

2018年“青蓝计划”培训开班典礼举行--北京教育学院贴近一线教育教学需要开展专业化培训(人民网)

2018年09月16日 09:23 人民网-教育频道



人民网北京9月16日电（记者 张雨）为贯彻落实党中央、国务院以及北京市《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》，立足于服务首都发展大局、着力提升首都基础教育教师专业素质能力，9月15日，北京教育学院面向北京市中小学校长教师培训体系中的一环——针对一线从事中小学幼教育实践教学的优秀青年教师的“青蓝计划”培训项目开班，这意味着又一批北京市优秀青年教师将接受更加专业、精准、贴近教学一线的高水准培训。

何为“青蓝计划”？

——分层分类分岗 为优秀青年教师量身定制的培训

按照北京市《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》关于“完善中小学、幼儿园教师全员培训制度和分类、分层、分岗培训体系”的要求，“青蓝计划”将培养对象锁定在一线从事中小学幼教育教学实践的优秀青年教师。他们教龄一般在10年左右，具备中级及以上专业技术职称，具有较高的专业发展潜力。“青蓝计划”将通过为期2年320学时的培训，帮助学员对接未来社会未来教育的要求，培养一批教育教学综合素质良好、在管理、科研或教学某一领域具有专长的、在北京基础教育领域发挥示范创新引领作用的优秀青年教育人才，为《意见》中提出的建设高素质专业化基础教育教师队伍要求服务。

“青蓝计划”项目于2017年开始初次尝试，经过一年的探索实践，积累了丰富的经验。在筹备今年的项目时，北京教育学院认真学习《意见》精神，将《意见》中关于提高教师培训质量、创新教师培养模式的要求落实到项目中，将提升教师思想政治素质、全面加强师德师风建设与提升教师专业素质能力的要求贯穿于培训的课程中。

北京教育学院院长何劲松说，“青蓝计划”项目提出，必须按照习近平总书记“四有好老师”、“四个引路人”和“四个相统一”的要求，坚持德育为先，将思想政治工作贯通其中，全面加强干部教师职业理想、职业道德、法治和心理健康教育。同时，项目认真研究了课程内容的科学性和针对性，力求能够切实解决学员的问题、满足学员的学习需求，在相关教育教学理论的指导

下，基于干部教师的真实工作情境、工作任务和工作过程，结合实践案例进行理论实践一体化的课程设计。在这个基础上，还尤其注意了充分体现时代性特征，充分反映教育教学改革发展的趋势和学科发展前沿领域的知识。

能够进入“青蓝计划”项目学习的教师都是经过层层筛选产生的。据北京教育学院教务处副处长王钦忠介绍，今年的学员选拔测试工作就是在历经各区推荐——选拔测试——测试结果评判——录取结果和议等严格程序后，最终从北京 16 个区、及燕山区推荐的 351 人教师，48 名校长中选拔录取了 364 人。其中青年学科教师 306 人，涵盖北京市学前、小学、初中和高中 4 个学段，涉及 14 个学科；青年干部 58 人，含幼儿园园长 20 人，中小学校长 38 人。



“青蓝计划”有什么特点？

——培训重在专业化 贴近一线才能有的放矢

教师培训的基本目标是提高教师的学科素养与学科育人能力，只有具备扎实的专业知识功底才能在教育实践中时时处处育人。北京教育学院的老师们深知，要紧密结合教育教学一线实际，以落实新课标新教材要求和转变教育观念、改进教学方法为重点，组织高质量培训，使教师静心钻研教学，才能切实提升教学培训水平。

“青蓝计划”项目在课程建设上下足了功夫，学院的老师们充分开展了实践调研和理论分析，对培养对象的发展需求、对他们的工作岗位实施典型工作任务分析，筛选出典型工作，分析完

成典型工作所需要的知识与能力，以此作为课程建设的实践依据；在进行工作分析的基础上，还进行了深入的文献研究和课程框架构建，确定课程建设的理论基础。

这些努力，在之前的培训中已经得到了证明。正如 2017 年“青蓝计划”的学员、北京市朝阳区外国语学院教师程现亮说的那样，“对于‘青蓝班’的课程体系和内容，感触最大的在于其系统性和科学性。课程构架全面而系统，课程几乎没有单纯的讲座式，以小组合作为主的工作坊、论坛等新的学习形式，学习和实践相结合，使学习更加科学，更加符合认知规律。除此之外，‘青蓝班’的课程非常的前沿，并具有国际视野。从‘UbD 基于理解的课程设计’到‘戏剧教育’，从‘整本书阅读’到‘专题教学’，每次学习都持续一整天，酣畅淋漓、回味无穷。”每次学习到了新的教学方式，他都第一时间运用到自己的班级：学习完“戏剧教育”，就尝试用“定格画面”的方式讲古诗；学习完“基于评价的课程设计”，就尝试给学生留作业时候明确提出评价标准，以评价促进学生的提升……学生对新鲜活泼的教学形式也非常喜闻乐道，学习兴趣和学习效果大大增加了。



“青蓝计划”效果怎样？

——强化以学员为本 创新培训模式提高实效

“青蓝计划”培训课程内容，坚持方向性原则，坚决按照习近平总书记“四有好老师”、“四个引路人”和“四个相统一”的要求，坚持德育为先，将思想政治工作贯通其中，全面加强干部教师职业理想、职业道德、法治和心理健康教育。在此基础上，强化以学员为本的理念，不断创新培训模式，切实提高培训效果。

在此前的“青蓝计划”培训中，非常注重学员学习内容的实践转化。如数科学院要求每个学员每次课后都要写出一份“自主实践记录单”，让学员写下“我在本次培训收获的5点内容”、“我能实际运用的3点”和“我计划立刻应用的1点”，然后再针对1点应用写出“行动过层记录”、“行动反思”和“行动再设计”。这种方式有力的促进了学员的实践转化。在期末组织的

研讨交流中，“青蓝计划”学员们充分展示了他们将学习成果应用到工作实践中的一些案例，比如，将“焦点讨论法”应用到学科教学中，将“教师领导力”应用到教研组管理中，将“积极心理学”应用到学生管理中，将“教育科研方法”应用到自己的研究反思中。

