前 言

根据教育部 2018 年教育统计数据显示，截至 2018 年底，全国有高等教育阶段专任教师 1703768 人 (包括普通高等学校、成人高等学校、民办其他高等教育机构)，中等教育阶段专任教师 6289410 人，初等教育阶段专任教师 6102307 人，工读学校专任教师 2099 人，特殊教育专任教师 58656 人，学前教育专任教师 2581363 人，专任教师总数达到 16737603 人。

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。1600 万多专任教师是我国教育发展的第一资源，加强教师队伍建设是加快教育现代化的关键。到 2035 年构建服务全民终身学习的现代教育体系，离不开高素质教师队伍的支撑。《中国教育现代化 2035》提出了“建设高素质专业化创新型教师队伍”的战略任务，对教育现代化进程中的教师教育体系创新以及管理和发展机制创新做出了部署。

教师队伍建设依靠高质量的教师培养，更依靠高质量的教师培训。教师培训工作在教师专业发展过程中发挥着不可替代的重要作用，更是我国教师队伍建设的重要途径。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020 年）》提出要完善培养培训体系，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。《国务院关于加强教师队伍建设的意见》提出要“建立教师学习培训制度”、“完善教师培养培训体系”。党和政府历来十分重视教师培训工作，党的十八大以来，从中央到各地区各部门采取了一系列政策措施和创新举措，大力推进教师培训工作，取得了显著的成绩，有力推进了我国教师队伍建设。

本书是全国教育科学规划课题国家一般课题《“互联网+”教师培训供给侧结构性改革的实验研究》（课题号：BCA160050）的阶段研究成果之一。我们国家明确提出要建设“公平而有质量的教育”，教育供给侧结构性改革正是破解当前教育矛盾、推动
教育高质量发展的有效途径。教师作为最重要的一种教学资源，是实现“公平而有质量的教育”的关键。促进教师能力提升，也是教育供给侧改革促进教育均衡、提升教育质量的重要着力点。为全面、立体、深刻地呈现我国教师培训的发展现状，掌握我国教师对培训学习与研修的意愿、能力、满意度，挖掘教师专业成长的内在需求，为有针对性地指导未来教师培训工作提供参考依据，课题组从成效产出的视角，对我国教师培训项目的现状进行了调研和分析，形成了此白皮书。希望能够较为清晰地描绘当前我国教师培训的发展现状、成效产出、内在需求，并为教师培训供给侧改革提供参照。
第一章 政策背景 ......................................................... 1

一、教师培训政策演进脉络 ........................................... 2
  1. 国家层面的教师培训政策 .................................... 2
  2. “国培计划”政策 ............................................... 3
  3. “教育信息化”政策 ............................................. 4

二、政策导向及趋势 ................................................ 4
  1. 政策关注热点 .................................................. 4
  2. 政策关注点的变化趋势 ......................................... 7

第二章 践行中的教师培训 ........................................... 11

一、教师培训项目体系及案例 ....................................... 11
  1. 教师培训项目体系 ............................................. 11
  2. 教师培训项目典型案例 ......................................... 12

二、互联网技术支撑下的教师培训创新模式 .......................... 14
  1. 信息技术支撑下的全流程混合式培训模式 ..................... 14
  2. 任务驱动的翻转式混合培训模式 ............................. 15
  3. 区域整合的“四位一体”混合式培训模式 ..................... 16
  4. 基于问题解决的区域 NAEA 混合培训模式 ..................... 17
  5. 基于互动直播技术的“送培送教”混合式培训模式 ......... 18
6. 自主选学模式 ........................................ 19
7. 基于直播的主题教研模式 ..................................... 20

第三章 学前教育阶段教师培训发展报告 ................. 23

一、学前教育阶段教师培训的特征 ......................... 23
   1. 人口学特征 ........................................... 23
   2. 培训项目主题特征 ....................................... 25

二、学前教育阶段教师培训的满意度 ....................... 25
   1. 培训设计的满意度 ....................................... 25
   2. 培训支持的满意度 ....................................... 26

三、学前教育阶段教师培训的成效 ....................... 27
   1. 不同维度的总体培训成效 ............................... 27
   2. 知识成效 ................................................. 27
   3. 技能成效 ................................................. 29
   4. 能力成效 ................................................. 30
   5. 教育观念成效 ........................................... 31
   6. 教育信息化能力成效 ................................. 32

第四章 基础教育阶段教师培训发展报告 .................. 35

一、基础教育阶段教师培训的特征 ....................... 35
   1. 人口学特征 ........................................... 35
   2. 培训项目主题特征 ....................................... 41

二、基础教育阶段教师培训的满意度 ....................... 42
   1. 培训设计的满意度 ....................................... 42
2. 培训支持的满意度 ........................................... 43

三、基础教育阶段教师培训的成效 ................................ 44
1. 不同维度的总体培训成效 .................................. 44
2. 知识成效 ...................................................... 45
3. 技能成效 ....................................................... 49
4. 能力成效 ....................................................... 50
5. 教育观念成效 .................................................. 51
6. 教育信息化成效 ............................................... 53

第五章 职业教育领域教师培训发展报告 ............................ 55

一、职业教育领域教师培训政策解读 ................................ 55

二、职业教育领域教师培训的特征 ................................ 56
1. 职业教育教师培训的人口学特征 .......................... 56
2. 职业教育阶段教师培训的项目特征 .......................... 58

三、职业教育阶段教师培训的满意度 ................................ 58
1. 培训设计的满意度 ............................................. 58
2. 培训支持的满意度 ............................................. 59

四、职业教育阶段教师培训的成效 ................................ 60
1. 不同维度的总体培训成效 .................................. 60
2. 知识成效 ...................................................... 61
3. 技能成效 ....................................................... 63
4. 能力成效 ....................................................... 64
5. 教育观念成效 .................................................. 65
第六章 教师专业化方面教师培训成效的现状

一、东、中、西部地区教师培训成效现状及差异

1. 知识成效
2. 技能成效
3. 能力成效
4. 教育观念成效

二、城乡教师培训成效现状及差异

1. 知识成效
2. 技能成效
3. 能力成效
4. 教育观念成效

三、不同培训模式的成效

1. 知识成效
2. 技能成效
3. 能力成效
4. 教育观念成效

四、总结：促进教师专业化方面的成效

1. 促进教师专业化方面的总体成效
2. 专业化成效的教育阶段/领域特征
3. 专业化成效的区域特征-东中西部地区
4. 专业化成效的区域特征-城乡地区
5. 专业化成效的模式特征 ................................. 87

五、总结：教师培训项目的满意度 ............................... 87

第七章 教育信息化方面教师培训成效的现状 .......................... 89
一、东、中、西部地区教育信息化主题培训成效 ........................ 89
二、城乡教育信息化主题培训成效 ................................. 89
三、不同培训模式的教育信息化主题培训成效 .......................... 90
四、总结：促进教师信息化方面的成效 .............................. 94
  1. 促进教师信息化方面的总体成效 ............................... 94
  2. 教育信息化成效的教育阶段/领域特征 ......................... 95
  3. 教育信息化的区域特征—东中西部地区 ......................... 95
  4. 教育信息化成效的区域特征—城乡地区 ......................... 96
  5. 教育信息化成效的模式特征 ................................. 96

第八章 教师培训的特点与趋势 .................................. 98
一、突出服务大局，示范引领新时代教师发展 ....................... 98
二、突出扶贫攻坚，集中支持边远贫困地区教师培训 ................. 98
三、突出分层分类，遵循成长规律系统设计项目 .................... 99
四、有效运用信息技术，突出信息技术与学科融合创新 .......... 99
五、突出模式创新，发挥培训品牌示范效应 ........................ 99
六、突出应用导向，生成高质量培训成果 .......................... 100
七、突出管理效能，切实落实“精细实”服务 ...................... 100
八、突出制度保障，不断完善支持服务体系 ........................ 100
第一章
政策背景

一、教师培训政策演进脉络

二、政策导向及趋势
第一章 政策背景

教育政策对于教育实践具有导向、服务等功能，一个阶段的教师教育政策反映了该阶段教师教育实践的现状，并对教师教育提出方向性要求。对我国教师培训政策演进的脉络、政策导向进行分析，可以清晰地梳理出我国教育培训工作的发展历程，能够掌握教师培训工作的未来趋势。

一、教师培训政策演进脉络

1. 国家层面的教师培训政策

党和国家长期以来十分重视教师队伍建设和教师培训工作，尤其是进入21世纪后，随着国家教育综合改革和教育现代化进程的加快，教师队伍建设被置于实现教育现代化的关键战略地位，教师培训工作逐渐受到重视，国家密集出台了系列教师继续教育的政策文件，有力推动了教师继续教育实践的开展。

纵观我国教师培训政策的颁布与实施历程，可以将其分为五个主要阶段：探索期、初始期、发展期、深化期和变革期。

图 1-1 2010-2018 国家教师培训政策梳理

在探索期和初始期的阶段，国家初步实施了纲领性、导向性的教师培训政策；在发展期和深化期，国家更为频繁地颁布教师培训相关专项政策，分层细化、对
2019 中国教师培训白皮书

象明确;目前,教育信息化改革背景的推动,教师培训政策也步入改革期,国家对教师的培养提出了更高要求。可见,国家对教师培训在政策上的关注和支持愈发显著。随着阶段的演变,教师培训政策呈现出分层更细化、目标更明确、要求更高层、方式更多元的特征。

2. “国培计划”政策

“中小学教师国家级培训计划”简称“国培计划,”由教育部和财政部于2010年全面实施,包括“中小学教师示范性培训项目”和“中西部农村骨干教师培训项目”两项内容。“国培”计划相关政策的实施,分为三个阶段:国培1.0 (2010-2014)、国培2.0 (2015-2018)、国培3.0 (2019-)。

在国培1.0阶段,呈现出“全面实施”的特征,覆盖了教师培养的各个层级,从职前培养到职后新手教师、优秀教师、骨干教师层级的培训;同时,在关注基础教育阶段教师培训的同时兼顾了特殊教育等教师的培训。在国培2.0阶段,突出了“乡村教师”群体,并且逐渐分层明确、针对性的开展培训。在国培3.0阶段,加速进入提质增效阶段,利用政策配合与推动教师培训的全面改革。

图1-2 2010-2018 国培政策变化特点
第一章  政策背景

3.  “教育信息化”政策

“教育信息化”首次出现在我国的中央政府文件中，是在1999年6月中共中央、国务院发布的《关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》中。在“教师教育信息化教学能力”相关政策的实施上，呈现出不断发展和深化的特征。在我国教育信息化由起步、应用阶段转向融合、创新阶段的发展过程中，对教师信息化教学能力提出了更加高水平的要求，由要求教师具备基础的信息化应用能力，深化至要求具备将教育教学与信息技术深度融合和创新的能力。

二、政策导向及趋势

1. 政策关注热点

在本报告中，我们采用内容分析的方法，分析我国颁布与实施的教师培训相关政策，以便量计和总结出政策的关注热点及其发展趋势。并从培训对象、培训目标、培训内容、培训方式四个角度，分析和呈现我国教师培训政策的关注点及其发展趋势。
1.1 培训对象

在培训的教师群体上，“乡村教师”是国家重点关注的培训群体，其次还包括教师培训团队、转岗教师等群体。在教师等级上，国家更为关注骨干教师，包括骨干校园长、骨干班主任、学科骨干教师等的培训；其次还关注到了青年教师、师范生等。而在学段教师上，政策多关注学前教育阶段教师的培训。

1.2 培训目标

在培训目标方面，“提高培训质量”成为当下教师培训的重点目标，这也是教师培训改革的核心目标。目前我国的教师培训聚焦在“培训种子教师”上。同时，促进教育改革和促进教育公平始终是我们教师培训的重要目标和方向。
1.3 培训内容

