“国培计划”有关项目实施指南

教育部教师工作司

2020 年 3 月

目　录

新教师入职培训指南……1
青年教师助力培训指南……8
骨干教师提升培训指南……15
教师培训者团队研修指南……22
幼儿园新入职教师规范化培训实施指南……27
非学前教育专业教师专业补偿培训项目实施指南……42
乡村幼儿园教师保教能力提升培训项目实施指南……50
幼儿园园长法治与安全培训项目实施指南……56
乡村幼儿园园长办园能力提升培训项目实施指南……63
民办幼儿园园长规范办园培训项目实施指南……74
全国中小学教师信息技术应用能力提升工程 2.0 整校推进实施指南……81

新教师入职培训指南

为指导新教师入职培训项目实施，建立新教师入职培训规范化制度，提高新教师岗位适应能力，特制定本实施指南。

一、目标任务

以从教经历不足三年的农村特岗教师、公费师范生为主要对象，遵循基于学校、师德为先、分类施训、知行合一原则，经过二至三年递进式培训，引导新教师树立立德树人理念，自觉遵守职业规范，掌握教育教学理论，研习学科教学方法，形成教学基本能力，扣好职业生涯“第一粒扣子”，适应教师岗位要求。

1. 引领新教师坚定职业信念，增进职业领悟，规范职业行为，修炼职业形象，为立德树人奠基。

2. 指导新教师掌握基本教学规律，学会教材分析、学情分析、教学设计、课堂管理和教学评价，为教书育人赋能。

3. 帮助新教师形成教学研究意识，熟悉观课议课、教学反思、案例研究等教研方法和途径，掌握信息技术基础应用能力，为专业发展助力。

4. 探索标准化、体系化、制度化的新教师入职培训机制，打造新教师入职培训示范模式，汇聚优质资源，为项目实施增值。

二、课程设置

课程设置遵循新教师成长规律，依据教师培训课程指导标准，聚焦新教师专业发展核心素养和教育教学基本能力，突出实操性、实用性和实效性。针对新教师师范类和非师范

类专业背景，课程设置分“职业领悟与师德践行、教学常规与教学实践、班级管理与育德体验、教学反思与教研基础”等四个维度。非师范类增加“教育理论与专业知识补偿”维度，完善知识结构。

（一）职业领悟与师德践行

思想政治类研修内容主要包括习近平新时代中国特色社会主义思想，社会主义核心价值观、学科育德途径与方法等；师德践行类研修内容主要包括习近平总书记关于“四有”好老师、“四个引路人”等重要论述，新时代中小学教师职业行为十项准则、中小学教师违反职业道德行为处理办法等。通过分享师德践行案例，领悟师德楷模风范，开展师德失范警示教育，帮助新教师增强职业使命感、责任感和敬畏感，培育新教师教育情怀。

（二）教学常规与教学实践

主要包括课程改革基本理论，课程标准与学科核心素养，教材分析要领、学情分析方法、教学设计策略、课堂教学技能、教学评价反馈、教学反思技巧、“三字一话”基本功等内容，增强教学实践能力，助力新教师站稳讲台。

（三）班级管理与育德体验

主要包括品德与心理健康教育、班级管理技能、综合育德实践等三个方面，加强家校沟通、班集体建设、主题班会和班（团、队）活动设计、综合素质评价、校园安全和突发事件处理等重点内容研修。通过典型案例剖析和德育经验分享，提高新教师育人能力。

（四）教学反思与教研基础

主要包括教学研究基本方法，教研活动基本形式，观课说课基本技能、教学常规反思策略、教学案例撰写、小微课题研究、教研成果提炼萃取、信息技术教学应用等基础内容，提高教学反思能力，促进教学行为改进，激活新教师发展潜能。

（五）教育理论与专业知识补偿

主要包括教育政策法规、教育（心理）学基础理论、学科教学知识、课堂组织与管理、传统教育文化继承与发展、教师职业语言与基本礼仪等内容，补好新教师入职短板。

三、流程建议

新教师入职培训建议按照如下主要流程，有计划、分阶段、递进式实施:

1. **需求诊断。**通过问卷调查、实地访谈、课堂诊断等形式，围绕职业理解、教学常规、班级管理、教学反思、家校沟通等内容，进行岗位适应能力诊断，形成诊断报告，为制定培训方案和课程设置提供事实依据。

2. 集中研修。师范类集中培训不少于 10 天（60 学时），非师范类不少于 20 天（120 学时）。以县（市、区）为单位组建班级。研修内容主要包括职业理想、教育理论、教学技能拓展以及课堂教学常规等内容。研修方式主要为专题讲座、案例分享、体验探究、小组合作等。

3. 跟岗学习。跟岗学习每学年一至二次，每年累计时间不少于一个月，由培训指导团队成员与新教师进行结对指导。指导教师通过对新教师课堂教学表现、班级管理实践、教学反思与问题探究意识等进行观察和诊断，及时反馈改进

意见，并组织新教师开展专题研讨、观摩名优课堂、交流学习心得、参与家校共育等针对性实践活动。

4. 在岗实践。在岗实践由新教师所在学校组织实施，主要采取师徒结对、同伴互助、案例研究、自我反思和工作坊研修等方式，将指导教师的“传、帮、带”和同伴的“陪、助、促”贯穿始终，引导新教师将培训学习知识转化为自觉的教学行为，尽快适应教师岗位需求。

5. 跟踪指导。跟踪指导由所在学校和指导教师协同实施。对新教师岗位适应和个人成长情况进行综合诊断，通过总结提炼、成果展示、自我反思、对比改进等方式，帮助新教师明确发展方向，结合新教师岗位实际，对新教师专业成长进行个性化、针对性跟踪指导，促进新教师持续发展。

四、考核评价

考核评价坚持过程性考核与终结性评价相结合的原则，采取量化评价与定性考核相结合的方法，分类实施。

1. 对培训机构考评。由省级教育行政主管部门组织实施。采用调研座谈、问卷抽查、现场展示、第三方评估等方式，对培训机构的组织管理、教学计划、课程设置、师资配置、资源建设、后勤保障、经费使用、跟踪指导等方面进行考核。

2. 对任职（跟岗）学校考评。由县（市、区）教育行政主管部门组织实施。采用新教师访谈、问卷调查、实地考察、资料抽检、绩效考核等方式，对学校领导重视支持程度、指导团队建设、培训组织实施、新教师工作学习环境及满意度等方面进行考核。

3. 对培训指导教师考核。 由县（市、区）教师发展中心和所在学校组织实施。采用领导评价、教师座谈、问卷调查、成果展示、绩效评估等方式，对培训指导教师自身能力提升、问题诊断分析、培训指导履职、结对帮扶效果、成果提炼总结及持续跟踪指导服务等方面进行考核。

4. 对新教师个人考评。由教师任职学校和指导团队组织实施。立足新教师工作实际，采取指导教师评价、与学生及其家长访谈、成果展示、基本功测评、考试考核等方式，对新教师师德表现、自主学习、教学常规、班级管理、沟通协调、教研意识及能力等方面进行考核。

五、职责分工

按照“省级统筹、县区组织、多方参与、自主发展”的思路，组织实施新教师入职培训，职责分工如下:

（一）教育行政部门职责

1. 省级教育行政部门职责：负责项目规划和设计，对县（市）新教师入职培训项目规划、方案设计、过程管理、培训绩效、经费使用等情况以及学员满意度实施监管和评估；收集、提炼和推广区县典型经验和优秀成果，创新新教师入职培训的工作机制和示范模式。

2. 县（市）教育行政部门职责：根据省教育部门要求，制定新教师入职培训计划和实施方案，加强培训指导团队建设，选好实践学习基地，规范组织实施新教师入职培训；健全培训管理制度和激励机制，发掘、培育、推广典型经验和优秀成果，构建新教师入职培训支持服务体系；落实、管好培训经费。

（二）培训机构职责

1. 根据区县培训规划与实施方案，做好新教师入职培训的需求调研，科学设置课程内容，制定培训实施方案；

2. 规范实施培训工作，创新培训方式，确保培训质量；

3. 加强与教育行政部门的沟通协调，开发、提炼、形成一批优质培训资源。

（三）所在学校职责

1. 履行培训主体责任，为新入职教师选派好帮扶导师，建立新教师入职培训的管理制度和激励机制；

2. 支持新教师专业发展，提供必要的学习条件和培训保障，做实在岗实践的过程监管和考核评估；

3. 做好新教师入职培训工作总结和成果展示，提炼培训生成性资源，推广和应用代表性成果。

（四）指导团队职责

1. 主动参加培训者团队学习，提升自身思想素质和示范引领水平，当好新教师入职的“引路人”；

2. 梳理、研究新教师教育教学过程中的问题，做好阶段诊断和情况反馈，提出解决方法和策略；

3. 做好训后跟踪指导、定期回访工作，巩固培训指导成果，及时总结、推广指导经验。

（五）新教师职责

1. 进行自我诊断，找准自身短板，明确培训目标任务，制定个人培训计划和专业发展规划；

2. 自觉参加培训，接受指导教师的帮带，将培训学习与教育教学实践紧密结合，提升岗位适应能力；

3. 认真总结反思，提炼生成个人代表性成果，积极参加成果展示活动，促进自我持续发展。

青年教师助力培训指南

为指导各地规范开展青年教师培训项目，助力青年教师从合格到胜任的转变，特制定本实施指南。

一、目标任务

对任教三年以上、有发展潜力的乡村中小学青年教师开展不少于10天的师德养成与学科育人能力培训，助力乡村青年教师实现从合格到胜任的转变。

（一）帮助青年教师把“立德树人”落实到学科教学体系中，以德施教、以德育德，解决工作中的师德困惑，增强乡村教育情感，提高师德践行能力。

（二）以学科育人能力为主线，重点提升青年教师对教学内容及课程标准的理解、对学生认知规律的分析、对课堂学习活动的设计以及对课堂作业的命制等专项能力。

（三）指导青年教师将信息技术与学科融合，形成运用信息技术优化课堂教学和学生学习的能力。

（四）树立教科研工作意识，提升青年教师发现教学问题，运用多种方式解决教学问题的反思研究能力。

（五）引导青年教师制定职业发展规划，特别是从合格教师到胜任教师的成长计划，助力青年教师专业持续发展。

二、课程设置

聚焦乡村青年教师专业发展核心价值、必备品格和关键能力，依据教师培训课程指导标准，围绕师德修养、专业理念与学科知识、学科育人与教学反思、信息技术与学科融合四个维度设置培训课程。

（一）师德修养

重点从思想政治、师德修养、社会担当四个模块设计课程主题。主要包括习近平新时代中国特色社会主义思想、社会主义核心价值观、全国教育大会精神与新时代教师队伍建设政策解读，学科育德的途径与方法，“四有”好老师的使命与担当，身边最美教师故事，乡村振兴战略规划等专题内容，促进乡村青年教师树立崇高的教育理想，增强终身从教的责任感、使命感和荣誉感，做有乡村教育情怀的教师。

（二）专业理念与学科知识

重点从专业理念、学科和学科教学知识、学生和学习知识三个模块设计课程主题。主要包括基础教育课程改革，学科知识体系、思想方法与学科发展史，学科课程标准和学科核心素养解读，学科教学知识，中小学生身心成长和学习规律，中国学生发展核心素养等。助力乡村青年教师完善知识结构，增强文化底蕴，提升专业素养。

（三）学科育人与教学反思

重点从教学设计、教学实施、教学评价、教学反思四个模块设计课程主题。主要包括基于学科课程标准的教学设计、教学实施与教学评价，校本课程的开发与实施，基于全面发展、“五育”并举的学科育人，课堂教学作业设计，教学质量过程性测评，学生综合素质评价，基于问题发现的教学反思与自主专业发展等。助力乡村青年教师具备胜任学科教育教学的能力。

（四）信息技术与学科融合

重点从信息技术与学科融合的内涵、信息技术融合学科

教学的路径、信息技术与学科融合的技术三个模块设计课程主题。主要包括信息技术与学科融合促进学习兴趣、信息技术融合于学科提高教学效率、运用信息技术培养学生实践能力、提升教师和学生信息素养等。优化青年教师的教学方式和教学效率。

三、流程建议

按学科组班,将教师工作坊贯穿于“诊断示范、集中研修、研磨提升、规划成长”等培训全过程，支持乡村青年教师持续成长。

（一）诊断示范

培训团队深入乡村学校开展课堂观察、师生访谈、工具测评，找准参训青年教师师德修养、学科知识、教学能力、信息技术与学科融合等方面存在的普遍性、关键性问题，根据问题确立培训主题，修订完善培训实施方案，指导参训教师制定个性化的研修计划；通过优秀教师师德讲座、名师教学示范、优质学校学科研修活动观摩等，对参训教师进行专业引领。

（二）集中研修

根据诊断结果和培训主题，聚焦培训目标，细化培训内容，形成集中研修的培训专题，围绕学科背景知识和学科前沿知识弥补，关于学生、学科教学及学生学习的知识掌握，信息技术与学科融合的基础知识理解，通过专题讲座、合作探究、协商对话、同伴互助、现场学习等方式，推进学员落实基于问题导向和任务驱动的理论研学，为胜任教学工作奠定教学理论和学科知识。

（三）研磨提升

聚焦学科育人中的关键问题，开展基于问题解决和目标达成的课例式、体验式、项目式研修，通过同课异构、异课同构、研课磨课、合作研讨、反思重构等方式，鼓励参训教师在实践中研磨，在研磨中反思，在反思中提升，在提升中展示，检验与修正预设的问题解决方案，形成以立德树人为根本，将德智体美劳自然地融入到学科教学中的意识和能力，汲取专家和同行的经验，丰富专业知识和教学实践策略，形成学科育人的能力。

（四）规划成长

在前三环节研修与实践的基础上，采取导师引领、研修沙龙等形式，引导参训教师追问教师职业价值，分析名师成长案例，规划未来专业发展愿景，进一步梳理经验、分享收获、提炼成果，生成新的研修资源，形成后续的研修计划，提升参训教师的职业认同感、教学成就感和乡村教育情怀，增强参训教师持续提升专业水平的内动力。

四、考核评价

教育行政主管部门要组织专家对承担机构培训实施、对送培区县和学校的有效协同开展评价，培训机构要对参训教师的学习过程与成效开展评价。

（一）培训过程评价

聚焦培训任务要求，采取学习行为记录、培训成果分析、同伴互评等方式，对参训教师在培训过程中的学习参与度和学习质量进行客观、及时评价，重点考核其对课程标准与教学内容的理解情况、对不同学段学生认知特点和身心规律的