再如小学数学专业，在培训时就为学员们设置了四门专业选修课，《数学教育经典著作导读》为其中之首。专业选修课的开设主要意义在于帮助老师接近经典、阅读经典，理解并结合实际教育教学工作体会经典著作的意义和价值，为教学指引方向。经典著作导读从荷兰教育家弗赖登塔尔的《作为教育任务的数学》一书读起，小学数学教研室的老师们介绍了弗赖登塔尔的生平及其主要教育观点，进行全书脉络梳理，并着重对弗赖登塔尔提出的“再创造”和“数学化”进行了分析和解读，分享了自己的阅读心得以及对各章节的理解，并精心制作了阅读卡片。之后，老师们把课前调研中针对重点章节阅读中大家提出的问题和困惑进行了分类，按照类别进行“精读释疑”，帮大家澄清了“真实的数学”与“学校的数学”的区别、“再创造”的内涵、“产婆术”与再创造的关系以及学习层次在再创造中的重要作用。同时也纠正了老师们对“再创造”的一些错误认识。



为什么要做“青蓝计划”？

——培训重在分层分类 针对特定对象才能突出重点

“青蓝计划”项目，只是北京教育学院培训体系中的一个。近年来，北京教育学院不断推进人才培养模式改革，基于发展规律构建和完善人才培养体系，提出要针对分层、分类、分岗不同教师群体的学习需求，以职业能力提升为重点，构建优质、精准、灵活的人才培养体系。

学院在坚持高等教育的办学规律和干部教师成长发展规律基础上，充分发挥成人教育、教师教育、职业教育的先进理论与教育教学实践相结合的优势，根据新入职教师、成熟型教师、专家型教师等的教师不同发展阶段，探索构建以教师专业发展阶段为

基础的三级培养体系，除了此次开班的以优秀青年教育人才为培养对象的“青蓝计划”外，还包含以新入职教师为培养对象的“启航计划”，以及以特级教师、市级学科带头人或优秀市级骨干教师为培养对象的“卓越计划”。同时，还开展了支持乡村教师发展的“协同创新学校计划”，响应教育综合改革政策举措要求而及时推出的各类特色专题培训。

仅去年一年，北京教育学院的“启航计划”、“青蓝计划”、“卓越计划”、“协同创新学校计划”等各类项目就培训了 12162 名北京市中小学、幼儿园的干部教师。

此外，北京教育学院还大力支持北京副中心建设，实施了“支持通州教师发展专项计划”；积极响应国家京津冀一体化发展战略，开展京津冀教师（校长）培训；积极助力边远地区教育发展，开展援助培训。在北京市教委、北京市对口支援办公室的领导下，面向和田、乌兰察布开展援助培训项目。

“青蓝计划”让青年教师更优秀（光明日报）

2018-09-19 15:49 光明日报客户端

9月15日，北京教育学院面向北京市中小学校长教师培训体系中的一环——针对一线从事中小学幼教育实践的优秀青年教师的“青蓝计划”培训项目开班，这意味着又一批北京市优秀青年教师将接受更加专业、精准、贴近教学一线的高水准培训。按照北京市《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》关于“完善中小学、幼儿园教师全员培训制度和分类、分层、分岗培训体系”的要求，“青蓝计划”将培养对象锁定在一线从事中小学幼教育实践的优秀青年教师。他们教龄一般在10年左右，具备中级及以上专业技术职称，具有较高的专业发展潜质。“青蓝计划”将通过为期2年320学时的培训，帮助学员对接未来社会未来教育的要求，培养一批教育教学综合素质良好、在管理、科研或教学某一领域具有专长的、在北京基础教育领域发挥示范创新引领作用的优秀青年教育人才，为《意见》中提出的建设高素质专业化基础教育教师队伍要求服务。

能够进入“青蓝计划”项目学习的教师都是经过层层筛选产生的，最终从北京16个区、及燕山区推荐的351人教师，48名校长中选拔录取了364人。其中青年学科教师306人，涵盖北京市学前、小学、初中和高中4个学段，涉及14个学科；青年干部58人，含幼儿园园长20人，中小学校长38人。

“青蓝计划”培训课程内容，坚持方向性原则，坚持德育为先，将思想政治工作贯通其中，全面加强干部教师职业理想、职业道德、法治和心理健康教育。在此基础上，强化以学员为本的理念，不断创新培训模式，切实提高培训效果。

在此前的“青蓝计划”培训中，非常注重学员学习内容的实践转化。如数科学院要求每个学员每次课后都要写出一份“自主实践记录单”，让学员写下“我

在本次培训收获的5点内容”“我能实际运用的3点”和“我计划立刻应用的1点”，然后再针对1点应用写出“行动过程记录”“行动反思”“行动再设计”。这种方式有力地促进了学员的实践转化。在期末组织的研讨交流中，“青蓝计划”学员们充分展示了他们将学习成果应用到工作实践中的一些案例，比如，将“焦点讨论法”应用到学科教学中，将“教师领导力”应用到教研组管理中，将“积极心理学”应用到学生管理中，将“教育科研方法”应用到自己的研究反思中。

如小学数学专业，在培训时就为学员们设置了四门专业选修课，《数学教育经典著作导读》为其中之首。专业选修课的开设主要意义在于帮助老师接近经典、阅读经典，理解并结合实际教育教学工作体会经典著作的意义和价值，为教学指引方向。经典著作导读从荷兰教育家弗赖登塔尔的《作为教育任务的数学》一书读起，小学数学教研室的老师们介绍了弗赖登塔尔的生平及其主要教育观点，进行全书脉络梳理，并着重对弗赖登塔尔提出的“再创造”和“数学化”进行了分析和解读，分享了自己的阅读心得以及对各章节的理解，并精心制作了阅读卡片。之后，老师们把课前调研中针对重点章节阅读中大家提出的问题和困惑进行了分类，按照类别进行“精读释疑”，帮大家澄清了“真实的数学”与“学校的数学”的区别、“再创造”的内涵、“产婆术”与再创造的关系以及学习层次在再创造中的重要作用。同时也纠正了老师们对“再创造”的一些错误认识。