在培训内容方面，信息技术、师德教育和实践性课程在过去和当前一段时期内教师培训的三大内容，尤其是信息技术，指教师在教学实践中如何利用信息技术的知识、技能和能力等。其次，还表现出在培训内容上对培训团队和乡村教师这两类对象的关注。

1.4 培训方式

在培训方式方面，从物理手段的角度来看，“网络研修”和“远程培训”是目前政策主要强调的培训方式；其次，“集中面授”的培训方式仍然占据一定的地位；相比较而言，目前对“混合式培训”方式的应用和推广有限。

从教学手段的角度看，“送教下乡”和“实践类培训”是目前应用广泛的培训手段，例如现场实践、返岗实践、实践指导、现场诊断等具体方式。
2. 政策关注点的变化趋势

2.1 培训对象：乡村教师

从培训对象角度看，“乡村教师”是国培计划倾斜的重要对象，对于“乡村教师”的关注点在 2015 年达到顶峰，主要体现在 2015 年颁布的《乡村教师支持计划（2015—2020 年）》和《关于改革实施中小学幼儿园教师国家级培训计划的通知》两个文件中。

2.2 培训目标：提高培训质量

从培训目标和要求角度看，“提高培训质量”这一政策关注点是历年来教师培训的关键，其中 2011 年和 2014 年的政策多次强调要提高培训质量，增强培训的实效性。
2.3 培训内容：信息技术和师德教育

从培训内容角度看，国家政策对于“信息技术”的关注度逐年上升，在2018年连续颁布《教育信息化2.0行动计划》和《教育部关于开展人工智能助推教师队伍建设行动试点工作的通知》后，关注度陡然升高。

从折线图可看出，“师德教育”一直是各类培训政策涉及的重中之重，2011年和2017年提及“师德教育”一词的频次较高。
2.4 培训方式：网络研修

图 1-12 “网络研修”热点变化趋势

从培训方式角度看，“网络研修”是国培计划青睐的主要培训方式，2012 至 2015 年对于“网络研修”方式的关注度逐年升高，2015 年达到顶峰，之后逐年下降，逐渐转向鼓励“混合式培训”。
第二章
践行中的教师培训

一、教师培训项目体系及案例

二、互联网技术支撑下的教师培训创新模式
第二章 践行中的教师培训

一、教师培训项目体系及案例

1. 教师培训项目体系

图 2-1 教师培训项目体系

我国的教师培训项目，总的分为五个层级：国家级、省（直辖市）级、地市级、区县级、校级。而每一个层级的教师培训项目又可以分为两类：国培支持下的项目和该层级的特定培训项目。在这两类的项目之下，又是各类专题培训，与国家政策和各地需求相关。
第二章 践行中的教师培训

2. 教师培训项目典型案例

目前，我国已有不少省市构建出了精品的教师培训体系及项目，例如湖南省、重庆市和吉林省等。下面将以湖南省和重庆市两地作为典型，介绍其教师培训体系和项目。

2.1 2019年湖南省教师培训体系

表 2-1 2019湖南省教师培训项目体系

<table>
<thead>
<tr>
<th>层级</th>
<th>培训对象</th>
<th>重点项目列举</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>国培 (强引领)</td>
<td>校（园）长</td>
<td>卓越校园长领航研修项目</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>培训者</td>
<td>省级教师培训师高端研修项目</td>
</tr>
<tr>
<td>省培 (做示范)</td>
<td>学校管理干部</td>
<td>高中阶段基于新课程、新高考的专业化培训项目</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>学科骨干教师</td>
<td>高中阶段基于新课程、新高考的学科骨干教师专业化培训</td>
</tr>
<tr>
<td>市培 (重辐射)</td>
<td>市级骨干校园长</td>
<td>市级骨干校园长培训项目</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>学科骨干教师</td>
<td>中学阶段学科教师分层分类项目</td>
</tr>
<tr>
<td>县培 (保全员)</td>
<td>区域教师</td>
<td>区域教师全员培训项目</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>区域校（园）长</td>
<td>区域校园长全员培训项目</td>
</tr>
<tr>
<td>校培 (促常态)</td>
<td>学校教师</td>
<td>开展基于学校教育教学问题解决的特色研训活动</td>
</tr>
</tbody>
</table>

分层设计中小学教师培训项目

- 新教师入职培训
- 青年教师助力培训
- 骨干教师提升培训项目
- 培训者团队研修项目
- 卓越教师领航研修项目

分层设计中小学校园长培训项目

- 青年精英后备干部培训项目
- 初任校长任职资格培训项目
- 骨干校长提升研修项目
- 校长培训团队研修项目
卓越校长领航研修项目

幼儿园园长培训项目

师德师风教育培训项目

幼儿园新入职教师规范化培训项目

非学前教育专业教师专业补偿培训项目

乡村幼儿园教师保教能力提升培训项目

幼儿园教师培训者团队研修

幼儿园园长法制与安全教育培训项目

乡村幼儿园园长办园能力提升培训项目

2.2 2018年重庆市教师培训体系

表 2-2 2018 重庆市教师培训体系

<table>
<thead>
<tr>
<th>层级</th>
<th>项目类别</th>
<th>项目名称</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 国培 | 乡村教师团队研修 | 教师培训团队研修
|      | 镇片区送教下乡项目 | 校长培训团队研修
|      | 乡村教师工作坊研修 | 乡村教师访名校培训
|      | 乡村教师访名校 | “特岗教师”跟岗实践研修
|      | 乡村校园长“三段式”培训项目 | 深度贫困乡镇教师帮扶培
|      | 学前教育阶段教师 | 幼儿园名师送教培训
|      | 体育教育阶段教师 | 中等学前教育专业教师培
|      | 高中教师培训 | 名师名家培养
|      | 高中市级学科名师培养对象培训 | 培训者培训
|      | 高中市级骨干教师培养对象培训 | 专项培训
|      | 高中教师信息技术应用能力提升工程培训 | 普通高中课程方案和课程标准培训
|      | 高中市级学科名师培养对象培训 | 高中体育教师培训
|      | 高中市级骨干教师培养对象培训 | 高中市级学科名师培养对象培训
|      | 高中教师信息技术应用能力提升工程培训 | 高中市级骨干教师培养对象培训
|      | 中职教育教师培训 | 机构能力建设与资源开发
|      | 中职教育教师培训 | 公共基础教育培训
|      | 中职教育教师培训 | 中高职衔接专业双师型教师协同研修
|      | 中职教育教师培训 | 双师型教师与名师培训
|      | 教育管理干部培训 | 储备人员培训
|      | 教育管理干部培训 | 业务能力提升培训
|      | 教育管理干部培训 | 高层次人才培养
|      | 高等教育教师培训 | 新进人员培训
|      | 高等教育教师培训 | 能力提升培训
二、互联网技术支撑下的教师培训创新模式

1. 信息技术支撑下的全流程混合式培训模式
   - 模式图
   - 关键词
     信息技术, 学习分析技术, 混合式培训, 评价与监测, 减负增效
   - 描述
     全流程混合式教师培训模式以信息技术工具作为技术支撑，通过线上平台学习和网络研修、线下校本或区域研修和岗位实践，达到知行统一的成果转化目的。在整个全流程混合研修过程中，线上、线下两条主线并行不悖，有效融合，相辅相成，并依托大数据技术，实现学情监控、过程监控、效果监控，根据平台数据精准反馈学员学习行为和学习结果，提供基于个人需求的个性化学习，提升培训成效。

     该模式采取线上组织规划，线下组织实施；线上监督、管理，线下考核、评价；线上资源聚合，线下成果转化，促进学员反思性、生成性学习，注重知识的巩固、深化和迁移，打破以往培训、实践“两张皮”的问题，提升知识传递的连贯性、系统性，为管理和学习减负增效。
   - 典型应用
2. 任务驱动的翻转式混合培训模式

图 2-3 任务驱动的翻转式混合培训模式

关键词
任务驱动式教学，翻转式培训，分层施训，混合式研修

描述
任务驱动的翻转式混合培训模式按照课前、课中、课后三个阶段来划分。课前依托信息化平台，以学习任务单为载体驱动，学员通过自主学习了解培训内容，通过专业发展能力诊断了解自身学习起点；课中匹配学员的学习需求来设置课程，以对知识性学习的检测、内化和拓展为培训重点；课后交流培训所得，完善培训成果，积累培训经验，同时评定学习成效，固化学习成果。导师以任务引领、驱动培训，学员主要以自学探索知识，提升能力，从而实现教与学的翻转。

借助信息技术工具，可以轻松实现任务驱动的翻转式混合培训。依托信息化环境，翻转式混合培训通过对传统培训模式的改革，再造培训流程，实现先学后教、以学定教、凸显学员个性化学习的创新型培训模式。

典型应用

● 吉林省“省培计划（2018）”—进修学校校本研修指导力提升高级研 修项目
3. 区域整合的“四位一体”混合式培训模式

■ 关键词
四位一体驱动机制，项目效力机制，县域课改，校本改课，网路研修助力，校本研修常态

■ 描述
四位一体驱动机制具体为：1）网络研修助力，2）校本研修常态，3）校本改课带动，4）县域课改拉动。项目效力机制具体为：1）主题同步，2）模式同步，3）指导同步，4）考核同步。

以四位一体驱动机制和项目效力机制带动，聚焦课改，同时又促进常态，来提升县域课堂质量的可持续发展。应用方式：一是建立四位一体动力机制，解决项目落不下的问题；二是形成校本考核与县域考核一体的项目评价机制，解决项目实施过程的推动问题；三是实施主题同步，模式同步，指导同步，考核同步的四个同步网络与校本研修机制，解决校本研修上不去的问题。

■ 典型应用
■ 2017年国培计划——示范性项目网络研修与校本研修整合项目县项目
4. 基于问题解决的区域 NAEA 混合培训模式

■ 模式图

图 2-5 基于问题解决的区域 NAEA 混合培训模式

图 2-6 基于问题解决的区域 NAEA 混合培训模式的流程图

■ 关键词

工作坊研修, 网络研修, 校本研修, 整合培训, 自主性, 体验式, 实践型

■ 描述

基于问题解决的区域 NAEA 混合培训模式（图 2-5），是以工作坊作为教师学习、研讨、展示的平台 (Netework)，将教师工作坊研修、网络研修、校本研修统整实施。前期发现问题，在工作坊主持人引领下确定团队研修主题，开展基于教师个人拟解决的教学问题导向和任务驱动的线上自主性研修；中期改善问题解决方案，通过开展基于问题解决和任务达成的线上团队合作研修与线下体验式研修验证解决问题的假设，生成解决问题的策略；后期分享经验，通过开展基于校本的线上线下融合的应用型、实践型研修，转化、物化研修成果。
典型应用

国培计划（2018）-乡村教师工作坊&送教下乡整合培训（重庆市开州区义务教育阶段教师培训）

5. 基于互动直播技术的“送培送教”混合式培训模式

模式图

关键词
移动终端，互动直播，常态学习，精准扶贫，教育均衡，提质增效

描述

“送培送教”混合式培训借助互动直播技术，通过前期调研，制定针对性的精准培训方案；再经由骨干教师的培训，辐射、带动区域教师的整体提升。“送培送教”过程中，充分发挥名师、骨干教师作用，以移动直播技术和工具为载体，远程示范、点评，集中研课、磨课，促进精品案例的生成，进而建立起区域精品课例库，形成良好的自发性、常态化学习机制。

该模式下，稳定、流畅的直播体验式课堂，可以让中小学教师足不出户就能“零距离”接受全国名师的悉心指点，双向实时互动，缓解工学矛盾，创新送教形式。这一模式还可以对教师专业成长进行全流程的监测与跟踪指导，促进教师专业能力持续进阶，破解偏远贫困地区教师培训难题，助力教师教育教学能力精准培养和有效提升。
6. 自主选学模式

