

“国培计划”优秀工作案例

目 录

管理改革篇

健全支持服务体系，助推乡村教师专业发展.....	吉林省教育厅 1
“产出倒逼”式成果研发管理策略在送教下乡培训中的有效实践	永吉县教师进修学校 3
聚各方智慧，搭展示平台，实现教师专业发展.....
.....	普陀区教育学院 7
教师工作坊助力教师专业发展.....	江西师范大学 12
整合联动 合力施训——丰城市创新教师培训体系建设的实践	丰城市教师进修学校 20
“联合联动”打造教师发展新格局	河南省教育厅 28
“八张清单”撬动送教下乡的兴奋点	衡东县教师进修学校 32
“两统一融”一体化创新设计五类项目	重庆市教育委员会 37
“联·挂·帮”构建高效协同支持服务体系	开州区教育委员会 42
“双向带动，多方联动”构建乡村教师支持服务体系
.....	新疆维吾尔自治区教育厅 49

模式创新篇

从“靶子到种子”——心理活动课 8 步磨课研修
.....	河北师范大学 55

施展“引水成泉”战略，延长“国培计划”功效.....	
.....	密山市教师进修学校 59
以课领训——送培送训模式创新.....	祁门县教师进修学校 63
剪水作飞花——修武县“送教下乡”活动.....	修武县教育局 69
沙洋县“543”送教下乡培训模式.....	沙洋县教育局 76
“三结合四研磨”培训模式.....	石门县教师进修学校 82
基于教师知识的实践统整培训模式探索——湖南省幼儿园青年精英教师培养高端研修项目.....	长沙师范学院 86
五步式“送教下乡”，助推校本研训一体化.....	横县教育局 91
网络研修项目一体化体验式培训实施.....	凭祥市教育局 97
“三研三磨”递进式研课磨课模式.....	铜梁区教育委员会 102
任务驱动式乡村教师培训团队分段研修模式...	四川师范大学 106
抓实影子研修，着力能力提升——陕西省渭南市临渭区创新乡村教师培训团队跟岗实践模式.....	渭南市临渭区教育局 111

特困地区工作经验篇

构建“主题式四研六课一跟进”课程体系 提高送教下乡培训项目实效.....	白城市洮北区教师进修学校 1134
优化“三环十课”模式，提升“研课磨课”实效.....	
.....	兰西县教师进修学校 119
基于微课程的三环六步混合研修.....	
.....	六安市裕安区教师进修学校 122
罗田县创新乡村教师研课磨课模式.....	罗田县教育局 1267

借力国培，打造校本研修升级版.....	
.....长阳土家族自治县教师发展中心	1301
一体化设计搭平台，多级联动促实效——建构榕江县幼儿教师专业化发展支持体系.....	贵阳幼儿师范高等专科学校 1345
网络促校本，研修谱新篇——陕西省旬阳县积极探索“1123”混合研修模式.....	旬阳县教育体育局 1401
立足校本、创新模式，打造高素质教师队伍.华池县教育局	1445
团队为源、基地为本，建教师专业成长平台.库车县教育局	1523
强化管理、落实责任，形成推动国培工作新机制.....	
.....刚察县教育局	1567
地区统整、细划区域、精准施培——高海拔藏区乡村教师“送教下乡”培训实施模式.....	拉萨那曲教师继续教育学校 1601

健全支持服务体系，助推乡村教师专业发展

吉林省教育厅

吉林省以实施“国培计划”为契机，以项目区县为核心，构建乡村教师专业发展支持服务体系，自 2015 年起，有效落实“国培计划”重心下移，共遴选 A、B 两类项目区县 41 个，每年培训乡村教师 9 万余人次，乡村教师覆盖面达到 60% 以上。

吉林省“国培计划”实施一直秉承示范引领、雪中送炭和促进改革的宗旨，以支持乡村教师专业发展为重点，充分发挥省级引领的“专业、专注、专管、专责”作用，走出了一条有鲜明特色的培训工作之路。

研修体系机构重“专业”。吉林省至今保有省级教育学院 1 所，市州教育学院 9 所，教师进修学校 64 所，且全部实现教研、培训、电教整合，构建了以教师进修院校体系为主体，以高等学校和远程培训机构为两翼的“一主两翼”的立体化教师培训体系。支撑体系的主力军是“一岗双责”的研训队伍，始终坚持“研培一体”的培训特色，其中有高级职称者近 40%。确保全省国培项目专业高效实施。

项目县管理机制重“专注”。一是设置机制激活力。吉林省将项目县设置分为两类：A 类为区域整体推进项目县，

B类为高校协同单项推进项目县，作为后备梯队。**AB**类县之间实行动态管理，有升有降，末位淘汰。二是助力机制重指导。给予项目县三项省培项目支持，并组建**A**类项目县工作协作体，定期研讨解决重要共性问题。三是区域协作新体制落片区，由于**A**类项目县多为国家“区域协作的继续教育新体制项目”实验区单位，充分利用已建成的县区所属大学区常态研修工作，嫁接片区研修中心职能，为送教下乡项目提供跨校研修的组织支撑。

信息化服务平台重“专管”。吉林省开发了国培项目管理平台，从项目规划、申报与评审、学员遴选、过程管理、到总结评估，项目管理全程实施信息化管理。实现平台自行打印学员结业证书和对所有网络研修项目的全过程监管。

项目分类评估重“专责”。修订了吉林省国培项目管理办法，精心研制国培项目的绩效评价细则，组织专家组开展过程性绩效评估检查和第三方评估，有效监管促进了全省国培项目的高效实施。

吉林省在组织“国培计划”项目实施过程中充分发挥了**A**、**B**两类项目区县的主体责任，建设了一支灵活而接地气的乡村教师“研训一体”的培训团队，强化了县级教师进修学校的建设，有效促进了乡村教师队伍的专业化发展。连续六年在教育部组织的国培计划学员匿名评估中荣获综合排名全国前两名的好成绩。

“产出倒逼”式成果研发管理策略在送教下乡培训中的有效实践

永吉县教师进修学校

在“国培计划”送教下乡培训项目实施过程中，永吉县针对送培项目阶段实施特点，采取“产出倒逼”式管理策略，将成果研发任务对应镶嵌在每个送教阶段中，规范、引领送培团队、参培学员和乡村学校做有“有研究”“有深度”的培训，增强各自“造血”功能，提升送教下乡培训质效。

“产出倒逼”式成果研发管理策略的“导——练——评——升”四步操作流程如下：

（一）导：组建研发团队，制定研发方案，明确研发任务，开发诸如《基于最佳实践的成果萃取技巧》《有效课堂观察》《“诊断报告”的写法》《如何进行课例研究》等县本级培训课程，对送培团队实施针对性培训，提高其对成果研发的认识和研发水平。

成果研发任务明细表（节选）

送教阶段	送培团队成果/数量	参培学员成果/数量	成员所在校成果/数量
集中研修	团队建设案例分析/1份	感受最深的心得体会/1篇	送教下乡培训与校本研修整合实施方案/1份
诊断示范	课堂教学“诊断示范”分析报告/每学区1份	基于学区课堂教学“诊断示范”分析报告的教学反思/1篇	课堂教学“诊断示范”校本研修案例/1份

研课磨课	研课磨课模式解读/1份	课例研究报告/1篇	研课磨课校本研修案例/1份
成果展示	精品课实录与评析/每学区2份	“三课”“三微”代表性成果/1份	成果展示方案/学区基地校1份
总结提升	培训经验、案例/团队成员每人1篇	基于送教主题的优秀教学模式、教学经验式研修总结/1篇	主题式校本研修操作方法/1份

（二）练：发挥送培团队“理论与实践的转化器”作用，引领参培学员、乡村学校进行成果研发操练打磨。每个送培阶段按照“团队指导—学员自研—校本辅助—学员共研—团队提升—学员完善”六步流程，实现对成果的三次打磨。

一磨，送培团队针对各阶段学员成果研发内容进行相机指导，学员自主研发，通过校本研修进行第一次打磨。

二磨，学员将打磨成果上传学科工作坊，通过同伴研讨进行第二次打磨。

三磨，送培团队针对工作坊打磨成果进行点评，根据点评建议，通过学员自我完善进行第三次打磨。

通过“六步”“三磨”，发挥送培团队、参培学员和乡村学校各自主体作用，完成相应的成果研发任务。

（三）评：依据《永吉县“送教下乡培训”项目评价细则》，对送培团队、参培学员、乡村学校进行等级评价，突出对培训成果的关注，使培训成果质量成为决定实施主体取得相应评价等级的关键。

（四）升：一是提升送培团队培训能力。通过召开培训成果展示交流会，促使团队成员以成果研发为切入点，分析送教过程中存在问题，反思提升送教的方式方法，提高其专业施训能力；二是提升研发成果质量。将参培学员和乡村学校代表性培训成果进行加工，形成了诸如学员精品课、微故事和校本研修案例等 1000 G 本土培训资源包，纳入资源库，做为县本培训资源。萃取精品成果 1017 篇，编辑出版《“送教下乡”培训视角下的教师研修》丛书，其中 12 篇“典型经验”入选吉林省《“国培计划”项目县送教下乡的培训策略》一书。

“产出倒逼”式成果研发管理策略在送教下乡培训中的有效实践取得了显著成效。

一、成果研发促进管理产生中轴效应。成果研发凸显以终为始的培训理念，以中轴的形态贯穿培训过程始终，将散乱的任务驱动、跟踪指导、考核评价、总结交流等多个管理机制串联起来。各种管理机制以成果研发为核心聚焦，又以成果研发为原点辐射，形成管理的一种中轴效应，促进管理在送教下乡培训中发挥最大效益。

二、成果研发优化教师培训资源建设。优质培训成果形成的资源包，扩大了县域教师培训资源总量，优化了精品资源，组合了碎片化资源，更适用于县本级培训、校本研修和教师自修。如小学语文送培团队“四度课堂教学诊断示范模式”、心理健康教育领域送培团队“二元五次研磨模式”、参培教师杨丽华的“主题式初中语文阅读模式”、

北大壶中心校“工作坊模式的校本研修实施策略”等培训成果在常态的研修与教学活动中广为应用。

三、成果研发推动教师培训走向深入。成果研发管理强调培训的成果化。成果有别于效果的根本原因在于，成果的内涵更能体现研究后所形成的教育思想，其存在形式是理性范畴的原理、原则或具体的策略、模式和方法。

从研发的培训成果来看，无论是送培团队施训模式、乡村学校校本研修操作方法，还是参培学员的课例研究等，所有成果都需要经过探索性研究之后，促进问题的解决，促进认识的发展，去回应目标的设定。这就需要施培和受培双方在实施培训过程中，不断修正目标、不断内化反思：去思考，去研究，去实践，去总结，去提升。

实践证明，这种具有“研究性”的成果研发过程，真正让不同层次的研发主体达到了“强身健体”的功效，增强了自身的“造血”功能。送培团队施训不再浮于表浅，能够更加关注内容和形式的理性创新和培训成果的科学转化；参培学员的研修也不再流于形式，他们能够以研究者身份，去触摸学科的本质，去探索教学的规律，去获取专业成长的途径；乡村学校也能够在校本研修的相互模仿、借鉴中不断创新校本研修模式。

这种“产出倒逼”式成果研发管理策略，促进了教师培训由浅层向深度转型。

聚各方智慧，搭展示平台，实现教师专业发展

普陀区教育学院

“国培计划(2015)”——示范性网络研修与校本研修整合培训项目是一种网络研修与校本研修整合的混合式培训，通过网络研修与校本研修深度融合，改进研修行为，提高研修效能，提升教师专业素养。

一、项目实施的管理

根据该项目的特点，我们对项目管理实施从战略层面、运作层面、支持层面等方面考虑。

1.项目管理战略层面：制定区域整体推进的实施方案，实现“方案引领，实施国培”；确定项目组合管理策略——区域项目组和项目校共同管理，统一协调，各司其职。

2.项目管理运作层面：发挥三支队伍——骨干培训者团队、校(园)长团队和校级管理员团队的作用；定期开展现场交流、分享经验和成果展示。

3.项目管理支持层面：充分利用项目管理网络信息系统加强管理；区域骨干培训者团队开展专业支持和引领；借助中国教师研修网平台提供的研修行为数据，对项目校研修动态和进程实施跟踪。

二、项目实施的主要做法

以“引领、服务、助推”为主要形式的“四步推进”项目的实施。

1.项目实施初期——“扶上马，送一程”

首先，制订了操作性较强的区域实施方案。其次，提

出了统一的规范和要求。第三，走访项目校调研，实施跟踪服务，实现“送一程”的目的。

2.项目实施中期——“展风采，推一把”

阶段性“优秀简报”展示，“研修平台数据”公示，实施“标杆”激励，激发项目校研修学习的积极性。实现“推一把”的目的。

3.项目实施反思期——“回头看，进一步”

项目实施至中期，组织各项目校开展“回头看”活动，挖掘前阶段项目组织管理中的“亮点”和反思有待提高的方面，为下阶段项目实施打下基础，实现“进一步”的目的。

4.项目实施收关期——“摘果实，引一群”

再次掀起一轮参训学员作品打磨的线下校本研修活动或学科工作坊研修活动。形成的优秀成果，在区域内进行宣传推广，实现“引一群”的目的。

三、项目实施的主要特色

基于研修目标，我区项目实施形成了四大特色：

1.组合管理，管放结合

区域项目组实施了“组合管理”和“管放结合”的策略。既充分发挥区域项目组统一协调，引领、服务、助推的职责，使各项目校有序开展项目的实施。

2.以校为本，关注需求

区域内许多项目校在研修方案设计或研修活动设计上都有意识的与学校实际工作进行了整合。解决学校发展

中出现的实际问题，提升学校办学水平和品质；解决教师专业发展需求的问题，促进教师专业成长和发展。

3.线上线下，课堂优化

区域内各项目校在线下活动中，开展了多种形式的课堂教学实践活动。在实践中学习，在反思中进步，让每一位教师的才智在学生的成长中，实现专业成长。

4.资源整合，共享提高

区域内项目校各显神通，借助外力和内力，开展深度研修，彰显成效。在共同的研修和研讨中，进行思想撞击，互惠经验。

四、项目实施的效果

在区域项目组和整体实施方案引领下，在校(园)长、工作坊主和校级管理员的配合下，大家各司其职，分工合作，项目实施取得了良好的成效。归纳起来主要有五大成果：

1.跟踪服务，反馈成效

项目实施的一年中，区域项目组走访了区域内所有的项目校 24 所，对项目校的研修问题答疑解惑等实施跟踪服务。“走访”项目校开展跟踪服务，是区域项目组的职责所在，它既支持了项目的有效运作，又提高了项目管理实施的效率。

2.研修心语，体验成效

撷取的项目校、参训学员研修心语片段如下：

片段 1：这次国培，只是一个手段，只是一个开端，

对于国培给予的清泉，文英的老师们会让它细水长流。在今后的教育教学中，慢慢摸索经验，使自己能够尽快适应教学信息化。……

3.交流发表，彰显成效

(1) 国培研修专家给予区域项目组这样的点评：“作为地方一级的教研牵头部门，上海市普陀区以引领、服务、助推为主要形式的‘四步推进’经验——这样的前瞻思维，这样的科学实操，这样的服务胸怀，是网络研修与校本教研最常态化、接地气的范本”……

(2)《普陀教育》杂志上发表项目实施反思总结 15 篇。

4.案例获奖，展示成效

区域参训人员在“国培研修案例故事征集”活动，取得了可喜的成绩：一等奖 23 项，二等奖 31 项，三等奖 60 项。“优秀课例”评选活动中，区域内 31 项成果被中国教师研修网项目组纳入国培的资源库作为拓展课例资源。

5.总结分享，辐射成效

召开校级管理员工作交流会和项目实施总结会，旨在对项目实施工作的回顾、反思，进而总结出工作中的成功经验或不足，为今后的工作提供借鉴和启示。

五、项目实施的经验

国培项目对许多项目校来说，都是第一次接触。因此，在项目实施中，我们对项目的管理，既注重结果的达成，更注重过程的管理。

1.注重“跟踪”服务

通过服务，及时把握项目实施的动态和进程，以及对项目实施问题进行答疑解惑，做好项目实施的“引领、服务、助推”等工作，促进项目真正落地。

2.注重“监督”检查

通过检查，可以从中发现问题和差距，便于及时调控，或为实施针对性的指导提供依据。

3.注重“标杆”激励

通过激励，表彰优秀的项目组织校，激励优秀的项目管理者。“标杆”激励，带动全局，助推项目实施的积极性。

4.注重“成果”展示

通过展示，呈现线下研修活动的风采，挖掘有特色有亮点的活动，便于相互学习借鉴，拓展研修思路，提升研修活动的品质。

聚各方智慧，搭展示平台，实现教师专业发展，我们将始终在路上。

教师工作坊助力教师专业发展

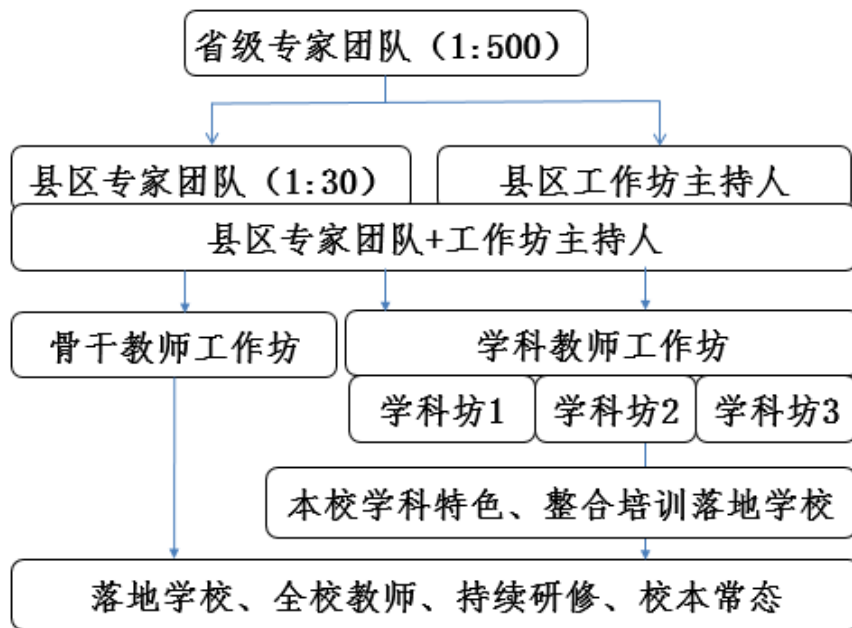
江西师范大学

在江西省名师工作室的基础上，按照主题重点突出、知识链条完整、资源丰富多样、团队协同学习等原则，自 2013 年开始，有计划有步骤地建设江西省教师工作坊。至目前为止，共计有中小学教师 9502 人、454 名幼儿园教师注册建设工作坊。经过审核建成上线 1485 个工作坊，其中 216 个工作坊取得培训学员资质。自 2014 年起，连续三年承担了江西省信息技术能力提升工程、国培计划——网络研修培训等项目的在线网络研修培训任务，培训约计 20 万人次。

一、主要做法

1. 模式构建

网络研修，是一种以网络协同学习平台为技术支撑而开展的有组织、有引领的教师自主研修活动的新方式，它不是对传统的教研和面对面的集中培训的取代，而是对传统的教师常规教研与培训的增容、延伸与发展。



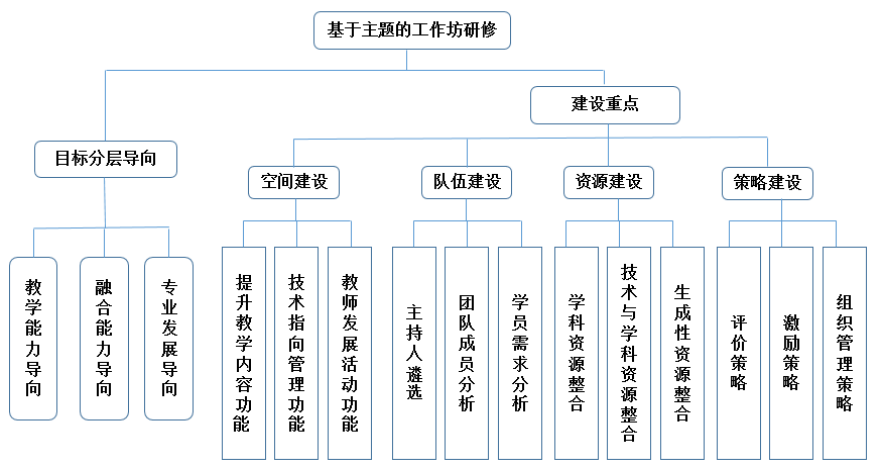
“1带10，10带百，百带多”培训模式图

模式解读：（1）为每个县区按照教师数 30:1 匹配专家团队，将专家团队与工作坊主结合起来，精选主题建设工作坊；鼓励骨干教师建设工作坊，成为专家工作坊的候选坊；为工作坊的退出机制做准备。（2）鼓励学科教师建设工作坊，鼓励有条件的学校建设系列学科工作坊，尤其是本校优势学科、特色学科，为培训落地区域做工作坊储备。（3）工作坊建在学校里，建在教研组，落地学校，支持教师持续研修，校本常态。④按照教师数 500:1 遴选省级专家团队，组织建设省级工作坊，承担为县区培养工作坊主的责任。

2.目标建设导向

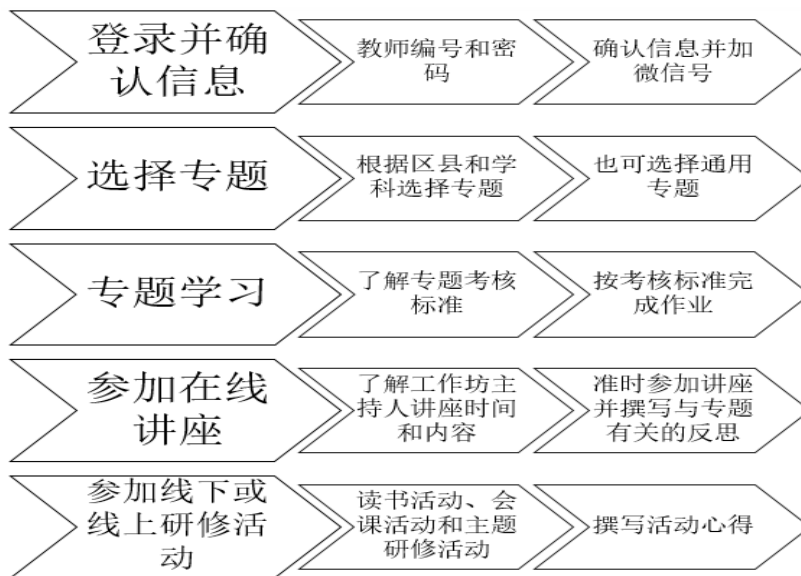
基于主题的工作坊网络研修，明确建成三类目标工作坊，分别是教学能力导向、信息技术与学科融合导向以及支持教师专业发展导向等三类层级不同的工作坊，以适合不同教师专业发展生涯周期的教师需要。在目标层级明确的基础上，对网络研修工作坊平台建设、队伍建设、资源建设和策略建设等制定明确的标准，每年的坊主研讨会，针对工作坊建设

的目标实现程度，就建设薄弱环节研讨对策，为中小学教师网络培训打造更优的平台和空间。

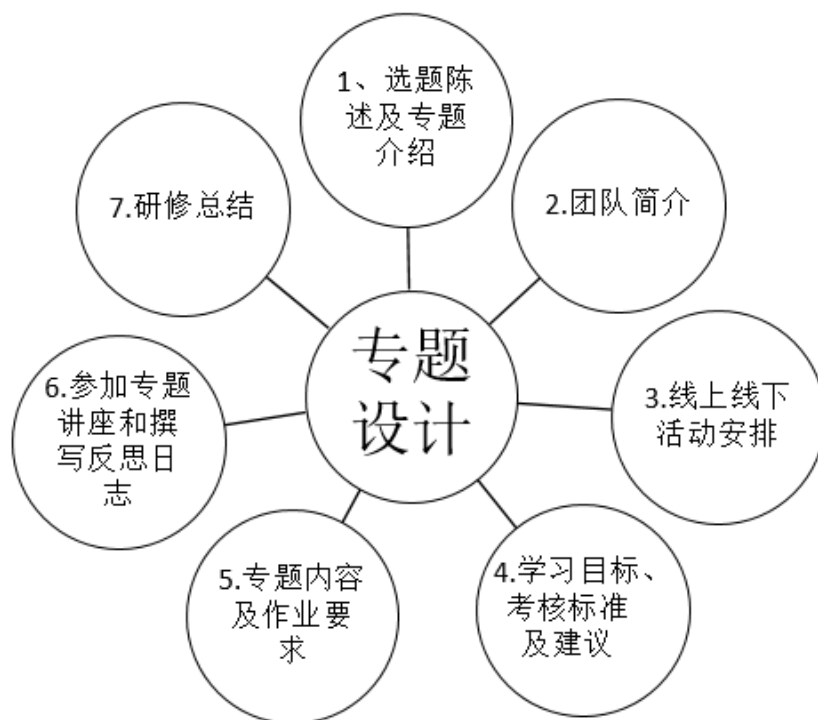


3. 实践操作流程

(1) 学员操作流程



(2) 工作坊建设流程



二、创新举措

1. 研讨主题遴选

2014年7月20日至28日，在井冈山召开工作坊主题遴选研讨大会，分学科研讨工作坊主题建设等核心课题，工作坊主选择建设主题，在同一主题下设多个专题，每一专题可建设成一个工作坊，多个专题工作坊系列构成主题坊。2015年10月24日，2016年11月5日等在南昌市召开工作坊主会议，就工作坊主题建设等相关问题，进行了持续性的研讨。

2. 严把资源质量

资源上传须经过工作坊主、专家团队等审核，其中216个具备承担在线研修任务的工作坊，由我校组织学科教学专家、一线教研员，分别于2014年11月17日、2015年11月20日，2016年11月18日在平台开放前集中审核，更新率低、资源质量不过关的由专门客服人员一对一沟通、整改。

3. 内容梯度设计

由于学科学段差异较大，难以统一指标。但内容要求科

学性、教学性、技术性、经济性、艺术性等必须到位，知识点必须讲透、知识链条必须完整；针对部分坊主建成一个工作坊不过瘾，有建多个工作坊的愿望，采取一个一个过关，建议工作坊主题一致、不断深化，可以多建但不超过2个工作坊具有培训资质等。

4.强调团队建设

教师职业具有经验性的特点，但坊主带团队的任务、帮助团队成员成长是责无旁贷，尤其强调团队学习，支持并鼓励坊主帮助成员建坊。

5.评价指标一致

工作坊建设指标明确到位。采取“规定动作+自选动作”相结合，如内容环节不少于8个，微课数量不少于5个，作业次数不少于3次，必须建立学员QQ群，坊主在一个培训周期至少开展一次在线YY讲座等。

三、实施成效

1.创建了基于工作坊的培训模式

依托县区建立了1485个工作坊。采取主持人带团队（1带10）、团队成员带学员（10带百），学员影响带动同事（百带多）的培训模式，实现了“点、线、面”辐射培训效应。

2.实现了个性化专题研修

学员自主选择工作坊中的专题，开展研修，实现了“网络专题研修+校本教研实践”相结合的研修模式。

3.网络+校本整合，做到落地、常态、长效

实现“工作坊主持人+校本研修引领者”二合一，线上主持人，线下教研引领者，整合到日常校本教研中去。

4.工作坊建设重质量、求品质，提升了内涵

聘请一线教师、学科专家，建成了 1485 个工作坊；通过抓专题提炼、内容建设，精选出 216 个示范性工作坊，实现了培训生成性成果反哺教师培训。

5.坚持应用导向，做学用相结合

贯彻技术与学科相融合的原则，促进教师在做中学、行中学、学用结合、边学边用边提升。

6.探索了基于 YY 讲座的万人在线教研模式

建立江西教师网官方远程培训 YY 号 40664800，现有会员 97996 人，共开设讲座 400 余场。真正实现了“多地、万人”在线教研，此种方式积累了大量的生成性资源。

7.积累了一批优质成果

不完全统计，工作坊共积累了 136122 件微课；11300 多件信息技术竞赛微课、711 个微课链组成的 100 多微课程、638 件信息技术应用课例。

四、典型经验

典型经验 1：形成了工作坊研修促教师专业发展能力提升新常态

学习、交流、研讨、实践、反思成了教师日常生活的重要组成部分，许多老师行走在能力提升的路上。

借用教师的话：

致工作坊

（麻丘中学 魏旭星）

学习需求坊里寻；

解决问题坊里来。

教学研究坊里议；

应用作品坊里晒。

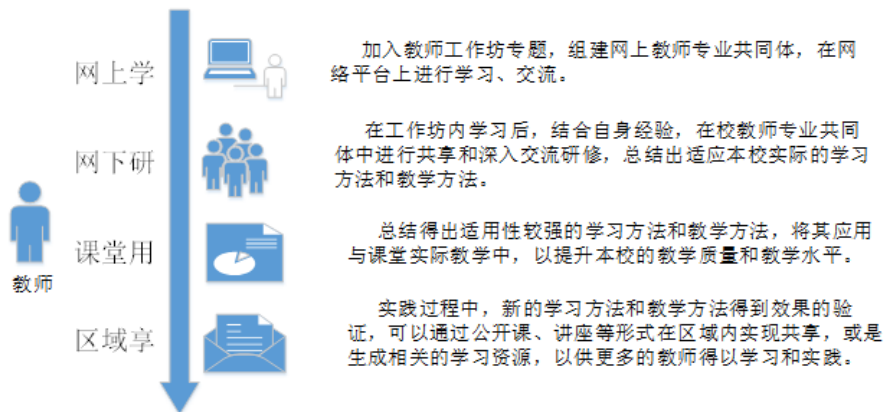
心得体会坊里展；
优秀案例坊里推。

典型经验 2：建立了一批标杆示范县、校

按县区分学科组建工作坊，开展网络研修；打造学校骨干，组织开展校本研修，实现了网络研修与校本研修相结合的本土、长效能力提升机制。按学校分学科全员参加县区工作坊，开展网络研修；通过学校骨干教师，开展校本研修，促进学校教师能力全面提升。

