

教育培训项目的开发

杨现民博士
江苏师范大学

江苏师范大学教育技术学专业本科生课程

2013/12/23



EPD&M



课堂回顾

- 教育培训项目的一般流程
 - 分析培训需求、制定培训方案、教师备课与准备、实施培训、效果评估
- 教育培训项目评估方法
 - 柯式评估模型法
 - 360度评价法



学习目标

- 掌握教师培训项目开发的里程碑与环境
- 掌握教师培训项目开发的具体内容及要求





任务导入

- 现在有一个35万元邀标培训项目，要求给100位省级骨干中学教师（语文、数学各50位）分别开展80课时的高级研修培训。
- 假如你是某一教师培训机构的培训专家或负责人，在进行项目申报和设计时，通常你首先要考虑解决哪个问题？其次是哪个问题？再次是哪个问题？

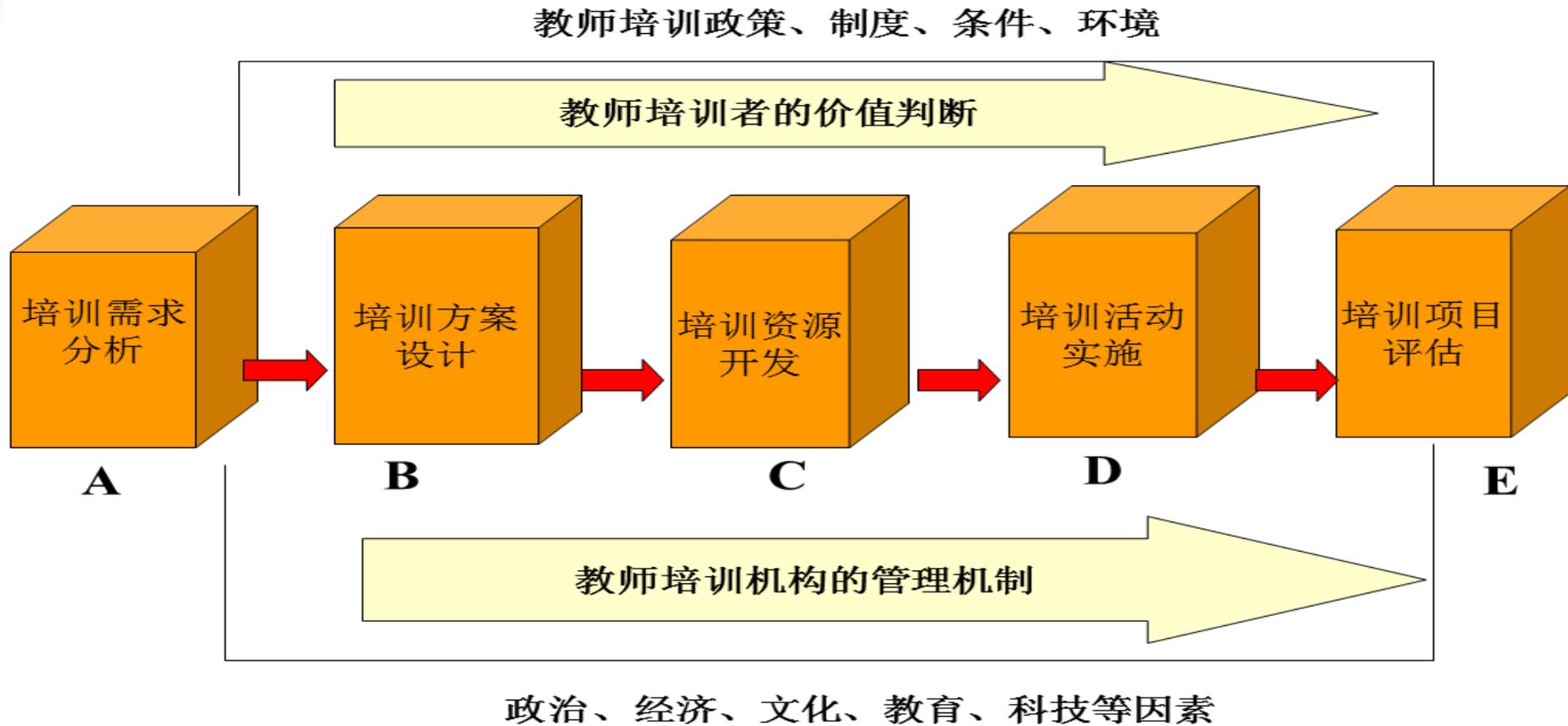




教师培训项目开发里程碑

Education &
Training

教师培训项目开发里程碑与环境





5个里程碑10个核心问题

- 培训需求分析
 - 为什么培训？（ why ）
 - 培训谁？（ whom ）
- 培训方案设计
 - 培训主题是什么？（ what subject ）
 - 培训需要达到具体目标是什么？（ for what ）
- 培训资源开发
 - 通过什么课程计划和路径达到目标？（ through what ）
 - 谁培训？（ who ）



- 培训活动实施
 - 如何计划、组织、控制 (how to POC) ?
 - 如何培训 ? (how to deliver)
- 培训绩效评估
 - 如何进行培训质量过程监测 (how well)
 - 如何评估培训效果 ? (how well)





培训需求分析：ANALYSIS

*Education &
Training*



- 教师培训项目需要从追问“为什么”出发，明确培训需求，把握培训目的和意图。
- 从宏观到中观、再到微观做好培训需求分析，以便培训更加具有目的性。
 - 社会需求
 - 组织需求
 - 岗位需求
 - 个体需求





培训需求分析：WHOM

- 一般分析
 - 培训对象的人数、学科、学段、岗位、职位、职级、学历、年龄、性别等基本情况。
- 对学员个体培训需求开展深度分析
 - 如学员知识结构如何，专业能力处于什么水平阶段，对该培训项目期望与需求有何共同与差异，学员作为培训资源有何特征以及如何支持培训等。





培训需求分析：WHOM

- 专家型学员
 - 骨干教师、学科带头人、特级教师
- 有经验型学员
 - 熟练教师
- 帮助型学员
 - 新教师
- 问题型学员
 - 既没有与培训主题相关的经验，也没有积极的培训学习动机，同时缺少专业发展和工作改进的愿望。