把握情况、课堂学习活动设计实施以及作业编制等能力，并将考核评价结果与培训学分挂钩。

（二）训后改善评价

以参训教师教育教学行为的持续改善为价值取向，组织培训团队深入参训教师所在学校，开展“四说两看一发现”，即采取参训教师本人说、学生说、同事说、领导说的方式考察教师训后的发展变化；采取看参训教师课堂教学、看参训教师参加或组织校本研修，观察教师训后的教学、研究、学习行为改善状况；在对话与观察中发现参训教师的变化和新问题、困惑与需求，有针对性的开展跟踪指导，为乡村青年教师专业成长持续助力。

五、职责分工

（一）省级教育行政部门职责

1. 统筹规划设计青年教师助力培训项目，建立项目实施机制。

2. 组建中小学教师培训专家工作组，开展调查研究、过程视导和绩效评估。

3. 提炼典型经验，推广优秀成果，推进培训创新。

（二）市县教育行政部门职责

1. 制定市县青年教师助力培训计划和实施方案，并将其纳入教师全员培训规划。

2. 建立高等学校、县级教师发展中心、片区研修中心和乡村学校四位一体的青年教师助力培训支持服务体系。

3. 完善培训管理制度，加强培训经费管理，确保培训工作各环节落实到位。

4. 对县级教师发展中心、送培团队和乡村学校的培训过程进行监管，对培训绩效进行考核评估。

（三）培训承担机构职责

1. 整合优质专家资源，组建培训团队，研制培训方案，开展需求调研，研发培训课程，设计培训方式。

2. 分阶段开展针对性的培训工作，指导乡村学校开展主题式校本研修，助力乡村青年教师持续专业成长。

3. 组建教师工作坊，建立教师发展共同体，提供课程资源支撑，搭建交流研讨平台。

4. 做好培训总结，将培训中的专家课程、学员学习成果、典型经验进行加工整理，生成本土化培训课程资源并推广利用。

（四）乡村学校职责

1. 将青年教师助力培训纳入校本研修规划，实现青年教师助力培训和校本研修有机结合。

2. 协同培训团队，聚焦培训主题分阶段开展特色鲜明的校本培训工作。

3. 汇聚整理生成性培训资源，向市县推荐代表性资源成果。

4. 为本校青年教师参加培训提供支持服务，督促指导参训教师做好成果转化和发展规划。

（五）参训教师职责

1. 认真开展自我诊断，找准突出问题，明确目标任务，制定个人研修计划。

2. 聚焦自身问题，积极开展理论研学、合作研讨和课例

研磨，认真完成研修任务，有效解决教育教学实践问题。

3. 主动参与校本研修，通过汇报课、微讲座等方式转化研修成果，改善教育教学行为。

4. 树立自主发展意识，在工作中学习、在行动中反思、在实践中研究，实现专业持续成长。

骨干教师提升培训指南

为指导各地做好骨干教师提升培训，提高骨干教师教学创新能力，打造市县学科教学骨干团队，特制定本实施指南。

一、目标任务

以市县学科带头人、骨干教师为培养对象，开展为期不少于20天（120学时）的学科教学创新能力研修，落实立德树人根本任务，适应学科核心素养新需求，提升学科教学创新能力，打造市县学科教学骨干团队，并发挥其示范引领作用。

1.明确发展目标。引导骨干教师基于专业标准和培训课程指导标准自主开展专业发展现状诊断与分析，立足培育学生、学科核心素养，明确专业发展目标、落实立德树人根本任务。

2.升华教育情怀。激发骨干教师专业发展热情，坚定教育理想信念，深化职业理解，提升教育情怀。

3.探索教学创新。提升骨干教师单元教学内容设计、学生学习方法指导、学生学业发展评价、校本课程开发及实施等能力，引导骨干教师总结和凝练个人教学方法与特点，提高学生、学科核心素养培育的实践能力。

4.优化技术应用。激发骨干教师信息技术应用能力提升的内生动力，有效提高其运用信息技术转变教师教学方式和学生学习方式的能力。

5.提升研究能力。引领骨干教师组建学习共同体，开展基于教学反思、指向教学改进的行动研究，助力骨干教师提

升研究能力，不断走向卓越。

6.生成研修成果。总结骨干教师优秀教学课例，萃取教学改进典型案例，开发一批有用、能用、好用、管用的的优质培训成果，构建具有针对性、实效性，可复制、可推广的骨干教师培训模式。

二、课程设置

聚焦市县骨干教师专业发展不同阶段的核心素养和关键能力，重点围绕职业信念与教育情怀、教学创新与学生发展、信息素养与技术应用、教学反思与教学研究等四个维度设置培训课程。

（一）职业信念与教育情怀

重点从思想政治、职业信念、师德内涵等模块设计课程专题，包括习近平新时代中国特色社会主义思想、社会主义核心价值观、全国教育大会精神与新时代教师队伍建设政策解读、学科育德的途径与方法、“四有”好老师的使命与担当、以专家型教师为目标的专业发展规划设计、名师教育情怀体悟、身边最美教师故事等专题内容，锤炼骨干教师政治品格，提升骨干教师专业境界。

（二）教学创新与学生发展

重点从核心素养落实、课标理解与课程优化、单元教学设计、学习方法指导、学业发展评价等模块设计课程专题，包括学生发展核心素养与学科核心素养的关系辨析、校本课程开发的理念与实践、课标引领下的课程优化设计及实施、新课程背景下的课堂教学创新、单元教学设计的关键要素与策略分析、聚焦核心素养的学科深度学习、自主学习与合作

学习、核心素养培育理念下的学生评价改革、学生学业发展数据的采集分析与应用等专题内容，提升骨干教师在课程教材改革背景下，引领学科团队提高培育学生核心素养、促进学生发展的能力。

（三）信息素养与技术应用

重点从信息素养提升与学习方式转变等模块设计课程专题，包括教师信息素养的多维构成与提升策略、信息素养对教学效果及教师终身学习的影响、信息技术支持下的学习共同体组建与学习方式变革、信息技术手段融入的教学设计优化、基于信息技术的跨学科教学等专题内容，使骨干教师具备符合时代要求、与现代教学理念接轨的信息素养与技术应用能力。

（四）教学反思与教学研究

重点从实践反思、行动研究、成果表达等模块设计课程专题，包括实践智慧的凝练与骨干教师专业成长、行动研究理论与方法、行动研究计划制订的要点及规范、基于课堂观察技术的教学诊断与改进、教学研究报告撰写的方法与技巧、课例、叙事的结构及特征等专题内容，提升骨干教师的教学研究意识与能力，为骨干教师在实践中开展行动研究提供具体方法与理论支持。

三、流程建议

以行动研究为主线，按照“能力诊断、集中培训、名校访学、实践创新、总结提升”等流程组织培训，并将工作坊研修和导师带教贯穿全程。

（一）能力诊断

通过问卷调查、实地访谈、课堂诊断等形式，围绕职业信念、课程教材理解能力、单元教学设计能力、信息技术应用能力、科学评价学生能力、学生发展指导能力等方面对骨干教师的教学创新能力进行诊断，形成诊断报告，为制定培训方案和课程设置提供依据。

（二）专题研修

组织参训学员进行不少于10天的系统学习。围绕主题设计课程专题，为提高学员的教学创新与研究能力提供内容支持。综合运用专题讲座、师德微课程分享、案例研修、参与式培训等形式引导学员加深职业理解，提升教育境界。引导教师对自身的教学实践进行反思，针对个人学科教学中的突出问题，确定行动研究课题，制定行动研究计划。

（三）名校访学

组织参训学员到优质中小学进行不少于7天的名校访学，按照导师与学员之比不低于1: 5的比例，为学员配备“影子导师”，学员深度参与导师的备课、授课、反思等工作环节，开展跟岗研修，吸收导师教学实践精华，进一步明确课堂教学价值追求，探寻个人教学问题改进策略，优化行动计划。

（四）实践创新

学员返岗实践不少于2个月，在岗位实践中落实所学所悟，学员在带教导师指导下，在工作坊内开展1-2次的线下交流活动，反思调整行动研究计划，向纵深推进行动研究进程。依据行动研究计划，保留并及时整理教学设计、教学实录、教学问题反思等过程资料，以便在总结提升阶段展示行动研究过程。

（五）总结提升

培训单位协同市县教师发展机构，通过开展为期 3 天的成果展示、专题研讨、经验总结、成效考核等活动，引领参训学员对培训全过程进行深入反思、系统总结，梳理行动研究成果。每个工作坊在培训结束后，须提交一份行动研究报告。通过总结提升环节，推动学员分享学习成果，提炼研修经验，明确发展方向，形成发展规划，为后续自身专业发展和发挥示范辐射作用奠定基础。

工作坊研修贯穿培训全程。以研究问题的趋近性为依据，组建 10-15 人规模的工作坊。工作坊由导师、坊主和坊成员构成。导师可由名校跟岗阶段的“影子导师”担任；坊主由坊成员推举产生。要灵活运用网络平台，建立网上学习共同体，开展网络研修。参训学员在返岗实践阶段，以工作坊为平台展示研究进展，与团队成员分享经验与困惑。

导师带教贯穿培训全程。导师利用工作坊，引领坊员开展合作学习。线上答疑解惑，线下现场问诊，指导教学改进。及时引导参训学员解决教学实践问题，帮助骨干教师突破教育教学瓶颈。

四、考核评价

由省级教育主管部门对培训机构组织实施考核评价。通过学员满意度调查、项目实施抽查、档案材料审查等方式，对项目的组织管理、教学计划、课程设置、班级管理、师资调配、资源建设、后勤保障、经费使用、训后跟踪等方面进行考评。

由培训班班主任、导师、工作坊坊主、送培学校领导等

多元主体对学员进行考核评价。能力诊断阶段重点考核自我诊断报告完成情况；专题研修阶段着重考核课程学习任务完成情况、“我的教育故事”师德微课程制作情况、行动计划制定情况；名校访学阶段着重考核学员访学参与情况、行动计划改进情况；实践创新阶段着重考核学员行动计划实施情况及课堂教学实践改进效果；总结提升阶段通过汇报交流、课例展示、行动研究报告及课堂教学实录提交等方式对学员研修进行评价。

五、职责分工

教育行政部门、培训单位、送培单位、参训学员应明确在本项目中的具体职责，履行好主体责任，切实保障培训质效。

（一）教育行政部门职责

1. 根据国家相关要求，制定区域骨干教师培训规划与实施方案，落实必要的经费，确保培训顺利开展。

2. 组建结构合理的区域学科教学骨干团队，成员遴选注重向乡村骨干教师倾斜，确保乡村骨干教师不少于1/3。

3. 完善管理制度，建立骨干教师参加培训的激励、约束机制，以及训后作用发挥机制。

4. 做好培训的监管评估工作，重视典型经验、先进做法的总结、宣传、推广。

（二）培训单位职责

1. 培训牵头单位根据教育行政部门的要求，做好需求调研、方案研制、培训全过程的统筹协调、组织实施和绩效评估工作。

2. 带教导师基地校应在牵头单位指导下，细化跟岗培训实施方案，协助牵头单位做好导师团队的组建和指导服务工作。

3. 带教导师应制定导师带教工作方案，对参训学员进行个性化指导。

4. 工作坊坊主应制定本工作坊研修方案，并组织学员开展常规研修。

（三）送培单位职责

1. 按要求遴选参训教师，提供必要的学习支持服务。

2. 建立参训教师成长档案，提供训后成果展示的平台，并将作用发挥纳入绩效考核。

（四）参训学员职责

1. 根据培训方案，制定个人研修计划和专业发展规划。

2. 认真参加各阶段学习，完成研修任务，提交培训成果。

3. 熟悉区域专业发展共同体运行机制与策略，掌握发挥示范辐射作用的方法和路径。

4. 生成、提炼优质培训课程和优秀实践案例。

教师培训者团队研修指南

为引导各省开展省级教师培训团队培养，示范带动县级教师培训团队建设，特制定本研修指南。

一、目标任务

遴选骨干培训者、学科带头人和优秀教研员组建省级教师培训者团队，以培训者职业道德修养、培训专业理论、培训专业技能为重点，进行不少于5天（30学时）的引领性培训，提高组织实施分层分类培训的能力，为各省培养一支有格局、高素质、专业化的教师培训者团队，示范引领和辐射带动新时代教师培训事业发展。

1. 提升思想政治素质，加强职业道德修养，深化职业价值认同，坚定职业操守和专业精神，提炼师德典型经验，掌握分层分类师德教育策略，引领广大培训者和教师进行师德修养，指导各地开展高质量的师德培训。

2. 掌握教师培训的关键知识，遵循成人学习、教师专业发展规律，提升教师培训工作的专业性、科学性和精准性，引领广大培训者和各地有效应用专业理论指导培训实践。

3. 增强组织实施培训的关键能力，掌握分层分类培训的方法，提升教师培训工作的针对性、实效性和持续性，引领广大培训者和各地规范精细实施教师培训项目。

4. 探索培训团队培养长效机制，凝练培训资源和培养模式并进行推广应用。

二、课程设置

根据教师培训者胜任力结构要素，系统设计“一德两专，

三位一体”课程体系。“一德”，即师德为先，突出思想政治素质和职业道德修养。“两专”，即专业理论和专业技能，聚焦关键知识和关键能力培养。各省根据培训对象的类别和项目实际需要，设定培训主题和目标，优选培训课程，选聘专家团队，开展针对性培训。

（一）培训者职业道德修养

重在提升思想政治素质，理解培训者的价值使命，坚守培训者的职业操守，为基层培训者树立师德榜样；应用师德培训课程指导标准，掌握培训实施渗透师德教育的方法，为各地策划设计和有效开展师德教育活动、推广师德先进典型等提供专业指导。

（二）培训专业理论

围绕学习成人学习、培训课程设计、教育教学、培训管理等方面的专业理论设计模块，重点开设成人学习，学习心理学，教师核心素养，教师专业成长规律，教师培训课程设计、开发、实施、管理、评价，“五育并举”，学科培训课程指导标准等标准，培训设计、实施、管理、研究，分层分类培训，以学为中心等理论性课程，夯实培训者的关键知识，提升培训者的理论涵养。

（三）培训专业技能

围绕提升培训课程研发、培训讲授传播、教学教研指导、培训项目管理、信息技术应用、培训咨询策划等专业技能设计模块，重点开设培训者角色定位与胜任力提升，培训课程研发的方法、技术与工具，培训讲授的设计力、亲和力、共情力、故事力、思想力，培训中的非暴力沟通、评价反馈和

