

成果公报

课题名称：青年教师基本素养培训研究

课题批准号：CIB10226

课题类别：青年专项课题

研究领域：教师教育与教师专业发展研究

课题负责人：江培英

主要成员：虎占智、王晓红、李志萍、刘昌旭、周京媛、王志、陈志刚、田丽娟、杨仁举、金术超、王诗卉、曲淑清、施晓萌

一、内容与方法

（一）问题的提出

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》提出要“教育大计，教师为本。有好的教师，才有好的教育。”又进一步提出“完善培养培训体系，做好培养培训规划，优化队伍结构，提高教师专业水平和教学能力。通过研修培训、学术交流、项目资助等方式，培养教育教学骨干、‘双师型’教师、学术带头人和校长，造就一批教学名师和学科领军人才。”可见教育对教师的要求更高了，因此，树立终生学习的理念，不断提高自身政治、业务、科学和文化素养，探索新的教学方法，实践“以人为本，全面发展”的教育理念，就成为青年教师研究的首选课题。

基础教育课程改革作为一场全面而深刻的教育革命，已在全国各地深入开展，新的课程在教育理念、过程方法、教学方式、教学评价等诸多方面均产生了重大变革。这一变革，既为广大教师提供了施展才华的舞台，同时，也提出了严峻的考验。作为新时期的教师，不仅要具备崇高的职业道德和全新的教育理念，更要具备较全面的专业知识和专业能力。教师专业素养的提高，已经超越了教师的个人层面，成为了推进教育改革、提高学校教育教学水平所必须面对的问题。因此，在课程改革的背景之下，建立一支强有力的学习型、研究型和创新型教师队伍成为了教育改革的重要课题之一。

目前，我校有教师 103 人，35 岁以下青年教师则占了 50.49%，这一群体是我校教育教学改革的主力军。纵观这一队伍，主要有以下特点：

第一，青年教师有自身的优势，具有较高的学历，但有的青年教师科学文化基本素养较低。例如：他们大都能掌握较强的现代化教学手段，但文科教师缺乏理化生知识，理科教师缺乏中国文化底蕴，非艺术类教师缺乏音乐美术等艺术修养的熏陶。

第二，青年教师的基本能力有差距。例如：语文教师的汉字书写以及写作能力，对文学作品的阅读鉴赏能力；理化生教师的实验操作能力。

第三，教学的实践经验明显不足。绝大多数青年教师都是从校门到校门，缺乏实践锻炼，理论联系实际的能力不强，动手能力较差。青年教师教学实践经验不足是高校普遍存在的现象，其主要表现为：对教材不熟、教学方法欠缺、教学手段少、知识贮备量不够等。基此，我们经过反复调研、论证，提出了“青年教师基本素养培训研究”这一课题。

（二）国内外研究综述

校本培训于 20 世纪 70 年代中期最先在英美等国产生。

20 世纪 80 年代中期以后，随着各国教师专业化运动的不断发展，英美等国都开始大规模地实施教师校本培训计划。这一时期，教师的校本培训与学校课程、教学改革思想以及教师专业化的内涵紧密结合在了一起。随着教师专业化运动进程的逐步深入，教育界人士包括教师本身已认识到学校不仅是培养学生的场所，更是教师专业成长的基地。在此期间，我国的一些学者专家和一线的教育改革者也对教师专业发展进行了许多理论和实践的研究。比如，叶澜教授认为教师的专业素养应该包括专业理念、专业知识结构和专业能力结构等几大方面。顾泠沅教授领衔开展了以校本教研、校本培训、课例研究等为主要形式的“行动教育研究”计划。

我国的湖北省作为开展校本培训较早和较好的地区之一，他们根据几年来校本培训的研究和经验，提炼出了三种校本培训模式：第一种，“学习—训练—考评—分层”模式；第二种，“分层—研训—师导—定向”模式；第三种，“定向—专修—独创—发展”模式。这些模式先后被全国不少中小学使用……