培训方案设计：DESIGN



- **重点解决两个问题**
 - 设置科学合理的培训目标
 - 设置有针对性的培训课程



培训方案设计：FOR WHAT

- 什么是培训目标
 - 培训要解决的问题和问题解决的程度
 - 学员在培训中要有什么变化、提高和发展
 - 不同于“目的”、“意图”和“希望”





培训方案设计：FOR WHAT

- 如何编写培训目标
 - A Audience 行为主体
 - B Behavior 执行行为
 - C Condition 执行条件
 - D Degree 执行标准
- 行为主体+执行行为+执行条件+执行标准



培训方案设计：FOR WHAT

- 案例分析【正例】
 - 在培训结束后，学员学会装配投影仪部件，写出所有零件，在不看厂家说明书情况下能在10分钟内装好投影仪。
- 分析上述培训目标中的ABCD





培训方案设计：FOR WHAT

■ 案例分析【反例】

- 通过培训，使中学骨干班主任能够达到以下培训目标：
 - 深刻领会科学的与时俱进的教育理念和班级管理理念。
 - 提升从事德育教学和班级管理的实践能力和教育研究能力。
 - 在本学校和所在地区内发挥引领与示范作用。
 - 充分利用和挖掘培训学员内部的教学资源,实现班主任培训的可持续发展。



培训方案设计：FOR WHAT

- 培训目标制定的原则：SMART
 - S=Specific、M=Measurable、A=Attainable、R=Realistic、T=Time-based





培训方案设计：WHAT

- **培训主题/课程的确定**
- 培训课程和培训目标之间存在着内在逻辑关系，如果说培训需求是培训的现实起点，培训目标是培训的预期终点，那么，培训课程就是起点和终点的连接线路。



A close-up photograph of a person's hands drawing in a spiral notebook. The person is using a yellow marker to draw a character's legs and feet. The character has green, puffy pants and yellow shoes. The background is a white desk with other markers (red and blue) visible. A blue semi-transparent banner is overlaid across the middle of the image, containing the text '培训资源开发：DEVELOP'.