典型经验 3：研修落地四步走促专业发展

第一步：网上学，教师通过加入教师网络研修工作坊，选择喜欢或需求的专题，组建教师专业共同体，在网络上进行学习，探讨。第二步：网下研，在工作坊内学习的过程中，反思其对自身的适应性，在本校内的教研组中进行共享交流，总结出自己的教学实践可用方法。第三步：课堂用，讲所学内容结合自身经验后应用于课堂之中，提升教学质量和水平。第四步：区域享，在教学实践中，得出适用于实际教学的教学方法、教学形式、教学理念，在区域内实现共享，可以是校与校之间，也可以是县内所有学校等等形式的区域共享。



五、推广价值

1. 基于工作坊的教师培训模式，有效促成教师培训常态

化，探索了一条本土化培训模式，具有为欠发达地区提供教师培训模式的参考应用价值；

2.基于工作坊的教师团队组建、教师的管理、评价方式、教师间交流方式等，可以为培训机构、承担培训任务的高校等，提供操作实践参考价值，培训机构可以结合各类教师需求，改进、选择适应的方式，以更好的服务于教师培训；

3.以工作坊主为核心的在线研修+校本研修培训模式，做到了资源聚拢、成果深挖、合作分享的教师研修常态，其实践应用效果较好，为培训研究者提供了研究范本，丰富了培训理论模型，有较强的理论研究价值。

整合联动 合力施训——丰城市创新教师培训体系建设的实践

丰城市教师进修学校

丰城市是一个有着 150 万人口、22 万中小幼学生、12000 余名教师的教育大市。为大力提高全市教育质量，促进教师专业成长，近几年，我市以创新驱动发展，以联动激发活力，不断强化教师培训体系建设，教师培训工作力度大、成效好、亮点多。2015 年以来，全市共计实施“置换脱产”“送教下乡”“乡村教师访名校”“教师网络研修”“乡村校（园）长培训”“能力提升工程”等“国培计划”项目，培训中小幼教师 8740 人次。教师参训率、合格率、优秀率、满意率均达 90% 以上，受到省教育厅、国培项目办及各中小学（幼儿园）和参训教师的一致好评。

一、建构行政支撑体系，由“独角戏”变为“大合唱”

为加强“国培计划”实施的领导力、执行力，推动“国培计划”工作顺利开展，我市积极建构行政支撑体系。一是成立由市教育局局长任组长，市教师进修学校校长任副组长，全市各中小学（幼儿园）校长为小组成员的“国培计划”领导工作小组，具体负责制定“国培计划”实施计划、解决“国培计划”难题、落实“国培计划”经费、组织“国培计划”考核，把“国培计划”当作提升全市教师队伍素质的重大战略来抓；二是将教师进修学校校长吸纳为市教育局班子成员，

分工负责全市师训、教研、电教、教育信息化工作，着力构建以训带研、以研促训，训研一体的管理体系；三是在教师进修学校专门设立“国培计划”处，在全市选聘8名素质高、能力强、敢创新的优秀教师，全面负责全市“国培计划”的调研、组织、管理、督查、指导、考核工作；四是要求各中小学（幼儿园）设立师训副校长，专职负责本校教师队伍建设和教师专业成长；五是制定并严格执行《丰城市“国培计划”实施指南》、《丰城市“国培计划”管理办法》、《关于规范师范院校学生顶岗实习管理的规定》等各项管理制度，建立学员参训电子档案，及时记录参训教师培训情况，把“国培计划”实施情况与学校年终目标考核、教师绩效工资直接挂钩，上下协同、齐抓共管，确保“国培计划”不做样子、不走过场，有条不紊，扎实有效地开展。2016年，我市“国培计划”计划培训教师2980人（其中送教下乡递进式培训560人，“能力提升工程”2420人）。由于领导有力、管理周密，实际培训教师3138人，参训教师无一人请假、缺勤、拖欠作业，合格率达100%，292名学员被评为省优秀学员，经省国培项目办组织第三方评估，成绩名列全省各项目县之首。我市因此被评为全省“国培计划”项目示范县，“梅林中学”、“新城学校”、“拖船小学”被评为全省能力提升工程示范校，以往训与不训一个样，训好训坏一个样的不良局面得到根本改变。

二、整合教师培训资源，由“个体户”变为“共同体”
合则共赢、合而有力。过去，我市开展教师培训经常是由教师进修学校单打独斗，势单力薄。近几年，我市树立“多方联动，合力发展”的培训理念，积极构建“高等院校”+“培训机构”+“县（市、区）教师进修学校”+“优质中小学（幼儿园）”的培训合作体系，优化培训资源，凝聚培训合力，着力打造教师培训共同体，培训实力、能力与效力显著提升。

1.与高校联动。“国培计划”实施以来，我市主动加强与高等师范院校、教科研所、培训机构的紧密联系，与培训院校协同申报培训项目、开展培训调研、制定培训方案、安排培训时间、设置培训课程、遴选培训学员、选聘培训师资、进行培训管理、组织培训评估，处理培训问题，合力推动各项“国培计划”项目顺利开展。2015年我市分别与“江西科技师范大学”、“南昌师范学院”共同实施“幼儿教师访名校培训”、“幼儿主题教育送教下乡培训”和“小学语文骨干教师置换脱产培训”。由于双方培训团队训前对教师培训需求进行了深入调研，对参训学员进行了严格遴选，并根据学员特点和需求对培训实施方案的各个方面包括课程、师资、管理、考核、顶岗实习、活动安排、成果展示进行了反复的商讨和优化，因而有条不紊、有的放矢、有声有色，赢得学员的欢迎和喜爱，学习成果十分丰硕。培训结束后，69名幼儿

教师、31名小学教师的教学反思和教学课例分别被编入《杏坛竞艳》、《江西省农村骨干教师教学设计案例集》中发表，80%以上的教师与培训专家保持着紧密联系，18名教师被为宜春市级以上骨干教师和学科带头人。

2.与名校联手。参训教师只有走入名校、走进课堂，走近名师（校长），真实地观摩和体验，零距离、面对面地交流与对话，才能感触更深、感悟更强。为此，我市要求教师进修学校主动与省内外名校牵手，积极与上海闵行区实验小学、上海建平中学、江西师大附中、南昌二中、萍乡实验中学、南昌育新学校、南昌十九中、南师附小、南昌站前路小学、南昌昌北二小、丰城实验小学、丰城一中、丰城五中、剑声中学、孺子学校、实验小学等省内外36所名校建立紧密联系，努力将其建设成为我市教师培训的实践基地，充分借助名校名师多、理念新、管理好、质量优的办学优势，为我市教师培训提供支持和服务，使我市参训教师通过现场观摩、交流和体验，进一步开拓视野、更新理念、改进方法、提升技能，激发争名创优的决心和信心。2014年—2016年，这些优质学校累计接纳我市教师参访1200人次，新教师、骨干教师、中小幼校长跟岗学习、挂职锻炼760人次，在市教师进修学校的牵线搭桥下，16所名校和我市城区薄弱学校、乡村学校建立了结对帮扶关系，在优质名校的带动下，我市教育教学质量得到均衡优质快速发展。

3.与同行联盟。“他山之石，可以攻玉”。为了相互借鉴，取长补短，我市教师进修学校继 2014 年 5 月主动加入“全国教师培训机构品牌联盟”，并当选为副理事长单位之后，2016 年 5 月，又与“南昌师院”一道发起成立了“江西省教师进修学校发展联盟”。通过与高安、兴国、信丰、武宁、芦溪、临川、玉山等省内县（市、区）教师进修学校及深圳龙岗、重庆北碚区等国内多所知名教师进修学校（院）的交流和合作，我市教师培训的理念更先进，方式更灵活、资源更丰富，实力更雄厚，成效更优良。2015 年以来，我市先后与省内外教师培训机构合作举办教师培训 9 期，培训教师 512 人；进行培训交流研讨 9 次，开发培训课程 21 门，真正做到抱团取暖、取长补短、合作共赢。

4.与电教联合。2013 年，我市以创建国家示范性教师培训机构为契机，将市教师进修学校与市电大、仪电站、教研室整合在一起，从而优化整合了全市培训资源，改变了我市以往各自为政、单兵作战的被动局面，形成了训中有研、研中带训，训以致用、用以致训，教研训一体的良好景象。

三、构建教师教育平台，由“单一制”变为“混合式”

传统的教师培训模式比较单一，大多是请几位专家，开几天讲座，看几所学校，写几篇心得就了事，形式不活、内容不丰，缺乏针对性、系统性，不利于满足教师的不同需求，解决教师的工学矛盾，发挥优秀教师的辐射作用。为此，我

市要求市教育局专门成立了“教育信息化中心”，设立教师教育平台，利用这一平台，分类统计教师业务信息，了解教师培训需求，建立教师档案培训，开设师训学分银行，建立“个人空间—教师工作坊—名师工作室—研修社区”网络研修体系，推送各类教师培训资源，变单一的集中培训形式为线上线下相结合、校本研修与网络研修相结合、集中学习与移动学习相结合、必学与选学相结合的混合式培训模式，不仅创新了培训方式、丰富了培训课程、扩大了培训选择，而且促进了学分银行建设，菜单式课程开设，推动了优秀教师的引领示范和教师培训成效的考核与提升，增强了教师培训的选择性、积极性。目前，我市已建立教师工作坊 82 个、名师工作室 49 个、研修社区 12 个，每年组织推送各类教师培训资源 360 余份，教师学习方式不断转变，学习安排更加灵活，学习热情日益提高。

四、打造本土专家团队，由“游击队”变为“正规军”

为加强我市教师培训师队伍队伍建设，建立一支召之即来、来之能战、战之有效的、稳定的培训师队伍。2015 年，我市教师进修学校在市教育局的支持下，除积极从高等师范院校、教科研所、市外优质中小学聘请一批优秀教师担任我市教师培训兼职教师之外，还采取个人自荐、学校推荐、专家评选的办法，从本市中小学中公开选聘了 80 余名一线优秀教师，分科组建本土教师培训专家团队，把教师培训专家由

“游击队”打造成“正规军”。按照《丰城市教师培训专家团队管理规定》，每个学科建立一个教师培训专家团队，每个团队设组长1名，顾问1—2人，成员5—7人，负责全市该科教师的培训需求调查、培训方案制定、培训课程设置、培训学员辅导及培训组织管理。专家团队实行动态管理，两年一聘。聘任期间，为调动专家成员的积极性，市教育局为受聘者专门发放聘书，规定专家团队成员在职称聘任、评先晋职、绩效工资、外出培训等方面享有优先待遇，如有承担培训任务应给予相应报酬。2017年，我市分层分科建立本专家团队19个，向外聘请专家顾问29人，吸纳本市优秀教师112人。本土专家团队的建立，一方面有利于发挥我市本地优秀教师的引领示范、结对帮扶作用，开发适用于我市不同区域、不同类别的课程，改变过去完全依赖外聘教师而造成培训“拼盘式”、“高大上”、“城市型”、“空虚化”现象，提高了我市教师培训的计划性、针对性、实效性，实现了我市培训由“被动”到“主动”、从“忍受”到“享受”的超越，教师参训真正学有所得、学有所用；另一方面为我市打造出大批专家型教师，许多本土专家团队在进行教师培训的同时不断提升了自我。据统计，全市102名专家团队已有8人新近被评省特级教师，31人被评为省学科带头人、骨干教师，12人获得国家、省优质课赛奖，21人被吸纳为省教师培训专家库成员。

通过建构行政支撑体系，整合教师培训资源，构建教师教育平台，打造本土专家团队，我市形成了一个多方联动、立体互通、合作协同、严密高效的教师培训机制和体系，优化了培训资源、增强了培训实力，提高了培训实效，使我市“国培计划”更接地气、更有生气、扬眉吐气。教师培训已经成为我市教师普遍渴求的最大福利。

“联合联动”打造教师发展新格局

河南省教育厅

围绕“国培计划”全面深化综合改革精神，结合我省教师队伍建设实际，通过“五个结合”的顶层设计、“五个抓”的全过程质量管理，建立了五级联动、协同创新的工作模式，形成了“规划五级统筹、项目齐抓共管、工作共同推进、成果共建共享”的教师发展新格局。

一、主要做法及创新举措

（一）“五个结合”做好顶层设计

1.将“国培计划”与我省教育脱贫攻坚规划相结合。以“国培计划”为主要载体，制定了兰考县、确山县、息县等县的中小学教师素质提升专项支持计划专题、专案实施方案，培训贫困县教师60万人次，有力推动了贫困县的脱贫摘帽。2017年，将全省申报的47个贫困县区列入项目县，重点予以支持。

2.将“国培计划”与我省梯级教师队伍建设相结合。依托“国培计划”和省级专项等平台，累计培育认定中原名师55名、省级名师3500多名、省级骨干教师近3万名，构建起从校级骨干、省级骨干到中原名师的教师梯队攀升体系。2015年7月，《人民日报》头版以《农村娃“名师”教》为题对我省的做法进行了详细报道。

3.将“国培计划”与教师终身学习体系建设相结合。我省累计受惠“国培计划”资金11.68亿元，培训教师近130万人次，实现了教师培训的全覆盖。同时，累计安排经费近

1 亿元,实施“省培计划”,引导各地系统开展教师培训工作,构建起“国培”、“省培”、“市培”、“县培”和“校培”五级联动的教师终身学习体系。

4.将“国培计划”与县级教师发展中心建设相结合。在“国培计划”的推动下,每年安排引导经费 400 万元,实施县级教师发展中心省级示范性和标准化建设计划,带动市县投入 1 亿多元,建设县级教师培训机构 110 余所,建成 34 所省级示范性,到 2020 年基本实现标准化。2016 年 3 月,《中国教育报》头版头条和第三版整版以《“养”好教育的“工作母机”》为题,专门介绍了我省的经验。

5.将“国培计划”与教师教育信息化建设相结合。省市县校四级,统筹安排资金近 3 亿元,对全省中小学教师实施了 100 学时的信息技术应用能力提升专项培训,以教师的信息化推动教师教育的信息化。同时,围绕“国培计划”,建立了河南省中小学教师培训管理系统、“国培计划质量检测平台”、河南教师教育网和河南省教师教育资源库。

(二)“五个抓”实施全过程质量管理

1.抓调查研究,保证谋划科学。每两年对教师队伍建设进行专题调研,撰写调研报告 10 余份。每年都下发文件、组织专家团队,对项目县进行专项调研,拟定培训项目并对项目进行结构性安排和功能性定位。同时,5 项课题被立项为国家社科基金项目;立项建设近 100 项教师培训研究课题,推动了“国培计划”的学科化和专业化。

2.抓机构遴选,保证供需衔接。以样本县为单位进行招

邀标，通过“解剖麻雀”的方式，使培训院校（机构）深入了解项目县需求，采取市县“点菜”、院校“做菜”的方式，确保教师的培训需求真正变为项目。目前，已建立起省内外20余所高校、10个远程机构、7所中小学及全部县级教师发展中心全过程参与、相对稳定的教师培训基地，形成了高等师范教育研究和基础教育的常态化机制。

3.抓培训模式，保证协同创新。全面推行混合动态延伸的培训模式，实施教师培训团队研修项目不低于80学时、短期项目不低于30学时的网络研修，网络研修中有集中培训和送教下乡，确保集中培训有网络支撑、网络研修有集中配套，建立起“四位一体”的联合立项、协同申报和共同实施机制。

4.抓动态管理，保证质量效益。全面推行信息化管理，通过信息管理服务平台，从培训团队的建立、项目的设计、学员的遴选、项目的即时监测到项目的绩效考核等各个环节，实现全过程的监管，教师参训率和结业率均达到95%以上，个别项目达到了双百分之百，2016年全国绩效考核中我省承训院校近百分之百的项目得分均在4.2分以上

5.抓绩效考核，保证监督到位。每年投入30余万，狠抓绩效考核。实行年度末位淘汰制，对绩效考核排名末尾的承训单位进行淘汰并约谈。近年来，我省的绩效考核连年上升，2016年全部项目排名均在全国前五，校园长项目排名全国第一。

二、实施成效

一是培养了一批“种子”教师。为全省项目县培养教师培训团队7000人,较好地发挥了示范引领和辐射带动作用,如从学员变教员的典型舞钢市教师张刚等。

二是生成了一批优秀的课程资源。立项建设中小学教师教育课题5000多个,制作名师教学录像、实践活动实录等近1万份,收集各类研修心得和论文10万余篇,实现了优质资源的共建共享。

三是推动了教师教育的一体化。启动实施河南省教师教育联动发展共同体建设计划,建立了8个师范院校牵头、18个省辖市共同参与的共同体,形成了教师教育联动发展新模式。

三、典型经验

一是差异化培训、一体化管理的项目体系。将“国培计划”纳入全省教师培训规划,国培省培重示范、市培县培抓骨干、校本研修保全员。

二是联合联动、共建共享的发展模式。围绕资源和基地建设,培训(院校)机构与项目县互通有无、联合发力,实现了名师、名校和县级教师发展中心等的共建共享。

三是协同创新、融合发展的工作格局。国家项目支持、省级规划设计、市级统筹协调、县级底部攻坚、校级总结提升,五级联动,五位一体。

河南是全国的缩影,面临的问题是全国发展中省份的浓缩和概括,改革和探索的一些做法,有一定的实践参考和经验借鉴意义。

“八张清单”撬动送教下乡的兴奋点

衡东县教师进修学校

“热闹是他们的，我什么也没有。”一位资深教师在 2015 年 12 月 5 日参加完衡东县初中语文学科“送教下乡”第五环节成果展示后手指送教者背影对同伴感叹。那位站了二十多年讲坛的教师借用《荷塘月色》这一名句来评判我们的国培活动，不得不让我们陷入沉思：热闹背后有些什么？国培过去后又留下些什么？

作为国培活动的组织者，我们是否作了“真服务”：为教师专业发展建立起了校本研修支持体系吗？作为国培活动的参与者，广大教师是否实现了“真学习”：学习是真的发生了吗？教师的课堂能进行经验改组、行为改善吗？作为国培活动的管理者，我们能否收获“真效果”：教师课堂教学理念、方式方法、手段模式有改进，教学质量有提升吗？我们完成了“国培计划”规定动作后，能否结合实际增加一些实用的自选动作呢？我们不仅要策划我们自己应怎样组织实施国培工作，更应思考如何引导学员主动积极参与以实现自我专业发展？

“送教下乡”培训旨在“促常态”，通过示范引领，让参培教师明白在教学实践中如何去践行正确的事，形成教学核心知能：对学生学情了如指掌，对学生学习一教就会，对学生指导一点就通，真正引领课堂发生质的飞跃：教得愉快，学得轻松。

为了达成以上目标，衡东县在 2016 年“送教下乡”实践活动中，创造性地提出了“八张清单”工作法，引领规范做实“送教下乡”六个环节。

第一张清单：学员问题单

送教下乡活动的起点是以学定培，改进学习；终点是改善教学、提升质量。在问题诊断环节，基于学员，我们从以下几个维度设计问卷单：

1.内在个体上（反思）：（1）学习有什么困难？（2）教学中有什么问题？学生何种状态？（3）专业成长中有什么烦恼？（4）教育管理过程中有什么不足？学生有什么样的反馈？

2.渴望发展上（自主）：（1）需要什么样的优质资源？（2）需要什么样的经验示范？（3）需要什么样的专业引领？（4）需要什么样的交流分享？

3.教学实践上（行动）：（1）你认为要什么样的梯子才能跃上更高的发展平台？（2）你认为要用什么样的方式来组建学习共同体？（3）怎样才能实现同伴互助？（4）个性化学习要如何样才能进行？

第二张清单：学员任务单

通过问题诊断，我们遵循满足学员需要、着力问题解决、突显个性发展的原则，确定培训主题，在送教下乡的统一标准基础上，设计出学员学习任务清单，内容涵盖：1.培训时间、地点和具体时段安排；2.培训目标与要求；3.培训流程和学习路径；4.培训学科主题：重点解决教学中哪一个问题；5.培训学习小组的分配和小组阶段性目标；6.培训监测考核指标与评优细则。

第三张清单：送课送教单

诊断找准了路子，提出了问题；通识铺下了盘子，明示了任务；示范就要做出样子：提供鲜活经验示范，让学员学

有榜样、赶有目标，专业才有价值。因此，为送课教师设计一张送教任务单：1.确立送课主题、模式；2.对题选课、备课（多人同备一堂课，通过试讲从培训团队中精选送课主讲人）；3.送课教师反复研磨（初磨课、组磨课、校磨课）、试讲反思；4.学科专家指导改进点；5.上课精要点；6.说课着重点；7.学科专家议课点。

第四张清单：示范课互研单

示范做了样子，范本要在学员中展开应用，就必须让学员上梯子摘果子，让学员课堂在范式的引领下达到学理变、方式变、行为变，最后内化成自己的高效课堂。在示范教学环节中，我们分小组开展研讨活动，人人发言谈体会，同伴互助，每个学员在互研单上填写好以下内容：1.示范课研讨主题是什么？2.个人观点是什么？3.同伴观点是什么？4.我与同伴的分歧点和共识点是什么？5.本堂课的主要贡献点是什么？6.我个人重点要借鉴学习的是什么？

第五张清单：磨课提质单

“从课堂事件中学习是影响教师成长的决定因素”。学习真正的发生是从经验改组开始的，为此，我们在磨课环节中，下发磨课提质单让学员深入思考：1.我的课堂存在的问题是什么？2.对照优秀课例，我的发展点在哪？3.我借鉴经验的理论依据和策略是什么？4.我改进的思路是什么，实施的步骤如何？5.同伴有什么好的建议？6.通过磨课后，我有了哪些进步和改进？

第六张清单：学员实践单

学习结果必然是个性化发展，绝不可能千篇一律，更不可能一蹴而就，边学习，边实践，边改进，边提高，才是常

态，才有实效。实践中，我们特别注重生成过程，要求学员在实践课单中详实记录：1.初建课设计的出发点是什么？2.重建课的改进点是什么？3.初建课与重建课的接近点是什么？4.最后生成的优质课的得意点是什么？5.反思：对比前后，个人的实践课有了什么样的优势、成功改变了什么不足？

第七张清单：成果展示单

改善教学、提升质量是培训终点。成果展示环节，我们通过小组展示初选优质课和学员精品课展示推广这两个环节，让全体学员动起来，让精品课成为解决问题、改善教学的范例，真正实现成果固化沉淀。我们要求学员认真填写成果展示单，在同行中晒晒自己的收获：1.学员展示的精品课有哪些特色？从中我可以学到些什么？2.我可以给同行分享的亮点是什么？3.我现在能发现同行进步中存在的问题是什么？又能提出什么样的解决办法？4.通过同伴分享，我又有什么收获点？5.同行给了我哪些建设性建议？

第八张清单：总结提升单

国培计划的实施重在唤醒，落实在教师自主发展和专业成长。在送教下乡活动组织中，我们始终不忘初心，注重引领学员自我总结提升，率先突围，实现自主发展。要求每位学员回看自己的问题单，对照反思，填写总结提升单：1.通过培训，我的教学理念有什么变化？视野有何拓展？我的问题是否还是问题？2.通过培训，我借鉴了什么经验，实现了哪些经验改组，并且内化成自己特质？3.我的新问题是什么？个人发展规划要作哪些修改？

“送教下乡”活动使参培教师修得了正果。固化、沉积、推广生成的优秀成果，让所有教师和学生受益，是“送教下

乡”活动完成后的重要研究课题。我们的做法是：把示范课、学员精品课的课件分类整理打包；点评专家的点评、学科专家的专题讲座等文稿装订成册；微案例、微故事和学员参训心得、感悟、训后思考选取典型，编辑到县进修学校内刊《进业修德》中，分发给全县所有教师。同时，对优秀学员回校上展示课的，我们再次“送教”指导，让全县教师从中汲取专业成长的营养。

衡东县国培计划“送教下乡”立足乡村教师专业成长的实际，在完成规定动作的同时有机融于本土元素，科学设计“八张清单”，运用专业化的检测工具，撬动了送教下乡活动的兴奋点，加快了教师专业成长的步伐，提高了教育教学质量，形成了衡东特色。湖南省 2016 年国培计划“送教下乡”管理者高研班现场会在衡东召开，省教育厅领导高度赞誉：“衡东经验值得推介！”

“两统一融”一体化创新设计五类项目

重庆市教育委员会

自 2015 年新一轮国培改革实施以来，重庆以乡村教师能力素质为核心，以乡村教师全员培训为重点，强化五类项目一体化设计，统筹定位五类项目重点、统筹设计五类项目模式，确保了项目实施质量。

一、主要做法

（一）统筹定位五类项目实施重点

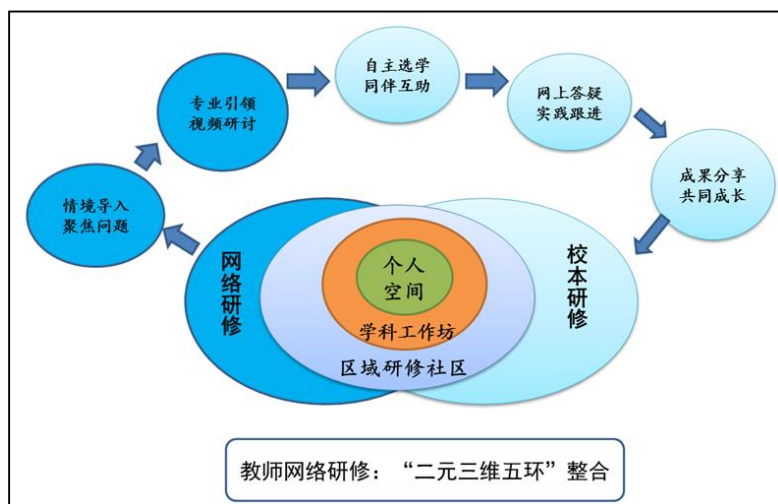
围绕“教得好”这一核心目标，根据不同类型项目特点，对每类项目进行科学定位。其中，培训团队研修重点在于打造一支“知乡情、精培训、会指导、能扎根”的本土化培训团队；送教下乡培训重点在于提高乡村教师课堂教学能力，指导乡村学校校本研修；网络研修重点在于搭建网络平台，形成乡村教师研修新常态；访名校重点在于拓展乡村教师教育视野，让乡村教师“看得见、有想法、回去干、有帮手”；校园长培训重点在于提升乡村校园长支持教师专业发展的能力和水平，培养一批“懂政策、知方向、能设计、善激励”的乡村校园长队伍。

（二）统筹设计五类项目培训模式

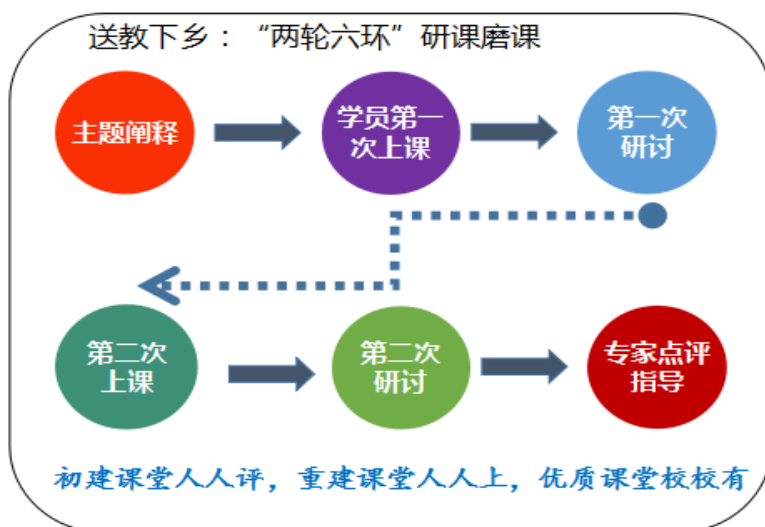
一是培训团队研修“四轮驱动四维整合”模式。即经历“集中研修、跟岗实践、返岗实践、总结提升”四轮驱动培训，整合“高校等研修机构、区县培训机构、远程培训机构、中小学”四维培训主体效能，提升“教学、教研、培训、研发”四种能力。



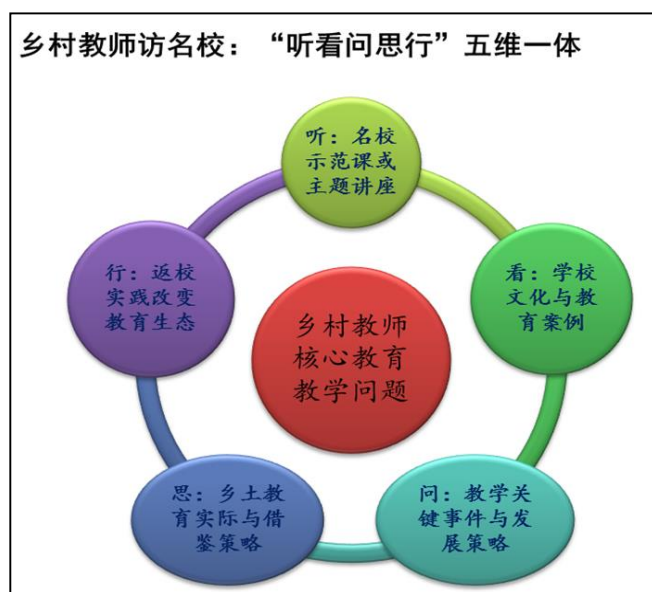
二是网络研修“二元三维五环”混合式模式。即网络研修与校本研修“二元”整合，“个人学习空间、学科工作坊、区域研修社区”三维学习平台，“聚焦问题—视频研讨—自主选学—实践跟进—成果分享”五个培训环节，实现网络研修引路，集中研修答疑，校本研修扎根，实践改进见效。