（光明融媒体记者靳晓燕）

6 位教育大咖揭秘：卓越教师原来是这样炼成的！

（现代教育报）

2018年10月16日 现代教育报 微信公众号

日前，北京教育学院以“迈向新时代的教师培训和专业发展”为主题的第三届基础教育人才发展20人北京论坛举行。

此次论坛设三个子论坛，与会专家分别围绕“教育现代化对教师专业发展的新挑战”“北京市卓越教师队伍的打造与培养路径”和“信息技术支持的教师培训与专业发展”等问题分享了有关理论研究和实践探索的最新成果。本期我们集中报道论坛盛况，分享教育大咖们的真知灼见。

学校经验

分类指导打造卓越教师队伍

周建华（中国人民大学附属中学党委书记、副校长）

什么是卓越教师？在人大附中，我们通过实践认为，卓越教师需要具备两种意识和两类能力。两种意识，一是教育意识，教师必须首先是育人的使者；二是学习意识，卓越教师应当是终身学习者。两类能力，一是学科问题专业决策处理的能力，卓越教师应该是教学的名师；二是对实践活动的实践反思能力，我们认为，卓越教师更应该是教育的名家。

面对优秀教师群体的培养，人大附中采用青年教师成长计划、骨干教师优才计划、专家教师培育计划等分类指导策略。此外，学校特别注重全体教师基本功的建设。我们认为，教学理念要顶天、教学基本功要立地，为把基本功的软件练成硬件，人大附中每年都要举行基本功大赛。

面对教师个体，学校则搭建课程开发平台、课堂教学改革平台、私人定制等专业发展平台，打造卓越教师队伍。学校鼓励教师走进课堂做研究、讲故事，将听懂的内容内化后外示出来，同时还要在实践基础上进行概括。人大附中通过反思实践、同伴互助、专业引领三个支架，在卓越教师的专业发展方面不断进行着探索。

培养具有家国情怀的领袖型教师

王欢（北京市史家教育集团校长、正高级教师）

激活教师发展内动力，是深化新时代教师队伍建设的改革关键所在。史家教育集团倡导“做好老师，办好教育”，基于教师专业发展的“动力群”构建，“群动力”激发，层层递进构划了教师队伍发展方略、方向，从专业精神、专业能力、专业态度、专业自觉进行了教师的价值标准的固化。

引领老师具备标杆作用，成为品德高尚、具有科研能力、拥有学术影响力并形成专业成果的“领袖型教师”。集团着力打破过去教师各自隔离的工作局面，营造合作的学校文化，生成专业的学习共同体，形成“领袖教师群”，致力于将老师培养成为把责任当自觉、把职业为幸福的“具有家国情怀的史家人”。

对于好教师的培养，则从几个方面构建：

第一，基于真实育人情景的专业赋权。即赋予老师专业决策权、选择权和发展权，希望老师在工作与研究过程中，不离开真实场景。

第二，让老师有崇敬的教师楷模。学校设立了“教育家卓立奖”，每年都颁发此奖项。

第三，内涵生发，通过项目让大多数老师变被动执行者为主动变革者，成为“有潜心教书育人能力，有热爱教育事业定力”的好老师。

专家视角

以高质量研修团队促教师专业成长

吴正宪（北京教育科学研究院正高级教师）

面对新时代，如何通过更有效的教师研修来促进教师群体的专业进步和成长，唤醒教师自主发展的愿望，一直是我们思考的问题。

我们认为，团队研修真正价值在于通过优秀教师的引领，带动教师群体的专业提高；这需要激发教师的内需，还要基于真实教学问题，通过平等、民主的研修过程，将教师在日常教学中积累的个体经验升华为有益于教师群体专业成长的资源，让教师在深刻的专业思考中获得难忘的研修经历。

首先，正确的价值追求是教师专业发展的基础。教师专业发展一定从职业认同、职业情怀、教学智慧、教育信仰谈起，从思想、情感入手，引领其成为有境界、有情怀、有主张、有学识的老师。其次，建立人人平等、民主和谐、资源互补、共同发展的研修文化是教师专业发展的保障。

再次，坚守研究是教师专业发展不竭动力。教师有了自我反思才能知道专业需求，进而想办法获得进步。

最后，完成挑战性的任务是教师专业发展的动力。教师在承担超越自身既有知识经验的任务时，如带领他人开展教学实践改进，设计并主持专题研修，承担教研活动规划与实施，完成专题研究等，往往能够极大地增强自主学习需求和发展潜力，获得显著进步。

教育科研加速优秀教师发展

吴颖惠（北京市海淀区教育科学研究院院长）

如何提高教师的专业能力与水平，成为促进教师专业发展的重要内容。教育科研能够促进教师专业成长。教师工作平凡而又琐碎，简单而又重复，嘈杂而又艰辛。如果让这些工作有一种思想境界，有诗与远方，就只能依靠教育科研，一种学术思想境界。

优秀教师成长历程一般要经历四个阶段：

一是热爱教学教育——基本功、教书匠。工匠精神不等于工匠。

二是热爱阅读学习——从各种交流或阅读中获得信息、知识。

三是热爱分享经验——愿意在各种场合分享经验、交流思想。

四是热爱教育反思——喜欢用日志、随笔、案例、论文等方式记录自己的教育经历、历程中的感悟。

实际上，优秀教师成长过程就是参与教育科研的过程。基层教育科研部门都不仅承担着丰富教育理论，推进教育改革的任务，而且承担提升教师专业能力与水平的历史使命。

教育科研能够着力提升教师的“听说读写”的学习力，着力培养教师的认知力、学习力，促进教师专业发展。

建立深度研修模型，探索卓越教师发展之路

顿继安（北京教育学院数学与科学教育学院院长）

卓越教师工作室是北京教育学院整体设计的项目，对卓越教师的培养进行了一定的探索。在卓越教师工作室中，通过建立教师深度研修模型，明确了“学科

高观点+学生立场”作为“好的教学”的标准并将其作为教师的专业发展方向，以现代教育理念作为培训课程设计的指导思想并贯穿于培训始终。

在卓越教师的培养过程中，深度研修模型在两个层面发挥了重要作用：

一是在后台即成为卓越教师工作室研修活动的设计与组织的理论基础，深度研修模型成为诊断入室教师专业发展状况、发现其优势与特色的框架，也为入室教师的自主发展明确了方向；

