

十年历程:教师培训专业化的理论探索与“国培计划”实践 成果总结

本项教学成果旨在贯彻落实党和国家关于加强教师培训、全面提高教师队伍素质政策精神,从高等院校教师教育者的培训专业化能力建设出发,立足于教育部、财政部“国培计划”示范性培训项目的实践情境和有效解决教师培训专业化问题的实践过程,经过七年实践研究和四年多试验推广检验,连续十多年开展教师培训专业化的理论探索,取得了示范性强、辐射面广、独创点多的高等继续教育教学改革成果。

本项目团队自 2009 年起,连续十年多承办“国培计划”示范性培训——培训团队高级研修项目。参训学员共计达到 1000 多人次,其中 62.1%学员为来自承担“国培计划”任务的 239 所高校培训管理者和培训者师资。(见表 1)

表 1: 2009-2019 年北京教育学院“国培计划”培训团队研修班学员结构比例

班次	人数	年龄	职称	职务	机构类型	省市	区域类型
19 个	1094 人	50 岁以上 12.5 %	正高 11.6%	处级 53.9%	高等院校 62.1%	31 个	中西部 75%
					进修机构 23.6%		
	注:其中 44 人二次 参加	35-50 岁 69%	副高 52.3%	科级 24.3%	管理机构 12.7%		东部沿海 25%

一、成果简介及主要解决的教学问题

本项成果既是项目团队在连续十年承办“国培计划”示范项目过程中边实践、边研究、边迭代的教师教育工作印迹,也是对我国教师培训专业化理论的持续性探索和阶段性教学研究总结。教学成果涉及以下三个方面。

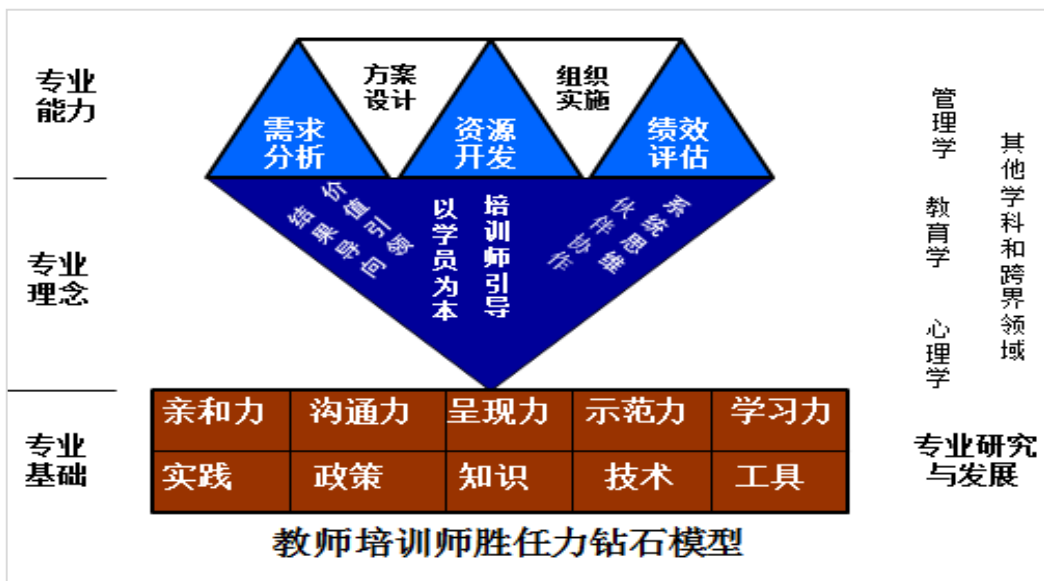
(一) 形成了教师培训专业化的基本理论体系

1. 界定了教师培训的内涵、本质和功能。将教师培训定义为“有计划、有目标地组织教师参加与教育教学工作相关的学习活动,旨在改进和发展教师的专业知识、专业技能、专业态度和工作行为,从而挖掘和发挥教师的工作潜能,使教师适应教育改革的发展的需要,最终实现学校组织发展和教师个体专业发展的双重目标。”(2010 年,2012 年)提出教师培训的本质是有效支持和促进教师学

