

参 考 信 息

江苏理工学院图书馆主办 第 1 期 (总 170 期) 2015 年 01 月 10 日

提升教学质量，培养卓越人才

编者按：随着教育对改变个人命运、创造幸福生活的影响越来越大，我国民众对优质教育的渴望日益强烈。在教育战略地位日益提升的今天，教师教育作为教育工作的母体尤为引人注目。为满足我国社会 and 经济发展对高素质人才的强烈需求，教育部于 2010 年启动卓越人才培养计划。教育部发起的“卓越教师培养计划”旨在促进高校教师教育改革，培养一大批卓越教师以实现“更好的教育”。为此，我们选编部分材料，供领导和相关部门参考。

目 录

1. 教育部关于实施卓越教师培养计划的意见..... (2)
2. “卓越教师”培养：目标、课程与模式..... (4)
3. 开展卓越教师培养的探索与思考..... (8)

教育部关于实施卓越教师培养计划的意见

近年来，我国教师教育体系不断完善，教师教育改革持续推进，教师培养质量和水平得到提高，但也存在着教师培养的适应性和针对性不强、课程教学内容和教学方法相对陈旧、教育实践质量不高、教师教育师资队伍薄弱等突出问题。大力提高教师培养质量成为我国教师教育改革最核心最紧迫的任务。为推动教师教育综合改革，全面提升教师培养质量，现就实施卓越教师培养计划提出如下意见。

（一）明确实施卓越教师培养计划的目标要求

主动适应国家经济社会发展和教育发展的总体要求，坚持需求导向、分类指导、协同创新、深度融合的基本原则，针对教师培养的薄弱环节和深层次问题，深化教师培养模式改革，建立高校与地方政府、中小学（幼儿园、中等职业学校、特殊教育学校，下同）协同培养新机制，培养一大批师德高尚、专业基础扎实、教育教学能力和自我发展能力突出的高素质专业化中小学教师。各地各校要以实施卓越教师培养计划为抓手，整体推动教师教育改革创新，充分发挥示范引领作用，全面提高教师培养质量。

（二）分类推进卓越教师培养模式改革

1. 卓越中学教师培养。针对中学教育发展对高素质教师的需求，重点探索本科和教育硕士研究生阶段整体设计、分段考核、连续培养的一体化模式，培养一批信念坚定、基础扎实、能力突出，能够适应和引领中学教育教学改革的卓越中学教师。

2. 卓越小学教师培养。针对小学教育的实际需求，重点探索小学全科教师培养模式，培养一批热爱小学教育事业、知识广博、能力全面，能够胜任小学多学科教育教学需要的卓越小学教师。

3. 卓越幼儿园教师培养。适应学前教育改革发展要求，构建厚基础、强能力、重融合的培养体系，培养一批热爱学前教育事业、综合素质全面、保教能力突出的卓越幼儿园教师。

4. 卓越中等职业学校教师培养。面向现代职业教育发展需要，建立健全高校与行业企业、中等职业学校的协同培养机制，探索高层次“双师型”教师培养模式，培养一批素质全面、基础扎实、技能娴熟，能够胜任理论和实践一体化教学的卓越中等职业学校教师。

5. 卓越特殊教育教师培养。适应新时期特殊教育事业发展需要，重点探索师范院校与医学院校联合培养机制、特殊教育知识技能与学科教育教学融合培养机制，坚持理论与实践结合，促进学科交叉，培养一批富有爱心、素质优良、具有复合型知识技能的卓越特殊教育教师。

（三）建立高校与地方政府、中小学“三位一体”协同培养新机制

1. 明确全方位协同内容。高校与地方政府、中小学协同制定培养目标、设计课程体系、建设课程资源、组织教学团队、建设实践基地、开展教学研究、评价培养质量。培养中等职业学校教师的高校还需加强与行业企业的协同。

2. 建立合作共赢长效机制。高校与地方政府、中小学建立“权责明晰、优势互补、合作共赢”的长效机制。地方政府统筹规划本地区中小学教师队伍建设，科学预测教师需求的数量和结构，做好招生培养与教师需求之间的有效对接。高校将社会需求信息及时反