二是在前台即确定研修内容中发挥的作用，负责人与入室教师共同开展关于深度研修模型及其要素的研究，丰富并深化了对教学和教研活动的认识，也优化了深度研修模型。

卓越教师成长有术亦有道

沙培宁（《中小学管理》原主编，编审；明远教育书院学术委员会秘书长）

优秀教师永远在寻找自己专业领域发展的制高点。这里既包括研究，效仿教育名家楷模，也包括寻找自身发展更高的可能。优秀教师总在不断问自己：这节课让学生怎么学、怎么讲可以让学生更理解。他们不光有课堂教学和育人的实践，还在不断提升研究性实践的水平。

教师的专业发展是成人学习，要从外在的自我走向内在的自我，需要形成一种自觉。

理论和实践是双向还原的，术和道可以双向转换，老师有了理论要尝试还原成课堂实际，解释出好的原因，然后再深入思考，通过整体关照、抽象提炼还原成教学设计，最后再次还原成背后的教学理念。教师要专注持久地研究，抓住一个课题、一个小领域，坚持研究下去。

要营造卓越教师成长的管理环境。学校管理者绝对不能把教师当工具，而是应该面向卓越教师成长，实行高起点、高信任、高弹性，底线加自主的管理，应该给予教师更高的专业地位。

作者：现代教育报记者 雷灵 整理

打造“顶天立地”的教师队伍--北京市培养教师队伍的实践探索（人民政协报）

2018年10月17日 人民政协报 第8149期

本报记者：郭帅

形体课作为高中艺术课程之一，曾被认为是女生的专利。如何张扬男生的青春活力，通过形体课锻炼其气质，陶冶其情操？这些问题一度困扰着人大附中的孙玥老师。在教学实践中，孙玥通过形体课创新，组建男子舞蹈团，以“蒙古族舞蹈体验”课程走出了一条艺术教育创新之路。

以往老师教舞蹈总是强调反复练习，孙玥则让学生课前先查资料，课堂上鼓励学生用肢体语言、口头语言相结合的方式介绍舞蹈，欣赏蒙古族舞蹈，探讨舞蹈背后的民族精神和民族文化。最后的环节是学生自己设计舞蹈造型，分组练习、相互评价，找出对方的闪光点。

人大附中男子舞蹈团成立不到五年，已连续获得北京市及海淀区学生艺术节舞蹈比赛一等奖，已然达到较为专业的水平。

中国人民大学附属中学党委书记、副校长周建华介绍，人大附中特别注重教师基本功的建设。在北京市海淀区教师基本功大赛中，人大附中老师是获奖层次最高的学校之一。“教学理念要顶天，教学基本功要立地。”周建华如是说。

周建华算了笔账，一个学生从一年级到十二年级，要上一万五千余节课，一个初高中老师一生要上一万三千多节课，因此卓越教师的培养，功夫在课堂。

“要走进课堂做研究、走进课堂讲故事。教师培训听懂后要内化吸收，最终实践，实践基础上能够概括，引领带动更多的老师。”周建华说。

史家小学则注重对老师赋权，赋予老师专业决策权、选择权和发展权，让老师在行使权力的过程中对学校教育理念进行全方位解读。全国政协委员、北京市史家教育集团校长王欢说：“希望老师在日常工作过程中仍有专业成长、专业发展的愿望和空间。让老师哪怕判一个作业、解决孩子一个困难和问题，都能专业化地思考和对待，时间长了我们的老师就是专业化的老师。他们不再把每天的工作当成任务被动地完成，而是一个在不断自觉进修的过程。”

“此外，我们为老师提供立体保障，积极为老师提供各种各样的学习机会、脱产交流机会、文库发表机会，在结构支撑中通过老师自身的努力不断提升职业素养。”王欢说，一个成功的团队成就每一个人，失败的团队则没有成功者。动力源于热爱，老师有信仰，教育才有力量；教师有担当，国家才有希望。

日前，中共北京市委、北京市政府联合印发了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》，提出了一系列建设高素质教师队伍的政策举措，强调要“完善中小学、幼儿园教师全员培训制度和分类、分层、分岗培训体系”。为建设高水平的人才培养体系，近年来，北京教育学院不断推进人才培养模式改革，根据不同群体的学习需求，探索构建了非学历继续教育“3+1+N”人才培养体系。“3”是指以教师专业发展阶段为基础的三级人才培养体系，包含以新入职教师为培养对象的

“启航计划”，以优秀青年教育人才为培养对象的“青蓝计划”和以特级教师、市级学科带头人或优秀市级骨干教师为培养对象的“卓越计划”。

“1”是指支持乡村教师发展的“协同创新学校计划”。“N”是指以响应教育综合改革政策举措要求而及时推出的各类特色专题培训。

提升专业素质能力，是推进教师队伍建设的核心任务。北京教育学院对今年北京市参加“启航杯”培训的教师进行了调研，重点了解了新任教师在工作中遇到的困难、培训满意度与学习效果、影响教师参加培训的主要因素，以及培训内容与方式的需求。调研显示，新任教师最需要的培训内容是“教学法知识”（70.8%）、“学生行为与课堂管理”（70.2%）、“个性化学习的方式”（67.0%）。

由教育部等五部门联合印发的《教师教育振兴行动计划（2018-2022年）》（以下简称《计划》），提出“互联网+教师教育”创新行动等十大举措，明确“创新教师教育模式，培养未来卓越教师”。

《计划》指出，“充分利用云计算、大数据、虚拟现实、人工智能等新技术，推进教师教育信息化教学服务平台建设和应用，推动以自主、合作、探究为主要特征的教学方式变革。”

丰台区教委积极开展基于大数据背景下的实践研究，以科研促进教学行为的转变，从2014年开始教师在线实践社区培训，大数据信息化教学方式作为抓手，面对问题、解决问题的框架下，运用信息化教育手段支撑下探索实现反复性实践模式，专家、教师、助学者组成学习型组织，合作、反思、对话、分享教师改革教学模式。

“新中高考改革强调跨学科、跨领域学习，这也需要教师教学方式的变化。”北京市丰台区教委主任张洋介绍，丰台区教育基于教师培训，尝试打破学科壁垒，重建课程结构，了解综合应用技术工具进行处理的方法，打开未来学校特色发展的思路。

