

参 考 信 息

江苏技术师范学院图书馆主办 第 13 期 (总 66 期) 2007 年 11 月 5 日

重视教师培养培训 确保教育教学质量

编者按:近年来,随着高校扩招和学科建设的发展,每年都有一大批博士、硕士进入高校教师队伍。全国教育事业统计公报数据显示,2001年至2005年全国高校每年增加专任教师数量分别为6.91万人、8.65万人、10.63万人、13.37万人、10.74万人,年均增加专任教师10.06万人。至2005年,青年教师已成为高校教师的主体,40岁以下的教师已约占2/3。目前关于中小学教师专业素质培养的研究很多,但对于如何培养和提高高校青年教师专业素质的重视不够、研究不多。培养和提高高校青年教师的专业素质,事关本科教育教学质量和教师队伍整体素质的提高,事关高校的可持续性发展,具有重要的现实意义。2007年1月,经国务院批准,教育部、财政部联合下发“1号”文件,决定实施“高等教育本科教学质量与教学改革工程”(以下简称“质量工程”),建设一支高水平的教师队伍是“质量工程”重点建设的六个项目之一,是提高高等学校本科教学质量的重要保证。教育部周济部长指出:“深化教学改革的关键在教师,保证教学质量的关键也在教师。”教师的教育教学水平主要决定于教师的专业素质水平,由此凸现出培养和提高青年教师专业素质的现实意义。当今世界信息化、网络化迅速推进,并在全球形成了一场新的技术产业和社会变革。信息技术革命的发展对全球经济和社会正产生巨大的影响,并引导世界进入信息时代。信息技术的飞速发展,使教育技术成为深化教育改革、实现教育信息化的关键因素之一,而教育技术广泛应用的关键是提高教师的教育技术素养。因此,对高校教师进行现代教育技术培训,不仅是适应新形势下高等教育发展的需要,也是以信息技术带动教育现代化发展的需要。为此,尽快提高教师队伍的信息素养应列入议事日程。而校本培训一直是有关教师教育研究中的热点问题。人们从不同的视角对校本培训进行了探讨,充分肯定了校本培训在促进教师专业发展方面的重要作用。然而,从现有的文献看,几乎所有的研究指向是中小学,探讨的是有关中小学教师的校本培训问题,而高校教师校本培训,无论是理论研究还是实践探索的处于严重的缺失状态,在一定程度上影响了高校教师的专业发展。因此,高校教师校本培训的现实意义及相关策略等问题,理应引起更多的关注与思考。随着我校事业的快速发展,每年都有一大批博士、硕士进入学校教师队伍。我们学校对已有教师制定了教师素质提升计划等并稳步推进,同时,也采取多种方式对新教师加以培训,尽管也取得了一些成果,但仍有不尽如人意,尚需改进。为此,我们选编部分材料,供领导和相关部门参考。

目 录

1. 高校青年教师专业素质培养的研究与实践.....	(2)
2. 高校教师培训存在的主要问题及对策.....	(5)
3. 国内外高校教师培养培训之比较.....	(7)
4. 基于自组织的高校教师培训模式.....	(9)
5. 信息化时代高校教师教育技术意识的培养.....	(11)
6. 信息化环境中高校教师信息素养的培养模式.....	(13)
7. 从绩效技术的视角审视高校教师教育技术培训.....	(17)
8. 高校教师校本培训的现实意义和策略.....	(19)

一、高校青年教师专业素质培养的研究与实践

1. 高校教师专业素质的基本内涵

高校教师的专业素质是指教师在教育教学过程中表现出来的以及潜在稳定的必备的专业品质，主要包括教师职业道德、教师专业知识和教师专业能力。

教师职业道德（即师德）是教师在教育工作中应遵守的行为准则，是一个社会为调整教师与学校之间、教师与学生之间以及教师与本职工作之间的关系而提倡的行为规范的总和。高尚的师德是一部活的教科书，是一股强大的精神力量，对学生的影响是耳濡目染的、潜移默化的、受益终身的。高校教师职业道德主要包括以下内容：热爱教育事业，热爱学生，爱岗敬业，忠于职守，乐于奉献，具有强烈的责任感，自觉地履行教书育人的神圣职责，以高尚的情操引导学生全面发展。

以责任感为例，我国有着“以天下为己任”的优秀传统，所谓天下兴亡，匹夫有责，“居庙堂之高，则忧其民；处江湖之远，则忧其君。是进亦忧，退亦忧。然则何时而了耶？其必曰‘先天下之忧而忧，后天下之乐而乐’乎！”在科技高度发展的今天，“责任感”更成为世界高等教育培养人才的主要标准之一，1998年联合国教科文组织在巴黎召开世界高等教育会议，大会制定的《21世纪高等教育：展望和行动世界宣言》明确指出：“高等教育的首要任务是培养高素质的毕业生与负责任的公民。”要完成这样的任务，教师首先必须是富有责任感的教师。曾有调查发现，**责任感是高校学生最看重的教师应该具备的素质。**

教师专业知识主要包括本体性知识和条件知识。**本体性知识也称为学科知识，是指教师所具有的特定的学科知识，是其知识结构的主要骨架，解决“教什么”的问题。学有专长，术有专攻，高校教师要在特定的学科领域中，具有本学科系统而扎实的理论基础，能及时掌握本学科发展的前沿，具有稳定的研究方向与系统的研究成果，具有较高的学术造诣。条件性知识也称为教育科学知识，主要是指教师必须具备的高等教育学、教育心理学方面的知识，解决“怎么教”的问题。**只有掌握教育规律，把教育理论运用到专业教学实践中，把教育教学工作建立在遵循客观教育规律的基础上，才能收到事半功倍的育人效果。从这个意义上讲，教师职业具有双专业性。

专业能力是指从事某种专业活动所必须具备的能力。有研究表明，“专业能力”作为高校教师最应具备的素质之一，是高校学生特别看重的高校教师素质之一，仅次于“责任感”。教师专业能力主要包括基本能力和教育教学能力。基本能力即从事教师职业所必须具备的最起码的能力，包括语言表达能力、丰富的想像能力、逻辑思维能力、直觉思维能力和发散思维能力。

教育教学能力主要包括：

①**教学组织管理能力。**教师不仅是学者、教育家，还应该是优秀的管理者。在教育工作中，教师既要确立长远的目标，又要拟订短期的工作计划；既要有统筹的布置，又要有扎实的检查；既要充分发挥优秀学生的骨干协助作用，又要严密控制行为习惯表现差的学生；既要整体推进教育教学目标，又要及时协调出现的问题；在教学过程中，组织管理能力表现为组织教学能力，教师不仅要对教学内容进行精细加工，合理选择教学的方法，还要衔接整个教学内容与过程，使课堂教学保持良好的秩序，调动学生学习的积极性。可以说，教学组织管理能力是每位教师完成教育教学任务必须具备的首要能力。

②**教学调控能力。**教学调控能力是指教师为了保证教学达到预定目标，不断对教学过程进行积极主动地计划、检查、评价、反馈、控制和调节的能力。它是教师教学机智的集中表现。它反映了教师教学的自觉意识、对学生反映的敏感性水平以及对教学过程进行修正和控制的方法与技能水平。

③**运用现代教育技术的能力。**现代信息技术与教育相结合，使教育方式产生了飞跃，教学装备的现代化和教育信息技术革命，使教师教学工作的技术含量大幅度增长，传统的“一支笔、一本书、一页讲义、一堂课”的教学手段已远远落后于时代的发展。教师应当熟练使用PPT、CAI、网络等先进的教育技术来辅助教学，并利用先进技术不断改进教学手段和方法。同时，要学会将传统方法与现代教学方法、教学手段有机地结合，**传统方法之所以流传，是传统之必须；现代方法之所以流行，是先进**

之必须。教师还要“以学生为本”、以提高教学质量为目的来考虑现代教育技术的运用问题，不要成为技术或工具的奴隶。

④**教会学生学习的能力**。未来社会是学习化的社会。“学会学习”是学习化社会对公民的基本要求。教师不仅要带着已知的知识走向学生，更应带着学生走向未知的知识。**现代素质教育要求学生不仅是“学会”，更重要的是“会学”**。培养学生学习的能力是现代素质教育对教师素质提出的要求。

⑤**教学研究能力**。教学是一门永无止境的艺术，是一项带有创造性的工作，教学有法而无定法。教师不仅要精于本学科的专业知识，还应了解教育发展动态，掌握教育规律和现代教育理论，最重要的是要结合高等教育实践，发现问题加以研究，并把研究成果应用于教育教学实践。

2. 重视教师专业素质培养是各国高校教师队伍建设的普遍趋势

20世纪90年代以来，各国都重视高校教师专业发展和专业素质培训。美国最早提出建立FD(Faculty Development, 意即“大学教师发展”)制度。从广泛的意义上讲，它是指提高教师履行其职责的素质，更好地开发教师资源，最大限度地发挥大学各项职能的活动；从狭义上讲，它是指提高大学教师的教学实践、课程把握和教学技能水平的活动。**其中关注大学教师教育能力的发展，努力促进大学教师专业发展共同体的建立，是FD制度最核心的价值所在**。美国学院与大学联合会和研究生院委员会共同发起和实施了“未来教师培训计划”，旨在将博士研究所培养成为能胜任高校教学工作的人，使他们具有教学、研究和专业服务的职业能力，为他们未来选择教师职业创造一个好开端。美国许多大学还建立了各种旨在帮助提高教师水平的教师服务中心，它为青年教师提供业务咨询和进行教学实践的场所以，通过教师服务中心，教师可以观摩优秀教师的教学录像，选择适合自己的教学课程进行实践训练。

1998年以来，日本的大学也在实施FD制度，其目的是唤起大学对教师教学能力更多的关注，树立教师的专业发展意识，提高教师的教学能力。

加拿大高校的新教师一般都有一定期限的见习期，见习期满后，合格者与学校签订长期任教合同，不合格者则被解聘。学校对新录用的教师进行教育理论和技能培训，培训内容包括为新教师讲授有关教学理论、教学计划、教学大纲、教学方法、课堂管理、处理师生关系等方面的基本知识；给新教师提供观察、论证、评价各种教学方法的机会，使新教师懂得教育规律、提高教学能力。

英国虽然在法令上没有规定新任教师培训的义务，但是非常重视对新任教师进行特别的培训。比如，老教师对新教师进行指导，组织新教师进行教学参观等。俄罗斯对新教师采取了在任职第一年由熟练教师进行指导的培训机制。

在我国，具有高学历的毕业生在校期间跟随导师学习掌握了本学科的专业知识，具备了从事科研的基本能力。但是，**在目前的教师培养体系中，没有直接培养高等学校教师的学校，也没有为研究生进入高校教师队伍之前的教学训练设置其它专门机构，他们中只有少部分毕业于教育类专业，其他人在不同程度上缺乏高等教育学方面的知识。**

教师进入高校后，学校提供的在职培训注重的还是以学术为中心的学科知识的拓宽与加深，或学历层次的提高。青年教师虽然获得了博士学位，提高了学科知识水平，但缺少教育学、心理学知识的学习，对先进的教育教学理念知之甚少。**因缺乏着眼于培养教师高尚师德、先进的教育思想和教学技能、提高教师科学文化素养的职业培训，导致在目前高校青年教师队伍中存在着学科知识水平和教育学水平“一高一低”的现状。**