培训资源开发：DEVELOP

- **重点解决两个问题**
 - **培训课程研发**
 - **培训师资遴选**





培训课程研发：THROUGH WHAT

- 通过什么课程计划和路径达到目标
- 开发针对性的教师培训课程资源
- **培训资源案例**
 - 中小学教师教育技术能力培训资源
 - 跨越式教师培训专题资源



■ 中小学教师教育技术能力培训资源



全国中小学教师教育技术能力培训课程

首页

模块一

模块二

模块三

模块四

模块五

模块六

模块七

模块八

全国中小学教师教育技术能力培训课程，是经教育部师范司审定的“中小学教师教育技术能力建设计划”指定课程，是严格遵守中小学教师教育技术能力标准，专门针对学科教师教育技术能力全员培训设计的。课程开发吸收了INTER未来教育先进的教学方法，体现了教育技术专家多年来的研究成果，吸收和借鉴了国内、国外相关领域的经验，并结合我国农村实际情况和国家已有的基础环境开发设计的。

内容上综合考虑一线教师教学的实际需求和技能要求，采取“知识构建+活动+理论指导+应用案例+评价”的形式，注重专家引领与教师参与紧密结合，授导教学与体验学习紧密结合，教材培训与教学实践紧密结合，面授培训、远程培训与校本培训的紧密结合。



■ 中小学教师教育技术能力培训资源

初识教育技术

培训内容

- » 模块前测
- » 知识地图
- » 活动一 理解教育技术的概念
- » 活动二 理解教学设计过程
- » 活动三 交流共享“我所理解的教育技术”
- » 拓展资料
- » 课程字典
- » 模块后测

- ▶ 在模块一中，我们初步体会了教育技术在教学中的作用。接下来，我们将通过进一步的探寻，学习教育技术的一些基本概念，并以案例研习的方式，尝试掌握教学设计的一般过程。这样做的目的是让您全面地理解什么是教育技术，懂得如何开展技术支持的教学活动。此外，您还将学习到如何利用PowerPoint进行电子演示文稿的设计和制作，并在我们提供的支架基础上，将自己对教育技术的初步理解制作成演示文稿，提炼感悟，交流思想。

■ 跨越式教师培训专题资源

vClass²
首页
课程学习
学生管理
工具箱
退出

当前位置：课程学习 -> 教师培训班 -> 专题2：信息技术与课程整合

--请选择--

搜索

设为默认
引入资源
新建讨论
新建作业

专题2：信息技术与课程整合拓展资源

编号	资源名称	操作
1	专题2：信息技术与课程整合 - 拓展资源	重新选择资源目录

专题2：信息技术与课程整合讨论区

编号	讨论题目	回复/查看	最新回复	操作
目前还没有讨论题目。				

专题2：信息技术与课程整合作业

编号	作业标题	开始时间	结束时间	操作
目前还没有作业。				

<<< 隐藏课文目录

专题1：准备学习

专题2：信息技术与课程整合

专题3：课题管理

专题4：网络试验班的...

专题5：Vclass平台的...

专题6：office教学应...

专题7：office教学应...

专题8：学生打写能力...

专题9：信息化教学设...

专题10：小学五维创...

专题11：中学五维创...

专题12：教学评价与...