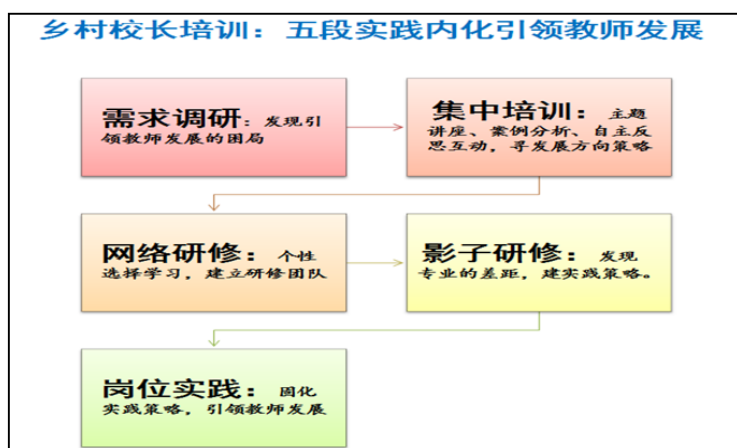
三是送教下乡“两轮六环”研课磨课模式。即专家主题阐释、学员上初建课、相互交流研讨、学员上改进课、再次交流研讨、专家点评指导。通过这种模式实现了初建课堂人人评，重建课堂人人上，优质课堂校校有，有效提升乡村教师的课堂教学能力。



四是访名校“听看问思行”五维一体模式。即通过听名校示范课、看名校文化、问教学策略、思教学改进、返校实践应用五个模块的课程设计，引领学员参与研修，帮助乡村教师开阔视野、更新理念、提升能力。



五是乡村校园长培训“五段式”模式。采用“需求调研—集中培训—网络研修—影子研修—岗位实践”五段培训，提升乡村校园长引领教师专业发展能力，形成“为乡村教师成长出票子、搭台子、铺路子、结对子”的专业能力。



（三）切实推进五类项目互通互融

一是以培训团队研修引领带动其他项目。将培训团队研修先于其他项目启动实施，完成 30 天的集中研修后，在跟岗实践和返岗实践阶段组织学员参与项目区县的送教下乡培训、工作坊研修、网络研修与校本研修整合项目，担任学科指导教师或工作坊坊主，深度浸入培训全过程，通过实践锻炼，既有效提升其培训能力，也极大提高项目县培训质量。

二是将送教下乡培训与校本研修以及网络研修有机融合。以送教下乡培训为中心，有机整合两类培训项目的参训对象、课程资源和培训环节。围绕送培主题，在送培四环节之间，通过校本研修的形式，组织项目学校利用网络资源开展案例研讨、对比反思、经验学习或理论研修。同时，结合送教下乡培训的阶段任务设计网络研修活动，建立起以网络资源为支撑、送教下乡培训为主体、校本研修为常态的机制。

三是发挥校园长培训的支撑作用。通过该项目的实施，培养一批明确国培改革转型重大意义和要求，掌握促进乡村教师专业发展策略，具有引领乡村教师专业发展意愿的乡村

校园长队伍，保障其他几类项目的参训学员“派得出、能安心、可持续、有提升”，为国培项目的实施提供有效的支撑。

三、实施成效

（一）推动了乡村教师全员培训。通过五类项目一体化设计与实施，分层分类培训乡村教师和校园长 63296 名，推动了我市乡村教师全员培训有效开展。在教育部国培绩效学员匿名评估中，我市学员总体满意度达 90% 以上。2015 年，有 8 个项目排名第一，3 个项目排名第二。2016 年，有 5 个项目排名第一，4 个项目排名第二，1 个项目排名第三。

（二）完善了支持服务体系建设。推动了区县研训机构专业化建设。各区县按不低于教师编制总数的 1% 核定研训机构编制；推动 28 个区县完成研训整合；通过协同实施五类项目提升了区县研训机构培训能力。打造了市县两级本土化专家团队。组建起了 582 人的市级培训团队和 6517 人的区县级培训团队。两年来共投入经费 4740 万元，开展团队成员培训能力研修。4800 名团队成员承担送教下乡培训、网络研修和校本研修指导任务。

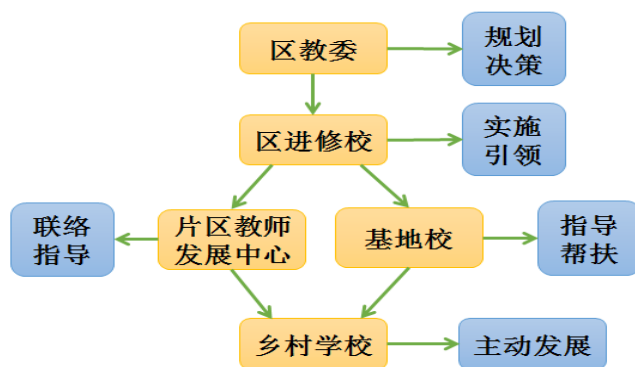
（三）构建了常态研修学习机制。制定乡村教师培训五年规划和年度计划，出台培训学分管理办法，从组织领导、经费投入、学分认定等方面为乡村教师常态研修提供了制度保障。开发了 3 万余件实践性课程资源，容量超过 10T。开通了重庆教师网络研修云平台（师源网），为乡村教师建立个人空间，为乡村学校建立工作坊，为区县建立网络研修社区，实现“人人学、处处学、时时学”。

“联·挂·帮” 构建高效协同支持服务体系

开州区教育委员会

为推进“国培计划”在项目区县有效落地，重庆市开州通过“联·挂·帮”建立起了有效的国培项目协同支持服务体系。“联”即区教委和进修校领导联系乡村片区；“挂”即培训团队成员挂驻乡村片区；“帮”即基地校帮扶乡村片区。

“联·挂·帮”协同支持服务体系，就是由区教委、进修校、片区教师发展中心、基地校、乡村学校共同构建的，覆盖全区的立体的国培支持服务体系。



“联·挂·帮”支持服务体系结构

一、主要做法

（一）决策层划片

决策层是指区教委领导和进修校主要领导。在做好全区“国培计划”五类项目协同规划顶层设计的基础上，做好划片、遴校、定岗工作。

1.划片。根据“引领示范、板块融合、强弱搭配、地域临近”的原则，将一定区域的多所学校组成一个片区，全区共划了13个片区，其中城镇1个片区，乡村12个片区。

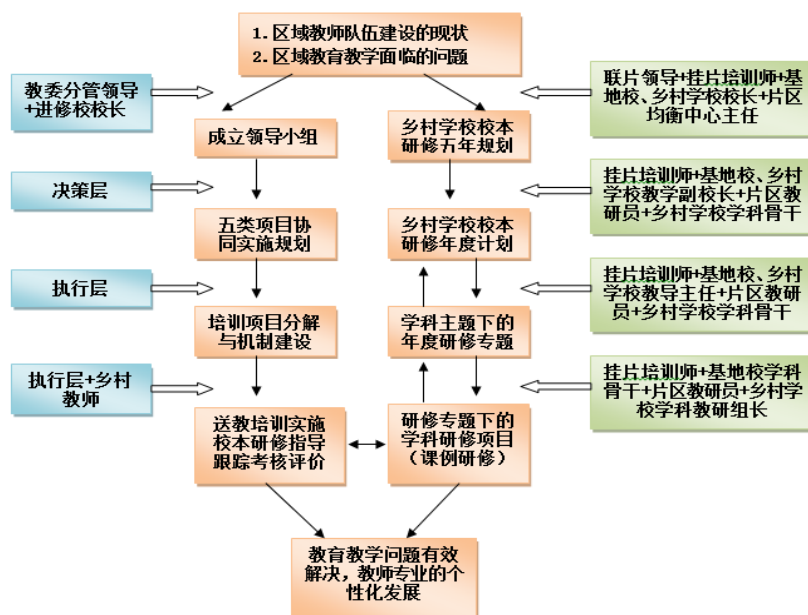
2.遴选。根据“排位靠前、优势突出、特色明显、乐于奉献”的原则，从全区初中、小学、幼儿园综合实力较强的学校中，遴选了初中12所、小学12所、幼儿园6所作为“国培计划”支持服务基地校，基地校主要是城区学校。“国培计划”教师培训团队研修项目的学员，主要从基地校的优秀教师中遴选。

3.定岗。根据“学段兼顾、学科兼顾、强弱兼顾、干群兼顾”的原则，将区教委和进修校领导、教师培训师、基地校定岗到相应的片区，明确职能职责。建立起以乡村学校为主体、基地校为支撑、培训师为引领、进修校为纽带的“联动、互帮、共享”的协同机制。

（二）校领导联片

区教委和进修校领导主要承担规划指导职能，重点关注项目规划、学员遴选、过程督导、保障支持、考核评价。重点是“运行1个机制，提供5个保障”。

1.运行1个机制。就是确保“‘联·挂·帮’支持服务体系运行机制”的顺畅运行。具体运行方式见下图：



“联·挂·帮”协同支持服务体系运行机制

2.提供 5 个保障。(1) 组织保障，成立领导小组，负责规划、督导、考评等工作。(2) 机制保障，出台相应文件，建立学员遴选、过程督查、跟踪转化、评价考核等机制。(3) 学术保障，成立研究小组，负责方案设计、课程开发、过程指导、经验总结等工作。(4) 人力保障，遴选基地校学科素养高、研究能力强、教育情怀深的教师作为送教培训辅导教师，适当减轻他们的教学工作量，保证有效完成“联·挂·帮”工作。(5) 经费保障，除了落实“国培计划”专项经费外，还从区级教师培训经费中专项列支，对国培项目支持显著的，给予以专项奖励。

(三) 培训师挂片

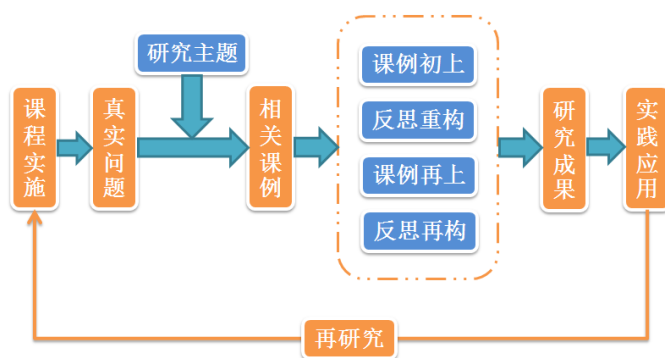
主要承担送教培训实施、校本研修指导职能，重点关注问题诊断、主题遴选、课程开发、研课磨课、成果展示、经

验推广。重点工作是“实施好‘4课’，指导好‘4题’，开展好‘1个研究’”。

1.实施好“4课”，即送教培训问题诊断课、名师示范课、过程研磨课、成果展示课。

2.指导好“4题”，指导乡村学校按照“四题”策略开展校本研修，“四题”即“诊断问题、确立主题、分解专题、落实课题”，使乡村校本研修以问题驱动、以主题统领、分专题解决、用课题落实，提高研修的针对性和实效性。

3.开展好“1个研究”，就是小课题研究，是指以真实的小问题为研究对象的课题研究，要求“问题真、切口小、落点细、立意高、成果实”，主要研究方式为“课例研究”，是以“课例为载体、课堂为阵地、教师为研究者、行为改进为目标”行动研究。研究过程用下图表示：



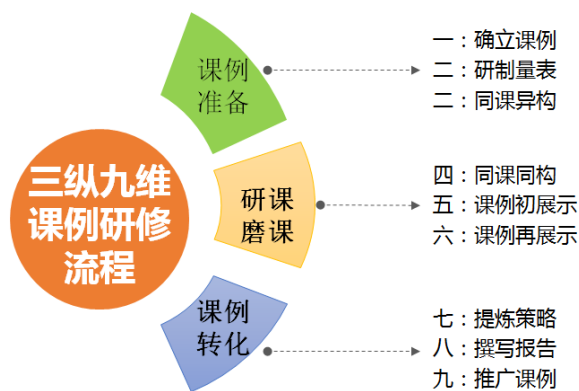
“小课题”研究基本流程

（四）基地校帮片

基地校在支持送教培训与指导校本研修上精准发力。重点工作是“送教培训‘5进’、校本研修‘5式’”。

1.送教培训“5进”。(1)成果引进,梳理基地校的优秀教研成果,开列成果清单,各送教培训团队结合送培主题“点单”,通过主题沙龙、引领示范等形式分享成果。(2)示范带进,基地校的送教培训辅导教师,培训期间进驻乡村学校任课支教,为乡村教师上示范课、组织开展研课磨课,指导教师专业发展和学科建设。(3)结对共进,基地校的送教培训辅导教师与送教培训学员带徒结对,通过同课异构、研课磨课、跟踪督导等方式,促进结对学员发展。(4)专题推进,由基地校名师主持、乡村教师参与,致力于乡村学校的难点、急点问题的瓶颈突破。(5)网络互进,利用“名师网络工作室”“名师微信公众号”以及“乡村教师工作坊”等网络研修平台,开展专题研讨、疑难交流、资源分享等研修活动。

2.校本研修“5式”。在送教培训范式引领下,指导校本研修的5种基本范式。(1)案例式,对具体实例产生的原因、条件、结果、意义、影响等的剖析和寻求对策的个案研究。(2)课例式,是指以课堂教学案例为载体,以教学行为改进为目标的研究活动,我区在送教培训“研课磨课”基础上,总结了“三纵九维课例研修流程”。



“三纵九维”课例研修运行流程

(3) 专题式，指对教学中存在的典型的共性问题进行专项研究。(4) 课题式，指针对教学中的小问题，以小课题的形式进行行动研究。(5) 合作式，是指在立足校本研修基础上，校际间组成“教研联合体”，挖掘各校潜力，发挥群体优势，对共性问题联合攻关，实现优势互补，谋求共同发展。

二、实施成效

“联·挂·帮”协同支持服务体系的构建为国培项目有效推进提供坚实的支持，提升了培训实效。

一是提升了国培项目实施绩效。该体系的建立，推进了“国培计划”项目的有效落地，促进了国培项目与区培项目协同实施，放大了国培项目在校本研修中的支撑、引领、辐射作用。在教育部匿名测评中，2015年开州区中西部送教培训，学员满意度位居重庆第二名，2016年中西部和幼师国培送教培训，学员满意率分别达98.96%、99.02%，均位居重庆市第一名。

二是提升了乡村教师教学水平。该体系优化了区域研修生态，促进了校本研修常态运行机制的建立，教师课堂教学能力全面提升。开州区 2016 年开始了义务教育阶段教师课堂教学水平抽测（根据学校规模。每校随机抽 6-12 名教师参加测评，结果作为学校教学水平考评成绩），统计显示，其中被抽测的送教国培学员的优秀率是其他教师的 2.8 倍；2017 年 5 月开州区小学语文、数学、科学赛课，农村学校 10 名一等奖中，其中送教国培学员占 6 人。在 2015 至 2016 年度教育部“一师一优课，一课一名师”活动中，开州区获部优课 136 节、市优课 162 节，位列全市第二名，4 名教师受邀教育部“优课会客室”在线直播；2016 年，在重庆市教学能力大赛中，获一等奖 16 人、二等奖 29 人、三等奖 18 人，名列全市边远区县第一名；

三是提高了乡村学校教育质量。学生“自主、合作、探究”的学习方式渐成常态，提升了学生学习能力，在重庆市“小制作、小论文、小发明”创新活动中，开州学生成绩位居全市前列；2016 年开州区 21 名小学生代表重庆参加“科学嘉年华”创新实践活动，获金奖 5 枚，银奖 11 枚。

四是提高了开州教育群众口碑。区教育局督导室教育满意度调查显示，2013 年为 61.7%，2016 年升至 97.6%。

“双向带动，多方联动”构建乡村教师支持服务体系

新疆维吾尔自治区教育厅

“国培计划”改革的关键是致力于由“输血”到“造血”的改变，因此，如何打造一支“用得上、干得好”的县市培训团队，建设一批具有示范引领作用的县级教师培训基地，从而提升县市自主实施培训的能力和水平成为我区“国培计划”项目实施的出发点和落脚点。但是，当前我区大部分县市缺乏县级教师培训机构，或虽有教师培训机构但功能发挥较弱，难以支撑本地教师专业成长。

基于现实状况，我区在实施“国培计划”项目时，通过高校示范带动县域教师专业发展培训基地学校、县域教师专业发展培训基地学校示范带动乡镇片区教研中心，项目县市师训、教研、电教部门、中小学校幼儿园等多方协同，联合推进“国培计划”项目落地，逐步构建县域教师专业发展长效支持体系。

一、主要做法

一是逐级建立县域教师专业发展培训基地校。为克服我区县级教师培训机构缺乏、培训能力弱等现实难题，借“国培计划”项目实施契机，我区重点推进了县域教师专业发展培训基地学校建设。依托县域内现有优质中小学校、幼儿园，按照“一县一校”原则，重点投入、重点建设，逐步建成一批具有示范引领作用和较高自主实施培训能力的县级教师培训基地，并积极利用基地校开展县域内教师培训，充分发挥基地校的资源整合和辐射力量，以点带

线、以线带面、示范引领，实现教师培训和专业能力发展就近就地、不离乡不离土目标。2016年，我区确定了32个中小学校作为自治区级教师专业发展培训基地学校，并对其进行了授牌。同时，为切实发挥基地校作用，在送教下乡培训中，项目县市根据学段、学科要求，设置县级教师专业发展培训基地学校，作为“国培计划”项目实施的落地校，确保项目有效落地。

二是高校+项目县分段牵头实施送教下乡培训。基于克服县市培训能力弱，又要发挥县市在培训中的主体作用这一难题，在送教下乡培训中，尝试第一年由高等院校牵头、第二年择优遴选基础较好的县市牵头实施送教下乡培训的模式。在县市教师培训团队研修期间，高校专家指导培训团队设计送教下乡培训方案，并在送教下乡培训切实发挥县市教师培训团队成员作用，或示范课展示、或开展微讲座、或参与培训组织管理，尤其是县域基地学校的骨干团队全程参与送教下乡培训各个环节，开展需求调研、提出培训需求，与高校专家联合改进完善培训方案，不仅确保了送教下乡培训的针对性和实效性，同时也为项目县市基地学校开展片区送教做出了示范。在第二年的送教下乡培训中，县级基地学校作为牵头及落地学校，积极做好培训规划，团队负责人与高校专家共同研讨培训方案，组织团队成员再次研磨培训方案，组织实送教下乡培训活动，项目县市也由协同方转变成了牵头实施方，变被动为主动，发挥自身主体作用，带动县域教师专业成长。

三是县级基地校+名师工作室联合辐射乡村教师全员培训。为充分发挥基地校示范辐射作用，各项目县市以学校联盟捆绑发展为抓手，依托教学能手工作室、名师工作室等开展包联学校实施结对帮扶活动。坚持定期“送课下乡”、“送讲座下乡”。在“国培计划”送教培训活动结束后，基地校培训团队在包联学校围绕教材、教法、学生开展集体备课和磨课活动，通过师傅引领课、组内推荐课、校级精品课等形式给教师搭建展示的平台，使乡村学校教师在教学、评课方面得到了磨炼、提升，同时也使更多教师分享、学习了他们在送教活动中的所思、所获。

同时，为整合优质资源，支持县市教师专业发展，一方面我区在乌鲁木齐市优质中小学、幼儿园和教研中心建立了实践基地，组建了一支由一线优秀骨干教师、教研员、培训者组成的稳定的一线培训团队，他们不仅参与项目实施，也是县市培训团队研修项目期间的实践导师，更是在送教下乡培训中引领项目县市教师课例研磨的示范和榜样。另一方面，高等院校与教师网络研修承训机构建立联动机制，协力做好网络研修项目教师工作坊坊主和辅导教师培训，并联合开展送教下乡培训，既做到了项目的有机衔接，又减轻了参训教师的负担。

通过“国培计划”项目的实施，基本形成了县市教育行政部门、县市培训团队、参训教师以及承训院校、优质中小学校、网络研修承训机构多方联动的教师专业发展服务体系。

二、创新举措

充分发挥基地校的带动作用。在基地校教师内化吸收了培训成果的基础上，对乡镇学校的教师组织开展县级培训，基地校教师既是参训学员，又是培训专家团队成员。这为项目区县打造了一支县级教师培训者团队，为有效开展县级培训工作提供了人力资源保障，带动了县域开展学科教研活动。

三、实施成效

1.提升了县市自主实施培训的能力和水平。“国培计划”项目的实施，不仅为基地校打造了一支“干得好、用得上”的教师培训者团队，同时，这支专业化的队伍在县域内开展送教、校本研修等活动中，成为主要培训力量，研制、组织、实施培训工作，引领本地教师专业成长，为县市自主实施培训打下了坚实的基础。

2.沉淀了一批优质课例资源。在项目实施中，以“研修任务”为驱动，制定了清晰、明确的研修方案，通过现场指导、课例打磨、问题研讨、评课赛课等方式，积累生成了一批优质课例资源，支持县域教师开展常态化研修。

3.形成了县乡两级的常态化研修机制。将“国培计划”——送教下乡培训项目纳入基地校的校本研修中，通过两年八次的培训，形成县级常态化研修机制；将县级送教下乡培训活动纳入乡镇学校的校本研修中，通过每月的培训，形成乡镇常态化研修机制，切实为乡村教师专业发展提供支持。

四、典型经验

探索了一条“如何切实提升县市自主实施培训能力”的实践模式。在项目区县几乎没有教师发展中心的实际下，我区通过依托县域现有优质资源，分级建立基地校，培育县级教师培训团队，充分发挥项目区县和基地校的作用，逐步构建“高校-县域基地校-乡村学校”教师培训支持服务体系，呈现了良好的培训成效。

基于“高校-县域基地校-乡村学校”教师培训支持服务体系开展培训项目，有利于促进乡村教师常态化研修，有利于形成一批优质的县级教师培训者团队，有利于提升培训成效。

从“靶子到种子”——心理活动课8步磨课研修

河北师范大学

乡村教师培训团队置换研修项目的一个重要目标是为乡村培养“种子教师”。心理健康教师专业水平低、人员匮乏，亟需大批“种子教师”。河北师范大学依托专业优势，借鉴同课异构、参考课例研修、结合心理工作坊，在实践中形成和完善了从“靶子到种子”——心理活动课8步磨课研修，为城乡培养大批心理健康教育“种子教师”。

一、主要做法

靶子是指练习射击或射箭的目标。靶子教师是指研修过程中像箭靶一样接受来自导师、同行建设性批评并不断修正教学行为的教师，是心理课磨课的研究对象和研修活动的核心，是小组任务的直接承担者和决策者。靶子教师通过自愿报名和小组推荐产生。

第1步，主题研磨。三人行（高校专家、教研员、一线教师）导师组根据心理健康教育发展纲要，以心理学理论为基础，结合影子学校实际拟定活动课主题。主题研磨包括：导师释义、“靶子”提问、小组讨论、投票表决、导师组总结5环节组成。

第2步，材料研磨。确题后，靶子教师与小组成员共同搜集、呈现活动课可用材料。通过本组学员补充说明、学员质疑、导师提问、靶子教师回馈、导师组明确材料的适用性和可用性、总结材料修改意等6个环节，完成心理活动课做课材料的筛选、剔除和修改，建立可选用材料库。

第3步，结构研磨。靶子教师以说课方式对拟上的心理活动课设计进行汇报，本小组学员补充、他组学员提出建设性意见，导师提问，靶子教师回馈，导师组提出修改意见。

第4步，细节研磨。包括靶子教师模拟试讲、学员体验、导师提建设性意见、靶子教师分享、导师组提出修改意见等环节，发现完善细节问题。

第5步，对象研磨。靶子教师在影子学校第一次授课，将打磨的活动课在真实课堂实践，通过反馈，分析预设内容与学生心理的对接情况。具体流程包括靶子教师初始课，导师组和学员同步听课，课后分享，导师组总结修改性意见。

第6步，流程研磨。在初始课的基础上进一步分析心理活动课实际进程与预设进程之间的差异与问题，在此基础上更换平行班进行研修课，导师组与学员共同针对课堂流程设计的合理性与课堂各环节衔接的恰当性分析、提出修改意见，靶子教师调整。

第7步，反思研磨。靶子教师课前反思，结合导师和其他学员的建设性意见，完成平行班第三次展示课并进行总结。

第8步，成长研磨。靶子学员报告自己7次磨课的心理成长历程，以及对心理活动课和心理健康育知识的建构与理解。具体流程包括：学员总结报告、提供影像资料、靶子教师报告、学员分享、导师点评。此环节关键在于靶子教师现身说法、分享心路历程、启发其他学习者、总结资料、提炼得失，以促进后续培训流程更趋科学合理。

二、实施成效

首先，以培育人，为心理健康教育培养大批“种子教师”。

8步磨课研修以靶子教师为对象、以打造优质心理活动课为载体，全面提升心理教师专业能力，使靶子教师在示范、分享中启迪他人，发挥辐射作用，实现了从靶子教师向种子教师的蜕变。2016年邢台市桥西区6名参训教师都在本校开设心理活动课，他们组建了区第一个心理团队，建立培训基地为全区师生家长举办18次讲座，刘凤利为六区县做心理示范课、刘书凤接待64人次个体咨询、闫路敏用心理活动课改造了全校班会课。

第二，以培促建，推动乡村区域心理健康教育的迅速发展。

8步磨课研修培养的“种子教师”在各地发挥辐射作用，全面推动了乡村心理健康队伍建设和心理健康教育进课堂。石家庄鹿泉区和赵县教育局分别一次派出30多名教师参加心理健康教育培训，建立了县域心理健康教师队伍。在对参训教师抽样调查发现：80%的教师返岗后开设了心理活动课，90%的教师为师生、家长举办心理讲座，90%的通过心理剧、团体辅导、个别咨询等方式开展心理健康工作。

第三，以培促教，促进城乡心理健康教育的发展。

8步磨课研修实施中采取带课入校，合作学校通过提供课堂、教师参与的方式渗透心理健康教育。由于心理活动课8步磨课研修目标明确、活动聚焦，促使教师在短时间内至少能上一节优质心理活动课，引起合作学校巨大震动，促动石家庄40中、27中、23中、裕华西路小学、宁安路小学、

建明路小学等学校心理活动课进课表，配置专兼职心理教师。

8步磨课研修坚持教师本位，依据学习最近发展区及小步子教学的基本原理，针对参训教师的特点因材施教，具有系统性、整体性。培训中即时跟进反馈让参训教师的成长变化能够及时意识化、概念化和内化，效果明显且稳定。

参训教师认为8步磨课研修是一种非常有益的体验。培训流程有形有质、接地气，个人成长节奏感强，培训整体系统性强，使教师呈现可持续和缓步平移式成长。

靶子教师8步磨课研修不强调普遍规律，只针对被培训教师，以点带面，通过任务驱动、成长考核、体验分享、综合评估体现了完型培训的特质。此模式强调资源配置得当的整体大于部分之和，经过培训的教师，基本能够承担心理活动课，切合心理健康教育的基本理念，并且能将学习经验进行分享和推广。这种培训模式只要观念切合，经过交流学习，模式可以在其他学科无缝嫁接，是一种务实有效，于细节中见功夫的培训模式。

施展“引水成泉”战略，延长“国培计划”功效

密山市教师进修学校

2015年密山县将“国培计划”作为“引水”，实施“引水成泉”战略，延长“国培计划”功效。近两年来，从专家团队到乡村一线教师团结协作、开拓创新，攻坚克难，从细化项目四段实施方案入手，并根据本地实际将“知行培训”融入集中培训。采用四结合模式研课磨课，不仅保质保量完成培训任务，更探索出富有地域特色的研培新模式。

一、主要做法

在国培计划项目开展中，密山市以“十个一”为抓手，将工作落到实处。即一次全市国培工作扩大会议明确了任务与分工，全面推动工作落实；一份《密山市国培计划（2015）中小学（幼儿园）——“送教下乡”培训实施方案》正式文件严格规范操作实施；一份教师需求调研报告精确定位培训方向把握教师需求；一套国培整体规划保证国培工作整体实施依时依步稳定运行；一系列国培制度保障工作顺利有序推进；一个梯级专家团队确保培训实效，对市、乡、校三级培训团队实施动态管理；一系列优质课程实现培训拓展和延伸；一套国培教材汇编充实本地研培资源；一次名牌打造带动国培基点校建设，以点带面，以名牌效应带动区域发展；一个名师、名校校长工作室夯实网络培训实施，线上线下有机结合，相辅相成。

二、创新举措

我们准确把握时效的关系，将集中培训和个体研修、共

性问题和个体差异、学科观摩与分组互动有机结合创新培训模式。

在集中送培阶段，充分突出学员主体地位，在培训过程中设计了大量的依托现代信息手段的互动活动，既完成了培训目标，也促进了学员的实际应用，这种互动式与参与式的培训，得到了参培人员的大力支持和认可；启用研培日志，规范培训工作，强化参培人员的反思意识；研课磨课环节，我们采用“四结合”的创新工作模式，使得送培工作实效化。一是课例观摩与互动研讨相结合。在观摩名师示范课和学员研究课后，开展互动交流与问题研讨。二是专题讲座与实践体验相结合。讲座既有理论指导也有案例分析，培训方式更重视教师的动手动脑和互动参与。三是集中培训与个体研修相结合。集中培训围绕主题进行问题研究和案例分析，培训之后，要求教师整理教学案例和撰写主题反思材料。四是现场研训与网络研修相结合。

