

输出为本的适切性校本教师培训实践

李水林

广州市增城区教师发展中心, 广东 广州 511300

DOI: 10.61369/RTED.2025290003

摘 要 : 校本教师培训是五级教师培训体系的终端环节, 也是推动教师专业发展、落实教育教学改革的关键载体。当前校本培训普遍面临机制缺位、专业引领不足、内容与实践脱节、课程无序等现实困境, 导致培训实效不佳、教师参与积极性不高。本文立足“师德为先、输出为本、适切为要”三位一体核心理念, 以破解培训现实难题、提升培训质量为目标, 系统分析了校本培训的现存问题, 提出“强化组织管理、构建分层课程、联动高校名师、深化校际协同、完善评价激励”五大实践路径, 旨在构建目标清晰、过程可控、成果可视的高质量校本培训闭环体系。

关 键 词 : 输出为本; 适切性; 校本教师培训; 教师专业发展

Practice of Output-Oriented and Appropriate School-Based Teacher Training

Li Shuilin

Zengcheng District Teacher Development Center, Guangzhou, Guangdong 511300

Abstract : School-based teacher training is the terminal link of the five-level teacher training system and a key carrier for promoting teachers' professional development and implementing education and teaching reform. Currently, school-based training generally faces practical dilemmas such as lack of mechanisms, insufficient professional guidance, disconnection between content and practice, and disordered courses, resulting in poor training effectiveness and low teachers' participation enthusiasm. Based on the trinity core concept of "morality first, output orientation, and appropriateness as the key", this paper aims to solve the practical problems of training and improve training quality. It systematically analyzes the existing problems of school-based training and proposes five practical paths: "strengthening organizational management, constructing hierarchical courses, linking with university famous teachers, deepening inter-school collaboration, and improving evaluation and incentive mechanisms". The purpose is to build a high-quality closed-loop system of school-based training with clear goals, controllable processes, and visible outcomes.

Keywords : output orientation; appropriateness; school-based teacher training; teachers' professional development

随着基础教育课程改革的持续深化, 核心素养导向的教育教学变革对教师专业能力提出了更高要求, 教师队伍的专业素养已成为决定教育质量提升的核心变量。作为促进教师专业成长的核心载体, 校本教师培训凭借其覆盖面广、贴近教学实际的独特优势, 在五级教师培训体系中占据着不可替代的终端落地地位, 其实施效能直接关系到教育教学改革的深度推进与育人目标的最终实现。

近年来, 各级教育部门与学校虽不断加大校本培训投入, 但实践中仍存在诸多亟待破解的难题: 部分学校培训机制不健全, 缺乏常态化保障; 缺乏专业引领, 校本培训流于形式; 培训内容脱离课堂教学真实需求, 与实践形成“两张皮”; 课程设计零散无序, 无法匹配教师差异化发展需求。这些问题共同导致校本培训陷入“重形式、轻实效”的困境, 教师参与的内生动力不足, 培训成果转化率低, 难以切实支撑教师专业能力提升与教育教学质量改进。

学校领导往往将管理重心放在保障教学秩序、提升教学质量、推动教学改革等显性指标之上, 然而决定这些显性指标达成度的关键因素是教师。因此, 一支高素质专业化的教师队伍是学校高质量发展的核心。通过系统规划学校教师专业发展, 重构校本培训逻辑, 优化培训方式, 精选培训内容, 整合培训资源, 充分校本培训效能。输出为本的适切性校本教师培训正是破解现实难题的有效路径。

一、校本教师培训的原则

(一) 坚持师德为先原则

教师是立教之本、兴教之源, 师德师风是评价教师队伍素质的第一标准。校本教师培训必须将师德建设摆在首要位置, 坚

持“以德立身、以德立学、以德施教”, 把思想政治教育和职业道德教育贯穿于培训全过程。通过开展师德典型宣讲、先进事迹学习、师德师风专题研讨等活动, 引导教师自觉践行“四有”好老师标准, 增强职业使命感与责任感。同时, 结合《新时代中小学教师职业行为十项准则》等规范要求, 强化制度约束与价值引

领,帮助教师筑牢思想防线,提升育人境界。唯有以高尚师德为引领,才能确保教师专业发展不偏航、不失向,真正实现“为党育人、为国育才”的根本目标。

(二) 坚持输出为本原则

针对传统校本培训“重理论输入、轻实践产出”的弊端,必须确立“输出为本”的培训导向。这一原则包含双重内涵:其一,以终为始,注重成效。培训的根本目的不在于知识的单向灌输,而在于教师专业能力的生成与培训成果的物化。要引导教师将所学理念与知识转化为具体的教学行为、可视化的教学成果(如教学设计、课例、课题、微项目等),实现从“学了什么”到“做出了什么”的转变。其二,过程驱动,深度参与。强调教师的主体性,通过“输出”倒逼“输入”。为教师搭建展示与交流的平台,鼓励其对培训内容进行主动的“二次加工”与建构,积极参与校本课程开发、跨学科教学探索等实践,从而完成从被动接受者到主动建构者的角色蜕变。