专题13：学习资源设计





培训课程案例

■ 跨越式教师培训专题资源

[-] 学习目标

[+] 学习活动

[-] 学习内容

[+] **1 关于整合**

[+] 2 案例分析

[+] 3 培训讲稿

[+] 4 拓展阅读

[+] 学习成果

[+] 评价方式



学习目标



深入理解“信息技术与课程整合”的内涵



分析信息技术与课程整合的框架



掌握信息技术与课程整合的有效策略



能够分辨信息技术与课程整合的误区并有效避免进入误区



培训师资遴选：WHO

- 师资队伍建设与遴选
- **我们需要什么样的培训者？**
- **如何遴选最合适的培训教师？**





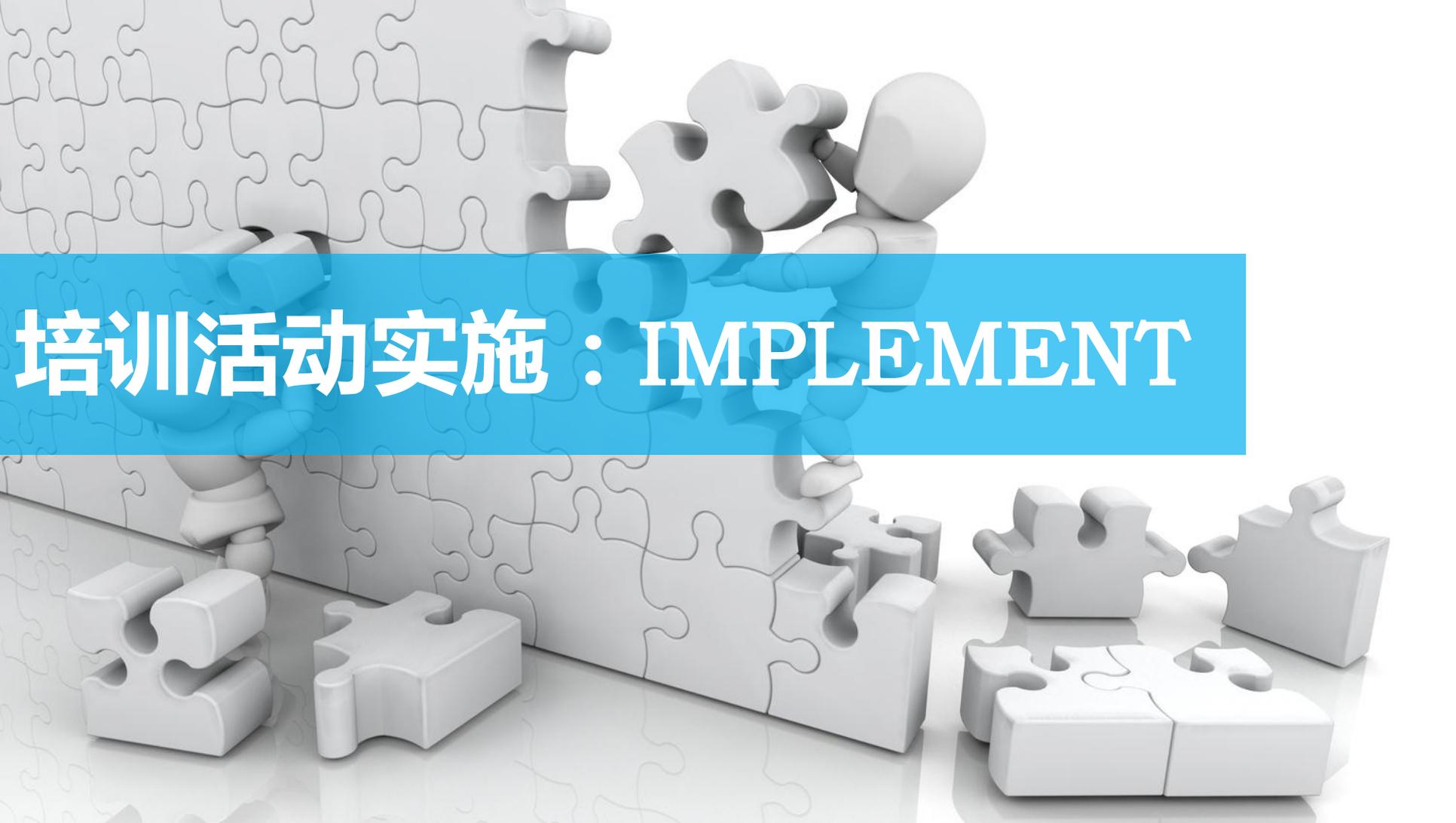
培训师资遴选

培训者	
教师培训者	教师培训管理者
教学型	行政事务型
研究型	教学业务型
实践型	项目组织型
培训师型	专业管理型
复合型	复合型



- “国培班” 设置了1名项目负责人、2位主持专家、 1位项目执行负责人、1位项目秘书、 1位班主任， 构成项目团队。





培训活动实施：IMPLEMENT

- **制定实施方案**
- **重点解决两个问题**
 - 如何计划、组织、控制 (how to POC) ?
 - 如何培训 ? (how to deliver)