三、实施成效

教师培训的目的在于搭建教师成长的舞台，一种思维可以解决这一问题：将前一次培训作为下一次培训的“引水”，即不仅要遴选出优秀者组建培训团队，更要在施培过程中以发展的眼光鼓励今天的学员成为明天的培训师，连珠山小学王文武、兴凯湖小学毕克福等 35 名中小学教师通过培训已成长为师训队伍里的高手。在密山市第二小学召开的“鸡西市小学综合实践活动学科基于指导纲要的教学研讨会”中，乡村教师张丹丹、吴广宇策划并实施了一次“扫码签到、现

场移动智能评课、现场直播”的地级教研会。在教师培训这个舞台上，真正的主角恰是受训教师本身。规划合理、研究到位，将乡村教师培训功效延续并放大的种子就在乡村教师队伍中，而且正在发芽。

截止目前，学员教师在全市课堂教学大赛中获奖超百人；获得本区域名师、教学能手 10 余人，在全国首届“一师一优课 一课一名师”活动中，11 名教师成功进入“省”优行列。很多学校将本次国培与校本研修进行了有机的结合，如：白鱼湾镇中心学校在研课磨课环节做细做实，进一步确立了“五步六结构”的课堂教学模式；知一镇中学强化集体备课，形成了“分块备课、集体评议、个人修改、注重反思”的规范化备课环节，从而提高了课堂教学效率。此外，大部分项目学校通过国培，形成了学科组、教师个人研培资源包，极大地丰富了校、园本资源的储备。

四、典型经验

1.“引水成泉”战略定位是培训工作顺利开展的思想基础。借国培打造区域研培实力，进一步建立和完善了校、乡、县市、三级培训队伍选拔机制、考核机制。通过国培使培训师打破了只懂一门学科的瓶颈，由单一的学科型人才向复合型人才成功转型，仿佛凤凰涅槃，重生了新的引领力量。我们在开发丰富培训课程上，形成了六大系列 60 余门课程，为今后订单式、点单式培训奠定了基础。

2.创新培训模式是培训高效的保障。“知行培训”是我校 2013 年创办以陶行知的“教学做合一”、成功心理学等理论

为支撑，实施 40—50 人小班化教学，采用互动合作式的旨在学中做，做中学的造血式培训模式。“知行培训”打破传统教师培训中信息单向传输的弊端，实行培训师和学员信息双向、多向传输，大大地提高了培训的实效性。国培项目与“知行培训”两者实现了无缝对接，既提升了几年来密山市在教师培训上取得的成绩，又进一步拓展了培训的深度和广度。

历经近两年的不懈工作，我们圆满地完成了国培计划（2015），学员参培率 100%，合格率 100%。我们将总结国培实施经验，推广国培过程生成资源和成果，促进优质教学资源整合。借助国培送教下乡这一“引水”，创新工作思路与方法，在如何做好有特色农村教师培养工作中开动脑筋，让研培股股清泉滋养着密山教师专业发展这块方田。更把我们这种适合县域长时间、大规模的教师培训模式做出品牌，辐射更多的县市投身到农村教师培训中来。

以课领训——送培送训模式创新

祁门县教师进修学校

落地实效 辐射校本

“既有真实课堂情境，又有理论提升，更有主体参与和行为跟进。这样的培训接地气、有实效！我们一线教师为它叫好！点赞！”（实验学校 田胜喜）

“‘以课领训’把全县教师的学习热情调动起来了！让所有教师实实在在地参与到培训学习中来了！”（历口中学国培置换学员王秀霞）

“‘以课领训’这种模式真正让国培计划惠及到了我们每一位乡村教师！”（彭龙中心校校长 陈永通）

“‘以课领训’，聚焦主题，从典型案例课入手，紧扣问题，聚智研修，聚力实践的模式，有效实现了教师培训学习的针对性，并推动了我校校本研修走向了目标化、规范化、常态化。”（祁门二中校长 舒洁）

祁门县“国培计划”整体区域推进项目改革试点“以课领训”模式实施成效										
阶段	案例课	微专题	参与度	满意度	行为变化	优质课比例	信息技术能力发展测评中高级比例	模式校本应用	参与科研课题研究	培养骨干教师
项目实施前	23	23	23.50%	24.60%	23.20%	14.80%	24.80%	%	2.12%	124
项目实施中	164	117	98.42%	91.70%	88.90%	67.30%	85.60%	95.00%	19.40%	387

这是祁门师训实施“以课领训”活动以来，给一线教师培训学习和校本研修带来的实实在在的变化。

案例概要 主要做法

祁门师训自 2009 年开始，坚持用布鲁姆的“用复杂的过程达成简单的目标”这一教育理论和“让教师亲身体会、主动合作、探究学习的过程,以达到自身观念、态度和行为上

的改变,并能将所学知识和方法运用于自己工作”这一成人学习主体性论,立足区域内不同层次教师需求,以课题为抓手从“本土”出发,坚持在区域内“用骨干、优秀引领全员,使优秀成为骨干,让骨干走向卓越”的原则,将教师培训从“参与式”引向“拓展式”,把教师培训从“传递中心”的学习,引向“对话中心”的转变。2015年开始,祁门师训机构又依托新一轮“国培计划”整体区域推进改革项目“探寻路子、打造模子”和“建立区域内教师专业发展常态化体系”这一总体目标,将“以课领训”模式在“送培送训”项目中加以改造和完善,形成了“主题化深入、主体性参与”的以课领训模式再造。再造的“以课领训”模式更加关注教师培训学习过程注重教师素养和能力的提升,实现了“传递型培训文化”到“思维型学习文化”的建构。不仅进一步提高了教师培训的针对性和实效性,更加有效地建构了区域内教师专业培训学习常态化的“生态圈”。

创新举措 实施成效

“以课领训”,将县级师训专职教师从“培训者、管理者、专家”,转变为教师学习的“设计者、合作者、引领者”,让师训专职教师“擅”培训。“以课领训”整个培训由团队共同实施和完成的,微专题由于切入点小而精,易准备,能驾驭,让骨干教师“能”培训,优秀教师呈现案例课“会”培训,主题研磨中更好地朝着“研究型”、“学者型”、“专家型”方向迈进。“以课领训”更突出主体参与,在环环相扣的引领下,参训教师能紧扣研修主题和方向,观察课堂、聚

焦思考、行动实践，潜在的自主学习意识和能力得到唤醒，达到了教师“乐”培训的回归。

在国培项目改革试点中，全县 1171 名教师按照分类别、分学段、分学科开展了“以课领训”送培送训活动 183 场次（研磨精品案例课 164 节、开发微专题课程资源 117 个），区域内 95% 中小学幼儿园的校本研修及省内外十多个单位借鉴使用该模式，并将该模式引向学校教育管理干部培训中。培养了区域内骨干培训者专家团队一百余人，一大批优秀教师在各类省市县活动中脱颖而出，紧扣学生发展核心素养培养与形成变革自己的教学方式，区域内教师整体素质能力得到了提升。

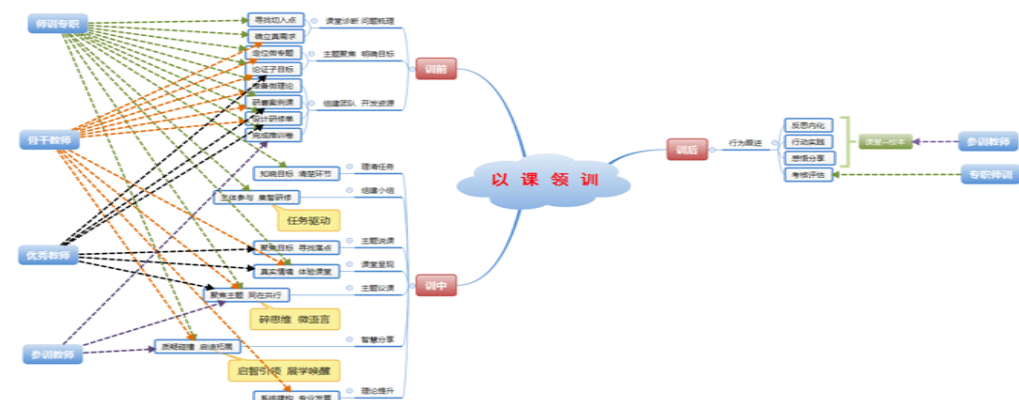


“以课领训”教师培训模式支撑点在“课”，着力点在“领”，关键点在“训”，提升点在“思”，落脚点在“行”。“以课领训”既有优秀教师的真实课堂，又有骨干教师的专业理论，也有师训专职的点拨提升，更有学习者自我智慧行动。提升了师训教师的“设计力”、骨干教师的“研究力”、优秀教师的“实践力”、全员教师的“行动力”。

模式框架 典型经验

好的培训是通过有限的知识学习，上升到方法论和思维能力提升、价值观培养的培训。该模式一次活动聚焦一个教育教学行为微主题，让参与培训学习的教师在看得见、摸得着的“一题一例一研一改一得”中改善实践，扎实成长的一种培训模式，实现了将“教师培训”引向了“教师学习”。模式按照“训前——训中——训后”三部曲进行，简单实用，可操作，易推行。

以课领训思维导图



训前统筹规划。课堂诊断，问题梳理，找准教师主题培训学习切入点；主题聚焦 明确目标，梳理教师培训学习真实需求；在区域内遴选学科骨干组成专家团队，开发课程资源。

训中规范实施。主题指导明确环节任务，问题引领思考，做到培训“对症下药”、“量身定做”；组建学习团队，充分发挥主体参与；课前案例课执教教师说课。让所有参与者知晓案例课环节设计意图；课堂呈现，让参训教师带着任务、聚焦主题研修问题单走进真实情景，观察课堂；主题议课，

突出一线教师的“碎思维”和“微语言”；智慧分享，力求通过小组展学探寻出主题对教学本质的理解和追求；理论提升，微专题引领教师进入到教学理论层面提升。

训后跟进考核。教师培训学习最终目标是要帮助教师把学习成果转化为自己的课堂教学行为，以课领训围绕主题学习，设计行为跟进作业，将集中研修与校本研修或依托网络社区开展的网研结合起来，依托继续教育学分认定这一行政杠杆的作用，确保教师任务跟进的实效性。

成果呈现 推广价值

“以课领训”，扎根教学现场，聚焦教师的专业素质能力提升，既有真实课堂情景，又不止于课堂。有真实课堂情境，更有专业理论提升；有专家团队的集体引领，更有学习者的主体性参与；有训前主题聚焦，亦有训中任务驱动，更有训后行为跟进，实现了教师教育应该致力追求的新境界。创新的“以课领训”模式更为区域内各层次教师的专业发展搭建了平台，为他们赢得了满满的收获与感动。

该模式先后得到黄山日报、安徽青年报的高度关注，亦多次在省内推广，先后形成的近 10 万字科研成果发表于全国中文核心期刊，《“以课领训”参与式模式建构》（《中国教育科研》2010.01）、《“以课领训”——农村山区县域内教师一体化有效培训模式》（《教师教育论坛》2015.02）、《主体性实践 主题化深入——复合式“以课领训”培训模式的再造》（《现代教师教学研究》2015.10）《“以课领训”夯实教师培训主体实践》（《中小学教师培训》2015.12）、《乡村教师培训

学习的有效支持方式——以课领训》(《继续教育》2016.12)和《“以课领训”构建区域内教师专业发展培训学习常态化“生态圈”》(《中小学教师培训》2017.07 待发)。一时间,“以课领训”享誉大江南北。2016年,学校因此被遴选为长三角名校长联合培训实践基地,该模式受到了访学者们的充分肯定和赞许。

“以课领训”模式核心价值:提高了教师的参与度,满足了教师的获得感,提升了培训的实效性,将教师培训学习从“突击式”引向了常态化。实现了让培训成为提升教师职业存在感、认同感、归属感、成就感、获得感、幸福感的助推点。

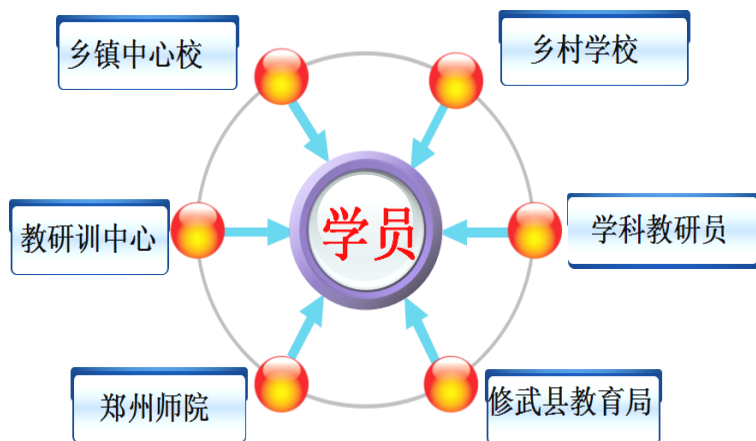
剪水作飞花——修武县“送教下乡”活动

修武县教育局

源于乡村教师的培训需求、全方位的服务团队、立体式的活动框架为修武县“送教下乡”活动的成功开展奠定了坚实基础；灵动的“引研磨评用”系列培训活动的开展，解决了乡村教师见专家难，学习难，提升难，交流难，找个同学科同年级教师研讨更难，走出个人成长的瓶颈期难上加难等现实问题。同时也为“国培计划”送教下乡活动提供了可借鉴的范例。

一、主要做法

（一）组建全方位的服务团队，为送教下乡护航



1 个培训班级：

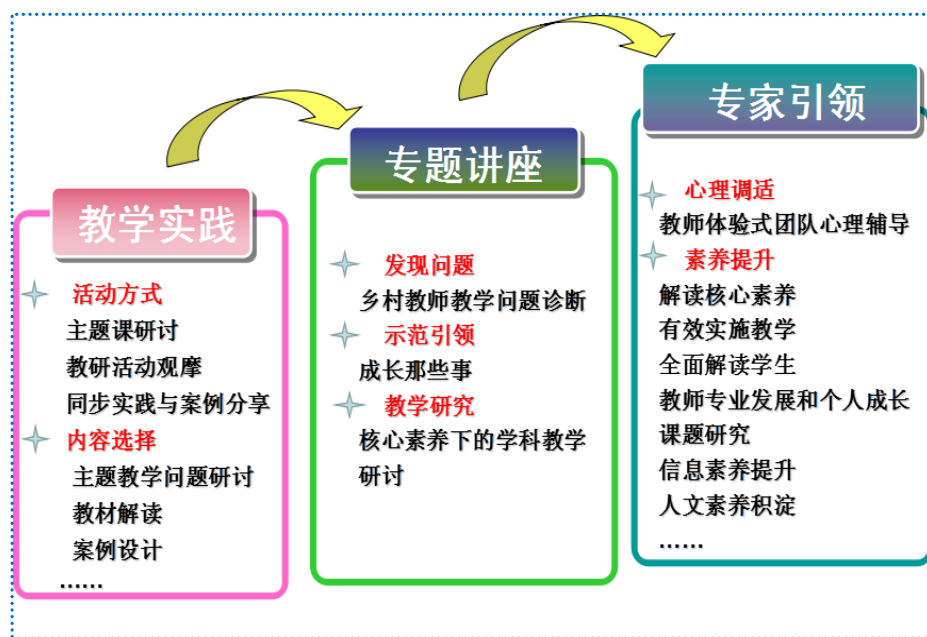
1 位副局长亲自主管；

1 位师训专干负责沟通联络；

1 位班主任负责班级管理；

1 位学科教研员负责课程设计与规划；
 1 位微机教师负责场地器材及摄像；
 1 位参训学员 1 台笔记本电脑；
 1 个班级 1 个 qq 或微信交流群，培训团队成员全程引领。
 这样一个全方位的服务团队，为修武送教下乡活动的有效开展提供了强有力的支撑。

（二）构建立体式的活动框架，解决乡村教师的实际需求



其中，教学实践由各学科团队成员和参训学员同步进行；专题讲座由修武培训团队成员自主研发完成。

（三）下乡送教，引研磨评用，引领乡村教师内涵发展
 2016 到 2017，修武县分别在葛庄、东黄村、大文案、周庄等乡村小学、幼儿园设培训点，让国培走进乡村，走进

村小。

1.引——专家引领，助推学员成长

“希望得到专家的引领和现场指导”是农村教师的心声。为此，修武县依据教师培训需求调研结果，聘请全国优秀校长、中原名师、大学教授、全国优质课一等奖获得者、新教育实验教师团成员、理论实战经验丰富的教研员等一大批专家学者，为学员作专题学术报告和讲座。以专家先进的教学理念，宽阔的国际视野和切实的实干精神，感染学员，引领学员，助推学员成长。

2.研——内容研发，实现自我提升

培训团队中，多数老师就来自乡村学校。为提升培训团队教师“教研训一体化素质”，我县从 73 位培训教师中，精心挑选出 35 位教师，围绕乡村教师提出的核心问题，进行学科培训内容的研发。如小学数学学科的 6 位教师就分别围绕“核心素养下的数与计算”“参与式学习”“师生素养在教学实践中提升”“复习课教学研究”等 6 个方面进行培训内容的研发。截止今年 4 月份，修武县 6 个学科的 35 位教师共研发培训专题 38 个，实现了培训者的专业提升，实现了培训模式的递进创新。

3.磨——观课磨课，团队一起行进

提升教师教学素养是永恒的主题之一。每个班级在自己的培训中都会选择一到两个主题，安排 6 到 8 节现场课。比

如，今年的小学数学班就围绕“数与计算”“复习课教学研讨”两个主题进行了6节现场课教学。6节课由3个团队完成，其中2个团队由培训团队成员组成，1个团队由参训学员组成。实施任务驱动，按照小组竞争的方式，将“团队介绍、课堂观察、研课展评、培训主持、简报制作”等活动的主动权交给3个团队，充分发挥团队的主体性，竞争力。同时，所有参训学员同步进行教学设计（包括对所选课题进行教材解读、通过哪些活动或表征突破重点难点、自己的困惑等），并择优推荐参加县级小学数学优质课比赛。

“由调研确定研课主题——参训学员和送教团队成员同步磨课研课——带着自己的个性思考进行观课议课——发现教学问题——修改提升，形成各自的教学课例”的观课研课方式，变革了以往只看课不参与、只听评不自己同步研究的低效研课状态，将所有参与者凝聚在一起，实现了团队的同步行进。

4.评——交流展评，延伸培训成果

有了扎实的引、研、磨，各个班级的交流展评内容丰富，精彩纷呈。幼儿园的“团队教学技能大比拼”、小学数学的“算理与算法无缝对接”、小学英语的“优秀设计展评”、初中英语的“小组对抗赛”、小学语文的“朗读指导和现场展示”等，都在实实在在解决乡村教师学习难，提升难，交流难，找个同学科同年级教师研讨更难的问题，参训教师乐在

其中。

5.用——教学应用，成就学生的精彩

参训教师将《参与式培训——乡村教师教学问题诊断》等专题内容内化、吸收，继而转到学生的学习中，以“小老师图‘说’知识树”等再现的学生成果引起了家长的关注；多位学生的微课作品“我来讲数学”在修武家长微信朋友圈刷屏，引起了社会各界的赞誉。

二、创新举措

1.走进农村学校，走进村小，将专家学者请到农村学校进行现场诊断，现场指导，实现了教师参训方式的变革。

2.依据教师需求送教下乡，引研磨评用，实现了培训效果的递进创新。

3.实施团队竞赛、培训团队成员自主设计培训内容，推动了县域内教师的综合发展，由教师的单打独斗逐步向团队成长行进，实现了师资建设的创新。

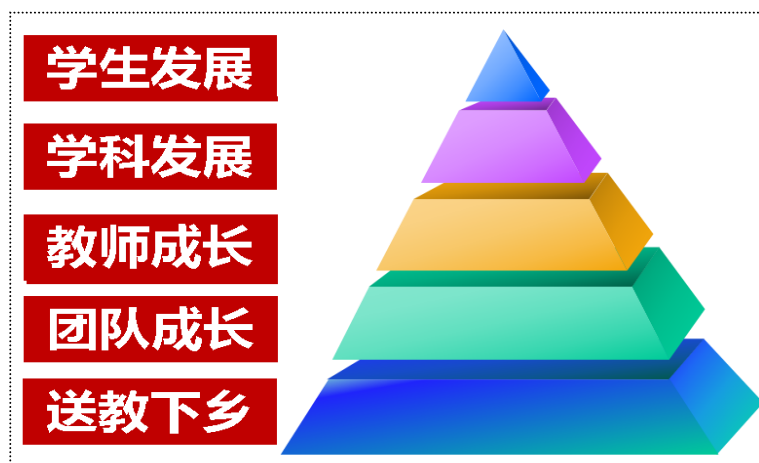
4.所有学员以自己的教学设计为第一稿，随着专家的引领、名师的指导、教研员的点拨及优秀案例展评活动，逐步建构，逐步完善，真正实现了以人为本谋需求，以研为本搭平台，突破自我，快乐前行。

5.培训所学运用的教学中，提升教师教育教学水平的同时，给学生创设了学校之外，更为广阔的交流平台，源于学生的精彩成了培训自然生成的精彩。

三、实施成效

1. 实现了培训效果的递进创新

培训不是拼盘，而是金字塔。6个学科的7个培训团队，在“送教下乡”活动中对600位教师进行了培训。培训中，参训学员共围绕25个主题，观课磨课60余节，所有成员将培训所获运用到教学实践中，受益的是3000名学生。培训期间，参与培训的教师共组织学生分别参与了“小老师图说知识树”“英语演讲比赛”“中小學生电脑操作赛”等6项活动，102位学生参加了县级比赛。学生的发展才是我们做教育的终极目标！



2. “送教下乡”活动在修武显现出了他特有的长效机制
其一，构建了10个学科教师成长共同体，教师有了“家”。

其二，教师培训观的转变。专家、学者、优质课教师、教研员的面对面示范诊断，同步进行的研课磨课过程，择优推荐培训中的优秀教师参加全县学科优质课比赛等等都在唤醒教师成长的内驱力，积极参与培训成了教师快速成长的一种需求。

其三，和“校本研修”的有效融合。在调研后汇集各科教师的需求，6个学科的教研员在8天的培训之后，引领教师借用“送教下乡”形式，分别围绕“小学数学教师成长共同体的构建”“群文阅读选文策略”“微课的制作和应用”“英语过程性写作”等主题进行校本研修。同时，以“微课”比赛、优秀课例征集、子课题研究等教学实践活动，进行跟踪指导，逐步使之成为常态。

其四，由培训引发的“送教下乡+”活动，使得送教下乡活动效果最大化。如小学语文学科在“群文阅读”和“口语交际”专题培训之后，由培训教师申报的“非连续行文本阅读研究”“考级平台参与小学生阅读评价的实践与研究”和“阅读教学中朗读训练点选择的研究”三项课题被市教育局择优推荐到河南省教育厅，凸显了培训的针对性、指导性、激励性和递进性。

天人宁许巧，剪水作花飞。修武县“送教下乡”汲取的是大家的思想，专家的观点，名师的实践经验，启发的是个性联翩的思绪，书写的是一节节有温度的课堂生活，书写的是独属于教师和学生的快乐。修武县“送教下乡”活动的理念是新颖的、先进的；修武县“送教下乡”活动成果的推广是具有操作性、时效性的；修武县“送教下乡”活动通过推广实践，可以进一步探索出更符合农村教师发展的培训之路。从现实和长远看，无疑都有重要的意义。

这也许就是剪水作飞花吧！

沙洋县“543”送教下乡培训模式

沙洋县教育局

“543”送教下乡培训模式，即“五步四级三对接”送培模式。“五步”，各学科在送教下乡培训活动中，依据五个步骤实施送培，即：需求调研发现问题，示范诊断确定主题，校本研修磨出优课，展示成果推出优秀，反馈信息指导提升。

“四级”，省级，县级，乡镇中心，联村完小及教学点，共四个层级：省级对县级进行指导性送培，县级对乡镇进行示范性送培，乡镇中心学校对联村完小和教学点进行研讨性送培。“三对接”，每一次送教下乡活动，县继教中心、县送培团队、乡镇承训送培单位之间，工作无缝对接。“543”送教下乡培训模式促进乡村教师在引领中实践、在实践中提升、在提升中发展、在发展中聚集成果，从而有效提升课堂执行能力，提高教育教学质量。

一、主要做法

依托县级培训团队，整合湖北二师、百年树人等机构资源，开展每年送培4-5门学科、同一学科送培4次、每学科研训不少于20天的送教下乡培训，探索、建构、完善“543”送教下乡培训模式。

1.分步骤指导“五步”研修送培。“五步”系在“指南”规定基础上，结合实际细化而来。县继教中心组建专班，对送培活动进行分步指导、全程跟踪：需求调研——个性与共性相结合，发现问题；示范诊断——现象与本质相结合，提炼主题；校本研修——有用与常用相结合，解决问题；展示成果——常态与示范相结合，打造精品；反馈信息——点评与反思相结合，形成观念。

落实送教下乡“五步”，第一步“需求调研发现问题”至关重要。在实践中创新推出《沙洋县精准送培需求调研要素分析清单 12》，让送教下乡培训有针对性、实效性。《沙洋县精准送培需求调研要素分析清单 12》包括如下方面的需求信息：

- (1) 乡村教师在教学中面临的主要困惑；
- (2) 送培区域教学情况、校本研修情况分析；
- (3) 送培学科、学段分析；
- (4) 所用教材版本分析；
- (5) 2-3 节参训教师展示课年级及课题信息；
- (6) 1-2 节送培团队执教示范课年级及课题选定；
- (7) 专题讲座主题 1—2 个遴选；
- (8) “三备两磨”流程安排；
- (9) 主持人及送培团队成员任务分工；
- (10) 观课量表维度设计；
- (11) 送培点《送教下乡培训指南》要求；
- (12) 生成性培训资源的准备、收集、加工及上传等需求分析、安排。

2.分学科开展“四级”主题送培。依托省、县、镇培训团队，采取任务驱动方式，进行“四级”送培。2015 年至 2017 年县配合省讲学团完成 4 次 8 门学科的省级送培；县级送培团队奔赴全县 4 个片区协作体 13 个乡镇的 89 所中心中小学、公民办幼儿园开展学科全覆盖调研送培，研课磨课 100 多次，示范课、同课异构展示 91 节，精彩讲座 44 场，教师 4500 余人次参训受益；镇级中心中小学、联村完小骨干教师或独立或邀请县级团队合作送培到教学点 39 次。参训教师

撰写研修日志 3000 余篇，办“培训简报” 24 期，收集资料 57 册，整理档案 30 多盒。“四级”送培实现了学科全覆盖，乡镇学校全覆盖，提升送教下乡培训实效。

3.分片区实施“三对接”多样送培。全县建立汉宜、荆潜、沈马、五洋 4 个送教下乡区域协作体。送培前，县继教中心、区域协作体、乡镇承训单位之间实行“三方”工作方案对接。包括需求调研、送培主题、培训对象、培训目标、送培时间、送培环境、送培方式、研课日程、展课安排、专家讲座、议课分组、议课地点、食宿安排、安全管理、预期效果等 15 项内容对接。之后根据学员需求，开展专题讲座、教学示范、同课异构、交流互动、现场指导、成果展示、总结提升等多样培训，形成“六位一体”（线上和线下互补、纵向和横向互动、区域内和区域外结合）片区送教下乡培训体系。

二、创新举措

1.精准需求调研。

送教下乡培训需求调研采取专项调研或综合调研：制定调查问卷，定向发放调研表，召开座谈会，个别访谈，利用微信、QQ 等方式征求意见，完成《沙阳县精准送培需求调研要素分析 12 清单》。

2.压实送培流程。

研制出《沙阳县送教下乡培训流程图》。依照《流程图》，安排需求调研、研课磨课、成果展示、总结提升、训后指导等环节。由教研员领衔送培团队，针对学科教学中所存在的突出问题，确定送培主题，组织开展“三备两磨”活动，推选出展示课并集中展示观摩。一次送培活动历时近一个月，

活动结束后，送培团队会回访学员，跟踪指导。

3.创新送培理念。

建立“五有”送教下乡培训新常态。一是做有通盘设计的送培。以片区协作体为单元，整体设计活动方案，活动规范连贯、有序递进、有始有终。二是做有问题追踪的送培。围绕问题，确定主题，提出问题，分析问题，解决问题。三是做有技术介入的送培。教师将现代教育技术嵌入教学过程，通过混合式研究，解决教学问题；四是做有机制保障的送培。建立送培制度机制，协调关系，落实责任，正确导向，确保效果；五是做有资源整合的送培。纵向联动，横向拓展，汇聚优质力量，解决突出问题；以过程保障结果，以现有促进生成，可深入，可持续。

三、实施成效

1.推动项目落地。2015—2017 三年间，沙洋县作为“项目县”，共有送教下乡、置换研修、网络研修、乡村教师访名校、乡村校园长培训等五类国培项目，项目之间是相互促进、相依相生的关系，最看得见、摸得着、具有普惠性的，就是送教下乡，它既是纽带，又是龙头。送教下乡做实了，相关项目自然跟进；相关项目跟进了，反过来促进送教下乡“出新出彩”。

2.提升队伍素质。送教下乡面向农村，紧贴课堂，是实实在在的“场景培训”，教师获得感强、满意度高。每次送培均有满意度调查，包括课程安排、专家讲座、作业布置、组织管理、实际效果等 15 项内容。三年间发放问卷 3000 份，收回有效问卷 3000 份，结果显示：学员对送教下乡表示“很满意”和“满意”的达到 91.7%。

3.建立研修常态。送教下乡成就了一批独当一面的研修主持人，成长了一批乡村一线的优质名师，研磨了一批示范引领的课例，探索了一套研训一体的研修模式，教师研修工作正被不断引向深入。