“青蓝计划”为青年教师赋能（中国教师报）

李红茹 王钦忠

2018年10月17日 中国教师报 第15版 区域教育

“对于‘青蓝班’的课程体系和内容，感触最深的是课程设计的系统性与科学性。课程以工作坊、论坛等形式开展，使学习更加符合认知规律。”参加“青蓝计划”的教师分享道。

让教师津津乐道的“青蓝计划”只是北京教育学院培训体系的“冰山一角”。近年来，北京教育学院不断推进人才培养模式改革，针对不同教师群体的学习需求，以职业能力提升为重点，构建优质、精准、灵活的人才培养体系。

分层分类分岗，为教师量身定制培训。按照北京市《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》中关于“完善中小学、幼儿园教师全员培训制度和分类、分层、分岗培训体系”的要求，“青蓝计划”将培养对象锁定在从事中小学、幼儿教育教学的优秀青年教师。通过为期两年320学时的培训，帮助青年教师在管理、科研等某一领域成长为具有专业特长，起到示范引领作用的优秀人才。

“青蓝计划”的教师经过层层筛选，历经区域推荐—选拔测试—结果评判—录取结果合议等程序，涵盖学前、小学、初中和高中4个学段，涉及14个学科共计364人。

“经过一年的探索实践，‘青蓝计划’既解决了教师的现实问题，又满足了成长需要，尤其注重了时代特征，是教师专业成长方式创新方面的有力探索。”北京教育学院院长何劲松如是说。

重视专业化，提升课程吸引力。教师培训的目标是提高教师的学科素养与学科育人能力，只有具备扎实的专业功底才能在教育实践中时时处处育人。

北京教育学院在“青蓝计划”的课程建设上下足了功夫，充分开展实践调研，对教师工作岗位实施任务分析，确定完成工作所需要的知识与能力，以此作为课程建设的依据；在进行工作分析的基础上，进行深入的文献研究和课程构建。

这些努力在教师的感受中得到了佐证，正如北京市朝阳区外国语学校教师程现亮所说，“从重视理解的课程设计到戏剧教育，从整本书阅读到专题教学，每次学习都酣畅淋漓、回味无穷”。

以学为本，创新培训模式。“青蓝计划”坚持德育为先，将思想政治工作贯穿其中，全面加强教师职业理想、职业道德和心理健康教育。在此基础上，强化以学为本的理念，不断创新培训模式，切实提高培训效果。

“青蓝计划”注重学习内容的转化，如要求每位教师每次课后都要写一份“自主实践记录单”，写下“我在本次培训中收获的5点”和“我计划立刻应用的1点”。再针对1点应用写出“行动过程记录”和“行动再设计”，有力促进了理论转化。

在学期末组织的研讨交流中，“青蓝计划”的教师充分展示了他们将学习成果应用到实践中的案例，如将“焦点讨论法”应用到学科教学中，将“教师领导力”应用到教研组管理中，将“积极心理学”应用到学生管理中，等等。

未来，北京教育学院将进一步总结“青蓝计划”的实践经验，力争为教师提供更多更有吸引力、针对性、实用性、前瞻性的培训。

(作者单位系北京教育学院)

北京名师培养创新双导师模式（现代教育报）

2019年6月17日 现代教育报 第04版

本报讯（记者 雷灵）日前，“北京市中小学优秀校长（园长）、特级教师工作室”在北京教育学院举行开班典礼。经过推荐及遴选，来自北京市16个区及燕山地区的优秀校长、园长和教师共计290人成为工作室成员。他们将通过为期两年，共计540学时的系统研修成长为北京市基础教育与学前教育领域里具有影响力的高素质、专业化、创新性人才。

“教育是国之大计、党之大计，它掌握在新时代的广大一线教师手中。”开班仪式上，北京市教委副主任李奕表示，北京市中小学优秀校长（园长）、特级教师工作室寄托着人们对新时代教育的新期待和新理解。

据了解，此次北京教育学院共承办16个工作室，除优秀小学校长工作室、优秀小学德育校长工作室和优秀园长工作室外，其余13个均为特级教师工作室，主题涉及小学德育、人工智能、英语阅读、思想政治、审美教育、体育教研改进等热点内容。各工作室均以“新时代、新课程、新质量”理念为指导，旨在帮助校长、教师提升师德修养水平、教育理论水平、教育管理水平，以及教育科研或教育改革创新能力，培养一批在区域能引领、在全市有影响的卓越教师干部。

从组织方式上看，工作室采取“理论导师+实践导师”的双导师制培养模式。每个工作室原则上20名学员配备2名理论导师和4名实践导师。其中，理论导师由北京教育学院高水平专家教师担任，而实践导师则由来自北京市中小学优秀校长（园长）和各学科特级教师担任。中关村二小校长杨刚、丰台五小校长李磊、垂杨柳中心小学党支部书记郑丹娜、北海幼儿园园长柳茹等成为校长（园长）工作室实践导师；北京景山学校正高级教师周群、北京大学附属中学特级教师李冬梅等成为特级教师工作室实践导师。

从学员构成和培养课程上看，此次工作室成员中，郊区干部教师占比逾六成，年龄主要分布在35至45岁之间，除北京市优秀校长园长外，特级教师工作室成员则全部为市区级骨干教师和学科带头人。

北京教育学院院长何劲松表示，北京教育学院精心设计研修方案与课程，努力提供优质服务 and 平台，助力教师更好地完成新时代立德树人的关键任务。“在两年的系统研修中，这些北京市基础教育和学前教育领域的中坚力量，需完成理

论、拓展、实践等多个方面的课程模块的学习。未来，学员还将通过课题研究、学校改进方案、园所课程方案、课题相关公开课等方面的考核评估，将研修学习所得更好地融入学校管理和教育教学，在相关教育领域发挥引领和示范作用。”

北京教育学院举行青蓝计划培训总结交流展示 优秀学员获海外高校学位（现代教育报）

2020年1月13日 现代教育报 第06版

北京教育学院举行青蓝计划培训总结交流展示 优秀学员获海外高校学位

本报讯(记者 雷灵)日前,北京教育学院青蓝计划(英语)暨北京市优秀青年教师培训项目英语班第一期结业暨总结交流展示活动举行。会上,来自东城、西城、朝阳、海淀、通州等11个区的27名优秀英语教师,完成了为期两年共计340课时的培训任务,拿到了沉甸甸的结业证书。