模式图

图 2-8 自主选学模式图

关键词
自助选课，自主学习，班级学习，评价，认证

描述
自主选学模式的主要流程为“实名注册-审批-选课-学习-评价考核-认证”。教师可以根据自己的特点和需求选择自主学习或班级学习，选择自主学习还可以自定义学习的时间、进度等;之后进行课程学习的考核评价;项目结束并考核合格后，可以获得相对应的证明和证书。

典型应用
北京市顺义“十三五”中小学及幼儿园教师网络研修自主选学项目
重庆市江津区中小学教师自主选学网络研修项目
7. 基于直播的主题教研模式

- **模式图**

![模式图](image)

- **关键词**
  跨区域教研直播，同题异构，专家指导，群体研讨

- **描述**
  基于直播的主题教研模式，首先确定共同的教研主题，专家解析教研主题，之后各地的教师基于该主题进行课堂实践和展示，并借助直播的手段，实现跨区域的教学分享和研讨。

- **典型应用**
  - 第五届全国基础教育课程教学改革研讨会
图 2-20 第五届全国基础教育课程教学改革研讨会

2019 年浙江省小学科学关键问题专题研训暨全国小学科学教研基地活动

图 2-31 2019 年浙江省小学科学关键问题专题研训
第三章
学前教育阶段教师培训发展报告

一、学前教育阶段教师培训的特征
二、学前教育阶段教师培训的满意度
三、学前教育阶段教师培训的成效
第三章 学前教育阶段教师培训发展报告

一、学前教育阶段教师培训的特征

1. 人口学特征

1.1 地域分布

图 3-1 学前教育阶段参训教师地域分布

学前教育阶段的参训教师规模，华东地区、华中地区、华南地区位列前三位，分别占到当年参训教师规模的30.31%、16.88%、14.50%；其后是西北地区、西南地区和华北地区，分别占到12.08%、11.53%、10.11%；东北地区占比最少，仅占4.60%的比例。

1.2 年龄分布

图 3-2 学前教育阶段参训教师年龄分布
学前教育阶段的参训教师主要年龄段集中35周岁以下，该年龄段的比例总
和高达59.82%，其中，26-30周岁的比例为23.96%，31-35周岁的比例为18.23%,
25周岁及以下的比例为17.63%，51周岁及其以上的年龄段比例总和只占到8.77%。

1.3 性别分布

学前教育阶段参训教师中，95.52%为女性，男性只占4.48%，呈现出明显的
性别差异。

1.4 学历分布

学前教育阶段的参训教师以大专/高职学历占比最高，达到48.99%；其次为
39.57%的本科学历；硕士研究生、博士研究生的比例总和仅为0.52%。专科/高职
以上学历占89.08%。大专以下学历参训比列为10.92%。

1.5 任职学校地域分布
学前教育阶段的参训教师任职学校分布在乡、村的较少，各自比例为 9.31%、9.29%。城市、镇区和县城的学前教育参训教师比例都在 25%以上，分别为 28.20%、27.68%、25.51%。这反映出乡、村两级学前教育机构的教师培训力度相对较弱。

2. 培训项目主题特征

学前教育阶段教师培训项目主题特征

学前教育教师的培训聚焦在健康、语言、社会、科学、艺术五大领域，提升学前教育教师的保育、保教能力。在提升学前教育教师德修养的同时，借助信息技术应用能力、园本研修、教学研究等的培训，全面提高幼儿园教师的综合素质和能力。

二、学前教育阶段教师培训的满意度

1. 培训设计的满意度

教师对培训项目的整体满意度很高。

教师对培训项目的培训目标、培训内容、学习资源设计的满意度高于同伴协作、学习任务设计、培训模式的满意度。

教师对培训项目各方面的设计，满意度均超过 4.5（满分为 5），这说明教师对培训项目设计的满意度整体很高。其中，教师对培训目标、培训内容及培训学习资源的设计等满意度最高，均超过了 4.55，甚至达到了 4.59。然而，教师对同伴协作、培训模式、学习任务、信息技术应用、课程互动的设计等满意度相对较低。这说明在培训策略和活动设计方面还有很大提升空间，需要在以后的培训
中给予更多关注。

图 3-6 学前教育阶段培训设计满意度

2. 培训支持的满意度

- 教师对培训项目的支持满意度整体较高。
- 教师对辅导教师的支持最满意。

教师对培训项目提供的支持的满意度，也均超过了 4.5，最高为 4.56，可见教师对项目支持的满意度整体较高。在培训的支持中，教师对辅导教师提供的支持满意度最高，达到 4.56。而对学习环境和非学术性的学习支持服务满意度相对较低，均为 4.53。

图 3-7 学前教育培训支持满意度
三、学前教育阶段教师培训的成效

1. 不同维度的总体培训成效

学前教育阶段，培训成效整体理想。

教育观念成效最高，知识与技能的成效次之，能力成效相对最低。

图 3-8 显示了学前教育阶段教师培训项目在教师知识、技能、能力及教育观念四个维度的成效。总的来说，四个维度的成效均值均在 4.27 之上，学前教育阶段的教师培训的总体成效理想。其中，教育观念维度的培训成效最高（M=4.41），知识和技能维度的成效次之，而能力维度的培训成效相对最低（M=4.27）。

2. 知识成效

2.1 总体知识成效

培训后教师知识的成效理想。

教师参与培训后，知识成效为 4.38，高于技能维度（M=4.33）和能力维度（M=4.27），仅次于教育观念维度（M=4.41）。培训后的知识成效总体理想。

2.2 不同类型的知识成效

教师的实践性知识成效高于技术知识和理论性知识。

图 3-9 显示，实践性知识、技术知识和理论性知识的成效由高到低，依次为 4.39、4.37、4.36。实践性知识的成效最为突出，而理论性知识的成效相对较低。
第三章 学前教育阶段教师培训发展报告

图 3-9 学前教育阶段不同类型知识成效

（1）理论性知识

理论性知识中，教育原理知识的成效最高，学科内容知识的成效较低。

教师的理论性知识包含了学科内容知识、教学法知识和教育原理知识三个要素。图 3-10 显示，学前教育阶段的教师培训，教育原理知识的成效最高（M=4.38）；学科内容知识的成效相对较低，为 4.35，低于知识成效的平均水平。

图 3-10 学前教育阶段理论性知识要素的成效

（2）实践性知识

实践性知识中，学习者知识和案例知识的成效最高，评价知识的成效较低。

图 3-11 显示，学前教育阶段的培训，学习者知识、案例知识的成效较高，分别为 4.41、4.40，均超过了知识成效的平均水平。可见，培训之后教师加深了对学生的认识，也积累了教学案例。相较之下，评价知识的成效（M=4.36）较薄弱，低于知识成效的平均水平。
3. 技能成效

3.1 总体技能成效

■ 培训后教师技能的成效理想。

学前教育阶段的教师培训，技能维度的成效（M=4.33）高于能力维度的成效（M=4.27），仅次于知识维度的成效（M=4.38），低于教育观念维度的成效（M=4.44）。培训后的技能成效总体理想。

3.2 不同类型的技能成效

■ 培训后，认知技能的成效高于实践技能的成效。
认知技能中，教学反思技能的成效更高；实践技能中，教学支持技能的成效更高。

图 3-13 显示，培训后认知技能（教学设计技能、教学反思技能）的成效略高于实践技能（教学实施技能、教学支持技能）的成效。并且，在认知技能中，教学反思技能的成效（M=4.40）更高；在实践技能中，教学支持技能的成效（M=4.38）更高。

图 3-13 学前教育阶段不同类型技能的成效

4. 能力成效

4.1 总体能力成效

学前教育阶段，培训后教师能力的成效相对最不理想。

教师参与培训后，能力成效（M=4.27）低于其他三个维度的成效。相较之下，能力维度的成效最不理想。

4.2 不同类型的能力成效

管理能力（组织管理能力、专业发展管理能力、沟通合作能力）的培训成效较为理想。

自主能力（独立教学与工作能力、教学科研能力）的培训成效相对最弱。

图 3-14 显示，学前教育阶段的教师培训，教学科研能力（M=4.23）和独立教学与工作能力的成效（M=4.24）相对较弱，并低于能力成效的平均水平（M=4.27）。而管理能力的三项能力要素的成效均高于能力成效的平均水平，其中，沟通与合作能力最高（M=4.30），专业发展管理能力（M=4.28）和组织管理能力（M=4.27）的培训成效次之。
5. 教育观念成效

5.1 总体教育观念成效

学前教育阶段，教师教育观念的培训成效最为理想。教师参与培训后，教育观念维度的培训成效（M=4.44）高于其他三个维度的成效。相较之下，教育观念维度的成效最为理想。

5.2 不同类型的教育观念成效

教师培训在正确的学生观和教师观的塑造方面成效较高。

教师培训在提升教师自我效能感、树立正确的教育教学改革的认识和态度上，成效较低。

图3-15显示，接受培训后，教师对学生的期望（M=4.45）和学生发展观念（M=4.45）两方面的成效最高，二者表征了教师的学生观，说明了教师培训在教师正确的学生观的塑造上成效很高。其次是专业发展意识（M=4.44）和责任感（M=4.42）两方面，这说明教师培训在教师正确教师观的培养上成效较高。教师自我效能感（M=4.38）和教育教学改革的认识和态度（M=4.37）两方面的成效相对最低。
6. 教育信息化能力成效

学前教育阶段，培训后教育信息化能力的成效整体理想。教师参与培训后，教育信息化各个方面的成效的均值均超过了4.24，这表明学前教育学段的教育信息化的培训成效整体理想。

学前教育阶段，教育信息化观念与教育信息化知识的培训成效较高，而教育信息化能力和教育信息化技能的培训成效相对较低。

图3-16显示，培训后，教育信息化观念的培训成效最高，尤其是应用技术专业发展的意识这一方面（M=4.44）；教育信息化知识的培训成效次之，尤其是信息技术与课程融合的知识方面（M=4.39）；而教育信息化能力的培训成效相对最低，特别是独立信息化教学能力方面的成效（M=4.24）。
图 3-16 学前教育阶段教育信息化成效
第四章

基础教育阶段教师培训发展报告

一、基础教育阶段教师培训的特征

二、基础教育阶段教师培训的满意度

三、基础教育阶段教师培训的成效
第四章 基础教育阶段教师培训发展报告

一、基础教育阶段教师培训的特征

1. 人口学特征

1.1 地域分布

（1）小学阶段

图 4-1 小学阶段参训教师地域分布

小学阶段的参训教师以华东地区、华中地区和华南地区小学教师所占比例较高，分别为 24.43%、19.36%、14.01%；其次为西南地区和西北地区，分别为 13.97%、10.31%。相较于，华北地区、东北地区小学参训教师比例较低，只占到9.24%、8.68%。

（2）初中阶段

图 4-2 初中阶段参训教师地域分布

初中阶段参训教师以华东地区、华中地区和华北地区人员比例最高，分别为 22.81%、19.51%、15.46%；其次为西南地区、华南地区，分别为 13.26%、11.71%，“
西北地区（9.47%）、东北地区（7.75%）成为中学参训教师比例偏低的地区。

（3）高中阶段

![图 4-3 高中阶段参训教师地域分布]

高中阶段参训教师中，全国七个大区的规模比例相对比较均衡，可见在高中阶段教师的培训上各个地区还比较重视。东北地区占比最高，为 18.86%，这与学前教育、小学教育、初中教育阶段的教师培训形成了鲜明的对比。其后，依次为华北地区（17.63%）、华东地区（15.07%）、华中地区（15.04%）、华南地区（12.47%）、西南地区（10.72%）和西北地区（10.21%）。