4.产出研修成果。《构建教师培训新模式，打造校本研修新常态》、《基于提高取向 落实菜单培训》荣获省市培训“十佳工作创新奖”；承训送培单位在《继续教育》、湖北教师发展网、荆门教育信息网刊发送教下乡培训文章 66 篇、消息 158 件；继教中心在《继续教育》发表文章《国培项目抓落地 县校培训创特色》、《关于“十三五”期间教师培训工作的若干思考》等；县级培训师赵国圣《项目县“国培”工作案例分享》、刘立《做精细化 接地气 高质量的送教下乡培训》、龚金喜《跨年试点 持续提升--沙洋县国培计划送教下乡工作总结》分别在湖北省举办的国培计划项目县管理者高研班上经验交流；龚金喜赴宁夏、刘云锋赴广西、刘立赴荆州等地高研班做沙洋县“543”送教下乡培训模式专题讲座。

5.提高教学质量。培训落地，素质提高；素质提高，质量自升。三年来，幼儿教育发生了翻天覆地的变化，适龄幼儿入园率 100%， “去小学化”“游戏化”已成为不争的现实，户外活动、区角活动已成为幼儿在园活动的主流。三年来，小学毕业合格率均为 100%，2015 年优分率、高分率分别提高 1.6、1.2 个百分点，2016 年优分率、高分率分别提高 1.7、2.1 个百分点。三年来，初中教学质量持续走高，高分率、优分率、及格率一年一个新台阶，2016 年综合评估位居荆门市县市区第一名。中小学教学质量的提高，也有效促进了高中教育，2016 年，沙洋县高考评估位列县市区之首，并

迎来了 2017 年荆门市高中教育总结会在沙洋中学的召开。

四、典型经验

1.团队专业化。遴选张道雄等 132 名省市名优一线教师为送教下乡培训团队成员，出台《沙洋县教师培训团队建设管理办法 28 条》，聘请刘云锋等 40 名特级教师、省市名师、教研员为沙洋县“首批教师培训师”。

2.需求清单化。研制出《沙洋县精准施培需求调研要素分析 12 清单》，《清单》着力问题诊断，精细分析教师在教学中面临的主要问题或困惑，按需送教，精准施培。

3.资源课程化。开发送教下乡培训课程 40 余个，培训课程开发与生成成果结集成册---《沙洋县中小学校长教师培训课程资源集》。

4.成果精品化。三备两磨，磨出优课：五里初中易艳丽课例研究《观舞记》等 15 节获“部优”，优课数量全省领先；送教下乡培训团队研修学员田从霞等老师的优秀课例、教学设计、说课展示 651 人次获奖；送教下乡形成生成性资源“精品课例” 91 节次。

“543”送教下乡培训模式可建性强，可行度高。该模式是基于乡村教师需求实际、基于以县为主的体制现状，在反复的实践中摸索出的行之有效的培训模式，内涵丰富，程序规范，运作成熟，效益明显，对于乡村教师的专业发展具有很好的借鉴和指导意义。

“三结合四研磨”培训模式

石门县教师进修学校

在 2016 年国培送教下乡活动中，为构建乡村教师学习共同体，建立教师培训长效机制，石门县将“送教下乡”培训与乡镇学校校本教研有机整合，在开展“研课磨课”环节中，采取问题导向、聚焦课堂、任务驱动，形成并总结出“三结合四研磨”的培训模式。

“三结合”是指：结合校本教研，以教研组为单位开展研课磨课；结合片区教研，以乡镇为单位开展丰富多彩的研课磨课；结合县域校际交流，采取“走出去”和“请进来”方式开展研课磨课。

“四研磨”是指：一磨由参训学员所在学校组织，按照项目组拟定的研修主题和研修任务，参照名优教师示范课例，进行校本研修，人人生成课例，谓之磨备课；二磨由参训学员所在乡镇中心学校分管师训和教学副校长组织开展参训学员的课堂教学交流活动，研究教学设计，进行集中说课，谓之磨说课；三磨由项目组主持和组织，联片集中人人上课，相互点评，并推选展示课，谓之磨上课；四磨由项目组对推选的展示课，与学员反复研磨，打造优质课，谓之磨优课。

一、主要做法

在送教培训与校本研修整合上按照立足校本研磨、校际交流研磨、分片区集中研磨、项目组重点研磨四个步骤开展研课磨课。为了方便参训学员研课磨课，按地域将全

县学员分为 8 个研磨小组，研磨活动采取任务驱动方式，要求既要完成规定动作，又要完成自选动作。规定动作是围绕研修主题一磨备课，二磨说课，三磨上课，四磨优课，反复打磨，每组“磨”出 1 堂精彩的汇报课。各研磨小组自选动作花样翻新，精彩连连：有的小组创造性开展网络磨课等新型研课磨课方式，通过 qq 群和微信群等方式进行网络研课磨课；有的开展校际交流，进行研课磨课。在培训成果评价上，强调学员生成资源，采取目标管理，规定每个学员培训期间至少要完成四篇学习日志、一篇学习反思、一个课程资源包，并在任教学校上一堂研修课。

二、创新举措

在研训理念上，坚持突出问题导向、明确研修主题、聚焦课堂教学，从改变教师思维方式入手，最终达到改变教师行为之目的，坚信“每次改变一点点，最终实现前进一大步”、“我不能改变整个世界，但我可以改变我自己”，要求送教专家团队“送干货”、学员每次都要学有所得。

在培训内容上强调接地气，改变过去“我有什么，就教什么”为“学员需要什么，我就教什么”，一切从学员出发。

在培训形式上，采用集中研训与分散研修结合，专家点评与课堂展示结合，校本磨课与联片教研结合，集中研磨与校际交流结合，线上与线下交流结合。

在研训评价机制上，强调培训成果的应用效应。通过学员反思交流、优秀资源评选，达到相互交流、相互提高；

通过校际展示、片区教研、县域汇报，发挥培训的辐射作用；通过对生成的课程资源的使用，提高培训的有效性，使这样一种培训模式能“落地生根”，引领乡村学校校本研修活动。

三、实施成效

“三结合四研磨”，使学员掌握了研课磨课的方法，将经验、理论、实践融为一体，磨出了教师把握教材的深度，磨出了教师提升教材的高度，磨出了教师创新思维的火花，磨出了教师合作交流的默契，为形成教师研训常态机制打下了良好的基础，具体表现为：

一是构建了多个乡村教师学习共同体，各学科组都建有学员QQ群，为今后开展工作坊研修打下了坚实基础；二是涌现了一大批优秀学员，学员陈叶倩不仅收获了省级优秀学员称号和县级优课奖，还荣获了由省政协副主席刘晓亲自颁发的“湖南省郑洞国教育基金优秀教师奖”，学员侯志刚荣获石门县优秀青年教师称号，徐兵、金道华分别获得石门县优秀党务工作者和优秀共产党员称号；三是为校本培训指引了道路，达到了“通过一节课，带动一个面”效果，使这一模式成为我县校本研修的新常态；四是生成了一批质量较高、适合本地教学实际的课堂教学资源。通过在各乡镇学校分享优质课堂教学资源，快速形成示范效应，促进了校际之间的协同发展。“三结合四研磨”送教，共生成学员优质课15堂，教学反思和培训心得1300多篇，评出优秀反思论文50篇、优秀课程资源包50个、

省级优秀学员 80 人。同时，培训活动在省市县相关宣传报道 30 多次，极大地肯定并宣传了送教成效，起到了良好的以点带面、中心辐射的作用；五是获得了湖南省国培办的好评，在 2016 年年终绩效评估中位居全省项目县前列；得到了当地政府的高度重视，2017 年石门县政府决定投资 5000 万元，全县实现网络“校校通”、“班班通”，以适应中小学教师大规模开展校本研修的需要。

四、典型经验与推广价值

1.促进了县级教师培训体系的完善

一是培训机构体系的完善。将乡镇片区纳入研修的主阵地，以基地校、幼儿园为依托，层层服务。

二是培训资源体系的完善。通过“三结合四研磨”培训环节，以乡镇学校为单位所形成的优质课程资源，极大地完善了培训资源体系。同时，

学员撰写、专家评审所产生的优秀反思与案例，也是对培训资源的有效补充。

2.搭建了学习平台，增进了专业互助和友谊，为构建和创新国培后教师培训常态机制打下了基础

通过送教活动搭建的交流学习平台，尤其是一次次的研课磨课、示范教学、汇报交流等活动，不断促进了学员专业水平的提高，同时也为城乡教师之间、专家学员之间搭建了一条联结情感的纽带，让他们从陌生到熟悉，并以此建立了常态化的交流互动，促进了培训的效益链接化。

基于教师知识的实践统整培训模式探索——湖南省幼儿园青年精英教师培养高端研修项目

长沙师范学院

自 20 世纪 80 年代以来，教师知识的研究从“教师应该知道什么”转向“教师实际知道什么”、“教师是如何知道这些知识”以及“教师是如何表达自己的知识”，即教师的实践性知识。它是教师在学校和课堂经验的积累，直接指向教育教学中所出现的问题，指导着教师的行动。在教师的日常教育教学实践中，教师有很多行为来应对所面临的情境问题，但教师缺乏把自身的行为策略进行归纳、整理和反思检视的习惯。过去的教师培训效果不理想的原因是因为我们对教师的实践性知识重视不够，或重视的是“假实践性知识”。因此教师培训的重点应该是帮助教师将他们的实践性知识进行整理和提升。

教育部综合改革示范性项目——湖南省幼儿园青年精英教师培养高端研修项目，培训对象是从全省学前教育领域选拔的 50 名骨干教师，培训时间为 3 年。在项目实施中，我们探索建立了基于教师知识的实践统整培训模式，即“问题聚焦——经验反思——案例分析——学理支撑——行动改进”模式，对教师的实践性知识进行整理，给予教师“处方式”的理论支撑，使教师经过整理和提升后的实践性知识在行动中落地，真正助力教师专业成长。

一、主要做法

第一步：个体诊断，聚焦问题。

项目启动之初，为对学员个人专业发展的现状进行精准把脉，我们组织专家精心设计了学科教学知识测试试卷、幼儿教师专业素养问卷、幼儿教师专业素养命题作文。通过考试和问卷填答，学员对自身专业发展水平、专业长项和不足有了比较清晰的了解，对希望通过培训解决的问题有了个人的初步聚焦。

第二步：经验反思，精准规划。

在考试和问卷触动学员培训需求之后，将学员按幼儿教育的五大领域分成五个领域学习小组，并从省内高校学前教育领域遴选了 13 名专家担任学员导师，通过导师、学员的双向选择，每个领域配备 2-3 名导师。导师们帮助学员进行自我检视，分析、甄别已有实践性知识，找出差距，澄清认知，指导学员根据自身的优势与不足，精准制定培训期间发展规划。

第三步：驻园研修，案例分析。

问题聚焦、澄清认知后，我们开始以驻园研修、案例分析的方式给学员提供高级榜样，帮助学员开拓视野、看到高水平的经验，帮助学员对自身原有知识进行整理，对照榜样找出差距。

我们挑选的园所既有省内优质幼儿园，也有省外优质幼儿园。学员在省内幼儿园驻园研修是分层次的，从学员自己所在的幼儿园，到学员在培训班所属领域代表性的幼儿园，再到省示范性幼儿园。省外幼儿园驻园研修包括南京市 5 所幼儿园、深圳市 2 所幼儿园、香港特别行政区 2 所幼儿园。

学员们在这些优质幼儿园中进行跟岗、观摩、研讨，从各类观摩课、教育教学案例分析中对比、检视、反思，进一步明晰自己缺什么、需要补什么，视野逐渐开阔。

第四步：学理支撑，导师引路。

驻园研修后，学员们已有的实践经验急需得到理论的牵引和提升。我们与湖南师范大学、南京师范大学、华东师范大学、广西师范大学、华南师范大学、东北师范大学积极联系，先后聘请学术精湛和经验丰富的专家教授为学员们提供“处方式”的理论引领与研讨 87 场次。13 名导师对学员进行全程跟踪和指导。

第五步：校地协同，行动改进。

我们以校地协同、任务驱动来推动行动改进。校地协同就是培训院校加强与地市、区县教育行政部门的联系，共同为学员提供锻炼的机会，督促学员在当地践行培训所学，检验培训效果。任务驱动是规定学员培训期限内须完成“五个一”：一堂优质示范课，一次高效的教研活动，一堂教师培训讲座，一篇研究文章，一个研究课题。

二、培训效果

（一）激发了学员“成长为精英教师”的内在动力

在项目启动之初，项目团队组织学科诊断考试，促使学员对自身专业现状进行总结与反思，了解自身存在的不足，明确自身专业发展所面临的瓶颈问题。学员在专家及领域导师的引导下从个人情况分析入手，撰写个人未来三年的学习规划，使接下来的学习更有针对性与方向性，激发了学员“成

长为精英教师”的内在动力。

（二）开创了我省幼儿园一线教师研究学前教育的新风尚

许多学员把在精英班所学所获运用到自己教学实践中，在日常工作中研究儿童、研究学前教育的实践行动，并取得了可喜成绩。如湖南省政府机关第二幼儿院学员吕奕参加全国第五届儿童创意戏剧游戏课程研讨会，其《幼儿舞台经验获得初探》获得与会代表的一致好评；长沙市雨花区教育局第一幼儿园欧从容参加第 65 届世界学前教育组织国际会议，论文《以艺术月为推手建特色促发展》在会中进行海报展示、交流并出版；湖南省雨花区教育局幼儿园的学员邓益云所承担的国家级教育规划课题《幼儿园教师运用网络学习空间开展网络研修的实践研究》顺利结题，并获总课题组优秀奖。

截止到 2016 年底，本项目学员在国家级会议发言和展示活动 12 次，发表论文 45 篇；申报研究课题 30 项，其中国家级课题 5 个，省级课题 16 个，市级课题 9 个；参与国培示范性送培到县项目共送培 225 场次，组织其他服务当地学前教育的培训及主持讲座 381 场次。

（三）初步形成了湖南学前教育精英教师阵营

通过培训，促使学员成长为当地的幼教精英，为湖南省建设一支既了解湖南幼教基层现状，又能有效的指导基层幼教教师专业发展的精英队伍。如雨花区第一幼儿园学员邓益云被评为“湖南省第九届特级教师”、长沙市政府第三幼儿园学员杨薇成为市级教学能手、湘潭市第一幼儿园学员曾长

青、常德市鼎城区实验幼儿园学员刘娜等成为市、区级学科带头人，湖南省政府机关第二幼儿院学员吕奕、娄底市机关幼儿园学员周桑、怀化市幼儿园学员左敏、郴州市实验幼儿园学员方佳林、湘西自治州幼儿园学员张茜等成为湖南省首批“幼儿园教育能手”，岳阳市第三幼儿园学员吴琴琴、岳阳市华容县机关幼儿园学员王玲成长为岳阳市学前教育专家库专家。

通过湖南省幼儿园青年精英教师项目的实践，基于教师知识的实践统整模式探索已初见成效。

五步式“送教下乡”，助推校本研训一体化

横县教育局

在实施“国培计划”网络研修与校本研修整合培训项目的过程中，以网络研修为基础，进一步强化课堂教学实践，实施“横县农村中小学教师课堂教学能力提升工程——校本研训‘送教下乡’项目”。充分利用本地资源，对全县幼儿园、中小学教师实施全员培训，采取“送教下乡”培训模式，大大节省了教师外出培训的成本，让所有教师都能在自己家门口享受县内优质的培训，通过课堂教学常态化实践，从根本上提升全县农村中小学教师课堂教学能力。

一、主要做法

（一）强化组织管理，做好顶层设计。2016年2月，我县完善了以局长为组长的横县教师培训工作领导小组，设立教师培训中心，配备了培训工作专职管理人员，并将人事、教研、电教、计财、基础教育等业务部门列入领导小组成员，建立了跨部门合作的教师培训工作机制。通过深入调研，制定了横县农村中小学教师课堂教学能力提升工程——校本研训“送教下乡”项目。

（二）加大培训经费投入，建立培训保障机制。为了使培训工作能顺利开展，县财政按教职工年度工资总额的2%在2016年、2017年分别落实了840万元、820万元的教师培训经费，其中，2016年、2017年分别安排了192万元、275万元专项用于“国培计划”、“区培计划”和信息技术应用能力提升工程培训项目，2016年、2017年分别安排

了 66 万元、105 万元专项用于横县农村中小学教师课堂教学能力提升工程——校本研训“送教下乡”项目，助推了教师培训工作顺利开展。

（三）培育县级培训团队，形成工作机制。

1. 组建教师培训团队

一是在全县遴选了 103 名教研员、特级教师、学科带头人、学科中心组成员、优秀骨干教师，组成了覆盖学前和中小学全学科、全学段的县级培训者团队；二是各乡镇（协作区）、各学校相应成立了各自的骨干教师团队，三是遴选设置县、乡镇级培训基地学校共 29 所，形成了县级--镇级（协作区）—校级团队的三级培训工作网络，在县教师培训中心的直接指导下，三级培训网络承担设计和实施横县农村中小学教师课堂教学能力提升工程——校本研训“送教下乡”项目，与“国培计划”网络研修与校本研修、信息技术能力提升工程培训相呼应，形成了线上线下一体化的培训工作机制。

2. 遴选县级教师培训基地学校。遴选并设置了 29 所县、乡镇级培训基地学校，为“国培计划”和县级送教下乡的实施提供优质的实践基地。

3. 加强县教师培训团队能力提升。在“国培计划”的支持下，依托广西师范学院开展了横县县级教师培训研修项目，以及我县组织县级培训团队 103 人到苏州学习，通过集中培训、跟岗研修等方式大力提升我县教师培训者的理论素养、培训者的科研水平、领导力和执行力。

4.扩大合作，寻求高校支持。一是与广西师范学院合作开展“花乡”社区师资质量提升项目；二是实施了广西师范学院与南宁市合作的共同支持横县学校建设，开展专项集中培训、开展区内外影子跟岗研习，组建校内外两级工作坊交流，通过网络研修社区，展示线上线下的学校建设成果，在南宁市优质学校校长和高校教师组成的工作室导师同步指导下，我县初步形成了“三习两坊一网一展示”的模式。并借助“国培计划”送教下乡的项目，借高校送教专家导师团队指导我县的学科团队来培训我县的教师。

二、创新举措

为使参训教师将“国培计划”线上所学知识更好地应用到课堂教学实践中，我们通过送教下乡活动使所有教师参加线下实践。

1.培训流程：通过训前备课（针对研训主题形成自己的教案）——集中培训（同课异构、观课、小组合作研讨）——形成新教案（参训教师通过反思修改培训前的教案，形成新教案）——训后课堂教学实践——形成校本研训常态化。

2.在“国培计划”线上理论学习的基础上，加强线下研修实践，利用送教下乡校本研训模式，对教师进行相关主题的知识讲座。

3.组建县级送教团队（由特级教师、教研员、学科带头人，参加“国培计划”优秀学员组成），形成本县优质培训资源。

4.针对学科教学存在的问题，形成研究主题，由县送教团队进行专题培训，强化课堂教学实践。

5.根据观课量表，利用同课异构，让参训教师开展观课评课找出课堂教学差距，引发教师反思，通过小组合作形式，形成符合本地教学实际的新模式。

6.利用本地优质培训资源开展送教活动，可操作性、实践性强，符合本地教师教学需要。

7.培训过程中，利用小组合作的方式（将所有参训学科教师分成每6-7人为一组），讨论交流课例与教案，提高培训效率。

三、实施成效

（一）有效解决工学矛盾，送教成果明显。2016年及2017年上半年，“送教下乡”活动开展125次，从学前教育、小学、初中到高中学段，从主要学科到综合学科，囊括了全学段、全学科，覆盖了全县的17个乡镇，94所学校。参训人次达31236人次。通过“送教下乡”项目培训，使大部分教师课堂教学能力得到提升，同时教师们能将学到的多媒体技术利用到课堂教学中，全县上下形成了浓厚的校本研训氛围。通过送教活动学校的教学质量有了提高。大部分乡镇的教学综合成绩得到提升。

（二）培训生成性资源颇丰。一年下来，形成优秀课例66节，优秀教案102篇，微讲座视频资料22个，教师优秀学习心得760篇，优秀教师培训经验分享18篇，优秀论文30多篇。

（三）工作成效得到肯定。2016年11月27日，2017年4月14日我县分别在广西教育厅举办的“国培计划”县级培训管理者、中小学教师培训管理者高级研修班上做了经验发言。2017年3月18日我县在教育部教师工作司举办的“国培计划”高级研修班上做了经验交流。

四、典型经验

创新“送教下乡”培训模式，利用同课异构、对比反思、实践提高的模式提升培训效果。活动安排流程：1.训前备课：先通过调研确定培训主题，在实施培训前一周，让乡镇布置所有参训教师围绕这个主题自行选定相关课题备课，将备好的教案带到培训课堂备用。2.同课异构：利用同课异构环节为参训教师提供研讨的载体。在上示范课前主持人进行15分钟的课标解读及5分钟的观课引领说明，并对学生进行课前一个例题进行前测，然后由送教下去的送培点教师与县送教团队各进行一节相同课题的课堂教学，让老师观摩，在观课前，将参训教师分为若干小组，平均6-7人一组，每人安排有不同的观课任务，如：教学目标、教师行为、学生行为，各环节时间安排等。观课结束后，以小组为单位将观课结果进行整合后小组汇报呈现。县培训团队课后马上对学生进行后测检查学生掌握知识的情况。3.对比反思：培训者引导参训教师用这两节课进行对比，找出它们的异同点和优缺点，展开思考和讨论，形成一个优秀课例的模式。县培训者再进行30分钟的“问题解决教学实施策略”的小讲座。4.实践提高：参训教师拿出训前各自写好的不同年级的有关解决问题

的教案，结合先前小组讨论后形成的优秀课例的模式进行对比反思，找出差距，然后对自己之前设计的教案进行修改，形成各自新教案，之后，在小组中挑选出一篇，集中小组成员再次修改，形成最终新教案。最后，以小组为单位进行展示，让所有参训学员互相学习参考，达到共同提高的目的。

5.校本研修：参训学员培训结束后回到学校后，以学校为单位组织开展校本研修活动。每位教师根据参加培训形成最终新的教案进行上课操作，同科教师听课评课，相互反思、学习，形成校本研修活动常态化，使每位教师课堂教学能力不断提升，从而提高课堂教学效率。

五、推广价值

该培训模式的实施通过充分发挥优秀教师的示范引领作用，改变以往继续教育研训脱离的传统方式，面向全体教师，以课堂教学为中心，解决教师课堂教学中存在的问题，实现研训一体，有助于提升课堂教学有效性，引领教师专业成长，促进城乡教育均衡发展，全面提高教育教学质量。

主要价值在于：一是促进了全县乡村教师的发展，促使学校参训教师业务水平的提升；二是培育了一批优秀的教师团队，在历练中他们的课堂教学得到了更好的提升，培训的能力更强了，成为了培训全县教师的领头羊。三是结合“国培”计划的专家送教下乡，加上我县的“送教下乡”项目，实现了前沿理论指导实践农村课堂教学的有机整合，更有利于促进农村教师的成长。

网络研修项目一体化体验式培训实施

凭祥市教育局

以工作坊项目的坊员作为网络研修与校本研修整合项目的坊主，实现工作坊项目、网络研修项目和送教活动之间的一体化设计与整体推进。项目完成的总体目标是：在省内外专家的引领下，在崇左市、凭祥市教研团队的指导下，通过“走进课堂做研修”的教研形式达到以点带面的常态化校本研修，全面提升骨干教师、教研员的教育教学能力和培训指导能力，打造一支“用得上、干得好”的市、县级教师培训团队（工作坊坊主）。

一、主要做法

（一）协同推进抓关键，四方同心齐毕力

项目实施过程中，由崇左市教育局、凭祥市教育局、奥鹏教育和学校组建三类团队（项目领导团队、培训管理者团队及研修引领者团队）四方同心齐毕力，保障项目高效、高质完成。强力打造项目领导团队、培训管理者团队及研修引领者团队，使其充分发挥在教师培训中的职能与作用，具体表现：



（二）研修骨干先前行，培训任务抓落实

为了保证网络研修项目有序高效的执行，在项目启动前期首抓项目县凭祥市的校级管理者培训会，使得凭祥市校级管理员了解教育部教师培训各类项目的设计及培训标准，明确各类参训学员遴选要求，要求各校级管理员对本校教师专业成长进行整体规划。同时明确市县教研团队、县校两级管理员、学校教研组长及教师工作职责；指导校级管理员制定校本研修规划，做好研修方案，夯实培训基础。指导校级管理员开展以参训学员为辐射点的全校校本研修活动，做到网络研修与线下校本研修的无缝对接。

（三）送培送教做引领，一体体验保落地

崇左市、凭祥市两级教育行政部门、学科教研员和工作坊坊主全程参与乡村教师工作坊员线下集中培训的全过程。

培训前：奥鹏教育通过网络研修平台利用大数据分析统计问卷产生的各类教学问题，结合地方教研要求，精准确定培训课程。

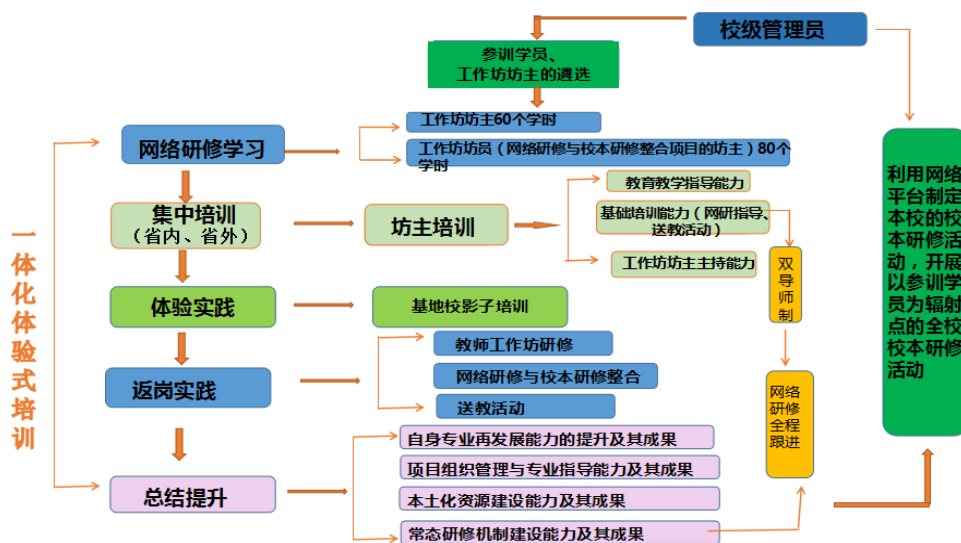
培训中：1.第一次集中培训，专家引领确定坊内研修主题和基于坊内主题各小组研修子主题；2.研修期间，坊主指

导组长带领学员进行线下校本研修活动，组内学员讨论、备课、磨课形成第二次集中培训交流课；3.第二次集中培训，组员展示本组研修成果--符合研修主题的交流课。课例再经专家和市、县学科教研员共同指导润色，生成本地化教学资源。

培训后：工作坊项目的坊员（网络研修与校本研修整合项目的坊主）返岗实践，开展符合本校的教研教学特色的校本研修活动；同时在网络平台发布开展符合本坊坊员实际教学问题的研修主题活动；通过线上线下相结合的研修形式普及“走进课堂做研修”的教研方法，加强学校教师培训课程学习转化实践教学的能力，以此形成线上线下培训一体化。

二、创新举措

以工作坊项目为主体，实现工作坊项目、网络研修与校本研修整合项目和送教活动之间的一体化设计与整体推进，有效地提升教师教育教学能力。（详见图示）



三、实施成效

（一）线上研修，论坛研讨，沉淀研修成果

2016年“国培计划”崇左凭祥市中小学网络研修项目开设了10个坊，其中中小学乡村教师工作坊项目设置了4个工作坊，涉及初中语文、数学，小学语文、数学学科；网络研修项目共计引领了464名中小学教师参与校本研修。自主发起了10次主题研修活动，分享优秀资源47份，优秀研修日记90份，生成性课例资源915份。工作坊论坛主题研讨发帖/回帖378/150条。

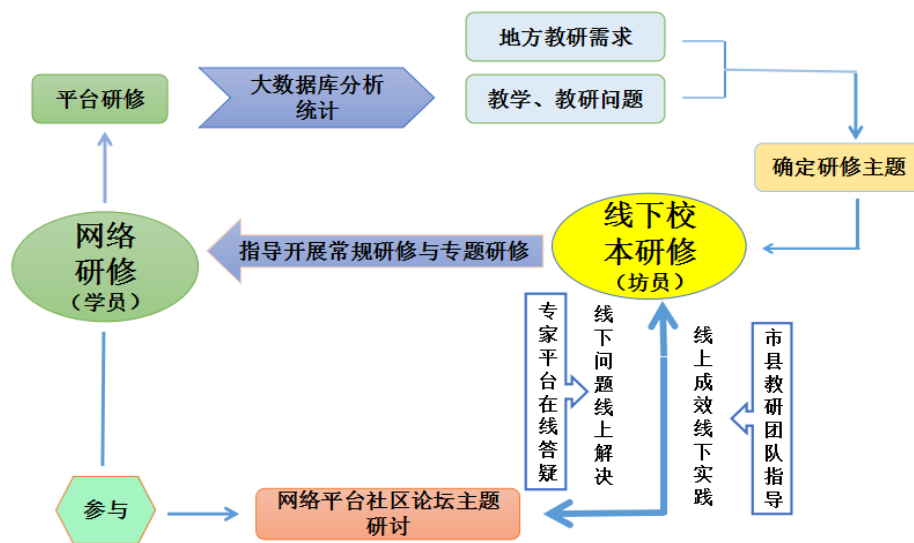
（二）线下实践，校本生成，丰富本土资源

一体化体验式培训的实施中，通过专家、市县教研团队、工作坊坊主引领的线下校本研修解决网络研修平台的大数据分析统计出的各类教学问题。同时工作坊项目的坊员（网络研修与校本研修整合项目的坊主老师）把线下校本研修中确定的研修主题，发布至网络学习平台，形成研修社区的主题研讨或者主题研修活动。在网络社区主题研讨活动带出的教学问题，经专家的平台答疑之后，坊员返岗，结合本校制定的校本研修规划，带领本校教师进行线下校本研修，结合教师培训课程学习，以此提高实际教学能力。

