

# 中小学教师职后三阶段培训的设计与实施

## 成果总结

北京教育学院承担着北京市中小学教师继续教育培训的使命，学院始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，以提升中小学教师师德修养水平和教书育人能力为目的，努力建设高质量的、精准的教师培训体系，为首都基础教育教师队伍建设提供强有力的支持。

### 一、成果简介及主要解决的教学问题

#### 1. 成果简介

“十三五”时期，学院大力推进教师培训体系与培训模式改革创新，在坚持办学规律和教师发展规律的基础上，结合首都基础教育实际，于2015-2017年探索设计了中小学教师职后三阶段培训框架与方案，并于2015-2021年进行了培训教学实施。

三阶段培训为教师专业发展搭建了台阶。其中，第一阶段是以“适应期”教师（即新入职教师）为对象的“启航计划”培训，于2015年开始实施；第二阶段是以“探索期”（即优秀青年骨干教师）为对象的“青蓝计划”培训，于2017年开始实施；第三阶段是以“成熟期”（即市级骨干教师和市级学科带头人）为对象的“卓越计划”培训，于2016年开始实施。截至2021年7月，学院已完成中小学主要学科7000余人次的三阶段教师培训。同时，为提升三阶段教师培训质量，学院大力开展了培训专业建设和课程教材建设工作。实践表明，培训有效促进了教师专业素质的提升，赢得了良好的教师和社会口碑。

#### 2. 成果解决的主要教学问题

“十二五”时期，根据首都基础教育教师队伍发展需要，学院开展了一系列分层、分类、分岗的培训项目，如市级骨干教师培训、“绿色耕耘”农村教师培训等，培训体系得到进一步完善。但从支持职后教师终身学习与专业发展的角度来看还存在一些问题。成果主要解决的问题是：

（1）未能覆盖职后教师专业发展的主要阶段，如新入职教师、青年骨干教师等，培训体系还不够完整。

（2）部分项目培训对象学习基础和能力层次不够明确，很难针对特定发展阶段的教师开展精准培训。

（3）传统“缺什么补什么”的专题性培训已不能满足教师终身学习与专业发展要求，需要根据各阶段教师发展定位系统设计培训课程体系，既解决教师的

紧缺急需问题，又助力教师长期专业发展。

(4) 专题性教师培训方案的不稳定性，导致学院教学建设工作不能持续推进。

## 二、成果解决教学问题的方法

### 1. 构建三阶段教师培训框架，完善学院教师培训体系

为科学设计三阶段教师培训框架，学院深入开展了政策、理论、实践和教师需求等方面的调查和研究。

#### (1) 政策要求

在中共中央国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《北京市教师教育振兴行动计划实施办法（2018—2022年）》《北京市关于“十三五”时期中小学干部教师培训工作的意见》等文件中提出，要“促进教师终身学习和专业发展”“实施新任教师规范化培训计划、优秀青年教师发展计划、中小学卓越教师培养计划”等，为构建三阶段教师培训框架奠定了政策基础。

#### (2) 理论研究

2012年，学院对北京主要学科骨干教师进行了调研，将教师专业发展归结为五阶段：适应期、熟练期、探索期、成熟期、专家期。同年，学院组织编写了“中小学教师专业发展标准及指导”系列丛书，从专业基础和专业实践等角度提出了教师专业发展的内容要点和操作要点。有关适应期、探索期和成熟期三个关键阶段的研究，为构建三阶段教师培训框架奠定了理论基础。

#### (3) 实践基础

历经半个多世纪，学院始终以服务教师专业成长和学校办学质量提升为己任，坚定不移地走培训专业化道路，逐步形成了“实践取向、专业引领、优质服务、开放创新”的办学特色，积累了丰富的分层、分类、分岗的教师培训实践经验。