1.2 年龄分布

（1）小学阶段

![图 4-4 小学阶段参训教师年龄分布]

小学教师参训人员中，31-45 周岁的人员比例超过了半数（51.20%），可见中青年教师的培训是主体。其次为46-50 周岁的占 13.56%，26-30 周岁的占 13.03%。
除 51-55 周岁的教师占 10.55%以外，超过 55 周岁以及低于 26 周岁年龄段的小学教师参训人数比例都不足 4.50%。

（2）初中阶段

图 4-5 初中阶段参训教师年龄分布

初中参训教师 36-40 周岁、41-45 周岁两个年龄段的人员比例相当，前者 18.81%，后者 18.87%。31-35 周岁、46-50 周岁年龄段的人员比例也相差不远，分别为 14.82%、16.09%。26 周岁以下、55 周岁以上年龄段的人员比例较低，均不足 4%。

（3）高中阶段

图 4-6 高中阶段参训教师年龄分布

高中阶段参训教师中，36-40 周岁的人员比例最高，达到了 22.39%。其次为 31-35 周岁的 17.11%和 41-45 周岁的 15.66%。三者的总体比例达到了 55.16%。不足 26 周岁、超过 55 周岁的人员比例只占到 7.97%。
1.3 性别分布

（1）小学阶段
小学阶段参训教师中女性占比 68.68%，男性占比 31.32%。

（2）初中阶段
在初中参训教师中，女性所占比例为 56.92%，男性占 43.08%。

（3）高中阶段
高中阶段的参训教师，58.69%为女性，41.31%为男性。

1.4 学历分布

（1）小学阶段

![图 4-7 小学阶段参训教师学历分布]

小学阶段的参训教师以本科学历为主，占 55.36%，大专/高职学历占 39.93%，大专以下学历占 3.91%。硕士研究生和博士研究生学历的小学参训教师总占比依然较低，比例为 0.81%。

（2）初中阶段

![图 4-8 初中阶段参训教师学历分布]
初中阶段的参训教师本科学历占比达到了82.61%，大专/高职学历比例为14.63%，硕士研究生学历占比提升至1.99%。大专以下和博士研究生的总占比为0.77%。

（3）高中阶段

图 4-9 高中阶段参训教师学历分布

高中阶段参训教师的整体学历水平继续提升。本科学历教师占比89.35%，硕士研究生学历达到8.33%，大专/高职学历比例为1.98%，博士研究生学历比例提高至0.25%，大专以下学历的教师人数降至0.09%。

1.5 任职学校所在地分布

（1）小学阶段

图 4-10 小学阶段参训教师居住地分布

小学阶段的参训教师任职地分布相对均衡。村小任职的参训教师最多，比例达到了28.21%；镇区的次之，比例为25.98%。县城、城市、乡的任职比例分别为17.58%、14.94%、13.28%。
（2）初中阶段

图 4-11 初中阶段参训教师居住地分布

镇区的初中参训教师所占比例最高，数值为 37.43%，县城、城市随其后，各自比例为 23.66%、16.89%。乡、村学校的总参训教师比例达到了 22.02%。

（3）高中阶段

图 4-12 高中阶段参训教师居住地分布

高中阶段的参训教师任职区域主要集中在县城，比例高达 50.53%，城市比例为 30.35%，镇区为 16.42%，乡、村学校任职教师加起来才占到 2.70%。
2. 培训项目主题特征

2.1 小学阶段

图 4-13 小学阶段教师培训项目主题特征

小学教师的培训将“课堂教学”作为重点培训内容。同时，在信息技术应用能力提升工程的助力下，信息技术在教学设计、教学内容、教学案例上的深度融合，也广泛体现在学科教学的过程中。核心素养和师德修养也是培训的重点内容。

2.2 初中阶段

图 4-14 初中阶段教师培训项目主题特征

初中阶段的教师培训主要关注“课堂教学”、“信息技术与教学的有效融合”。通过“教学内容”、“教学案例”、“教学策略”、“学科教学”等内容的培训，全面提升教师的“有效教学”能力。同时，“学科核心素养”也是培训的一项重要内容。
2.3 高中阶段

“课堂教学”和“教学技能”是高中教师培训近年来持续关注的重点。随着新课程标准的颁布，“课标解读”的培训内容所占比重也逐渐加大。“信息技术与学科教学的融合”，在信息技术能力提升工程中占据一定比例。其他显著特点则集中在教学研究、教学案例、教学内容、核心素养等的培训上。

二、基础教育阶段教师培训的满意度

1. 培训设计的满意度

- 基础教育阶段的教师对培训项目设计的满意度较为理想。
- 义务教育阶段的教师对培训设计的满意度略高于高中阶段的教师的满意度。
- 教师对培训目标、培训内容、学习资源的满意度较高，而对同伴协作、课程互动、学习任务、培训模式等的满意度较低。

图 4-16 和图 4-17 显示，在义务教育阶段，教师对培训项目设计各方面的满意度均超过 4.37，最高可达 4.51。在高中阶段，教师对培训项目设计各方面的满意度均超过了 4.27，最高达到 4.47。可见，在基础教育阶段的教师对培训项目设计的整体满意度较高；并且义务阶段的教师对项目设计的满意度整体高于高中阶段。

无论是义务教育阶段还是高中教育阶段，教师对培训目标、培训内容及培训学习资源的满意度较高，而对于同伴协作、课程互动、学习任务和培训模式等的
满意度较低。在这些满意度较低的要素中，教师对同伴协作（M 义务=4.37/M 高中=4.28）和教学交互（M 义务=4.37/M 高中=4.27）的满意度最低。

图 4-16 义务阶段培训设计满意度

图 4-17 高中阶段培训设计满意度

2. 培训支持的满意度

- 基础教育阶段的教师对培训项目支持的整体满意度较高。
- 义务教育阶段的教师对培训项目支持的满意度高于高中阶段。
- 教师对辅导教师的支持满意度最高，教师对学习环境的满意度相对较低。

在义务教育阶段，教师对培训项目提供的支持的满意度均超过4.37，最高为4.45。在高中阶段，教师对培训项目支持的满意度也均超过了4.29，最高是4.38。可见，在基础教育阶段的教师对培训项目支持的整体满意度较高。同时，义务阶段的教师对培训支持的满意度高于高中阶段。
无论是义务教育阶段还是高中教育阶段，教师对辅导教师的支持的满意度最高，分别为 4.45 和 4.38；非学术性学习支持服务满意度次之（M 义务=4.38/M 高中=4.31）；而对学习环境的满意度相对较低，分别是 4.37 和 4.29。

图 4-18 义务教育阶段培训支持满意度
图 4-19 高中阶段培训支持满意度

三、基础教育阶段教师培训的成效

1. 不同维度的总体培训成效
   - **基础教育阶段，总体培训成效理想。**
   - **义务教育阶段与高中阶段的总体培训成效近似。**
   - **教育观念维度的成效最高，知识与技能的成效次之，能力成效相对较低。**

   图 4-20 示了基础教育阶段的教师培训项目在教师知识、技能、能力和教育观念四个维度的成效。总的来看，义务教育阶段与高中阶段教师培训成效整体呈现出一致的态势。四个维度的成效都在 4.1 以上，基础教育阶段的教师培训的总体成效理想。其中，教育观念维度最高（M 义务=4.32/M 高中=4.31），知识维度的成效（M 义务=4.27/M 高中=4.26）稍高于技能维度的成效（M 义务=4.23/M 高中=4.23），而能力维度最低（M 义务=4.13/M 高中=4.14）。
2. 知识成效

2.1 总体知识成效

培训后教师知识的成效较为理想。

教师参与培训后，义务教育阶段和高中阶段的知识成效分别为4.27和4.26，高于技能维度（M 义务=4.23/M 高中=4.23）和能力维度（M 义务=4.13/M 高中=4.14），仅次于教育观念维度（M 义务=4.31/M 高中=4.32）。培训后的知识成效整体理想。

2.2 不同类型的知识成效

义务教育阶段，相对于理论性知识，教师的实践性知识与技术知识的成效略高。

在义务教育阶段，实践性知识（M=4.28）与技术知识（M=4.28）的成效高于理论性知识的成效（M=4.25）。而这种差异，在高中阶段并不明显，其理论性知识、实践性知识和技术知识的成效均为4.26。
（1）理论性知识

基础教育阶段，教学法知识的培训成效最高，学科内容知识的培训成效略低。

图 4-22 显示，在义务教育阶段，三类理论性知识要素的成效相近。图 4-23 显示，在高中阶段，教学法知识的成效最高（M=4.28），学科内容知识的培训成效相对较低（M=4.24）。
图 4-23 高中阶段理论性知识要素的成效

（2）实践性知识

基础教育阶段，学习者知识和案例知识的培训成效最高，评价知识的培训成效相对较低。

义务教育阶段的实践性知识培训成效整体上略高于高中阶段。

在义务教育阶段（图 4-24），学习者知识（M=4.30）和案例知识的成效（M=4.29）相对较高，策略知识的成效（M=4.27）次之，评价知识的成效（M=4.24）较低。同样的，在高中阶段（图 4-25），学习者知识（M=4.28）和案例知识的成效（M=4.27）相对较高，策略知识的成效（M=4.26），评价知识的成效（M=4.22）相对较低。

从义务教育阶段与高中阶段培训成效的对比来看（图 4-26），义务教育阶段的实践性知识培训成效整体上略高于高中阶段的教师培训。
3. 技术知识

基础教育阶段，整合技术的知识的培训成效略高于单纯的技术知识的培训成效。

无论是义务教育阶段还是高中阶段，技术与学科及教学整合的知识的培训成效（M 义务=4.29/M 高中=4.26）均略高于信息技术知识（M 义务=4.27/M 高中=4.24）的成效。
3. 技能成效

3.1 总体技能成效

- **培训后技能维度的成效整体较为理想。**


3.2 不同类型的技能成效

- **基础教育阶段，认知技能的成效高于实践技能的成效。**

- **认知技能中，教学反思技能的成效更高；实践技能中，教学支持技能的成效更高。**

  图4-28和图4-29显示，在义务教育阶段和高中阶段，认知技能（教学设计技能、教学反思技能）的培训成效高于实践技能（教学实施技能、教学支持技能）的培训成效。并且，在认知技能中，教学反思技能的成效（M=4.31）更高；在实践技能中，教学支持技能的成效（M=4.27）更高。
4. 能力成效

4.1 总体能力成效

基础教育阶段中，教师“能力”的培训成效相对最低。教师参与培训后，基础教育阶段教师培训的能力成效（M 义务=4.13/M 高中=4.14）低于其他三个维度的成效，能力维度的成效相对最不理想。

4.2 不同类型的能力成效

基础教育阶段，教师的管理能力成效较为理想，教学科研能力培训成效最弱。

高中阶段教师自主能力（独立教学与工作能力、教学科研能力）的培训成效高于义务阶段。

在基础教育阶段，教学科研能力的培训成效相对最低（M 义务=4.09/M 高中=4.12）。义务教育阶段和高中阶段的教师管理能力（专业发展管理能力、组织管理能力）的培训成效相对较好。
理能力、沟通与合作能力）的成效结果十分一致。

不同的是，高中阶段教师独立教学与工作能力的培训成效（M=4.20）要高于义务阶段（M=4.12），但二者之间并无显著性差异（P>0.05）。独立教学与工作的能力主要指利用信息化开展面授教学和混合式教学的能力。另外，高中阶段教师的教学科研能力的成效也要高于义务教育阶段。