在前人研究的基础之上，本课题的研究意义则在于理论与实践的有机结合，它重在先进教育思想引领下的行动研究，重点解决目前我校存在的一些实际问题，探索适合于我校青年教师专业化发展的新途径、新方式、新策略。

（三）研究目标

通过对我校青年教师基本素质、专业发展现状、发展过程、发展途径、发展条件等方面的研究，不断提升我校青年教师的教育教学能力，促进我校青年教师由知识型向能力型转化，从而构建一支学习型、研究型、创新型青年教师团队，推动我校教育教学改革的纵深发展。实现教育发展、学校发展和教师发展的共赢。

（四）研究内容

- 1、进行校本培训的制度建设，构建促进青年教师成长的保障体系。
- 2、探索激励青年教师自主发展的激励策略。
- 3、探索提高青年教师专业素养的校本培训的新途径、新方法。

（五）研究方法

1、文献研究法。学习和借鉴国内外校本培训和教师专业发展的理论和实践经验，为课题研究提供科学依据。

2、调查研究法。2010年9月25日，课题组对全校青年教师进行了基本素养研究培训的调查问卷。对学校的校本培训工作进行调查研究，加强反思，总结经验，形成规律，从中探求适合我校实际的校本培训方法和模式。我们针对教师的需求设计培训方案。

3、观察法。深入课堂以随机听课的方式 现场观察。

4、经验总结法。课题组以及教师个体对研究过程中的体会与得失进行深入研究，探求促进青年教师快速成长的措施和方法。

5、案例研究法。选取富有典型性的事例，进行客观、深入的研究和分析。

二、结论与对策

（一）职业规划引领教师专业发展

在教师队伍建设过程中，依托教师职业规划，以促进教师专业发展为重点，努力协调教师个人内在需求和学校长远目标需求，逐步实现个人和学校共同成长的美好愿景，实现双赢。

1、学校成立教师发展中心，专门负责教师的发展。

教师发展是教师个人与学校共同作用的结果，教师个人要依靠改制后的学校提供平台机会和物质精神奖励，学校要依靠教师的努力工作来实现事业发展，双方相互依存、缺一不可。

改制伊始，学校就将教师职业规划纳入学校发展议程，成立了教师发展中心，专门负责指导教师专业引领、科研发展、幸福生活。学校将教师发展定位为全面发展，教师发展中心除了成立名师工作室、学科工作室、教科研工作室外，还成立了教师服务中心，为教师快乐工作、幸福生活提供必要的后勤服务保障。

2、采取“规划引领、实践为主、名师帮扶、资源引进”模式，促进教师的成长。

在学校发展规划大背景下引领教师开展个人生涯规划；由教师发展中心牵头教学处有计划地开展教育教学实践活动，通过开展听课、讲课、评课、集体备课

等形式使教师将学习的理论运用于实践中，通过再反思已达到升华；充分发挥名师工作室中10余位特级教师和名校(北京二中)名师的资源优势，通过名师的“传、帮、带、导”等有效手段，以实现我校教师自身综合素质的全面提升。

3、针对“青年教师、中年教师、骨干教师”三个群体采取分层推进的管理模式。

学校对青年教师群体主要“浸染式”活动模式，通过“学科工作室”，以校内骨干教师带动，帮助青年教师群体浸染于教育教学中，在摸爬滚打中，向身边名师学起；对中年教师群体主要采取“任务驱动”的模式，给中年教师压担子，以帮助其克服“高原期”的为难情绪，突破发展瓶颈；对骨干教师群体采取“专家引领”，通过“名师工作室”，外聘特级教师对他们进行随时把脉，并拓展教师的视野，借助名师的资源优势，加快其成才的步伐。

(二) 培育身份认同，帮助新入职教师进入角色，迅速融入大家庭

我校每年招聘应届大学毕业生和外调入校的教师基本上在40人左右，占全校教职工的13%，因此，我们要打消其陌生感，拉近距离，让他们尽快认同自己的主人身份，以主人翁的态度开展工作，迅速融入学校这一大家庭中。