教练指导，新课程、新教材深度解读，学科育德、学科知识体系、课堂学习与有效教学、作业与考试命题设计、实验操作与家庭教育等指导，示范课设计与实施，培训需求调研分析与培训方案研制，混合研修设计与培训方式方法创新，培训评价与效果评估，培训总结提升与成果转化应用，信息技术在项目管理、培训授课、咨询策划中的应用，学科教学与信息技术融合发展，区域培训指导与评价，校本研修规划、指导及评估等实践性课程，强化培训者关键能力的实战训练，增强培训者组织实施培训项目和区域培训整体推进的领导力。

三、实施建议

1. 实施流程。按照教育部《乡村教师培训团队置换脱产研修指南》（教师厅〔2016〕1 号）的流程设置进行，可根据培训时长和学员实际需要灵活设置培训环节，选择相应培训方式等。

2. 实施模式。坚持需求导向，通过能力测评诊断，摸清学员培训力短板，据此自选培训课程及培训方式，组建学习团队并配备导师。坚持任务驱动，秉承“学员是重要的培训资源”、“学员即导师”等理念，设计有效的、适度的研修任务，开展学员与专家同题异构、学员经验萃取与思想凝练、团队行动学习等活动，引导学员做中学、学中做。坚持实践取向，以提升实践能力为取向，通过实战训练、实践应用等，引导学员将学习成果应用于实践，形成学习、实践、发展的良性互动。坚持成果引领，通过课题研究、成果展示等，引导学员将“学习、研究、实践”融于一体，生成优质培训课程和优

秀实践案例，服务于教师专业成长。

3. 培训方式。采取混合式研修方式，融合采用理论集中培训、主题式工作坊研修、团队行动学习、实战训练提升等培训方式，充分发挥各种培训方式的优势与作用。理论集中培训重在提升学员的综合素养，补齐学员在培训基本理论和素养上的短板。主题式工作坊研修重在发挥学员互教互学、导师个性化指导作用，尽力满足学员个性化发展需要，助力学员实现扬长补短。团队行动学习重在引导学习团队基于问题解决和行动改变，发挥团队作战的优势，集中力量发现问题、解决问题并形成实践智慧。实战训练提升重在整合各种培训资源，为学员开展专题讲座、示范教学、导师带教、项目组织实施等提供实践平台，促进学员在实战中学以致用、训练提升。

4. 成果产出。通过成果展示、专题研讨、经验总结、成效考核等系列活动，突出加工培训案例、提炼培训经验、形成培训思想等成果产出，将学习成果转化为实践智慧，生成优质培训课程和优秀实践案例，并以此指导各地各单位开展教师分层分类培训。

5. 考核评价。将过程性评价与终结性考评、量化评价与定性评价相结合，主要采取前测与后测对比、学习过程评价、学校效果评价等方式。前测与后测对比，突出学员学习的发展性评价；学习过程评价，以学员的出勤率、学习过程中的参与度、学习任务的完成度为主要考核依据；学习效果评价，要强化实践应用中的效果评价，突出“学得会、用得上、干得好”等指标的评价，突出加工培训案例、提炼培训经验、形成

培训思想等成果产出的评价。积极应用考核评价结果，及时将学员考核评价结果反馈给项目主管单位，并将考核合格的学员纳入省级教师培训师团队。

四、职责分工

（一）教育行政部门职责

1. 遴选确定承办机构和参训学员。

2. 做好培训工作指导、监管、评估和考核。

3. 为学员创造应用学习成果的实践平台和机会。

4. 发掘先进做法和典型经验，提炼培训模式，及时总结推广。

5. 健全培训者团队培养的长效机制。

（二）培训机构职责

1. 开展能力诊断测评，摸清学员的真问题、真需求。

2. 组建学习团队并配备导师。

3. 选聘具有丰富教师培训师培养经验的高水平专家，组建结构合理的导师团队。

4. 指导学员在实战中生成优质培训课程和优秀实践案例。

5.凝练教师培训者团队培养模式并向各地推广应用。

（三）参训学员职责

1. 明确发展目标，确定研修重点，制定个人研修计划。

2. 积极参与各项研修活动。

3. 学以致用，积极应用学习成果。

4. 研发优质培训课程和优秀实践案例，服务乡村教师专业成长。

幼儿园新入职教师规范化培训实施指南

为深入贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）和《中共中央 国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》（中发〔2018〕39号），推动各地形成幼儿园新入职教师的规范化培训机制并做好规范化培训工作，特制定本实施指南。

一、目的与意义

幼儿园新入职教师规范化培训的目的在于完善并严格实施教师准入制度，严把教师入口关，夯实新教师队伍的专业基础，整体提升幼儿园新入职教师的素质和能力，使之尽快成为合格的初任教师。

幼儿园新入职教师规范化培训是造就“高素质专业化创新型教师队伍”和推进“学前教育深化改革规范发展”的重要举措，是优质均衡地提升幼儿园新入职教师质量的标准化、制度化的系统设计。有助于建设“以园为本”“整县推进”的教师发展支持系统，推动“创新驱动、原点启动、梯级自动、全面联动”的幼儿园教师队伍建设;有助于通过支持教师专业发展，促进幼儿发展，提升园所质量；有助于新时代国家通过“深化改革规范发展”建设“普及普惠安全优质”的学前教育。同时，基于《指南》《纲要》规划与实施规范化培训项目，形成地方幼儿园教师新入职培训标准和方案。

二、目标与任务

（一）目标

1. 通过规范化培训提升新教师岗位胜任力和内生学习力

通过规范化培训方案着力解决培训目标的规范、培训内容的规范、培训方式的规范、培训师资的规范、培训考核的规范以及培训组织与经费的规范，从根本上提升幼儿园新入职教师岗位胜任实效和内生学习力。

2.通过省地县联动推进县本、园本研修并打造团队

通过省市统筹、地市组织、整县推进，整合区域内外专家资源，采用主题导向、任务驱动、评价激励等方式，系统规划并切实实施为期一年、分段推动、循序渐进的幼儿园新入职教师规范化培训，推动县本研修并涵养县本团队，以县本研修带动园本研修并涵养园本团队。

（二）任务

1.打造规范化培训方案

（1）基于幼儿园教师关键岗位任务，设计主题鲜明的《幼儿园新入职教师培训方案》，并依据方案开展实践性、激励式的规范化培训。

（2）基于新教师首次上岗后所要面对的真实工作任务和面临的真实工作问题确立培训内容，加工生成幼儿园新入职教师培训课程资源。

（3）以区县教师进修院校的教练式集中体验培训、培训幼儿园（培训基地）的师徒制基地浸润培训、聘任单位幼儿园的返岗实践培训为培训方式。

（4）教师进修院校、培训幼儿园（培训基地）和聘任单位幼儿园共同对新教师进行考核，加工生成幼儿园新入职

教师培训评价资源。

2.生成规范化培训机制

（1）明确省市统筹、地市组织、整县推进的工作机制和各项工作的责任主体。

（2）省市层面建立具有培训设计和示范引领能力的稳定且可持续的团队，区县层面建立由一批教研员、教研骨干、特级教师和名园长等组成的稳定且可持续的团队，并“承上启下”地展开规范化培训。

（3）调动并培育区域内优质学前教育资源，建设稳定且持续的“基地园”“师徒制”研训团队。

（4）完善幼儿园新入职教师规范化培训的支持服务体系。市级教育行政部门、区县教育行政部门、教师进修院校三方各司其职，将规范化培训经费纳入预算并提供足额经费保障。

三、内容与方式

（一）内容

根据国家对幼儿园新入职教师的岗位能力要求，系统设计幼儿园新入职教师上岗时应理解、应做到和应反思的规范化培训内容，并使之成为各省市区县和幼儿园的“共同纲领”。根据幼儿园教师的关键岗位任务及其胜任要素，以关键岗位任务、关键岗位任务胜任要素、关键岗位任务胜任要素的典型行为表现为培训内容模块、专题和要点，系统设计规范化的培训内容。

规范化培训内容以师德为先、幼儿为本、能力为重和终身学习为基本设计理念，围绕“师德修养与职业信念、幼儿研

究与支持、幼儿保育与教育、教育研究与专业发展”4 个模块展开。4 个模块的培训内容又具体化为 18 个培训专题，18 个培训专题又进一步具体化为培训要点，每个培训要点有具体的目标要求、培训方法、培训过程和评价要求。培训内容要点具体化为可操作、可记录的任务要求，任务要求又以手册式或表格式活页任务单的形式呈现，切实形成主题导向、任务驱动的幼儿园新入职教师规范化培训系统，同时也让活页任务单成为新入职教师成长记录袋和项目进展档案袋。

培训内容与要求

模块	专题	要点	任务要求
师德修养与职业信念——旨在帮助新教师学有榜样、行有准则并文化自信。	来自榜样的力量	1.优秀幼儿园教师事迹 2.“四有好老师”是什么样的	（1）阅读 1 本关于幼儿园教师师德修养方面的书或观看《我是幼儿园教师》系列纪录片，写 1 篇读书心得或观后感悟 （2）学习“四有好老师”主要精神，组织 1 次线上或线下的关于“如何做四有好老师”的集中讨论，并进行记录
	我们的行为准则	1.熟悉并遵循《幼儿园教师专业标准（试行）》 2.理解并遵守《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》 3.熟悉并遵守学前教育相关法律和政策法规	（1）阅读《幼儿园教师专业标准（试行）》，写 1 篇《我心目中的幼儿园教师》 （2）阅读《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》，写 1 篇《我要做的十件事》和《我不能做的十件事》 （3）阅读《幼儿园教师违反职业道德行为处理办法》，写出 1 篇心得体会

	源于文化的自信	1.熟悉中华优秀传统文化的几种表现形式 2.熟悉地方优秀传统文化的几种主要载体 3.将中华优秀传统文化融入教育活动设计	（1）找到 3 种以上可以在幼儿园使用的中华优秀传统文化形式 （2）找到 3 种以上可以在幼儿园使用的地方优秀传统文化形式 （3）与师傅一起设计一个融入中华优秀传统文化的幼儿园教育活动 （4）在园所集体活动中展示 1 次自己的中华优秀传统文化功底
幼儿研究与支持 —— 旨在帮助新教师熟悉并具备观察与分析幼儿的典型行为、研究与支持幼儿的个体差异、研究	幼儿行为观察	1.主动观察 2.有目的的观察 3.观察结果的分析与运用	（1）观察 1 名幼儿在一日生活活动中的典型行为表现，写出 1 篇观察记录 （2）观察 1 名幼儿在区域游戏活动中的典型行为表现，写出 1 篇观察记录 （3）观察 1 名幼儿在综合主题活动中的典型行为表现，写出 1 篇观察记录 （4）观察 1 名幼儿在早期阅读活动中的典型行为表现，写出 1 篇观察记录
	幼儿个体差异研究与支持	1.理解差异的多样性 2.支持多样化探究 3.发现并欣赏强项	（1）观察 3 名幼儿在一日生活活动中的各不相同的典型行为表现，写出 1 篇观察记录和支持方案 （2）观察 3 名幼儿在区域游戏活动中各不相同的典型行为表现，写出 1 篇观察记录和支持方案 （3）观察 3 名幼儿在综合主题活动中各不相同的典型行为表现，写出 1 篇观察记录和支持方案 （4）观察 3 名幼儿在早期阅读活动中各不相同的典型行为表现，写出 1 篇观察记录支持方案

与支持幼儿的学习过程、评价与激励幼儿的最近发展等岗位核心素养。	幼儿学习研究与支持	1.理解学习方式的独特性 2.支持有意义的学习过程 3.培养积极的学习品质	（1）观察幼儿在一日生活活动中的学习方式和学习过程，写出 1 篇支持幼儿有意义的学习过程和培养幼儿积极学习品质的活动方案 （2）观察幼儿在区域游戏活动中的学习方式和学习过程，写出 1 篇支持幼儿有意义的学习过程和培养幼儿积极学习品质的活动方案 （3）观察幼儿在综合主题活动的学习方式和学习过程，写出 1 篇支持幼儿有意义的学习过程和培养幼儿积极学习品质的活动方案 （4）观察幼儿在早期阅读活动中的学习方式和学习过程，写出 1 篇支持幼儿有意义的学习过程和培养幼儿积极学习品质的活动方案 （5）分析 3 篇观察记录中幼儿的原有水平及其最近发展区，分别写出具体支持策略
	幼儿发展评价与激励	1.理解发展路径 2.用好评价方法 3.善用赏识与激励	（1）创建 2 份幼儿成长档案袋，并定期更新与完善 （2）为 5 名幼儿各自找到至少一个闪光点，并以各种方式赏识和肯定幼儿的闪光点 （3）以适当方式向 3-5 位家长说明孩子的闪光点和自己的激励策略
	将幼儿研究转化为保教活动	1.从幼儿发展目标到教育活动目标 2.从幼儿学习过程到教育活动过程 3.在教育活动过程中观察并评价幼儿	（1）设计 1 个综合主题活动的幼儿发展目标与教育活动目标，并说出他们之间的关系 （2)设计 1 个综合主题活动的过程，并具体说出活动过程与活动目标之间的关系 （3）设计 1 个在教育活动过程中观察并评价幼儿的现场观察表 （4）听师傅在活动完成后说说她的

		4.在教育活动实施后反思教育目标的达成	教育活动达成教育目标的情况
幼儿保育与教育 —— 旨在帮助新教师熟悉并胜任幼儿园环境的创设利用、一日生活的组织与保育、游戏活动的支持与指导、教育活动的计划与实施、与家	环境的创设与利用	1.对幼儿园环境和环境创设的理解 2.心理氛围的营造 3.物质环境的创设与利用	（1）与幼儿一同完成 1 次班级环境创设 （2） 设计 1 个能够引发幼儿好奇心和学习兴趣的活动方案 （3）设计 1 个依托环境开展活动的方案
	一日生活的组织与保育	1.熟悉一日生活活动和活动环节 2.生活环节与环节转换	（1）写出基地园和聘任园的一日生活流程并比较异同 （2）寻找并写出 3 个从活跃环节到安静环节的转换策略 （3）寻找并写出 3 个从安静环节到活跃环节的转换策略 （4）独立完成 1 周班级教学设备使用与卫生保健工作
	游戏活动的支持与指导	1.提供区域游戏材料 2. 观察与记录幼儿典型行为表现 3.研究并支持幼儿的学习过程 4.发现幼儿的闪光点并有效激励	（1）自制 3 份具有操作性和引导性的区域游戏材料 （2）讲述 3 个幼儿操作自己提供的游戏材料或自己改进游戏材料的故事 （3）观察与记录 2-3 个幼儿操作游戏活动材料时典型行为表现并提出材料改进建议 （4）研究幼儿与材料互动的方式并写出 1 份进一步支持幼儿有意义学习过程的方案 （5）发现幼儿操作过程中的闪光点并赞赏幼儿的作品 （6）跟岗小、中、大班各 3 次半区域游戏活动，写出跟岗记录与反思
	教育活动	1.进行综合主题活动设计	（1）设计 3 个综合主题活动并组织实施