学者未必是良师。在教师队伍建设工作中，学校应当像重视科研能力、学术水平一样高度重视教师专业素质的培养，提高教师的教育教学水平。

3. 岗前培训是培养青年教师专业素质的重要形式

1997年，国家教委为确保新补充到高等学校的教师能够更好地履行教师岗位职责，根据《教师资格条例》和《高等学校教师培训工作规程》的规定，制定了《高等学校教师教学岗前培训暂行细则》，高等学校教师资格培训中心承担全省新进教师的岗前培训工作，使高等学校教师岗前培训工作走向了规范化轨道。

省级教师岗前培训的内容，主要是通过《高等教育学》、《高等教育心理学》、《高等教育法规》

和《高校教师职业道德》四门理论课程的教学，讲授高等教育的方针政策、法规，高校教师的职业特点与职业基本道德，高等教育学基本知识，大学生心理学基本知识，教学理论与教学方法技能的基本知识。

省级统一的岗前培训的基本任务和目的是，通过培训使新加入高校教师队伍的青年教师了解高校教师的职业特点和职业道德规范，初步懂得大学教育的规律，坚定职业信念，强化角色意识，树立正确教育思想，为今后成为一名合格的高校教师打下一个良好的理论基础。

省级统一的岗前培训存在的不足表现在：由于培训课时少（暑假一个月的时间），只能讲授高等教育科学的一般理论和知识，缺乏专业课程教学的针对性和实践性，很难照顾到不同类型高校（如民族高校）对教师的特殊要求。

为了弥补省级统一岗前培训的不足，不同类型的高校要结合学校的特点，开展校内岗前培训，以体现学校的要求。**西南民族大学从2005年起，开始采取校外和校内相结合的岗前培训的新模式。校内岗前培训包括以下内容：**

①校史校情教育。通过校领导介绍学校的发展历史、办学理念、功能定位、培养目标、学科建设等，让青年教师了解学校的历史沿革、现实状况及未来发展，达到知校爱校的目的，培养青年教师对学校的认同和主人翁责任感。

②师德教育。通过本校获得全国和省级优秀教师、师德标兵称号的教师作师德报告，向青年教师进行以“热爱学生、教书育人、为人师表”为主题的师德教育。

③学校教学工作、科研工作规范和教师队伍建设政策教育，包括向青年教师介绍学校的学科专业布局、学校的教师教学科研工作规范要求和激励措施、教师队伍建设和管理的相关政策规定，观摩经验丰富的老教师的示范课以及治学严谨的学科带头人的科研工作经验介绍。

④针对学校建设数字化校园和实施多媒体教学的实际，向青年教师讲授如何使用数字化教学平台制作电子课件的知识并展示优秀电子课件。

⑤在民族高校从事教育工作，必须掌握党和国家的民族政策和方针，具有民族理论知识修养，了解各民族的传统文化特点和风俗习惯，这是民族高校教师应当具备的基本素质之一，“民族理论与民族政策知识讲座”成为每年西南民族大学青年教师岗前培训的保留课程。通过包含上述内容的岗前培训，使每一位青年教师确立“民族高校的教师应当怎样做”的角色意识。

4. 构建多样化的校本培训模式，有利于长期提高青年教师专业素质，促进青年教师专业成长

教师专业成长主要是指教师在严格的专业训练和自身不断主动学习的基础上逐渐成长为一名专业教育人员的发展过程。青年教师专业素质提高的过程，也就是青年教师专业成长的过程。**教师专业素质的提高和教师专业成长，不能仅靠短期的岗前培训，应当着眼于长远构建多样化的校本培训模式。**

“校本”（school—base），意为“以学校为本”、“以学校为基础”。它有三方面的含义：一是为了学校，二是在学校中，三是基于学校。“为了学校”，意指要以学校实践、解决学校所面临的问题为目标。改进是其主要特征，它既指要解决学校存在的种种问题，也指要进一步提升学校的办学水平及教育教学质量。“在学校中”，意指要树立这样一种观念，即学校自身的问题，要由学校中的人来解决，所形成的解决问题的诸种方案要在学校中加以有效实施。“基于学校”，意指要从学校的实际出发，所组织的各种培训、所展开的各类研究、所设计的各门课程等，都应充分考虑学校的实际，挖掘学校所存在的种种潜力，让学校资源更充分地利用起来。

校本培训是指源于学校发展的需要，由学校发起和规划，旨在满足学校每个教师工作需要的校内培训活动。它既可以在整个学校的层面上进行，也可以在部分部门或某一科目上进行，同时还可以是两三所学校间相互合作地进行。**就高校教师教育来说，校本培训是指以高校教师所在学校为重要基地，以教师和学校的发展为目标，以教学实践为中心的教师在职培训活动。**校本培训既满足高校教师专业成长的需要，又满足高校发展的目标和要求，着眼于教师队伍整体素质的提高，校本培训把高校教师专业发展的目标与高校的使命有机整合起来，实现教师和学校共同发展。

校本培训模式呈现多样化。如新教师校内岗前培训、教育课程培训、导师制、教学研究公开课、

青年教师授课比赛等，还有撰写教学后记、教师专业成长日记等以实现教师专业自主发展为目的的自我教育培训模式，并且可充分利用 Internet、校园网开发和存储教师电子教学档案、专家教学系统、大学教学设计范例库、教学案例库、教学论坛、在线教学等培训资源为各种培训模式服务。

其中，实施导师制是一个促进青年教师专业成长的有效模式。在我国上世纪五六十年代，每一个青年教师都要在老教师的言传身教下首先过教学关，为此还必须在教辅岗位（包括辅导、批改作业、带实验和实习等）上锻炼及试讲合格后才能取得主讲资格。它以积极的方式帮助青年教师明确自己的专业定向，提高教学能力，帮助青年教师适应新的职业角色，平稳地度过入职关键期。

实施导师制的过程中，学校（院系）聘任具有丰富教学经验和良好的教学效果、师德高尚、治学严谨、学术造诣较深的教师作为导师对青年教师进行有效的指导，指导期一般为一至两年。青年教师在导师指导下熟悉随班听课、课后辅导、批改作业、试讲、实验指导、参与科研等环节的内容。导师在指导期内承担指导青年教师掌握一门课程的教学内容、教学要点以及本课程相关学科的前沿知识，培养其从事教学的能力，掌握正确的教学方法，熟悉并把握教学环节和教学规范等任务，同时通过言传身教帮助青年教师树立科学的教育思想、严谨的治学态度和崇高的敬业精神。在青年教师进行至少一学期的跟踪培养，为指导对象提供反馈信息，帮助他们尽快熟悉教学的规律，使之不断改进自己的教学实践，提高教育教学素养。

教学研究公开课模式是学校（院系）通过定期安排教学研究公开课，组织青年教师观摩学习，使青年教师获得理解高等教育理论的感性经验的一种培训模式。公开课应为综合课，包含教学的各个基本环节，由教学经验丰富的教师主讲，并配备专家从教学、教学方法、教学手段的角度进行现场评课。然后，青年教师提出评课意见，最后，主讲教师结合高等教育理论分析点评。这样，综合自己、专家及主讲教师对本堂课的意见及建议，青年教师可以从感性上获得有益的教学经验与启示。观摩学习教学研究公开课不是让青年教师简单地接受或者模式化地运用而是引导青年教师不断地对各种观念、现象、行为进行价值判断，并提出选择和改进的意见，以帮助教师形成自己的教学风格。

5. 不断完善教师管理的制度，调动教师参与专业素质培养的积极性

在制定教师队伍建设和管理的政策中，要避免出现以学历、科研成果论英雄，对教师的专业素质和教学业绩表现重视不够的倾向，要从制度建设上引导教师处理好教学与科研的关系，以创造性的态度对待教育教学工作。要在教师绩效考核中重视对教师的职业道德、教师自觉参加专业素质培养的政策；要建立有效的激励机制，不仅把教师承担教学工作的业绩和成果作为聘任教师职务必要条件，还要把教师参加专业素质培养的内容、成绩、实效作为教师聘任和激励的前提和依据。例如，在实施导师制的过程中，导师的工作量和青年教师听课的工作量要给予充分的肯定并在绩效考核和津贴中体现，调动教师参与教师专业素质培养的积极性。

（摘自：《高校青年教师专业素质培养的研究与实践》教育研究/西南民族大学学报/2007.6）

二、高校教师培训存在的主要问题及对策

当前我国高校教师培训的总体情况是：个体培训需求十分突出，需求与现实的满足之间存在较大差距，在培训需求的目的上存在着片面性和功利性色彩。首先，个体培训需求的突出性表现于，教师既有学历培训需求，又有非学历培训需求。学历培训主要是教师本人希望提高自己的学历（或学位），包括攻读在职硕士、在职博士，或者定向委培硕士、博士等，追求在学历（或学位）上更上一个台阶；非学历培训主要包括知识更新，对学科发展新理论、新成果的掌握和运用，科学研究能力的训练与提高，教育观念、教学思想的转变，教育教学技能和技巧的掌握及职业道德修养与政治思想素质的提升等。其次，个体培训需求与现实的满足之间的差距主要表现为：中级职称以下的年轻教师，教学工作任务繁重，每天忙于应付教学，没有时间参加培训学习，其培训需求难以得到充分满足；加之部分管理工作不到位、培训方式不恰当、培训内容欠先进性、指导教师的水平不高等方面的原因，教师接受培训的实际效果与其期望效果之间存在较大差距，他们的培训需求实际上并没有完全实现。

1. 高校教师培训存在的主要问题

(1) **目标定位不明确，培训随意性大。**大多数教师对教师培训的目的和意义认识不清楚，部分人认为：只要能完成教学任务，培训不培训是无紧要的事。多数教师不是为了提高自己的教学水平和科研水平去参加培训，而是迫于职称评定、职务晋升的需要而参加培训。

(2) **培训方式和培训类型单一。**目前高校教师培训以考研、考博居多，主要以提高学历层次、拓宽本学科知识面、提高科研能力为目的。对于这种培训，即使教师自己投入培训经费也仍然积极参加。这种重学历培训、轻非学历培训，重学术培训、轻教学培训的问题比较突出。

(3) **岗前培训模式不能适应教师培训需求多样化、个性化的要求。**长期以来，我国教师岗前培训模式以满足多数人统一培训的要求而设计，讲究培训规模和效益，而忽视了教师多样化、个性化的需求，也束缚了培训模式多样化的发展。而且培训方式和内容都是根据政府部门的要求设定，使教师缺少自主性，不能体现不同类型学校、不同学科，不同职务教师的实际需要和差异性。

2. 对策与思路

(1) **建立合理的保障体系，鼓励教师参加各种在职进修和培训。**高校教师进修深造，可以通过不同渠道与世界各国高校建立友好关系，进行国际交流合作，这对高等教育的改革和发展起着积极的推动作用。为此，**要根据学校发展需要，有计划地进行投入，减轻教师个人培训经费的压力，有效保障培训工作的进行。**伴随着终身教育思想的传播与实践终身学习的理念受到人们日益广泛的关注。这必然反映到高等学校的教学中来，传统的教师素质观已经无法适应需要，时代呼唤着新的教师素质观。教师必须清醒地认识到，只有适应时代的变化，不断学习新知识和新技术，才能满足高等学校培养人才的需要。终身学习的理念已使高校教师对培训学习以及个体需求的认识更为理性化，知识培训将成为教师个体的终身需求，**教师参加培训学习将逐步摆脱由学校组织安排的被动状态，变为个人终身学习的主体需求，从而将目光投向各种不同类型的培训学习。**