与以往不同的是,这些培训学员中已有十余人将会同时得到英国诺丁汉大学(宁波)的MA TESOL硕士学位,意味着这些北京市优秀英语教师通过此次培训,实现了专业发展与学历进阶的双重提升。

据了解,为加强北京市青年教师队伍建设,2017年,北京教育学院面向全市各区开展中小学高层次青年人才培养计划,简称“青蓝计划”。其中,英语学

科培训由北京教育学院外语与国际教育学院与英国诺丁汉大学(宁波)合作培训学员。“在市教委的支持下,青蓝计划英语学科采取国际合作方式开展,旨在探索利用国际化资源提升北京市中小学英语青年骨干教师的教育教育教学能力。”会上,北京教育学院院长何劲松表示,“培训以学为本,注重时代特征,是对创新教师培训方式的有力探索。”

记者在现场了解到,此次顺利结业的27学员,初期经过了区级推荐和市级测试审核的层层遴选,在研修培训中,他们全部完成了英国诺丁汉大学的6个模块的课程学习,和北京教育学院6门课程的系统研修。

在研修成果方面,学员聚焦研究主题的教学领导力显著提升,两年来举办面向全市的主

题课例活动16场,开展课题研究近21场,多名学员承担了区、市和全国级别的研究课、示范课、支教课及各类培训教师任务。学员正式发表高质量主题学术论文及参编著作近20篇,在各自的学校和区域发挥了良好的辐射带动作用。

展示活动当天,大会播放的视频短片回顾了青蓝计划英语班学员的研修历程。项目负责人、北京教育学院副教授徐国辉以“致敬温暖 挑战极限”为题,进行青蓝计划第一期项目汇报。从项目背景、研修过程、实施效果、特色与反思等方面介绍了项目和学员成长过程,总结青蓝计划英语班“中西合璧、陪伴研修;经典研读、实践转化;课题研究、课例研究;学习支架、强化证据”的培训特色。

会上,中国人民大学附属中学教师杨阳、延庆区十一学校教师刘楠、北京市广渠门中学教师郭颖、北京师范大学实验二龙路中学教师贺亚丽作为教师代表,介绍了项目助力青年教师专业发展、学员实现成长蜕变、实践多维度研修的故事与心路历程。中国人民大学附属中学通州校区副校长程岚、西城教育研修学院研修管理处主任张怡及英国诺丁汉大学的领导分别进行了总结发言。

“‘青蓝计划’是一次蜕变、一种信念、一种精神、一种文化、一次远航。通过两年的学习,英语班学员在专业知识、专业能力、育人本领、个人修养方面获得的长足进步,期待更多学员实现教师专业发展,成为卓越的研究型教师。”何劲松说。

本报讯(记者 雷灵)日前,北京教育学院青蓝计划(英语)暨北京市优秀青年教师培训项目英语班第一期结业暨总结交流展示活动举行。会上,来自东城、西城、朝阳、海淀、通州等11个区的27名优秀英语教师,完成了两年共计340课时的培训任务,拿到了沉甸甸的结业证书。

与以往不同的是,这些培训学员中已有十余人将会同时得到英国诺丁汉大学(宁波)的MA TESOL硕士学位,意味着这些北京市优秀英语教师通过此次培训,实现了专业发展与学历进阶的双重提升。

据了解,为加强北京市青年教师队伍建设,2017年,北京教育学院面向全市各区开展中小学高层次青年人才培养计划,简称“青蓝计划”。其中,英语学科培训由北京教育学院外语与国际教育学院与英国诺丁汉大学(宁波)合作培训学员。“在市教委的支持下,青蓝计划英语学科采取国际合作方式开展,旨在探索利用国际化资源提升北京市中小学英语青年骨干教师的教育教育教学能力。”会上,北京教育学院院长何劲松表示,“培训以学为本,注重时代特征,是对创新教师培训方式的有力探索。”

记者在现场了解到，此次顺利结业的 27 名学员，初期经过了区级推荐和市级测试审核的层层遴选，在研修培训中，他们全部完成了英国诺丁汉大学的 6 个模块的课程学习，和北京教育学院 6 门课程的系统研修。

在培训成果方面，学员聚焦研究主题的教学领导力显著提升，两年来举办面向全市的主题课例活动 16 场，开展课题研究近 21 场，多名学员承担了区、市和全国级别的研究课、示范课、支教课及各类培训教师任务。学员正式发表高质量主题学术论文及参编著作近 20 篇，在各自的学校和区域发挥了良好的辐射带动作用。

展示活动当天，大会播放的视频短片回顾了青蓝计划英语班学员的研修历程。项目负责人、北京教育学院副教授徐国辉以“致敬温暖 挑战极限”为题，进行青蓝计划第一期项目汇报。从项目背景、研修过程、实施效果、特色与反思等方面介绍了项目和学员成长过程，总结青蓝计划英语班“中西合璧、陪伴研修；经典研读、实践转化；课题研究、课例研究；学习支架、强化证据”的培训特色。

会上，中国人民大学附属中学教师杨阳、延庆区十一学校教师刘楠、北京市广渠门中学教师郭颖、北京师范大学实验二龙路中学教师贺亚丽作为教师代表，介绍了项目助力青年教师专业发展、学员实现成长蜕变、实践多维度的研修故事与心路历程。中国人民大学附属中学通州校区副校长程岚、西城教师研修学院研修管理处张怡主任及英国诺丁汉大学的领导分别进行了总结发言。

“‘青蓝计划’ 是一次蜕变、一种信念、一种精神、一种文化、一次远航。通过两年的学习，英语班学员在专业知识、专业能力、育人本领、个人修养方面获得的长足进步，期待更多学员实现教师专业发展，成为为卓越的研究型教师。”何劲松说。