长和同事的沟通与合作等岗位关键任务。	的计划与实施	2.组织实施综合主题活动并进行有效反思 3. 观察与记录幼儿典型行为表现 4. 研究并支持幼儿的学习过程 5.发现幼儿的闪光点并有效激励	（2）记录设计 3 个综合主题活动的过程 （3）说明组织实施 3 个综合主题活动的过程 （4）观察与记录幼儿在活动过程中的典型行为表现 （3）对自己组织的综合主题活动能够进行有效反思并提出改进设想
	沟通与合作	1.与家长沟通与合作 2.与同伴沟通与合作	（1）模拟与家长沟通的 3 个场景并设计沟通方案 （2）完成 1 次与家长的沟通 （3）完成 1 次家园联系栏的更新 （4）协助并观摩带教师傅组织 1 次家长会 （5）就区域游戏活动材料的设计与提供与同事有 2 次以上的沟通并记录沟通过程 （6）就综合主题活动的设计与组织与同事有 2 次以上的沟通并记录沟通过程
教育研究与专业发展——旨在帮助新教师熟悉并	教师研究	1.教师的关键岗位任务及其典型胜任表现 2. 教师典型胜任表现的支持策略	（1）写出 6 个你心目中的关键岗位任务并排序 （2）明确写出幼儿园对 2 种关键岗位任务的具体要求 （3）与师傅一起写出达到 2 种关键岗位任务胜任要求的努力要点
	园本教研	1.保教实践中的“幼儿研究与支持” 2.教师在保教实践中的如何	（1）寻找 1 个实际案例说明如何在保教实践中研究并支持幼儿 （2）设计 1 个在保教实践中研究并支持幼儿的活动方案 （3）协助师傅设计并组织 1 次教研

参与教师研究和园本教研，熟悉并进行生涯规划、持续学习和反思改进。		进行“幼儿研究与支持” 3.形成“以园为本”的教研共同体	活动
	生涯规划	1.了解幼儿园教师的生涯发展 2.制定生涯发展规划	（1）精读 1 本有关职业生涯规划的书，写出对职业生涯规划的 3 点启示 （2）请师傅讲一个职业生涯中的难忘瞬间，并转述给自己的同事 （3）制定 1 份个人 3 年职业发展计划，并畅想自己 10 年的职业目标 （4）写出自己喜欢的某一个特级教师的主要特点和成绩
	持续学习	1.理解终身学习的价值 2.掌握线上和线下学习的技能 3.学习中华优秀传统文化	（1）说几个你熟悉的“大咖”主动学习的故事 （2）制作并使用视频教学资源开展 1 次综合主题活动 （3）分享你的学习材料和共享大家的学习材料 （4）完成 1 份将中华优秀传统文化融入一日生活的设计方案
	反思改进	1.理解反思学习的价值 2.掌握反思学习的方法	（1）在一次集体活动后对活动进行反思并说出反思的价值 （2）请师傅给出 3 种反思学习的具体方法并记录与使用 （3）与带教师傅讨论 1 次关于活动设计与保教实践的自我发展现状，写 1 篇个人反思

（二）方式

培训方式的设计遵循国家对幼儿园新入职教师的胜任要求并充分调动幼儿园新入职教师的内生学习主动性，以教

练式（集中）、师徒制（基地）、园本式（返岗）、工作坊、分享会等行动性、实战型的培训策略为组织形态和进阶路径。围绕幼儿园教师的关键岗位任务，经由集中体验培训、基地浸润培训和返岗实践培训的“三步曲”，帮助幼儿园新入职教师加深专业理解、解决实际问题和提升自身经验，并突出解决实际问题和提升自身经验，切实支持幼儿园新入职教师的自主学习过程并提升其关键岗位胜任力。

区县教育行政部门要将幼儿园新入职教师规范化培训纳入幼儿园教师全员培训计划。根据上级教育行政部门的相关要求，会同高校或高校地方共建的省市教师培训中心，制定一年期的年度计划、上下学期的学期计划和以周为单位的周计划。原则上各区县的培训以一年为期，具体安排可参考一年分上、下两个学期。第一学期开学前两周安排第一次集中体验培训，之后是第一个学期的基地浸润培训和返岗实践培训；第一学期结束后两周安排第二次集中体验培训，之后是第二个学期的基地浸润培训和返岗实践培训；第二学年第一学期开学前两周安排第三次集中体验培训，并完成结业式等。第一和第二两个学期的基地浸润培训和返岗实践培训需形成围绕关键岗位任务持续推进的实践性、行动型规范化培训路径和策略，确保培训实效。同时，需形成发展性、可操作、教师友好型的评价工具，切实重视并做好基地浸润培训和返岗实践培训的规范化诊断性评价、形成性评价和总结性评价。

四、原则与要求

（一）原则

1.规范培训导向

幼儿园新入职教师的培训必须坚持规范导向，着力解决培训目标的规范、培训内容的规范、培训方式的规范、培训师资的规范、培训考核的规范和培训组织与经费的规范。

2.胜任岗位导向

幼儿园新入职教师的培训必须坚持岗位胜任导向。以关键岗位任务为培训内容，支持首次上岗的幼儿园教师明晰幼儿园教师的典型工作任务要求，将培训内化的知识转化为外在的行动，表现出“所训即所学，所学即所用，所用即有用”的真实而有效的胜任岗位典型行为。

3. 重心下移导向

幼儿园新入职教师的培训必须坚持重心下移导向。为提升培训的针对性和实效性,培训应遵从“重心下移、按需培训”原则，由省级规划和指导，地级统筹和协调，县级管理和落实，充分发挥县级教育部门在教师培训中的主体作用。

4. 模式创新导向

幼儿园新入职教师的培训必须加大模式创新力度。有效利用互联网和移动学习等手段，推动教师线上学习与线下研修结合、虚拟学习与教学实践结合的混合式培训。开展区域间教师网上协同研修，促进新入职教师同行交流。

（二）要求

1.关于培训机制的规范化

规范化培训要求机制规范。首先，要求顶层设计与基层实践结合。省级制度设计、区县的运维模式和培训团队的实践确保了培训制度的落实；第二，要求高等院校与教育行政

结合。建立高等学校、县级教师发展中心和幼儿园三位一体的新教师培训支持服务体系；第三，要求资源遴选与资源培育结合。遴选基础较好的已有资源，以实现资源的交互性和扩展性；培育定位精准的靶向资源，以实现课程资源的针对性和实效性。

2.关于培训内容的规范化

规范化培训要求内容规范。首先，要求培训内容与岗位任务一致。培训内容设计应以新入职教师的关键岗位任务为出发点，系统设计新入职教师上岗时应理解、应做到和应反思的培训内容；第二，要求理论说明与实践内容一致。新入职教师的专业发展离不开理论知识的指导和实践经验的反思，规范化培训应坚持理论类和实践类的课程的统一和互相作用；第三，要求规定内容与菜单选择结合。规定性的“必修课”指向教师通识性和全面性的岗位任务，菜单式的“选修课”指向个性化和差异化的岗位任务，规范化培训强调教师在规定内容的基础上根据自身发展需求自主选择内容进行学习。

3.关于培训过程的规范化

规范化培训要求过程规范。首先，要求导师指导与自主学习结合。基于系统设计的导师指导与新教师自主学习过程的路径和策略，支持教师在内生动力和外在促进中，获得关键岗位胜任力的提升；第二，要求持续行动与不断反思结合。通过加深专业理解、解决实际问题和提升自身经验的培训路径，支持新入职教师在理论和经验学习的基础上对自身的教育教学理念和行为进行持续反思和改进；第三，要求不断进阶与内生动机结合。培训应由传统满堂灌的“外控式”发展转

向自主能动性的“内塑式”发展，激发教师培训前的参与动机、培训中的学习动机和培训后的成就动机，支持教师的自主进阶发展。

4.关于培训评价的规范化

规范化培训要求评价规范。首先，要求诊断先行与评价随行结合。对不同地区、不同能力起点、不同专业新入职教师的发展需求和水平进行诊断性、过程性和结果性评价，并根据评价结果进一步完善培训方案；第二，要求行动改进与持续提升结合。培训学校或培训基地对新入职教师的培训过程和培训结果进行评价与考核，在诊断测评的循环反馈过程中帮助新入职教师持续改进行为；第三，要求指导有效与双赢多赢结合。基于对指导教师的评价开展针对指导教师的培训，确保指导教师真正成为新入职教师职初成长的引路人，实现自身的专业发展。

5.关于培训职责的规范化

教育行政部门应加强管理，按照省市指导、地市统筹、整县推进的总体思路，切实保证规范化培训顺利开展。地市教育行政部门负责制订培训计划和实施方案并整合研训资源组织实施规范化培训。县级教育行政部门负责实际管理培训工作并推动见习园所和师徒制和教练制等机制建设。

五、评价与考核

（一）评价

幼儿园新入职教师规范化培训的评价是指运用科学方式对培训的实施成效进行价值评定，旨在帮助参训教师自主了解自身水平和培训成效，便于参训教师有针对性地选择培

训内容，也便于培训者客观了解参训教师的水平，从而及时调整自身和培训进程，建构更加适宜的培训体系。幼儿园新入职教师规范化培训评价不是单一的结果评价，而是综合过程性的表现评价，是为了更好地发挥培训价值并提升新教师岗位胜任力的自主评价体系。

1.评价内容

幼儿园新入职教师规范化培训的评价指向新入职教师的岗位胜任力，涉及四个层次的评价维度，分别是参训教师的反应层、学习层、行为层与成果层的评价，适当加大行为层考量和成果层考量的权重。反应层考量培训团队和教师对培训的基本态度；学习层考量培训团队和教师对培训知识的掌握；行为层考量培训团队和教师培训后的教学行为改变；成果层考量教师培训后特别是在返岗实践中对幼儿的积极影响。

2.评价形式

规范化培训结束后，培训学校或培训基地对新入职教师培训工作进行评价与考核。通过直接观察、谈话咨询、问卷调查、任务单（纸质教案）、个人汇报、第三方报告等途径从反应层、学习层、行为层与成果层四个维度对规范化培训工作进行表现性评价。

（二）考核

幼儿园新入职教师规范化培训的评价注重参训教师的考核工作，使用立足于实践的“循环进阶式”考核系统进行发展性考核，考核用于新入职教师自身水平的定位，便于后续培训内容的设计和选取。

每个培训内容模块后，对应一次循环进阶式考核，三阶考核通过则进入下一模块学习，如未通过，则需要再次培训和考核。

循环进阶 1：通过任务单的形式考察学员的知识认知收获，学员在学习后进行任务单的填写，由此考察学员学习层对知识的掌握情况，如考核通过则进入下一环节。

循环进阶 2：通过实操观察表的形式考察学员的实践操作能力，分别由学员所在园方领导和培训团队进行双重观察考评，由此确切考察学员的知识是否较好地应用于实践，如考核通过则进入下一环节。

循环进阶 3：通过个人汇报展示的形式考察学员的综合经验提升力，由学员进行培训后的经验梳理报告，分别由培训团队、培训者个人、其他受训学员进行考评，如考核通过则进入下一环节的培训与循环进阶式考核。

非学前教育专业教师专业补偿培训项目实施指南

为深入贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）和《中共中央 国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》（中发〔2018〕39号），进一步提高“国培计划——非学前教育专业教师专业补偿培训项目”的培训质量和效益，特制定本实施指南。

一、目的与意义

近年来，随着学前教育事业的发展，幼儿教师需求量急剧提升，大量非学前教育专业背景的教师加入到学前教育事业中来。这些专业背景各异的教师，有效补充了学前教育师资的不足，促进了学前教育事业的发展，也为幼儿教师队伍注入了新的活力。但是，由于这部分教师缺乏系统的学前教育专业培训，其专业基础知识、教育实践能力存在不足，急需接受相应的专业补偿培训。《中共中央 国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》第十六条明确提出，对“非学前教育专业教师进行全员补偿培训”，这是适应新时期学前教育事业发展而提出的重要举措。因此，指向明确、科学及时的补偿培训，能够有效提升广大非学前教育专业教师的职业信念和专业素养，发挥潜能，为提高学前教育质量提供支持和保障。

二、目标与任务

本项目旨在根据“国培计划”精神，结合各地不同层次、类别的非学前教育专业教师的实际情况与需求，通过专业补

偿培训，帮助教师树立学前教育专业思想，掌握学前教育的基本技能和方法，提高科学保教能力，防止幼儿园“小学化”倾向。

非学前教育专业教师学历不同，专业背景不一，从业经历不一。为增加项目的指导性和针对性，可将非学前教育专业教师概括分为两类：A 类为学历不高、无学前教育专业背景的教师；B 类为非学前教育专业本科或专科毕业、近三年入职的教师。

（一）对于 A 类教师，项目的主要任务，是重点补偿学前教育的基础知识，使其由不知到知。

（二）对于 B 类教师，项目的主要任务，是通过培训，使教师获得以下三个方面的知识和能力：

1. 树立职业认同与专业信念；

2. 初步掌握幼儿生理、心理的发展规律和特点，了解幼儿教育的性质和特点，树立正确的儿童观、发展观、教育观；

3. 掌握幼儿园一日生活组织与实施的基本技能。

三、内容与形式

培训内容的选择与组织，应坚持补偿性，补偿学前教育专业的基础知识和基本技能；补偿应有针对性，针对培训教师的需求、短板、特点；由于“非学前教育专业教师”的多样性，在突出培训核心的同时，也应具有一定的多元性、选择性。