(2) **高校应制定合理的人力资源配置计划，设计有计划、有目的、有重点的长期性的培训方案。**所谓的人力资源的配置，就是管理者根据人力资源的特点和专长将其安排在合适位置上，使其最大程度地发挥作用和潜能。高等学校是培养人才和科学研究的场所，师资建设是一项相当重要的工作。**首先，高校针对使之短缺的现状应制订出合理的人力资源开发计划，作好合适的人才引进和补充工作，把合适的人才安排在适当的岗位上。其次，要设计有计划、有目的、有重点的长期性的培训方案。**人力资源培训是一项长期性的工作，作为一种投入，直接影响教师个人的学习及工作和学校教育教学工作的正常运转，需要制定合理的培训方案，明确培训需求和个体需要。各高校要加强政策引导，促使教师重视非学历培训。应通过制定政策将高校教师的培训需求由过分追求学历培训引导到注重非学历培训上来。在多种培训形式并举的前提下，勿忘提高教师学术、教育教学水平这一培训的根本，防止因学历培训“热”而弱化非学历培训。现代大学必须从提高人才培养质量的角度出发，实施全面的素质教育，这就要求**教师不仅要学术水平高、学识面广，而且还必须具备较强的教学能力，娴熟地掌握先进的现代化教育技术和手段。**

但这些能力的提高仅靠教师的学历教育是不可能达到的，必须依靠教师的非学历培训和科研实践才能实现。随着高学位人员不断进入高校教师队伍，在教育行政部门倡导的“教师培训重点由学历补偿教育向知识更新、提高学术水平和教学能力转变”战略的引导下，高校教师培训个体需求的重点将转移到更新专业知识、提高学术水平和促进自身专业成长上来，教师的学历培训需求将逐步减少，掌握本学科前沿理论、提高科研能力、掌握教育教学的技能和技巧、学习现代教育理论，将成为多数教师培训提高的重点。**知识性的培训项目将成为教师培训的终身需求，学术性的培训和教学性的培训将持之以恒地发展下去。**

(3) **改变培训模式，提高培训效果。****第一，**培训单位应根据不同的教育对象，对教师培训目标进行切分。应通过有针对性的培训课程设置，充分体现培训教学目标，或者建立适应教师培训的若干平台。如由政府主管教育的部门出面，在国家重点科研院所、重点高校设立高校教师培训基地，国家给予一定的经费支持，并对基地的运行、管理、效益等进行定期评估。**第二，**设立专门的教师培训信息机构，为教师培训提供信息支撑。如利用我国现有的高校教师培训网络体系，将那些可以作为教师培

训学习内容的信息传递给广大教师。**第三**，探索创建灵活多样的培训形式，适应各类教师的不同需求。如利用互联网开展网上培训，充分挖掘校内教师资源、开展校内培训，引进国外先进的培训理念等。

第四，对参加岗前培训的新教师的培训教学目标应立足于帮其适应岗位要求并使其学会承担教育教学工作。**第五**，对访问学者和研修学者要深化和拓宽其专业知识，提高其教学、科研的能力和水平。

教学是教师的主要工作，高校教师应运用教育规律、心理学理论开展教学，依据教育对象和条件，因材施教。由于不同学校专业设置差别很大，教师来源不同，教师从教时间不等，经历、学习与积累都有差异，以致他们的学习水平、研究能力、教学能力都不同，因此培训需求也不同。从学术研究的角度来看，由于学科的发展与状况不同，对教师的素质要求不同，反映出的教师整体素质能力的要求也不同，所以**培训要根据教师的个性化需求来安排课程、组织考核和评价、实施科学管理，这样才能真正起到提高教师队伍质量的作用。**

(摘自：《高校教师培训存在主要问题及对策》教育探索/2007.7)

三、国内外高校教师培养培训之比较

1. 教师培养的必要性

(1)**名师出高徒**。俗话说，名师出高徒。培养创新型人才，学校教师要有创新意识、创新精神及创新的行动和实践。世界各国著名大学的共同经验证明，高素质的师资队伍是决定一所大学核心竞争力的关键所在。从一定意义上说，现在中国大学与世界一流大学的差距主要是师资水平的差距。我们的师资队伍建设方面存在一些问题，有教师业务能力提高问题、学科带头人培养问题、教师培训问题、教师队伍结构问题，还有大学的文化氛围建设和教师素养提高的问题、教育理念的问题，教师人事制度改革问题，吸引和留住优秀教师人才问题。

(2)**社会发展的需要**。社会政治经济的变革与发展不断地对高校教学提出更新、更高的要求。21世纪是一个竞争激烈的国际化的高科技时代，知识经济化、经济全球化和高度信息化是其主要特点。这就对21世纪的人才提出了更高的要求。他们要具备扎实的专业知识、较高的信息素养和能在日常生活与专业领域用外语进行交流沟通的能力。教书育人离不开社会、学校、学生的积极支持与配合。同样，教师的专业发展也离不开上述因素的影响。比如，在社会方面，时代发展、社会进步乃至社区环境的改善，都会对教师的发展提出新要求；在学校方面，领导的观念、校园文化、教研组的群体意识也会对教师的专业发展带来积极或消极的影响；学生、班集体的发展、学生的学习积极性都会对教师的发展产生影响。然而，这些影响都只是促使教师自我发展的外在因素。**教师有自我发展的自觉性才能产生自我发展的内部动力**。尤其是人类社会进入终身学习的今天，高校教师要培养学生获得终身学习的能力，自己就应该首先具备终身发展的自觉性。随着世界文化的发展而不断发展，又使不同文化、不同民族的人民的思想、情感相互交织。为此，高校教师要提高“自我发展”需要的自觉性，自觉地寻找学习机会，成为一个“自我学习引导者”(self-directed learner)，以适应教学工作的需要。

2. 国外的教师培养

(1)**日本**。日本高校为完成教学科研任务，要求在职教师不断提高业务能力和学术水平，同时补充教师的新生力量，增添新鲜血液。一方面重视年轻教师的培养，另一方面注意提高在职教师的业务能力和学术水平。为培养高质量教师，每年派遣大量教师到国外进行学术考察或进修。

其一，教师培养制度。日本培养新教师主要有两个途径：其一是国内大学和研究生院培养，即遴选大学本科毕业生作为高校教师。其中，研究生院是培养高校教师的重要基地，主要有课程研究生和硕士课程研究生；其二是向国外派遣留学生和进修生，回国后充任高校教师。

其二，教师进修制度。日本高校为了解决教师存在的知识陈旧、创造力差等问题，注意培养和提高在职教师的业务能力和学术水平，采取有力措施，按计划参加进修。主要措施如下：选送骨干和年轻教师出国进修；派遣高校教师参加国际学术会议，或与国外学者共同开展科学研究，借以提高科研水平；聘请外国专家、教授讲学，或聘请国内大学和研究所教授、专家作高校兼职教师，定期开展学术活动；学部或研究室给有经验的高校教师配备助手，以老带新，使年轻教师迅速成长；加强图书资料

和实验室建设,为高校教师参加科学研究创造有利条件;高校年轻教师参加研究生班听课,结业考试合格同样或获得硕士学位和博士学位。上述措施取得了明显效果。文部省鼓励高校教师更新知识。在职教师进修一般多为留职停薪,学习期间享受高额奖与补助金。这一措施颇具吸引力,学完后,原则上回原岗位工作。这一改革的出发点是根据教师年龄大小、所任学科的不同,组织不同专题、不同时期的各项研究活动,以达到全面培训所有高校教师的目的。

(2)美国。美国高校的师资培养始终贯穿着一条竞赛原则,主要通过竞争培养高质量的高校教师。美国高等教育有四点做法促进了师资队伍业务水平的提高。

其一,对研究生的严格训练。美国高校师资的主要来源是各大学的研究生。研究生的水平如何,是关系到美国高校师资水平的一个重要方面。

其二,规定高校教师一定要既搞教学,又搞科研。这样,教师可以不断获得新知识,淘汰陈旧的知识。

其三,开展国内、国际间学术交流,出国访问。美国高校教师有业务进修假(每年3个月,每6年有1年的假期),他们往往利用假期进行学术交流,出国访问、讲学或进行短期学习。

其四,高校教师大多在社会上兼职。教师到社会上去,一方面使教师的书本知识能灵活运用;另一方面高校教师接触社会实际情况又为教师提出了新的课题,使教师能带着问题去探索,以提高自身的科研水平。美国学术界人士认为,一所好的知名高校,教师质量是至关重要的,师资培养投资是高校取得成功的关键部分。根据这种思想,近年来,美国各州高校普遍重视为教师提供培训基金,努力改善教师的教育实践,支持教师进行知识更新和专业提高。美国高校近年来反复强调,具有较强的研究能力是聘任为高校教师的前提,晋升职务也以研究成果的发表情况而定。从美国研究型 and 教学型高校教师的作息表中来看,他们均有专门的研究时间。为了培训高校教师的科研能力,高校、政府、私人企业都十分重视为高校教师提供财政资助。

2. 我国的教师培养

(1)目前我国高校教师素质现状。我国高校教师教育技术培训作为高校教师继续教育的一项重要内容,已取得很大成效。但培训中仍存在许多问题,如培训目标不明确、理论与教师教学实践相脱节、培训方式“一刀切”无法满足各学科教师的要求、培训结果评价也较为单一等。上述问题的存在,加之教师自身原因,提高教师素质就成为当务之急。

其一,教育观念有待更新。目前,一些教师还未能从根本上消除传统教育思想与教育观念的束缚,教学能力不强。目前,相当一部分教师对教材的创新应用显得力不从心;对于传授和探究,更注重传授;对于统一和多元,更追求统一。这种状况是不能培养出有创新精神的学生的。专家认为,现在的学生课业负担重,记忆负担重,思维负担重,都与教学过细、过死有关。**教师的授课方式不改变,培养学生创新精神、提高学生创造才能只能是一句空话。**

其二,业务素质有待提高。

①**学历结构偏低。**教师队伍的结构不合理,我国高校教师队伍现状不容乐观,高校教师中具有博士学位者只在6%左右,具有硕士学位者也只有23%左右,这与发达国家高校教师基本上有博士学位相比相差实在太悬殊了。我国高校教授虽占教师总数的9.4%,这种比例在全世界都是比较高的(如剑桥大学只有125名教授),但高水平的教授数量太少。教师受教育的程度在很大程度上影响着教学水平和质量的提高。

②**教学经验不足。**高校教师大多是刚跨出校门的青年教师,从学校到学校,他们工作热情高,思想活跃,但是教学经验不足,教学方法欠缺,青年教师匆忙走上讲台,势必会影响高校教学的质量。

③**科研能力较弱。**教学和科研是教师的两大任务。人才的培养,既需要教师具有较强的教学能力,又需要教师具有一定的科研能力。**教育科研能力是现代高校教师自觉掌握教育规律,进行教学改革,提高教学质量,更好地发挥教师作用的一种重要素质。**