#### (4) 教师需求

学院深入北京市各区及一线学校开展了教师培训需求调研。总体来看，“适应期”的主要需求是：正确把握教材主要内容，学会备课和上课。“探索期”的主要需求是：纯熟驾御课堂教学、把握学科知识结构体系、理解学科本质和思想方法、改变教育观念和思维方式。“成熟期”的主要需求是：开展教育研究或实验、改变教育观念和思维方式、总结和反思自己的教学。这些实际需求为设计三阶段培训框架指明了方向。

基于上述调查和研究，学院基于教师专业发展中的“适应期”、“探索期”和“成熟期”三个关键阶段初步构建了三阶段教师培训框架（详见图1所示），进一步完善了教师培训体系。

### 2. 设置教师培训专业，精准对接特定教师群体发展需求

### **(1) 设置教师培训专业**

借鉴学历教育专业建设与管理模式，针对特定学科和学段的教师群体设置教师培训专业，明确了各个专业的培训对象和选拔方式，确保按照培训方案规定条件精准选择培训对象。启航计划培训“适应期”的新入职教师，青蓝计划培训“探索期”的优秀青年骨干教师，卓越计划培训“成熟期”的市级骨干教师和学科带头人。培训专业的设置实现了针对特定阶段教师培训的精准定位和精准设计。

### **(2) 开展培训专业建设**

学院出台了专业建设与管理办法，明确了专业建设与管理的内容和要求，推进了三阶段教师培训专业建设，取得了丰硕成果。专业建设以培训方案为依据重点开展学情调研、课程教材建设、师资队伍建设、质量评估等工作。

## **3. 研制各阶段培训方案，强化教师培训的系统性和稳定性**

依据教师专业发展规律、发展标准和实际需求制定了培训方案（具体内容见表1）。

### **(1) 启航计划培训方案**

培训对象是新入职1年以内的教师，主要采用专家讲座、分组交流、教学实践、优质课观摩、成果展示等方式，通过为期一年160学时的通识课程、专业课程和教学实践课程的学习，提升学科教学岗位胜任力。培训结束时，每个教师既要通过培训课程考核，也要完成一节完整的课堂教学案例。

### **(2) 青蓝计划培训方案**

培训对象是教龄在10年左右的优秀青年骨干教师，主要采用专家讲座、公开课、课题研究、教育考察等方式，通过为期两年320学时的通识课程、专业课程和教学研究课程的学习，提升学科教学示范引领能力。培训结束时，每个教师既要通过培训课程考核，又要完成一份有关课堂教学改进的研究报告。

### **(3) 卓越计划培训方案**

培训对象是市级骨干教师和市级学科带头人，主要采用“理论+实践”双导师指导下的工作室模式。有两种类型，一种是以课题研究为主的“卓越教师工作室”，在学院专家带领下，围绕教育改革和发展的前沿问题，开展理论与实践相结合的研究，并取得有创新的研究成果。另一种是课程学习和课题研究兼顾的“特级教师工作室”，通过通识课程、专业课程和课题研究课程的学习，提升学科教育改革创新能力。培训结束时，每个教师完成一份课题研究报告、一篇研究论文和两节课题相关研究课。

## **4. 系统构建培训课程体系，持续推进培训课程建设**

课程建设是专业建设的核心，在保持培训方案和课程体系相对稳定的条件下，及时更新课程内容，可以保证培训的系统性和实效性。

### **(1) 构建三阶段培训课程体系**

基于目标定位和专业发展标准，制定了各阶段的培训课程体系（详见表1）。其中，启航计划培训课程有：通识课程（如师德修养、法律法规、班级管理）、专业课程（如教学设计、教学实施、教学反思）和教学实践课程（如校本实践指导、结业设计等）。青蓝计划培训课程有：通识课程（如师德修养、教师领导力、未来教育）、专业课程（如学科教学、课程论）和教学研究课程（如教育研究方法、课题研究等）。卓越计划-特级教师工作室培训课程有：通识课程（如教育哲学、名著导读）、专业课程（如学科教育专题、学科教改实践）和课题研究课程（如教育科研方法、课题研究等）。