馈到教师培养环节，优化整合内部教师教育资源，促进教师培养、培训、研究和服务一体化。中小学全程参与教师培养，积极利用高校智力支持和优质资源，促进教师专业发展。

（四）强化招生就业环节

1. 推进多元化招生选拔改革。通过自主招生、入校后二次选拔、设立面试环节等多样化的方式，遴选乐教适教的优秀学生攻读师范专业。具有自主招生资格的高校，提高自主招生计划中招收师范生的比例。加强入校后二次选拔力度，根据本校特点自行组织测试选拔。设立面试环节，考察学生的综合素质、职业倾向和从教潜质。

2. 开展生动有效的就业教育。加强养成教育，注重未来教师气质培养，营造良好教育文化氛围，引导师范生树立长期从教、终身从教信念。建立完善师范毕业生就业服务体系，鼓励引导师范生到基层特别是农村中小学任教。

（五）推动教育教学改革创新

1. 建立模块化的教师教育课程体系。构建公共基础课程、学科专业课程、教师教育课程比重适当、结构合理、理论与实践深度融合的课程体系。把社会主义核心价值观纳入教师教育课程体系，融入师范生培养全过程。采取将教书育人楷模、一线优秀教师请进课堂等方式，丰富师德教育的内涵与形式。落实《教师教育课程标准（试行）》，打破教育学、心理学、学科教学法“老三门”的课程结构体系，开设模块化、选择性和实践性的教师教育课程。

2. 突出实践导向的教师教育课程改革。紧密结合中小学教育教学实践，全面改革教师教育课程内容。在教师教育课程中充分融入优秀中小学教育教学案例。将学科前沿知识、课程改革和教育研究最新成果充实到教学内容中，及时吸收儿童研究、学习科学、心理科学、信息技术的新成果。

3. 推动以师范生为中心的教学方法变革。推进以“自主、合作、探究”为主要特征的研究型教学改革，提升师范生的学习能力、实践能力和创新能力。充分利用信息技术变革教师教学方式和师范生学习方式，提升师范生信息素养和利用信息技术促进教学的能力。充分发挥毕业论文（设计）在培养师范生的实践能力和反思研究能力方面的重要作用。

4. 开展规范化的实践教学。将实践教学贯穿培养全过程，分段设定目标，确保实践成效。建立稳定的教育实践基地和教育实践经费保障机制，切实落实师范生到中小学教育实践不少于1个学期制度。建立标准化的教育实践规范，对“实践前—实践中—实践后”全过程提出明确要求。实行高校教师和中小学教师共同指导师范生的“双导师制”。建设教育实践管理信息系统平台，探索教育实践现场指导与远程指导相结合的新模式。培养中等职业学校教师的高校还应联合行业企业建立稳定的专业实践基地，实践教学时间不少于1学年。

5. 探索建立社会评价机制。高校结合本校实际制订卓越教师培养标准，试行卓越教师培养质量年度报告制度。准确把握并及时研究分析师范毕业生就业状况和供需情况，不断调整学校的专业设置和课程，增强培养的适应性和针对性。

（六）整合优化教师教育师资队伍

1. 建立教师教育师资队伍共同体。高校整合优化教师资源，加大人才引进力度，配足配齐教师教育类课程教师。聘请中小学、科研机构、企事业单位和教育行政部门的优秀教育工作者、高技能人才到高校担任兼职教师，从事卓越教师培养工作。

2. 形成教师教育师资队伍共同体持续发展的有效机制。鼓励高校与中小学、教研机

构、企事业单位和教育行政部门积极探索“协同教研”“双向互聘”“岗位互换”等教师发展新机制。高校教师教育类课程教师深入中小学、科研机构、企事业单位和教育行政部门兼职任教、挂职实践，每5年累计不少于1年。通过开展国内专项培训、赴境外访学进修、见习观摩等多种形式，提高教师教育类课程教师的专业化水平。在岗位职数、评聘条件等方面专门制定相关政策，为学科课程与教学论教师的职务（职称）晋升创造条件。

（七）加强卓越教师培养计划的组织保障

1. 成立组织管理机构。教育部成立“卓越教师培养计划”专家委员会，负责计划的指导、咨询服务等工作。高校结合本校的办学定位、服务面向和办学优势与特色等，联合地方政府、中小学就卓越计划相应改革项目提交申报方案，经专家委员会评审后，教育部研究确定计划实施高校。计划实施周期为10年。专家委员会对实施效果进行定期检查，实行计划实施高校动态调整机制。