采用集中面授、跟岗实践、工作坊等方式，且应精心设计，使三者之间能够有机配合，避免出现跟岗实践、工作坊与集中授课没有关联等现象。集中面授中应讲、看、练相结

合，集中面授所讲的内容，在跟岗实践中必须能够看到、在工作坊中必须有实践、反思的机会。

培训时间不少于30天。各地可根据实际情况，合理安排集中面授、跟岗实践、工作坊的顺序和具体时间，集中面授时间不得少于20天。有条件的地区和班级，可以分散安排培训，如每周培训一天、持续一个学期，也可根据实际情况集中安排于暑假。

培训内容和形式参考表

模块	培训目标	建议专题	建议学时		建议学习（培训）方式
			集中授课	跟岗练习	
职业认同与专业信念	1.了解幼儿及幼儿园教育的特点 2.感受和体验学前教育及幼儿教师的专业性	1.幼儿园和小学不一样	A类：≧12 B类：≧12	3	观摩（视频、实践）+讨论+反思，避免说教、简单报告
		2.儿童权利保护			
		3.幼儿是怎样学习的			
		4.与幼教大师一起成长			
卫生保健基础知识	1.了解婴幼儿身体发育特点、规律 2.了解婴幼儿营养、疾病等方面的知识 3.掌握幼儿卫生保健的相关常识 4.了解幼儿园卫生保健工作的相关要求	1.婴幼儿身体发育特点和保育	A类：≧21 B类：≧15	≧9	集中面授(讲解)+练习+观摩，讲练看结合，避免单纯讲解或观摩
		2.婴幼儿营养与健康饮食			
		3.幼儿传染病与常见病			
		4.幼儿常用护理技术与急救术			
		5.幼儿心理卫生问题与鉴别			
		6.幼儿园的卫生保健工作			
心理发展基础知识	1.初步掌握幼儿心理发展的相关知识 2.了解幼儿心理发展的特点和规律	1.3至6岁儿童心理发展的特点	A类：≧30 B	≧15	集中面授（讲解）+观摩+练习，“看到”心理
		2.幼儿的认知发展			

		3.幼儿情绪情感的发展			
		4.幼儿社会性和个性的发展			
		5.教育与幼儿的发展（儿童观、发展观）			
幼儿教育基础知识	1.了解幼儿教育的概念、特点、历史发展 2.了解幼儿园教育的目的、任务、内容和原则 3.初步掌握幼儿园一日生活的组织实施方法 4.初步掌握家园沟通的方法和策略	1.学前教育——基本概念和历史发展	A类：≧36 B类：≧45	≧18	集中面授（讲解）+观摩+练习+反思，强调教师已有经验，提供反馈，促进反思，避免一讲到底现象。
		2.幼儿园教育的目的、任务、内容和原则			
		3.幼儿园的生活活动与保教结合			
		4.游戏活动的组织与实施			
		5.幼儿园的教育活动			
		6.幼儿园一日生活的组织要领			
		7.幼儿园环境创设与活动区设计			
		8.家园合作的内容、方式与策略			
幼儿园各领域教育	1.了解各领域对幼儿发展的核心价值 2.了解各领学习的目标、内容和方式 3.初步掌握引导幼儿各领域学习的方式与策略	1.健康领域的学习与教育	A类：≧21 B类：≧24	≧15	集中面授（讲解）+观摩+练习+反思
		2.社会领域的学习与教育			
		3.语言领域的学习与教育			
		4.科学领域的学习与教育			
		5.艺术领域的学习与教育			

四、原则与要求

（一）统筹培训总体规划设计

各省（区、市）要将“国培计划”纳入教师队伍建设和教师培训总体规划，坚持保基本、补短板、促公平。应深入开展专项调研，了解非学前教育专业教师的分布情况，向民办、乡镇、偏远地区倾斜。运用多种方式，充分了解非学前教育

专业教师的培训需求，统筹做好这类培训的总体规划，按计划、分步骤完成非学前教育专业教师专业补偿培训全覆盖任务。

（二）严格培训机构遴选

各省（区、市）要根据国家有关规定，坚持公开、公平、公正的原则，根据项目类别随机抽取专家，采取网络评审或通讯评审方式，对申报方案进行细化评审，遴选优质培训机构承担项目，对协作项目实施的对口区县也要进行审核，严把入口关。优化项目立项工作流程，缩短遴选评审工作周期，确保项目及时部署启动、按时保质完成。

（三）优化培训内容和形式

培训机构要按照幼师国培项目的目标任务，加强培训需求调研，围绕重点解决非学前教育专业教师在教育教学工作中的实际问题，分层、分类设置有针对性的培训模块内容，增强教师参加培训的获得感。在内容确定和形式的选择上，应充分体现以下几个方面的要求：

重视差异，确保精准施训。应采用多种方式进行需求调研，了解当地非学前教育专业教师的专业来源、所占比例，所在园所、入行缘由等现状，准确了解培训需求，分层分类，开展精准、高效的培训。

突显核心，兼具多元选择。坚持以掌握学前教育的核心知识和能力为主要内容，兼顾多元化的培训内容、方式与资源等，以帮助教师在对学前教育整体性、基础性、必要性知识的了解基础上，拓展视野与思路。

注重实操，贴近工作实际。坚持实践取向，针对教师的

学习特点和需求，强化基于现场、走进真实教育情境的培训环节；强化教师互动参与、学做合一的培训方式，提升培训实效。

关注发展，推动可持续学习。坚持发展为本取向，精心设计、提供培训、学习资源，鼓励培训承办单位开发用以支持可持续学习的材料，推动教师后续学习。

（四）提升组织实施保障水平

要强化项目管理团队建设，精细把控项目申报、项目评审、教师选派、培训课程、培训团队、绩效评估等全过程，提升管理服务的科学化水平。要加强培训机构能力建设，鼓励高等学校、县级教师发展中心、幼儿园建立协同发展机制，努力打造数量充足、结构合理的专兼职培训者团队。要提高项目经费使用效益，加强经费使用监管，做好经费使用绩效考评，确保专款专用，提高经费使用效益。

（五）激发教师参训动力

建立培训对象遴选制度，严格进行参训教师资格审核，各省（区、市）应运用多种方式，充分了解非学前教育专业教师的分布情况，针对这类教师分布“扎堆”现象，按需分配名额，充分考虑民办、乡镇、偏远地区。在培训过程中，要充分认识教师在学前教育事业发展中的贡献，避免对教师能力、水平的简单评价，要发现其优点，理解其困难，营造支持和鼓励的心理氛围，鼓励其运用原有专业知识和能力，主动获得专业发展。要通过网络研修、线上辅导等方式加强训后指导，及时解决参训教师面临的问题与疑惑，确保项目整体的开展成效。

（六）强化培训过程监管

各省（区、市）要建立省一级培训质量监管制度，落实监管责任，明确监管流程，改进监管方法，通报监管结果，对各地项目实施的关键环节和重点工作进行有效管理。要选拔培训经验丰富、熟悉培训项目管理的高校专家、培训专家、一线优秀幼教教研员等组建“幼师国培”专家督导工作组，加强对项目规划研制、实施过程的专业指导与督查评估。通过网络研修、线上辅导等方式及时解决参训教师训后的问题与疑惑。

五、评价与考核

（一）健全培训绩效评估

国家制定培训质量标准，各省（区、市）要采取专家实地调研、网络监测评估、教师匿名评估、第三方评估等方式，重点对项目规划设计、协同机制实施、培训模式创新、培训内容改进、支持服务体系建设、管理工作机制等方面对培训机构、项目区县的培训绩效进行评估。要建立培训绩效通报制度，将培训绩效结果作为培训机构和项目区县遴选与调整的重要依据。

（二）加强对参训教师的考核

培训机构需给每名参训教师建档，将其出勤记录、学习日志、学习体会或总结等进行收集整理、考核；针对培训内容和目标，对培训教师所学知识、能力、技能、态度上所学到的、回单位后的应用及其效果情况进行考核；通过现场展示、知识问答、测查等方式，对教师在培训中的“增值”进行评价；通过对单位领导、配班老师、家长的调研，考核其培

训后，教育观念与行为的实际变化、效果。同时将考核结果反馈给参训教师所在的幼儿园和当地教育局。

乡村幼儿园教师保教能力提升培训项目实施指南

为深入贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）和《中共中央 国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》（中发〔2018〕39号），进一步提高幼师国培“乡村幼儿园教师保教能力提升培训项目”质量和效益，特制定本实施指南。

一、目的与意义

重视与扶持经济发展落后地区学前教育是体现教育公平的重要环节，影响着学龄前儿童可否享有公平而有质量的教育机会。党和政府高度重视农村学前教育发展，当前，我国大部分农村地区的学前教育正处于“覆盖先，提质难”的发展阶段，在提升质量的过程中遇到的最大问题是教师队伍整体水平不高。在公共优质教育资源有限的前提下，有效提升幼儿园教师的能力水平，成为促进农村学前教育发展的重要任务。幼师国培“乡村幼儿园教师保教能力提升培训项目”面向集中连片特困地区和国家级贫困县的乡村幼儿园教师展开，旨在通过目标明确、行动导向、层级带动的专项培训，有效提升乡村幼儿园教师的保教水平，建设立足本土、扎根乡村的幼儿园教师研训队伍，切实提高连片特困地区和国家级贫困县的学前教育质量。

二、目标与任务

本项目以“提升乡村幼儿园教师对学前儿童学习和发展特点的了解、对科学保教方法的掌握”为目标，通过培养乡村

幼儿园教师研训队伍，促进乡村幼儿园教师增强职业信念、更新教育理念、改进教育实践。具体任务如下。

（一）强化了解儿童的能力

帮助参训教师增强幼儿园教师的职业使命感，理解幼儿身心发展的基本规律、年龄特点和学习方式，学习观察分析儿童行为的基本方法。

（二）加强科学保教能力

促进参训教师理解学前教育的价值与专业性、幼儿园与小学教育工作的共性和差异，掌握一日生活中规范保教的基本方法。

（三）发挥示范引领能力

提升参训教师示范引领的意识与责任感，提高培训示范和实地指导等方面的服务能力。

三、内容与方式

本项目由 8 天（48 学时）的集中专项培训和 8 天的分段送教下乡共同组成。培训单位可采取“集中专项培训（6 天）+分段送教下乡（8 天）+集中专项培训与项目总结（2 天）”或其他组合方式统筹进行。

集中专项培训以“模块”统领“专题”的方式进行内容设计，立足实践，突出行动导向，强调互动与参与，注重教师的体验反思和经验分享。可采取专题讲座、现场或远程诊断、课例观摩与评议、园本研修、培训设计与展示等多种形式，强化提升参训教师培训实务的环节，实践性的专题不能少于培训课时的 50%。

分段送教下乡建议根据送教地点的学前教育发展现状

及需求精心设计，充分考虑乡村幼儿园教师的学习需求和理解方式，由参训教师执教，强调操作性和实用性。可采取专题讲座、现场诊断与指导、课例示范、园本研修活动等多种形式，强化立足现场的培训环节，实践性的专题不能少于培训课时的 60%。

培训内容与形式建议如下表，培训机构可根据教师的实际、需要选择并实施，鼓励各地因地制宜地创新，使培训工作多形式、多途径地开展。

培训内容与形式参考表

模块	模块目标	建议专题		建议学时	建议方式
了解儿童	帮助参训教师增强幼儿园教师的职业使命感，理解幼儿身心发展的基本规律、年龄特点和学习方式的独特性，学习观察分析儿童行为的基本方法	师德修养	现代儿童观与教育观 幼儿教师职业道德规范 幼儿教师的专业角色	15-18	专家讲座 案例分析 经验分享 实地观摩
		解读儿童	3-6 岁儿童身心发展特点与规律 游戏中幼儿的学习与发展 观察分析儿童的方法 幼儿一日常规培养		
科学保教	促进参训教师理解学前教育的价值与专业性、幼儿园与小学教育工作的共性和差异，掌握一日生活中规范保教的基本方法	理解课程	幼儿园课程与小学课程的区别与联系 本土课程资源开发与利用 农村幼儿园卫生保健	15-20	专家讲座 案例分析 实地观摩 现场诊断 园本研修
		保教结合	一日生活各环节的保教规范 一日生活中的保教结合 幼儿园的班级管理		
		教育教学	安全友好的幼儿园环境创设 有效师幼互动的方法 游戏活动的组织与引导 教育活动的计划与实施		
示范引领	提升参训教师示范引领的意识与责任感，提高理念解读、行为示	培训实务	培训活动的策划、组织与实施 培训课件制作 培训风格与培训艺术	10-12	专家讲座 实地指导 案例分析 现场研讨

	范和实地指导等方面的培训服务能力	实地指导	幼儿园教研活动的组织 教育活动展示与组织评议 教育教学评价与诊断		园本研修

备注：“示范引领模块”针对于参训教师在集中专项培训阶段实施。

四、原则与要求

项目实施须建立“省—市—县”三级联动模式，即省级监督指导、市级统筹协调、培训机构与区县协作实施。遵循理论提升与能力强化相结合、重点培养与辐射全体相结合、理想目标与客观实际相结合的原则进行顶层设计。

（一）统筹培训总体规划

各省（区、市）要将“幼师国培”项目纳入教师队伍建设和教师培训总体规划，坚持保基本、补短板、促公平，在深入开展专项调研的基础上，根据学前教育发展中的现实问题和发展需求，统筹做好乡村幼儿园教师保教能力提升培训的总体规划。

（二）严格培训机构遴选

各省（区、市）要根据国家有关规定，坚持公开、公平、公正的原则，根据项目类别随机抽取专家，采取网络评审或通讯评审方式，对申报方案进行细化评审，遴选优质培训机构承担项目，对协作项目实施的对口区县也要进行审核，严把入口关。优化项目立项工作流程，缩短遴选评审工作周期，确保项目及时部署启动、按时保质完成。

（三）优化培训内容和形式

培训前，培训机构要依据项目的目标任务，进行培训区县学前教育发展、幼儿园教师队伍建设、幼儿园教师培训需

求的深入调研和分析，进行参训教师需求调研，确保培训内容和形式的针对性。分段送教下乡前进行集体备课，对参训教师的培训纲要、多媒体课件等进行指导，确保送教下乡的实效。

（四）提升组织实施水平

各省（区、市）精细把控项目申报、项目评审、教师选派等环节，培训机构精细把控培训课程、培训团队、绩效评估等全过程，提升管理服务的科学化水平。整个培训过程由培训机构与对口的项目市、区县教师发展中心协作组织实施。

