



2018 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

中小学教师培养区域推进研究  
——以大同市为例

作者姓名	郭海霞
指导教师	侯怀银 教授 常宝成 教授
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2016 年 3 月至 2018 年 10 月

二〇一八年十月

山西大学

2018 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

中小学名师培养区域推进研究  
——以大同市为例

作者姓名	郭海霞
指导教师	侯怀银 教授 常宝成 教授
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2016 年 3 月至 2018 年 10 月

二〇一八年十月

**Thesis for Master's degree, Shanxi University,2015**

**Promoting propulsion training of famous  
teachers in primary and secondary schools**

Student Name	Haixia Guo
Supervisor	Prof. Huaiyin Hou Prof. Baocheng Chang
Major	Master of Education Degree
Specialty	Education Management
Department	School of Educational Science
Research Duration	2016.03-2018.10

April,2018

# 目 录

中文摘要.....	I
Abstract.....	II
<b>第一章 绪论</b> .....	<b>1</b>
1.1 问题提出与研究意义.....	1
1.1.1 问题提出.....	1
1.1.2 研究意义.....	1
1.2 已有研究成果述评.....	2
1.2.1 国内现状.....	2
1.2.2 名师的基本内涵.....	2
1.2.3 名师培养区域推进特点.....	3
1.2.4 国外现状.....	3
1.3 研究内容和方法.....	3
1.3.1 研究内容.....	3
1.3.2 研究方法.....	4
<b>第二章 大同市中小学名师培养区域推进现状</b> .....	<b>5</b>
2.1 大同市名师培养目标.....	5
2.2 大同市名师培养主要内容.....	6
2.2.1 提升文化底蕴，丰富人文内涵，关注时事热点，反观教育责任.....	6
2.2.2 更新教育观念，把握育人规律，提升思想高度，夯实专业基础.....	6
2.2.3 开阔职业视野，拓展教学思路，丰富职业内涵，积淀成功体验.....	6
2.2.4 实战训练，学以致用，引领示范.....	7
2.3 大同市名师培养基本原则.....	7
2.4 大同市名师培养过程.....	7
2.5 大同市名师培养形式.....	9
2.6 大同市名师培养评价与考核.....	9
<b>第三章 大同市中小学名师培养区域推进效果及其经验</b> .....	<b>10</b>
3.1 中小学名师培养区域推进效果.....	10
3.1.1 开阔了视野，增强了信心.....	10

3.1.2 自我改造，自我锻炼和自我成长.....	10
3.1.3 成立名师工作平台，扩大名师影响.....	11
3.1.4 依托优质网络平台，提高名师辐射影响力.....	12
3.1.5 出版论文论著.....	12
3.1.6 教学科研成果.....	12
3.2 中小学名师培养区域推进经验.....	13
3.2.1 培训内容新颖，培训形式多样.....	13
3.2.2 开展“人人上讲台”授课模式.....	13
3.2.3 多种形式促进名师培养对象对教学行为反思.....	13
3.2.4 为名师培养对象搭建沟通和交流平台.....	14
3.2.5 树立新的教学观念，提高名师培养对象终身学习能力.....	14
3.2.6 充分发挥信息技术作用，提升名师培养对象信息技术能力.....	14
<b>第四章 大同市中小学名师培养区域推进存在问题及其原因.....</b>	<b>15</b>
4.1 存在问题.....	15
4.1.1 培训供给难以满足名师培养对象的培训需求.....	15
4.1.2 名师培养对象对培训的积极性不高.....	15
4.1.3 名师培养的部分培训内容与学校的教学实际有所脱节.....	15
4.1.4 “参与式教师培训”落实不到位，重理论轻教学.....	15
4.1.5 名师培养区域推进中培训工学矛盾较为突出.....	16
4.1.6 名师培养的经验做法无法与校本培训很好衔接.....	16
4.1.7 名师培养过程中一定程度上缺乏有效的管理机制.....	16
4.2 存在问题的原因.....	17
4.2.1 名师培养资源供给不足.....	17
4.2.2 名师获得成就感不强.....	17
4.2.3 参与式教学实践不够深入.....	17
4.2.4 教学与培训不能协调发展.....	17
4.2.5 名师培养过程中管理机制不够完善.....	17
<b>第五章 大同市中小学名师培养区域推进存在问题的解决对策.....</b>	<b>18</b>
5.1 中小学名师培养目标有层次性、模式有多样性.....	18

5.2 树立正确“名师文化”理念，注重名师培养环境建设.....	19
5.3 名师培养要加强理论培训与教学实践紧密联系.....	19
5.4 名师培养要增强“参与式教师培训”力度.....	20
5.5 名师培养过程中推广“双赢”思想，缓解“工学矛盾”.....	20
5.6 加强新课程下校本培训，巩固名师培养成果.....	20
5.7 规范名师培训工作，加强培训管理力度.....	20
结 语.....	22
附录 1 大同市名师培养区域推进访谈提纲.....	23
附录 2 大同市名师培养区域推进调查问卷.....	25
参考文献.....	27
致 谢.....	33
个人简况及联系方式.....	34
承诺书.....	35
学位论文使用授权声明.....	36

# Contents

<b>Chinese abstract</b> .....	I
<b>Abstract</b> .....	II
<b>Chapter 1 Introduction</b> .....	1
1.1 The significance of the research.....	1
1.1.1 Raise the issue.....	1
1.1.2 Research significance.....	1
1.2 The existing research results have been reviewed.....	2
1.2.1 The domestic status quo.....	2
1.2.2 The basic connotation of a famous teacher.....	2
1.2.3 The characteristics of regional promotion in training famous teachers... 3	
1.2.4 The status quo abroad.....	3
1.3 Research contents and methods.....	3
1.3.1 The research content.....	3
1.3.2 The research methods.....	4
<b>Chapter 2 The status quo of regional promotion of famous teachers in primary and middle schools</b> .....	5
2.1 Training objective of famous teachers in datong city.....	5
2.2 Main contents of training famous teachers in datong city.....	6
2.2.1 Enhance the cultural background, enrich the cultural connotation, pay attention to the current affairs hot spot, and observe the responsibility of education.....	6
2.2.2 Update education concept, grasp the law of education, enhance the height of thinking, and consolidate the professional foundation.....	6
2.2.3 Broaden career horizons, expand teaching ideas, enrich career connotation, accumulate successful experience.....	6
2.2.4 Practical training, learning to apply, leading the demonstration.....	7
2.3 Basic principles of training famous teachers in datong.....	7
2.4 The training process of famous teachers in datong.....	7

2.5 Datong city teacher training form.....	9
2.6 Training and evaluation of famous teachers in datong city.....	9
<b>Chapter 3 The achievements and experience of training famous teachers in primary and middle schools in datong city.....</b>	<b>10</b>
3.1 Primary and middle school teacher training area promotion effect.....	10
3.1.1 broaden our horizons and enhance our confidence.....	10
3.1.2 Self-renewal, self-exercise and self-growth.....	10
3.1.3 set up a famous teacher studio to play the leading role of famous teachers.....	11
3.1.4 set up a famous teacher studio to play the leading role of famous teachers.....	12
3.1.5 published papers.....	12
3.1.6 teaching scientific research.....	12
3.2 Primary and secondary school teacher training regional promotion experience.....	13
3.2.1 The training content is novel and the forms of training are various....	13
3.2.2 Develop the teaching mode of "everyone is on the platform".....	13
3.2.3 Various forms promote the cultivation objects of famous teachers to reflect on the teaching behavior.....	13
3.2.4 Establish communication and communication platform for famous teachers.....	14
3.2.5 Set up new teaching concept and improve the lifelong learning ability of famous teachers.....	14
3.2.6 We should give full play to the role of information technology and improve the information technology ability of famous teachers.....	14
<b>Chapter 4 The problems and reasons of regional promotion of teacher training in datong primary and middle schools.....</b>	<b>15</b>
4.1 Existing problems.....	15
4.1.1 Training supply is hard to meet the training needs of famous teachers	15

4.1.2	The training objects of famous teachers are not very active in training	15
4.1.3	Some training contents of teacher training are divorced from the actual teaching practice.	15
4.1.4	The implementation of Participatory Teacher Training is not in place, emphasizing theory and teaching.	15
4.1.5	The training of famous teachers is more prominent than that of training.	16
4.1.6	The experience and practice in the training of famous teachers is still very weak in school-based training.	16
4.1.7	There is a lack of effective management mechanism in the process of training famous teachers.	16
4.2	Causes of problems.	17
4.2.1	Teacher training resources shortage.	17
4.2.2	A famous teacher is not very successful.	17
4.2.3	Participatory teaching practice is not thorough enough.	17
4.2.4	Teaching and training can not be coordinated development.	17
4.2.5	The management mechanism of famous teachers is not perfect.	17

**Chapter 5 Improvement measures and future expectations for the promotion of teacher training in primary and secondary schools in Datong..... 18**

5.1	Hierarchy of training objectives for famous teachers in primary and secondary schools.	18
5.2	Establishing the correct concept of "famous teacher culture".	19
5.3	The training of famous teachers should strengthen theoretical training and closely link with teaching practice.	19
5.4	The cultivation of famous teachers should be strengthened by participatory teacher training.	20
5.5	In the process of training famous teachers, we should promote the idea of "win win" and alleviate the contradiction between work and study.	20