习，其本体功能是促进教师专业发展，具体表现为对教师个体发展的促进功能、对学校组织发展的保障功能、对教育改革和发展的推进功能以及对社会人力资源的开发功能（2010年）。

2. 提出了教师培训专业化的主要特征。教师培训专业化，是指教师培训应由专门的部门或机构和从事培训的专业人员以培训为职业并获得不可替代性专业地位的过程。教师培训专业化具有五大核心特征：专业化培训理念、专业化培训产品、专业化培训方法与技术、专业化培训团队和专业化培训组织（2010年，2020年）。教师培训实践所秉承的专业化理念包括：以学员为本、培训师为引导、结果导向、价值引领、伙伴协作、系统思维（2018年）。

3. 阐述了有效教师培训要解决的根本问题。这些问题包括培训是什么、为什么培训、培训谁、培训什么、依据什么培训、谁能胜任培训、如何评估培训等，并以“国培计划”培训团队项目为例，提出有效教师培训的七个关键环节（2010年）。深入研究了教师培训项目系统设计与有效实施的五个必备步骤及培训者所需的五项专业能力：需求分析、方案设计、资源开发、组织实施、绩效评估（2012年）。基于实证研究的结果，构建了教师培训师胜任力钻石模型（参见图1）：专业基础、专业理念、专业能力、专业研究与发展及专业发展路径图（2012，2017，2018年）。



见图1 教师培训师胜任力钻石模型

(二) 创建了“研·传·学·用·评”的教师培训一体化设计与实施模型

经过大量培训项目的实践探索与理论研究，提出了教师培训项目专业运行的五段闭环路径，即研发、传递、学习、应用和评估的一体化设计与实施模型（参见图2）。针对传统的教师培训设计忽视了培训前期研发和后期转化问题，这个模型揭示出有效教师培训始于培训顶层设计和产品研发，归于学员学习转化和应用效果，重在传递方式创新和培训评估及时跟进，倡导教师培训从阶段独立的传