培训活动实施方案结构

- 一、项目背景（政策依据、培训需求）
- 二、培训主题
- 三、培训目标（总目标、具体目标）
- 四、培训对象（群体、人数、特征）
- 五、培训原则
- 六、培训课程（课程结构说明、模块、专题、内容要点）
- 七、培训模式与方式（总体模式、具体方式）

培训活动实施方案结构

- 八、培训师资（来源、人数、结构、层次）
- 九、教学计划（课表：时间、专题名称、方式、教师、地点）
- 十、考核评估（过程考核，成果及考核要求）
- 十一、项目组织（人员、分工与职责）
- 十二、管理计划（时间、事项、方式、负责人、人员、地点）





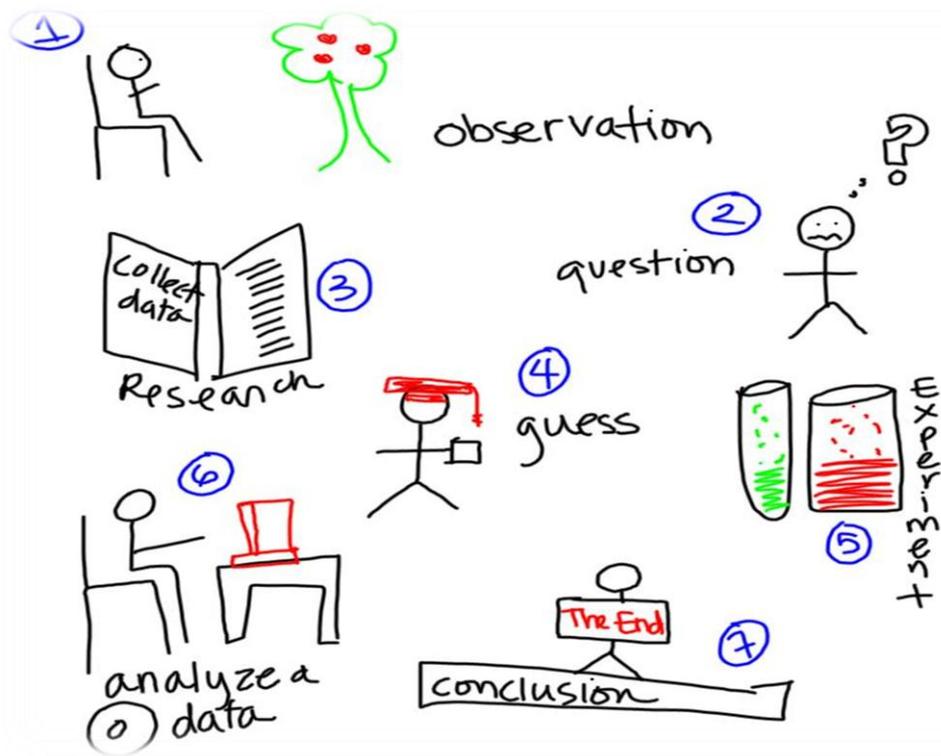
培训实施方案总体要求

- 针对性——符合需要（如何理解需要？）
- 科学性——符合规律（哪些规律？）
- 逻辑性——内在一致
- 操作性——具体可做（具体到什么程度？）
- 清晰性——表达明白



主要培训方式

- 专家讲座与对话
- 教学观摩与交流
- 案例教学
- 问题讨论
- 小组学习
- 技能训练
- 测试、竞赛
- 小课题研究



培训实施方案案例

- [吉林省农村中小学教师教育技术能力远程培训项目实施方案.doc](#)