院长开讲青蓝学员第一课（现代教育报）

2020年9月30日 现代教育报 第A4版

本报讯（记者雷灵）9月25日，北京教育学院举行青蓝计划优秀青年教师培训启动会。350余名优秀青年干部教师经过各区推荐和市级遴选，成为了2020级新学员，将通过系统培训，为首都基础教育发展发挥示范、引领和创新作用。启动会上，为帮助青年教师更好地明确新时代教师的担当与使命，北京教育学院院长何劲松以“何以为师”为题，为全体学员生动讲授了“开学第一课”。

何劲松从“教师之道”“教师之学”“教师之法”“教师之术”带领青蓝学员回归教育基本问题、学会敬畏教师职业、懂得教师专业发展规律、追求教育艺术。学员纷纷表达了跟随青蓝计划提升教育教学能力的心愿。此后这批学员还要完成为期两年共计320学时的培训，通过参与式教学、体验式学习、研讨交流等学习方式，促进专业发展，成长为基础教育领域的“排头雁”。

北京教育学院院长何劲松在致辞中表示，“十四五”和此后一个时期，北京教育的发展仍是围绕着质量与公平这一主题，而且是高质量的公平。而解决当前基础教育存在的不充分不平衡的问题，关键靠教师队伍，要把广大教师创新创造的活力充分激发出来，首都的教育现代化、首都人民的福祉才会有保障。他希望本次研讨会要在盘点首都“十三五”期间、特别是2020年教师队伍建设和教育人才培养经验的基础上，展望“十四五”首都教育发展的前景和要点、探讨实现“十四五”首都基础教育人才队伍高质量发展的路径和策略。

加大教师培养培训力度

名师工作室成果显著

2019年，“北京市中小学优秀校长（园长）、特级教师工作室”培养项目启动，该项目由北京教育学院承办。两年来，项目以“新时代、新课程、新质量”基本理念为指导，在提升校长教师师德修养水平、教育理论与管理水平、科研能力或教育改革创新能力，形成教育管理或教学风格特色等方面做了大量工作，为各区培养出在区域能引领、在全市有影响的卓越干部人才和教育家型教师，充分发挥北京市中小学优秀校长（园长）、特级教师的引领和示范作用。北京教育学院教育人才中心主任钟亚妮表示，项目在实施过程中，也进行了一些研究和探索，通过对参训教师的问卷调查、参与式观察、访谈及文本分析等方式，找到了骨干教师在引领教学创新路径与方式上最有需求和最具实效的几个方面。一是项目学习采用教育改革推动及前沿研究的创新教学理念；二是项目学习基于改革要求，重构课程与教学内

容；三是学习中改进了教学方法与策略，实施多元教学评价；四是注意整合并提供了丰富多元的教学资源；五是能够在学习中营造良好的师生关系及学习环境；六是项目中，名师能够引领教学研究，促进教师在共同体中相互学习成长。

在市级名师工作室的带动下，各区也根据实际情况，以区内名师为引领，开设各学科名师工作室，加大教师培养培训力度，充分利用名师资源，带动区内教师成长。东城区教委坚持人才强教，抓好领军人才队伍建设，打造人才发展高端平台。在区域内实施名校长（书记）、名教师“双名”工作基础上，于2020年正式启动了名学科基地和名教研员工作站的建设，同时将“优秀班主任工作室”纳入“名师工作室”管理体系，形成“四名”工程，着力培养领航的教研员，树立研修品牌，为教育教学质量的提升提供坚实保障。

西城区教委也在积极推动“名师工作室”建设，通过名师引领带动青年教师和骨干教师成长。此外，一批具有丰富经验的退休校长、名师也在区教委的组织下成立了“导师团”，27名退休特级教师通过参与听课评课，参加教研活动等方式，对区域聘任单位进行指导。疫情期间，导师团成员坚守岗位，通过网络开展工作，受到了学校师生的欢迎。

树典型严把关

强化师德师风建设

教师的道德情操、行为准则直接影响学生的人格养成，不仅关乎育人成效，也是打造高素质教师队伍的内在要求和重要保证。各区在

紧密围绕教育部及北京市教委关于师德师风建设的相关文件及工作要求的基础上，根据实际探索完善教师师德考核评价系统，促进广大教师以身作则、立德垂范，让良好师德师风浸润人心、传之久远，进一步带动教师队伍师德素养整体提升。

西城区教委在教育部及北京市教委关于师德师风建设相关工作要求的基础上，指导全区各学校持续完善师德建设长效机制，将开展“四有”好老师和“四个引路人”学习实践活动常态化，不断提升教师师德素养。西城区教委指导学校在校本培训中积极开展有关师德师风的教育和学习，不断创新培训内容、模式和方法，增强培训的实效性和针对性。注重考核方式的多元化，制定考核实施细则，开展教职工自评、家长学生测评、同事互评、单位考评等多种方式，全面客观评价教职工的师德表现。“西城区致力于健全贯通教师职业生涯的师德建设体系，积极开发多种形式的师德教育培训课程，注重发挥榜样引领作用，建设西城教育史馆，梳理编写教育名家和优秀人物的先进事迹，号召各学校结合实际，把培育良好师德师风作为校园文化建设的核心内容。”西城区教委相关负责人梁勇说。

通州区教委结合副中心建设发展实际情况，深化开展“十个一”师训活动，推进师德师风建设管理体系日益完善，打造通州师德培训品牌。根据相关文件要求，制定了配套的师德师风管理实施办法，从行为准则到考核办法、处理办法，行成了有标准、有考核、有奖惩的闭环管理，使中小幼职一体化师德建设制度链条基本构建完成。同时，通州区还在教师成长全过程中突出师德养成，重点把好“三道

关”。第一道关是把好教师职业入口关，在教师招聘环节加强对教师师德素养和心理素质的考察，将师德师风作为新教师入职培训第一课；第二道关是把好成长培训关，教师研修部门分层、分类、分岗开发设计了师德培训特色课程；第三道关是管好管理考核关，通过细化考核流程和标准、建立查处机制、实行台账管理等方式，严格规范教师从教行为。昌平区则以树立师德典型，来推动全区师德师风建设。区教委通过组织开展师德标兵、师德教育月、“昌平榜样”以及教师征文、主题宣讲等活动，引导教师向先进师德榜样学习，形成学习氛围，自觉规范行为。