（五）激发教师参训动力

建立培训对象遴选制度，严格进行参训教师资格审核，有条件的地区进行参训教师的能力诊断，通过区分层级确保参训教师的同质性。通过网络研修、线上辅导等方式加强训后指导，尤其是分段送教下乡的全程指导，及时解决参训教师面临的问题与疑惑，确保项目整体的开展成效。

（六）强化培训过程监管

各省（区、市）要建立省一级培训质量监管制度，落实监管责任，明确监管流程，改进监管方法，通报监管结果，对各地项目实施的关键环节和重点工作进行有效管理。要选拔培训经验丰富、熟悉培训项目管理的高校专家、培训专家、一线优秀幼教教研员等组建“幼师国培”专家督导工作组，加强对项目规划研制、实施过程的专业指导与督查评估。

五、评价与考核

（一）健全培训绩效评估

国家制定培训质量标准，各省（区、市）要采取专家实地调研、网络监测评估、教师匿名评估、第三方评估等方式，重点对项目规划设计、协同机制实施、培训模式创新、培训内容改进、支持服务体系建设、管理工作机制等方面对培训机构、项目区县的培训绩效进行评估。要建立培训绩效通报制度，将培训绩效结果作为培训机构和项目区县遴选与调整的重要依据。

（二）加强对参训教师的考核

坚持过程评价与结果评价相结合、自我评价与他人评价相结合、定性评价与定量评价相结合，对培训教师进行评价。培训机构需给每名参训教师建档，将其在集中专项培训和送教下乡期间的出勤记录、学习日志、培训方案、学习体会或总结等进行收集整理、考核；针对培训内容和目标，对培训教师所学知识、能力、技能、态度上所学到的、回单位后的应用及其效果情况进行考核，同时反馈给参训教师所在当地教育局和幼儿园。有条件的地区鼓励研发参训教师能力诊断或学习评价工具包。

幼儿园园长法治与安全培训项目实施指南

为落实国家依法治教的战略部署和《中共中央 国务院关于学前教育深化改革规范发展若干意见》文件精神，针对幼儿园法治与安全方面存在的突出问题，聚焦幼儿园园长的履职需求和能力短板，围绕儿童权利保护和健康成长，细化“国培计划——幼儿园园长法治与安全培训项目”的项目设计和实施中的基本要求，进一步提升培训质量和效益，特制定本实施指南。

一、目的与意义

教育领域是依法治国的重要领域，全面推进依法治教是教育系统中每个人，尤其是领导干部的应尽职责和使命担当。2016 年教育部发布《依法治教实施纲要(2016-2020) 》中提出，要实施“教育系统法治观念提升工程”，着力抓好职前和学校主要负责人的法治能力培训。总体来看，我国教育法治得到了空前的重视，取得了很大进展，广大幼儿园园长的法治素养也得到了提升，但随着人民群众民主意识、法治意识和权利意识日益增强，教育领域中新的矛盾和纠纷问题不断涌现，对幼儿园园长的法治思维和法治能力提出了更高的要求。

幼儿园安全工作是全面贯彻党的教育方针，保障幼儿学生健康成长、全面发展的前提和基础，关系广大师生的人身安全，事关亿万家庭幸福和社会和谐稳定。长期以来，党中央、国务院和地方各级党委、政府高度重视学校安全工作，采取了一系列措施维护学校及周边安全，学校安全形势总体

稳定。但是，受各种因素影响，幼儿园安全工作还存在相关制度不完善、不配套，幼儿园园长预防安全风险、处理事故的意识和能力不强等问题。

本项目面向幼儿园园长，指向法治与安全培训，对于提升园长的法治思维和依法治园能力，维护儿童和幼儿园教职员工的合法权益，提升办园质量，实现依法治国、依法治教具有重要的意义。

二、目标与任务

通过项目培训，使参训园长掌握法治的基本理论知识和依法治教的价值和意义，学会运用法治思维和法治方式分析和处理幼儿园实际问题，强化幼儿园园长依法治园和安全管理的意识和能力，整体提升幼儿园园长的法治思维和法治素养。具体任务包括:

（一）增强教育法治理念

通过培训，使参训园长理解法治的内涵、要求和意义，掌握依法治园的基本政策、法律知识，具有运用法治思维谋划工作、运用法治方式处理问题的理念。

（二）依法依规办学治园

通过培训，使参训园长将依法治园纳入幼儿园常规工作，使幼儿园的办学、管理、教育教学都符合法治的要求，并运用法治的思维和方式分析和处理幼儿园管理中的实际问题。

（三）提高安全管理水平

通过培训，使参训园长掌握幼儿园安全管理的相关法律知识，具有建立幼儿园安全风险预防体系以及完善处理安全

事故和化解风险的策略和方法。

三、内容与方式

依据学前教育的法律法规，如《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》《未成年人保护法》《幼儿园工作规程》等，结合国家依法治国、依法治教的总体安排，立足幼儿园园长法律素养实际，坚持问题导向和需求导向，依据按需施训原则，秉持实用性和发展性相结合的课程设计理念，聚焦园长法治素养和安全管理两个模块，科学设计课程，提高培训的针对性和实效性。培训时间为 5 天，培训课程共 30 学时。

培训内容和形式参考表

模块	模块目标	建议专题	建议学时	建议方式
法治素养	1.理解相关政策法规的意义和内涵 2.培养法治意识和思维 3.提升依法办园能力	1. 宪法与基本法治常识 2. 新时代法治思想解读:主要学习全面依法治国、习近平关于法治思想的重要论述等相关内容 3. 依法治教相关法律法规解读 4.《幼儿园工作规程》等学前教育法律法规解读 5. 儿童保护的理念、立法与实践的发展与现状	15	专题讲座 模拟法庭 主题论坛 经验分享 现场观摩

安全管理	1.了解幼儿园安全管理的相关政策法规 2.提升幼儿园安全风险预防、管控、幼儿园安全事故处理和风险化解工作的能力	1. 幼儿园安全风险防控体系建设 2. 幼儿园安全管理制度与应急预案体系建设 3. 幼儿园安全教育工作的开展 4. 幼儿园安全事故预防、应对与处理 5. 幼儿园安全事故法律责任与纠纷化解	15	

四、原则与要求

（一）统筹培训总体规划设计

各省（区、市）要将“国培计划”纳入教师队伍建设和教师培训总体规划，坚持保基本、补短板、促公平，重点向贫困地区倾斜，在深入开展专项调研的基础上，根据当地幼儿园法治与安全方面存在的突出问题，统筹做好幼儿园园长法治与安全培训的总体规划，按计划、分步骤完成培训任务。

（二）严格培训机构遴选

各省（区、市）要根据国家有关规定，坚持公开、公平、公正的原则，根据项目类别随机抽取专家，采取网络评审或通讯评审方式，对申报方案进行细化评审，遴选优质培训机构承担项目，对协作项目实施的对口区县也要进行审核，严把入口关。优化项目立项工作流程，缩短遴选评审工作周期，确保项目及时部署启动、按时保质完成。

（三）优化培训内容和形式

培训机构要按照幼师国培项目的目标任务，加强培训需求调研，围绕重点解决幼儿园办园中法治与安全方面的实际

问题，分层、分类设置有针对性的培训模块内容，增强幼儿园园长参加培训的获得感。培训中现场观摩时间不少于6学时，培训专家队伍中司法司务部门、儿童保护机构相关人员、一线优秀园长原则上不少于 50%。要推行集中培训、网络研修、返岗实践等混合式培训方式，为参训学员搭建训后学以致用的平台，促进参训学员发挥辐射带动作用。

（四）提升组织实施保障水平

要强化项目管理团队建设，精细把控项目申报、项目评审、学员选派、培训课程、培训团队、绩效评估等全过程，提升管理服务的科学化水平。要加强培训机构能力建设，鼓励高等学校、县级教师发展中心、幼儿园建立协同发展机制，通过师资互聘、资源共享、合作研究、联合开发项目等，实现优势互补，努力打造数量充足、结构合理的专兼职培训者团队。要提高项目经费使用效益，按照“国培计划”专项资金管理办法，规范经费拨付流程，严格执行经费开支范围，加强经费使用监管，做好经费使用绩效考评，确保专款专用，提高经费使用效益。

（五）激发学员参训动力

细化学员选派资格条件，严格参训学员资格审核，遴选条件符合、积极性高的幼儿园园长参训。要建立培训档案管理制度，完善培训学分审核认定制度，建立健全培训学分转换与应用机制，激发学员参训动力。要强化安全责任和意识，加强考勤管理和安全管理，建立突发事件应急机制，确保项目平稳顺利、安全实施。要结合实际情况，合理安排培训研修时间，有效缓解工学矛盾。要加强训后指导，通过网络研

修、线上辅导等方式及时解决参训学员训后的问题与疑惑。

（六）强化培训过程监管

各省（区、市）要建立培训质量监管制度，落实监管责任，明确监管流程，改进监管方法，通报监管结果，对各地项目实施的关键环节和重点工作进行有效管理。要选拔培训经验丰富、熟悉培训项目管理的高校专家、培训专家、一线优秀幼教教研员等组建专家督导工作组，加强对项目规划研制、实施过程的专业指导与督查。

五、评价与考核

（一）健全培训绩效评估

国家制定培训质量标准，各省（区、市）要采取专家实地调研、网络监测评估、学员匿名评估、第三方评估等方式，重点对项目规划设计、协同机制实施、培训模式创新、培训内容改进、支持服务体系建设、管理工作机制等方面对培训机构、项目区县的培训绩效进行评估。要建立培训绩效通报制度，将培训绩效结果作为培训机构和项目区县遴选与调整的重要依据。

（二）加强对参训园长的考核

坚持过程评价与结果评价相结合、自我评价与他人评价相结合、定性评价与定量评价相结合，对培训园长进行评价。培训机构需给每名参训园长建档，将其出勤记录、学习日志、学习体会或总结等进行收集整理、考核。针对培训内容和目标，对培训园长所学知识、能力、技能、态度上所学到的、回单位后的应用及其效果情况进行考核，考核其培训后，指导和服务能力的实际变化、效果，同时将考核结果反馈给当

地教育局，并在省级教育行政部门备案。

乡村幼儿园园长办园能力提升培训项目实施指南

为了推动“国培计划”的深化改革与持续发展，指导《乡村幼儿园园长办园能力提升培训项目》科学规范地实施，确保和提高培训质量，进一步落实《中共中央 国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》(中发〔2018〕39号)和教育部《幼儿园园长专业标准》(教师〔2015〕2号)等政策法规的精神和要求，有效促进乡村园长的专业自觉与办园能力提升，特制定本实施指南。

一、目的与意义

重视与扶持经济发展落后地区学前教育是体现教育公平的重要环节，影响着学龄前儿童可否享有公平而有质量的教育机会。当前，我国大部分农村地区的学前教育正处于“覆盖先，提质难”的发展阶段，而园长的办园能力，是提高质量的关键因素之一。幼师国培“乡村幼儿园园长办园能力提升项目”面向集中连片特困地区和国家级贫困县的乡村幼儿园园长展开，旨在通过指向明确、实施规范的专项培训，提高乡村幼儿园园长的政策水平和办园能力，使之能够科学规范地组织与管理幼儿园，办公平而有质量的学前教育，以服务于国家教育均衡发展、实施教育精准扶贫、阻断代际贫困的战略要求，实现幼有所育和共同富裕，实现全面建成小康社会的发展目标。

二、目标与任务

本项目旨在提高乡村园长学习贯彻党和国家教育方针与政策法规的自觉性，树立科学的教育思想，具备履行岗位

职责必备的基本知识与能力，能够科学规范地组织与管理幼儿园。主要任务如下。

（一）提高把握办学方向的教育、领导与管理能力

重点深入研讨新时代习近平总书记关于教育的重要论述、党和国家教育方针、学前教育政策法规和标准要求等，使贫困地区乡村园长了解其基本内容和精神、明确其实践要求，强化“四个意识”，增强家国情怀，提升学习与贯彻落实方针、政策和法规的素质能力。自觉坚持党对学前教育领导的根本原则，办好公平而有质量的学前教育，提升贫困地区乡村园长把握社会主义办学方向、落实立德树人根本任务的素质能力。

（二）提高规范办园的组织、领导与管理能力

重点深入研讨当代学前教育改革与发展的特点与趋势，幼儿身心发展、现代乡村幼儿园制度与常规管理、幼儿园科学保教与管理、幼儿园安全教育与管理、幼儿教师队伍建设等方面的理论与规律，使贫困地区乡村园长获得知识、形成思想、更新理念、习得方法、掌握操作实务，提高乡村园长规范办园的组织、领导与管理能力。

（三）提高学习借鉴和转化应用能力

重点深入研讨新时代本地域和其他地域优秀园长因地制宜、改革创新、科学规范办学治园、破解办园过程中的重点和难点问题的典型经验和案例，提高贫困地区乡村园长学习借鉴和转化应用能力。

三、内容与方式

培训主要内容包括党和国家关于学前教育的政策法规，

学前教育基本理论与实务，幼儿园管理的理论与实务等，设置六大课程模块。培训机构要根据需求分析、培训主题、拟解决的问题等，合理选择、科学设置和细化课程专题与内容。提高培训的科学性、针对性和实效性。培训时间为 10 天，共计 60 学时。

培训的基本方式有专题讲座+咨询答疑、案例分析+研讨交流、现场观摩+专家点评、专家导学+学员自学、任务驱动、返岗实践等。在项目实施过程中，培训机构要根据培训目标和内容，合理选用培训方式方法，注重综合、适合与实效。

培训内容与形式参考表

模块	模块目标	建议专题	内容参考	建议学时	建议方式
常规管理	1.了解党和国家关于幼儿园管理的有关政策与法规的内容、要求和精神；熟悉幼儿园常规管理的内容、价值、特点和规律；树立依法依规办园和常规管理的理念 2.掌握幼儿园规章制度建设的目标、任务、程序和方法；能够运用幼儿园规章制度实施科学规范的管理活动 3.预防和解决幼儿园管理工作中的“随意化、无序化”等问题；使园长成为依法依规办园的带头人	1.《幼儿园教育指导纲要》《幼儿园工作规程》《幼儿园园长专业标准》等政策解读	政策的背景、精神、内容、要求；学习内化、联系实际、落实应用等过程中的问题与对策；典型案例分析等	9	专题讲座、案例分析、研讨交流、咨询答疑、现场观摩、专家点评、专家导学、学员自学、任务驱动、返岗实践等
		2.幼儿园制度建设的理念与方法	制度建设的知识、理念、能力、程序和方法等；人员职责分工制度、各类会议制度、考勤制度、学籍管理制度、财务管理制度等建设过程中的问题与对策；典型案例分析等		
		3.幼儿园管理操作实务（上、中、下）	幼儿园管理的知识、特点和规律等；实施计划、执行、检查、总结等管理环节的操作实务；存在问题与对策；典型案例分析等		
		4.幼儿园常规管理现场诊断研讨	园所背景；制度创建、实施应用和管理的过程；成效与特色；启示		