(2)提高高校教师整体素质的对策。采取多种方式,提高高校教师的业务素质。提高教师业务素质和教学水平是当前教育改革的一项重要内容。就提高教师业务素质而言,应该从以下几个方面入手:

①**充分发挥老教师的“传、帮、带”作用，加大中青年教师的培训力度。**安排学科带头人、教学经验丰富的老教师与青年教师结成对子进行一对一的具体指导，传授教学经验，帮助其制订业务计划，带领其深入实践，开展科研。

②**组织青年教师开展教学研究。**积极开展各类教学竞赛、教案书写竞赛、多媒体课件制作竞赛等一系列青年教师基本功比赛活动，以提高教师的综合素质，提高教学水平。

③**鼓励青年教师进行科研。**开展切实可行的教研活动，对于提高高校青年教师的综合素质具有极其重要的意义。因此，要进一步调动教师队伍的科研积极性，提高学术水平，创造浓厚的学术氛围，同时也要培养青年教师的科研能力，各高校要鼓励青年教师积极参加科研活动，早出成果，出好成果。

④**进修与培训。**要结合学校和教师本人的实际情况，开展多种形式的进修与培训，提高青年教师的业务素质 and 学历结构。**首先**，鼓励青年教师通过在职或定向等途径攻读硕士学位或硕士学位课程，提高学历层次与知识层次，提高自身的业务能力和综合素质。**其次**，制定青年教师进修提高办法，鼓励教师在教与学两不误的情况下，不断进修学习。教师在长期的教学实践中，只有不断提高自身的素质，总结教学中的经验与得失，同时将最新研究成果应用于教学中，才能有效地提高教学质量。

(摘自：《国内外高校教师培养培训之比较》赤峰学院学报/ 2007.8)

四、基于自组织的高校教师培训模式

1. 目前我国高校教师培训的模式及存在的主要问题

目前我国高校教师培训，主要是非学历教育，目的上使教师具备履行岗位职责所必须的知识 and 能力，并为担任高一级职务打好基础。在培训模式上采用以立足国内在职培养为主，从基础性培训和学历补偿教育逐步转变为更新知识、全面提高教师素质的继续教育。**在培训形式上主要是岗前培训、单科进修、在职学位进修、骨干教师进修、国内访问学者、高级研讨班、出国进修、英语口语培训、现代教育技术培训等多种培训。**但目前的培训模式还不能适应教师培训需求多样化、个性化的要求，在培训内容设置和培训方法方面不同程度地存在问题。

(1) **培训观念和方法滞后。**长期以来，我国高校教师培训形式以满足多数人同一的培训要求而设计，讲究培训规模和效益，而缺乏对教师个性需求的考虑。培训内容不是很切合实际，并且基本上是以课堂灌输作为主要的培训方法。随着终身教育已成为当今社会发展的潮流，这种观念和方法显然已经滞后，它压抑着教师的多样化、个性化需要，也束缚了培训模式多样化的发展。

(2) **教师缺少自主性。**多少年来，我国高校教师培训内容到方式都是培训学校依据政府部门的要求设定的，模式趋同、结构单一，忽视了高校教师在职学习的特点，在培训内容上未能体现不同类型学校、不同学科、不同职务教师的实际需要和差异性，教师缺少自主性。即使教师主动要求培训，更多地也是由于评估、晋升等外在压力使然，功利色彩浓厚。

(3) **培训效率不高。**教育部高等学校师资培训交流武汉中心汇总的教师问卷调查显示，在被调查的4.51万名教师中，认为自己业务水平提高的主要原因居前三位的依次上“个人自修”、“从事科研”、“教学相长”，其认同人数比例分别为73.6%、47.0%，而参加培训被排在靠后的位置。这一方面说明教师个人自修能真正根据自己的实际需要和特点进行，效率较高，还说明在教学、科研实践中更能增长才干；另一方面也说明我们的培训离教师的实际需要还有较大的差距，效率不高。

2. 改变教师培训的被组织模式为自组织模式

被组织，也称作他组织，是指依靠外界的特定指令，被动地形成、发展、演化的组织。从教师培训的角度来说，现有的交换司培训的模式是被组织的培训模式。作为培训群体的成员——教师以何种方式接受何种内容的培训并不是由教师决定，而是由政府主管部门和培训机构决定。要克服现有培训模式的弊端，就要将自组织理论引入教师培训工作中，建立自组织的教师培训新模式。**自组织是指无需外界特定的指令而能自行组织、自行衍生、自行演化，能够自主地从无序走向有序的组织。**自组织与被组织的一个显著区别就是这一系统是否有外部的命令，其行动是主动的还是被动的。由于受到地域、资源、管理等条件的限制，目前建立完全的自组织培训模式是不现实的，所以，自组织的模式应

该从培训内容和培训方式的选择上开始。

(1) **增强培训的实用性。**以往的培训内容和方式是由培训机构通过了解和分析现实来制定的，由于受到信息等条件的限制，不可能最大程度地满足实际需要。而在自组织的培训模式下，培训内容和方式产生于教师内部，是教师在与环境交流、在与其他教师交流的过程中产生的，更加接近实际、接近教师的现实需要。

(2) **提高教师的自主性。**在教师培训工作中，无论师资培训部门做出怎样的改革，都必须内化成教师自身的发展品质，方能实现教师的可持续发展。而构建起教师培训中的“自组织”，可以塑造教师自主反思的职业品质，培养教师自主建构的能力，调动教师参与培训的积极性，激发教师自主学习的热情。

(3) **促使信息流动更通畅。**了解培训效果需要一个通畅的信息流动过程。在原有的培训模式设计中，是由教师在培训后将结果反馈给培训机构，但是这个过程常常被忽视。而自组织的培训模式改变了传统的反馈方向，使得培训过程自然的成为检验计划制定是否合理的反馈过程，从而保证了信息的通畅流动。

3. 建立自组织教师培训模式的重要措施

(1) 创造自组织教师培训模式的基础条件

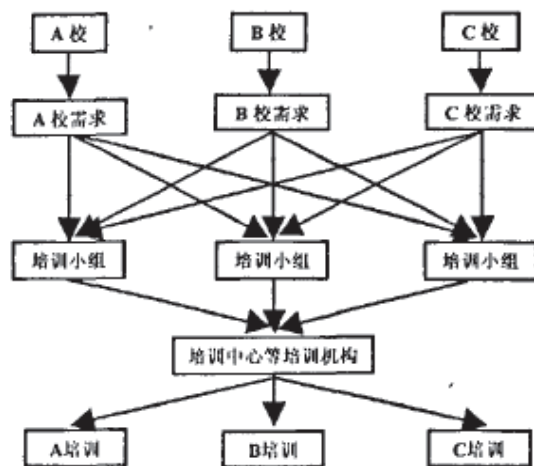
①**树立教师自我发展需求的现代培训理念。**不论是培训机构还是教师，都要打破传统的培训即统一安排、集中授课的思维定式，要将培训的目标确定在满足教师自我发展需要上，让教师在培训方式、内容、时间等的选择上有更多的自主权和空间，使教师真正能够根据自己的需要和特点进行自主的学习，使高校教师培训的组织与设计更加人性化。

②**建立富有弹性的高校教师培训学习制度。**改变以往那种整体划一、整体推进、压抑教师多样化需要的硬性培训学习制度，实行弹性的课程系统、弹性的学习时间、弹性的培训管理，构建支撑弹性培训的技术系统、环境系统。

③**推进高校教师培训工作信息化。**通过网络培训平台的建立，教师可提出培训的需求，培训中心等机构将教师需求的培训形式和培训内容进行汇总并开展相应培训，方便教师进行选择培训。同时，可通过网络平台建立现代远程高校教师培训资源库，优质培训资源可从全国范围特别是培训机构中遴选，让教师能够选择自己所需要的内容在网上自主进修学习。

(2) 建立自组织教师培训模式程序

自组织教师培训模式把教师的需要作为培训的中心，进一步突出教师在培训工作中的主体地位，以满足教师自我发展的需要为培训目的，开展适应教师自我发展需要的培训，使得教师能够获得持久发展的动力。自组织教师培训模式图如下：



自组织教师培训模式图

要让教师在充分了解自己培训需求的前提下,与其他教师共同研究发展的相关培训,并达成共识,建立一致的培训目标,形成不同的培训小组。各校教师在形成培训小组之前需要一个联络的平台,可将培训机构扩展,在各校成立培训需求采集点,由培训机构安排组织;建立的网络平台由教师自行组织。由本地区的培训中心等培训机构将培训目标和培训形式进行收集整理,并依照需求具体开展培训工作,形成教师自组织培训。**培训机构的主要工作就是对自组织培训进行辅助,培训机构要研究教师个体成长的规律,研究教师在培训中的学习规律,关注教师的自主发展,探究教师实现自身可持续发展的培训策略,促进自组织培训,形成培养链,进而带动和促进教师的成长。**

(摘自:《基于自组织的高校教师培训模式探讨》辽宁教育研究/2007.1)

五、信息化时代高校教师教育技术意识的培养

1. 高校教师教育技术意识的界定

在心理学上,意识一般指自觉的心理活动,即人对客观现实的自觉的反映。意识是心理发展的高级阶段,一经产生又反作用于客观现实,在人的社会生活中起着重要的能动作用。所谓高校教师的教育技术意识,目前在理论界并没有一个明确的界定。**高校教师的教育技术意识是指教育技术成为高校教师感知和思索的对象,在高校教师心理层面形成一种理解、接受和热爱教育技术,并且乐意在教学和科研实践中学习、探索与应用教育技术的心理状态。**高校教师的教育技术意识是他们对教育技术基本规律的认识和合理的应用,产生于高校教师对教育技术本质和发展规律的高级认识过程。良好的教育技术意识不但能激发高校教师强烈的学习、探索和应用教育技术的愿望,因而积极主动地参加教育技术培训和教育技术实践,而且还能激发他们勇于创新 and 追求真理的科学精神。没有强烈的教育技术意识,高校教师就不可能在教学和科研实践中学习、探索和应用教育技术,也不可能自觉应用教育技术促进自身的专业发展,更不可能关心和思考学校的信息化建设。因此,**教育技术意识的形成和培养,对于促进高校教师努力提高教育技术能力,转变教师角色,从而促进高校教师专业能力的发展、推动高校教育信息化建设等都具有十分重要的意义。**

2. 高校教师教育技术意识的内涵

随着信息时代的发展,高校教师教育技术意识的内涵将不断充实和完善。当前高校教师教育技术意识的内涵可以概括为以下几个方面。

(1) **能够充分认识、理解教育技术的内涵及其重要作用。**教育技术是一门多学科、多技术相互交叉、渗透,并在当今世界发展迅速的综合性学科,在我国,它同时又是一项事业和一种产业。教育技术的有效应用既是教育信息化的重要内容,同时又是推动教育信息化的重要手段,但教育技术不是普通的教學手段、方法,而是指运用各种理论及技术,通过对教与学过程及相关资源的设计、开发、利用、管理和评价,实现教育教学优化的理论与实践。高校教师只有充分认识和准确理解教育技术的内涵,才能明确教育技术的有效应用对于推进高等教育的整体变革、促进教育教学改革、优化教学过程、全面实施素质教育及培养创新人才所具有的重要作用。