打造高素质专业化人才队伍

分层培养有实效

扎实的知识功底、过硬的教学能力、勤勉的教学态度、科学的教学方法是教师的基本素质。为了提升教师队伍专业素养、打造一支高素质专业化人才队伍，各区积极充分利用资源，创新探索，不仅让越来越多的高素质专业化人才走进教师队伍中，也让很多教师“站稳了讲台”。

东城区教委加大高端教育人才引进力度，面向双一流大学的综合学科，引进一定数量的博士研究生和国内高端基础教育人才。通过完善人才奖励机制，为高端教育人才提供展示平台、提供政策保障、拓宽发展空间，让教师成为更具吸引力的职业，让人才不仅能够引进来，更能够留下来。此外，东城区还大力推进“院士进校园”计划，拓展教师培养资源渠道。邀请科学家、院士、学者进校园，对接重点

学科，指导干部师生，解决学校在教师培养方面资源短缺、平台不足的“瓶颈”问题，让教师通过与专家的对话交流开展学习，有了理论提升的空间，创新学校人才培养，提升办学质量。

朝阳区教委秉持“以学习者为中心”培训理念，以“创新转型、学术引领、内涵发展”为主线，深化教师教育供给侧改革，全面推进区域教师培训工作高质量发展，全覆盖、深内涵提升教师队伍的整体素质，形成了层级衔接，梯队分布，内外互补的教育人才队伍，为朝阳教育事业快速发展提供了坚实的人才支撑和智力保障。

为了适应朝阳区“板块式布局、集团化办学、学区制管理”改革要求，朝阳区在教师队伍质量提升方面也积极创新实践，针对新任教师、青年教师、骨干教师、名师名校长开展进阶式培养。例如，对新任教师开展“追踪式”的培训，采取任务驱动、过程追踪、展示交流等方式，对新教师进行个性化的培养；对青年教师开展“递进式”培训，依托“朝阳区拔尖青年教师后备人才遴选与培养”项目，基于专项能力提升和综合素养发展两个维度，系统构建培养机制、内容目标、方法策略和评价制度；对于骨干教师，朝阳区则充分利用基于学科建设的骨干教师研究坊工作坊，建立了基于内生式发展的市级研修合作共同体项目，开展多项主题研修活动；对名师名校长则开展“输出式”培训，持续推进名师名校长工作室的建设，设立“导师带教”项目，选聘全国知名专家组建带教团队，以凝练名师名校长的教育思想和办学经验为目标，助力名师名校长自身提升，扩大对外引领辐射作用。

海淀区则坚持实践导向，在提升教师专业素质方面实施了优化教师分层分类培训，依托“三维四级”教师培训课程体系与“三级联动深度教研”模式，开展全覆盖、个性化、定制式培训。同时，携手高校创新人才培养，与首都师范大学合作举办教师“金种子”培养项目，通过双师培养模式，在理论与实践方面对师范生进行培养，提升教师队伍整体素养，并鼓励在职教师进行自我发展和研修，为教师成长提供专业化资源和平台。密云区教委在今年疫情期间，引导和带动教师进行自我赋能，通过加大骨干教师培养力度，打造有影响力的名师队伍；实施青年教师先锋行动计划，促进青年教师快速成长；加强音体美教师、非专任教师自主学习，提升综合素养与能力；开发“研训一体”课程，促进骨干教师与参训教师双向赋能等举措，提升乡村教师队伍整体素养。

□ 文/本报记者 雷灵 苏珊

391 名北京新任教师“双线”角逐教学风采（北京工人客户端）

2021 年 7 月 13 日 北京工人客户端

第五届北京市中小学新任教师“启航杯”教学风采展示活动正在火热进行中。记者 7 月 13 日从北京教育学院获悉，在第一阶段线上云端展示后，391 名选手又参加了第二阶段的现场微格展示，获奖作品将于近期放到高等教育出版社网络平台上，所有新任教师都可以登陆平台观看学习。



本次活动由北京教育学院和中国教育技术协会微格教学专业委员会联合举办，通过线上云端展示和线下现场微格展示“双线”进行，更加聚焦新教师的教学理念更新和专业成长，引导新任教师从学生的角度进行教学设计，从细节上打磨课堂教学技能。

16 个区及燕山推选出的 758 名选手代表本市 2020 年新入职的 5200 多名中小学教师参加了第一阶段的展示，他们在高等教育出版社搭建的网络展示平台上提交“教学设计方案、课堂录像和课后反思视频”作品，经过评审，391 名选手进入第二阶段展示环节。现场展示分为小学组和中学组，要求选手全程参与，并扮演学生角色，既是向同伴学习，又促成当学生的真实体验。这一设置让展示内容与中小学实际教学进度和课堂教学紧密结合，促进了教师培训改革创新，凸显了教育学院特色。

北京汇文中学朝阳垂杨柳分校的孙行谈到，今年第一阶段的课堂实录让她从关注“我要教什么”转向更关注“学生要学什么”，关注学生课堂生成，更多地发挥学生的课堂主体作用。



新冠肺炎疫情客观上推动了学校教学方式的变革，北京市中小学全面开展信息技术与课堂教学的深度融合，深化线上线下混合式教学。为了引领 2020 年入职的新任教师更快适应教学情况的变化，更好提升课

堂教学技能和信息素养，“启航杯”展示活动组委会根据新形势变化，充分利用互联网设计今年的展示活动。评委专家认为，线上评审形式方便效率高，课堂实录反映了新教师在课堂教学中的真实状况；现场微格展示更能体现新教师对学科内容的理解和个人综合素质的表现。

作为指导教师，海淀教师进修学校的梁华已与“启航杯”同行五年，见证了 this 活动在创新中不断发展。“五年来，不少参加‘启航杯’的老师已成长为区级、校级学科骨干，更多的青年教师通过‘启航杯’的市区校三级联动更快更稳地站上讲台。”

北京教育学院周玉玲副院长表示：“此次启航杯积累了前三届线下展示活动和去年疫情期间线上展示的经验，双线结合的方式展示了教育学院在信息化建设以及教师信息素养提升方面的一些举措和做法。未来，我们将对五届启航杯活动进行总结提炼，为十四五时期青年教师培养和首都基础教育队伍建设出谋献策。”

记者：任洁

来源：劳动午报