## **（2）大力推进培训课程建设**

2017年以来，学院出台了课程建设管理办法，大力推进了培训课程建设工作。同时，积极将教育改革热点纳入培训课程，解决教师的紧缺急需问题。截至2020年底，学院评审通过130门启航计划课程、114门青蓝计划课程、73门卓越计划课程，评选出“学生心理”等13门精品课程。各专业也积极引进境内外优质课程资源，通过学习和转化丰富课程建设内容，增强教师培训能力。学院坚持教学与研究相结合，以高水平的科研成果涵养培训教学工作，立项了33个有关专业、课程、教材的项目。

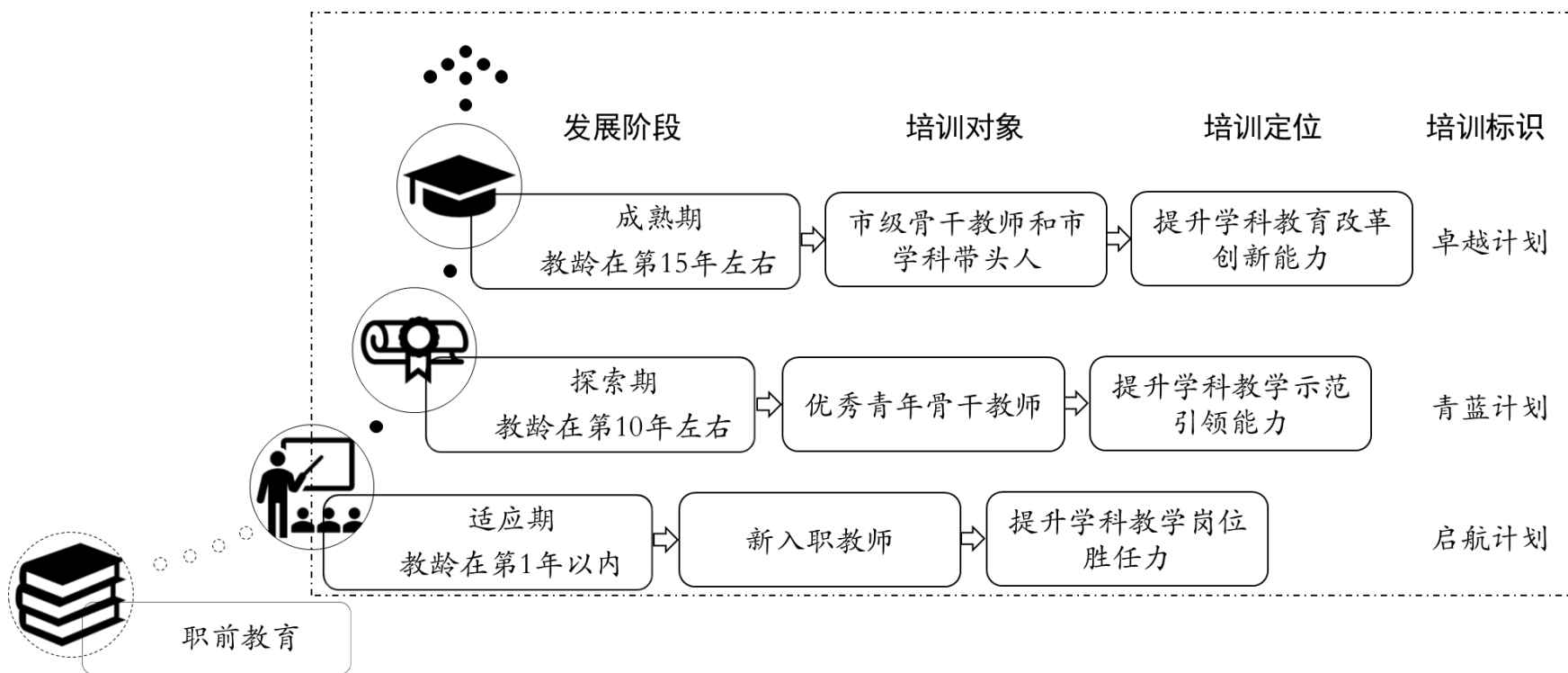


图 1. 三阶段教师培训框架图

表 1. 三阶段教师培训方案内容简表

发展阶段	培训标识	培训对象	主要需求	目标定位	培训周期	培训课程体系	培训方式	结业考核
1. 适应期	启航计划	新入职教师	1. 正确把握教材主要内容 2. 学会备课和上课	提升学科教学岗位胜任力	一年共 160学时	1. 通识课程 思想政治、师德修养、法律法规、班级管理、学生心理 2. 专业课程 学科教学设计、教学实施、教学反思 3. 实践课程 校本实践指导、结业设计	1. 培训形式 专家讲座、分组交流、教学实践、优质课观摩、成果展示等 2. 管理方式 分科分段组班集中培训	1. 通过培训课程考核 2. 每人完成一节完整的课堂教学案例（含教学设计、教学实施和反思）
2. 探索期	青蓝计划	优秀青年骨干教师	1. 纯熟驾驭课堂教学 2. 把握学科知识结构体系 3. 理解学科本质和思想方法 4. 改变教育观念和思维方式 5. 系统深入了解学生特点	提升学科教学示范引领能力	两年共 320学时	1. 通识课程 思想政治、师德修养、教师领导力、团队管理、社会经济发展、比较教育、未来教育等 2. 专业课程 学科教学、课程论 3. 教学研究课程 教育研究方法、课题研究等	1. 培训形式 专家讲座、分组指导、教学观摩、公开课、课题研究、教育考察、成果展示等 2. 管理方式 分科分段组班集中培训	1. 通过培训课程考核 2. 每人完成一份有关课堂教学改进的课题研究报告