(2) **能够认识到教育技术能力是教师专业素质的必要组成部份。**教育信息化的关键是教师,培养适应信息时代要求的创新人才,关键也是教师。教育技术能力既是教师应用教育技术开展教育教学改革,提高教育质量、创新人才培养模式的需要,又是教师不断提高专业能力素质,以适应教育信息化发展的需要。所以,教育技术能力不仅是中小学教师、而且也是现代高校教师最重要的专业能力之一。

(3) **具有在教学和科研实践中自觉地学习、应用教育技术的意识。**科技进步的脚步是永不停止的,特别是在多媒体计算机技术和网络通信技术为核心的信息技术已经渗透到社会生活的方方面面,即将引起人们工作、学习、生活和思维方式产生革命性变革的时候,高校教师要关注和了解新技术尤其是世界教育技术发展的前沿信息,敢于直面新技术对教育的影响,消除在新技术面前的迷茫、焦虑和恐惧感,在教学科研实践中,积极探索、研究教育技术的应用规律,通过积极参加教师教育技术培训等方式,不断提高教育技术理论水平和教育技术应用能力。

(4) **具有评价和反思的意识。**知识经济时代是反思的时代，评价和反思是提高教师专业能力的一条有效途径。现代高校教师所面临的挑战以及教师职业的特点，要求高校教师随时对自己的工作及专业能力的发展进行评价和反思。高校教师具有评价和反思的意识，就能时刻保持开放的心态，与他人合作，交流思维的过程和思维的结果，就会用新的教学理念对照自己，不断反思、评估、总结自己利用教学资源进行教学的行为，善于发现和掌握教育教学的规律，分析其中的不足，提出整改的方案，探求解决问题的策略，找准自己的角色和位置，使自己的教学行为适应学生学习的需要，以便在反思、反省中不断成长。

(5) **具有应用教育技术促进终身学习的意识。**终身学习的意识在我国古已有之，所谓“活到老，学到老”指的就是终身学习。信息社会是终身学习的社会，不仅给人们提出了终身学习的要求，而且给人们提供了实现终身学习的条件。高校教师必须具有应用教育技术学习新知识和新技术以促进自身素质结构不断完善的意思，才能成为一名适应教育信息化的高素质教师。

(6) **具有培养学生信息素养的意识。**信息素养是信息时代人们学习、工作和生活的必备素质之一，是大学生未来生存和发展的基础。高校教师要善于把信息技术的应用与学科课程教学有机地融合在一起，具有潜移默化地培养和提高自己的信息素养及终身学习能力的意识。

3. 高校教师教育技术意识的培养

高校一直是我国教育技术发展的前沿阵地，教育技术理论与实践研究都处于领先的地位，尤其是设立了教育技术专业的高校更为突出。从整体上来看，自2000年9月教育部高等教育司发出《关于开展高校教师教育技术培训工作的通知》以来，高校教师的教育技术能力已得到了一定的提高，但是一方面由于培训工作任务大，目前还有许多教师根本没有受到培训，另一方面信息时代教育技术的发展一日千里，因此**高校教师的教育技术能力还远远不能适应高等教育改革及教育信息化发展的要求，必须探索行之有效的培养和提高高校教师教育技术能力的措施和途径。**

意识支配行动。高校多年教育技术工作的实践表明，凡是能够从思想上认识、理解教育技术的重要作用，从心理上认同、接受教育技术的老师，他们就会乐意在教学和科研实践中应用教育技术，并且关注学校的信息化建设，对各类教师培训表现出浓厚的兴趣，对各种应用于教育中的新技术都有一种尝试、应用的积极性，反之则不然。所以，培养和提高高校教师的教育技术意识是提高高校教师教育技术能力的一个有效的切入点，探索高校教师如何形成和培养良好的教育技术意识，对于提高高校教师的教育技术能力，进而全面提高其专业素质是一项非常现实的紧迫任务。可以通过如下途径培养和提高高校教师的教育技术意识。

(1) **高校教师教育技术校本培训。**校本培训是以高校教师所任职的学校为基本的培训单元，培训目标、内容可以根据参训教师的工作实际、知识背景、个人需要及各学校的实际等方面自主确定，培训形式、方案灵活多样，与教师教学、科研活动融为一体，学用结合，可以解决教师教学、科研中急需解决的具体问题，切实提高教师的教育技术素质和实践能力，有效避免培训与教学相脱节的现象，因此能够充分调动教师参加培训的积极性、主动性、自觉性。

根据心理学的一般原理，认识过程在意识中占有核心地位。所以在校本培训中，首先应着重提高教师对教育技术重要性的认识，使他们了解教育技术的基本理论知识。但纯粹的“理论灌输”或“技术传教”方式都不适合成人学习的特点。培训前，组织者要与参训人员共同协商培训的计划、内容及方案，尽量考虑个体的实际需求，激发他们的参与意识。培训中，要通过多媒体技术、网络技术等的应用，通过优秀案例的观摩、研讨，合理利用学校现有的各种教育技术资源，创设教育技术的教学情境，让教师们亲身体验、感受教育技术给教学和学生带来的实实在在的好处，尝到应用教育技术的甜头，从而从内心深处认可、接受教育技术，着重培养他们从心底深处热爱、喜欢教育技术的情感。培训后，要及时总结、评价，推广应用，以便推进下一轮的培训。实践证明，**高校经常、持续地开展教育技术校本培训，将其纳入教师专业发展的计划，客观上起到了营造、渲染重视教育技术氛围的作用，使教师们在不脱离教学岗位的在职培训中对教育技术产生深刻的认识，形成内涵丰富的教育技术意识。**

(2) **高校教育技术相关部门、人员的技术支持、服务和指导。**近几年来,高校信息化建设投入资金之巨、建设规模之广、速度之快都是惊人的,目前,信息化基础设施及教学资源的建设已经取得了令人瞩目的成果,现在应该是进入建设与管理、运行并重,重视发挥项目效益的阶段了。**高校的教育技术中心、信息网络中心等相关部门和人员,都要树立为教学服务、为教师服务、为学生服务以及为管理服务的理念,摒弃过去“重建轻管”、“重管轻用”、“重硬轻软”和“重物轻人”的观念,改变过去那种过份依靠制度、条文管理的冷冰冰的模式,构建高效灵活的人性化、科学化管理模式,尽量消除技术与教学之间的“鸿沟”,使教师们在新技术面前不是感到恐惧、烦琐、无所适从,因此放弃使用,而是感到亲切、便利、实用,因此不使用则不能。**通过有关部门、人员的技术支持、服务和指导,把人文精神与新技术融合起来,使教师们在学习教育技术的体验中理解、认可、学习教育技术,体会到教育技术并非高不可攀,从而获得教学成功的愉悦。在这样的良性循环中,高校教师的教育技术意识会不断得到增强。

(3) **开展教师之间的交流。**高校教师是具有自我教育、自我提高能力的人,大多具有较好的科研能力和习惯,他们对教育技术肯定都有自己的“看法”和“思考”。但这些“看法”、“思考”有的可能是正确的,有的可能是片面甚至是错误的。如“技术无用论”和“技术万能论”就是当前高校教师中普遍存在的比较有代表性的两种对待教育技术的态度,两者都有其片面性。因此,**采取多种形式,开展教师之间的交流,以纠正片面、错误的观念,强化正确的观念,形成共识,这是高校教师形成和培养教育技术意识的一条有效途径。**

交流是心灵的沟通,思想感情的纽带。在多元化的信息时代,共享、交流信息是非常重要的。在信息技术飞速发展、运用于教育的频率越来越快的今天,虽然高校教师之间可以运用诸如E-mail、BBS、Blog等数字化方式进行高频度的信息共享、交流,但高校教师之间人际情感信息的直接互通与交往更有助于拉近心理距离,形成“同伴互助”的人际关系,这样极有利于高校教师形成正确的态度和意识。高校要通过经常组织教师进行互相听课、评课、开展专题讨论和课题研究、合作开发制作多媒体课件、加强与兄弟院校教师联系等形式,以促进教师之间的直接交流。另外,还可通过加强高校教师与从事教育技术开发的公司、企业有关工程技术人员的交流、协作,以了解行业的最新发展动态,参与教育技术项目研究。使教师们把关于教育技术的正确理念内化成他们个人化的观念,形成良好的教育技术意识。

(4) **学校的各项评比、竞赛活动及奖励措施。**心理学基本理论认为,意识的形成一般需要经过服从、同化和内化几个阶段,是一个长期、持续、反复的过程。高校要通过开展各种评比、竞赛活动,如多媒体课件制作评比、多媒体课堂教学竞赛等,紧密结合学校教学、科研实际,并给予相应的物质、精神奖励,促进教师教育技术意识的形成。**各种活动都要以促进教师和学生的全面发展及教育技术的应用和推广为出发点,做到既有计划、有指标,又有总结、有奖励。**要充分发挥好教育技术骨干的典型、示范作用,使各种活动都能吸引广大教师参加。要把参加这些活动所取得的成绩与教师晋级、年度考核、评优及待遇分配适当挂钩,探索形成适合各高校实际的教师教育技术意识培养的长效激励机制。

4. 结语

教师职业的特点,决定了教师的任何教育行为都会受到教师本人内在的、内隐的个人化意识的支配和影响。高校教师的教育技术意识影响、决定着教师的专业发展及高等教育信息化的进程,而且随着信息技术为核心的新技术的迅猛发展,教育技术意识的内涵也会不断变化发展。任何一种态度、观念、意识的形成都不可能一蹴而就,我们要不断探索高校教师教育技术意识形成的途径和规律,使高校教师具备良好的教育技术意识,形成教育技术能力,以促进高校教育技术的应用和推广,促进高校教师专业化发展和高等教育信息化建设。

(摘自:《信息时代高校教师教育技术意识的培养》现代教育技术/2007.2)

六、信息化环境中高校教师信息素养的培养模式

1. 引言

信息素养(Information Literacy)是由素养(Literacy)一词演进而来的。素养在《辞海》中有两种含义,一是指经常练习涵养。如艺术修养,文学修养。《汉书·李寻传》:“马不伏力(枥),不可以趋道;士不素养,不可以重国。”二是指平素所素养。《后汉书·刘表传》:“越(蒯越)有所素养者,使人示之以利,必待众来”。

通过以上定义可以看出,素养偏重于内在涵养,指明素养并非一朝一日所能形成,而是长期“练习”的结果。还可以解释为素养是一种动态发展的过程。所以可以说明素养至少有以下几个特点:

(1) **素养是后天形成的,而不是天生的;**

(2) **素养是可以培养的,素养的形成是一个从低到高逐步发展的过程;**

(3) **素养是多层面的,它涉及了从意识到实践、由心理到生理、从言谈到举止、由思想到行为等全方位的问题;**

(4) **素养是综合的,孤立的素养是不存在的,素养的培养与人的全面发展是相一致的。**那么信息素养的形成和培养也不例外,也非一朝一日能够达到目标,也是一个动态的螺旋上升的过程,这为本文信息素养的培养模式设计提供参考。目前信息素养的概念还没有得到公认,我们认为信息素养包括4个部分:日常获取以及使用信息的能力、能够感知个人的信息需求、主动寻求信息与学习新的信息技术的能力。