图 4-30 义务教育阶段不同类型能力的成效

图 4-31 高中阶段不同类型能力的成效

5. 教育观念成效

5.1 总体教育观念成效

基础教育阶段，培训后教师教育观念的成效最理想。
教师参与培训后，基础教育阶段教师培训的教育观念成效（M 义务=4.32/M 高中=4.31）高于其他三个维度的成效，教育观念维度的成效最为理想。

5.2 不同类型的教育观念成效

基础教育阶段，学生观的培训成效最高，其他方面的成效次之，教师自我效能感的培训成效相对较低。

无论是义务教育阶段还是高中阶段，学生观的培训成效均是最高的，包括对学生的发展（M 义务=4.36/M 高中=4.34）和发展观念（M 义务=4.35/M 高中=4.34）两方面。而其他方面的成效次之。教师自我效能感的培训成效（M 义务=4.28/M 高中=4.27）均是略低。

图 4-32 义务教育阶段不同类型教育观念的成效

图 4-33 高中阶段不同类型教育观念的成效
6. 教育信息化成效

教师参与培训后，教育信息化各个方面的成效的均值均超过了 4.12，这表明基础教育学段的教育信息化的培训成效整体较为理想。

基础教育阶段，教育信息化观念与教育信息化知识的培训成效较高，而教育信息化能力和教育信息化技能的培训成效较低。


总的来说，教育信息化观念和教育信息化知识方面的培训成效相对较高，而教育信息化技能和教育信息化维度方面的成效相对较低。

图 4-34 两个阶段教育信息化的培训成效
第五章

职业教育领域教师培训发展报告

一、职业教育领域教师培训政策解读

二、职业教育领域教师培训的特征

三、职业教育阶段教师培训的满意度

四、职业教育阶段教师培训的成效
第五章 职业教育领域教师培训发展报告

一、职业教育领域教师培训政策解读

国家对于职业教育领域教师培训政策的颁布通常是相对独立的，这表现出职业教育领域教师培训的独特性以及国家对职业教育教师培训的重视。职业教育教师培训的政策同样呈现出“探索-加快发展-提升-改革”总体趋势。
二、职业教育领域教师培训的特征

1. 职业教育教师培训的人口学特征

1.1 地域分布

图 5-2 职业教育阶段参训教师的地域分布

职业教育参训教师中，地区之间在参训教师规模上呈现出了较大的差异性，其中华南地区、华北地区占比最高，分别为 26.81%、24.62%；东北地区占比最少，仅为 0.37%；西北地区和华东地区比例接近，分别为 18.25%、15.26%；西南地区和华中地区分别为 9.72%、4.97%。

1.2 年龄分布

图 5-3 职业教育阶段参训教师的年龄分布

在职教参训教师中，31-40 周岁的人员比例达到了 38.87%。其中，31-35 周岁的比例为 19.56%，36-40 周岁的比例为 19.31%。41-50 周岁的人员比例总体为 24.84%，且该范围内的两个年龄段人员比例也相差无几：41-45 周岁为 12.50%，
46-50 周岁为 12.34%。61 周岁及以上年龄的职教教师比例达到了 10.28%。

1.3 性别分布

职教参训教师中，女性占比 61.08%，男性占比 38.92%。

1.4 学历分布

图 5-4 职业教育阶段参训教师的学历分布

职业教育阶段参训教师的学历分布

本科，71.67%
硕士研究生，25.11%
博士研究生，0.42%
大专/高职，2.57%
大专以下，0.23%

1.5 任职学校所在地分布

图 5-5 职业教育阶段参训教师的居住地分布

职业教育阶段参训教师主要分布在城市，比例高达 68.74%，县城还有 21.90% 的分布比例，镇区学校任职教师占 6.46%，乡、村总比例为 2.90%。
状况与职业院校自身的分布有一定的关系。

2. 职业教育阶段教师培训的项目特征

职业教育阶段教师的显著培训特点在于知识、技术教学的双侧重，双创教育、双师教育等职教培训的特色明显。与此同时，培训通过职业教育教学案例，加大核心素养、教学策略等的培训，将知识、技术贯穿在人文素养、人才培养的培训过程中。

三、职业教育阶段教师培训的满意度

1. 培训设计的满意度

- 教师对培训项目设计的满意度整体较高。
- 教师对培训项目的培训目标、培训内容、培训学习资源的设计满意度较高，对教学交互、同伴协作、学习任务的设计满意度较低。

职业教育阶段的教师培训，教师对培训项目各方面的设计，满意度最低为4.35，最高为4.48，低于学前教育阶段（M=4.51-4.59），高于高中阶段（M=4.27-4.47）。教师对职业教育阶段的培训设计的整体满意度较高。

教师对培训目标、培训内容、培训学习资源的设计等（M=4.41）的满意度较高，而对教学交互、同伴协作、学习任务的设计等的满意度较低（M<4.38）。

图 5-6 职业教育阶段教师培训项目主题特征

职业教育教师的显著培训特点在于知识、技术教学的双侧重，双创教育、双师教育等职教培训的特色明显。与此同时，培训通过职业教育教学案例，加大核心素养、教学策略等的培训，将知识、技术贯穿在人文素养、人才培养的培训过程中。
2. 培训支持的满意度

- 教师对培训项目支持的整体满意度整体较高。
- 教师对辅导教师提供的支持满意度最高，其次是学习环境，对非学术性的学习支持服务满意度相对较低。

职业教育阶段，教师培训项目提供的支持满意度最高，为4.41，最低为4.37，同样低于学前教育阶段（M=4.53-4.56），高于高中阶段（M=4.29-4.38）的教师培训满意度。表明教师对培训项目提供的支持的满意度整体较高。在培训的支持中，教师对辅导教师提供的支持满意度最高（M=4.41），而对学习环境（M=4.38）的和非学术性的学习支持服务（M=4.37）满意度相对略低。
四、职业教育阶段教师培训的成效

1. 不同维度的总体培训成效

❖ 职业教育阶段，培训成效总体理想，与基础教育阶段的培训成效相差不大，低于学前教育阶段的总体培训成效。

❖ 教育观念成效最高，能力成效相对最低，知识与技能的成效居中。

图 5-9 显示了职业教育阶段教师培训项目在教师知识、技能、能力及教育观念四个维度的成效。总的来说，四个维度的成效均值均在 4.13 以上，职业教育阶段的教师培训的总体成效理想。其中，教育观念维度的培训成效（M=4.31）最高，知识和技能维度的成效次之，分别为 4.25 和 4.22，而能力维度的成效（M=4.13）最低。
2. 知识成效

2.1 总体知识成效

培训后教师知识的成效理想。

职业教育阶段的教师培训，知识维度的成效为 4.25，高于能力维度 (M=4.13)，低于教育观念维度 (M=4.31)。然而，要略低于学前教育阶段 (M=4.33) 和基础教育阶段 (M=4.26) 的知识培训成效。

2.2 不同类型的知识成效

教师的实践性知识的成效相对较高，理论性知识成效略低。

图 5-10 显示，实践性知识、技术知识和理论性知识由低到高依次为 4.26、4.25、4.23。实践性知识和技术知识的成效相对较高，而理论性知识的成效略低。

![图 5-10 职业教育阶段不同类型知识的成效](image)

（1）理论性知识

理论性知识中，三类知识要素的成效差异不大。

理论性知识中，教学法知识 (M=4.24)、教育原理知识 (M=4.24) 和学科内容知识 (M=4.23)，三者的培训成效差异不大。
（2）实践性知识

实践中性知识中，学习者知识和案例知识的成效最高，评价知识的成效相对较低。

职业教育阶段的教师培训，学习者知识、案例知识的成效最高，分别为4.27和4.28，均超过了知识成效的平均水平。可见，培训之后教师加深了对学生的认识，也积累了教学案例。相较之下，评价知识（M=4.22）的成效较低，低于知识成效的平均水平。
3. 技能成效

3.1 总体技能成效

培训后教师技能的成效整体理想。

职业教育阶段的教师培训，技能维度的成效为4.21，高于能力维度（M=4.13），低于教育观念维度（M=4.31）。然而，要低于学前教育阶段（M=4.31）和基础教育阶段（M=4.23）的技能培训成效。

3.2 不同类型的技能成效

认知技能的培训成效稍高于实践技能的培训成效。

认知技能中，教学反思技能的成效较高；实践技能中，教学支持技能的成效较高。

图5-14显示，职业教育阶段的教师培训，认知技能（教学设计技能、教学反思技能）的培训成效高于实践技能（教学实施技能、教学支持技能）的培训成效。在认知技能中，教学反思技能的成效（M=4.29）较高，教学设计技能的成效（M=4.21）略低；在实践技能中，教学支持技能的成效（M=4.25）较高，教学实施技能（M=4.17）的成效较低。
4. 能力成效

4.1 总体能力成效

职业教育阶段中，培训后教师能力的成效相对最不理想。

职业教育阶段的教师培训，能力维度的成效（M=4.13）低于其他三个维度的成效。同时也低于学前教育阶段（M=4.27）的教师培训成效，与基础教育阶段的能力成效相近（M=4.13）。

4.2 不同类型的能力成效

职业教育阶段中，教师教学科研能力成效相对较低。

职业教育阶段的教师培训，独立教学与工作能力的培训成效相对较高（M=15），组织管理能力（M=4.14）、沟通与合作能力（M=4.14）等管理能力的成效也较高。而教学科研能力的成效（M=4.11）相对略低，低于能力成效的平均水平（M=4.13）。

图 5-14 职业教育阶段不同类型技能的成效
5. 教育观念成效

5.1 总体教育观念成效

职业教育阶段，培训后教师教育观念的成效最为理想。

教师参与培训后，教育观念成效（M=4.31）高于其他三个维度的成效。相较之下，教育观念维度的成效最为理想。

5.2 不同类型的教育观念成效

- 教师培训在正确的学生观和教师观的塑造方面成效较高。
- 教师培训在提升教师自我效能感方面的成效相对最低。

职业教育阶段的教师培训，首先，在学生发展观念（M=4.34）和对学生的期望（M=4.34）两方面，成效较高，说明培训在教师正确的学生观的塑造上效果较好。其次，在专业发展意识（M=4.34）和责任感（M=4.32）、教育教学改革的观念与态度（M=4.31）三个方面的成效也较高，三者一定程度上表征了教师的教师观，这说明教师培训在教师正确的教师观的塑造上成效也较高。然而，教师的自我效能感方面（M=4.26）的培训成效相对最低。
6. 教育信息化成效

- **职业教育阶段，培训后教育信息化的成效整体较为理想。**
  
  教师参与培训后，教育信息化各个方面的成效的均值均超过了 4.15，这表明职业教育阶段的教育信息化的培训成效整体较为理想。

- **职业教育阶段，教育信息化观念与教育信息化知识的培训成效较高，而教育信息化能力和教育信息化技能的培训成效相对较低。**
  
  图 5-17 显示，培训后，教育信息化观念的培训成效最高，约为 4.3 以上；教育信息化知识的培训成效次之，约为 4.2 以上；而教育信息化能力的培训成效和教育信息化技能的培训成效相对较低，特别是独立信息化教学能力方面的成效（M=4.15）。
图 5-17 职业教育阶段教育信息化的培训成效
第六章

教师专业化方面教师培训成效的现状

一、东、中、西部地区教师培训成效现状及差异

二、城乡教师培训成效现状及差异

三、不同培训模式的成效

四、总结：促进教师专业化方面的成效

五、总结：教师培训项目的满意度
第六章  教师专业化方面教师培训成效的现状

一、东、中、西部地区教师培训成效现状及差异

1. 知识成效

1.1 总体知识成效

- 培训后三个地区的总体知识成效均较为理想。
- 知识培训成效呈现出东部地区>中部地区>西部地区的特征，且三个地区两两之间仍差异显著。

东部地区知识维度的成效最高为 4.45，中部地区的知识成效次之（M=4.35），西部地区的知识培训成效相对较低，为 4.21。三个地区的知识培训成效两两之间存在显著差异（p<0.001）。

