中心化”“去个体化”的跨界共同体，促使教师转变固定身份定位，通过多个共同体建设使教师感受到专业环境的多样化，进而对自身专业与职能有更全面和深刻的认识，在跨组织中提升教师的专业本领。

四是**资源拓展，提升教师研究力。**研究能力是建设创新型教师队伍的必然要求。学校要让教师立足教育教学实际问题的改进，为教师拓展多方资源，搭建多种平台，在“实践问题—课题研究—成果生成—实践改进”的研究链条中全面提升教师队伍的研究能力。帮助教师拓展高校、科研院所等专家资源，为教师在教育理论与研究方法等方面提供支持，帮助教师参与的积极性、自主性，促进反思和资源的生成。

不论是项目式、沉浸式、翻转式还是众筹式培训，都呼唤教师真正成为培训的主体。在走向新时代的过程中，我们亟须破解教师培训发展中存在的困境，在做深做实培训内容的时候，也要追求教师培训模式的创新，最终实现教师培训高质量发展。

（作者单位系安徽省无为市教师进修学校）

高质量教师队伍建设的四条策略

□艾巧珍

师训之窗

教师研训，做实做深也要“做新”

□汪文华

一直以来，在教师培训过程中，形式老旧、不接地气等问题广为参训者诟病，要解决这些长期积累的弊端，创新培训模式是提高教师培训质效的主要途径之一。笔者以为，需要从实践层面对新时代培训模式进行创新，以下四种方式或可为教师培训模式创新提供参考。

项目式培训。即采用项目式学习的模式开展教师和学校（园）长培训，这是一种以学习者为主体、以专业领域内的各种问题为学习起点，以问题为核心规划学习内容，让学习者围绕问题寻求解决方案的一种学习方法。培训者（或教师）在此过程中的角色是问题的提出者、课程的设计者以及结果的评估者。

在教师培训的项目式学习过程中，问题是参训教师的学习起点，也是他们选择知识的依据。在“问题”的牵引下，培训者引导参训教师围绕“问题”主动探索、发现事物发展的起因和规律，进而建构自己的知识体系，提高发现问题、分析问题和解决问题的能力，获得情感、态度、价值观的直接体验。

“以问题为中心”的项目式教师

培训需要培训者注意两点：一要始终围绕“问题”开展培训活动，二要转变角色，由知识的讲解者或传授者转变为培训活动的设计者、促进者和点评者。

其操作一般包括三个阶段：前期设计、培训实施和后期工作。“前期设计”的主要任务是提出问题、设置情景、提供资源，并明确成果的数量、质量和时间等要求。“培训实施”采用小组合作学习方式，培训者的主要任务是指导合作小组建设、辅导参训教师学习和进行过程性考核。“后期工作”的主要任务是组织双向反馈、进行个别化评价和修订原培训设计。

沉浸式培训。指参训者亲临现场，沉浸在实践中和研修活动中，如挂职、蹲点和跟岗等。

最为常见的是中小学幼儿园教师校（园）长培训的“影子学习”，也被称为“贴身培训”“跟岗研修”等，这是实效性高、获得感强的沉浸式学习的典范模式。它通常分为集中培训、基地研修、总结交流三个阶段；有的项目将“影子培训”作为项目实施的一个部分，如“集中培训+影子培训+返岗实践”或“专题讲座+案例教学+影子培训”等。它通常将

“听、看、问、议、思、写”等自主学习行为整合为一体。

“影子学习”一般有四种类型：一是“师徒制”老带新，新教师在学习过程中注重经验生成和自我更新；二是跟随有经验教师的影子学习，注重构建知识和改善实践；三是跟随专家教师的影子学习，注重凝练知识和优化实践，强调反思与批判；四是跟随校（园）长的影子学习，注重问题解决和实践改善，强调培养和发展领导力。

虽然四种类型“影子学习”的目标、重点以及实施流程有别，但是它们都具有相同的五种行为与方式：一是导师制学习（师徒结对），二是情境化学习（身临其境），三是差异性学习（经验借鉴），四是共同体学习（合作伙伴），五是自主学习（听、看、问、议、思、写）。

翻转式培训。教师培训还可以借鉴“翻转课堂”的理念开展。当前的信息化教学环境为“翻转”培训提供了平台，信息化教学技术为“翻转”培训提供了手段。

将教师校（园）长培训“先教后学”翻转为“先学后教”：一是指向知识更新的课前学习新知、课中指导解析、课后网络研修的结构；二是指

向技能提升的课前示范观摩、课中要点点拨、课后岗位实践的结构。实施“翻转”培训将有效促进参训者和培训者教育技术能力提升和学习方式、培训方式变革，推进教师校（园）长培训模式改革创新，切实提高培训的针对性、实效性、吸引力和感染力。

“众筹式”培训。“众筹”是将经济领域的概念引申迁移到教师培训领域，指利用大家的智慧、资源，为某项教师培训活动提供必要的支持和帮助。这是一种有助于解决教师校（园）长培训针对性不强、实效性不高的有效培训模式。

教师培训“众筹”包括智慧众筹、资源众筹、优势众筹和成果众筹等。众筹是有效开展教师培训的一种策略选择，更加突出了教师培训需求的精准对接、培训动力的自主内生、培训资源的优质生成等。

有专家指出，在决策和供给等方面，教师培训“众筹”给培训改革带来了生机活力。教师培训项目的立项将打破“自上而下”的范式，转变为先有学员才有项目的“自下而上”，形成项目和经费跟着学员走的格局，即在培训项目设计上从提供

方主导转向需求方主导。一线教师不仅可以贡献更好的想法或方案，成为决策者，也可以参与和提供培训课程资源或教学，反过来成为培训者。

笔者了解到，北京市海淀区教师进修学校在新任教师培训、骨干教师研修中，尝试使用众筹工作坊研修方式，通过工作坊等组织形式构建教师学习共同体，从而将教师在教学实践中的经验、智慧汇聚起来，与专家观点相碰撞、融合。在提升研修质量的同时，形成优质的研修资源。这种研修方式通过理论与实践的融合，集聚多方智慧，从而实现了实践问题的解决和学习共同体成员的专业发展，有助于激发教师参与的积极性、自主性，促进反思和资源的生成。

不论是项目式、沉浸式、翻转式还是众筹式培训，都呼唤教师真正成为培训的主体。在走向新时代的过程中，我们亟须破解教师培训发展中存在的困境，在做深做实培训内容的时候，也要追求教师培训模式的创新，最终实现教师培训高质量发展。

（作者单位系安徽省无为市教师进修学校）