(三) 坚持适切为要原则

“输出为本”目标的达成,必须建立在培训内容与方式高度“适切”的基础之上。校本培训应摒弃“假大空”的理论说教,立足学校实际与教师真实需求,确保培训的针对性与实效性。首先,关注差异,精准供给。充分考虑教师专业发展阶段的差异性(如新入职教师、骨干教师、卓越教师)及学科特点,围绕区域教育改革重点与学校发展瓶颈,立足课堂教学真实情境,开发分层分类的个性化培训内容,动态调整培训策略,提升教师的“获得感”。其次,创新模式,多元协同。顺应教育数字化转型趋势,构建“线上+线下”混合式培训模式;聚焦人工智能赋能教学、跨学科主题学习等热点难点,通过校际联动、专家引领等方式,整合优质资源,破解教师在实际教学中遇到的真问题,切实提升培训的实用价值与质量。

二、校本教师培训面临的现实困境

(一) 机制缺位: 体系运行缺乏保障

目前,大部分学校,尤其是小规模、薄弱学校,校本培训普遍存在体系不健全、运行欠保障的问题。一方面在客观上受制于资金不足、师资短缺,自行组织培训成本高、效率低。另一方面校际之间缺乏合作机制,优质培训资源难以共享,难以为教师提供交流与学习的平台,影响了区域教育资源的整合与辐射。同时,教师评价与激励机制不完善,仍以学术论文发表、课题申报、获奖经历等为主,缺乏对数字化教学能力、师德表现、专业发展过程的评价指标,也缺少学历提升、教研成果产出等方面的激励政策,制约了校本培训的质量与持续性。研究表明,缺乏制度化、常态化的管理机制是制约校本培训实效性的关键因素,许多学校的培训工作呈现“运动式”“碎片化”特征,难以形成教师专业发展的长效机制^[1]。

(二) 引领缺位: 专业指导缺乏深度

当前校本研训活动普遍停留在听评课、经验分享等低层次互动层面,缺乏高水平的专业引领与持续性的研究支持。学校内部

教研骨干力量薄弱,名师辐射带动作用有限,研训活动流于形式,难以形成深度对话与专业共识。外部专家指导多为“一次性”讲座或短期视导,缺乏长期跟踪与协同研究,难以真正嵌入教师日常教学实践^[2]。这种“重形式、轻内涵”的研训模式,导致教师难以实现从经验型向研究型转变,制约了其教学反思能力与科研素养的提升。同时,教研与培训各自为政,未能实现有机融合,未能构建“以研促教、以训促研”的良性循环,使培训缺乏学术深度与实践穿透力。

(三) 内容脱节: 培训与实践“两张皮”

当前校本培训内容普遍存在“理论化”“泛化”倾向,脱离教师日常教学的真实情境与核心需求。培训主题多由管理者或外部专家预设,未能充分调研一线教师在课堂管理、学生差异、新课标实施、跨学科融合等具体问题中的实际困惑,导致“所学非所用、所训难所行”^[3]。尤其在新课程改革背景下,教师面临核心素养落地、跨学科教学设计、大单元教学组织等新型任务,但相关培训却未能及时跟进,内容滞后于教学变革需求,严重削弱了培训的适切性与实效性。

(四) 课程无序: 资源建设缺乏体系

校本培训普遍缺乏系统化、结构化的课程设计,培训内容零散、重复、跟风、随意性强,缺乏基于教师专业发展规律的分层分类架构。既无针对新入职教师、骨干教师、学科带头人等不同群体的进阶式课程路径,也未形成涵盖师德修养、教学能力、教育科研、综合应变、信息技术应用等维度的完整课程模块^[4]。课程开发缺乏标准与规范,资源建设滞后,导致培训内容难以实现“适切性”匹配,更无法支撑“输出为本”导向下的成果导向式学习。缺乏科学的课程体系,使培训沦为“拼盘式”活动,难以形成持续积累的专业成长路径。

三、输出为本的适切性校本教师培训实践路径

为有效破解上述困境,切实落实“师德为先、输出为本、适切为要”三大原则,构建系统化、结构化、可操作的实践路径,形成“问题—原则—路径—成效”的闭环逻辑,提出以下五项优化路径:

(一) 强化组织管理, 构建制度支撑体系

针对“机制缺位”问题,必须从顶层设计入手,构建“政府统筹、学校主责、多方协同”的治理格局,确保校本培训常态化、制度化运行。教学副校长应发挥“第一责任人”作用,将校本培训纳入学校发展规划与年度工作重点,制定系统性培训计划,建立“培训—实践—反馈—改进”闭环机制。要完善教师发展档案袋制度,记录参训过程、成果输出与教学改进情况,作为专业评价的重要依据。同时,健全校本研修制度,明确培训目标、内容、方式与评价标准,推动培训与教学管理深度融合,为“输出为本”提供组织保障^[1]。

(二) 聚焦成果导向, 构建分层进阶课程

针对“课程无序”与“内容脱节”问题,必须构建系统化、结构化的校本培训课程体系。坚持“需求导向、成果牵引、分层

设计”原则，开展教师专业能力发展调研，了解不同发展阶段教师的真实需求。开发“基础—提升—卓越”三级进阶课程模块，涵盖师德修养、学科教学、教育科研、信息技术应用、跨学科整合等维度。例如，面向新教师开设“教学基本功训练营”，聚焦课堂组织、教学设计、学生管理；面向骨干教师开设“课题研究工作坊”，指导其将教学问题转化为研究课题；面向卓越教师开设“名师孵化项目”，支持其形成教学主张与实践成果。课程内容应紧密结合新课标要求，突出核心素养导向，确保培训“接地气、能转化、有产出”。

（三）联动高校名师，打造专业发展共同体

针对“引领缺位”问题，必须打破“孤岛式”研训模式，构建“内外联动、协同共生”的专业支持网络。一方面，校内培育骨干力量，组建“学科导师团”，实施“师徒制”培养模式，开展“同课异构”“课例共研”等深度教研活动。另一方面，加强与高校、教科研机构、名师工作室的合作，联合成立“校本培训协同创新中心”，邀请高校专家、特级教师组建“外部专家库”，开展“名校跟岗”“专家入校诊断”“同讲一堂课”等定制化服务。推动高校理论研究与中小学教学实践深度融合，帮助教师将先进理念转化为可操作的教学行为^[2]。例如，高校名师可分享“项目式学习”“大单元教学”“表现性评价”等实践案例，提升教师课程实施能力。

（四）深化校际协同，共建共享资源生态

针对“资源封闭、共享不足”问题，应推动区域校际联合，构建“需求—输出—应用”的培训新生态。由区域教师培训中心牵头，组织校际培训研讨会、教学成果展评、联合教研等活动，鼓励不同学校、学段、学科教师分享经验、协同攻关。可围绕“人工智能赋能教学”“跨学科主题学习”“家校社协同育人”等

主题，开展联合项目式培训，形成区域共研、共训、共发展的良好格局。同时，加强与专业培训机构合作，联合研发高质量培训课程，将区域教育改革痛点作为培训重点，提升培训的针对性与实效性^[6]。

（五）完善评价激励，驱动持续发展动能

针对“激励缺位”问题，必须建立发展性、多元化的教师评价与激励机制。改变以论文、课题、获奖为主的单一评价模式，将师德表现、教学改进、教研成果、数字化教学能力、培训成果输出等纳入评价体系，引入部门评价、同行评价、学生反馈与自我反思等多维方式。设立“赛训融合”激励机制，举办教学设计大赛、课例展示、微课评比等活动，设置高校研修名额、名师指导、专项奖励等激励措施，激发教师内生动力。通过评价引导，推动教师从“被动参训”转向“主动输出”，形成“以成果促成长”的良性循环。

四、结语

“输出为本的适切性校本教师培训”不仅要求培训内容与教师需求精准匹配，更强调以成果为导向，推动教师将学习转化为实践、将知识转化为能力。学校应立足办学实际，以系统思维构建培训体系，以机制创新保障培训实效，以协同联动拓展培训资源，以评价激励激发教师潜能。同时，持续加强师德师风建设，将立德树人根本任务贯穿培训全过程，全面提升教师综合素养。以此真正构建起“目标清晰、内容适切、过程有效、成果可见”的高质量校本培训体系，为深化课程改革、提升教育质量提供坚实的人才支撑。

参考文献

- [1] 王磊. 提高教师专业发展模式的探究——以校本培训为例[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2020(07):62-63.
- [2] 顾明远. 教师专业发展必须走内涵式发展之路[J]. 教育研究, 2021, 42(5): 3-10.
- [3] 钟启泉. 基于核心素养的课程与教学改革[J]. 全球教育展望, 2020, 49(1): 3-14.
- [4] 范国睿. 教师专业发展: 理论、模式与实践[M]. 北京: 教育科学出版社, 2019.
- [5] 王嘉毅. 校本教研制度建设的现状与对策研究[J]. 课程·教材·教法, 2020, 40(7): 44-51.
- [6] 教育部. 《新时代基础教育强师计划》[Z]. 2022.