通过一体化设计与整体推进，改变低效无主题的日常业务学习，实现线下问题线上解决，线上成效线下实践，网络研修校本化、校本研修网络化的一体化实施，全面提升骨干教师、教研员的教育教学能力和培训指导能力，生成一批本土化的可生成性资源。

四、典型经验

在项目实施中，崇左市市级、凭祥市县教师培训管理部门、学校和奥鹏教育都是培训的重要环节，四方协同推进，从落实项目协同管理机制、确定协同设计项目培训方案的整体思路、建立协同实施推进项目的工作机制等方面，环环相扣，才构成完整的一体化体验式培训模式。



五、推广价值

1.以工作坊项目为主体的一体化设计与整体推进的网络研修，有效地提升教师教育教学能力，打造一支“用得上、干得好”的市、县级教师培训团队。

2.依托网络，组建区域教师专业梯级成长网，通过一体化体验式培训的模式分层开展活动和资源建设，使教师的专业成长具体化、常态化。

3.建立四方协同项目实施的工作机制，实现省、市(区)、校、坊、组的多级联动及持续发力。

“三研三磨”递进式研课磨课模式

铜梁区教育委员会

研课磨课是送教下乡培训实施过程中至关重要的一环。重庆铜梁区聚焦乡村教师教学热点、难点问题，以研导磨、以磨促研、研磨结合，实现从理论密室到实践田野的有效过渡，磨出了知识的梯度、教师的热度、课堂的深度，形成了教与学的共振与合力。

一、主要做法

（一）研观念、磨设计

注重观念研习，聚焦目标达成，让参训教师把握一堂好课的标准。对课标、教材、优秀课例进行研究，提取先进的教学理念，优化教学设计。

1. 专家注视

以专家的视野，引领教师从学生学习、教师教学、课程性质、课堂文化等维度分析优秀课例的内容、设想及课例中包含的新理念。对课例进行观摩、分析、梳理、提炼，发现问题，思考领会研究主题、问题背景及其核心理念。在专家的关注下，提炼课例观点，为自己的行动跟进提供借鉴。

2. 同伴互视

同伴合作互动，相互影响，对课堂亮点与不足进行研究，借鉴教学中的优点，同时，反思自己的教学行为，达到与同伴共同进步的目的。

3. 剖析透视

对课堂教学的解剖，分析教学目标的确立、教学内容的取舍、教学方法的选用、教学环节的安排，发现课堂教学中学生学习、教师教学实际状况，及时调整课堂教学设计，使

其前后融汇，整体贯通。

（二）研方法、磨行为

关注教学的内容层面、方法层面、思维层面三个层次，将研磨的目标聚焦于教师行为的改善。对优秀课例、同伴课堂方法进行研修，提取相关的方法策略，打磨参训教师的教学行为，将方法学习与指导变成教师自觉行为系统推进。

1.同课异构

从解决教师教学中的实际问题出发，强调“同中求异，异中求同”，让教师看到不同教学风格的人对同一教材内容的不同处理，不同的教学策略所产生的不同效果，并由此打开教师的教学思路，彰显教师教学个性，从而引发组内成员智慧的碰撞，真正体现资源共享，优势互补，从而提高课堂教学效果。

（1）多人同课异构。由同组教师在反复研读教材的基础上，确定开放性的内容，由每一位教师根据自己对教材的不同理解，选择不同的策略，不同的资源，进行独具个性的教学设计，然后交流汇报，分析反思，汲取他人之长，进行二度整合设计，通过上课展示，组内教师听课，开展评课，完善教学设计，生成适合教师个性特点的课例。

（2）一人同课异构。同一教师在反复研读教材的基础上，对同一课设计出不同的教学方案，在组内交流汇报，吸取大家意见，凝聚集体智慧，在不同班采用不同方案上课，组内教师听课，开展评课，再完善，再上课，以便筛选出适合该教师个性特点的教学方式。

2.异课同构

针对不同教学内容，在教学中采取相同的教学思路，采

用类似的教学方法，相同的教学模式，使得课堂呈现出类似的风格，同样的课程目标在不同的教学内容中实现。铜梁区异课同构包含三类：一是同类文体的教学思路同构，如中学语文学科的“说明文文体类异课同构”；二是基于问题的教学策略同构，如小学语文学科的“抓好语用训练点的有效取舍”同课异构课；三是致力建模的教学方法“同构”，如中学英语学科的“基于语用视角的听说课”异课同构。

（三）研价值、磨成长

关注研磨成果的检验，对研磨成果的价值进行研究，并不断改善、优化、运用，助推教师的专业发展。

1. 多人同课循环。参训教师同上一节课。具体流程为：第一个教师上完课，第二个教师针对第一个教师在课堂中存在的问题上第二次课，以此循环。通过对照，让教师感受相同教学设计在不同个体运用中的效果，激发教师对课堂教学境界的不断追求，找出适合自己发展的教育教学方式。

2. 一人同课多轮。一个教师连续上同一节课，内容重复，但教学行为却不断改进。具体流程为：由教师独立备课，上课，同伴评课，针对课堂存在的问题进行分析、讨论、献计献策，集思广益，形成新的方案，二次上课。通过两轮对比，分析存在的问题，进一步修订方案，明确教学设计方向，第三次上课。上课教师反思改进过程，促进自我再实践、再研究、再反思、再成长。

二、实施成效

（一）搭建平台，促进教师专业成长

聚焦课堂，做到极致。搭建平台，使参训教师物化学习成果，内化教学行为，经历凤凰涅槃的升华。2015—2016年，

参训学员参加教育部“一师一优课，一课一名师”活动中，获市级特等奖 8 节、一等奖 90 节、二等奖 168 节；参加市级优质课大赛获一等奖 3 人，二等奖 12 人；参加市级各种论文大赛，获特等奖 12 人，一等奖 75 人，二等奖 165 人；熊圆燕等 23 名乡村教师成长为区级骨干教师，其中 12 人被遴选为区名师工作室成员。

（二）注重物化，生成优质教学资源

对研磨优质案例的搜集与归类、整理，促成教师实践课题的研究和学习成果的转化，生成了铜梁区本土优质教学资源，其中包含优秀教学设计 315 份，优秀教学课件 315 个，优秀教学案例 207 份，优秀教学论文 95 份，优秀微课 56 个，优秀课堂实录 63 节，优秀幼儿手工作品 32 件，铜梁区将此资源纳入区级课程资源库，用于区级网络课程资源建设。

（三）提质增效，整体提升办学水平

为充分发挥“研训一体”职能，我区将研磨方式与学校校本研修有机整合，采用重点规划、课题联动、点面结合的方式，着力实施课程建设“校本化”、课堂教学“生本化”、教学创新“数字化”、教学评价“绿色化”、教师发展“师本化”五大举措，促进教师在“研究——实践——再研究——再实践”中提高教学效率，整体提升办学水平。2016 年，我区顺利通过义务教育均衡发展验收；教育系统在区府组织的各系统民意测评中获得第四名；9 所参训学校成为区级科研基地校，积极发挥辐射、引领作用，助推全区教育稳步发展。

任务驱动式乡村教师培训团队分段研修模式

四川师范大学

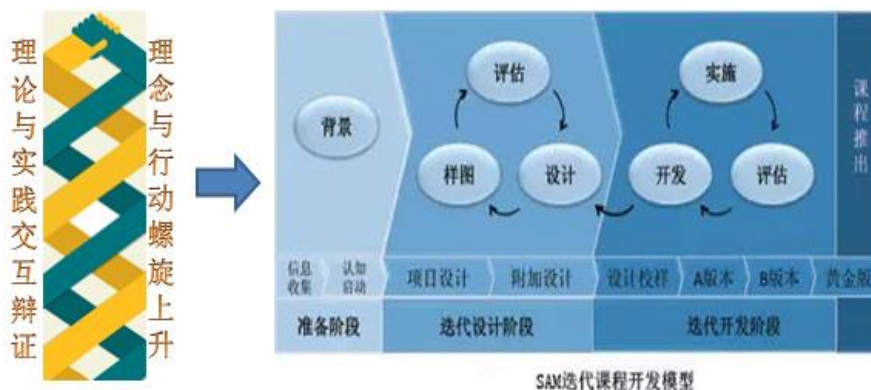
组建乡村教师培训团队，以两年为周期，以送教下乡、网络与校本研修指导、教师工作坊主持等三项培训任务为驱动，根据“乡村教师培训者”岗位胜任力模型，科学设置教学、教研和培训三大类的选修与必修课程，采取“听一次、看一次、做一次、教一次”的方式，分阶段迭代实施乡村教师培训团队研修，把“理论学习”与“实践应用”有机整合为一体，在理论研修中优化培训知识，在培训实践中掌握培训技能，在团队成员培训能力修炼的同时，惠泽数千名乡村教师，促进其教学教研能力精进，推动区域教师整体均衡发展。

一、主要做法

一是任务导向型课程地图指引。乡村教师培训团队研修前根据项目县需求和学员“360度评估”测评结果，确定学员在送教下乡、网络和校本整合研修以及工作坊研修中拟承担的任务，每人至少承担一项。将岗位任务设计为学习任务，再对学习任务进行科学的排列组合，以教研、培训能力发展路径与职业规划为主轴，一体化设计“乡村教师培训团队研修”“乡村送教下乡培训”“网络研修与校本研修整合研修”“教师工作坊研修”四类项目的选修与必修课程，形成基于岗位的学习地图，作为乡村教师培训团队学员的学习导航。



二是迭代升级差异化课程教学。全程贯穿“理论与实践交互辩证，理念与行动循环上升”的设计原则，采用 SAM（Successive Approximation Model）迭代课程开发技术，以区县为单位，重点调研区县教师培训团队的差异与特点，通过以往培训复盘、培训链各主体磋商等方式，对培训方案进行和而不同的设计。在培训实施周期的每一阶段，运用焦点式团体讨论的方式与培训参与各方对课程内容、教学方式等进行迭代共创。



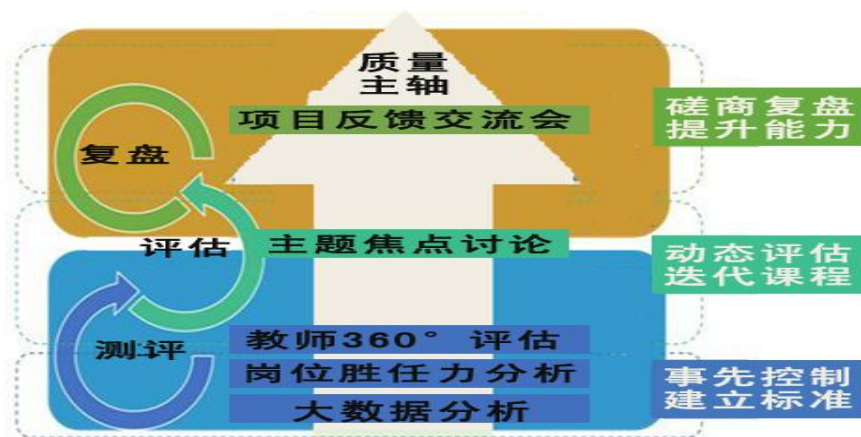
三是螺旋上升周期化项目推进。采用“长短结合，周期推进”的模式，以两年为周期，每年分四阶段执行，短期集中与长期学习融合统一，贯穿“培训—教学—研究—反思—总结”的学习模式，分析不同学习风格学习者的学习循环圈，以此确立“听一次—看一次—做一次—教一次”的行动学习路径，将线下基于岗位工作内容和任务的理论研习、现场观摩、影子跟岗、返岗实践等有机融合，同时嵌入网络课程、

微课程以供参训教师利用零碎时间按需学习。



四是建立贯通式培训监控机制。贯彻质量主轴，培训全程监控。展开“三步走”（培训目标人群大数据分析--岗位胜任力结构分析--教师个体专业发展现状与规划 360 度评测”）项目实施前评测，注重“焦点式”

（Objective, Reflective, Interpretive, Decisional ORID 焦点讨论法）项目实施中评估，推行“磋商式”项目实施后复盘。



二、创新举措与典型经验

一是关注个人发展的培训规划。对参训教师进行 DISC 性格测评，结合训前 360 度评估报告，帮助参训教师全面了解自己，明确专业发展的软肋和个人最佳学习方式，指导参训

教师在岗位课程地图的基础上设计个人学习地图，综合利用线上线下资源，实施混和式学习。

二是一体与迭代共进的培训实施。按照统筹规划、一体设计的原则，紧扣核心人群，打造重点培训项目：以“乡村教师培训者”为龙头，引领帮带“骨干、基层、偏远”三个层次教师，围绕“教师培训团队研修”主轴，连轴驱动“送教下乡、网络与校本研修、教师工作坊”形式的区域教师培训。同时，项目设计根据区域需求和人员结构评估，摒弃过去一经设计不可变动的弊端，对区域项目进行迭代修订，形成区域特色的项目实施案例。

三是扎根生活经验的培训内容。对参训教师教学生活进行萃取，遴选关键事件进行分析与研讨，帮助参与者理解、体验与深度挖掘其内涵，在个人反思与集体反思的交互中，把教师生活中曾经历的关键事件打造为教师成长的关键事件，把培训的内容与教师的专业发展、生命意义提升紧密结合起来，在教师检视自身经验的同时进行彼此间经验分享，在连续的、交互的对话中，重构参训教师自我设计与发展的图景。

三、实施成效

一是项目实施效果突出，学员满意度高，匿名评估绩效成绩优异。2015年省“国培”项目办的绩效考评中，我校教师培训团队项目获95分，绩效成绩居全省第一。

二是项目实施协同高效，项目区县收获多，区域教师培训体系初见雏形。8个区域教师发展中心在川师大的带领下

建立了一支有实战能力的本土培训者队伍，探索了一套适合区域的教师培训模式，实践了一个高效的运作机制。

三是项目实施成果显著，培养了一批本土培训者团队，在区域工作中发挥骨干作用。培训培训者 493 人，其中，156 人在送教中承担讲座或示范课；261 人在网络教研中担任指导教师；63 人在教师工作坊中担任坊主；另有 270 人示范引领作用突出，获得省国培办表彰。

四是项目实施固化成果丰硕，开展实践导向的理论研究，形成了一批专业水平高、示范指导性强的学术成果。2017 年 6 月项目组将在高等教育出版社出版《胜任力模型与修炼指南——教师培训者的专业化之路》的成果专著，项目相关成果获得四川师范大学第八届教学成果奖一等奖，并被推出参加第八届高等教育四川省教学成果奖和第六届基础教育四川省教学成果奖评选。

四、推广价值

一是本培训模式各阶段操作有详细的理论和实践指引，效果看得见，步骤学得会。2016 年，在四川省国培工作 2015 年总结考评会上，作为培训模式变革典型范例进行大会上交流，各兄弟培训机构纷纷借鉴参考。

二是本培训模式关注了成人学习和教师学习特点，以任务为驱动，系统设计周期递进式课程体系，分阶段滚动推进项目实施，既有效破解乡村教师培训团队成员脱产学习的工学矛盾，又解决过去培训者培训中“训”与“用”分离的问题，推广价值大，可用性高。

抓实影子研修，着力能力提升——陕西省渭南市临渭区创新乡村教师培训团队跟岗实践模式

渭南市临渭区教育局

2015年改革实施“国培计划”以来，我区作为陕西省首批项目区县，高度重视乡村教师培训团队建设，精心遴选50位骨干青年教师参加团队研修，具体组织实施了培训团队跟岗实践，通过创新设计、强化管理、制度跟进、实招推动，形成了“336”跟岗实践模式，为我区培育了一支用得上、干的好的本土化培训团队。

一、主要做法

1.加强组织领导，探索“三级管理”。在组织实施跟岗实践过程中，我们探索并实行了行政、业务、自主三个层次的三级管理，即“培训机构—区教育培训中心—基地学校”三级行政管理；“校长策划—主任组织—导师指导”三层业务管理；“班委带队—小组合作—学员自律”三级自我管理。行政管理督导到岗研修，业务管理负责专业提升，自我管理确保人人参与（三人一组，一人负责考勤，一人负责资料收集，一人负责简报撰写）。三级管理相互促进，形成合力，保证了跟岗实践的顺利进行。

2.做好统筹规划,确保“三个到位”。一是确保跟岗安排到位，区教育培训中心及基地学校专门成立跟岗实践领导小组，制定了详细的《培训方案》和《培训日程安排表》，专门设计了《培训手册》和《培训作业》，做好了职责分工和对接工作；二是确保跟岗任务到位，基地学校把加强师德修

养、提升专业能力、突出实践体验、强化对照反思作为跟岗培训的主要任务，设计了跟岗备课、随班上课、听课评课、说课标说教材、校本主题研修、听专家报告、赴名校观摩等七项研修内容；三是确保跟岗指导到位，基地学校召开专题动员会，要求全体指导教师和工作人员明确职责，融入情感，精心指导，提供示范，认真批阅学员作业，每天完成任务考核，达到共同提高目的。

3.精心实施培训，突出“六个跟进”。开班伊始，我们安排参训老师与基地学校指导教师结成“一对一”学习共同体，沉浸式参与出操、晨读、上课、作业辅导、班级日常管理和学科校本研修，让学员在观摩中学习，在浸入中研修，在参与中提升。我们突出了“六个跟进”：一是通过一对一结对，突出学习跟进；二是通过诵读、书写、简笔画等训练，突出基本功跟进；三是通过专题讲座和名校观摩，突出教学理念跟进；四是通过聚焦课堂教学和班级管理，突出教学能力跟进；五是通过开展校本主题研修活动，突出教研能力跟进；六是通过总结展示和任务驱动，突出返岗实践跟进。参训学员在指导教师的指导下，人人备好一节优质课，磨出一节精品课，展示一节公开课，撰写一份说课标说教材文稿，收到了良好的效果。

二、实施成效

1.打造了本土培训团队。跟岗实践的精心安排和有效组织，不仅巩固和内化了参训学员在高校集中研修阶段取得的成果，而且为我区真正培育了一支本土化、接地气、用得上、

干的好的培训团队。50名参训教师中有45名教师成为我区乡村教师培训团队的骨干成员，29人分别取得市区级优秀教师、教学能手等荣誉称号。

2.发挥了示范引领作用。两年来，培训团队成员不仅承担了我区送教下乡、网络培训和工作坊研修的指导任务，而且承担了我市富平县、澄城县、大荔县、华州区等周边县区的教师培训工作。据不完全统计，团队成员2016年共承担专题报告23场，示范课125节，点评课125节，研修观摩16场，一对一指导青年教师135人；有32人带领本校教师完成了市区级课题研究并结题，有12人完成了省级课题研究并结题，在提升临渭区及周边县区乡村教师教学教研能力方面发挥了积极作用。

3.推广了跟岗实践模式。作为首批国培计划项目区县，我们借力国培计划的实施，在全区大力推广培训团队跟岗实践模式，适时启动了《临渭区义务段青年教师“341浸入式”全员提升计划》，分别在区内优质学校实验初中、前进路初中、实验小学、北塘实验小学和南塘小学，对全区义务段40周岁以下的青年教师成功举办了11期培训，共培训中小学教师1060人。浸入式跟岗培训每期三周时间，采用一对一跟岗方式，通过课堂观察、备磨上课、名师导研、名校观摩、主题研修、返岗实践等环节，促进青年教师快速成长。通过培训，已有820人成长为所在学校的优秀教师或校级教学能手，450人成为骨干教师，370人有个人研修课题，有效提升了我区青年教师的教学教研能力。

构建“主题式四研六课一跟进”课程体系 提高送教下乡培训项目实效

白城市洮北区教师进修学校

在“国培计划——送教下乡培训”项目实施过程中，依据《送教下乡培训指南》要求，我省在四阶段培训基础上增加集中研修阶段培训，整个培训实行“五段式”培训，即：集中研修、诊断示范、研课磨课、成果展示、总结提升。五阶段的培训设计，形成了引领师德、发现问题、解决问题、体现成果、凝练提升的递进式过程。但在具体培训实施中，由于送教下乡培训按五阶段实施，容易造成主题分散、阶段割裂、连续性不强、缺少训后跟踪的实际问题。为解决这一问题，洮北区在培训设计中构建了“主题式四研六课一跟进”的课程体系，保证了培训课程的实效性。

主题式即：在确立区域大主题的基础上依据学科特点设置学科小专题，用主题引领培训全过程实施。

“四研”即：研课标、研行为、研问题、研策略。

“六课”即：贯穿培训始终的通识课、诊断课、示范课、研磨课、精品课、汇报课六种课型。利用六种课型实现培训过程在真课堂、真问题、真策略的情境下运行，突出了课程的实践性，使培训实现理论与课堂实践的融合。

一、主要做法

（一）基于需求确定培训主题

在进行教师问卷、座谈基础上，归纳总结需求点，项目课程设计组确立项目培训主题，使项目实施在统一规划下进行。2015年确定的主题为：转变教学观念，改进教学行为，提升乡村课堂教学质量。2016年确定的主题为：优化教学策

略，改进教学行为，提升乡村课堂教学质量。两年来培训的主题递进式设计为乡村教师专业发展找到科学的成长路径。各参与培训学科依据区域性培训主题及学科特点细化为学科培训专题。在大主题统一规划引领下，小专题精细化实施，为培训有效实施提供重要保证。

（二）“四研”导向设置课程内容

在主题引领下，学科的送教培训，要基于“四研”设计培训内容，即：研课标、研问题、研行为、研策略。

研课标：课标是教学实施的基础，研课标就是加深对课标的理解把握。只有建立在课标引领下的教学研究才能把握准方向。培训中采取主题引领、研讨交流、任务研修的方式强化教师对课标的理解提高践行能力。

研行为：研行为就是要掌握教师的教学现状，了解教师在教学中的行为。培训中采取授课、说课、微形课、微课等方式深入了解参训教师在教学中存在问题，并为问题分析解决提供依据。

研问题：发现问题比解决问题更重要，研问题就是依据了解到的教师教学行为问题，对存在的问题进行诊断分析，查找问题原因。只有科学诊断教师教学中存在的问题，才能有针对性的解决。培训中洮北区采取“五步诊断的模式”对教师教学进行诊断。“五步诊断”即：课堂观察、专家合议、诊断反馈、现场教学、任务驱动。为避免个别专家主观意见的不科学性，特设置专家合议环节，所有参与听课指导的专家要共同对学员的教学进行评析，保证诊断建议的客观性、科学性。

研策略：研策略就是在科学诊断教学问题的基础上根据

问题原因给予针对性解决，为教师提供可操作、有实效的解决策略。在培训中采取主题引领、示范教学、现场教学等方式，给予教师教学策略上的指导，解决教师存在的问题，促进教学能力提高，提升课堂教学质量。

两年的培训中以“四研”为导向，学员撰写课程学习心得 2758 篇，培训案例 326 个，形成 38 个教学研究报告，完成课题研究 67 个。

（三）“六课”贯穿突出课程实践

围绕送教下乡培训的五个阶段，以六种课型贯穿培训的始终。使培训一直在课堂实践中推进。“六课”分别是：集中研修阶段的“通识课”，目的是解决师德理念提升的问题；诊断示范阶段的“诊断课、示范课”，目的是在课堂中做对比发现问题；研课磨课阶段的“研磨课”，目的是通过研磨改进教师的教学为行为；成果展示阶段的“展示课”，目的是展示培训的成果；总结提升阶段的“精品课”，目的是面向区域推广培训成果，促进学员的反思。

“六课”的实施，体现教学的问题在教学中解决的思想，突出培训过程的实践性，使各学科培训有课堂实践做支撑。

两年来，进修学校共组织省、市、区级专家进行专题讲座 152 次、诊断课 442 节、示范课 130 节、研磨课 260 节、精品课 209 节、微课例 440 个。

（四）跟进指导固化培训成效

跟进指导即：在各个阶段的过渡环节采取课堂跟踪、网络跟踪的形式对学员进行连续性指导，固化培训成果，达到持续推进的效果，保证培训的连续性。

两年来专家团队跟进式指导学员 865 人次。

二、创新举措

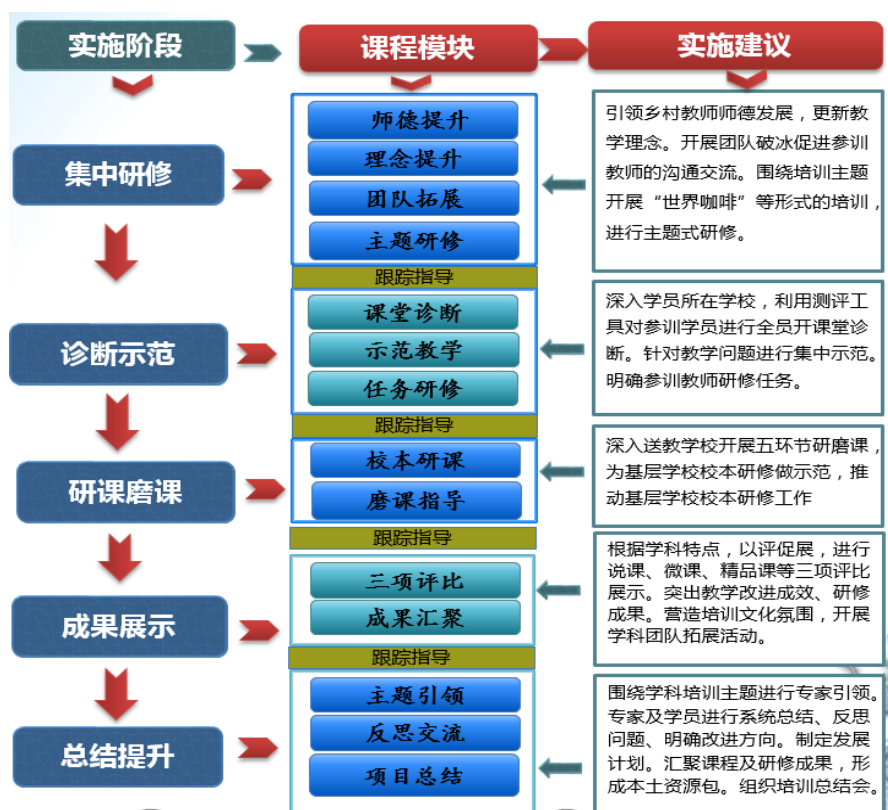
“主题式四研六课一跟进”的课程体系，使五阶段的送教下乡培训有鲜明主题的引领，有研究方向的把握，有课程实践的支撑，有后期持续的跟踪。各阶段培训整合为一体，为提高培训质量提供了有力的保障。

三、实施典型经验

（一）“主题式四研六课一跟进”课程体系结构图



（二）“主题式四研六课一跟进”课程模块设计图



“主题式四研六课一跟进”的课程体系建设，使送教下乡的五段式培训在《送教下乡培训指南》阶段要求的基础上有了进一步的深化，为学科培训课程设计起到导向作用，成为课程实施的依据。保证了培训课程设计的有效性，为提高培训实效起到助推作用，在我区实践中取得了很好的效果。这一课程体系建设为送教下乡五段式培训设计提供了可操作的课程范例。

优化“三环十课”模式，提升“研课磨课”实效

兰西县教师进修学校

为有效开展“国培计划（2015）”——送教下乡“研课磨课”活动，巩固“诊断示范”成效，积淀“总结提升”成果，我县开展了“三环十课”研磨活动。活动中，组织农村中小学幼儿园教师历经材料研磨、作课研磨、跟踪研磨三个环节，通过学课、备课、说课、研课、讲课、议课、辩课、导课、改课、结课等方式进行反复研磨，提升“研课磨课”实效，有力促进中小学教师培训团队建设和中小学幼儿园教师专业能力的整体提升，为县域教育均衡发展和有效课堂教学改革奠定坚实基础，受到黑龙江省国培办充分认可和其他项目县一致认同，引领着全省送教下乡培训工作有序有效开展。

一、材料研磨，初步研制合格课

第一环节是材料研磨，通过学课、备课、说课、研课，初步研制合格课。此环节由各中小学幼儿园具体组织实施，所有教师都要全程参与材料研磨。

各校（园）主管领导、教研组长首先指导教师根据学科研修主题选定自己研课磨课课题，并有序有效组织开展材料研磨活动。教师首先要学习与授课内容密切相关的《课程标准》、教学参考书、教学案例、信息技术等资料，注重吸取精华，改造创新，灵活运用于教学及教研之中；教师个人在“学课”的基础上，潜心设计教学，精心设计问题，确实把握好精讲和略讲的尺度，把学生自主学习和训练时间落到实

处，备出最初执教方案；教师根据最初执教方案说重要的教学设计及其根据、意图，如：说教材、说教法和学法、说教学程序等；同学科教师或主管校长、主任以“说课”教师为“主角”，围绕其说课进行交流，从教学目标的确立到教学重难点的体现，到教学过程每一个环节的落实都一一做出相应的预设及处理措施，帮助教师改进教学设计，为上合格课奠基。

二、作课研磨，以求形成优质课

第二环节是作课研磨，通过讲课、议课、辩课、导课，以求形成优质课。此环节由县级送培专家团队深入中小学幼儿园协助指导实施，所有教师都要分学科参与“同课异构”或“异课同构”研磨活动。