2. 国外教师信息素养培养方式

(1) **英特尔未来教育。**“英特尔未来教育”(Intel Teacher to the Future)是英特尔公司为支持计算机技术在课堂上的有效利用而设计的一个全球性的培训项目,涉及到20多个国家和地区。该项目的目标是要帮助教师“扩展创造思维,从而达到让学生们发挥创造力,摆脱课堂束缚的目的”,“使教师们知道如何把计算机技术应用到他们所教的课程中去,从而增强学生的学习能力,提高他们的学业成就”。

“英特尔未来教育”培训模式最显著的一个特征,就是学员的学习是一种基于任务和项目的学习。在培训中,学员是积极主动的学习者,教师、辅导员作为促进者。培训还注重交流、合作与资源的共享,并将评价和反思始终贯穿培训的全过程,其内容包括学习过程和学习结果。“英特尔未来教育”已经开始大举进入国内中小学教师培训领域,通过培养部分骨干教师,再由这些骨干教师去培训更多的教师,形成一种“瀑布式”的推广方式,在国内产生了很大的影响,受到众多中小学教师和研究者的青睐。

(2) **英国的教师信息通信技术培训。**英国的教师信息通信技术培训主要包括两大部分:部分A:有效的教学与评价方法。这部分给出了所有培训者必须被教授的教学与评价方法。这门课程设计的内容是在学科教学中使用信息通信技术(ICT)的教学与评价方法。培训者应该能够有机会在课堂上实践本部分所描述的方法与技能。部分B:关于信息通信技术(ICT)的知识与理解,使用信息通信技术(ICT)的能力。这部分给出了培训者所需要的关于信息通信技术(ICT)的知识和使用信息通信技术(ICT)的能力,以用来支持教学。培训提供者必须确保培训者具备要求的信息通信技术的知识和理解。

国外的信息素养培训方式主要是面向中小学教师,目前,很少搞专门针对高校教师的培训,而且关注的更多的是教师如何结合教学需求来学习技术,学习技术也大部分都是基本的办公软件为主,对于信息时代的教育理念和教学方法的培养不多,技术学习的深度和广度都略显不足。特别要注意信息素养的形成是个长期的复杂的过程,并不是一时突击的任务。

3. 国内教师信息素养培养方式

其一,肖红艳,张小莉2002年第8期在《中国远程教育》上《信息化社会教师的信息素养》一文中指出,通过四个方面来培养教师的信息素养。

加强教师的信息意识和信息观念的培养;把现代信息技术教育纳入教师的职前培训;教育各级行政部门应建立和完善教师的培训和进修制度;着力培养教师的信息技术能力。

其二,南京师范大学张义兵博士在2003息技术教师素养:结构与形成》一书中提到:信息技术

教师提升自身信息素养的有效途径——终身学习。那么如何进行终身学习？主要有三个方面：一是教学反思；二是校本教育；三是继续教育。

其三，2001年7月王吉庆编著《信息素养论》一书中指出：如何培养学校教职员的信息素养，学校的管理人员应该注意四个方面的问题：教职员的信息技术全员培训；抓骨干，带动一般；抓研究，推动普及；同化和散发。

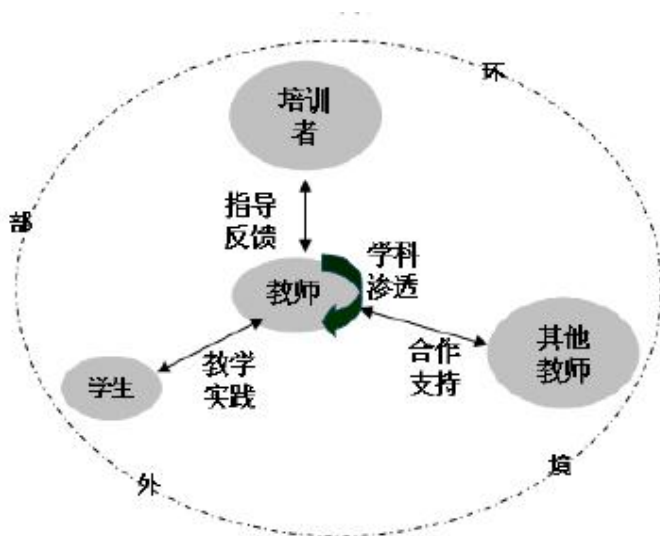
目前，国内针对高校教师的信息素养培养不适合于普及，也没有系统的分析：主要是条条框框，而且培训理念、模式、方法、手段具有较大的局限性，效果不佳；并且难以满足我国高校教师待培人数众多、时间迫切的现实需求。

4. 高校教师信息素养的培养模式论述

在国内外研究的基础上，依据现代教育理论的指导下，特设计出高校教师信息素养的培养模式，从而改变教师的教学方式，提高教师信息素养。培养模式包括如下内容：在一定外部环境的支持下，组织教师参加“长短结合”的校本培训和“学科渗透”教学实践，在这两种教学情景中体验活动，在活动中促使教师之间展开深入的合作和会话，完成每一个行动次序，使得高校教师信息素养的得以提高的培养模式。如下图1所示：在这个模式中有四个关键要素，即：“长短结合”的教师培训；“学科渗透”的教学实践；教师之间的合作；外部环境。其中，教师之间的合作贯穿在“长短结合”的教师培训和“学科渗透”的教学实践中。因此，概括地说，主要有三个环节需要我们考虑：一是开展“长短结合”的教师培训；二是实施“学科渗透”的教学实践；三是提供良好的外部环境支持。

(1) “长短结合”的校本培训。校本培训是一个有着良好前景的培养方式。所谓校本，是“以学校为本”、“以学校为基础”。主要有三方面的含义：一是为了学校，二是在学校中，三是基于学校。所谓校本培训就是由多个教育专家（包括本校专家）组成的“教学诊断、评价与教师培训”小组深入到具体的学校，针对该校的实际情况，在对教师的教学进行诊断与评价的基础上所实施的培训。

“长短结合”的校本培训可以这样来界定，就是指“短期培训”结合“长期辅导”，即在多次的、阶段性的“短期培训”中，穿插进行长期辅导的一种培训方式。该培训是基于“校本”的，教师一边接受培训，一边进行教学实践，一边开展教学研究(最好是社会互动研究)。“长短结合”的校本培训的类型有：在职学历教育、各种形式的短期培训班、校本培训以及参与教育实验；开展“长短结合”的校本培训的步骤有：制定培养目标、制定培训内容、设计培训活动、注意事项以及培训案例。该培训具有以下特点：



高校教师信息素养的培养模式图

①**理念与形式整合**。传统的教师培训一般是以讲授形式为主的。培训专家教授讲得再好，教师最多是多一点感性认识，知道一些原则方法，但这并不能马上转化为他自己的能力和自己的东西。教学第一线需要的是能整合理念与形式的一个具体的系统，让理念在形式中自动体现。

倡导“理念与形式整合”就是要在理念与实际中架起一座桥梁，使教师亲身参与实践的机会，边实践，边研究，通过这样一种形式来达到教师自身素养的提高。因为只有当教师亲身经历，才能够总结出适合自己教学的方法和手段，才能实现更有效的指导和更有针对性、更能反应学生素养水平的评价。

②**角色变化**。培训者和教师的角色应发生较大变化。培训者不再是传统意义上的信息提供者、标准答案的发布者和核实者，也不再是传递上级行政命令的“二传手”。培训者成了教师的“协助者”、“协作者”，帮助并与教师一起学习，共同提高。传统意义上的“培训对象”、“受训者”或“学员”也发生了角色上的变化，他们成了“教师”，是培训内容和形式的主动创造者、是非常丰富的培训资源，同时也是培训者的“合作伙伴”。

培训者应以平等的态度面对教师，在充分沟通的基础上与教师建立平等合作的关系；而不应居高临下地批判、揭露教师的问题，也不应包办代替；为教师提供现成的答案；引导、启发教师自己发现问题、思考问题进而解决问题，才是培训者最重要的职责。

③**注重教师自主的意义建构**。鼓励教师调动已有经验，在合作交流中生成新的经验。因此，教师应积极主动地发表自己的意见，并在与他人的合作交流中得到提高。

④**强调问题情境下的高层次学习**。为激发教师积极地思考，培训者应积极地创设问题情境，围绕问题的提出和解决，开展各种活动，使教师在解决问题的过程中进行学习。

⑤**合作贯穿“长期”培训**。由于是“长短结合”的培训，因此，在短期的培训之外，教师应与培训者保持密切的联系，及时将教学当中遇到的问题反馈给培训者，以便得到及时的帮助；同时，开发学生的多元智能和最优智能必须依托教师的多元智能结构和有效指导，这就要求教师之间进行组合搭配，扬长避短，优势互补。因此，教师之间的合作也是十分重要的。除此之外，学生也是教师成长过程中的重要支持者和合作伙伴，因为“教学”是“相长”的。因此，教师的合作者应该包括培训者、其他教师、学生等。“合作”贯穿“长期”培训。

(2) **“学科渗透”的教学实践**。“学科渗透”可以这样去界定，**信息素养教育与其他学科之间的融合，强调主动、自然和谐的融合，如水渗透到土一样**；而不是指信是其他学科之间的结合，也不是被动、呆板和生硬的的结合，如两个木块放在一起。根据这个界定，下面我们再讨论“学科渗透”教学实践的具体方案。

从学科总体的角度，往往希望信息素养的教育能够对整体的教学起到强化的作用，而不仅仅是为了某一个主题而进行的信息素养的培养。

信息素养的教育作为一门单独的课程来开展的话，作为一种能力的基础，起到基石的作用，无疑是非常重要的。但是作为一门单独的课程，如果不能与其他课程相互渗透，其作用毕竟是有限的。对于一门课程的教学内容和教学方法影响很大的，恐怕是课程大纲，课程大纲列出课程的结构、目标和内容组成，因此大纲是课程教学的基础。课程大纲应该考虑课程将要和信息素养教育所产生的影响，从课程计划的角度考虑和实施课程改革，进行有效的设计。因此**高校教师在教学实践的过程中，把信息素养教育渗透到课教学中去，应当把课程大纲、课程目标、教学模式以及教学策略等作为重点考虑。**

对课程进行重新规划是一个很好的机会，可以考虑不同专业所要求掌握的信息技能，考虑以什么样的方法在某一课程或整个教育计划中实现信息素养教育，有许多方法可以对课程计划进行改革，以便在学科教育中渗透信息素养教育。

(3) 教师的成长离不开环境的支持。

①**学校的小环境协助**。学校应为教师创造学习和科研的环境。“学科渗透”的教学实践是融入了“教学实验”成份的教学实践。学校应为教师创造“教学实验”的机会，并且把这种“教学实验”的优秀成果加以推广和应用。同时对教师这种“教学实验”给予鼓励措施，例如可以增加科研经费，考

评优待以及优先考虑职称评定等。学校应制定相关的规章制度和奖惩政策，比如培训课的出勤情况记入工作考勤，培训的成绩记入工作考评等。学校成立专门为培养教师的信息素养的机构，统一协调，管理信息素养的培养过程中所需要的人力、物力和智力资源。