5.6 Strengthening school-based training under the new curriculum and consolidating the achievements of famous teachers.....	20
5.7 Standardize the training of famous teachers and strengthen training management.....	20
<b>Conclusion.....</b>	<b>22</b>
<b>Appendix 1 Outline of Datong's promotion of teachers' training area.....</b>	<b>23</b>
<b>Appendix 2 Datong teacher training regional promotion questionnaire.....</b>	<b>25</b>
<b>Reference.....</b>	<b>27</b>
<b>Acknowledgment.....</b>	<b>33</b>
<b>Personal profiles.....</b>	<b>34</b>
<b>Letter of commitment.....</b>	<b>35</b>
<b>Autho rization statement.....</b>	<b>36</b>

## 中文摘要

2013年大同市开始中小学名师培养计划制定。旨在为大同市尽快培养第一批名师，加快大同市教师队伍建设。中小学名师培养的目的是：在实践过程中突显出名师特定的优势和具体的价值，利用优质的区域化资源，帮助高水平教师的专业发展。名师培养区域推进研究，不但有利于名师培养制度的进一步完善，而且有利于名师专业水平发展的不断提高。具体内容包括以下几个方面：

第一，大同市中小学名师培养区域推进现状。针对大同市名师培养目标，从培养管理办法、基本原则、主要内容、培养形式、培养过程、评价与考核几方面去阐述推进现状。

第二，大同市中小学名师培养区域推进效果及其经验。效果主要有开阔视野，增强信心、自我改造，自我锻炼，自我成长、成立工作平台，扩大名师影响、出版论文论著，教学科研成果。主要经验有：培训内容新颖，形式多样、“人人上讲台”授课模式、促进教学反思、搭建沟通交流平台、提高终身学习能力、提升信息技术能力等。

第三，大同市中小学名师培养区域推进存在问题及其原因。存在问题主要表现在以下几方面：培训供给难以满足培训需求、培训积极性不高、培训内容脱离学校实际、“参与式名师培训”落实不到位，重视理论学习轻视教学实践、名师培养过程中工学矛盾突出等。原因主要有资源供给不足、参与式教学实践不够深入、教与学不能协调发展、管理机制不完善等。

第四，大同市中小学名师培养区域推进存在问题的解决对策。主要解决对策有：培养目标有层次性、培养模式多样性、树立“名师文化”、加强人文培训、加强理论培训与教学实际的联系、增强“参与式教师培训”的力度、加强培训管理等。

**关键词：**中小学；名师；培养；区域推进；

## ABSTRACT

In 2013, teacher training program was launched in Datong. The purpose is to train the first batch of famous teachers carefully for Datong, so as to help the rapid development of the construction of the teaching staff in Datong. The purpose of cultivating famous teachers in primary and secondary schools is to highlight the specific advantages and specific values of famous teachers in the process of practice, and to use high-quality regional resources to help the professional development of high-level teachers. Promoting the research on the training area of famous teachers is not only beneficial to the further improvement of the training system of famous teachers, but also to the continuous improvement of the professional level of famous teachers. The specific contents include the following aspects:

First: The present situation of promoting the cultivation of famous teachers in primary and secondary schools in Datong. Taking the cultivation of famous teachers in Datong as an example, this paper elaborates the "cultivation plan of famous teachers in primary and secondary schools in Datong" and expounds the importance, necessity and methods of promoting the cultivation of famous teachers in primary and secondary schools in Datong by analyzing the cultivation process of famous teachers in Datong.

Second: The achievements and experiences of Datong's primary and secondary school teachers' training in regional promotion. The main achievements and experiences are as follows: Setting up "famous teachers' studio" to play the leading role of famous teachers' radiation, relying on high-quality network platform, improving the exemplary and leading role of famous teachers, activating high-quality

resources, building a platform for communication and communication for famous teachers, establishing a new teaching concept, and improving their lifelong learning ability and adequacy. Give full play to the role of information technology and improve the information technology ability of famous teachers.etc.

Third: The shortage and reasons for the promotion of Datong teachers' training in primary and secondary schools. It is mainly manifested in the following aspects: the growth of training demand, the difficulty of training supply, the lack of positive attitude and emotion towards training, the deviation of training content from the reality of the school, the inadequate implementation of participatory training for famous teachers, the emphasis on theoretical learning and the neglect of teaching practice, and the lack of work-study spears in the process of training famous teachers. Shield prominence,etc.

Fourth: The improvement measures and future expectations of Datong's primary and secondary school teachers training. This paper puts forward some suggestions on how to improve the training of famous teachers in middle and small schools in terms of increasing the investment in training funds, strengthening the management of training, attaching importance to and strengthening the positive attitude towards training and mental health education of famous teachers, strengthening the connection between training theory and teaching practice, increasing the intensity of "participatory training of famous teachers" and strengthening the management of the training process of famous teachers. Learning famous teachers, training areas, improving measures and future expectations

**Keywords:** Primary and secondary school;Famous teachers;Training; Regional promotion

## 第一章 绪论

### 1.1 问题提出与研究意义

#### 1.1.1 问题提出

名师是指在某方面教学领域具有一定影响力,并在这些学科教学方面起引导作用的教师。名师不仅仅需要自己不断学习,更要把这种自主学习的精神传承下去。根据名师的特点,我们将名师分为教学型名师、研究型名师、管理型名师。本论文所研究的名师培养仅是教学型名师的培养。指的是对名师培养对象进行有目的、有计划、有系统地培训,经过几年时间使他们成长为在专业领域内有名望的教师。当前,优质教师资源越来越受到重视,各种形式的名师培养工程也在全国范围内开展,实施主体基本上是教育行政部门。通过大量资料的阅读,我们觉得名师即是在某方面学科领域具有广泛影响力和知名度,能够把握课程与教学改革方向,在教学改革的理论与实践建设中能担当重任的教师。

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。教师作为教育事业的第一生产资源,不仅仅是国家繁荣富强、民族希望、人民满意的重要基石,更是整个社会不可或缺的动力。建设一支高水平的名师队伍,不仅能全面提高本地基础教育的整体水平,而且还能全面推进本地素质教育的快速提升。推进素质教育的关键,重点是加强、提高每个学生的基本素质。而提高教师的素质是提高学生素质的最好催化剂。在社会高度发展的今天,互惠互通成为普遍趋势。每一个在现代创新和现代教育方面做出成绩的地区,在夯实地本地区教育发展的前提下,应当把本地区域推进的成果总结成文为其它区域教育发展提供借鉴和经验。

名师培养在我国处于初期发展阶段,可供参考的成熟经验少之又少。就我市来说,像这种高端的中小学名师培训也是第一次组织,属于摸着石头过河的情况。在各种提升教师教学能力的培训模式中,中小学名师培养模式脱颖而出,通过名师培养这一模式和机制,对教师培养体制改革起到至关重要的作用。这一模式不但可以提升教师专业发展水平,更在中小学名师培养推广方面起到作用。把名师的培训以及培养结合区域化的模式,可以大大加强名师培养的针对性与价值性,在一定程度上改善其他教师培养模式的不足。

#### 1.1.2 研究意义

发展、进步是当今世界的主题,好的高质量的教育对人类社会的进步和发展有巨大的推动作用,这一点已经成为全世界的共识。社会的发展离不开教育的发

展。好的教育离不开好的教师，尤其是高品质的教师团队。为了提高中小学教师综合素养，达到更高的标准，教育的创新、改革以及素质教育还需要进一步推行。在这一过程中，教师培训显得尤为重要。需要确定什么才是有效的计划，如何更好的达到目的。培训对教师水平的提高有很大推动作用。在优化师资结构的同时，也能提高一定的教育创新能力。优秀的教师一步步蜕化为名师，必将为我市教育事业增添新的活力。

从我国整个教师队伍的宏观角度来说，名师早就成了一个很特定的称谓。为了探索地级市中小学名师培养的区域推进实践路径，以大同市为例分析地级市中小学名师培养具体方法、成果与经验，提出中小学名师的培养思路。旨在通过对中小学名师培养区域推进的方式、方法提出一定的建议，以期能对当前区域推进中小学名师培养提供帮助。名师培养主要倾向于满足教师个人需要，重视教师在教学实践过程中的问题解决和所需技能的获得。培养的名师回到学校再培训其它教师，也为一定区域内教师培训提供师资保障。

## 1.2 已有研究成果述评

### 1.2.1 国内现状

在当前国内教育环境的宏观背景下，名师在我国教育体制下的优势作用越来越明显。这一点也得到了大部分专家学者的认同。为了建设一支优秀的教师队伍，并打上区域化的标志，多地采取了不同形式的名师区域培养。在国家宏观层面和各级教育行政部门中观层面的的支持下，各地的名师培养项目百花齐放，内容多彩。各地教育行政部门都希望能尽快建立一支适合本区域特点的名师团队。以此为引领，提高本地教师发展的整体水平。以此为基础，教师教学水平的提高将进一步推进本区域的整体教育水平。对名师培养区域推进的研究主要集中在以下几个方面：名师区域化培养的内涵；名师区域化培养的目标；名师区域化培养的内容；名师区域化培养的途径和形式；名师区域化培养的不足和改进。

### 1.2.2 名师的基本内涵

从过往的经验来看，教育改革的成败很大因素在于教师。激发学生的潜能和学校持续发展都离不开教师整体水平的提高。社会需要优质教育，优质的教育需要依托名师，如何使教师变为名师成为关键的要素。名师是指在某方面教学领域具有一定影响力的教师，即具有较高教学能力并得到同行高度肯定的教师。简单来说，名师是师德的模范、育人的专家、教学的能手、科研的表率。名师就是学生最敬佩、家长最信任、同行最敬仰、社会最认同的优秀教师。