2. 加强政策保障。支持计划实施高校在招生选拔、培养模式、课程体系、师资队伍建设等方面进行综合改革。对具有推免资格的计划实施高校，在安排推免名额时统筹给予支持；对计划实施高校适度增加教育硕士招生计划；在专业学位授予审核工作中，优先支持计划实施并取得成效的高校。鼓励具有推免资格的计划实施高校，在本校推免名额内重点支持教育硕士专业学位的发展。优先支持计划实施高校的学生参与国际合作交流，包括公派出国留学、实习、交换学生等；优先支持计划实施高校相关青年骨干教师国内访学和出国进修。对计划实施高校承担的与卓越教师培养计划相关的中小学教师培训任务，优先纳入国培计划。各地应对计划实施高校在政策、经费投入等方面给予支持，对参与卓越教师培养计划的中小学在办学投入、师资建设等方面给予倾斜。各地各有关高校要认真贯彻落实本意见精神，结合实际，研究制订具体实施方案，确保卓越教师培养计划各项任务落到实处。

（摘自：《教育部关于实施卓越教师培养计划的意见》中国农村教育 2014 第 10 期(总 227 期)）

“卓越教师”培养：目标、课程与模式

为满足我国社会和经济对高素质人才的强烈需求，教育部于2010年启动卓越人才培养计划。三年多来，工程、法律、医学等领域的卓越人才培养计划已全面铺开和大规模实施，但卓越教师培养计划相对滞后，从总的情况看目前尚处于起步和摸索阶段，还有许多问题有待澄清和深入探讨。结合教师发展规律、教师职业特点以及相关经验，就卓越教师职前培养目标、课程、培养模式等三个关键问题展开讨论，可以有助于该计划卓有成效地开展。

（一）遵循教师成长规律，合理定位卓越教师职前培养目标

培养目标是把人造就成什么样的人的一种预期和规定，它规定着人才培养的性质、方向和质量规格，对课程、教学和评价以及学生将来的社会适应性等都会产生根本性的影响。因此，卓越教师培养的首要问题是合理定位培养目标。

所谓培养目标定位的合理性，一是指合乎社会需求，二是指合乎教师成长规律。长期以来，我国师范院校培养目标定位偏低，师范生修完规定的课程学分，通过各科考试，毕业时即可自动获得教师资格证而后从事教学岗位。对师范生的专业素质要求也不高，能够把知识讲清楚即可。这样培养的教师大体能够满足低水平教育的要求。然而时代在向前发

展，随着知识的价值在当今社会越来越充分显现，广大人民群众对优质教育的渴望日益强烈，正如习近平总书记所指出的，“我们的人民热爱生活，期盼有更好的教育，期盼着孩子们能成长得更好”。在这种形势下，师范院校应当主动适应社会需求，提高人才培养规格，为国家培养一大批高素质教师以实现“更好的教育”。这正是国家启动卓越教师培养计划的根本原因。

所谓卓越教师，就是优秀突出、超出寻常的教师，其理想规格是“专业精神朴实高尚”、“专业知识融会贯通”、“专业能力卓著出色”。但是，我们也应清醒地认识到：从教师成长规律来看，一名师范生成长为卓越教师或者说达到卓越教师的理想规格是一个长期积淀的过程，需要经历职前和职后的不断学习和磨炼，师范院校教师教育只是卓越教师的职前培养环节，换言之，是为师范生未来成长为卓越教师奠定基础的阶段，指望本科四年就能培养一名成型的卓越教师是不现实的。正是在这个意义上，我们认为不宜把职前阶段卓越教师培养目标定得过高，比如像有些高校所声称的那样要培养“名师”、“教育家”，事实上也没有哪一位师范生一走出校门就是“名师”和“教育家”的，准确而合理的说法应该是培养专业基础宽厚扎实、发展潜力大的未来卓越教师或未来教育家。