统模式转向紧密衔接、相互支持、有机统一的系统模式，廓清了有效教师培训的工作思路。（2018、2020、2021年）

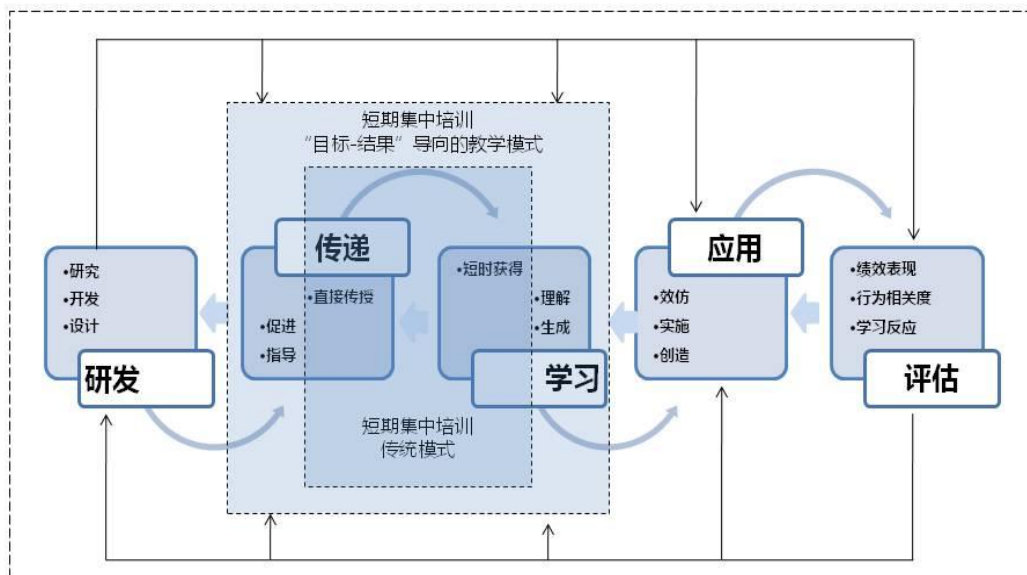


图2 教师培训“研·传·学·用·评”的一体化设计与实施模型

（三）集成了教师培训专业化的优质好用培训资源

较早提出和专门研究在职教师教育者的专业角色概念——教师培训师，出版了《教师培训师专业修炼》等培训教材（2012年），并根据教师培训师的专业能力发展需要，开发了培训需求分析、培训项目设计、培训课程开发、培训教学传递、培训项目管理、培训绩效评估等6大模块培训课程及其系列化专题课程，为“国培计划”培训团队高级研修项目提供了规范性和专业性培训内容。建立了丰富的教师培训案例库，其中包括2份国家级精品培训项目案例、25个特色培训方案样例、58份创新培训课程样例、31份参与式培训教学课例、16个可视化培训管理案例，并建立了教师培训院校和企业大学两大类、15个教师培训专业化示范基地。

这些成果解决了教师培训专业化所遭遇的“三重三轻”问题。其一，教师培训专业化的基本理论体系奠定了在职教师教育的学科建设理论基础，解决了教师培训管理者“重教育行政管理的外力推动，轻培训专业理论的引领指导”问题。其二，一体化设计与实施模型为教师培训项目的精准供给、提质增效廓清了工作思路和提供了落地方法，解决了教师培训设计者“重经验简单重复，轻培训方法与技术的创新研发”问题。其三，优质好用的培训资源包括可学习、可实践、可推广的培训项目、课程资源和教学案例，解决了教师培训实施者“重临时任务应急，轻培训机构、队伍、资源的专业化建设”问题。

二、成果解决教学问题的方法

（一）关于教师培训专业理论研究的问题解决方法

项目组通过两个途径开展理论研究与专业引领。其一是开展院内重点学科建设平台项目，组建跨区域、跨单位、跨部门、跨学科的理论研究攻关团队，先后高质量地完成了学院重点支持的“教师培训学”（2012-2016年，项目经费20万）和“教师职后教育创新与发展”（2017-2021年，项目经费30万）两期一级重点学科平台建设任务，围绕学科建设五项建设内容（科研攻关、培训课程开发、人才培养、培训团队建设、学科制度建设），撰写了专著和系列论文，同时开发出一系列培训者培训项目及其培训课程。其二是积极申报和实施科研课题，针对教师培训专业化问题开展专题研究，其中包括2018年全国教育规划课题“基于行为改进的教师培训项目绩效评估研究与实践”（2018-2021年，课题经费2万）、2019年湖南省教育规划课题“湖南省教师培训师培养模式研究”（2018-2021年，课题经费2万）、吉林省教育科学“十三五”规划重点课题“翻转式培训模式构建与实施策略研究”、北京教育学院学院“十三五”重大课题“中小学干部教师培训评估标准体系构建研究”（2017-2020年，课题经费30万）等。这些课题主要采用质性研究方法，通过对“国培”和“省培”教师培训项目实施的观察研究、个案分析和系统归纳，开展教学反思，萃取培训经验成果，撰写论文论著，并将这些理论与实践研究成果转化为培训课程和教学资源。

（二）关于教师培训方法与技术的创新研发的问题解决方法

其一是采取行动研究方法，借助“国培计划”培训团队研修项目实施契机，与团队外围专家和培训学员合作，针对传统培训模式局限性，改革单一传递的教学模式，创新运用多种教学方法，边实践，边研究，边迭代，集成了丰富的教师培训案例库与工具箱。其二借鉴企业界“绩效改进”理念，沿着“发现方法—传授方法—学习方法—应用方法—验证方法”的工作思路，把研究视域从教学模式的改进拓展到培训项目的创新设计，提出了基于问题解决方法的一体化培训设计与实施思路，（见图3）为构建上述“教师培训“研·传·学·用·评”的一体化设计与实施模型”奠定了理论基础。