### 1.2.3 名师培养区域推进特点

名师培养也就是有计划、有目标的教师教育，也可以说是优秀教师的系统在职教育。按照博拉姆的观点，这种在职教师的培训活动，就是“在他们获得相应的教师资格证之后，再进一步提升他们的专业知识、提升他们的专业技能、重塑他们的教学态度，进而能更好地从事教学工作”。<sup>①</sup>首次论述区域教师培训的文章是孙国春（2012）的《教师区域培训特性、依据及课程开发》。在此一文中，他认为教师区域培训是地方教育行政部门基于区域发展战略、师资建设规划及特定时期的教学任务而组织的教师培训。在名师区域化培养的特点上，学者孙国春将名师培养区域推进的特点归为四类：教师培养区域推进是面向大部分教师的培训；教师培养区域推进受本地传统文化制约；教师培养区域推进具有促进本地教师持续发展的性质；教师培养区域推进有当地的教育行政支持作保障。<sup>②</sup>对名师培养区域推进的研究，既不能忽视一般教师培训的特点，也不能完全照搬一般教师培训的方式，而是综合一般教师培训的特点和区域教师培训的特点。名师培养的目标是名师培养活动预期要达到的结果，是名师培养活动的出发点与落脚点，是整个培养活动的宗旨。学者钟祖荣（2001）从名师培养对象的发展目标、自身基础以及当前名师培养的现状来考虑。<sup>③</sup>确定发展需要了解教师的个性、教师的成长规律、社会和教育行政部门对名师的要求和特点。

### 1.2.4 国外现状

国外的研究数据发现，名师成长主要依靠自我的成长。长期教学和研究与阅读实践的增长尤为重要。前苏联教育家 Maka Lianke 在当小学教师时就开始对教育教学进行科学研究。他在理论联系实际这条道路上坚持到底，创作了无数科研著作，最终成为名师，也形成了自己的理论体系。英国有一种教师中心模式，主要是针对教师日常教学工作中的具体需求，创建一个适合他们的平台，提供特定的场景，通过教师集体的力量，探讨和解决一些无法依靠个人能力解决的问题。不但能够达到共享知识和教学方法的目的，更可以培养教师自学的能力。

## 1.3 研究内容和方法

### 1.3.1 研究内容

本研究内容包括以下四个方面：第一，大同市中小学名师培养区域推进现状；第二，大同市中小学名师培养区域推进效果及其经验；第三，大同市中小学名师

<sup>①</sup> 巩向凯. 中小学名师区域化培养研究. 山东师范大学硕士学位论文, 2016.32-33

<sup>②</sup> 孙国春. 教师区域培训特性、依据及课程研发. 中国教育学刊, 2012, 09.71-72.

<sup>③</sup> 钟祖荣. 中小学骨干教师培训目标体系探析. 中小学教师培训, 2001(1):21-22.

培养区域推进存在问题及其原因；第四，大同市中小学名师培养区域推进存在问题的解决对策。

### 1.3.2 研究方法

本研究的方法主要有以下几种：文献法、经验总结法、访谈法、问卷调查法。

文献法，是搜集和分析研究各种现存的有关文献资料，从中选取信息，以达到某种调查研究目的的方法。对“名师”“名师培养”“区域推进”等关键主题的研究，主要从相关专著期刊和 CNKI 数据平台等途径收集文献，并对文献表述的研究成果进行梳理、分析和总结，并持续跟踪相关研究的动态，从前人研究中汲取有用的成果，扩展视野，扩展思路，为研究创新提供依据与支持。通过对相关文献的搜集、阅读、分析和思考，不仅为本研究提供了有价值的文献资料，而且也为本研究提供了坚实的理论基础。

经验总结法，经验总结法是借鉴大同市教育培训已有的实践经验内容，用来找寻切合本研究内容的经验。

访谈法，访谈法是和一部分名师进行交流，获取现阶段名师培养的基本情况和培养效果。

问卷调查法，问卷调查法主要是通过面向整个计划过程中的参与对象进行的对中小学名师培养对象在培养过程结束后的情况的了解和问讯。通过这一做法，了解需求、解决困惑、改进失误，做好资料留存，对未来的工作做一预期。

## 第二章 大同市中小学名师培养区域推进现状

全国一些省市已经开展了中小学教学名师的培养计划,各省市的培养方法不尽相同。如广东省开展了“中小学名师工作室”建设,山东省开展了“齐鲁名师”培养,甘肃省开展了“陇原名师”培养,这些省市开展“中小学名师培养计划”的一个普遍特点就是采用专家引领、集中进修等多种方式来对“中小学名师”进行培训,但一般侧重于利用高校进行培养,对中小学名师的考核主要侧重于其对发挥专业引领和辐射作用的考核。

为提高大同市基础教育质量,培养一支基础教育领军人才队伍,带领全市中小学教师队伍专业化发展,促进基础教育质量稳步提升。根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》《关于实施“山西省中小学教学名师培养计划”的通知》《大同市百校兴教工程实施方案》等文件精神,以及《关于实施“大同市中小学教学名师培养计划”的通知》(同教师[2013]7号)文件的规定,大同市决定实施中小学名师培养计划。根据该计划要求,利用三年的时间,为大同市基础教育打造一支教学名家型教师队伍和学科领军团队。据此制定了以“《破茧》、《化蝶》、《舞天》”为阶段的中小学名师培养计划。本章将通过大同市中小学名师培养过程进行分析,并以此为契机,阐述区域化推进的重要性、必要性及方法。

大同市名师培养计划包括集中研训、教育教学实践与问题研究、出版论文论著与教学科研、基础教育考察四个部分。通过专家引领、外出研修、影子培训、学术研究、网络研修、著书立说等方式,经过三年的培养,使培养对象在政治思想与职业情怀、专业知识与教学水平、教育能力与科研技能等方面有较大提高,成为在市内外、省内外享有较高声誉,能够发挥示范引领和辐射作用的专家型名师。

### 2.1 大同市名师培养目标

名师培养过程实行持续不断的动态跟踪管理办法,实行一年一度的阶段性考核和培养工作完成后的整体考核。名师培养对象在培养过程中因为工作变动或其他原因,不能参加有关培养程序或无法完成培训目标的名师培养对象,就要停止对他的继续培养。年度考核完成成绩合格后,才能转入下一阶段进行培养。名师培养对象在三年培养期满经考核合格人员,由市政府授予“大同市中小学名师”

荣誉称号并颁发相应的证书。授予荣誉称号后，建立以其名字命名的工作平台，培养期间的培养费用转为工作平台的日常运作费用。

“大同市中小学教学名师”实行任期聘任制。每三年为一个聘任期，聘任期满后参加继续聘任考核认定，未参加或未通过考核人员，资格自动取消，不再续聘。调离教育、教学、教研一线者，聘任期满后不再参加考核认定。

“大同市名师培养计划”实施主体为大同市教育局，合作机构为北京师范大学。名师经费由大同市名师培养领导小组办公室统筹管理，用于名师培养对象的外出研修、教材书籍、专业研究、学习交流、考察实践、出版论著等各项支出。

## 2.2 大同市名师培养主要内容

高尚的师德修养、精深的专业水平、突出的研究能力、丰富的教育成果、显著的示范作用是成为名师的必备素质，课程内容总体围绕培养名师这五个方面能力展开，内容大致分为以下四点：

### 2.2.1 提升文化底蕴，丰富人文内涵，关注时事热点，反观教育责任

研修内容：领略中华优秀传统文化（国学）、思想（哲学）和艺术的博大精深，了解当前国际和国内教育发展动态以及面临的主要问题与挑战，感受当今时代脉搏和中国发展的脚步。

研修方式：读书、专题报告、交流研讨、考察实践。

### 2.2.2 更新教育观念，把握育人规律，提升思想高度，夯实专业基础

研修内容：教育基本理论及现阶段教育热点问题研讨、课堂教学改革和创新的理论与实践，国内外中小学教学改革发展趋势、现代信息技术与学科教学的整合，教育科研的一般方法与过程管理。

研修方式：以专题报告为主，辅之以交流研讨、学术论坛等，以集中培训为主，辅之以自主阅读、课题研究等。

### 2.2.3 开阔职业视野，拓展教学思路，丰富职业内涵，积淀成功体验

研修内容：融汇、吸收各地名师课堂教学改革与创新的成功经验、博采众长，为我所用，积极反思，提炼和丰富自己的教学思想。

研修方式：异地学校教学观摩，参与专业技能比赛和名师沙龙。适时举办部分优秀学员个人教学思想研讨会及示范课观摩活动。通过博客和微博及时发表自己的思想、观点、收获、体会、广泛交流成功经验。

读书与实践相结合，个人思考与团队交流相结合，在导师的指导下完成研究报告及学术论文。

#### 2.2.4 实战训练，学以致用，引领示范

研修内容：将所学用于当地的教育培训实践和教学公开课。参加当地的学科教师及青年教师的培训培养工作，挑战自我极限，强化成功体验，激发自身潜能。

研修形式：学科指导教师去到每一个学员所在的学校，进入到他们的课堂，进行有提高性地指导。组织学员进行优秀课例分享等活动。

本工程师资由总顾问、学术顾问、导师、学科指导专家四部分教育专家构成。

总顾问：负责工程方向和品质控制，指导工作站建设，帮助制定工程各项活动实施方案及考核办法。

学术顾问：培养全体学员学术科研能力，如课题研究、论文写作等。

导师：指导名师培养过程中所建立的工作平台的运作，培养学员教育情怀、教学技巧和能力、知识学习和教学研究。

学科指导教师：辅助导师和站长指导本站学员学习知识、提高水平、提升能力、充实自我。

### 2.3 大同市名师培养基本原则

- 1、内涵性发展原则（以提升思想文化内涵为基础）；
- 2、专门性发展原则（针对教师本身的学科专业发展）；
- 3、实践性发展原则（从实践中来，到实践中去）；
- 4、研究性发展原则（从实践到理论，从现象到规律）；
- 5、特点化发展原则（注重个性培养，让每个教师都与众不同）。