![图 6-1 东、中、西部地区的总体知识成效](image)

1.2 不同类型知识成效

- 培训后东、中、西部地区的理论性知识成效、实践性知识成效、技术知识成效均较为理想。
- 理论性知识、实践性知识、技术知识的培训成效均呈现出东部地区>中部地区>西部地区的特征，且三个地区两两之间仍差异显著。

东部地区理论性知识的成效最高（M=4.44），中部地区的理论性知识成效次之（M=4.32），西部地区的理论性知识培训成效相对较低，为 4.19。三个地区的
理论性知识培训成效两两之间存在显著差异（p<0.001）。

东部地区实践性知识的成效最高（M=4.46），中部地区的理论性知识成效次之（M=4.35），西部地区的理论性知识培训成效相对较差，为4.22。三个地区的理论性知识培训成效两两之间存在显著差异（p<0.001）。

东部地区技术知识的成效最高（M=4.45），中部地区的理论性知识成效次之（M=4.35），西部地区的理论性知识培训成效相对较差，为4.22。三个地区的理论性知识培训成效两两之间存在显著差异（p<0.001）。

2. 技能成效

2.1 总体技能成效

- 培训后东部和中部地区的总体技能成效较为理想。
- 技能培训成效呈现出东部地区>中部地区>西部地区的特征，且三个地区两两
之间仍差异显著。

东部地区技能维度的成效最高（M=4.43），中部地区的技能成效次之（M=4.31），西部地区的技能培训成效相对最低（M=4.17）。三个地区的技能培训成效两两之间存在显著差异（p<0.001）。

图 6-5 东、中、西部总体技能成效

2.2 不同类型技能成效

培训后东、中、西部地区的认知技能成效均较为理想；东部和中部地区的实践技能较为理想。

认知技能和实践技能的培训成效均呈现出东部地区>中部地区>西部地区的特征，且三个地区两两之间仍差异显著。

东部地区认知技能的成效最高（M=4.45），中部地区的认知技能成效次之（M=4.34），西部地区的认知技能培训成效相对较低，为4.20。三个地区的认知技能成效两两之间存在显著差异（p<0.001）。

同样的，东部地区实践技能的成效最高（M=4.41），中部地区的实践技能成效次之（M=4.27），西部地区的实践技能培训成效比较低，为4.14。三个地区的实践技能培训成效两两之间存在显著差异（p<0.001）。
第六章 教师专业化方面教师培训成效的现状

3. 能力成效

3.1 总体能力成效

- 培训后东部和中部地区的总体能力成效较为理想。
- 能力培训成效仍然呈现出东部地区>中部地区>西部地区的特征，且三个地区两两之间仍差异显著。

   东部地区能力维度的成效最高（M=4.33），中部地区的能力成效次之（M=4.20），西部地区的能力培训成效相对最低，仅为4.06。三个地区的能力培训成效两两之间存在显著差异（p<0.001）。

3.2 不同类型能力成效

- 培训后东部和中部地区的自主能力成效均较为理想；东部和中部地区的管理
能力也较为理想。

- 自主能力和管理能力的培训成效均呈现出东部地区>中部地区>西部地区的特征，且三个地区两两之间仍差异显著。

  东部地区自主能力的成效最高（M=4.30），中部地区的自主能力成效次之（M=4.14），西部地区的自主能力培训成效较低，仅为 4.01。三个地区的自主能力成效两两之间存在显著差异（p<0.001）。

  同样的，东部地区管理能力的成效最高（M=4.35），中部地区的管理能力成效次之（M=4.24），西部地区的管理能力培训成效相对较低，仅为 4.09。三个地区的管理能力培训成效两两之间存在显著差异（p<0.001）。

![图 6-9 东、中、西部自主能力成效](image)

![图 6-10 东、中、西部管理能力成效](image)

4. 教育观念成效

4.1 总体教育观念成效

- 培训后东部、中部、西部地区的总体教育观念成效均较为理想。

- 教育观念培训成效仍然呈现出东部地区>中部地区>西部地区的特征，且三个地区两两之间仍差异显著。

  东部地区教育观念维度的成效最高（M=4.47），中部地区的教育观念成效次之（M=4.41），西部地区的教育观念培训成效相对较低，仅为 4.26。三个地区的教育观念培训成效两两之间存在显著差异（p<0.001）。
第六章 教师专业化方面教师培训成效的现状

4.2 不同类型教育观念成效

- 培训后东部、中部、西部地区的教育价值观成效均较为理想；东部、中部、西部地区的学生观成效也较为理想；东部、中部、西部地区的教师观成效也较为理想。

- 教育价值观、学生观和教师观三者的培训成效均呈现出东部地区 > 中部地区 > 西部地区的特征，东部与西部、中部与西部之间的差异仍显著，东部与中部之间差异不大（p>0.05）。

  东部地区的教育价值观的成效最高（M=4.45），中部地区的教育价值观成效次之（M=4.40），西部地区的教育价值观成效相对较低（M=4.24）。东部与西部，中部与西部之间的教育价值观成效存在显著差异（p<0.001），东部与中部之间差异不大（p>0.05）。

  东部地区的学生观的成效最高（M=4.50），中部地区的学生观成效次之（M=4.45），西部地区的管理能力培训成效相对较低（M=4.29）。同样的，东部与西部，中部与西部之间的教育价值观成效存在显著差异（p<0.001），东部与中部之间差异不大（p>0.05）。

  东部地区的教师观的成效最高（M=4.46），中部地区的教师观成效次之（M=4.40），西部地区的教师观培训成效相对较低（M=4.26）。三个地区的教师观培训成效两两之间存在显著差异（p<0.001），东部与中部之间差异不大（p>0.05）。
二、城乡教师培训成效现状及差异

1. 知识成效

1.1 总体知识成效

- 培训后城区、城乡结合部、乡镇的总体知识成效均较为理想。
- 知识培训成效呈现出城区>乡镇>城乡结合部的特征，城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异，乡镇与城乡结合部之间成效差异不大。

城区知识维度的成效最高（M=4.32），乡镇的知识成效次之（M=4.25），城乡结合部的知识培训成效相对最低（M=4.20）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），乡镇与城乡结合部之间成效差异不大（p>0.05）。

图 6-12 东、中、西部教育价值观成效
图 6-13 东、中、西部学生观成效
图 6-14 东、中、西部教师观成效
第六章 教师专业化方面教师培训成效的现状

1.2 不同类型知识成效

- 培训后城区、乡镇、城乡结合部的理论性知识成效均较为理想；城区、乡镇、城乡结合部的实践性知识成效均较为理想；城区、乡镇、城乡结合部的技术知识成效均较为理想。

- 理论性知识、实践性知识、技术知识三者的培训成效均呈现出城区>乡镇>城乡结合部的特征，城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的差异显著，而乡镇与城乡结合部之间差异不大。

城区的理论性知识的成效最高（M=4.31），乡镇的理论性知识成效次之（M=4.23），城乡结合部的理论性知识培训成效相对较低（M=4.19）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），而象征和城乡结合部之间差异不大（p>0.05）。

城区的实践性知识的成效最高（M=4.33），乡镇的实践性知识成效次之（M=4.25），城乡结合部的实践性知识培训成效相对较低（M=4.21）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），而象征和城乡结合部之间差异不大（p>0.05）。

城区的技术知识的成效最高（M=4.32），乡镇的技术知识成效次之（M=4.26），城乡结合部的技术知识培训成效相对较低（M=4.21）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），而象征和城乡结合部之间差异不大（p>0.05）。

图 6-15 城区、乡镇、城乡结合部的总体知识成效
2. 技能成效

2.1 总体技能成效

培训后城区和乡镇的总体技能成效较为理想。

技能培训成效仍呈现出城区＞乡镇＞城乡结合部的特征，城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异，乡镇与城乡结合部之间成效差异不大。城区维度的成效最高（M=4.29），乡镇的技能成效次之（M=4.21），城乡结合部的技能成效相对最低（M=4.15）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），乡镇与城乡结合部之间成效差异不大（p>0.05）。
2.2 不同类型技能成效

- 培训后城区和乡镇的认知技能成效较为理想；城区和乡镇的实践技能成效也较为理想。

- 认知技能和实践技能的培训成效均呈现出城区>乡镇>城乡结合部的特征，城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的差异显著，而乡镇与城乡结合部之间差异不大。

    城区的认知技能的成效最高（M=4.32），乡镇的认知技能成效次之（M=4.24），城乡结合部的认知技能培训成效相对较低（M=4.19）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），而乡镇和城乡结合部之间差异不大（p>0.05）。

    城区的实践技能的成效最高（M=4.26），乡镇的实践技能成效次之（M=4.18），城乡结合部的实践技能培训成效相对较低（M=4.12）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），而乡镇和城乡结合部之间差异不大（p>0.05）。
3. 能力成效

3.1 总体能力成效

- 培训后城区和乡镇的总体能力成效较为理想。
- 能力培训成效仍呈现出城区>乡镇>城乡结合部的特征，城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异，乡镇与城乡结合部之间成效差异不大。

城区能力维度的成效最高（M=4.18），乡镇的能力成效次之（M=4.10），城乡结合部的能力培训成效相对最低（M=4.06）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），乡镇与城乡结合部之间成效差异不大（p>0.05）。

![图 6-22 城乡间总体能力成效](image)

3.2 不同类型能力成效

- 培训后城区的自主能力成效较为理想；城区和乡镇的管理能力成效也较为理想。
- 自主能力和管理能力的培训成效均呈现出城区>乡镇>城乡结合部的特征，城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的差异显著，而乡镇与城乡结合部之间差异不大。

城区的自主能力的成效最高（M=4.13），乡镇的自主能力成效次之（M=4.05），城乡结合部的自主能力培训成效最低，仅为4.01。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），而乡镇与城乡结合部之间差异不大（p>0.05）。

城区的管理能力的成效最高（M=4.21），乡镇的管理能力成效次之（M=4.14），城乡结合部的管理能力培训成效相对较低（M=4.08）。城区与乡镇、城区与城乡
结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），而象征和城乡结合部之间差异不大（p>0.05）。

4. 教育观念成效

4.1 总体教育观念成效

- 培训后城区、乡镇、城乡结合部的总体教育观念成效均较为理想。
- 教育观念培训成效仍呈现出城区>乡镇>城乡结合部的特征，城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异，乡镇与城乡结合部之间成效差异不大。

城区教育观念维度的成效最高（M=4.37），乡镇的教育观念成效次之（M=4.29），城乡结合部的教育观念培训成效相对最低（M=4.26）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），乡镇与城乡结合部之间成效差异不大（p>0.05）。

图 6-25 城乡间总体教育观念的成效
4.2 不同类型教育观念成效

- 培训后城区、乡镇、城乡结合部的教育价值观成效均较为理想；城区、乡镇、城乡结合部的学生观成效虽较为理想，但城乡结合部的教师观成效较为理想。

- 教育价值观、学生观、教师观的培训成效均呈现出城区>乡镇>城乡结合部的特征，城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的差异显著，而乡镇与城乡结合部之间差异不大。

  城区的教育价值观的成效最高（M=4.36），乡镇的教育价值观成效次之（M=4.27），城乡结合部的教育价值观成效略低（M=4.25）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），而乡镇与城乡结合部之间差异不大（p>0.05）。

  城区的学生观的成效最高（M=4.41），乡镇的学生观成效次之（M=4.33），城乡结合部的学生观成效略低（M=4.29）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），而乡镇与城乡结合部之间差异不大（p>0.05）。

  城区的教师观的成效最高（M=4.36），乡镇的教师观成效次之（M=4.29），城乡结合部的教师观成效略低（M=4.25）。城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异（p<0.001），而乡镇与城乡结合部之间差异不大（p>0.05）。