3. 成熟期	卓越计划-特级教师工作室	市级骨干教师和市级学科带头人	1. 理解学科本质和思想方法 2. 开展教育研究或实验 3. 改变教育观念和思维方式 4. 总结和反思自己的教学 5. 纯熟驾驭课堂教学	提升学科教育改革创新能力	两年共 320学时	1. 通识课程 思想政治、教育哲学、名著导读、教师领导力、心智模式、比较教育、信息技术应用等 2. 专业课程 学科教育专题、学科教改实践 3. 课题研究课程 教育科研方法、课题研究等	1. 培训形式 专家讲座、分组指导、课题研究、研究课、教育考察、学术论坛、成果展示等 2. 管理方式 双导师指导下的工作室	1. 通过培训课程考核 2. 每人完成一份课题研究报告、一篇研究论文和两节课题相关研究课
	卓越教师-卓越教师工作室	市级骨干教师和市级学科带头人	1. 理解学科本质和思想方法 2. 开展教育研究或实验 3. 改变教育观念和思维方式 4. 总结和反思自己的教学 5. 纯熟驾驭课堂教学	提升教育科研能力	两年共 320学时	1. 课题研究 2. 论坛交流 3. 辐射带动	1. 培训形式 课题研究、学术交流 2. 管理方式 双导师指导下的工作室	每人完成一份课题研究报告、一篇研究论文和两节课题相关研究课

### 三、成果的创新点

#### 1. 不断澄清教师培训理念和价值取向

由重视教师培训转向重视教师学习。由侧重帮助教师解决实际问题，转向更重视教师系统学习和专业发展。由传统的个人主义的发展模式转向依赖集体合作的共同发展模式。

#### 2. 成功设置了三阶段系列教师培训专业

“教师培训专业”是指专门针对特定学科、学段或岗位的教师开设的具体学科培训，如“启航计划”小学数学专业主要开展小学数学新入职教师的培训。截至2020年底，学院已面向中小学学科教师开设了59个培训专业，其中，启航计划19个，青蓝计划25个，卓越计划15个，评选出启航计划中学地理、学前教育和青蓝计划中学英语、初中生物4个品牌专业。