既然师范生成长为卓越教师是一个多阶段、长时期的过程，那么就应根据不同阶段的特点和需要来确定重点支持领域和目标。在职教师身处教育现场，教学经验日益丰富，面对变化着的教育形势，他们更多需要的是教育理念和专业知识的更新，以及已有教学经验的提炼与升华，这是职后培训的重点支持领域。职前培养是教师专业发展的起始阶段，起着奠基的作用，学生需要接受系统的知识学习和专业训练，为未来的教学生涯做好充分准备。因此，这一阶段应该把完善未来卓越教师的知识结构（含通识性知识、学科专业知识、教育专业知识三个方面），以及训练其学科能力和从教能力作为重点目标。实现这些目标，未来卓越教师才能获得较高专业素质和可持续发展的基础与能力。

基于上述认识，我们认为卓越教师职前培养目标应包括如下几个方面：

第一，通过通识性知识的学习，使学生具有深厚的文化底蕴和广博的知识储备，为其“一专多能”、灵活施教打下宽厚的知识基础；第二，通过学科专业课程的学习，使学生精通所任教学科专业知识，提高其学科专业能力，培养其学术素养；第三，系统学习和掌握教育基本理论，形成先进的教育理念，培育热爱教育事业的理想信念，同时，通过见习、实习等，强化教学实践能力训练，使学生具有熟练的从教技能。一言以蔽之，就是培养热爱教育事业，具有广博的文化涵养，扎实的学科功底，先进的教育理念，系统的教育知识和熟练的教学技能的卓越教师后备人才。至于说独到的教育思想、教学主张以及独特的教学个性等成熟的卓越教师的特质，恐怕只能在职后的学习和实践中慢慢养成，职前很难做到。

需要强调的是，鉴于卓越教师的造就不可能一蹴而就，而是一个纵贯职前到职后的培养过程，因此有必要保持卓越教师职后培养目标与职前培养目标的连贯性和递进性，促进进入职场的优秀师范生持续向前发展，最终成为一名真正的卓越教师和教育家。

（二）学科专业课程与教育类课程并重，确保学生具有扎实的学科知识和教学技能

教师职业具有“双专业”特性，既包括学科专业性，又包括教育专业性；既要牢固掌握任教学科知识和技能，又要精通教育知识和方法。但是，我国高师教师教育课程一直存在重“学科”、轻“教育”的问题，教育类课程所占比重明显偏低，以致很多高师毕业生因教育素养不足而不能很好地适应教师工作岗位的要求。

鉴于此，各高校在实施“卓越教师培养计划”时，纷纷对课程体系进行了调整，在过去“老三门”基础上拓展了教育类课程设置，强化了教育实践环节，在一定程度上优化了课程结构，特别是有助于培养对象教育专业能力的养成。然而遗憾的是，学科专业课程没有得到同等的重视，许多高校“卓越教师培养方案”中学科专业方面的改革力度很小，几乎通篇都是就教育论教育，存在削弱学科专业课程的倾向。针对以往高师院校轻视教育专业的不足，适当增加教育类课程的分量是完全必要的，但若因此而疏忽或弱化学科专业课程，付出的代价可能难以想象，毕竟学科素养对一名教师来说极为重要。

因为教师对所任教学科的理解与信念是确定教学目标、选择教学内容及教学策略的基础，现实中的很多教学问题恰恰是因为教师对学科知识缺乏深刻的理解造成的。另外，根据我们的调查，许多中小学校长和资深教师坚持认为，一名优秀教师的成长，与他们具备的深厚的学科知识功底密切相关，真正有发展后劲的恰恰是那些学科专业能力强的高师毕业生。还有研究表明，“往往是大学四年的学科专业基础，决定着教师对知识的理解，决定着教师的视野、眼界和可挖掘的发展潜力。”所以，在面向卓越教师培养的课程体系中，学科专业课程与教育类课程应得到同样的重视。

此外，原有的学科专业课程较普遍地存在忽视能力培养、与基础教育脱节、课程之间联系性不强等严重问题，极不适应“卓越教师”培养要求，也需要通过加大改革力度来加强其系统性、针对性和实践性，以确保学生全面获得未来从教所需要的学科知识和扎实的学科能力。