![图 6-26 城乡间总体教育价值观成效](image1)

![图 6-27 城乡间学生观成效](image2)
三、不同培训模式的成效

将教师培训的模式分为六种，包括：集中面授、纯线上教学、以线上为主导的混合式教学、以面授为主导的混合式教学、线上线下充分融合的混合式教学、校本培训。在这些不同的培训模式下，培训的成效如何？彼此之间是否存在差异？

1. 知识成效

采用“线上线下完全融合的混合式教学”模式的教师培训，知识成效最高；“集中面授”模式的知识培训成效最低。

图 6-29 不同培训模式下的知识成效

采用“线上线下完全融合的混合式教学”模式的教师培训，知识成效最高 (M=4.32)，之后依次是“以面授为主导的混合式教学”模式 (M=4.26)、“以线
上为主导的混合式教学”模式（M=4.24）、“纯线上教学”模式（M=4.23）、“校本培训”模式（M=4.23），而“集中面授”模式的教师培训成效（M=4.20）最低。

2. 技能成效

同样的，采用“线上线下完全融合的混合式教学”模式的教师培训，技能成效最高；“集中面授”模式的技能培训成效最低。

采用“线上线下完全融合的混合式教学”模式的教师培训，技能成效最高（M=4.28）；“以面授为主导的混合式教学”（M=4.20），“以线上为主导的混合式教学”（M=4.20），“纯线上教学”（M=4.20）三种模式下的技能培训成效相同，均为4.20，低于完全融合式的混合式培训模式；之后依次是“校本培训”模式（M=4.18）、“集中面授”模式的教师培训成效（M=4.16）。

3. 能力成效

采用“线上线下完全融合的混合式教学”模式的教师培训，能力成效最高；“集中面授”模式的能力培训成效最低。

采用“线上线下完全融合的混合式教学”模式的教师能力培训成效（M=4.18）最高，其后依次是“以在线为主导的混合式教学”（M=4.11）、“纯线上教学”（M=4.09）、“校本培训”（M=4.09）、“以面授为主导的混合式教学”（M=4.08）四种模式，“集中面授”模式的培训成效最低，为4.05，远低于能力维度的平均成效水平（M=4.14）。

图 6-30 不同培训模式下的技能成效

3. 情感成效
4. 教育观念成效

采用“线上线下完全融合的混合式教学”模式的教师培训，教育观念成效最高；“校本培训”模式的教育观念培训成效最低。

采用“线上线下完全融合的混合式教学”模式的教师的教育观念培训成效(M=4.37)最高，其次是“以面授为主导的混合式教学”模式(M=4.33)和“集中面授”模式(M=4.30)。而“纯线上教学”(M=4.28)和“校本培训”(M=4.26)模式的教育观念成效略低。
四、总结：促进教师专业化方面的成效

1. 促进教师专业化方面的总体成效

在四个维度中，教育观念维度的培训成效最高，之后依次是知识维度的成效、技能维度的成效，而能力维度成效相对最低。

我国教师培训的整体成效比较理想，尤其表现在教育观念、知识和技能三个方面。尽管如此，但能力方面的培训成效相对不高。能力是教师最为核心的专业素养，也是国家重点关注的培训目标。相较单纯的某一技能和某一知识，能力是一种更加综合、更加高阶的成果，需要长期的培养和提升，因此短周期的培训成效，能力成效相对来说是最低的。

2. 专业化成效的教育阶段/领域特征

学前教育、基础教育阶段和职业教育领域在知识、技能、能力及教育观念这四个方面的培训成效，均值均超过了4.13，说明我国教师培训在促进教师专业化方面的成效理想。

这肯定了政府和社会教师培训机构的努力成果，说明国家在近十几年来对教师培训在政策、实践、资金等各方面的投入和支持已见成效。

在总成效上，学前教育阶段的教师培训成效最高，基础教育阶段与职业教育领域的教师培训成效相差不大。

学前教育阶段各方面的培训成效均要高于基础教育阶段和职业教育领域。基础教育阶段与职业教育领域，在总体培训成效上差异不大，然而高中阶段的培训成效与其他相比，培训成效最低。

在细化的要素上，学前、基础和职业教育阶段呈现出较为一致的培训成效结果。

在知识维度中，实践性知识的培训成效在三个教育阶段中均是最高的，高于理论性知识和基础知识。因为实践性知识与教师自身联系最为密切，它通常是教师个人经验和教学情境结合的产物。而培训恰恰帮助了教师整合已存在了的经验、情境和案例，并提炼和转化为实践性知识。

在技能维度中，认知技能的培训成效要高于实践技能，其中教学反思技能的成效最高，教学实施技能的成效最低。相较认知技能，实践技能更加多元，尤其
第六章 教师专业化方面教师培训成效的现状

第六章 教师专业化方面教师培训成效的现状

是教学实施技能，需要教师综合多元的技能。

在能力维度中，管理能力的培训成效高于自主能力，自主能力中教学科研能力的成效普遍较低。对于奋斗在实践一线的教师来说，如何将教学和科研融合起来，始终是一个难点。

在教育观念维度中，教师的学生观的培训成效最高，而教师的自我效能感普遍稍低。

3. 专业化成效的区域特征-东中西部地区

- 东部和中部地区的四个维度的总体培训成效均较为理想；西部地区的知识和教育观念的培训成效较为理想。

- 四个维度的培训成效，均呈现出东部地区 > 中部地区 > 西部地区的特征，且三个地区两两之间仍差异显著。

尽管国家对中西部地区的教师培训上着力很大，也给予了很多的关注和扶持，但中西部与东部之间，中西部二者之间仍然存在着差距。这可能是由于多方面的原因造成的：1）三个地区之间，教师水平和资历本身便存在较大的差距，在这种基础之上，仅靠教师培训并不能完全解决东、中、西地区之间的教育均衡问题，还要依靠其他政策和制度。2）该教师培训成效的结果仅基于一年的数据，无法进行纵向的对比，因此仅能看出目前三个地区的培训成效仍存在较大差距，无法明确中部和西部地区的成效的提升状态。但是，从三个地区各维度的成效均值来看，均在 4.05 以上，这说明各地区教师培训项目的成效整体较为理想，这肯定了国家和社会对促进中西部地区教师专业发展的努力。

4. 专业化成效的区域特征-城乡地区

- 城区和乡镇四个维度的总体培训成效均较为理想；城乡结合部的知识和教育观念维度的培训成效较为理想。

- 四个维度的培训成效，均呈现出城区 > 乡镇 > 城乡结合部的特征，城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的成效存在显著差异，乡镇与城乡结合部之间成效差异不大。

这一结果一方面说明了政府和社会教育机构始终关注乡村教师的培养和提升，是取得了一定的成效的，乡镇地区的教师培训成效整体呈现出较为理想的结果；但另一方面，也提醒了政府和社会教育机构，城乡结合部的教师也应该成为
重点的关注和扶持对象。

5. 专业化成效的模式特征

■ “线上线下完全融合的混合式教学” 是培训成效最好的模式。
    在知识、技能、能力和教育观念四个维度中，该模式下的教师培训取得的成效均是最高的，并远远高于其他各类培训模式的培训成效。

■ “集中面授” 培训模式在知识、技能和能力三个维度的培训成效均较低，而教育观念维度的培训成效相对较高。
    由于在面授中没有时间和空间的距离障碍，教师之间、教师与培训者之间的感情交互更为密切，也更加容易理解和养成培训者想要传递的情感、观念和态度。

■ “校本培训” 模式在教育观念维度的培训成效较低。
    这可能由于在众多类型的模式中，研究者和实践者对“校本培训”的关注相对来说较少，而且大多由学校自行组织，缺少相关的指导和建议，因此导致许多校本培训项目的质量存在参差不齐的现象。

五、总结：教师培训项目的满意度

■ 在两个教育阶段和职业教育领域的培训中，教师对培训设计、培训支持的满意度从整体上看，都是较高的。其中，学前教育阶段所获的教师培训满意度是最高的，而高中阶段所获得的满意度相对较低。

■ 在培训设计中，教师们普遍对项目的培训目标、培训内容、培训学习资源设计满意度很高，然而对项目的同伴协作、课程互动、培训模式等方面的满意度相对较低。
    这说明在我国的教师培训在策略和活动设计方面还有很大提升空间，需要在以后的培训中给予更多关注。

■ 在培训支持中，教师们普遍对辅导教师的支持满意度较高，而对学习环境和非学术性的学习支持满意度相对较低。
    这表明了，我国教师培训项目在学习环境的创设上（网络环境/面授环境），以及技术支持、情感支持等非学术性的学习支持服务上还略有不足。
第七章

教育信息化方面教师培训成效的现状

一、东、中、西部地区教育信息化主题培训成效

二、城乡教育信息化主题培训成效

三、不同培训模式的教育信息化主题培训成效

四、总结：促进教师信息化方面的成效
第七章 教育信息化方面教师培训成效的现状

一、东、中、西部地区教育信息化主题培训成效

- 三个地区的总体教育信息化培训成效均较为理想。
- 八个教育信息化主题的培训成效，均呈现出东部地区>中部地区>西部地区的特征。

东部地区在8个教育信息化主题的培训成效上是高的（详见图7-1），其次是中部地区，西部地区相较之下略低。

其中，在信息化技术知识、信息化与课程融合的知识、混合式教学技能、应用技术辅助教学技能、利用技术管理教学能力这5个主题，东部、中部、西部地区两两之间的差异是显著的（p<0.001）；“独立信息化教学能力”主题的培训成效，尽管东部（M=4.47）与中部（M=4.16）、东部（M=4.47）与西部（M=4.05）地区间存在差异，但西部和中部地区间并无显著差异（P>0.05）；“技术推动教育改革的认识”和“应用技术专业发展的意识”两个主题的培训成效，东部与西部、中部与西部地区间仍存在显著差异（p<0.001），但东部和中部之间差异不大（P>0.05）。

![图7-1 不同地区在教育信息化各方面的培训成效](image)

二、城乡教育信息化主题培训成效

- 三类居住地的总体教育信息化培训成效均较为理想。
第七章 教育信息化方面教师培训成效的现状

八个教育信息化主题的培训成效，均呈现出城区＞乡镇＞城乡结合部的特征。

城区在8个教育信息化主题的培训成效上是最高的（详见图7-2），其次是乡镇，而城乡结合部的培训成效在相较之下较低。

其中，在信息化技术知识、信息化与课程融合的知识、混合式教学技能、应用技术辅助教学技能、利用技术管理教学能力、技术推动教育改革的认识、应用技术专业发展的意识这7个主题，城区与乡镇、城区与城乡结合部之间的差异是显著的（p<0.001），而乡镇和城乡结合部之间的差异并不显著（P>0.05）；“独立信息化教学能力”主题的培训成效，城区（M=4.17）、乡镇（M=4.11）和城乡结合部（M=4.08）三者两两之间差异不大（P>0.05）。

图7-2 城乡教育信息化主题的成效

三、不同培训模式的教育信息化主题培训成效

八个教育信息化主题的培训，采用“线上线下完全融合的混合式教学”培训模式所获成效最高，“集中面授”和“校本培训”模式所获成效相对较低。

采用“线上线下完全融合的混合式教学”模式的教师培训，在8个教育信息化主题的培训上，取得的成效均是最高的。并且与“集中面授”、“校本培训”、“以线上为主导的混合式教学”、“纯在线教学”这4类模式所取得的成效之间的差异是显著的（P<0.001）。

其次，“以面授为主导的混合式教学”、“以线上为主导的混合式教学”和“纯
在线教学的培训模式”，这 3 类培训模式成效较高。尤其是在信息化技术知识、信息化与课程融合的知识、技术推动教育改革的认识、应用技术专业发展的意识这 4 个主题上。