#### 3. 形成了精准选择培训对象的测试方法

三阶段专业培训方案的有效实施关键在于精准选择培训对象。第一阶段和第三阶段培训对象比较明确，按照教师身份属性选择培训对象。而第二阶段“青蓝计划”培训对象为“优秀青年骨干教师”，条件相对比较宽泛。学院采取了测试的方法选拔有学习发展潜力的教师。测试主要是通过面试和查阅材料的方式进行，测试内容包括职业道德、专业能力和综合能力三方面的测试。测试既保证了精准选拔培训对象，也深入了解了他们的基础和需求。

#### 5. 依据培训方案和课程方案编写有针对性的培训教材

为加强三阶段培训教材的统筹规划，学院出台了教材管理办法；为增强培训教材的针对性，强调既要依据各专业培训方案和课程方案编写教材，又要坚持理论联系实际紧紧围绕教师中心工作编写教材。2020年初，学院与北京师范大学出版社达成合作协议，启动了新教师培训教材编写工作，目前已经出版小学语文和数学2本教材，其他正按照计划编写和审稿中。

### 四、成果的推广应用效果

#### 1. 有效促进了三阶段教师专业素质的提升

新入职教师的岗位胜任力得到提升。以2020年为例，860余名参训教师共计产出教学设计1107篇，开展公开课809节；在全市“启航杯”教学风采展示活动中，有22名教师获得一等奖、41名教师获得二等奖、56名教师获得三等奖。

优秀青年骨干教师的理念、能力和视野得到了比较系统的提升，逐步成长为区域示范引领力量。例如，2018级青蓝计划高中物理专业23名教师中有2人晋升为区学科带头人，7人晋升为区级骨干教师，4人开始担任年级主任、备课组长。以2020年为例，350余名教师共计产出研究课例403个，研究报告300份。

市级骨干和市级学科带头人经历了比较系统的科研方法和课题研究训练，教育改革创新能力得到提升。例如，2019级特级教师工作室小学音乐教师薛松杰

表示：“这次培训非常重视科研课题研究，在专家指导下，我的课题于2020年6月被大兴区规划办正式立项”。以2020年为例，300余名参训教师共计产出研究论文201篇，开展课题研究192个。

## **2. 为首都基础教育三阶段教师队伍发展的做出了积极贡献**

2015年-2021年7月，学院三阶段教师培训体系项目面向北京市中小学教师进行了招生和培训，共计培训主要学科教师7000余人次。其中，“启航计划”培训新入职教师5500余人次，“青蓝计划”培训优秀青年骨干教师近1100人次，“卓越计划”培训市级骨干教师和市学科带头人530余人次。从城乡分布来看，城六区教师占比约40%，郊区教师占比超过60%，在一定程度上促进了首都基础教育的均衡发展。

## **3. 赢得了良好的教师口碑和社会口碑**

学院定期开展学员满意度调查，历年总体满意度均在95%及以上。以2020年为例，学员对各专业整体满意度在97%以上，94%的学员反映培训对他们今后的工作有很大影响，有93%的学员已将学习内容应用到了工作实践中。2017-2020年，人民网、光明日报、中国教师报、现代教育报等媒体报道了培训情况，对培训价值和意义给与了充分肯定。例如，中国教师报（2018年10月17日）采访的参训教师表示：“对于青蓝班的课程体系和内容，感触最深的是课程设计的系统性与科学性。课程以工作坊、论坛等形式开展，使学习更加符合认知规律”。

## **4. 为区级教师培训单位提供了示范**

学院始终实施高端化和示范性的教师培训，学院的办学模式和培训模式对全市各区教师培训单位起着引领和示范作用。自2017年，学院三阶段教师培训提出以来，各区也纷纷学习借鉴，结合本区实际打造特色的教师培训体系。例如，房山区教师进修学校构建了“新任启航、骨干续航、名师领航、教研员助航”的教师培训体系。

学院重视发挥“市区校”三级协同作用，以“启航计划”为例，市级层面由学院总体负责培训设计、实施和管理；区级培训机构负责招生报名，安排教研员参与培训指导；一线学校负责安排师傅开展校本教学指导。三级协同机制为发挥学院培训示范引领作用提供了途径。