第一年总规模 80 人，分为小学、初中、高中三个学段。培训主体是大同市参与本项目的中小学学科教师，根据各阶段培训任务，结合学科特性，相关活动由大同市教育局及项目管理单位的管理人员、教育局教研室相关人员组织，共同管理以促进“培养计划”的实施。从“培养计划”结束后一年内开始构建“名师发展共同体”，所有学员将与域内其他教师实施结对帮扶，在名师团队的带领下，实现大同市中小学教师队伍的整体提升。

### 2.4 大同市名师培养过程

名师培养计划共分《破茧》《化蝶》和《舞天》三个阶段：

第一阶段：《破茧》，内容为自我规划，导师引领，内涵发展，行动研究。

第二阶段：《化蝶》，内容为团队凝炼，跟进研修，全面提升，团队成长。

第三阶段：《舞天》，内容为团队辐射，导师点睛，实战练兵，成果固化。

每阶段活动安排时间、研修项目、活动具体内容、成果考核与所赋学分等另发。

表 2.5 大同市名师培养过程

时间	模式	内容
2013.5 启动、推选	培养计划包括集中研训、教育教学实践与问题研究、研究论文、基础教育考察四个部分。通过专家引领、外出研修、影子培训、学术研究、网络研修、著书立说等方式进行培养。	第一阶段《破茧》 第二阶段《化蝶》 第三阶段《舞天》
2013年12月	集中研修培训活动	××师范大学集中培训
2014年3月	读书沙龙活动	与书为伴，与经典为客。书籍可以改变人的气质
2014年6月	学术顾问入区指导	《名师指路》和《我爱科研》，经过进站导师的精心指导，学员对科研课题选题开题有了比较明晰的思路，活动取得了阶段性成效。
2014年10月	专题讲座、互动交流、个性化指导	科研课题的选题、开题和如何研究
2015年1月	“读书”活动	第一部分：感悟名家 第二部分：对话名家 第三部分：学员读书分享交流 第四部分：研修工作总结
2015年3月	“云冈论道——课程开发与名师成长及学校内涵建设”	1、嘉宾主题发言 2、专家主题讲座 3、自由论坛 4、名师培养工作站学科校本课程开发与建设交流研讨会。
2015年7月	《京师问道》	畅所欲言、谈收获，谈感想，提建议，总结出在本次研修过程中的感受。
2015年8月	名师“论著创作”	导师辅导讲座，分组讨论交流，个别辅导
2016年6月	名师养成	成立相应的工作平台及申报自己名字命名的工作平台主持人
2016年7月	“化蝶之旅”	“化蝶”阶段总结
2016年9月	“问道巴渝”西南大学	教师发展、教学能力、课程改革、育人素养、教育科研，进一步促进名师队伍专业发展观、现代课程观、个性教学观和现代育人观

2016年12月	“舞天”	专题讲座、专题研讨、世界咖啡屋、主题工作坊、课后沙龙、实践考察、研修总结
----------	------	--------------------------------------

## 2.5 大同市名师培养形式

名师培养计划通过专家引领、外出研修、影子培训、学术研究、网络研修、著书立说多种方式对名师培养对象进行全方位的培训。按照既定的研修目标和方案，通过专家集中讲授教育教学知识与现代教育理念，再深入到真实的现场环境中，细致观察名家名师的日常教学与管理行为，深刻感受与领悟专家名师及名校的办学思想、理念、制度、教学方法等。再通过网上平台提供的内容丰富、理念超前、技术先进、实用方便的优秀课程资源，及时进行交流、平等探讨，实现与课程改革实验的决策者、设计者、研究者与实施者的多元对话。再通过写作，使自己的主张和学说成文定型。

## 2.6 大同市名师培养评价与考核

评价与考核是保证这一工程整体圆满完成的最根本的基础，制定一套科学的、完善的、专业的、有说服力的评价标准和办法更是工程成败的关键，本工程将公平公正作为工程评价与考核的核心准则。在这个原则下设计研发各类考核办法和依据。

**过程性评价：**过程性评价通常由工程办公室来主导，考核对象是导师、站长、学员，通常考核的内容有：活动参与度，出勤率等。

**一般性评价：**一般性评价通常由导师和站长来实施，主要考核对象是学员在站内活动中各项任务完成情况以及参与态度情况。

**阶段性评价：**由工程领导小组对工程每阶段各站、学员、导师、站长等相关工作情况进行评价。

## 第三章 大同市中小学名师培养区域推进效果及其经验

### 3.1 中小学名师培养区域推进效果

“名师培养计划”是我市为提高教师队伍质量，打造一支基础教育领先人才队伍，带领全市中小学教师队伍职业化发展，推进基础教育质量快速提高，推动全市教师素质大幅度提升，从而促进全市教学质量和教育质量提高的一项计划。名师能形成名师效应，打造我市教师队伍品牌效应、名牌效应，提高我市教师知名度。为大同市教育的可持续发展创造良好条件。

“名师培养计划”结束后，我们进行了广泛的访谈和问卷调查。根据名师培养过程总结的经验以及访谈和问卷调查的结果，整个计划取得了显著的效果，总结出一些好的经验。

#### 3.1.1 开阔了视野，增强了信心

三年的培养，名师通过××师范大学、××师范大学、××师范大学、××大学四所师范类高校的集中学习与教学实践，扩大了眼界，扩充了知识，完善了自我，增强了教育情怀。促使自我成长、成型、成才。

名师培养过程需要遵循一定教育规律，即教育水平的发展和教师的自我发展。围绕培养目标，服从大局、精确定位、训用一体的原则，按照一般培养的形式与区域培养的形式相结合、知识学习与教学实践相结合、专家指导与自主学习相结合、市内培养与市外培训相结合、网上交流与现场讨论相结合、自主发展与示范辐射相结合等方式，对中小学名师培养对象进行有特点、有目标、有针对性的系统培养。

修身养性，做好“言传”和“身教”的表率作用。按照师德的模范、育人的专家、教育教学的表率”标准，坚持不懈，努力追求，不断提高自身的综合素质和教学能力。高级研修、个性化培养、项目引领、读书活动、撰写论文论著和论坛交流等，提高了名师育人素质和教育教学能力。

#### 3.1.2 自我改造，自我锻炼和自我成长

掌握大量的基础理论，改变现有的知识结构，更新想法，更新知识，并反思自己。坚持读书，丰富自己的内涵。任何人的发展都与书籍密不可分，名师也不例外。读书的境界就是人生的境界。书籍可以使每个人穿越时间和空间的限制与先哲进行心灵上的沟通。名师不仅要阅读有关教育和教学的书籍，还要阅读其他类型大量的书籍。一名优秀的教师如果不学习，就不能深入地教学，也不能在课

堂上与学生进行深入对话。也就更谈不上先进的教育方式方法。一名合格名师，要不断的提升自身，充实自己，博览群书。在平时课堂中才能借鉴前人经典，把学生带入到自己的知识世界，而不是照本宣科，让学生死记硬背。教学需要名师不断提升，而不是照搬。特别是新课改新理念正在为名师提供更广阔的舞台，也对每位名师提出了更高的要求。因此，坚持读书，才能有更好的发展。

名师不光要有平常人的知识结构和水平，更要有深刻的思想和教育人的智慧能力。只有课堂上的高水平教学，才能激发全体学生的学习兴趣；只有提高自己的修养，才能讲出生动的一课。读更多的书，学更深的知识，全方位提升自己的教学能力。我们知道，学习的方法应该是很多种类的，从不同的方面提升自己的综合素质。活到老，就要学到老，要时时刻刻处在求知的状态。将学习作为一种常态化，以适应日新月异的教育改革。

三年间，除了专业的书籍外，还配备了一批社会和人文科学类的书籍。如《民主主义与教育》（约翰·杜威）、《积极心里学》（克里斯托弗·彼得森）、《思维导图实践版》（东尼·博赞）、《中国哲学简史》（冯友兰）、《蒋勋说文学》（蒋勋）、《遇见未知的自己》（张德芬）、《听，学生在说与》（赵希斌）、《目送》（龙应台）等等。

### 3.1.3 成立名师工作平台，扩大名师影响

经过三年的培养，共有 101 位名师培养对象获得相应的名师称号。他们在政治思想与职业情怀、专业知识与教学水平、教育能力与科研技能等方面有较大提高。为了充分发挥名师在学科知识理论、课堂教学实践和教师专业发展等方面的示范引领和辐射带动作用，使其逐步成长为学者型、专家型教师，大同市成为山西省首批成立 12 个相应名师工作平台的地市级城市。

为了扩大相应名师工作平台的影响力，也为了方便相应的名师工作平台开展工作和明确任务，各名师工作平台将采取“名师名字+教课阶段+所教学科+名师工作平台”的方式命名。

名师工作平台在名师主导下，依托以师带徒和参加集中培训等方式，开展基于网络平台和现场研讨的学科研究、教改创新和教学磨练。实行实体化与信息化相结合的教师培养模式，旨在培养一批学科带头人，发挥其在教师培养培训、课堂教学改革和学科专业发展方面的示范引领和辐射带动作用。名师工作平台要以发挥教学名师特点和高尚师德为主要任务，不断提升名师的教学质量和教育水