各校（园）主管领导、教研组长编排好日程表，报送教师进修学校审核、备案，并在县级送培专家的指导下有序有效组织开展作课研磨活动。这一轮的“讲课”意在尝试、实践与反思，起到抛砖引玉的作用；学科教师分工合作，从教师课堂引导组织、对于生成的处理方法、学生参与度等方面分别进行关注，课后认真分析、思考、讨论，全面、辩证、理性、透彻地对讲课教师及其课堂进行深入剖析，通过大家畅所欲言，各抒己见，交流分享，绽放群体智慧的光芒；讲课教师针对同科教师议课中某一主题或教学重点、难点和疑点进行辩论，以加深对教学重点、难点或者热点问题的理解，真正促进讲课教师与听课教师的共同提高；最后县送培专家根据教师的讲课、辩课，结合同科教师的议课，围绕学科研

修主题对教师课堂教学把脉支招，促进其改进教学设计，努力打造优质课。

三、跟踪研磨，预设生成精品课

第三环节是跟踪研磨，通过再讲课、再导课、改课、结课，预设生成精品课。此环节由县级送培专家团队具体组织实施，各中小学幼儿园每个学科（领域）选派一名教师以“同课异构”的形式参加片区跟踪研磨。

各校（园）主管领导、教研组长选派骨干教师，提供教学设计，并协助县级送培专家团队有序有效开展跟踪研磨活动。讲课教师把经过精心准备、凝聚着同行智慧的“优质课”展示给大家，同时对自己的讲课做认真的反馈，找出优缺点，对某些问题作简要说明，提出某些问题让大家讨论；县级专家全程参加听课，做好听课记录，写好评课稿，采取导课的形式，直面而谈，磨掉“毛刺”，并从中初步选拔“总结提升”阶段展示精品课的教师；出课教师根据同科教师议课和学科专家导课提出的课堂教学问题，围绕教学目标、教学内容、教学方法与手段、教学评价和教学效果等进一步改进教学设计，预设生成精品课；出课教师根据讲课、说课、议课等各环节的具体情况对自己本轮“磨课”进行反思，将其中感悟最深、最有价值的认识写成研究文章，形成个人研修成果，以便在“总结提升”阶段展示交流。

在“三环十课”研磨活动中，我们时刻围绕研修主题，把握阶段要领，做到“研”有据，“磨”有法，在反复打磨中，真正磨得了教师的思考力、反思力和重构力；磨得了教

师的课堂教学智慧；更磨得了教师的个性和风格。打磨了 100 节精品课，提炼了 100 篇研修成果，锻造了 100 名学科名师。

两年期间，我县先后组织召开市级、省级“送教下乡”培训研讨会议 2 次；为哈尔滨学院、牡丹江师范学院、佳木斯大学 3 所高校做专题讲座，提升了 17 个项目县培训者的研修能力和水平；为木兰、安达、海伦 3 个项目县的“送教下乡”培训工作进行现场指导、解惑答疑，帮助其指明了研修方向和目标；先后有龙江、宾县、集贤、萝北等 19 个项目县来县考察学习，几乎成为黑龙江省“国培计划”——送教下乡培训的“领头雁”；并且在黑龙江省“国培计划（2015）”项目评估总结和“国培计划（2016）”项目启动培训启动会议上做经验介绍。

基于微课程的三环六步混合研修

六安市裕安区教师进修学校

在实施“国培计划”送教下乡活动中，我区创新研修方式，在区级指导团队中遴选了 33 名来自一线的骨干教师，作为研修工作坊坊主，由坊主在本中心校自主遴选国培学员 5—7 人（全区共 227 人），组成研修工作坊，实施了“基于微课程的三环六步混合研修”的教师研修新模式实验。

一、主要做法

1. 研修方式

学员在个人自主研修基础上以研修工作坊（校本）为单位开展线下同伴互助；在研修工作坊线下（校本）研修基础上，通过裕安教师研修网或赵安庆工作室两个区域研修平台互联互通，进而实现区域各研修工作坊联合研修。

2. 研修方法

本研修分三个环节六个实施步骤。

环节一：学用感知。包括人人学—初识微课程、人人用—理解微课程两个步骤。

人人学，即学员参加集中面对面培训以及远程研修平台—裕安教师研修网、高等教育出版社分阶段安排的视频课程学习，了解微课程有关理念、知识和制作方法。

人人用，即学员通过教育资源平台或社会性平台，收集一些能够支持教学的微课程资源，并将其尝试性的应用于自己的课堂教学实践中，通过亲身体会，切实理解微课程对变革教学的意义。

环节二：制研提高。包括人人制—开发微课程、人人磨—研究微课程两个步骤。

人人制，即学员在前述基础上，凭自己见解和技术，自主设计、制作微课程，通过亲身实践掌握微课程设计、制作技能。

人人磨，即以工作坊为单位同伴互助为主，展示、互评每位学员制作的微课程，研究、解决实践中遇到的问题与困惑，提高对微课程的理解，在总结、反思基础上进一步改进自己的作品。

环节三：展评升华。包括人人秀—展示微课程、人人评—总结微课程两个步骤。

人人秀，即学员在研修工作坊同伴互助解决问题与困惑，进一步修改完善基础上，上传一份微课程作品至区域网络研修平台，展示、分享自己的优秀作品。

人人评，即学员通过工作坊平台（QQ群）和区域平台相互交流点评学员展示的自创微课程，深化认识，建立信息化背景下基于微课程的新教学观、新教学资源观和教师专业发展观。

二、创新举措

1.以校为本，自主参与。即以中心学校为单位组成研修工作坊，通过学校发动教师自主参与，提高了参与者的积极性、主动性，为活动顺利实施奠定了基础。

2.区域合作，扩大交流。学员以网络平台为载体，互联互通，突破了传统的校本研修范围狭窄的局限，成功地实现了网络研修与校本研修的整合。

3.巡回指导，专业引领。即项目专家团队，深入学校工作坊，现场传授技能、解疑答惑，引领学员提高研修质量。

4.教师为主，享受成功。活动中各个环节，都给予学员充分的自主研修空间，让学员在自主中总结、反思，积极主动的出产品、出成果，建构新知识，使学员在出产品、出成果的基础上享受到了成功的喜悦。

三、实施成效

至目前本项目学员创作的约数十件微课程作品投放在“赵安庆工作室”网站后已被下载使用 160 余次；在 2016 年六安市中小学教师信息化作品竞赛评出的 70 件优秀微课程中，本项目学员有 18 件作品获奖，占全市获奖数 26%；在 2016 年安徽省基础教育微课程竞赛中，本项目学员有 32 件作品获奖，占裕安区获奖人数的约 70%；在 2017 年裕安区“三微”作品竞赛中，获奖的 100 件微课程作品中，本项目学员作品多达 72 件。2016 年 12 月以杨店小学教师为主的 27、29 工作坊 16 位教师为“长三角一名校长（教师进修学校）培训班”学员展示了以学校校本教材《绿色健康游戏》中游戏项目为素材制成的微课程，得到了来自长三角地区的 35 位教师进修学校校长的高度好评。

本研修活动以微课程为抓手，以网络研修平台为载体，以研修工作坊组织校本研修，再以区域各研修工作坊通过网

络交流学习的新尝试，改变了教师研修的方式，对教师的专业发展至少能起到提高互联网+大背景下的教学设计能力、知识讲解与总结能力、自我反思批判能力、教育技术能力及开拓视野增长教育智慧等五个方面作用。

四、经验体会

1.微课程研修过程，是一个教学反思的过程，是一种以做中学为特征的体验式与生产式的学习过程，能有效促进教师的业务成长。

2.微课程便于互联网和移动设备的传播，方便了教师之间教学经验和方法的交流。

3.微课程便于教师进行知识管理，能有效促进教师的专业发展，很好提高教学效果。

4.通过微课程可以进行资源的开发、积累、分享和交流，可以有效提高教师的自信心和成就感，并提高教师学科教学与信息技术的整合能力。

本活动的推广价值在于这种基于微课程的网络研修与校本研修整合的混合式教师研修，最终结果是组织受益、教师受益、学生受益。组织受益是教育管理部门和教师培训机构从中找到了网络研修与校本研修的结合点、学校从中找到了提高校本研修实效性的有效途径；教师受益是从中提高了能力，促进了专业发展；学生受益体现在无论是组织还是教师个人的获益，其结果最终都要归结到促进学生学习方式转变，提高教育教学质量上来。

罗田县创新乡村教师研课磨课模式

罗田县教育局

将送教下乡培训中的研课磨课环节与学校校本研修实际情况相结合，将研课磨课过程以视频方式全程记录，以“学校研课磨课记录表”为纸质承载，通过对研课磨课过程的体验和经验的反思，最大限度优化课堂教学效率，提高乡村教师课堂教学能力和专业发展水平，促进乡村教师专业成长。

一、主要做法

一节视频课：经过反复打磨，每位教师完成一节体现课改精神的信息技术应用视频课。

两轮备讲磨：第一轮“碰撞磨”。在第一级个人研磨和二级结对研磨中，将主讲教师智慧与指导教师经验充分整合，设计第一稿教学设计后，由主讲教师进行第一次课堂教学实践，教研组成员集体观课，针对第一堂课的教学情况找亮点、查不足，组内形成统一修改意见，记录在《第一次研课议课记载表》上，反馈给主讲人。第二轮“对比磨”。在第一讲的基础上，主讲教师调整教学目标、教学问题、教学流程，在不同班级进行同课异构，教研组成员集中再次集中评议、研课磨课，重点将两次课的效果进行对比，找出亮点进行归纳总结，形成好的经验，组内推广。

三级混合研：第一级个人研备。主讲人自主根据教材以及网络教学资源，进行教学设计；第二级结对研讨。由主讲人把个人研备成果交指导教师审核，师徒二人充分研讨教学设计的可行性，充分展现二人智慧的整合，形成第一次的教

学设计，应用于第一轮课堂教学。第三级团队研磨。以教研组为单位听评第一次授课，教研组成员根据课堂中出现的问題，从重难点如何突破、教学环节如何再精炼、小组探究如何引导等方面，再次为主讲人提出建议，主讲人根据建议进行适当调整，完成第二次备课。

四维拍实录：耳听为虚，眼见为实。活动全程进行实录，为研课磨课提供依据，让研磨有的放矢。一拍课堂气氛。视频拍摄主要抓住学生学得怎样，老师讲得如何，师生双边互动是否到位等；二拍活动情况。主要记录各学习小组在活动探究环节的情况；三拍教学行为。“当局者迷”，通过教学行为记录回放观看，查到问题，以期改正；四拍教学建议。把研磨过程中教研组成员建议用视频的形式保存，方便老师们随时查看，不断改进与完善。

五点必反思：一反思“亮点”。反思成功做法、有效策略；二反思“败笔”。通过混合研，反思疏漏和失误之处；三反思“收获”。反思教学闪光点和“突如其来，突然而逝，不由自主”的灵感，把它记录下来，作为深层探究的课题。四反思“智慧”。由于学生人数多、学法不一，往往会从不同的角度、方位、渠道提出问题，但学生在学习的过程中总会有“智慧的火花”出现，一些言论或做法可拓宽师生的思路，促进学习的顿悟；五反思“障碍”。反思在学生动手实践、自主探究、合作交流等学习过程中的问题，通过与学生交谈，征求学生的意见，了解学生学习中的困难，对学生反应强烈的部分、错题记录进行整理，加以分析，对症下药，及时清除学生学习的

障碍。

六项回头看：学校层面回头看：一看研磨课方案的设计是否科学合理，是否易于具体操作；二看活动开展是否扎实，教师是否积极响应；三看研修成果是否提炼，对学校教学是否有促进作用。从个人层面回头看：四看课堂是否高效，学生在单位时间内能否掌握重点、突破难点；五看研磨成果是否生成，对个人教学是否有帮助，能否促进个人专业成长；六看过程资料是否详实，个人是否整理好研磨课一系列的资料存档。

二、创新举措

1. 在文字记录基础上，加入视频录制，注重了轨迹研究；2. 在教学设计基础上，加入课堂实践，突出了课堂研讨；3. 在个人研课基础上，加入团队智慧，夯实了校本研磨；4. 在常规教研基础上，加入课堂评价，强化了效果研析；5. 在校本研修基础上，加入送培指导，体现了项目整合。

三、实施成效

试点学校将研课磨课过程全程记录，已制作成影视资料 685 份，通过“视频再现，总结反思”，为校本研修工作提供事实依据，使研修会诊有的放矢。通过六个环节的展开，800 多位教师在研课、磨课过程中找到自己的不足，并相互取长补短，促进了个人专业成长，全县教育教学质量稳步提升。近年来，教师上传“一师一优课、一课一名师”优课资源 1869 件。在湖北省首届“长江教育杯”微课大赛中，我县提交微课 572 节，一位老师荣获全省特等奖，参赛数量和获奖质量

均居黄冈市首位。

四、典型经验

将送教下乡培训研课磨课与校本研修有机整合、深度融合，使研课磨课流程层次化、目标明晰化，过程规范化，以文字、视频资料存档记录教师研磨轨迹，为乡村教师专业成长轨迹分析、发展需求和学校教研工作提供参考借鉴。

本模式适于乡村中小学，虽然加入了视频录制环节，但是易于操作，制作也十分简单，第一次制作好片头、片尾、目录，然后每次按次序加入视频之中，计算机自动生成最终视频。将每个环节记录的文字资料装订成册。既不加重教师工作负担，又能激发教师主动参与研磨、促进自我专业成长的意识。

借力国培，打造校本研修升级版

长阳土家族自治县教师发展中心

长阳以“自修-反思”为特色的校本培训，一度走在全省前列。但往前走，便陷入小校本“封闭式困境”：自修缺资源，反思缺引领，亟待探索创新，升级提质。我们借力国培，以“互联网+校本研修”创新思路，与中国教师研修网通力合作，聚焦校本常态，整合送教下乡和网络研修，打造出校本研修升级版。校本研修活力增强了，实效提高了。

一、主要做法

1.立足常态备课，开展联片研修。

一是依托中心学校，构建联片研修组织。中心学校根据需要组建语文、数学等联片学科坊，中心研修组组长任坊主。二是开展集体备课，优化联片研修行动。其流程是：线下主备—网上众议—课中实践—反思修改—坊内分享—个人使用。三是改革评价方式，巩固联片研修成效。以网上抽查的形式对集体备课质量进行考核评价。

2.立足主题整合，开展混合研修。

——通过主题牵引，整合研修内容。如网络研修中有“幻灯片制作技巧”专题，学校将这一专题作为校本研修的专题之一，统一组织收看学习，计入校本研修学时，实现了网络学习内容和校本研修专题的有效整合。

——通过天地对接，整合研修时间。每学期开学，结合研修网的培训时间和内容，制定校本研修计划，既在研修时间上同步，又细化了培训内容。

——通过定向开发，整合研修资源。如针对电子白板课程学习，进行全员电子白板运用培训，并通过课堂教学检测教师使用白板的情况。定向开发，促进教师熟练运用电子白板上课，制作多媒体课件，提高了教师信息技术运用水平。

3.立足校本需求，开展按需送教。

送教团队主动作为，按照学校要求实行“三送”：示范送师德，校本送方法，现场送技术。送教流程为“四段八步”：“四段”即“诊断示范、研课磨课、成果展示、总结提升”，每个阶段都分两步走，共八个步骤，即“课堂观察找问题—示范观摩定主题—专题讲座作引领—同课异构出精品-优质课堂现场看-精彩做法大家评-优质资源共分享-校本研修再延伸”。

两年来，县送教团队送示范课 66 节次，当地学校教师上研究课 140 节次，做专题讲座 86 场，覆盖了全县所有学校和教师，受益教师达 2560 人次。

二、创新举措

1.联片集体备课促使手写教案逐渐被电子教案所取代，从小校本单打独斗变成了团队发力，减轻了个人负担，提高了工作效率。

2.对网络研修专题和校本研修专题进行全方位整合，解决了网络与校本“两张皮”现象。

3.按需送教给学校的校本研修带去了专业引领，是常规研修的推进器。

三、实施成效

——“一师一课”，教师有了新变化。各学校围绕课堂主阵地，开展“一师一课”创优活动，上公开课成为校本研修的一种常态。线上研讨查找资源，线下研课磨课成常规。两年来，共生成各类“晒课”1635节，评出县级优课228节，市级优课93节，省级优课25节，部级优课19节。在2016年的网络研修与校本研修整合培训中，长阳学员向中国教师研修网提交个人作品集2680个。

——“一坊一讲”，研修组有了新方式。各学科坊以“一坊一讲”活动为载体，使专题研修有了方向。有的捕捉闪光点，提炼分享讲经验。如初中语文坊总结了作文与生活相结合的写作方法；有的关注不足点，诊断问题讲妙招。如初中物理坊举办智能手机在物理教学中的运用讲座。两年来，各学科工作坊共开办专题讲座124人次，两年表彰99个优秀研修组。

——“一校一品”，学校有了新特色。一校一品牌，风景各个不同。养师德讲一个“爱”字，如都镇湾中心校开展“三爱”教师系列培养活动；厚学养讲一个“读”字，如花坪小学坚持开展教师读书沙龙活动；用技术，讲一个“微”字，如磨市中心校通过“五微”建设打造智慧校园。每所学校个性化的发展，改变了千校一面的格局。

四、典型经验：

1.培养带动点。让优质中小学校的校本研修经验辐射到全县，带动城乡教育均衡发展。如县实验小学采用送教下乡、定期支教、送师德讲座、接纳乡村学校教师挂职锻炼等一系

列措施，从定向输血到帮助学校自主造血，提升了乡村小学校本研修质量。

2.探索联动点。乡镇研训站以学科为核心组建跨学校的中心研修组，借助网络平台开展研修活动，从“小校本”走向“大校本”。贺家坪镇中心学校就是这种模式创新的践行者，一花引来百花开，“大校本”研修模式也受到其他乡镇的青睐。

3.推介智慧点。磨市中心校根据线上学习要求，制定8个校本研修任务单，在一所农村中学打造出了校本研修和学校管理数字化的典范。县项目办在磨市中心校举办校本研修现场会，推介磨市镇校本研修经验，使“互联网+校本研修”培训方式得到推广，使信息技术辅助教学得到广泛应用。

五、推广价值

1.“三‘点’战略”解决校本研修三大难题：“带动点”解决现场示范、专业引领问题，“联动点”解决教人员分散、信息闭塞问题，“智慧点”解决资源平台、技术应用问题。

2.“三种活动”建立校本研修新常态：常规研修——“一师一课”；专题研修——“一坊一讲”，特色研修——“一校一品”。

3.“三个立足”打造出校本研修升级版：自修有优质资源，反思有团队引领，现场有诊断示范，交流有跨校平台。

一体化设计搭平台，多级联动促实效——建构榕江县 幼儿教师专业化发展支持体系

贵阳幼儿师范高等专科学校

八开镇和平幼儿园的园长万潇韩又在写培训作业（制定园所课程实施方案），与以往完成作业时的被动，这次明显带着自信与自豪。榕江县八开镇和平幼儿园是一所建成不到三年的村级幼儿园，刚开园时以学前班形式招生，由于专业教师紧缺，均由小学教师带班，教学趋于小学化，园长出去观摩学习后，落差更大，认为各方面条件不如人家，觉得更加办不好幼儿园了。八开镇和平幼儿园在榕江县并不是特例，榕江县近70%的幼儿园为近五年修建的新办园，基本都设乡镇、村，重教学、轻保育的“小学化”倾向十分明显，教师专业化水平亟待提升。为此，我校与榕江县于2016年协同申报实施“国培计划”——跨年度递进式整县推进试点项目，拟借力国培，实现榕江县学前教育的自主发展。该项目拟通过三年时间，整合高校、实践基地、网络平台、县级教师发展中心资源，采用混合式培训的方式整体提升项目县学前教育保教质量，并打造一支“用得上、干得好”的县级幼儿教师培训师资队伍。

现在万潇韩园长明白自己在做的方案不再仅仅只是应付上级的检查、挂在墙上的口号，而是可以实现幼儿园规划化、卓越化的行动指南。她的方案会送给之前给自己上过课的省课程专家修改，得到针对性的理念指引；同时在课程实践的过程会有县、乡两级骨干教师的跟踪指导与支持。园所

发展的现实问题，可以在这种理实结合的联动培训模式下得到有效解决。

主要做法：项目整合，探索培训有效模式

按照基于现状、整体规划、分层设计、逐步推进的原则，整合“国培计划”培训团队脱产研修、送教下乡及网络研修三个类别的项目，实施长周期跨年度递进式培训。通过培训团队脱产研修项目让县级骨干教师走出去学习、跟岗“育种子”，打造县级幼儿教师培训师资团队；送教下乡项目将专家请进来“广覆盖”，让榕江众多的一线幼儿教师和县、乡、村里就能享受到优质的教育资源；网络研修项目线下线上结合“促常态”，实现教师交流学习的及时性与便利性；现场观摩、诊断指导理实结合“抓落实”，建立健全专家指导下的县级骨干引领全员机制。

针对受训对象设计联动培训模式

受训对象	培训形式与目的	目标
骨干教师、教研员	脱产研修：通过集中学习、跟岗研修、返岗实践的培训方式实现看一次、做一次、思一次、改一次的行动研究，持续提升其教学、教研、培训能力。	实现培训从实践中到实践中去的螺旋式发展；实现教师从开始被培训、到后来想
县域教师（新任教师）	送教下乡：到县广覆盖，到乡做示范，到园重诊断，到人能提升。	培训、最后能培训的阶梯式发展；实现幼儿园从建

	网络研修:提供丰富高质量的学习资料与研修素材,实现信息技术支持下的线上线下融合的园本研修模式,形成城乡一体化的线上研修共同体。	成、到合格、最后有特色的规范化发展。
--	---	--------------------

创新举措：以研促培，构建培训支持体系

2016年12月，我校以此项目为依托，申报课题《可持续发展理念下乡村幼儿教师培训模式的重构——贵州省榕江县跨年度递进式整县推进国培试点项目为例》被列为全国教育科学“十三五”规划2016年度的教育部规划课题，在科学研究理论指导下结合项目的实施开展有效架构培训模式的实践探究：以“整体规划、问题导向、分层分类”的指导思路，建立“以研带培、以培促教、以教验研”的协同发展模式，实现培训设计的合理性与科学性，保障培训实施的针对性与实效性，达到培训效果的延续性与递进性。具体包括：

一、创新机制，发挥一体化设计的整体功效：在高校、优质实践基地、网络平台、县级教育行政部门的外部机构的合力共举下，设计以教师专业发展为核心的一体化培训策略，将教师专业发展的终身性与培训效果的及时性结合。

二、创新方法，采取逐级联动的混合式培训模式，将一次高质量的培训通过逐级联动机制逐步放大，扩大教师受益面，使不同层次的教师得到相应的发展。同时通过自上而下的联动培训模式建立从教师到骨干到专家自下而上的实践

导向的反馈机制，实现教师边工作、边学习、边实践、边提高的常态化培训。

三、创新评价，建立有效跟进评价机制，将教师培训与教师工作实践的量化改进结合，以评促建、以评促管、以评促发展。

实施成效：跟踪指导，规范行为改善质量

在项目实施不到一年的时间内，脱产研修：通过深圳与贵阳两地专题研修，实现第一批骨干教师团队26人对优质实践基地与前沿教育理念的零距离接触，从理论与实践两个层面了解当前学前教育发展；网络研修：实现了幼儿园教师自主学习的便利性与个性化发展；送教下乡：将县域内教师分成园长与教师两个群体，分层分专题培训，实现广大一线教师，尤其是乡村教师可以足不出户得到优质培训机会和培训资源；跟岗研修：第一批县级师资团队成员26人在省级示范幼儿园（贵阳市第三实验幼儿园）实践跟岗，通过跟岗研修和教师工作坊，与省级名园及名师建立长期“传帮带”合作，实现协同发展；入园指导：培训的最终成效要通过幼儿园办园行为改善进行检验，分别选取县级（榕江县示范幼儿园）、乡级（乐里镇中心幼儿园）、村级（太平小学幼儿园）幼儿园各一所作为样板园，通过实地调研把脉幼儿园及教师受训后的实际状况，结合现实“手把手”给予有针对性指导，帮助幼儿园和教师发现问题、解决问题。在下一步的工作计划中，县级师资团队将返岗实践，深入乡、村、园、人，实现立体式的联动提升。

通过这种采用多种培训方式的研—培—改—验的主题式培训，将教师专业化发展的核心问题分阶段逐个击破，学员的培训学习与工作实践得以高效转化，培训带动了行动的改变，行动的改变则带来了幼儿园保教保育质量的提升，幼儿园保教保育质量的提升提高了教师的职业认同感与职业幸福感。

典型经验：统筹规划，整合资源提升实效

以“国培”项目为推手，重顶层设计、抓项目落实、达培训实效、促协同发展，进一步完善深化高等师范院校、区县政府及教育行政部门、优质幼儿园实践基地之间的合作与共惠互生模式，解决优质教育资源进不来，进来了不能持续等问题。建立并完善县域内幼儿教师发展的支持平台，激发项目县教师发展的内在动力，实现乡村幼儿教师队伍持续、均衡发展。

推广价值：聚焦乡村，协同助力持续发展

短期集中“国培”项目具有“短、平、快”的特点，能够聚焦共性并针对性解决阶段性问题。而贵州乡村幼儿教师基数大，底子薄，超过80%为新办园、超过70%为入职不到5年的年轻教师，乡村幼儿教师最需得到培训，但由于多种因素往往很难获得优质的培训机会，集团化办园模式在一定程度上给予新办园、乡村园支持，但支持策略与方法较单一，同时也会对县级龙头园、示范园带来一定的负担与负面影响。对于教育欠发达的县域，急需得到高质量且稳定的专业的幼儿教师队伍的持续支持。该项目的实施贴合项目县需求，不

仅满足当下乡村幼儿教师发展的需求，更培养了项目县应对未来幼儿教师发展挑战的能力，有助于项目县幼儿教师队伍的长期可持续健康发展。

通过项目的实施，深化高等师范院校、项目县的交流与合作。项目县从先天不足的被动接受到借力成长后的主动选择，可以根据自身发展选择合适的培训资源与培训途径。高等师范院校则有了将理论付诸于实践的契机，有助于形成职前培养职后培训一体化的教师专业发展体系。

我国广大乡村教师的发展主要还是依托县域力量，县域内骨干教师的整体水平提升，才可以更好实现逐级带动作用。这种融合共生的培训模式可使教育欠发达的项目县通过被动“输血”到主动“造血”，构建幼儿教师专业成长支持平台，实现协同持续自主发展。

网络促校本，研修谱新篇——陕西省旬阳县积极探索 “1123”混合研修模式

旬阳县教育体育局

旬阳县地处秦巴山区东段，是国家扶贫开发重点县和陕西省首批国培计划项目县。2015年以来，针对乡村学校缺资源、缺指导、缺氛围等突出问题，我县依托乡村教师网络研修项目，积极探索“1123”混合研修模式，较好地破解了校本研修难题，提升了乡村学校校本研修质量。

一、主要做法

1.抓实一个结合：线上学习与线下实践相结合。一是内容上结合，将网络研修与校本技能训练、课例研究、主题研修和微型课题相结合，线上学习，线下实践。如麻坪镇中心学校兰丽老师网上学，网下练，制作视频教程，在课堂应用的同时，培训校本坊主和管理者；赵湾初中语文教研组围绕教学重难点确定研修主题，运用线上资源指导课例研修；城关二小在开展“目标先导”主题研修中，应用线上重难点解决策略资源，找难点明标，解难点落标，评难点测标，构建了“一标四化”教学模式。二是时间上整合，县局印发了《关于网络研修学习时间和学校研修活动整合的通知》，依据学校研修计划，选择网络学习课程，利用每周教研活动时间学习研讨，将线上学习收获迁移到线下实践改进，实现减负增效。三是考核上融合，制定了《网络研修与校本研修整合培训项目实施方案》，对参训学员分年度认定校本研修学分20个单元，项目实施情况作为重要指标纳入学校年度考核

和校本研修工作考核。

2.落实一个同步：网络平台“建桥”与联片研修活动同步。依托旬阳县教育“云平台”和中国教师研修网平台，建立起县级、片区、学校和个人空间四级研修网络；将全县初中、小学分别划分为7个研修联片；59个公民办幼儿园划成三大片区；高中以学科为单元建立研修联组，开展联片研修。县级层面加强示范式引领带动，片区层面加强主题式联片研修，学校层面加强点面式联动，学科层面加强跨校式研修，实现了网络研修与联片联组研修同步。如初中物理教研员詹先锋老师把每周四下午确定为网上主题研讨日，将经过指导修改后的学案、PPT发送到社区供全县物理教师借鉴学习。初中数学教研员陈文娣老师在开展网络研修时，建立了片区工作坊分课类、分片区磨课，全县集中开展展评活动。小学语文学科在全县开展“一师一优课”“一技一人秀”“一题一家谈”主题活动，从校到片区到县逐级展示信息技术与学科教学融合的成果。

3.用好两个支持：资源支持和专业支持。一是充分利用网上优质资源。2015年将研修主题确定为“突破难点，改进教学”，利用网上关于重难点教学的案例资源开展研修活动；2016年将研修主题确定为“重难点解决策略”，在网上选择语文、数学、英语等课程资源，组织老师边学习、边反思、边改进。如仁河口镇中心学校开展信息技术与英语资源整合主题研修，在网上选学相关通识性信息技术和英语学科重难点解决应用学以致用。二是依托研修社区加强专业支持，建立

“三个三”专业指导体系，即发挥县级培训团队、省内专家、研修网专家三级梯队作用开展三重指导和三到跟进：县级培训团队重现场指导，跟进到校解决个性问题；省内专家重解学科难题，深入到研修片区解决共性问题；研修网专家重释疑解惑，同步到研修社区解决难点问题。