培训项目评估：EVALUATION

SURVEY

VERY SATISFIED

SATISFIED

3 4 5 6 7 8 9

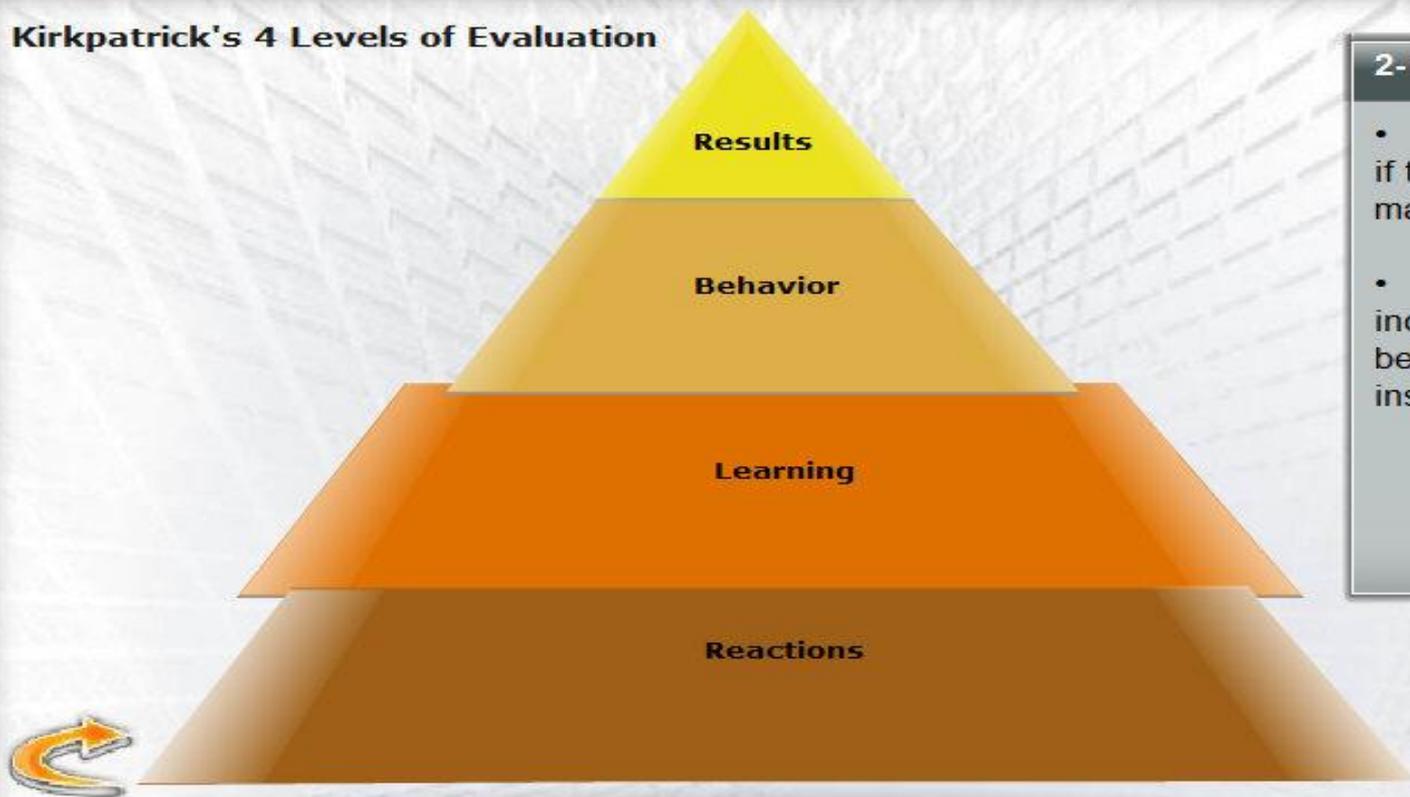


- 针对一个具体的教师培训项目，培训投资方或组织方系统地收集和分析资料，对培训效果的价值，培训质量的好坏、高低，培训目标、课程与方法的有效程度等作出判断，其目的在于指导今后的培训决策和培训活动。