平，为名师成长时刻增加动力。结合互联网平台、线上交流等活动，扩大名师工作平台的影响力，并逐步建立融合多学科的教育环境。

#### 3.1.4 依托优质网络平台，提高名师辐射影响力

借助大同市教育电视台，开设“名师大讲堂”栏目，扩大名师在区域内的辐射影响力。配备线上管理人员，通过在线交流，及时为广大教师答疑解惑。

“名师大讲堂”是一种优质教学形式，能够把教学经验完美的总结，更能够体现不一样的教学智慧。广大教师通过思考受到启发，势必对自身专业素养和教学水平有所助益。通过名师大讲堂激发广大教师求知欲，把名师的独特思维方式内化为自己的思维，可以和授课名师同步学习、同步思考、共同进步。

#### 3.1.5 出版论文论著

任何一种实践活动，必须有理论的指导，必须在继承、借鉴前人实践、创作的理论前提下，才能使实践跃上新台阶，发生质的变化。论文论著是交流手段也是工具。撰写教学论文论著离不开教学实践，离不开学习和研究，这种从实践中探索和进行资料的整理和再次学习的形式，不但能提升名师培养对象的教学能力和水平，而且能使名师培养对象很快地从普通教师向教育专家转化。

为了更好地指导名师培养对象出版论著，在培养过程中，从选题、开题、写作等各环节，导师、顾问都进行过专门的指导和帮扶。坚持严谨的学风、严肃的态度、严格的方式，坚守思想性、创新性、科学性。103位名师共出合著2本，其中4名名师出版个人专著4本。

#### 3.1.6 教学科研成果

社会发展要求教师能够承担更多的责任，不仅仅是简单的教书育人，更需要的是研究精神。教材即教学内容要不断融入新鲜的血液。不同教材需要不同的方式去解读，教育需要创新模式，才能激发学生的兴趣。只有当名师培养对象具备大量的知识储备水平和教学研究能力时，才能更好的实现教研一体。

从教师的整个职业生涯来看，教育教学研究是非常重要的。对教师的专业知识提升、专业能力增强和专业背景发展具有很重要的意义。教师进行教学研究可以提升自己的各种能力水平，提高自己的整体素质。国内外的许多教育家，他们在教学中研究，在研究中授课，逐步形成自己特有的教学风格，成为有影响力的教育家。

想要转变以往的、陈旧的教育思想，教师必须通过不断研究与创新，更深层次的探寻素质教育的真谛。当名师成为教学研究人员时，教学和研究活动才能落地于课堂，教育研究成果才能在教育实践中得到很好的应用，并转化为教育生产力。

通过进站导师的精心指导，名师对科研课题有了比较明晰的思路。各名师工作站专门开展了关于科研课题和校本课程开发的培训指导。三年时间，八个名师工作站的名师们共开题八个，结题八个，取得了很大的科研成果。

## 3.2 中小学名师培养区域推进经验

### 3.2.1 培训内容新颖，培训形式多样

“名师培养计划”包括集中研训、教育教学实践与问题研究、出版论文论著与教学科研、基础教育考察四个部分。通过专家引领、外出研修、影子培训、学术研究、网络研修、著书立说等方式开展培养计划。

在培训内容上坚持“四性四化”，即目标性、实践性、发展性、统筹性和系统化、梯次化、实用化、人性化。在“四性四化”的基础上，培养计划收到了圆满的效果。

### 3.2.2 开展“人人上讲台”授课模式

通过人人上讲台的方式，可以共享特色做法以及好的教学经验。由于名师培养对象个人的知识水平、技术能力、教学经验等方面存在差异，有些名师培养对象在某一学科领域学有专长，他们完全可以现身说法，将自己教学工作中的思考及经验讲给其他教师听，大家取长补短，共同进步。

### 3.2.3 多种形式促进名师培养对象对教学行为反思

教学过程中的反思是指教师在平常的工作学习教书育人中不断总结、不断思考、不断发展。教学反思是名师能力进步与个人成长的重要环节。名师培养要求名师培养对象持续改进和创新符合个人实际情况的反思能力，使“回头看”成为常态化。孔子曾经说过：“学而不思则罔。”思考是学习最好的助推器，没有思考的学习终究会变的迷惘而一无所得。孟子也说过：“思则得也”。面对各种新的教育思想、资源、手段和方法，名师培养对象们不能简单拿来，而是要通过对具体问题做出具体分析，结合自身的特点和实际的教学情况，用以提升自己的教育教学能力。不断学习提高能促使名师培养对象把教学反思作为一种定题方案。在与

其他名师面对面交流时，要努力做到深究细研、拓宽视野、入木三分，让思想的火花在碰撞中闪现光芒。

#### 3.2.4 为名师培养对象搭建沟通和交流平台

提升凝聚力、扩大参与式教学模式、不断创新贯穿整个培养过程始终。目的是构建一个舞台，创造一个条件让名师培养对象能够脱颖而出。所以在整个培养计划中，鼓励贴合培养对象真实情况以及差异化的发展目标，形成自主化的学习模式，由内向外的的发展。培训形式的多样性和开展活动的有效性，为日后名师培养对象开展校本研训活动提供了借鉴模式和理论基础。

#### 3.2.5 树立新的教学观念，提高名师培养对象终身学习能力

整个培养计划的实施，促使名师培养对象有了学无止境的观念，改变了已有的教育教学理念。通过开展多种形式的自我学习和与他人交流的常规活动，他们树立了新的教学观念和新的教学方法，使各类教研活动都得以深入开展。结合新课标系列活动的开展，所有名师培养对象加强了对新课标的理解和研究能力，同时优化教学手段，提升教学能力。带着教学实践中的种种疑问，他们树立了新的成长观念——阅读是最好的备课。读书的同时获得了先进教学观念和实际教学技能，同时提升了教育教学水平。

#### 3.2.6 充分发挥信息技术作用，提升名师培养对象信息技术能力

信息时代对课堂教学提出了更高要求，教师也遇到了前所未有的挑战。信息技术在现代教育中的广泛应用，对于转变教育观念，促进教育模式、教学内容、教学方法和教学手段的改革，对于推进中小学实施素质教育，促进基础教育的发展，全面提高教育质量都具有十分重要的意义。因此，必须清楚地认识到除了掌握基本学科的大量知识外，还必须引领和掌握信息时代的知识理论和基本素养。

整个“名师培养计划”中，为提高名师培养对象的信息技术能力，促使信息技术与课堂环境的整合。以专题报告为主，辅之以交流研讨、学术论坛等多种形式。促使信息技术成为名师培养对象在教学过程中运用的重要工具。充分发挥信息技术在课堂教学中的作用，提高课堂效率，突破重难点。甚至在信息技术的实践中改变现有的教学理念、教学方式和教学内容，逐步实现信息技术与教育教学的整合。

## 第四章 大同市中小学名师培养区域推进存在问题及其原因

### 4.1 存在问题

#### 4.1.1 培训供给难以满足名师培养对象的培训需求

由于教育教学管理和改革的不断深入，作为培养对象的名师，他们的需求也在不断的增长。从个人心态和思想上来讲，想要在短时间内满足个人培训预期。举例来说，像扩展内容、切合实际，方式新颖、理念实践相互融合、便于具体场景上运用等等。而这些需求又局限于培训时间和培训经费，很难满足。

#### 4.1.2 名师培养对象对培训的积极性不高

在整个名师培养过程中，一部分培训内容只注重教学理论和教学技能的学习，忽略了对名师培养对象的心理健康和职业认同等方面的培训。参训的名师培养对象对基本概念掌握的很好，教学能力也有提升。随之而来的更多是负面的情绪，很多名师培养对象从自身角度出发并非自愿参加培训，认为培训只是走过场、完任务，对自己的教学提升帮助不明显，参加培训的积极性不高。

#### 4.1.3 名师培养的部分培训内容与学校的教学实际有所脱节

名师培养过程中，大多数培训活动是在高校进行，由高校专家教师进行讲授。容易出现的问题就是培训内容与具体情况两张皮。由于专家本身教学领域的局限性，导致对中小学情况不清楚或了解很少。随之而来的影响就是部分授课专家迫不得已将培训的重心偏理论，甚至出现授课者将固化的授课经验以通篇灌输的方式给培训对象，培训内容严重与实际情况脱节。展现给培训对象的是泛泛可陈的培训内容，以及固守老旧思路的方式，缺少新理念、缺少创新。还有授课老师完全忽视培训对象特点和区域性的差异，存在固化教案讲到底的情况。“大”、“浮”、“假”不切实际，同时也不符合教育教学的实际，这些都严重制约了名师培养对象参训的积极性，也达不到预期的目标。

#### 4.1.4 “参与式教师培训”落实不到位，重理论轻教学

在整个名师培养过程中，大部分的培训形式往往只是纯理论培训，缺乏跟岗实践活动的培训。培训组织者偏重对理论学习内容的安排，名师培养对象也能认真听课、做好笔记，有一定的效果。但是到了教学联系实际的现场环节，许多名师培养对象专注力下降，失去兴趣。值得注意的是，针对场景教学研讨、交流问题等互动环节时，绝大部分名师培养对象活跃程度直线下降，在组内研讨时，许多名师培养对象变得沉默，不愿交流。