			与建议等		
保育教育	1.了解有关幼儿园保教政策与法规的内容、要求和精神；熟悉幼儿园保教与管理的价值、特点和规律；树立科学的儿童观、保教观、课程观和游戏观 2.掌握幼儿园一日保教活动的设计、组织与管理的原则、方法；能够开发利用当地资源开发园本课程，开展适合幼儿身心发展特点的保教活动；能够科学有效地组织、实施和管理幼儿园三大基本教育活动 3.预防和解决幼儿园保教工作中的“小学化”“成人化”等倾向和问题；使园长成为幼儿园科学保教的引路人	1.联合国《儿童权利公约》《3-6岁儿童学习与发展指南》等政策解读	政策的背景、精神、内容、要求；学习内化、联系实际、落实应用等过程中的问题与对策；典型案例分析等	18	
		2.幼儿园“五大领域”的教学组织与管理策略（上、中、下）	“五大领域”教学及其管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等；个别教学活动、小组教学活动、集体教学活动等组织实施与管理过程中的问题与对策；典型案例分析等		
		3.幼儿园保育活动的组织实施与管理策略	保育活动与管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等；入园、晨检、用餐、活动、休息、离园等过程中的教育与管理的问题及对策；典型案例分析等		
		4.幼儿游戏组织指导的方法与策略	幼儿游戏组织指导与管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等；智力游戏、徒手类游戏、器械类游戏、亲子类游戏和户外游戏等组织指导与管理中的问题与对策；典型案例分析等		
		5.幼儿园环境创设的理念与方法	环境创设与管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等；主题墙饰、角落设计、吊饰、盥洗室等物理环境和精神环境创设过程		

			中的问题与对策; 典型案例分析等		
		6.园本课程开发和建设的理念与方法	幼儿园园本课程开发和建设的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等; 引进课程园本化的实施和利用乡土资源研发园本课程等实践过程中的问题与对策; 典型案例分析等		
		7.幼儿园一日生活与管理的理念与方法	幼儿园一日生活与管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等; 入园、晨检、用餐、活动、休息、离园等组织实施过程中的问题与管理对策; 典型案例分析等		
		8.幼儿园科学保教现场诊断研讨	园所背景; 保教与管理过程; 成效与特色; 启示与建议等		
安全保障与管理	1.了解国家关于幼儿园安全稳定政策与法规的内容、要求和精神; 熟悉幼儿园安全管理的内容、价值、特点和规律; 增强安全意识，确立“生命至上，安全第一”的理念 2. 掌握幼儿园安全教育与管理的目标、任务、内容、要求、程序和方法; 能够有效开展门禁安全、食品安全、消防安全、活	1.国务院办公厅《关于加强中小学幼儿园安全风险防控体系建设的意见》《中小学(幼儿园)安全工作督导暂行办法》《托儿所幼儿园卫生保健管理办法》《托儿所幼儿园卫生保健工作规程》等政策解读	政策的背景、精神、内容、要求; 学习内化、联系实际、落实应用等过程中的问题与对策; 典型案例分析等	9	

	动安全、疾病防控等教育与管理工作 3.预防和解决幼儿园安全事故发生的问题，确保幼儿身心健康；使园长成为幼儿园创建“平安幼儿园”的带头人	2.幼儿园安全保障与管理的理念与方法	幼儿园安全保障与管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等；实践中的问题与对策；典型案例分析等		
		3.幼儿园安全专项工作管理的操作实务（上、中、下）	幼儿园门禁安全、食品安全、消防安全、活动安全、疾病防控等专项工作的知识、特点与规律；操作实务；存在问题与对策；典型案例分析等		
		4.幼儿园总务工作的理念与操作实务	幼儿园总务工作与管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等；幼儿园基本建设与办园条件改善、资产与设施设备（环境、房屋、玩教具、图书资料等）管理、日常事务（招生、编班、一日生活安排、档案资料等）管理、教职工福利待遇、幼儿膳食管理等实践中的问题与对策；典型案例分析等		
		5.幼儿园安全保障与管理现场诊断研讨	园所背景；安全保障与管理专项工作的具体操作实务；成效与特色；启示与建议等		
调试外部环境调	1.了解幼儿园与社区合作教育、家园共育与管理、幼小衔接工作与管理的知识、规律；树立科学的社区与幼儿园合作教育、家园共育、幼小衔接的理念 2.掌握社区与幼儿园合作教育、家园	1.幼儿园与社区合作教育的理念、方法与策略	幼儿园与社区合作教育与管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等；引领社区教育理念、认识开发整合利用社区自然与人文资源、创办地域学前教育特色实践过程中的问题与对策；典型案例分析等	9	

	共育、幼小衔接工作与管理的目标、任务、内容、要求、程序和方法；能够常态化的开展社区与幼儿园合作教育、家园共育、幼小衔接工作及其管理活动 3.预防和解决幼儿园“封闭办学，社区、家庭、小学和幼儿园之间教育力量的相互消减，合力不足”等问题；使园长成为认识、开发、整合与利用当地自然与人文资源，开放办园，合作办园，创建地方教育特色的带头人	2.家园共育的理念、方法与策略	家园共育与管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等；引领家长教育理念、与家长有效沟通、关爱留守儿童、应对危机事件发生等实践过程中的问题与对策；典型案例分析等		
		3.幼小衔接的理念、方法与策略	幼小衔接与管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等，幼儿园和小学在教育目标、教学内容与方法、儿童发展评价等方面双向沟通、合作与衔接实践过程中的问题与对策；典型案例分析等		
		4.幼儿园合作教育现场诊断研讨	园所背景；幼儿园与社区合作教育、家园共育、幼小衔接的具体操作实务；成效与特色，启示与建议等		
教师专业发展	1.了解国家关于幼儿教师队伍建设，特别是师德师风建设政策与法规的内容、要求和精神；熟悉幼儿教师队伍建设与管理的内容、价值、特点和规律；树立“以德为先、立德树人、为人师表”、“德治与法治并重”、“办学以教师为本”“教师是教育发展的第一资源”的理念 2.掌握幼儿教师队伍建设与管理、	1.教育部《幼儿园教师专业标准》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》等政策解读	习近平总书记关于教师的论述（包括给“国培计划-2014”北师大贵州研修班参训教师的回信）及《标准》《准则》等政策的背景、精神、内容、要求；学习内化、联系实际、落实应用等过程中的问题与对策；典型案例分析等	9	
		2.幼儿教师专业发展的理念、方法与策略	幼儿教师专业发展与管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等；幼儿教师专业精神、专业知识和专业能力发展过程中的问题		

	园本研修与管理及促进和提升教师职业规划、职业幸福感和心理健康水平的方法与策略 3.预防和调适教师心理行为问题；使园长成为引领教师专业发展的领路人和建设优秀教师团队的带头人		与对策；典型案例分析等		
		3.幼儿教师园本研修的理念、方法与策略	幼儿教师园本研修与管理的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等；园本研修的目标与任务、组织与实施、内容与要求、方法与步骤等实践过程中的问题与对策；典型案例分析等		
		4.幼儿教师职业生涯规划的理念、方法与策略	幼儿教师职业生涯规划与职业幸福感提升的知识、理念、能力、目标、内容、价值、要求、标准、程序、方法等；自我认知、职业分析、目标设定、路径选择、规划实施、反思改进等实践过程中的问题与对策，典型案例分析等		
		5.幼儿教师心理健康教育与辅导	幼儿教师心理健康与职业幸福的特点与规律；幼儿教师情绪管理与情绪调节、职业倦怠预防、心理危机干预、职业认同与职业幸福感等方面的个体心理辅导、团体心理辅导的方法；典型案例分析等		
		6.幼儿教师队伍建设与管理的现场诊断研讨	园所背景；幼儿教师队伍建设与管理的具体操作实务；成效与特色；启示与建议等		
改革与发展	1. 重视学以致用，促进幼儿园改革发展 2. 能深度学习，完善幼儿园改革发展方案	返岗改革发展方案交流与研讨	问题描述、成因分析、确立目标、方法对策	6	咨询答疑 专家点评

	3.学员间能相互学习，分享智慧，共同提高				

四、原则与要求

（一）统筹培训总体规划设计

项目省（区、市）要将“国培计划”项目纳入园长队伍建设培训总体规划，坚持保基本、补短板、促公平、提质量的原则，在深入开展专项调研的基础上，根据贫困地区乡村幼儿园园长队伍现状和培训需求，统筹做好园长培训的总体规划，按计划、分步骤完成幼儿园园长培训任务。

（二）严格培训机构遴选

各省（区、市）要根据国家有关规定，坚持公开、公平、公正的原则，根据项目类别随机抽取专家，采取网络评审或通讯评审方式，对申报方案进行细化评审，遴选优质培训机构承担项目，对协作项目实施的对口区县也要进行审核，严把入口关。优化项目立项工作流程，缩短遴选评审工作周期，确保项目及时部署启动、按时保质完成。

（三）优化培训内容和形式

培训机构要按照幼师国培项目的目标任务，加强培训需求调研，围绕重点解决贫困地区乡村幼儿园园长在办学治园工作中的实际问题，分层、分类设置有针对性的培训内容，增强园长参加培训的获得感。要推行集中培训、网络研修、跟岗研修、返岗实践等混合式培训方式，为参训学员搭建训后学以致用的平台，注重参训学员办园能力提高，集中培训类课程学时占总学时的比例原则上不少于50%，跟岗研修课

时原则上不少于1/3。

（四）提升组织实施保障水平

强化项目管理团队建设，精心组织项目申报、项目评审、学员选派、培训课程、培训团队、绩效评估等全过程，提升管理服务的科学化水平；加强培训机构能力建设，鼓励建立高等学校，省、市、县（区）培训机构，幼儿园建立合作培训与协同发展机制，通过师资互聘、资源共享、合作研究、联合开发项目等，实现优势互补，努力打造数量充足、结构合理的专兼职培训者团队。其中，外省市专家原则上不少于30%，一线优秀园长、教研员原则上不少于 50%。首席专家应由培训经验丰富、设计与组织管理能力强的专家担任；提高项目经费使用效益，按照“国培计划”专项资金管理办法，规范经费拨付流程，严格执行经费开支范围，加强经费使用监管，做好经费使用绩效考评，确保专款专用，提高经费使用效益。

（五）激发园长参训动力

要细化学员选派资格条件，严格参训学员资格审核，改进选派程序，注重优先遴选条件符合、参训积极性高的园长参训；建立培训档案管理制度，完善培训学分审核认定制度，建立健全培训学分转换与应用机制，激发园长参训动力；强化安全责任，加强学员选派、考勤和安全教育与管理工作，建立突发事件应急机制，确保“国培计划”乡村幼儿园园长国培项目平稳顺利、安全实施；结合实际情况，合理安排培训研修时间，有效缓解工学矛盾；加强训后指导，通过网络研修、线上辅导等方式及时解决参训学员训后的问题与疑惑；

地方教育行政部门要对学员返岗工作情况进行考核评价。

五、评价与考核

（一）健全培训绩效评估

国家制定培训质量标准，项目省（区、市）要采取专家实地调研、网络监测评估、学员匿名评估、第三方评估等方式，重点对项目规划设计、协同机制实施、培训模式创新、培训内容改进、支持服务体系建设、管理工作机制等方面对培训机构、项目区县的培训绩效进行评估。要建立培训绩效通报制度，将培训绩效结果作为培训机构和项目区县遴选与调整的重要依据。

（二）加强对参训园长的考核

坚持过程评价与结果评价相结合、自我评价与他人评价相结合、定性评价与定量评价相结合，对参训园长进行评价。培训机构需给每名参训园长建档，将其在培训期间的出勤记录、学习日志、学习体会或总结等进行收集整理、考核；针对培训内容和目标，对参训园长所学观念和操作实务、回单位后的应用及其效果情况进行考核，同时反馈给当地教育局，并在省级教育行政部门备案。

民办幼儿园园长规范办园培训项目实施指南

为进一步推进“国培计划”幼师国培项目改革，指导项目规范实施，提升培训质量和效益，按照《中共中央 国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》(中发〔2018〕39号)精神和要求，针对民办幼儿园规范办园存在的突出问题，聚焦民办幼儿园园长办学理念提升与办园行为改进的现实需求，细化项目设计和实施中的基本要求，特制定本实施指南。

一、目的与意义

民办幼儿园园长规范办园领导能力，是民办幼儿园办园质量的关键因素之一。由于民办幼儿园园长专业背景、从业经历的多元化，其专业能力相对比较薄弱，部分民办幼儿园还存在不尊重幼儿身心发展规律及幼教规律的现象，幼儿园教育“小学化”倾向比较严重，民办幼儿园园长领导保育教育的专业意识和能力亟待提高。

通过项目实施，系统介绍国家学前教育发展的宏观政策以及幼儿园管理的相关制度规范，系统提升民办幼儿园园长专业发展水平，树立教育公益属性和育人为本的意识，对于规范民办幼儿园办学行为，促进教育质量提升具有重要意义。

二、目标与任务

通过整合相关项目和资源，针对当前民办幼儿园规范办园存在的突出问题，重点提升民办幼儿园园长依法规范办园能力、保育教育领导能力和专业自主发展能力，推动形成民

办园长轮训长效机制，建设一支办学思想端正、具有较强办学治园能力和示范引领作用的高素质专业化民办幼儿园园长队伍。具体任务包括:

（一）端正办学思想

通过培训，要使民办幼儿园园长坚持社会主义办园方向和党对教育的领导，树立正确科学的教育观和儿童观，全面了解、掌握和贯彻党和国家的教育方针政策，践行职业道德规范，立德树人，履行法律赋予园长的权利和义务，不断提升服务国家、服务人民的社会责任感和使命感。

（二）规范办学行为

通过培训，要使民办幼儿园园长坚持依法依规办园，树立底线意识和红线意识，深入学习、对照《幼儿园管理条例》《幼儿园教育指导纲要（试行）》《幼儿园工作规程》《幼儿园办园行为督导评估办法》等幼儿园办园治园指导性文件，强化幼儿园依法管理、科学保教。