然而，“集中面授”培训模式在混合式教学技能（M=4.07）、应用技术辅助教学技能（M=4.07）这 2 个主题的培训上成效较低；“校本培训”模式在独立信息化教学能力主题的培训成效上较低（M=3.97）。

图 7-3 不同培训模式下信息化技术知识的成效

图 7-4 不同培训模式下信息化与课程融合的知识的成效
图 7-5 不同培训模式下混合式教学技能的成效

图 7-6 不同培训模式下应用技术辅助教学技能的成效
图 7-7 不同培训模式下独立信息化教学能力的成效

图 7-8 不同培训模式下利用技术管理教学能力的成效
第七章 教育信息化方面教师培训成效的现状

图 7-9 不同培训模式下技术推动教育改革的认识的成效

图 7-10 不同培训模式下应用技术专业发展的认识的成效

四、总结：促进教师信息化方面的成效

1. 促进教师信息化方面的总体成效

教育信息化观念、教育信息化知识两类主题的培训成效相对较高，教育信息化技能、教育信息化能力两类主题的培训成效相对较低。

总的来说，我国教师培训在教育信息化方面的成效与教师专业化方面的成效，趋势一致。“应用技术专业发展的意识”、“技术推动教育改革的认识”与“信息技术知识”、“信息化与课程融合的知识”这四个主题的培训成效相对较高，即教育信息化观念、教育信息化知识两类。而“应用技术辅助教学技能”、“混合式
教学技能”和“独立信息化教学能力”、“利用技术管理教学能力”这四个主题的培训成效相对较低，即教育信息化技能、教育信息化能力两类。

2. 教育信息化成效的教育阶段/领域特征

学前教育和基础教育阶段以及职业教育领域在八个教育信息化主题的培训成效，均值均超过了4.12，我国教师培训在促进教师教育信息化方面的成效整体理想。

这肯定了国家政策在教师培训内容和培训方式上，对信息技术的关照和支持。在相关政策的引导下，社会培训机构在培训目标、内容和方式上积极地贯彻了政策，加大了对信息技术的关注和应用，共同促进了教育信息化方面的培训成效。

学前教育阶段的信息化培训成效相对较高，基础教育阶段与职业教育领域的教师培训成效相差不大。

学前教育阶段在八个教育信息化主题的培训成效基本上均要高于基础教育阶段和职业教育领域。

3. 教育信息化的区域特征-东中西部地区

培训后，三个地区的八类教育信息化成效均较为理想。

八个教育信息化主题的培训成效，均呈现出东部地区>中部地区>西部地区的特征。

同教师专业化培训的结果一致，尽管国家对中西部地区的信息化培训上着力很大，也给予了更多的关注和扶持，但中西部与东部之间，中西部二者之间在教育信息化的培训成效上也仍然存在着差距。

中部、西部地区教师的独立信息化教学能力较弱。

中部和西部地区教师的“独立信息化教学能力”的成效差距并不大，成效均是较低的。独立信息化教学能力包括了独立利用信息技术开展面授教学的能力、独立开展混合式教学的能力。这说明，中西部地区的教师普遍还没有做好信息技术与教学融合的能力准备。

东部、中部地区教师的教育观念较为前沿。

教育信息化观念的相关方面，东部地区和中部地区均较高，二者间也无显著差异。这表明，中部东部地区教师的教育信息化观念较为前沿、态度更加积极。
4. 教育信息化成效的区域特征—城乡地区

- 培训后，三类居住地的八类教育信息化成效均较为理想。
- 八个教育信息化主题的培训成效，均呈现出城区>乡镇>城乡结合部的特征。一方面这肯定了国家对全国范围内的教育信息化培训的显著成效，另一方面也表明了，教育信息化相关的培训的成效，城乡差距依然存在。
- 独立信息化教学能力是所有区域教师培训中的弱势。
  “独立信息化教学能力”这一主题的培训成效，城区、城乡结合部、乡镇均较低，并且三者之间差距不大。表明该方面是教师培训中的弱势，应予以关注。

5. 教育信息化成效的模式特征

- 八个教育信息化主题的培训，采用“线上线下完全融合的混合式教学”培训模式所获成效最高。
- “集中面授”培训模式适合教育信息化观念方面的教师培训，不适合教育信息化技能方面培训。
  教育信息化技能是实践性很强的学习部分，参与式情境式的培训更加适合。而集中面授培训无法为教师们提供实践场所和情境，因此技能方面的培训效果一般较差。
- “校本培训”模式不适合教育信息化能力方面的教师培训。
  教育信息化能力包括了利用信息技术开展面授教学的能力、开展混合式教学的能力、管理教学的能力等。结果显示“校本模式”对促进教师教育信息化能力发展成效最弱。
第八章

教师培训的特点与趋势

一、突出服务大局，示范引领新时代教师发展
二、突出扶贫攻坚，集中支持边远贫困地区教师培训
三、突出分层分类，遵循成长规律系统设计项目
四、有效运用信息技术，突出信息技术与学科融合创新
五、突出模式创新，发挥培训品牌示范效应
六、突出应用导向，生成高质量培训成果
七、突出管理效能，切实落实“精细实”服务
八、突出制度保障，不断完善支持服务体系
第八章 教师培训的特点与趋势

2018年1月，中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，实施教师教育振兴行动计划，搭建完善教师教育和培训体系，不断提高教师培养培训的质量。有研究表明，全国教师培训市场规模360亿，由三部分组成：教师人员经费、学校公用经费和教育部专项计划（即国培计划）经费。

自2010年实施国培计划以来，经过注重广覆盖的国培1.0时代和网络研修与校本研修相结合2.0时代，2019年开始的国培3.0时代加速进入了教师培训的改革和创新阶段。新一阶段的关键词为“提质增效”，这一阶段呈现出不同于以往的更明确的、更新的特征与趋势。国培计划3.0以打造精品国培为出发点，聚焦精准扶贫，突出分层分类，明确重点项目，关注管理效能。国培计划虽然仅仅是我国教育培训的一条途径，但是具有较强的引领性和示范性。

在国培计划的带动下，全国教师培训获得了较快的发展，不仅覆盖范围和面向群体更为广泛，而且培训体系、培训组织更加完善，尤其是培训内容、培训模式更具针对性和灵活性。我国已经构建了广覆盖、全员性的教师培训体系，从国家级培训到校本培训纵向衔接，师德师风、学科教学、信息化教学能力等横向沟通，职初教师、骨干教师、卓越教师、教育家型教师等分层推进，乡村教师、幼儿园教师等重点关注。

一、突出服务大局，示范引领新时代教师发展

高素质专业化创新型教师队伍是加快教育现代化的关键，教师培训工作需要服务建设高素质专业化创新型教师队伍的大局。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，学习领会习近平总书记关于“四有”好老师、“四个引路人”等重要论述，践行社会主义核心价值观，落实新时代教师职业行为准则。要仅仅围绕教育综合改革系统要求，服务基础教育改革发展中心工作，加强中小学重点领域培训，倾斜支持国家统编教材及课标、教师信息素养、国家安全教育、劳动教育等领域。落实中央关于学前教育的决策部署，加大幼儿园教师、园长培训力度。设置师德师风、教育信息化等专题培训模块，提升教师队伍的专项技能。

二、突出扶贫攻坚，集中支持边远贫困地区教师培训

落实党中央“坚决打赢脱贫攻坚战”要求，大力实施乡村教师培训扶贫攻坚
行动，优先支持集中连片特困地区县、国家级贫困县、“三区三州”等深度贫困地区县，通过国培、省培等各级培训，确保 2020 年前完成对贫困地区乡村教师培训全覆盖。各省（区、市）贫困地区的各级培训计划任务完成情况纳入教育部、财政部“国培计划”项目绩效评估体系，建立培训台账，作为下一年度专项 资金分配的重要依据。

三、突出分层分类，遵循成长规律系统设计项目

进一步建立完善教师培训的分层、分类、分段施训体系，准确把握教师专业 成长的关键阶段，通过设计新教师入职培训、青年教师提升培训、骨干教师研修 和卓越教师领航等，提升教师各阶段核心素养和关键能力。施教机构严把授课教师 资格，分类构建培训课程体系，开发数字化培训资源，优选教育实践基地，严格 执行培训计划。有效记录教师培训效果和变化，开展教师培训前后能力提升的 对比评价，作为培训机构绩效评价的关键因素。

四、有效运用信息技术，突出信息技术与学科融合创新

信息化是教育现代化的重要内容，也是推进教育现代化的关键途径。“加快 信息化时代教育变革”已经列入《中国教育现代化 2035》的战略任务，这需要教 师信息技术应用能力的提升。信息技术应用能力是新时代高素质教师的核心素养。 构建以校为本、基于课堂、应用驱动、注重创新、精准测评的教师信息化发展 新机制，基本实现“三提升一全面”的总体发展目标：校长信息化领导能力、教 师信息化教学能力、培训团队信息化指导能力显著提升，全面促进信息技术与教 育教学融合创新发展。

五、突出模式创新，发挥培训品牌示范效应

教师培训需要建立培训机构对贫困地区全方位、常态化专业支持机制，从培 训规划制定、培训体系完善、培训项目实施、校本研修指导、训后跟踪服务等方 面进行帮扶，优化区域教师培训生态。采取高等学校与项目区县“校地合作”方 式，共建乡村教师专业发展示范区，共育乡村教师专业发展示范校与示范团队。 教师培训承担单位要履行培训实施的主体责任，将项目实施与培训研究、模式推 广融合，努力打造培训品牌基地，建设精品培训项目，生成优质培训成果，为教 师校长培训提供长线、持续的专业支持。
六、突出应用导向，生成高质量培训成果

教师培训需要强化应用驱动、实践导向、能力本位，开展项目式、任务式、体验式培训，解决教学实践中的实际问题，确保每个教师深度参与培训，培训成果能用、管用、好用。支持各地进一步探索教师培训自主选学制度，研发、积累优质培训资源，推动优质资源共建共享，定期交流与展示国培成果，学习推广典型经验，促进“国培计划”的深度交流与品质提升。教育部将组织“国培计划”年度成果展示研修活动，并遴选“国培精品项目”、“国培优秀课程”等，示范引领全国教师培训工作。

七、突出管理效能，切实落实“精细实”服务

各地对于教师培训的管理工作进一步加强。需要落实培训管理主体责任，对项目申报、项目评审、学员选派、项目实施、绩效评估、资金使用等进行全过程监管。进一步严格培训机构资质要求，重点遴选有实施经验、绩效评估结果为良好以上的单位承担任务。推行教师培训学分管理，实现学分合理转换，强化培训学分应用。需要把国培项目实施纳入本单位工作重点，开展学员安全教育，建立突发事件应急机制，加强资金使用监管，改善培训条件，切实提高培训质量效益。教育部定期组织“国培计划”专家工作组开展视导，采取实地调研、推门听课、网络监测、学员评估等方式，做到对培训机构与项目区县的指导与评估的全覆盖。

八、突出制度保障，不断完善支持服务体系

加大教师培训的国家、省、市、县、校五级培训体系建设，加强培训机构能力建设和培训者队伍建设，形成准入、推出机制。按照“国培计划”专项资金管理办法以及国家关于培训费管理的相关规定，完善专项资金使用细则，规范拨付流程，严控培训定额标准，加强使用监管，确保专款专用。培训机构要建立完善的培训组织机制，严格按培训需求调研、培训方案研制、培训课程开发、培训组织实施、培训绩效评估、培训后跟踪指导的流程开展培训和支持服务；建立“国培计划”参与激励机制，将教师参与授课、指导、管理等纳入教学工作量考核范围。
中国教师培训白皮书

2019