#### 4.1.5 名师培养区域推进中培训工学矛盾较为突出

名师培养过程中的培训活动使部分受训名师培养对象感到左右为难。让他们期望的是，大同市的基础教育工作已经迈进了关注教师自身发展的时期，在现阶段所处的环境中教师也有了很重要的一席之地。让他们感到失望的是，一直以来，教师专业发展理念没有得到教育行政部门的重视，教师在职教育与教师能力提升没有形成关联。教学工作和在职培训时间上的冲突因此产生，这种冲突称为“工学矛盾”，“工学矛盾”是制约名师培养效果的重要因素，主要体现在当前教育体制不完善、培训内容脱离实际、需求无法明确等等。

#### 4.1.6 名师培养的经验做法无法与校本培训很好衔接

整个培养过程结束后，如何把培养成果同校本培训相互衔接，如何通过课堂教学使名师培养对象将自己学到的教育教学理念、课堂教学实践在本校落地生根，成为当务之急的问题。

当前大部分学校的校本培训是通过讲授的方式，把相关领域的资深讲师或相应的领导邀请至学校内，一般情况下他们的授课往往针对性较差，与本校的校本培训教案严重脱节，其中更有临阵磨枪、胡乱拼凑的培训方案和讲话稿件。随着讲课实践重要性的不断加大，需要更加突显现有学校教研室在校本培训中的作用。学校教研室主要是由本校教师组成，立足于本校的发展，以本校课堂为阵地，把名师培养的成果和经验落地在本校，再通过本校全体教师的深入学习、认真分析和广泛讨论，在课堂教学实践中不断前行。

#### 4.1.7 名师培养过程中一定程度上缺乏有效的管理机制

从整个名师培养计划的组织层面看，培养过程中的培训是教育行政部门组织的。名师培养中的培训应该是一种有计划、有过程、有效果的活动，是一种长期的、可复制的活动。培养的关键是要有目标、有针对、有效果。但是，在具体实践过程中，为了达到既定的目标，有一些培训环节在没有进行科学详细实践调查情况下，通过行政指令的方式下达，强行要求名师培养对象参加所有环节的培训。这种培训管理机制粗放不严谨。

## 4.2 存在问题的原因

### 4.2.1 名师培养资源供给不足

教育发展对名师的需求短时间内急剧增长。政府投入、专家师资、资源供给严重不足，培训内容、培训形式跟不上发展变化，这些都严重影响名师培养的效果。

### 4.2.2 名师获得成就感不强

名师培养对象自身的教育教学能力现状与培训目标之间有差距。培训计划不能与每一名名师培养对象专业发展需求相适应。经过一定时间的培养，名师培养对象的收获不尽相同，成长空间也不一样，甚至拉大了他们之间的差距。影响培训积极性。

### 4.2.3 参与式教学实践不够深入

名师培养对象内在主动性不高。送教下乡、上示范课、专题讲座、各种论坛、各种沙龙等活动开展不够深入。名师培养对象的学识水平、教学能力、科研意识、专业化发展能力等都有待提高。

### 4.2.4 教学与培训不能协调发展

目前，中小学校的师资配备或多或少都不足，名师培养对象在本学校中又是中坚骨干力量。投入教学工作，不能很好地参加培训；参加培训，就得暂停教学。顾此而失彼，不能相互协调，共同发展。

### 4.2.5 名师培养过程中管理机制不够完善

名师培养对象的训前调研有待于进一步深入，根据培养对象个性化的专业发展需求制定相应的培训目标。在培养过程中，按研究生培养模式对名师培养对象进行有针对性的培养。培养结束后，引导名师培养对象主动与同行交流，参与在线研讨，收集、整理、上传相关资料，定期做出自我评价。

## 第五章 大同市中小学名师培养区域推进存在问题的解决对策

整个名师培养过程结束后,根据名师培养过程总结的经验以及访谈和问卷调查的结果,归纳总结出一些宝贵经验,以期对未来的培养有一定的指导作用。

整个培养过程一定要合理安排培训时间,统筹规划培训经费。要把名师培养工作作为各县区各学校的重点工作,按时缴纳相应培训经费,报销交通食宿费,提高参训教师的待遇,关心他们的生活,不得让参训的名师培养对象承担相关费用,增加他们的心理负担。同时,督促承训机构合理组织培训内容,尽量缩短周期,提高名师培养培训效率。这样既减轻教师的负担,又能将培训精益化,从而达到提高培训效果的目的。

持续、制度、规范是名师培养必备要点。用长远的目光看,名师培养脱离不了政府的宏观管控,合理的资金利用、有效的制度约束,才能够保证培养的正常运行。行政管理单位要把好参加培养名师的质量关,依据相应的规章制度管理好每一个教师,将培养的积极作用更好的发挥出来。

### 5.1 中小学名师培养目标有层次性、模式有多样性

从现代教育制度看,“名师”是一个宽泛的概念。一方面,“名师”的标准要求各有不同。如何用省的标准来衡量“名师”,提高市县的“名师”培养目标。一味的模式化、标准化,无疑会给区域推进中小学名师培养带来弊端。另一方面,名师培养区域推进过程漫长,大同市名师培养区域推进未来应该是渐渐形成“名师”培养的整体结构,立足本身特点,分出层次和梯度,突出重点,分别管理,区域推进,构建分阶梯递进式培训格局。

中小学名师的培养具有一定的固化模式,但区域结构决定了差异性,需要更加注意培养方式的多样性与灵活性。高质量的名师培养,由于不确定因素太多,不可能大范围的组织培训,需要通过制定灵活好用的制度来实现。可采取自学与互教相结合的形式,时刻关注名师的思想动态,引导学、研、用、创的观念,通过培训培养高层次创新性的教师人才。同时,要构建全员学习、全程学习,团体学习的常态模式,在名师个体实践反思的基础和前提下,加强团队之间的交流与合作。

在名师培养过程中，要合理利用信息化手段，加强网上培训平台建设，采取互联网培训、现场讲授、名师讲座、多学科研修、个人素质提升、校本研修相结合的方式培训。在培训的过程中应创新多种形式培训，以提高名师的课堂教学质量为宗旨。

建立长期的、有效的培训方与受训方沟通机制，不断总结培训过程中好的方法与经验，才能形成更具对应性和实效化的良性循环机制。

## 5.2 树立正确“名师文化”理念，注重名师培养环境建设

应该建设教师文化、名师文化。对名师培养而言，目前大多数的培养模式都应从被动式的接受培训转为自主学习式的培训。名师培养不单单是专业素养的培养，更重要的是师德、文化底蕴及人格魅力的培养。这就要求高端教师培养必须遵循以人为本的原则，这样才有利于培养人才，营造良好的教育环境。作为名师，必须找准自己的位置，从而更好地服务学生。未来名师的培养，更需要从增强责任感出发，摒除教会徒弟，饿死先生、良鸟择木而栖的老旧思想。

从名师培养环境的不断变革过程中发现，名师所在学校发挥的作用在名师培养过程中也越来越明显，逐渐成为名师专业发展的基石。学校不仅是名师的生存环境，更是教书育人的重要场所，对名师的成型和成长起着至关重要的作用。要通过名师培养环境的发展，达到名师和学校双赢的目的。

针对名师培养对象的情感具有多样性的特点，诸如情感自愿性、情感愉快性、情感持续性和情感隐形性等。在名师培养过程中，应当鼓励名师培养对象以个人的视角去分析、认识、体会教师培训的内在意义。把吸收、领会的技能用以提高个人能力，应用到自己的课堂教学当中。慢慢的使培养对象从个人观念、个人感受等方面持续向好转变，逐步从外而内把对教师培养工作的认同转变为从情感上的真正认同，提高自己的教学实践能力，增加自己的教育情怀。

## 5.3 名师培养要加强理论培训与教学实践紧密联系

名师培养过程中要切实加强理论培训与跟岗实践相结合的原则。有效的培养过程会给实际教学能力带来不俗的业绩，而偏向于理论培训，在一定程度上会制约名师的表现，特别容易形成被动的局面。脱离实际的纯理论培训往往会导致培训内容的索然无味，甚至会对当前理论衍生出无用论的想法。因此，如何把握好理论和实践的契合点至关重要。要想提高培训效果，必须让参训的名师培养对

象能够通过教学实际进行反思和思考，通过对各种问题的深刻剖析，进一步理解和掌握培训内容。

#### 5.4 名师培养要增强“参与式教师培训”力度

“参与式教师培训”的意义在于通过集体组织，激发单一对象的协作能力，从而达到协同配合目的。名师培养就是要在协同合作的环境下，使名师培养对象深入了解快乐学习的作用、协同合作的高效。通过这种方式，会把培养对象自身的知识储备和教学理念看作基础资源，通过共享平台的建立，引导培养对象在理论和实践中总结经验与理念；在资源共享的平台上借鉴他人的优点，迸发新的思维火花，升华自己的认知，从而实现个人能力提高。这种培训方式可以极大的提高名师的学习热情，激发其个人的内在潜力，使他们真正发自内心的自主学习。在培训过程中，名师的学习不再是一味的照搬前人经验，而是通过自己思考与共同参与者之间协同创造符合个人发展的新思路。在名师培养过程中，要多采用参与式培训的方式，给与足够的重视，以达到提高培训效果的目的。

#### 5.5 名师培养过程中推广“双赢”思想，缓解“工学矛盾”

从理论上讲，学习和工作是相辅相成的关系。工学矛盾的矛盾性因素主要是时间上的分配不均，工学关系一致性的关键因素是目的的不确定性。既然要均衡两者之间的关系，必须认识到事物正反两方面的因果关系，学习和工作是可以相互促进的，每一方面的发展都会间接影响到其关联面。因此推广“双赢”思想是缓解工学矛盾的有效方式。