（三）提升专业能力

通过培训，要使民办幼儿园园长明晰自身专业发展职责，具有引领教师队伍建设的意识和能力，全面提升幼儿园师资队伍专业化水平，确保教育质量。

三、内容与方式

根据《幼儿园园长专业标准》对园长的职责要求，立足民办幼儿园规范办园实际问题和园长专业发展需求，以师德师风、依法管理、科学保教、队伍建设等内容为重点模块统筹设计课程。培训时间为 10 天，共 60 学时。

培训内容和形式参考表

模块	模块目标	建议专题	建议学时	建议方式
师德师风	1.树立民办园园长社会主义核心价值观 2.强化民办园园长职业道德意识	1.习近平新时代中国特色社会主义思想 2.习近平关于教育的重要论述 3.《幼儿园园长专业标准》解读 4.幼儿园园长及教师职业行为准则解读	9	专题讲座 案例分析 主题论坛 经验分享 现场观摩
依法管理	1.了解国家重要学前教育政策与法规的内容 2.提升依法处理幼儿园管理实际问题的能力	1.《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》《中共中央 国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》等国家及地方学前教育改革发展重要政策文件解读 2.《幼儿园管理条例》《幼儿园工作规程》解读 3.儿童的权利与法律保障 4.幼儿园教师劳动人事相关法律问题 5.幼儿园财务相关法律问题 6.幼儿园软硬件配备标准的相关规定 7.幼儿园安全管理的相关法律法规 8.幼儿园事故的处理及纠纷处理	21	
科学保教	1.了解国家关于幼儿园教育工作的相关政策法规内容 2.提升科学实施幼儿园保教工作的能力	1.《幼儿园教育指导纲要(试行)》《3-6岁儿童学习与发展指南》等幼儿园教育指导文件解读 2.防止和纠正幼儿园“小学化”倾向等国家和地方相关政策文件	21	

		3.幼儿园环境创设 4.幼儿园课程开发与实施 5.幼儿园游戏活动的组织与开展 6.幼儿园保教质量评价 7.幼小衔接的理论与实践 8.幼儿园家园共育的途经与策略		
队伍建设	1.掌握国家和地方关于幼儿园教师队伍建设的相关政策法规 2.提升引领园所教师队伍建设和教师专业发展的能力	1.国家、地方教师队伍建设相关法律、政策解读 2.《幼儿园教师专业标准》解读 3.园长及管理团队专业发展的理论与实践 4.园长引领幼儿园教师专业发展的途径与方式	9	

四、原则与要求

（一）统筹培训总体规划

各省（区、市）要将“国培计划”纳入教师队伍建设和教师培训总体规划，坚持保基本、补短板、促公平，重点向贫困地区倾斜，在深入开展专项调研的基础上，根据当地民办幼儿园办园方面存在的突出问题，统筹做好民办幼儿园园长规范办园培训的总体规划，按计划、分步骤完成培训任务。

（二）严格培训机构遴选

各省（区、市）要根据国家有关规定，坚持公开、公平、公正的原则，根据项目类别随机抽取专家，采取网络评审或通讯评审方式，对申报方案进行细化评审，遴选优质培训机构承担项目，对协作项目实施的对口区县也要进行审核，严把入口关。优化项目立项工作流程，缩短遴选评审工作周期，确保项目及时部署启动、按时保质完成。

（三）优化培训内容和形式

培训机构要按照幼师国培项目的目标任务，加强培训需求调研，围绕重点解决民办幼儿园园长在规范办园方面的实际问题，分层、分类设置有针对性的培训模块内容，增强民办幼儿园园长参加培训的获得感。培训中现场观摩时间不少于6学时，培训专家队伍中一线优秀园长、教研员原则上不少于 50%。要推行集中培训、网络研修、返岗实践等混合式培训方式，为参训学员搭建训后学以致用的平台，促进参训学员发挥辐射带动作用。

（四）提升组织实施保障水平

要强化项目管理团队建设，精细把控项目申报、项目评审、学员选派、培训课程、培训团队、绩效评估等全过程，提升管理服务的科学化水平。要加强培训机构能力建设，鼓励高等学校、县级教师发展中心、幼儿园建立协同发展机制，通过师资互聘、资源共享、合作研究、联合开发项目等，实现优势互补，努力打造数量充足、结构合理的专兼职培训者团队。要提高项目经费使用效益，按照“国培计划”专项资金管理办法，规范经费拨付流程，严格执行经费开支范围，加强经费使用监管，做好经费使用绩效考评，确保专款专用，提高经费使用效益。

（五）激发学员参训动力

细化学员选派资格条件，严格参训学员资格审核，遴选条件符合、积极性高的幼儿园园长参训。要建立培训档案管理制度，完善培训学分审核认定制度，建立健全培训学分转换与应用机制，激发学员参训动力。要强化安全责任和意识，加强考勤管理和安全管理，建立突发事件应急机制，确保项

目平稳顺利、安全实施。要结合实际情况，合理安排培训研修时间，有效缓解工学矛盾。要加强训后指导，通过网络研修、线上辅导等方式及时解决参训学员训后的问题与疑惑。

（六）强化培训过程监管

各省（区、市）要建立省一级培训质量监管制度，落实监管责任，明确监管流程，改进监管方法，通报监管结果，对各地项目实施的关键环节和重点工作进行有效管理。要选拔培训经验丰富、熟悉培训项目管理的高校专家、培训专家、一线优秀幼教教研员等组建“幼师国培”专家督导工作组，加强对项目规划研制、实施过程的专业指导与督查评估。

五、评价与考核

（一）健全培训绩效评估

国家制定培训质量标准，各省（区、市）要采取专家实地调研、网络监测评估、学员匿名评估、第三方评估等方式，重点对项目规划设计、协同机制实施、培训模式创新、培训内容改进、支持服务体系建设、管理工作机制等方面对培训机构、项目区县的培训绩效进行评估。要建立培训绩效通报制度，将培训绩效结果作为培训机构和项目区县遴选与调整的重要依据。

（二）加强对参训园长的考核

坚持过程评价与结果评价相结合、自我评价与他人评价相结合、定性评价与定量评价相结合，对培训园长进行评价。培训机构需给每名参训园长建档，将其出勤记录、学习日志、学习体会或总结等进行收集整理、考核。针对培训内容和目标，对培训园长所学知识、能力、技能、态度上所学到的、

回单位后的应用及其效果情况进行考核，考核其培训后指导和服务能力的实际变化、效果，同时将考核结果反馈给当地教育局，并在省级教育行政部门备案。

全国中小学教师信息技术应用能力提升工程 2.0
整校推进实施指南

为落实《教育部关于实施全国中小学教师信息技术应用能力提升工程 2.0 的意见》（以下简称《意见》）要求，指导各地扎实开展整校推进工作，特制定本实施指南。

一、目标任务

建立适应学校发展需求的教师信息技术应用能力提升新模式，构建以校为本、基于课堂、应用驱动、注重创新、精准测评的教师信息素养发展新机制，基本实现“三提升一全面”的总体发展目标。主要任务如下:

1.建立各地整校推进教师信息技术应用能力提升的工作机制。

2.建强各级培训团队，加强教师网络学习空间、课程资源及研修管理服务平台建设。

3.建设学校信息化管理团队，支持以校为本组织教师研训，提高教师应用信息技术进行学情分析、教学设计、学法指导和学业评价等能力。

4.组织实施整校推进绩效评估，开展校本应用考核。

二、实施流程

(一)省级统筹规划

省级教育行政部门根据《意见》的目标任务和措施要求，因地制宜，制订合理可行的本省（区、市）中小学教师信息技术应用能力提升工程 2.0（以下简称能力提升工程 2.0）整

校推进实施规划，全面布局、统筹设计教师培训、资源建设、应用考核等工作，抓住重点，精准施策。坚持分级负责，建立“省市统筹、区县负责、学校自主、全员参与”的运行责任机制，以区县推进为重点，落实整校推进。坚持示范引领，建立试点先行、以点带面、分批跟进、注重实效的示范带动体系，保证推进有样板引领，实施有经验借鉴。坚持分类指导，按照“注重创新、尊重差异、倾斜乡村、均衡推进”的原则，面向不同地区不同信息技术环境的学校，分类设计，精准指导。

（二）打造培训团队

制定教师信息技术应用能力培训团队建设与管理办法。积极发挥各级教研员以及高等学校、教科研机构、教师培训机构专家等的作用，同时选拔一线信息技术应用能力突出的学科骨干教师，专兼结合，建强省、地（市）、县三级培训团队。优先支持省级培训团队参加国家级培训，切实提升培训团队规划方案、组织教研、指导校本研修、开展校本应用考核等的能力。

(三)分市抓好试点

1.遴选试点学校

采取“省级统筹，省市共建”摸式，遴选能力提升工程 2.0 整校推进省级试点校，为各地市整校推进教师信息技术应用能力培训打造“样板间”。试点学校应覆盖省域内各地市，代表不同教育信息化发展水平，使试点培训与智能化教育领航名校长名师培养、信息技术支持的教师跨学科教学能力提

升、中西部地区“双师教学”模式培训改革等项目有机整合。

2.培训管理团队

试点学校组建由校长领衔，教学主任、信息技术骨干教师等 3-5 人构成的学校信息化管理团队。省级培训团队指导学校信息化管理团队制定学校信息化教育教学发展规划及年度工作计划，确定信息化教学校本研修主题及教师培训计划，聚焦有效提升管理团队信息化领导能力，探路子，出经验。

3.支持校本研修

省级培训团队通过线上线下相结合的方式，全程跟进，指导省级试点学校管理团队依据学校信息化教育教学发展规划，落实校本研修计划。支持试点学校围绕打造“技术创新课堂”，以提高教师应用信息技术进行学情分析、教学设计、学法指导和学业评价等能力为目标，形成“学校有方案、教研组有计划、教师有任务”的整校推进新机制；探索“骨干引领、学科联动、教师选学、团队互动、整体提升”的线上线下混合研修新模式；展示教师应用能力、教研组应用效果、学校应用水平全面提升的新成果，打造省级整校推进教师信息技术应用能力培训示范校。

（四）推广试点经验

省级教育行政部门指导试点校总结经验，提炼成果，印发案例式的整校推进实施工作手册、举办整校推进示范带动高研班等，交流经验，分享成果，推广应用。结合省级试点培训生成的案例和资源开展地（市）级培训团队培训，指导

各地市遴选试点学校、分批开展整校推进的中小学教师信息技术应用能力培训、助力县级培训团队建设等，形成分级示范带动辐射体系，为区县分批推进奠定良好基础。

(五)区县分批推进

区县是能力提升工程 2.0 实施的责任主体，要明确责任机构、责任领导，建立“县-片-校”三级责任运行机制和责任清单。根据本地信息化教学发展实际需求，从示范带动、分类指导、整校推进、全员覆盖等方面整体规划，精准施策，有效实施。以打造试点校为重点，以示范带动为关键，精心设计示范推进体系。充分借鉴省级、地（市）级试点校经验做法，按照分类指导、倾斜乡村的原则，遴选不同类型、不同信息技术环境、不同发展水平的学校，精心打造，生成经验，试点校带动与批次间结队滚动相结合，形成分批推进的有效机制。

（六）分级监管测评

一是建立监管机制。各级教育行政部门要加大对培训工作的监管力度，将学校管理团队信息化领导力专项培训参与情况、整校推进与校本应用落实情况列入督导和校长年度考核内容。二是实施分级评估。省级教育行政部门制定本省（区、市）中小学教师信息技术校本应用考核方案。地（市）级教育行政部门结合本地实际，制订校本应用考核实施细则。县级教育行政部门组织实施校本应用考核及整校推进工作绩效评估等，以评促学，以评促用，保证实效。

三、重点工作

（一）建强两支队伍

要把整校推进工作的着力点放在两支队伍的建设上。一是建优培训团队。以区县培训团队建设为重点，按一定比例遴选，抓好专项培训，打造“素质好、教学优、懂技术、会应用、善指导”的县级培训指导团队。二是建强学校管理团队。指导学校组建由校长领衔的信息化管理团队，并开展专项培训。支持管理团队落实学校信息化教育教学发展规划，组织教师开展信息技术应用能力培训，有效提升管理团队领导全校教师应用信息技术进行教学创新的能力。

（二）抓好校本研修

学校要在区县的规划和指导下，以“助力学校教学创新，提高教师应用信息技术进行学情分析、教学设计、学法指导、学业评价等能力”为目标，严格自主管理，落实自主规划，抓好自主研修，强化应用实效。自主管理重在明职责、建制度，要充分发挥学校管理团队的统领作用，建立学校教师信息技术应用能力提升工作管理机制，把信息化领导力落到实处。自主规划重在务实可行，要力戒形式主义，基于本校实际情况，针对问题与需求，制定可提升、可检测、可达成的目标任务及年度实施计划。自主研修重在建机制、促常态，要立足“整体提升”，建立“骨干引领、教师选学、团队互助、学校指导”的研修共同体，形成“学校指导有研修方案，教研组互助有专题研修计划，教师选学有任务清单”的研修机制，确保全校教师信息技术应用能力提升有效推进。强化应用重在提高实效，要立足“问题解决”，建立实践应用的激励机制，通

过教研组研讨、学校交流等，推动教师应用，保证50%实践应用学时确有实效。

（三）加强平台建设

加强教师信息技术应用能力培训相关服务、管理平台建设。通过遴选培训机构课程资源、整合一线教师优秀实践案例资源、推荐高质量的国家慕课课程资源、自主研发培训资源等多种方式，开放培训资源供给，丰富信息化教育教学课程资源库，满足教师选学需求。以教师网络学习空间应用为核心，构建教师信息技术应用能力监测评价体系，支持成果导向的教师信息技术校本应用考核。教师实践应用成果可共享，并通过平台记录资源使用率及用户评价等，建立优质培训资源遴选机制，推进资源共建共享。

（四）抓实质量监测

重点加强区县对学校教师信息技术应用能力提升工作的过程督导和质量评价。抓严“进口”，实行学校信息化发展规划、校本研修方案审核备案制度。抓牢“过程”，利用管理与服务平台，收集各校教师教学、教研的常态数据并进行数据综合挖掘，精准诊断、及时干预、个性化服务教师能力提升。抓实“出口”，依据省市意见，结合区县实际，制定切实可行的整校推进评估指标和校本应用考核实施细则，规范学时学分管理，建立学校整校推进考核电子档案，开展教师信息技术校本应用考核，以评促用，提高教师信息化教学能力，提升学校信息化教学水平。