通过与新入职教师谈心，营造学校的大家庭氛围；通过新入职培训，了解学校的历史，增强教师身份自豪感；通过每年一度的学校要办的“年度十大实事”提案的征集，引导教师对学校管理、教师发展、学生培育等各方面的工作发表自己的意见和建议。在2012年度，征集到提案43份，到2013年度，征集到提案98份，这样，新入职教师就逐步形成了教师的角色责任感。

(三) 在校内尝试创新各项人事分配制度，保障编制外教师的应有待遇

我们一方面呼吁政府制定相应的政策，规定编制外教师在职务晋升、职称评定、培训进修、个人评先、人事调动等方面与编制内教师一律平等。另一方面，学校先行一步，在校内实施改革，尝试拟定相应的制度、条例，依法保障改制后编制外教师在工资、福利、医疗保险、养老金、职称评聘等方面的待遇，并逐步做到与编制内公办教师具有同等待遇。在这方面，学校进行了大胆探索：尝试性试行工资制度改革，最终实现同工同酬；推行校内职称评聘，助力人才培养与发展步伐。这样，就能缓解编制外教师的后顾之忧，吸引更多的优秀人才在我校长期从教。

(四) 建立公平合理的激励机制

学校教代会讨论通过了《中高考奖励方案》、《跆拳道获奖奖励方案》、《课

外辅导及教科研成果奖励方案》等，建立了以促进教师专业发展为目的、着眼于未来发展的教师评价机制。对教师设定的发展目标的现实性和需要的合理性进行科学评估，对教师个体的目标行为作出正确评价，帮助教师职业发展。在职称评聘方面，改变以往不合理的规定，让教师们觉得有奔头，树立自信，产生成就感、自豪感和满足感。

三、成果与影响

1. 我校制定并修改了校本化的青年教师专业标准，既符合我校的实际情况，又立足于我校今后发展，是近年我校在推动教师专业发展方向的具体内容和方向。

2. 完成实施了青年教师五年校本培训。在实施过程中，我们反思改进，总结出了培训经验，将会在下一个五年培训中取长补短，提高青年教师专业化水平，以满足学校发展。

3. 建立了三个不同层次教师培训的工作室，并形成了一套有效的管理策略与手段。校本培训以五年为一个工作周期。学校每学期对各个工作室进行一次考核。教师发展中心负责各个工作室的日常管理。负责组织实施对各个工作室运行情况的检查评估工作。制定工作室手册，对各个工作室的工作监督记录。

4. 青年教师专业化发展迅速，骨干教师，特级教师层出不穷。特级教师 4 名，北京市学科带头人 1 人，北京市骨干教师 2 人，区学科带头人 2 人，区骨干教师 27 人，国家级获奖 53 项，市级获奖 142 项，区级获奖 207 项，共计获奖 357 项。

近些年来，学校坚持融合校外专家的力量，坚持发挥特级教师，发挥学科带头人、骨干教师的引领作用，对全校教师开展有针对性的校本培训，使教师增长了教师智慧，在专业发展方面稳步提高。学校教师的师德修养，教学专业素养，教育科研能力，教育管理 ability 显著提升，逐步形成高水平的专业化教师队伍，将为满足学生多元化的需求、引领学生健康成长提供坚实的保障。

四、改进与完善

为了提高教师培训水平，我校努力建立辅助教师终身发展的支持系统。但是，由于种种原因，支持系统还存在一些问题，例如发展期教师的培训还不太完善，教师培训的自助系统还很薄弱，有待在今后研究中完善和改进。今后我们将增强发展期教师培训水平、扩大教师发展中心的功能、发挥教师的自助与互助作用等方面，提出解决策略，期望能够对完善学校教师发展支持系统、促进教师的教学水平起到一定的作用。

五、成果细目

- 1、论文《青年教师专业化发展校本培训研究》
- 2、论文《民转公新改制学校教师队伍建设问题分析与策略——以北京市第二中学亦庄学校为例》
- 3、论文《青年教师成长规律初探》
- 4、案例集：《我的教学故事》
- 5、《提高青年教师专业素养的校本培训策略研究报告》

北京市教育科学规划课题成果公报