#### 5.6 加强新课程下校本培训，巩固名师培养成果

针对培训的不同阶段，需要严格加强管理。通过理论联系实际的方式使名师培养对象的培训效果逐步升华，将新课程理念融入到当前的培训环境中。过往的校本培训往往缺乏针对性，主要原因是前来培训的专家或者名师将固定的培训内容重复使用，既不切合实际，又没有好的效果，需要兼顾现有教研室在校本培训中的作用。本校教研室一般是由本校教师组成，结合本校实际的实施情况总结经验、反思问题、创新思路，通过实践一步步的推进校本培训。

#### 5.7 规范名师培训工作，加强培训管理力度

不断循环、不断发展、不断提高是名师培养工作核心。以长远的目光看，名师培养脱离不了政府的宏观管控，合理的资金利用、有效的制度约束，才能够保

证培训的正常运行，行政管理单位要把好参加培训教师的质量关，依据相应的规章制度管理好每一个培训教师，将培训的作用更好的发挥出来。

问题往往是推动实践继续发展的动力和方向，名师区域化培养也是如此。纵观大同市中小学名师培养全过程，总结出不少经验，如前文提到确立鲜明个性的培养目标，开展主题鲜明的培养活动，建立并落实保障措施。但对未来的预期，也存在疑惑、缺陷、瓶颈。其实对于大多数名师而言，教学工作大多还停留在工作的层面，无法避免为了工作而工作的缺陷，更无法直接使名师二字得到质的升华；其次，名师参加培训的目的不同，大部分名师希望通过培养培训，提高自身的素质。使接受内容和现实场景可以合理衔接，有效地解决困惑。中小学名师培养必须精准找到名师的实际需求，实施适合区域推进培养的培训模式。

## 结 语

名师培养区域推进过程是一个长期、复杂、循环的工程，研究表明，名师培养可以促进教学名师成长，但名师培养的目标和效果是有限度的，也是有条件的。要充分明确名师培养过程中名师成长的内涵、意义、作用及其所面临的困惑与待解的难题。培养在教学名师成长中的作用是明显的，但必须遵循教师培训的发展规律，不能急功进利、功亏一篑。

按照教师专业发展规律，指引教学名师成长，根据多层次确立培养目标，如何更好的区域推进培养模式、建立健全教师培训评价体系，培养成果快速、精准的落地都是值得继续探讨的问题。实施名师引领战略，培养名师，创立教师培训的品牌效应、名牌效应。

## 附录 1 大同市名师培养区域推进访谈提纲

### 1. 教育管理人员访谈提纲

#### 教育行政管理人员访谈提纲

XX 同志您好！我叫 XX，对大同市名师培养区域推进研究向您请教，主要是有关目前我市名师培养的情况，以及您的想法和建议。

大同 XX

- 1.1 我想向您大体问一下对有关政策措施的怎么看。
- 1.2 就目前我市实施的各项教师培养计划，您是怎么看待和解读的。
- 1.3 在做教育管理这个岗位期间，怎么看待名师。

## 2. 教学名师访谈提纲

### 教学名师访谈提纲

XX 老师您好！我叫 XX，您是大同市德高望重的名师，对大同市名师培养工程有什么好的建议或意见。

大同市 XX 中学校

2.1 您被选为大同市名师培养对象，进入名师培养工程学习，请您介绍一下成长为名师的经历。

2.2 您是对大同市名师培养过程的积极作用有何感受？

2.3 作为大同市名师，请您谈谈对大同市名师工程培养区域推进的感想。

2.4 现代教育理念一直强调每个教师都要有自己的教学思想，通过名师培养的学习，您觉得这种思想形成了吗？是如何形成的？

2.5 经过名师培养学习，您在哪些方面获得发展？

2.6 在培养学习中，通过哪些方式扩大了您的专业影响力？

2.7 通过参加名师培养，您对专业的进一步发展是否清晰？

2.8 通过参加名师培养，您的建议？

最后，衷心感谢您对我的支持与帮助！谢谢！

## 附录 2 大同市名师培养区域推进调查问卷

尊敬的老师：

您好!为了了解在大同市举行“名师培养工程”背景下，名师培养区域推进的具体情形，以期完善具有大同区域特点的教育发展现状。

最后，衷心感谢您的大力支持！

1. 您的性别：

A. 男 B. 女

2. 您任教的学段是

A. 小学 B. 中学

3. 您的学历

A. 大学 B. 研究生 C. 博士

4. 您的职称

A. 小学高级 B. 中学一级

5. 目标是否明确

A. 了解 B. 基本了解 C. 一般 D. 不了解

6. 帮助是否很强

A. 非常强 B. 强 C. 一般 D. 不强

7. 对个人帮助能不能够体现

A. 能 B. 一部分 C. 没感觉 D. 不能

8. 具体过程是否了解

A. 了解 B. 基本了解 C. 一般 D. 不了解

9. 效率较高的方式是

A. 看书 B. 讲课 C. 交流 D. 听课

10. 专业水平提升有哪些

A. 理论技能 B. 实践能力 C. 思想认识

D. 形成教学特色的知识 G. 教师成长的知识

11. 效果显著的部分

A. 线下讲座 B. 线上教学 C. 研讨 D. 现场

12. 有那些不足

A. 新颖 B. 能动性 C. 执行力 D. 协同

13. 大同市名师工程培养推进几年来的效果怎么样

A 一般 B. 很好 C. 好 D. 没效果

14. 针对大同市名师培养，以下哪个对您帮助大

A. 个人 B. 老师 C. 学员 D. 教育机构 E. 国家政策

15. 从大同市本次名师培养计划中是否有启示

A. 是 B. 否

16. 那一阶段的培养模式是您最满意的

A. 《破茧》 B. 《化蝶》 C. 《舞天》

17. 从名师培养后，您主要在哪些方面有所期待

A. 带教青年教师成长 B. 推广实用的教学技巧与理念 C. 促进学校名师培养常态

化

18. 大同市名师培养是否有效

A. 是 B. 否

19. 您参加这次大同市名师培养，有哪些提升？

20. 就大同市此次的培养，请提出建议。

## 参考文献

### 一、中文部分

#### 1. 著作类

- [1]叶澜等. 教师角色与教师发展新探. 北京, 教育科学出版社, 2001.
- [2]龚春燕等. 中小学教师如何成长为名师. 北京, 北京师范大学出版社, 2012.
- [3]刘力. 协作与共赢——教师教育实践教学研究. 北京, 北京师范大学出版社, 2012.
- [4]关文信. 实践取向小学教师职前培养研究. 北京, 首都师范大学出版社, 2008.
- [5]吴卫东. 教师专业发展与培训. 杭州, 浙江大学出版社, 2005.
- [6]王铁军. 名校长名教师成功与发展. 南京, 江苏人民出版社, 2005.

#### 2. 期刊类

- [1]许泽能. 中小学名师培养的目标与路径. 教学与管理, 2016, 28, 18-19.
- [2]张国卿, 王建敏, 吴海燕. 组织绩效管理视角下的中小学名师培养研究. 山西大同大学学报(社会科学版), 2015, 29, 102-105.
- [3]王雪, 严秀英. 国内中小学“名师制”的研究综述. 现代教育科学, 2015, 04, 63-65.
- [4]汪文华. 中小学教学名师培养工程实施的思路与途径. 中小学教师培训, 2014, 12, 3-5.
- [5]张贤金, 陈光明, 吴新建. 中小学名师培养若干关键性问题的思考与评析. 教学与管理, 2013, 34, 24-26.
- [6]张华, 王亚军. 中小学教学名师专业发展现状的调查与分析——以四川省“名师培养人选”为例. 四川师范大学学报(社会科学版), 2013, 40, 86-93.
- [7]张贤金, 陈光明, 吴新建. 中小学名师培养人选的遴选:做法、评析与建议. 中小学教师培训, 2013, 03, 22-24.
- [8]匡成兰, 王力耕, 黄正瑶. 区域推进名师工作室建设的实践与反思. 江苏教育研究, 2017, 11, 28-31.
- [9]顾瑞华. 区域整体推进现成效应用创新驱动可持续——苏州“一师一优课, 一课一名师”活动阶段总结. 苏州教育信息化, 2015, 03, 4-6.
- [10]王子权. 区域信息化教育资源建设的八种模式浅析. 发明与创新(教育信息

化), 2014, 02, 48-52.

[11]杨德铸. 名师工作室区域推进骨干教师队伍建设的策略研究. 中学课程辅导(江苏教师), 2012, 19, 9.

[12]周浩, 严亚雄. 德育区域推进, 我们在行动——“季春华名师工作室”在德育工作中的思考与实践. 班主任之友(小学版), 2011, Z1, 79-80.

[13]方健华. 名师沙龙: 区域推进教师专业成长的模式探索. 中小学管理, 2007, 11, 25-27.

[14]李源田. 中小学名师培养策略研究. 中小学教师培训, 2010, 10, 7-9.

[15]余文森. “教学主张”造就名师团队. 新教师, 2013, 12, 4.

[16]李志全, 王亚军. 名师调-探寻中小小学业教学名师专业发展之路. 四川教育, 2013, Z2, 27.

[17]陈俊. 探寻名师成长规律-提升教师队伍素质. 中小学校长, 2012, 11, 12-15.

[18] 林志琳, 兰芳. 大视野新思路高端培训蕴名师. 中小学教师培训, 2014, 4, 9-11.

[19]李源田. 中小学名师培养策略研究. 中小学教师培训, 2010, 10, 7-9.