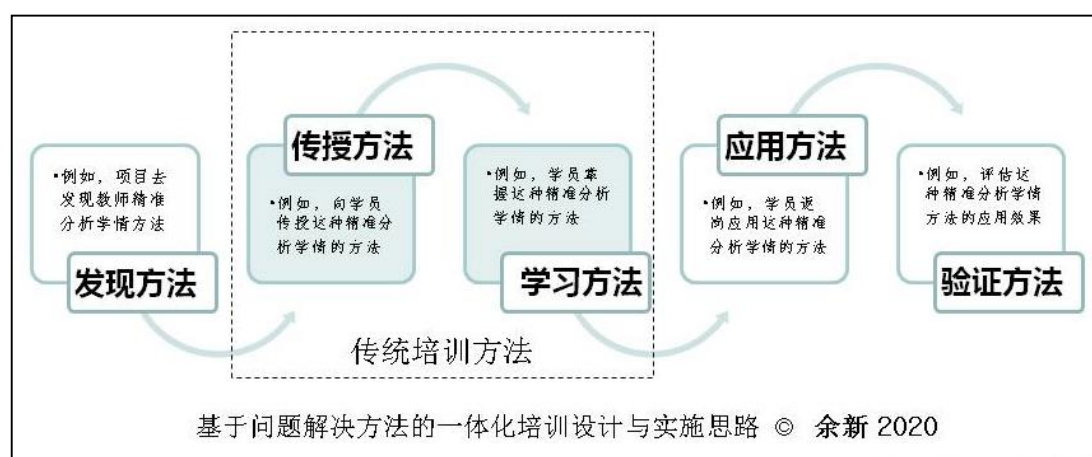


图3 基于问题解决方法的一体化培训设计与实施思路

(三) 关于培训机构、队伍、资源的专业化建设的问题解决方法

其一，以研促建、未雨绸缪。沿着研究与培训一体化道路，在培训中做研究，在研究中开发资源，将学科建设项目和科研课题的研究成果及时转化为培训教材、培训课程和学习资源。

其二，以用促建，目标导向。组建培训课程开发、教学案例编写、培训基地建设等资源开发团队，不为所有但为所用，有目的、有计划、有组织地打攻坚战，系统开发优质培训资源。建立“国培计划”、省培计划和地方培训项目之间的资源共享和联动协作机制，积极推广已经开发的各类培训资源，增大培训资源的效用。

其三，以评促建，追求卓越。认真做好培训项目的绩效自评和提炼总结工作，通过自评和他评方式，不断改进培训资源的质量，多次迭代优化，积极申报教育部和省级“国培计划”精品项目案例。

其四，以推创建，循环迭代。项目团队在北京市、湖南省、辽宁省大连市区等地先行试点推行教师培训师胜任力培训项目，助力全国多地建设本土的教师培训师资库，创新地方特色的教师培训模式，开发身边一线优质培训资源，打造专业化教师培训品牌，带动多地形成了国家——省市——区县——校本等多级联动、辐射引领、实践反哺的培训机制。

三、成果的创新点

(一) 培训理论体系的跨界广、独创点多

其一是开展跨学科研究。横跨基础教育、学科教育、成人教育、职业教育、教师教育、信息技术教育、国际与比较教育、高等教育等教育学的多个学科领域，以及项目管理学、人力资源管理、教育心理学、社会心理学等管理学和心理学的多个交叉学科。项目团队从学科建设角度，提出“教师培训学”“教师培训师胜任力”“教师培训一体化设计与实施模型”“翻转式培训模式”等在职教师教育的原创性学科概念和重要原理。