（三）吸纳中小学全程参与培养过程，实行“U-S”合作培养模式

“卓越教师的造就是多主体、多因素合力的结果”，理论与实践结合是培养卓越教师的关键，也是必由之路。从国际上看，“大学本位”的教师教育模式因为容易脱离基础教育实际而受到越来越多的质疑，中小学参与教师培养已成为一种全球化的趋势。英国倡导校本教师教育，强调中小学成为教师培养的责任主体，强调引导师范生在经验中学会教学；美国联邦教育部出台“五部分提高计划”，其中规定教师教育机构要与地方学校结为伙伴，共同开发和实施教师教育方案；澳大利亚政府积极推动大学与中小学的伙伴合作，并强调中小学教师参与大学课堂。人们之所以对协同培养的模式产生兴趣，是因为它联结了教师教育中长期分离的两个主要部分：教育理论与教育实践、教育研究者与教育实践者、教师教育与基础教育，是提升教师培养质量的有效途径。教育部在《关于全面提高高等教育质量的若干意见》中也提出，实施卓越教师培养计划，要以提高实践能力为重点，吸纳中小学全程参与培养过程，形成高校与中小学（U-S）协同育人的培养模式，以期从根本上扭转由高校“单打独斗”培养教师的局面。在U-S合作模式建构过程中，要精心培育合作伙伴关系，建立健全保障机制，选聘中小学名师加盟师资团队，协同变革培养方式，形成理论课程与实践教学相互支持、相互促进的格局，整合一切优势资源和条件培养优质师资。

1. 培育伙伴关系。师范院校要吸纳中小学深度参与卓越教师培养过程，前提条件是与之建立一种平等、互信、互助、双赢的合作伙伴关系。要建立这种伙伴关系，高校必须充分认识到中小学在教师培养过程中的优势和作用，把中小学视为教师教育的不可或缺的主体；另外，还要想方设法增进大学与中小学之间的交流、理解和信任，关注中小学的利益诉求并利用自身的优势帮助其解决一些实际问题。如：为中小学教师专业发展提供培训服务；帮助解决中小学在发展中遇到的难题；为中小学的校本教研提供专业引领等。在这些过程中，中小学同时能深切地感受到要想提升办学层次和品位，离不开大学的支持与帮助，

一种共生互补的合作伙伴关系就会逐步形成，一些中小学也会乐意加入教师教育行列。

2. 建立保障机制。作为一项长远的举措，大学与中小学合作培养卓越教师必须建立长效机制，以确保伙伴合作持续有效地开展下去，这需要建立健全相应的保障条件。

一是国家的政策支持。协同培养是大学和中小学两个利益主体之间的合作，“必须有第三方进行协调、规范和服务，这样才能保证合作顺利而长久地进行。这第三方就是政府，要责无旁贷承担起相应的责任。”从“卓越教师培养计划”运行的实际情况看，当务之急是政府及其教育主管部门要出台相关政策和法规，规定中小学是教师教育的责任主体之一；有相应的激励措施吸引优质中小学成为高校稳固的教育实践基地；明确高校、中小学和个人在卓越教师培养过程中的责、权、利，促进合作教育的规范化和良性发展。

二是组织保障和沟通机制的建立。要想把各方力量聚合在一起并形成协同育人的长效机制，组织机构和沟通机制的建立必不可少。师范院校可牵头成立“高师—中小学合作委员会”（委员会由高校、教育主管部门和中小学三方的人员组成），签订合作协议，明确各方的职责、任务以及管理办法，共同负责审议“卓越教师培养方案”（含课程设置和各门课程教学大纲），并对实施过程进行监控和指导。委员会要定期召开会议，对合作过程中出现的一些问题进行沟通 and 民主协商，商议解决办法，确保“协同育人”持续有效地开展下去。