Kirkpatrick's 4 Levels of Evaluation

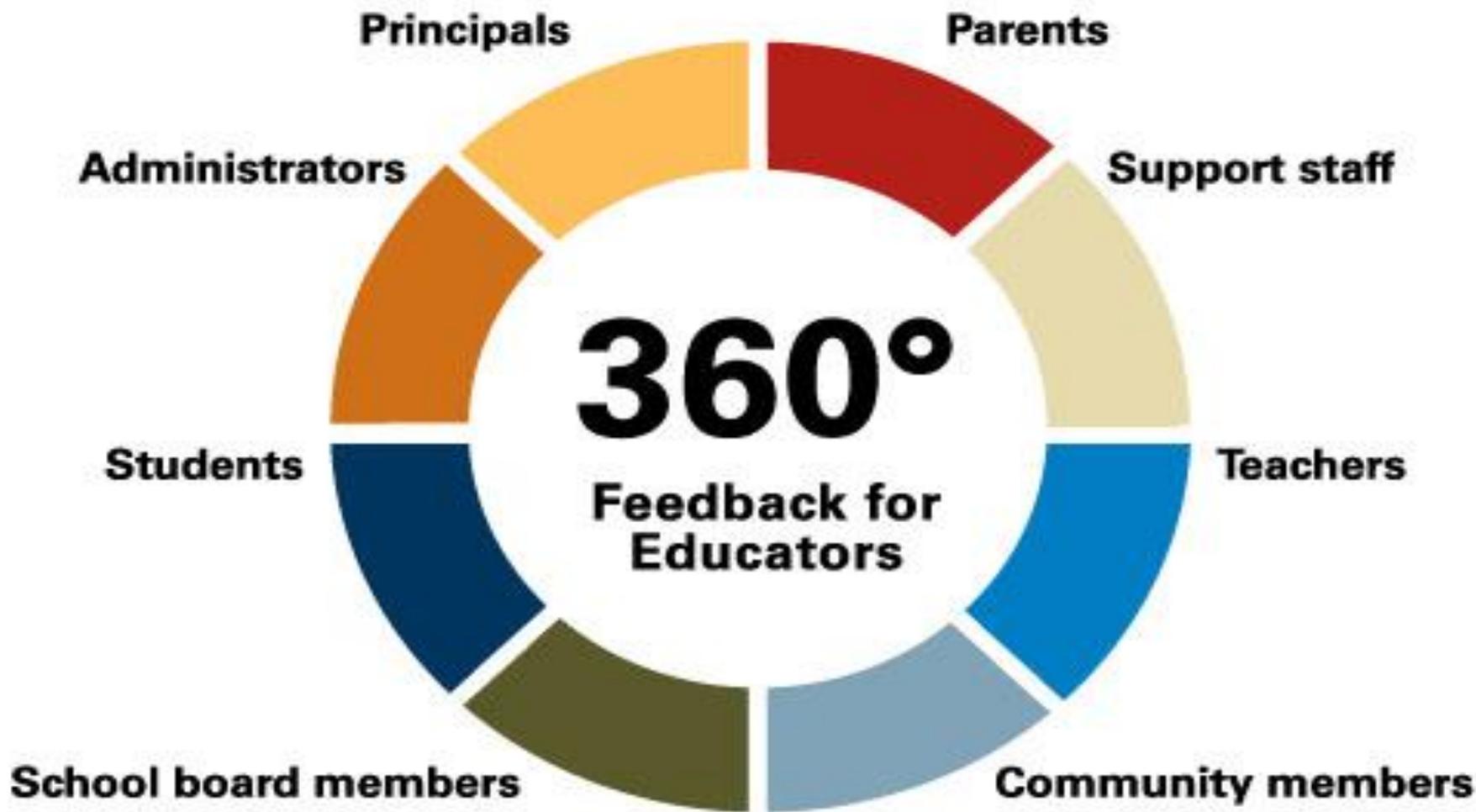


2- Learning Evaluation

- Involves determining if the student has mastered the learning.
- Measures the increase in knowledge before and after instruction.

Produced by Wayne Pascall Copyright ©

The pyramid will display all the sides in one complete rotation. To revisit any of the sides, click the arrows to rotate the pyramid. To view the descriptions, roll your mouse over the levels.



致谢

- 讲稿内容主要来自北京教育学院余新老师和钟祖荣老师的ppt！



读书+听课+思考+实践!



杨现民博士

江苏师范大学



手机: 15862183989

E-Mail: yangxianmin8888@163.com

QQ: 16997036

简历: <http://lcell.bnu.edu.cn/TeamMember/Yang/index.html>

微博: <http://t.sina.com.cn/yangxianmin8888>

通信地址: 江苏省徐州市铜山新区上海路101号 江苏师范大学 教育研究院
邮编: 221116

* +++++ 态度决定高度 +++++*