[20]费振新. 中小学教师培训存在的问题与对策. 教育探索, 2014, 2, 91-92.

[21]常宝宁. 教师培训的现实困境与对策. 现代教育管理, 2011, 4, 98-101.

[22]孙国春. 教师区域培训特性、依据及课程研发. 中国教育学刊, 2012, 9, 71-74.

[23] 邓光明, 冉泊涯. 新时期名师特质及其成长初探. 中国教育学刊, 2010, 6, 66-68.

[24]杨长霖. 浅谈名师的成长过程. 普教研究, 1997, 2, 35-36.

[25]常亚歌. “名师工程”建设中的问题与对策. 观察与探索, 2012, 8, 52-54.

[26]吕达艺. 如何让青年教师迅速成长. 文学教育(下), 2018, 8, 46-49.

[27]马肇喆. 区域推进“一师一优课、一课一名师”工作的实践探索. 基础教育论坛, 2018, 18, 43-45.

[28]杨寿固. 中小学名师成长规律及其启示. 教育实践与研究(C), 2018, 4, 36-39.

[29]张小燕, 龙叶鸿. 中职名师培养的研究与实践. 职业, 2018, 2, 54-55.

[30]缪剑峰. 名师成长的校本管理策略分析——以柘荣县第一中学为例. 福建

教育, 2018, 2, 24-26.

[31]段志贵, 沈佳能, 王心悦. 中小学数学名师专业成长特征分析. 教学与管理, 2017, 6, 61-64.

[32]刘雪可, 王智星. 区域推进名师工作室建设——以青岛市李沧区为例. 现代教育, 2017, 12, 39-41.

[33]叶建. 中小学名师专业再发展的困境与解决对策. 华人时刊(校长), 2017, 12, 76-77.

[34]李朝晖, 廖扬平. 论幼教名师培养存在的问题与对策. 广西科技师范学院学报, 2017, 5, 135-138.

[35]李文, 杜娟, 刘园园. 中小学名师课堂信息化教学能力影响因素分析. 中小学电教, 2017, 10, 13-16.

[36]张姝, 张华. 中小学教学名师参与教育研究的行动价值、方向及方式. 课程. 教材. 教法, 2017, 9, 115-121.

[37]郭春芳, 张贤金, 陈秀鸿. 中学名优教师培养的探索与实践——基于“凝练教学主张”的视角. 福建教育学院学报, 2017, 7, 54-57.

[38]王桢, 梁林梅. 国内中小学名师网络工作室发展现状分析. 数字教育, 2017, 3, 46-51.

[39]匡成兰, 王力耕, 黄正瑶. 区域推进名师工作室建设的实践与反思. 江苏教育研究, 2017, 11, 28-31.

[40]成俊华, 吴丽. 我国名师研究的现状及前瞻. 教育理论与实践, 2017, 10, 46-50.

[41]麻维民, 梁彦. 基于高效课堂校本培训的名师培养模式. 北京教育(普教版), 2017, 2, 40.

[42]顾志跃. 名师培养:从自发到自觉. 上海教育, 2016, 34, 25.

[43]傅毓海, 宋德志. 实施梯队培养策略 发挥名师引领作用. 江苏教育研究, 2016, 33, 39-41.

[44]于志新. 创新名师培养机制 提升师资队伍质量. 教师, 2016, 32, 123-124.

[45]. 辽宁省第二批中小学教学名师培养对象. 中小学教学研究, 2016, 11, 65-66.

[46]马艳侠. 新疆小学英语名师培养途径探究. 高教学刊, 2016, 21, 223-224.

[47]李海东, 封秋香. 名师培养学生提问能力的策略. 辽宁教育,

2016, 21, 88-90.

[48]周报春,黄玲芝.中等职业教育名师培养与名师成长探析——以南宁市中等职业教育名师成长工作室建设为例.职业,2016,28,96-98.

[49]蒋玉国,曹建波,崔志均.名师工作室运行机制探析.四川教育,2016,10,37-38.

[50].名师成长之路:在实践中反思与探究.中国教师,2016,13,22.

[51]陈志其.中小学名师工作室研修过程中存在问题及其原因探析.湖北第二师范学院学报,2016,33,6,112-115.

[52].加强我省中小学名师队伍建设.协商论坛,2016,4,30.

[53]蔡靖淑.名师成才的影响因素及培养制度设计探析.宁德师范学院学报(哲学社会科学版),2015,4,78-82.

[54]俞霞.名师培养的“校本”行动.江苏教育,2015,43,67-69.

[55]袁鸿祥.中小学体育名师发展的困境、路径与策略.体育文化导刊,2015,9,163-167.

[56].培育“区域名师团队”促进教师专业发展——哈尔滨市香坊区名师培养的思考与行动.黑龙江教育(小学),2013,11,6-7.

[57]方健华.名师沙龙:区域推进教师专业成长的模式探索.中小学管理,2007,11,25-27.

[58]亚玫,樊晓光.区域中高职贯通培养改革背景下的教师职业能力提升实践探索.青岛职业技术学院学报,2018,10,1-4.

[59]王宽明.立足区域发展的卓越教师培养实践与反思.教学研究,2017,40,48-52.

[60] 邵友圣.区域“高端教师”培养的实践性探索.中小学教师培训,2012,7,10-14.

[61]张志华.走向区域教师教育的职前教师职业技能培养.曲靖师范学院学报,2009,28,9-11.

[62]杜旭林,陈世楷,严先元.立足区域实际 面向未来 建立培养教师的多元模式.泸州教育学院学报,1999,3,21-32.

### 3. 学位论文类

[1]高蓝田.“互联网+”背景下思想政治教师信息素养的培养研究.山东师范大学硕士学位论文,2018.

- [2]张佳. 中小学名教师培养模式研究. 上海师范大学硕士学位论文, 2018.
- [3]葛倩玲. 中小学名师教学主张生成的个案研究. 安徽师范大学硕士学位论文, 2017.
- [4]季银. 大丰区中小学名师工作室运行状况及反思. 苏州大学硕士学位论文, 2016.
- [5]唐蕾. 小学数学名师专业发展的个案研究. 重庆师范大学硕士学位论文, 2016.
- [6]张露霖. 小学语文名师培养模式的比较研究. 福建师范大学硕士学位论文, 2015.
- [7]蔡红梅. 中学历史名师培养的实践探索. 四川师范大学硕士学位论文, 2015.
- [8]姜宇慧. 浙江省中小学名师培训模式理论与实证研究. 杭州师范大学硕士学位论文, 2015.
- [9]朱敏嫣. 中小学名师评选及培养工作的实践与反思. 华中师范大学硕士学位论文, 2014.
- [10]许泽能. 中小学教学名师培养问题研究. 东北师范大学硕士学位论文, 2016.
- [11]巩向凯. 中小学名师区域化培养研究. 山东师范大学硕士学位论文, 2016.
- [12]张奎明. 建构主义视野下的教师素质及其培养研究. 华东师范大学硕士学位论文, 2005.
- [13]周红. 区域推进校本研修策略的个案研究. 东北师范大学硕士学位论文, 2014.
- [14]王莹莹. 小学教学名师的成长规律与培养策略研究. 重庆师范大学硕士学位论文, 2014.
- [15]丁琦. 中学名师成长规律及培养策略研究. 苏州大学硕士学位论文, 2009.
- [16]卢杰. 名师培养与名师成长. 山东师范大学硕士学位论文, 2005.

## 二、外文部分

- [1] Reid, Eva|Horváthová, Božena. Teacher Training Programs for Gifted Education with Focus on Sustainability. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 2016, 18.
- [2]PatriciaD. Santistevan Matthews, Patricia J. Peterson, GaeR. Johnson, Thomas Fetsco. Targeted Native Language Training with Preservice

Special Education Teachers. *Multicultural Learning and Teaching*, 2011, 4.

[3]Jan Cincera. Managing cognitive dissonance: experience from an environmental education teachers training course in the Czech Republic. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 2013, 15.

[4]OlenaByndas. Professional Training of Foreign Languages Teachers in Austria. *Comparative Professional Pedagogy*, 2014, 4.

[5]Vadym Chychuk. Approaches to Training Teachers of Adults in the UK. *Comparative Professional Pedagogy*, 2015, 5.

## 致 谢

值此论文撰写完成之际，首先要感谢我的导师侯怀银教授，他对本文的成文定稿倾注了大量的心血。在我撰写论文的过程中，无论是在论文的选题、构思和资料的收集方面，还是在论文的研究方法以及写作方面，都得到了侯老师的精心指导和大力支持。特别敬佩他广博的学识、深厚的学术素养、严谨的治学精神和一丝不苟的工作作风，我会终身受益匪浅。

我还要感谢 2015 级教育硕士班的所有老师和同学。在此向所有关心我、帮助我的各位老师、各位同学、各位同事表示由衷感谢。

最后，特别致谢参与我论文评审和答辩的各位专家，感谢他们给了我一个展现几年来学习成果的机。我会取长补短，再接再厉，争取再上一个更高的台阶。

## 个人简况及联系方式

### 个人简况:

姓名:郭海霞

性别:女

籍贯:山西大同

### 个人简历:

学习经历: 1992.09-1996.07 山西省计划统计学校

2002.07-2004.06 山西师范大学

工作经历: 1996.07-2004.09 大同市第二高级职业中学教师

2004.09-现在 大同市教育局

### 联系方式:

电话: 13934457380

电子信箱: 3248795721@qq.com

## 承诺书

本人郑重声明：所提交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：

2018年11月20日

## 学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：

导师签名：

2018年11月20日