3. 选聘中小学教师加盟高校师资团队。高校教师长于理论研究，在培养未来卓越教师的理论素养和专业知识方面有优势，但是普遍缺少基础教育的经历和经验，不能完全胜任卓越教师培养的重任，需要中小学教师加盟，让他们在培养学生的教学实践能力方面发挥重要作用。一是聘请中小学名师来高校兼职授课或开办讲座，发挥其教学经验丰富的优势，向未来卓越教师传授教学实践知识。福建师范大学选聘中小学名师担任《班主任工作》等实践性较强课程的主讲教师，还坚持开展“名师讲堂”系列活动（邀请地方教育局长、重点中学校长、特级教师走上大学讲台，为学生上示范课或作专题讲座），已取得了显著的成效。二是选聘中小学教师担任教学实践导师。为每位卓越教师培养对象配备校内、校外导师各一名，从高校遴选一位教师担任其学科专业导师，再从校外的合作学校为其选聘一名教学实践导师。校内导师侧重对学生的专业学习进行指导；校外导师主要负责带领学生获得现场体验，进行教育见习和实习，帮助其提高教学实践技能。

4. 采用“理论—实践交替循环”的培养方式。“培养方式是培养模式的核心和落脚点，它是指培养过程，以及培养内容的组合方式。”如何贯通理论与实践是建构卓越教师培养方式的关键。我国师范院校长期实行的是“理论讲授+实习”的培养方式，即前面三年学习理论课程，仅仅到大四上学期才有一次集中的教育见习和实习（时间较短，一般是6-8周），理论课程缺乏经验支撑，见习、实习又得不到及时充分的理论指导，二者处于双向脱节状态，“这样的培养方式及状况与大学和中小学之间的联系松散，甚至相互隔绝有关。”

在U-S伙伴合作的背景下，我们主张采用校内学习和校外实践交替进行（理论与实践交替循环）的方式培养卓越教师。具体来说：在时间和空间上，校外的实践教学与校内的理论课程交叉进行，将原来集中的教育见习和实习分散安排到每一个学期（坚持四年“不断线”），总共的时间累计不少于18周，实践体验贯穿学生四年学习的全过程；在内容上，合作双方通过协商统筹安排实践课程内容（设计成循序渐进的系列），并使之与理论学习的内容相互配合，形成内在关联。这样不仅可以有计划、有步骤地训练师范生的教学

实践能力,而且还能形成校内培养与校外学习以及理论课程与实践教学相互支持、相互促进的格局。这种理论与实践的穿插交融、螺旋上升,符合人类的学习规律,十分有利于卓越教师的培养。

新的时代呼唤更多卓越教师脱颖而出,高师院校作为教师教育的主体,应认清形势,锐意改革,创造性地实施“卓越教师培养计划”,为国家培养一大批卓越教师后备人才。

(摘自:《“卓越教师”培养:目标、课程与模式》国家教育行政学院学报2014.6)

开展卓越教师培养的探索与思考

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》明确提出,要“努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍”。教师教育作为教育事业的工作母机,对于提高教师队伍整体素质、加强教师队伍建设具有先导性和决定性的作用。在新的历史发展时期,教师队伍建设面临新的要求和严峻挑战,教师教育改革发展具有更加突出的战略意义。大力培养高素质师范生,为基础教育输送卓越师资,是新时期高等师范院校肩负的重要任务。

(一) 高等师范院校教师培养工作面临的问题

近年来,我国教师教育事业的改革与发展取得了显著成就,但传统教师教育培养体系相对封闭、培养模式相对单一、教师专业化程度不高等弊端依然存在,还不能适应教师专业化发展需要和全面建设小康社会的目标要求。主要体现在:

一是与基础教育联系还不够紧密。近年来,中小学校以基础教育课程改革为核心开展了系列改革,基础教育改革和发展的速度不断加快,但高等师范院校与中小学校的沟通协作机制还不完善,高校与中小学、地方教育部门、教研部门联合培养教师的机制没有形成,高等师范院校的教师培养工作不能及时反映并满足基础教育需求。

二是教师培养专业化程度有待提高。近年来,高等师范院校改变了过去教师培养“老三门”的做法,通过增设教师教育课程等方式,加大了教师教育专门环节的培养力度,但培养过程的针对性、科学性还有待于进一步增强,尤其是针对不同区域基础教育发展需要的特殊培养措施还不够。

三是学术性与师范性的矛盾有待解决。长期以来,由于教师职业既需要掌握一定的学科专业知识,又需要掌握一定的教育教学知识,高等师范院校一般采用学科专业+教育教学环节培养的方式进行学生培养,长期存在学术性与师范性的矛盾,还无法以学术为基础、以师范为特色,从根本上促进学术性与师范性的融合。