②**社会的大环境支持**。社会大环境主要在政策和培训资源两个方面给予支持。在政策方面，营造尊师重教的良好氛围；加强宣传教师职业的崇高性；教师职业趋向于专业化；抬高教师职业的准入水平。在培训资源方面，教育行政部门、各科研院所、师范院校的相关教师培训部门应保证为学校提供教师培训所需的培训专家，并负有相应的培训和考核职责，如教师资格评定、学校的考核等。

（摘自：《信息化环境中高校教师信息素养的培养模式探讨》现代教育技术/2007.10）

七、从绩效技术的视角审视高校教师教育技术培训

1. 高校教师教育技术的现状

目前，我国高校教师教育技术培训情况并不十分理想，主要表现在以下几方面：

(1) **培训形式单一，效率不高**。很多学校在教师教育技术培训中采用的是传统讲授式课堂教学模式，学习者的积极性难以调动，只是机械记忆，无法独立思考，更不用说能有效地将所学知识用于教学实践了。

(2) **培训内容与实际教学需求脱节**。教育技术应是植根于教育实践，生存于技术与教育的融合。过分强调理论知识的培训，受训教师可能在课堂教学过程中容易偏重于“如何教”而忽视学生的主体地位；同样，浮于操作技术层面上的培训，无法顾及如何利用现代教育理论来教学和研究，也就无法指导教师如何在本学科教学中恰当地把技术与课程整合。**多数教师反映培训的技能与理论过多、对不同学科和对象统一教学以及与自身教学实践联系太少，这些都造成培训的针对性和实效性不高。**

(3) **培训评价体系不健全**。教学过程中，评价、反馈是必不可少的。目前很多高校教师教育技术培训评价方式单一，评价只重结果不重过程，一份试卷便是培训的成果检验。很多教师参加培训只是为了取得合格证书，为以后的工作考核、职务聘任铺平道路，而忽视了培训是否有利于自己的专业发展，即培训的绩效问题。另外，培训后没有及时的、必要的反馈与反思的机制，培训单位无法改进培训方案，不能达到培训绩效的优化。由此可见，目前我国在教师教育技术能力的基本掌握上还存在着不足，在教师培训的设计上也存在一些缺陷。究其原因，是对教育技术培训的绩效特性还没有认清。因此，开在组织展高校教师教育技术培训前，有必要从绩效技术的角度对教育技术培训进行重新审视和定位。

2. 绩效技术

(1) **绩效技术**。绩效技术，在国外也称为人类绩效技术，起源于20世纪60年代末与70年代初的教学系统设计，是教学系统设计发展的产物，其创始人是美国管理学家德鲁(Peter F. Drucker)。随着时代的发展，人的智力资源成为信息社会里最主要的资源，而开发这种资源的绩效技术也就成为了最主要的技术。

目前，对于绩效技术还没有统一的定义，本文引用上海外国语大学张祖忻教授关于绩效技术的界定：**绩效技术是运用分析、设计、开发、实施和评价的系统方法来提高个人和组织机构工作业绩的研究领域。绩效技术的核心是人，它关心的是如何提高和保持人的生产力与竞争能力。绩效技术的目标是实现行为者或员工以及系统有价值的发展。因此，人类绩效技术是一种提高生产率和竞争能力的系统方法，是一种解决问题的策略。目前，当我们谈到绩效技术时，绝大多数都认为绩效是应用在企业培训中的，往往忽略了绩效在教育教学活动中的应用研究。其实从历史的角度看，绩效技术起源于程序教学和教学系统设计，后来在企业培训领域得到了发展，教育和绩效技术有着巨大的联系。人类生存所需的完整资源系统不仅需要学习系统，更需要关注绩效。**

(2) **绩效技术过程模型**。绩效技术模型是为揭示工作环境的复杂性和所有要素之间的相互影响，从而为绩效技术从业人员指明如何在工作中提高绩效操作步骤。绩效技术过程模型借鉴了教学系统设计经典ADDIE模型，如图1所示。

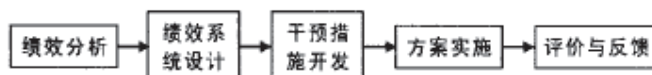


图1 绩效技术过程框架图

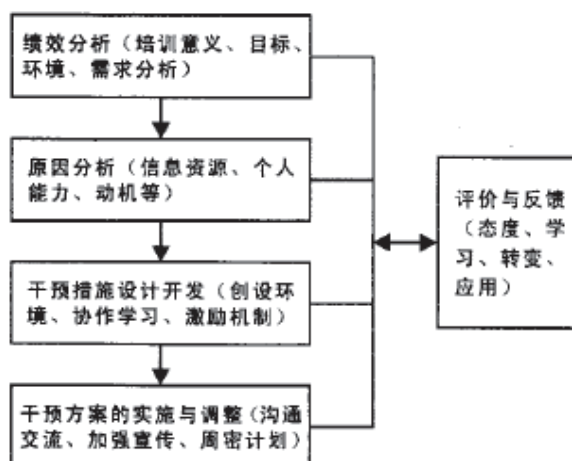


图2 教师培训绩效技术实践结构图

3. 绩效技术视野下高校教师教育技术培训解析

结合高校教师教育技术培训，我们得出人类绩效技术在教师培训中实践操作的模型，如图2所示。

(1) **培训绩效分析**。绩效分析的目的是确定目前所实现的绩效状态与期望绩效状态之间的差距，以便为缩小这一差距应采取的措施提供依据。针对高校教师教育技术培训实际，其绩效分析主要指对受训教师的培训目标、知识结构、技能状况等方面进行系统的鉴别与分析。

(2) **培训原因分析**。培训原因分析指在培训计划的实施中，当绩效水平较低时，所进行的一个必要的反思环节。在高校教师教育技术培训过程中，**培训的外部因素有：**

- ①**基础设施不全，缺乏足够适用的软硬件教学资源；**
- ②**上层组织不利，缺乏对现代教育技术用于教学的绩效评估、激励和反馈等；**
- ③**被培训教师现代教育意识较弱，缺少尝试教学改革的积极性等。**

培训的内部因素有：

- ①**缺少专业化的培训队伍；**
- ②**培训理念需要改进；**

③**评估反馈有待加强等**。当发现教师应用教育技术的绩效水平仍然不理想时，就需要对培训的原因进行分析，以确定引起培训绩效差距的真正原因。

(3) **培训干预措施设计开发**。干预措施也即具体的实施方法。在绩效技术指导下，高校教师教育技术培训的干预措施可以是创设良好的培训环境，或者加强人员沟通，实行协作学习，建立良好的激励体系等。

(4) **培训干预方案的实施与调整**。干预意味着组织及个人的某些改变，改变必然会遇到阻力。阻力或来源于利益冲突，或来源于传统观念和行为习惯，或来源于不信任、不安全感等。因此，在进行教育技术培训干预措施实施时，需要考虑到可能遇到的障碍，针对不同问题进行不同的应对。要周密计划，对每个阶段的实施程序以及突发事件都要有详细的应对策略。

(5) **培训评价与反馈**。根据绩效技术理论，高校教师教育技术培训的反馈与评价应随时进行并自始至终。培训评估为测量培训的价值提供了依据，并为以后的工作提供经验与教训。高校教师教育技术培训既要让教师掌握基本的操作技能，更重要的是要使教师转变传统教学观念，将教育技术灵活运用到实际教学中，故其培训的评价与反馈要及时并有效。

4. 绩效技术环境下高校教师教育技术培训的对策

针对前面提到的高校教师教育技术培训中存在的问题，结合绩效技术的理论思想，我们对高校教师教育技术培训提出以下对策：

(1) **结合本校实际分析培训的必要性问题。**从绩效技术的角度，我们对高校教师教育技术培训的必要性问题应进行分析。系统、全面地对绩效的应用状况同现实状况之间的差距进行分析，制定绩效计划。如在培训中，可对不同学科、不同年龄的教师，设计以不同水平和方式来组织。

(2) **深入调查培训组织及受训个体，提高教师培训的绩效水平。**培训必须有针对性，这样才不会和实际相脱节。

高校教师教育技术培训会受到很多因素的干扰。如针对老教师对教育技术运用的不理解，应加强交流与体谅；针对校领导传统思想观念的转变，应加强宣传，营造有利于实施培训的氛围和文化；针对培训理念的提升，要加强校本培训等。具体到改进高校教师教育技术绩效水平，需要阐明如培训的目的、培训给教师本人带来的影响等问题，还要多和受训教师进行探讨，有针对性地进行指导。

(3) **开展基于不同层面的评价。**针对高校教师教育技术培训评价目前存在的问题，在绩效技术的观点下，我们认为可以开展即时的评价，并从4个层面上展开：

①**态度。**对反映被培训者意愿、动机等情感因素进行考评，如满意度、受益程度、对培训的意见或建议等；

②**学习。**培训能否使教师熟练地掌握相应的教育技术理论知识与实际操作技能；

③**转变。**通过培训是否产生了所希望的结果，是否促进现代教育意识、科研意识的形成；

④**应用。**教育技术培训的目的是让教师在后续教学中应用现代教育技术手段，包括从思想上和实践上，从而促进教学过程优化，满足教学改革的要求。评价方式不是一成不变的，而是根据不同的培训分目标进行多样化的制定。

未来教育面临的重大挑战不是技术，不是资源，而是教师素质。在高校教师教育技术培训中，运用绩效技术可以将孤立的相关因素加以整合，制定有效的培训计划，系统科学地加以管理，以确保培训的实效性与针对性，改进教育系统的绩效。

(摘自：《从绩效技术的视角审视高校教师教育技术培训》中国医学教育技术/2007.8)

八、高校教师校本培训的现实意义和策略

1. 高校教师校本培训的内涵与特征

从词义上理解，“校本”有以学校为本，“以学校为基础”之意，引申开来则有“为了学校，在学校中，基于学校”三方面的含义。而培训一般是指“一个组织在其发展过程中，当面对外环境的变化和组织自身变革需要的时候，为了弥补组织成员与外在于组织的环境变化和组织自身变革对组织成员在知识、技能和态度上的要求之间存在的客观差距而进行的有目的、有计划、有组织的学习活动。”其目的在于使组织成员在态度、知识和技能乃至行为上发生变化，从而使组织成员发挥最大的潜力，提高工作的绩效。综合起来，就高校教师教育来说，**校本培训是指以高校教师所在学校为重要基地，以教师和学校的发展为目标，以教学实践为中心的教师在岗培训活动。**它具有以下几个方面的特征：

(1) **目标整合性。**高校教师校本培训具有双重目标，即既要关注与高校教师职业发展有关的态度、知识、技能的形成与发展，以满足高校教师专业成长的需要，又要满足高校发展的目标和需求，着眼于队伍整体素质的提高和未来发展的构件，把高校教师专业发展的目的和目标与高校的使命有机整合起来，以实现教师和学校共同发展。

(2) **长期连续性。**高校教师校本培训上以高校教师任职学校为受训场所，主要依托本校教育资源的一种校内培训活动。它创造了终身学习的氛围，大大提高、扩展了培训的时间和受训教师的覆盖面，使全校教师不断取得发展和提高，弥补了其他非校本培训在时间和覆盖面上的不足。

(3) **自主实践性。**高校教师校本培训是以教学实践为中心，旨在提高高校教师教育教学能力的培训活动。实践是教师发展的基础与生命，教师在职阶段的专业成长，其核心好似获得产生于处理复杂