其二是开展跨界研究。借鉴国内外企业培训的专业技术与成功经验，聚焦教师培训师的专业能力发展问题，整合了教育培训和企业培训的一系列培训理论与培训方法，率先在教师培训领域推广应用“ADDIE 模式”“行动学习”“世界咖啡”，并在实践中不断验证效果和优化改进。

(二) 一体化培训模型及其培训模式、方法的实效性

一体化培训模型及其蕴含的培训模式与方法，其产生都经过了多次的实践经验萃取，是教师培训的理论实践化和实践理论化的结晶。其实效性突显以下方面。

其一，以例释理，理实结合，易懂、易学。从有效教学出发，它们都有相应的培训与教学案例为支撑。

其二，以境启智，行为示范，可仿、可用。基于“方法也是内容”的理念，

它们匹配了可迁移的培训方法与身临其境的学习情境,被全国各地学员广泛应用与推广。

其三,以行促变,结果导向,见行、见效。本着“知行合一”原则,它们融合了因材施教的指导方法和因地制宜的追踪方式,方便学员将学习成果持续转化为工作行为和改进绩效。

四、成果的推广应用效果

(一) 理论成果的公开发表与全国学术传播

十年来,项目团队在《教育研究》等多家教育专业权威刊物发表 56 篇关于教师培训专业化方面的研究论文,被引数接近 600 次,下载次数超过 2.5 万次以上。

出版《教师培训师专业修炼》培训教材,自 2012 年由教育科学出版社出版以来,受到教师培训同行们赞誉,到 2020 年已经被 10 次印刷。

项目团队成员被北京师范大学、华东师范大学、东北师范大学等多所院校和中国教育学会多次邀请,作关于教师培训专业化的会议主题发言和研究成果,受到教育部官网、《中国教育报》、《中国教育电视台》、《现代教育报》、《未来教育家》等教育媒体多次报导。

(二) 培训模型、培训模式和方法的示范效果与全国影响

2018 年项目团队承办的“国培计划”培训管理者团队研修项目被教育部教师工作司列为“首批‘国培计划’精品培训项目”,该项目构建的“短期集中培训项目一体化设计模型”入选教育部 2020 年“国培计划”十周年优秀培训实践案例。

项目团队中有三人于 2017-2021 年期间在教师工作司举办的“国培计划”全国培训管理者高研班和信息技术能力提升高研班会议上作过 11 次专题发言,介绍教师培训模型、培训模式和方法在推动教师培训专业化的成功经验。

项目团队中一人被聘为教育部“第四届全国教师教育课程资源委员会委员”(2019 年),两人被华东师范大学聘为“国家级教师培训管理者发展研究中心学术委员会委员”(2020 年),三人被聘为教育部“全国中小学幼儿园教师培训专家组成员”(2021 年)。

(三) 培训资源的有效应用与广泛辐射

其一是应用在“国培计划”示范培训——教师培训团队高级研修项目中(2009-2019 年)。该项目惠及全国 31 个省市自治区的 239 所高校的千人以上培训管理者和培训者,学员满意度在教育部国培办的匿名评估中连续多年名列前茅。

其二是应用在北京市中小学教师培训者培训项目(2010-2016 年)和北京市教师培训师胜任力培训(2017-2020 年)中。培训人员 450 人次,覆盖了北京市 16 个区县教师研修机构,为北京市中小学专兼职培训者的专业化能力提升发挥

了重要作用。

其三是应用在区域性委托项目中，包括湖南、吉林、浙江等省级教师培训师培训项目（2017-2019年），以及大连、宁波、沈阳、温州、成都等市级团队研修项目（2017-2018），培训学员近万人次，有效促进了各地教师专业化培训者队伍建设。

其四是项目团队研发和实施的培训者培训课程已经推广到全国几十所院校和数百所地方教师研修院校。“课堂参与性强”“理论深入浅出”“方法好用实用”等是学员们对课程好评的高词频。

此外，团队与中国教师研修网、高等教育出版社还合作开发了培训管理工具箱的网络培训项目及其课程，惠及中西部地区十几万名专兼职培训者。