4.着力三个落点：课例研究、主题研修、课题研究。在开展混合研修的过程中，我县把研修的重点放在课例研究、主题研修和课题研究上。如白柳、庙坪、金洞等校以课例研修为载体，城关小学、仁河口、关口等校以主题研修为载体，城关一中、神河等校以课题研究为载体，各校注重探索研修模式，形成的课例研修流程为“教学设计→教学实施→教学反思→改进设计→二次实施→总结提升”；主题研修活动的基本流程是“诊断问题→确立主题→培训学习→展示交流→评价总结”。对这些行之有效的模式我们通过点上实验，在面上推广，普遍应用。

二、初步成效

1.提升了乡村教师教学能力。两年来，通过线上线下同步研修，全县 5816 名参训教师的课堂教学能力和信息技术应用能力明显提高，基层学校教育教学质量发生了可喜变化，先后涌现出 8 所特色学校、47 个优秀工作坊、64 个特色活动、10 名乡村教师工作坊优秀主持人和 7 个乡村教师发展示范校；先后推送市级优课 331 节、省级优课 104 节、国家级优课 27 节；先后有 2 名教师入选省级名师，13 名教师成为省级学科带头人，170 名教师成长为省市两级教学能手。

2.形成了混合研修常态机制。一是研修内容走向工作化，形成了符合县域实际的“一功五化两结合”研修菜单（共6大类、81个研修点）；二是研修方式走向问题化，以学科教学为重点，以课例研究、主题研修、课题研究为载体开展常态研修，突出了问题解决；三是研修机制走向同步化，初步形成了内容结合、时间整合、考核融合的常态研修机制；四是团队指导走向日常化，通过“送出去”“走下去”培养县级培训团队80名，组建13个学科团队，开展送教下乡120余次，形成了到校到片到社区的常态指导。

3.实现了优质资源共建共享。构建了以学科教研员为核心的县域研修共同体，在各学段各学科大力开展信息技术与学科教学深度融合研修活动，初步建成了县域主干学科系统的信息技术与学科资源整合教学设计、课件和学案资源库，汇集了网络研修评选的生成性精品资源，沉淀了各类竞赛优秀成果，初步实现了校本优质资源共享。

立足校本、创新模式，打造高素质教师队伍

华池县教育局

华池是革命老区县，历史文化悠久，红色积淀深厚，也属国扶贫困县，经济文化滞后，教育基础薄弱。全县现有各级各类学校 147 所，其中，独立高中 1 所，中等职业学校 1 所，保留建制的完中 1 所，独立初中 7 所，九年一贯制学校 4 所，完全小学 54 所，教学点 53 所，独立幼儿园 26 所（含民办 3 所）。另有山村幼儿园 71 所，志愿者 82 名。在校学生 22087 人，其中普高 2439 人，中职 722 人，初中 3871 人，小学 9855 人，在园（班）幼儿 5200 人。教职工 2022 人，专任教师 1798 人，幼儿园、小学、初中专任教师学历合格率均为 100%，高中为 95.16%，职专为 84.54%。

近年来，在县委县政府领导下，在省市教育部门的指导下，我县认真贯彻落实各项教师培训文件精神，按照“国培做示范、省培抓重点、市县重农村、学校保全员”的原则，以提高校长特色办学和教师的职业道德，教育教学水平为重点，坚持服务意识、质量意识，从实际出发，统筹安排、专业引领、按需培训，创造性地开展了“美丽园丁”教师培训项目，有效促进了校长和教师的专业化发展，提高了全县教师队伍的整体素质，推动了我县教育全面、持续、均衡的发展。在不断的探索和实践，初步形成了我县教师培训工作的特色。

现将我县“国培计划”改革实施以来取得的经验总结

如下：

一、主要措施

1.强化组织领导，健全工作机制。一是建立三级管理机构。成立了由县政府主要领导任组长、各职能部门负责人为成员的教师培训项目领导小组，负责培训项目的规划协调、督查考核。教育局有效整合人秘、教研及电教等部门资源，成立华池县教师发展中心，全面统筹管理、组织实施各级各类培训项目。根据学校地域分布及办学规模，按学段建立县城研修中心（兼教师实践基地）3个、乡镇片区研修中心11个，负责组织实施片区内学校的各项培训活动。二是打造三级团队建设。按照行政职责遴选教育局相关股室负责人、校园长、学区主任等22名成员组成培训管理团队；根据专业能力及教研水平遴选19名一线优秀教研员组成县级教师培训专家团队；按照培训者与乡村教师比不低于1:30共选拔140名中小学幼儿园骨干教师组建县级教师培训团队，我县组建的培训团队（140人）与乡村教师队伍总数（1277）比达到1:9。

2.完善制度建设，扩大经费投入。为推进全县教育事业快速发展，县上先后出台《关于加快教育发展的决定》《关于推进义务教育均衡发展的意见》《华池县“美丽园丁”教师培训项目实施方案》《华池县教师培训管理办法》等政策文件，完善各项规章制度。落实“以县为主”教育管理体制，积极加大经费支持力度，每年筹资450万元，保障各类培训项目顺利实施。

3.抢抓发展机遇，实施项目推动。为有效促进乡村教师专业发展，我县抢抓机遇，积极探索，结对帮扶、精准施策。一是高校引领。2015年开始我县与兰州城市学院、中国教育电视台实施“捆绑式”的全科教师培训，采取顶岗置换、送教下乡、网络研修、短期集中、专家指导、校本研修、跟岗实践等方式，以国培计划为统领，全面实施省市县各类培训项目。二是多方联动。2015年10月我县与北京师范大学、陕西师范大学、陇东学院、北师大实验小学及沈阳五中等名校签订合作协议，开展“美丽园丁”教师培训项目，全面实施“一个行动、两对帮扶、六大工程”，通过开展基础教育质量监测、教育行政领航计划、第三方评价--启明灯督导提升计划、“立德树人”育英工程、手拉手对口支援计划、“学校发展一体化”工程、智慧校园工程、“自主识字、同步读写”、中学语文模块教学项目、“中国好老师”行动计划、“金种子校长打造工程”、校园足球圆梦项目等十二个基础教育质量提升协调创新计划子项目，提升教育行政干部、校长、骨干教师三支队伍素质，促进我县教育持续健康发展。三是项目带动。2014年起，我们转变思路，拓展渠道，积极争取实施北京乐平基金会“千千树”项目和中国发展研究基金会“山村幼儿园计划”项目，通过开展专家指导问诊、长线集中培训，短期跟岗实践、名师送教下乡等活动，大力推动了山村幼儿园的办园水准，有效提升了志愿者素养。2016年我们成功举办了“华池县山村幼儿园现场观摩推进会”和“第五届

反贫困与儿童发展国际研讨会甘肃华池现场观摩”，受到与会专家学者和项目县同仁的高度评价以及多家媒体的关注和精彩报道。

4.加强统筹规划，转变研修方式。一是完善“四级互补”的培训体系，按照“国培做示范、省培抓重点、市县重农村、学校保全员”的原则构建四级培训体系，国培计划充分发挥项目规划、培训模式、课程设置及优质资源等方面的引领作用，省级培训主要抓骨干教师、培训团队和管理干部能力提升，市县培训重在针对农村教师教育教学问题、提升课堂教学能力，校本培训主要是覆盖每一位教师，确保5年周期内能够接受360学时的全员培训。二是转变培训模式，为准确把握教师需求，提升培训的针对性和实效性，我们按照“把握需求、准确定位、分层分类、递进培训”的要求，积极推进“集中培训+跟岗观摩+返岗实践+网络研修”相结合的混合式培训，将“走出去”与“请进来”的方式进一步深化，实现参训教师学用结合、学思结合。

5.加强过程监管，注重培训成效。一是外出培训重安排，每期培训，认真遴选参训学员，召开动员部署会，围绕“为什么学、学些什么、用什么方式学、学访要做什么”四个方面强调安排，确保学员明确目标，完成任务，遵纪守法，学有所获。二是扩散培训抓成效，学员返岗后，县局和学校及时安排参训教师将培训所见所闻、所思所悟与自己的教育教学实践紧密结合，开展“四个一”（写一篇心得

体会、上一节示范课、做一次专题讲座、对应学科两人立一项研究课题)活动,发挥典型示范和带动效应。三是督查评估讲成果,教师发展中心及时验印学习笔记,下发教育简讯,总结培训成效与特色,引领参训教师对培训实践进行反思、总结,提炼优秀案例和成果,在全县范围推广分享。四是规范管理建档案,为全县 50 岁以下教师建立发展档案共 1098 份,收存培训过程性资料,提炼培训经验,总结培训成果。

二、实施成效

1.教师队伍专业发展,教学水平明显提升。一是参训教师数量大,两年来专任教师参加国培 3954 人次、省级培训 280 人次、“美丽园丁”项目培训 1301 人次,培训次数和人均参训大幅增长。二是送教活动效果好,邀请北京、兰州、陕西 30 多名专家名师组织开展送教下乡活动 10 多次,覆盖面广、受益人多。三是获奖教师数量多,两年来先后 29 名教师获市级以上党政综合奖、369 名教师在县级以上各类技能比赛中获奖,720 名教师青蓝结对帮扶,194 篇论文获省市级奖励,44 项课题省市立项,420 节优质课在“网上晒课”中获国家省市县级奖励。四是教学成绩提升快,两年来全县初中毕业会考综合排名稳居全市前列,普通高考二本上线率均达到 35%,高考总进线率达到 95%。

2.教学研讨形式多样,教研活动成效显著。两年来,我们坚持改革创新,着力教材研究与课标解读、课堂教学模式改革、综合实践活动、校本课程研发、学生素质评价

等五个关键环节，稳步深化基础教育课程改革。通过开展观课议课、集体研课备课、送教下乡、对口交流、“3322名师培养”、读书富脑、读书沙龙、主题征文、联片教研、教学观摩、课题研究、技能竞赛、各类论坛等系列教科研活动，教师教研水平显著提升。列宁学校的“135”高效课堂模式、华池一中的“三环六步”自主课堂教学模式日趋成熟；柔远初中、白马九年制等学校积极探索小组合作等多种形式的教学模式，积极打造有效课堂，涌现出了一大批县级骨干教师；《红星照耀陕甘》《南梁腰鼓》《华池民歌》等一系列校本课程已经成型。华池·合水友好合作论坛成功举办3次，有效促进了两县学校管理干部及班主任的合作交流。

3.办学特色日益凸显，学生素质全面发展。通过国培及省市县各类培训项目的实施，我县借力新教育，着力打造特色品牌，新教育实验与“八园同创”高位嫁接，“七个一百工程”有效推进，按照“一校一特色”的总体思路，开展丰富多彩的特色创建活动，确保生生有兴趣，班班有项目，校校有特色。柔远小学的“五小教育”、列宁学校的红色教育、南梁腰鼓，柔远初中的“绳彩飞扬”、社团活动，华池二中的“悦”“乐”教育、翰墨书香，白马和紫坊九年制的阳光体育、乔川初中的兴趣小组、城壕初中的完美教室缔造等办学特色不断凸显。柔远初中、列宁学校代表庆阳市赴重庆、兰州参加比赛，为全省阳光体育推进会提供了观摩点，很好的发挥了示范引领、辐射带动作

用，先后有 30 多个兄弟学校千余人次来观摩学习，办学影响力不断扩大。

三、典型经验

1.骨干为主，辐射带动。从全县中小学幼儿园中选拔责任心强、可塑性高的骨干校长、班主任、教师赴名校参加培训。培训结束后，以县教师发展中心、学校为依托，开展二次培训，扩散培训成果，辐射带动全县教师队伍素质整体提升。

2.兼顾管理，提升水平。培训以校长教师为主体，兼顾业务副校长、教务主任、政教主任、教研组长、年级组长、县委政府分管领导及教育局长、副局长、股室负责人等教育管理干部的培训，促进全县教育管理整体水平提升。

3.跟岗为主，注重实践。培训坚持以赴名校跟岗实践、名师名家带动为主，适当渗透先进理念，启迪智慧，拓宽思路，通过手把手教、一对一学、逐环节感悟、全过程体验，切实提升骨干教师教学能力及学校管理水平。

4.满足需求，补齐短板。培训内容聚焦校长、教师的现实问题，立足全县教育实际，以农村师资培训为重点，从课堂教学入手，使农村教师“会上课”“上好课”，补齐短板，满足不同层面的个性化需求，促进教师、校长专业化成长。

5.因地制宜，注重实效。培训坚持以革新办学理念、提升办学层次、增强办学实力为着力点，以推动全县基础教育提质创新发展为目标，积极与“美丽园丁”基金会、

高校沟通衔接，科学实施培训项目，确保培训工作切合实际，更接地气，富有成效，从根本上提升教育水平。

四、思考与启示

对培训院校、培训机构而言：科学编制培训规划是根本。优化培训模式与内容是关键。精心选派名师专家扎实开展送教下乡是基础。强化研修支持体系建设是保障。促进乡村教师学用结合、学思结合是目的。

对教育行政部门而言：严格参训学员的遴选与管理是根本。着力打造县级本土培训团队是关键。扎实开展网络支持下的校本研修是基础。强力助推乡村学校教师成功成名、学生成长成才是目的。

教师培训不仅是必要的，也是必须的，更是长期的。教师的专业化成长需要教师的自我勤奋，专业引领，同伴互助，合作共赢。每次培训都能给教师带来思想上的洗礼，心灵上的震撼，理念上的革新。培训可以激励和带动更多的教师在专业成长的道路上走得更快，站得更高，看得更远。

团队为源、基地为本，建教师专业成长平台

库车县教育局

一、总体模式

自 2015 年被批准立项为自治区“国培计划”项目县以来，逐步形成了“1142”新疆库车教师培训模式，即培育一个团队、打造一个培训基地、实现四个对接、完成两项研修任务。

二、主要做法

1. 组建培训团队。按照培训者与本地教师比不低于 1:30 的要求，选拔出 211 名“种子”教师，组建了一支由中小学、民汉各学科教师组成的复合型教师培训团队。请专家、学者对培训团队进行 12 场次培训，派出培训团队 35 名教师参加骨干教师赴内地高校一年培训、30 名教师参加中小学骨干教师及优秀教研员赴浙江省高校培训项目。

2. 打造培训基地。将库车县第三中学打造为自治区级中小学(幼儿园)教师专业培训优秀基地，以培训基地为依托，以点带面，多点开花，全面提升自我的造血功能，打造一只教师培训的“航母”；以基地为 12 年一贯制学校为载体，形成一个多学段、多学科的实践、培训基地，充分发挥基地的辐射作用。

3. 实现四个对接。即实现对接协同高校、对接送教专家、对接参训学员、对接网络研修平台的四个对接，协同高校对学员问题数据动态分析、送教专家进行专业引领与示范、参训学员以研修任务为驱动、网络研修平台灵活学习达到自我

提升。借助自治区教育厅、新疆师范大学等专家团队赴我县开展“国培计划”送教下乡活动（2015—2017 年开展送教活动 6 次，每次送教 2.5 天，共计送教 15 天）。同时培训团队通过主持教师工作坊、网络研修辅导等形式，充分发挥“种子”教师在课堂教学改革、校本研修、课题研究等方面的引领辐射的核心作用，培训团队教师送教下乡培训教学 2850 人次，95 名教师承担了教师工作坊的任务，11 名教师建立学科教学能手培训工作室。

4.完成线上研修和线下研修两项研修任务。首先利用网络技术做好“线上”培训：一是加大资金投入，近五年来累计投入 20000 余万元，加强“三通两平台”建设；二是利用每周六、周日对全县教师分批次进行了教学信息化培训；我县班班通使用率在阿克苏地区排名第一；我县新疆基础教育教师专业发展网络研修平台注册学校 162 所(包含幼儿园)，新疆基础教育公共服务平台注册学校 137 所(不含幼儿园)，发布网络展播课 845 节，向地区推荐优课 652 节，“一师一优课”获奖硕果累累：县级优质课 306 课、地区级优质课 170 课、自治区级优质课 91 课、国家级优质课 6 课；自治区级获奖人数 215 人。中小学教师网络研修项目共计 3178 人。

其次发挥资源优势做好“线下”培训：一是组织送教下乡，教师培训团队足迹遍布全县 14 个乡镇的中学、中心小学和部分村级小学，从“课堂帮教、辅导帮学、教研帮改、交流帮法”四个层面，开展了送教、送课、教研辅导、教学诊断、监测分析等活动，2015 年—2016 年送教活动 2850 人

次；同时选派 47 名教师参加置换脱产研修项目、16 名教师参加示范性集中培训项目、52 名乡村校/园长访名校项目等；二是组织开展校本教研，培训团队教师与学校年轻教师“结对子”，坚持开展“青蓝工程”活动，搭建学习平台，发挥好“传帮带”作用。

三、创新举措

一是开办夜校国语强化班，从 2015 年春季学期开学开始，每周五晚通过夜校国语强化培训班对双语教师进行培训，采用集中授课、课后研讨交流、“以赛促培、以培促学”微型课大赛等形式，成功举办四期约 4800 人次，形成“自我反思、同伴互助、专家引领”有机结合的培训机制。

二是开展区域教研，从 2016 年春季学期开学开始，实行分片区集体备课，乡镇小学以中心小学为单位，星期一和星期四举行语文、数学集体备课活动，乡镇中学以学科单位，逐步形成“1+5”区域教研团队模式，即一个教研中心教研员、每个片区五个骨干教研员承担五个学科的教科研指导活动。

四、取得的成效

足不出县，提高能力。“国培计划”的送教下乡培训和网络培训让基层农村学校的教师不用走出家门就能吸取丰富和最新的专业知识，掌握先进的教学方法，提高自己的教学和信息技术能力。

能力提升，专业发展。通过“国培计划”置换脱产研修项目、示范性项目、乡村校(园)长访名校项目等，使近两

百名青年骨干教师成长起来，涌现出了地区级教学名师、教学能手、学科带头人等 23 名，自治区级教学能手 5 名，建立自治区级、地区级和县级教学能手培养工作室共 11 个。

教学质量，稳中提升。通过一系列培训，教师教学行为在转变，教学能力在提升，直接反映在学生学习成绩的提高，学校教学质量逐年提升。如第七小学在 2015—2016 学年第二学期五年级教学质量监测中，参加质量监测学生数为 455 名，数学达到 A 级的 400 名，占 87.91%；第十小学（双语班）参加质量监测学生数为 92 名，汉语达到 A 级的 68 名，占 73.91%。

强化管理、落实责任，形成推动国培工作新机制

刚察县教育局

刚察县为青海省海北藏族自治州辖县，省环湖重点牧业县之一，位于州境西部，青海湖北岸。2016年，在省电教馆指导下，借助中国教师研修网的平台和资源，县教育局通过“国培计划”成功地组织实施了全县6所中小学校340名教师的“能力提升”培训，在项目实施过程中，区县管理团队按照省电教馆和研修网的指导性建议，克服了牧区语言上的各种障碍，整合电教、教研、督导等职能机构，探索将“网络研修”与“校本研修”相整合，以项目实施的主题——“信息技术应用能力提升”为主线，以与教学同步开展校内、校际、片区的线下研修活动为载体，探索出了一条“网络研修”与“校本研修”充分整合的发展“新常态”的路子。

一、网络支持下的校本研修机制建设是基础

通过近一年的国培项目实施，各中小学校依托中国教师研修网建立起了“个人空间—教师工作坊—学校社区”三位一体的研修社区平台，并在此基础上，形成了刚察县网络研修社区。在项目运行过程中，刚察县也建立起了“县—片区—学校”三位一体的组织管理体系，制定了完美的研修管理制度，并逐步明晰了各方的管理责任。

县教育局建立了由分管副局长任组长，电教、教研各科室负责人为成员的“国培计划”中小学教师远程培训领导小组，负责统筹协调全县远程培训工作。领导小组下设项目办公室，办公室设在县教育局电教中心，负责制定培训工作实

施方案，对培训工作进行统一部署和过程管理。各中小学校分管教学副校长为培训的第一责任人，并牵头建立以“教研组长骨干教师”为核心的学校管理和学科专家团队。这样的一支“县-校-组”三级管理和学科专家团队的形成，通过项目的运行调整，明确了各方职责，拆除了学校间的“信息围墙”，通畅了信息传递渠道，共享了区域专家和优质资源，形成了信息技术环境下的新型校本研修制度，建立起了有效的校本“问题及时诊断”-“专家快速会诊”的常态研修保障机制。目前，尽管国培项目已经结束，但有了这一个学习共同体的社区平台、一批本地化的骨干专家队伍、一套有效的研修制度，学校的校本研修水平正得到在幅提升，教师主动参与教研的氛围窗前高涨。

二、校本研修优质资源开发能力的提高是前提

项目实施过程中，研修网除了提供了数百节优质的课程资源供学校和教师学习外，专家组还非常重视刚察县各项目学校骨干教师的“课程开发”能力的培养。多次针对工作坊坊主开展“优质资源开发方法”的培训和实践专题指导，比如组织学校和骨干教师会同研修网的专家一起，共同开展“共享成果 精彩绽放”的优质生成性资源评选活动。各项目学校和工作坊坊主在完成这项工作的过程中，学会了优质教学、教研资源的收集、点评、加工、分类等工作，自发地投身到“校本优质资源开发”的工作中，县、校采取定向征集、择优遴选、加工升级等方式，已逐步建立起了本土化的县校两组校本研修资源库，并已开始有针对性地推送服务于

每个牧区的乡村教师，满足了教师个性化学习的需求。据初步统计，全县 6 所学校经过近一年的国培项目，已经开发出涉及师德修养、学科教学、班级管理、心理健康和信息技术应用等方面的优质资源上万条，并以每月 3%-5% 的递增速度保持持续增加。县教育局将建立起一支“资源评审”专家队伍，持续对这些校本研修产生的优质资源进行评审整理、分类加工等工作，建立起本地优质生成性资源的持续生成、评审、应用的新机制，为各学校的校本新常态研修和个人自主研修保驾护航。

三、线上线下有效结合 用好平台工具是关键

为了突出学以致用，促进线下实践，推动校本研修与网络研修整合的“常态化”，研修网开发提供了多达 12 种网络协同研修和学科教学类活动工具，并对 2016 年在刚察县的国培考核评价体系进行了改革探索。在以往纯粹考核课程学习和线上活动的基础上，增加了对线下活动的考核力度，并占比 20%。要求由学校管理员为参训学员的线下活动进行评分。线下实践测评活动将以“技术为我所用，教学因我而变”为主题，以全县的大型活动为依托，将线下实践测评、校本研修与线上 12 种活动工具应用相结合，培养了教师对这些网络工具在不同教学教研场景中的使用习惯。无论是以备课、上课、评课和班级管理 etc 日常教育教学工作为主的“常规研修”中，还是在诊断示范、专题讲座、主题研讨、行动研究和成果展示等方式的“专题研修”中，教师们都能有意思地将学情诊断工具、教学设计工具、协同备课工具、观课评课

工具、音视频互动工具和网络社交工具等有效地利用起来，为“线上”与“线下”相结合的混合型研修活动的开展提供工具支架。在项目实施中，学校负责人根据线下实践测评活动要求，积极制定相关评价标准，实施计划，组织学校教师进行线下活动，通过集体打磨阶段作业、观课议课、电子白板课堂展示等活动打造信息技术与学科教学相融合的精品课程。

四、基地学校的示范引领是持续常态的保障

为破解乡村教师专业发展与校本研修的现实难题，打造一支学校的教研培训团队，建立网络研修支持校本研修的良性运行机制，探索线上线下有机结合的混合研修模式，促进教师网络校本研修的常态化，本次信息技术培训遴选了一批有一定校本研修基础、信息技术设施完备的学校作为基地校，通过研修网平台建设校本研修生成性资源库，搭建学校网络研修社区，促进学校教师专业能力持续提升。通过近一年的项目实施，这些基地校都已经建设成为了“信息技术应用示范校”，持续辐射带动着区域内的校本研修走向“新常态”，也使教师研修常态化。

地区统整、细划区域、精准施培——高海拔藏区乡村教师“送教下乡”培训实施模式

拉萨那曲教师继续教育学校

我校作为那曲地区承担“国培计划”实施的主要机构，近两年在实施“乡村送教下乡”培训项目中，立足地广人稀、区县教师量少、分散的特殊区情，以全地区作为一个项目区域（即内地的项目区县）。再从本地区海拔高、地域广、县际之间教学水平差异大、基层教师缺少培训机会等实际出发，将全地区划分为东部县（好）、中部县（中）、西部县（差）三个区域，对各个区域的教学水平和教师需求进行精准调研，有针对性制定培训课程方案，精准施训，并进行训后考核反馈，两年来共培训中小学幼儿园教师 720 人，取得良好效果，探索形成了切合高海拔藏区实际的送教培训模式，受到了教育行政部门、学校和参训老师的欢迎和肯定。

一、主要做法

（一）培训区域划分。那曲地处西藏自治区的北部，总面积 40 多万平方公里，辖 10 个县，海拔上呈现西高、中平、东低的特点。尼玛县、双湖县、申扎县位于那曲西部，海拔高、自然条件恶劣，教学水平低下。安多县、聂荣县、班戈县、那曲县位于那曲中部，海拔略低于西部，地势平坦，草原广阔，教学水平高于西部。聂荣县、巴青县、索县、比如县、嘉黎县位于那曲东部，海拔较低，植被丰富，气候宜人，教学水平较高。我校将那曲地区划分出西部县、中部县、东部县，根据各区域特点有针对性地分区域开展培训。

（二）培训需求调研。在每项培训实施前，均在西部县、中部县、东部县各抽取一个县组织教师召开座谈会、发放需

求调查问卷，了解教师培训需求。我校对教师的培训需求进行认真梳理，结合西部县、中部县、东部县的教学水平情况，分别为三个区域有针对性地制定培训方案。

（三）有效研讨交流。在每期培训中，我校均组织参训教师进行深入的交流研讨，介绍所在学校教育教学情况，分析诊断自己在教学中遇到的突出问题，并讨论解决措施和方法。学校为每期参训教师建立微信群，搭建教师交流的平台。教师在微信群中交流教学问题、分享教学经验，授课专家、教师在微信群中答疑、上传学习资料。学校及时收集反馈意见，进一步完善以后的培训工作。

二、创新举措

（一）有效强化实践操作，增强培训的实效性。按照“诊断交流——观摩研磨——授课实践”的模式，递进实施送教下乡培训。诊断交流环节包括备课、观课、解题、交流和学习体会等内容，促进教师对理论知识进行深入理解，对比找到自己存在的短板，明确改进方向和措施。观摩研磨环节为期3天，安排参培教师到名师课堂观摩听课，并要求参培教师观摩后结合所学理论进行评课议课，比照优秀课例对自己的课型课例进行改进研磨。授课实践环节为期5天，安排参训教师到县镇小学听课、评课，在进一步研磨完善自己的课型课例后，要求每位参培教师至少要上一节公开课，由地区专家点评和考核，并将该成绩按比例计入培训成绩。

二是开展训后培训考核。针对每期培训班不同学科内容，设置培训考核专用试卷，对教师培训情况进行考核，并将考核结果反馈至学员所在区县教育部门和学校备案，使派出单位充分了解学员基础能力和学习结果，促动学员全身心投入

培训，真正学有所获、学有所用。

三、实施成效

（一）更新教学理念、提高教学技能培训。针对那曲地区教师教学能力薄弱的实际，在全地区开展了中小学语文、数学、藏文、英语、学前教育教师培训，培训教师达 720 人，覆盖西部、中部、东部县区域。使教师理解了课程标准的教学理念，掌握了教学方法，提高了教学技能。

（二）培养中小学后备专家型教师。从西部、中部、东部县参加过培训并且成绩优异的骨干教师中选拔最优异者作为后备专家进行培训，培养教学技能过硬、能指导培养新教师成长、研究水平较高的那曲本地教学专家。为语文、数学、藏文、综合学科分别培养了 15 名、13 名、15 名、11 名后备专家型教师。

（三）建立培训观摩基地。我校与那曲地区中小学、各县中小学以及拉萨市实验小学、第一小学、第四中学、第一中学建立了长期合作关系，作为参训学员的观摩基地，给学员提供实践的场所。为教师发放“名师课堂”资料，扩大优质培训资源覆盖面。

（四）建立了梯队合理的培训师资队伍。我校充分利用地处拉萨的地理优势，与西藏各高校、拉萨市城关区师培中心、拉萨市教师继续教育学校建立联系，聘请高校专家、教研室教研员、学校一线优秀骨干教师组成培训师资队伍，满足了理论讲座、教师示范与观摩指导的需要。

四、典型经验

（一）划分区域。根据那曲西部县、中部县、东部县教学水平的差异，有针对性地区分区域进行专门培训，对不同地

区，培训的侧重点不同。例如对西部县教师的培训，侧重点在于对课程标准的理解、电子白板的应用、教学技能的提高；对中部县教师的培训除了以上的要求外还增加了对集体备课的要求；对东部县教师的培训除了以上的要求外还增加了对教学进行行动研究的要求。

（二）精准施培。培训前组织相关区域县镇教师进行座谈，发放需求调查问卷，在培训中组织教师研讨，及时了解教师在教学中遇到的问题，做到充分了解教师们的培训需求，使培训更有针对性。

根据那曲地域广阔、县与县之间教学水平差异较大的特点，我校将那曲划分为西部县、中部县、东部县并有针对性地分区域进行专门培训。培训前充分调研了解教师的培训需求，使培训更有实效性。该培训模式实施以来，得到了教育行政部门、学校和广大参训教师的一致好评，培训效果显著，为高海拔人口分散地区实施送教培训积累了宝贵经验，提供了一条可参考的路径，2016年自治区教育厅对这一模式在全区做了经验介绍和推广。