四是“术”与“道”的关系有待协调。随着教育改革的深入,教育事业对于教育家的呼唤越来越强烈,师范学生要具有教育家精神和发展潜力,除要加强专业知识、专业能力培养之外,更重要的应在于教师道德、职业精神和教育理想的培育。但目前高等师范院校在对具体能力的“术”的训练上更为突出,对于教育理想等“道”的培育相对较少。

(二) 卓越教师培养的目标与要求

针对上述问题与差距,高等师范院校必须从根本上探索教师教育模式改革,将教师职前教育和职后教育有机结合起来,提高教师教育的整体水平,提高教师综合素养和专业化水平。根据“卓越教师培养体制改革试点”项目方案,学校培养的师范生应具有以下特征:

具有坚定的职业信念，愿意并乐于终身从教；具有高尚的职业道德，有着强烈的教书育人的责任感和使命感，能够成为学生健康成长的指导者和引路人；具有精深的专业知识，牢固掌握特定学科的专门知识，并根据工作需要掌握一定其他学科的专业知识；具有突出的专业素养，既包括学科专业素养，也包括教育教学的素养；具有扎实的专业能力，既包括特定学科的专业能力，又包括从事教育工作的特殊能力；具有较强的创新精神，能够及时发现、分析、解决教育工作所存在的问题，促进教育事业的健康发展；具有可持续发展能力，既能在毕业之后较快地适应教育工作，又能在终身专业发展具有良好的潜质，通过后续培养能较快成长为中小学学科带头人和骨干教师。

（三）加强卓越教师培养的实践探索

长期以来，四川师范大学坚持以教师教育为主要特色，不断深化教师教育改革，努力推进教师培养培训的专业化。在新的发展时期，四川师大将坚持以培养卓越教师为目标，通过改革人才培养体制，创新人才培养模式，优化人才培养平台，完善人才培养过程，积极探索和构建职前职后一体化的教师教育培养培训体制和机制。

一是创新卓越教师培养模式。学校不断更新人才培养理念，树立分类培养、因材施教、人人成才的人才培养观念，促进全体师范生的全面发展；瞄准培养卓越教师的培养目标，立足基础教育发展实际，完善师范生培养方案和培养制度，实施中小学教师专业化培养；完善“双学位”教育制度，加大跨学科复合型师资培养力度，满足不同区域、不同类型学校对优秀教师的需求；加强“优质课程建设项目”、“实践教学创新项目”、“学生科研创新项目”等系列项目建设，为卓越教师培养提供优质的课程平台、实践平台和科研平台，不断加强对卓越教师创新精神和实践能力的培养。同时，在卓越教师培养过程中，学校进一步加强了职前培养环节对职后教育资源的引入和应用，创造条件使在校学生积极参与职后培训的相关工作，不断优化职前职后一体化的教师教育体系，努力使卓越教师培养更加符合基础教育需求。学校将努力创新工作机制，打破传统封闭的师范生培养体系，努力吸纳市州教育局、中小学、教研部门和优质职后培训资源全面参与卓越教师的培养，努力形成高校、市州教育局、中小学校三方联动的卓越教师培养机制。

二是实施卓越教师培养专项计划。立足职前培养和职后培训不同环节的功能定位，学校以实施专项计划为突破口，努力完善职前职后一体化的教师教育体系，优化高校、市州教育局、中小学三方联动的卓越教师培养机制。在师范生职前教育方面，学校以创设“陶行知创新实验班”为载体，同时开展双学位教育，以加强学生综合素质、创新精神和实践能力为重点，探索大众化背景下的卓越教师的培养机制；以专业学位为主要载体，创新招生选拔制度，选拔优秀应届本科学生和优秀在职教师进入研究生层面培养，探索中小学带头人和教育名家的培养机制；加强对优质职后培训资源和中小学一线实践资源的引进和运用，以基础教育事业改革发展需求为导向，以职后教育反哺职前培养，在职前培养环节强化职前职后一体化教师教育体系；选拔中小学一线优秀教师、教研员和有实践经验的研究生担任本科学生导师，形成职前职后一体、高校与市州教育局和中小学协作、本科教育与研究生教育衔接的卓越教师培养机制。