性和不确定性情境过程的实践性知识。因此，“培养专业人员不能只是简单地把他们所学的知识应用于实践，而是在不可避免的、不确定的情况下学会运用判断，即学会变化、适应、融会贯通、批判、发明，把学校所学理论知识变成专业工作所需的临床知识。”

高校教师校本培训正是以此为依据，充分利用高校内部的培训资源，结合高校教育教学实际，在教学研一体化中开展诸如行动研究、经验交流、案例教学等多种形式的培训与学习，引导教师主动探究和反思自己的教学实践，澄清教学中的实际问题，获得领悟，不断改进教学，进而促进教师教育教学能力的形成与发展。

(4) 互动建构性。高校教师校本培训强调教师之间以及在课程实施等教学活动上的专业对话、沟通、协调和合作，共同分享经验，通过互动彼此支持，以减少教师由于孤立而导致的自发行为，使教师由彼此隔离走向同伴互动（Peer Coaching），以实现教师专业的共同发展。

2. 高校教师校本培训的现实意义

毋庸置疑，校本培训作为教师继续教育的一种重要机制，对于高校教师专业素质的提升和高校教育教学的改革与发展，具校教师专业的持续发展。有特别重要的意义。

(1) 校本培训体现了终身教育的思想，有利于高校教师自身素养的提高。终身教育的含义是指人的一生中接受教育是不间断的、连续的，教育应该贯穿于人生各个年龄阶段，而不是局限在特定的时空里。反映在教师教育上，则要求把教师教育的视野扩展到教师一生的专业发展。教师教育要遵循以下一些新原则。

①连续性原则。要将职前教师培养和在职教师培训、终身教育有机结合起来，使教师教育贯穿教师职业生涯的整个过程。

②一体化原则。要把具有促进教师专业发展功能的各种教育机构相互联系起来，实施一体化的教师教育。

③可发展性原则。要把教师的态度、技术、知识和能力等方面的专业的发展内涵有机结合起来，实施知识、技能、情意一体化的教育，并使教师成为一个终身学习者。

高校教师校本培训正是基于上述思想和原则，充分利用高校内部教育资源，把教育培训和高校教师的专业使结合起来，协调在教、学、研一体化中教师的主动参与和探究，通过解决实际问题，从而促进教师自身素养的提高。

(2) 校本培训符合高校教师教育的现实需要，有利于高校教师专业素质的提升。英国教育学者詹姆斯·波特（James porter）在《教师与教育训练》的报告中就明确把教师教育分成普通高等教育、专业培训、在职培训三个阶段，即“师资培养三段制”。与之相对照，目前我国高校教师教育正是在后面两个阶段存在着某种程度的欠缺。一个事实是，由于高校师资并无相应的师范教育机构来培养，也没有为研究所进入高校教师队伍之前的必要教学训练设置其他专门机构，许多教师只是凭借自己的学术资格，而没有经过教师职业专门训练就进入了高校。正如亚洲的一位教育部长所说的那样：“没有任何一种其他职业会允许它的成员不经过任何正式的训练和指导，就担负起某种责任。可是选择大学教师的唯一标准却是学术资格，似乎在大学里教学就可以不需要任何技能。”

另一个事实是，教师进入高校后，所在学校也没有建立相应的教育与培训的有效机制去弥补这一缺憾，所提供的在职培训注重的还是以学术为中心的学科专业知识的拓宽有加深，或学历层次的拔高。可以说，在目前高校教师的知识状况中，一个严重的倾向是重视学科知识，忽视教育学知识。人们相信，只要谁有了较深的学问，自然就会教。如果说怎么教还有点名堂的话，那也并且也只能在实践中积累探索。对此，著名学者张楚廷教授给予了最为通俗的批判，“如果是博士毕业，那么，读书就读了二十年左右，还能不会教书吗？类似地可想想：打了一二十年球还不能当教练吗？一辈子吃饭还会不懂营养学吗？回答都应当是：不一定。”实际上，正所谓“学者未必是良师”，一些教师往往因为教学技能缺乏，教学效果差而受到学生的非议，有的甚至面临“下课”的尴尬境地。因此，不管我们如何强调高校教师职业的特殊性，高校教师发展的路径与中小学教师有多么的不同，但加强对高校教师的专业培训，提高其教育教学的能力这一点却是不容置疑的。而校本培训作为高校教师在职培训的

一种重要形式，在一定程度上能缓解上述矛盾。形式多样的校本培训活动，如新教师岗前培训，教育课程培训、教学研究活动、老教师传帮带活动、教师之间相互听课等，可以帮助教师掌握必要的教育教学理论，加深对学生、课程、教学情境、教学目标、教学工具等项内容的理解，增强教学实践的合理性和有效性，提高教育教学能力，从而使教师的专业素质不断得以提升。

(3) **校本培训反映了高校教育教学改革的客观要求有教学质量的提高。**近年来，我国现代化建设快速发展，高等教育规模持续扩大，高等教育体制改革不断深入，高等学校教学工作面临着许多新情况、新问题，任务更加艰巨。为此，国家教育部多次下发文件，就加强高校教学工作提出了许多针对性很强的要求。如教高【2005】1号文件就明确要求：“各高等学校的党政一把手作为教学质量的第一责任人，要统筹学校的各项工作，把主要精力真正转移到教学工作上来，把质量意识落实到具体工作之中，不断推进高等学校的观念创新、制度创新和工作创新，开创本科教育教学工作的新局面。”确实，质量是高校的生命，是高校一切工作的着力点。要提高质量，必须深化教育教学改革，尤其要注重教学方法的创新。目前，不少教师课堂教学不受欢迎的原因之一，就是教学方法过于陈旧，还是沿袭组织教学——复习旧知——讲解新知——巩固练习——布置作业的模式，没有形成教与学的互动，学生的学习处于被动状态，教学效果差。因此，要积极开展教学研究，探寻切合高校实际的教学方法和模式，以提高教育教学的质量。显然，在这方面校本培训是大有可为的。因为校本培训其中一个重要任务，就是要引导教师不断反思自己的教学实践，通过个人探究或互动合作解决教学实践中遇到的实际问题，探讨教育行动的变革，寻求教学实践的合理性，从而提高教育教学的质量。总而言之，**校本培训作为高校教师继续教育的一种重要形式，它较好地整合了学校与教师的发展目标，既有利于高校教师专业的成长，也有利于高校教育教学的改革与发展。**

当然，需要指出的是，强调校本培训模式，并不是否定其他非校本培训形式的作用，而是从另一个视角探寻高校师资培训的方向，扩大师资培训的职能，挖掘师资培训的内在资源，促使高校师资培训更加有助于高校教师专业素质的全面提升。

3. 高校教师校本培训的策略

为了校本教师培训收到应有的效果，使之真正成为开发高校教师资源，不断提高其质量的有效途径和手段，从而促进高校教育教学的改革与工作，在实施过程中，应该注意以下几个方面：

(1) **转变观念，建立完善的校本培训机制。**要改变高校教师教育过程中重学术资格的提升轻教学素质的培养、重校外培训轻校内培训的理念和做法，强化校本培训工作，建立有效的校本培训机制。**一是**科学的选拔机制，以发现和培养有潜力的青年骨干教师。**二是**正确的导向机制，引导教师处理好教学与科研的关系，以创造性的态度对待教育教学工作，不断探究和反思自己的教学实践，互相学习，形成合作共赢的教学共同体，构建学习型学校。**三是**有效的激励机制，要把教师承担教学工作的业绩和成果作为聘任(晋升)教师职务、确定津贴的必要条件，并对教师参与各种培训做出相应的规定，以此为基础，调动教师参与校本培训的积极性。**四是**合理的保障机制，学校要根据自身发展的状况和本校教师的专业发展需要，制定校本培训计划，建立培训制度，规范培训活动和行为。同时，要为教师参与培训提供信息、时间和物质条件，如对参加各种校本培训活动的教师给予资料、交通、餐饮方面的补助和津贴等，以帮助教师解决实际困难，使之能够全身心地投入到有关的学习和活动中去。

(2) **组建培训资源，开展形式多样的培训活动。****首先**，要充分发挥校内教育专家、骨干教师以及离退休老教师的作用，他们有丰富的理论知识和教育教学实践经验，这是重要的校本培训资源。**其次**，要利用图书馆、资料室、各种教学软件、音像资料、多媒体技术、微格教学、网络以及教学实践中的典型案例等培训资源，组织有效的培训活动。在培训方式方面要力求多样化，以满足不同类型、不同层次教师的需要。**一是要**强化几种传统的培训活动模式，如教师岗前培训、教研室活动、教师之间相互听课、专家讲座、教学研讨、教学督导等，要加强管理，重在落实，提高实效。**二是要**利用现代信息技术条件，开发新的培训模式，如利用Internet、校园网建立教师电子教学档案，专家教学系统、大学教学模式范例库、大学教学设计范例库、教学案例库、教学论坛、网上教学研讨会、在线教学等，以增加校本培训的技术含量，提高培训效益。**三是要**发展教师自我教育培训模式，如撰写教学后记、

教师专业日记、生存忠告备忘录等，以实现教师专业的自主发展。

(3)强化新任教师入职培训。新任教师历来是校本培训关注的主要对象，特别是近年来随着高校扩招和专业结构的调整，每年都有一大批未经过教学专门训练的博士、硕士甚至本科生进入高校，走上教学岗位，加强对他们的培训显得尤为重要。新任教师的培训一般可采用岗前培训、导师制等模式。岗前培训要改变过去那种单纯的理论灌输的培训方式，要把理论与实践结合起来。要积极采用讨论式教学、案例教学等教学方法和合作式的学习方式，引导受训教师将具体的教学活动上升到理论或方法论层面加以分析和反思。一方面，加深对理论的理解；另一方面，使具体情境下的教学策略因分析和反思而更具行动效力，从而提高培训的实效。导师制(Teacher Mentoring)是对新任教师教学实践的一种跟进和支持有助于新任教师实现从职前到职后、从理论到实践的转化。在运用这种模式的过程中，学校要为新任教师选派合适的指导教师，指导教师则要了解指导对象的成长需要，以此为基础，进行有针对性的“传、帮、带”活动。同时，要建立一种相互信任的关系，指导老师要作为“批评朋友”为指导对象提供反馈信息，使之不断改进自己的教学实践，提高教育教学素养。

(4)建设高校合作文化。实践与合作是校本培训的核心理念，其中合作是校本培训的基本方式，也是校本培训取得成效的重要条件。合作能使教师超越纯粹个人的反思或者依赖外在的专家，转向教师之间的相互学习，一起分享和发展他们的专长，从而促进教师的发展。同事之间的分享和支持，增加了教师的自信，鼓励了教师的经验冒险。在这样的教师发展中，学校也得到了发展。因此，**要十分重视高校合作文化的建设。**要打破高校教师自我封闭的藩篱，在同事之间展开对话，尤其是批判性对话，形成教学实践共同体，共同创造机会，分享经验，共享资源，共同决策，在教学思想和教学智慧的外化、冲突和融合中，走向多元互补，以实现高校教师专业的共同发展。

(摘自：《高校教师校本培训的现实意义和策略》黑龙江高教研究/2006.7)