在中小学教师职后培训方面，学校以实施“国培计划”等高层次培训项目为载体，创新培训模式和方法，以基础教育改革实践需求为导向，形成中小学教师队伍专业化发展的长效支撑机制；与职前培养结合，实施师范生顶岗实习与中小学置换培训工作，选拔中小学骨干教师，创新非学历培训模式，探索卓越教师的培训机制，加强对本省中小学学科带

头人和教育名家培养的支持；创新工作机制，选拔优秀师范本科学生和研究生，参与职后培训，搭建在校学生与在职教师的交流合作平台，实现在校师范生和中小学教师的双向提升；加强职后培训资源建设，形成与职前培养互通衔接的资源共享机制，努力形成职前培养支持职后培训、职后培训反哺职前教育的职前职后一体化的教师教育体系。

三是建立多方参与的联合培养机制。学校积极探索建立与地方教育局、教育研究机构、中小学校联合开展卓越教师培养的机制，具体包括：一是努力形成以市州教育局、中小学校需求为导向的“订单培养”的合作培养机制，不断加强卓越教师培养的针对性和实效性；二是努力形成与地方教育局、中小学校联合开展卓越教师培养的机制，利用“顶岗实习、置换培训”等平台，强化在校学生顶岗实习的机制，促进地方教育局在师范生顶岗实习等工作中，切实履行管理责任、经济责任等；三是努力与教研机构、中小学校形成“联合培养”的合作机制，由高校、市州教育局共同选择优秀中小学，将其建成卓越教师培养的教学能力实践基地、专业发展的研修基地和教师能力的提高基地，选拔中小学一线优秀教师、教研员进入并参与卓越教师培养，担任在校学生专业发展导师，增强卓越教师培养的实践保障。

四是加强卓越教师培养体制改革的条件保障。学校实施了“教师能力提升计划”，加快对高校教师尤其是教师教育类专业教师的理论提升和实践训练，提升教师的理论素养和行动能力，为卓越教师培养提供师资保障。学校实施了“教学质量攀登计划”，与“高等学校本科教学改革与教学质量工程”建设结合，建立一批具有集成优势和合力的，以教师教育为主要特色的高水平项目，为卓越教师的培养提供有力支撑。学校实施了“特色专业建设项目”，加强师范专业建设，不断强化师范类专业各个环节的改革和建设，为卓越教师培养提供专业保障和实施平台。学校实施了“教学管理创新项目”，加快卓越教师培养的制度创新，提升卓越教师培养管理的管理和服务水平，破除卓越教师培养中的制度性障碍，为卓越教师培养提供制度保障。

同时，学校加快了教学资源建设，以现有精品课程网、质量工程信息网、中小学教材资源库、中小学教学音像资源库等为依托，整合四川省教师教育网络联盟等平台，构建纸质与电子、实体与网络相结合的卓越教师培养的资源平台，为卓越教师培养提供资源保障。学校也加快了教学条件建设，以国家级实验教学示范中心“师范生教学能力综合训练中心”为主要载体，加快卓越教师培养的校内实验实训基地建设；与地方教育局、中小学校、教研机构联合，拓展原有教育实习基地功能，从教师教育职前职后一体化需要出发，加强校外时间基地建设，使其成为卓越教师培养的教学能力实践基地、专业发展的研修基地和教师能力的提高基地，为职前职后一体化的教师教育体系 and 高校、市州教育局、中小学三方互动的合作培养机制的形成提供条件支撑。

五是完善卓越教师培养的职前职后一体化体系。学校不断优化职前职后一体化的教师教育体系，完善职后教育反哺职前教育、职前教育支持职后教育的职前职后一体化机制。一是创新工作机制，实现职前职后教育需求对接，形成职前职后一体化的卓越教师培养机制；二是创新交流机制，构建资源互换和共享平台，促进“国培计划”等培训资源进入人才培养，形成职前职后一体化的资源共享机制；三是设立追踪机制，为卓越教师培养提供持续保障，形成职前职后一体化的卓越教师专业发展支撑机制；四是完善专家遴选、培养和使用机制，构建四川教师教育专家资源库，形成职前职后一体化的专家保障机制。

（摘自：《开展卓越教师培养的探索与思考》中国高等教育2011.13、14）