从规模覆盖到精准增效：“十四五”教师培训改革的实践逻辑与未来路向

□ 亓俊国

“十四五”时期，“国培计划”立足新时代教育改革大局，紧扣教育政治属性、人民属性、战略属性核心定位，主动适配学龄人口结构调整、基础教育课程革新、教育数字化转型与城乡教育优质均衡发展的时代需求，构建起精准化、内涵化、体系化的培训发展新格局。五年来，“国培计划”持续完善培训体系、优化资源供给、健全管理制度、创新研修模式，积累了兼具理论价值与实践价值的改革经验。本文总结“十四五”国培改革的实践成效与核心经验，客观研判现存发展瓶颈，前瞻思考“十五五”深化改革的优化路径，为新时代国家级教师培训提质增效、赋能高素质教师队伍建设提供实践参考与学理支撑。

强国必先强教，强教必先强师。党的二十大报告提出建设教育强国，并把加强教师队伍建设作为建设高质量教育体系的重要支撑。作为国家统筹推进教师队伍提质培优的战略性制度安排，“中小学幼儿园教师国家级培训计划”（简称“国培计划”）自实施以来，始终肩负着为党育人、为国育才的核心使命。“十四五”时期，我国教育改革发展进入新阶段，为适应基础教育课程改革、学龄人口结构调整、教育数字化转型与城乡教育优质均衡发展的内在要求，国家持续深化教师培训改革，推动“国培计划”跳出传统粗放型规模扩张的发展路径，逐步迈向精准化、内涵化发展的新阶段。“十五五”时期教育强国建设的新任务，进一步凸显了教育三大属性的时代内涵，也为“国培计划”深化改革、迈向精准增效指明了方向、提供了指引。

1 固本强基：“十四五”时期“国培计划”的系统性实践经验

“十四五”时期，“国培计划”锚定新时代教师队伍建设的总体要求，紧扣教育强国建设、教育科技人才一体化改革等国家战略部署，坚持目标导向、问题导向与结果导向相统一，从价值引领、组织架构、梯队培育、内容供给、数字赋能、制度保障多个维度协同发力，推动我国教师培训发展从规模覆盖向精准增效的整体性转型，夯实新时代教师队伍高质量发展的实践基础。

一是锚定三重价值坐标，筑牢培训改革根本方向。“国培计划”将教师培训定位为铸魂育人的政治工程、均衡普惠的民生工程、赋能强国的战略工程。顶层设计层面，建立“五年一规划、年年有安排”的常态化推进机制，以系统思维对接国家教育改革全局。实施过程中，坚持立德树人根本任务，将师德师风与教育家精神培育贯穿培训全过程，筑牢教师育人政治根基；秉持教育公平基本导向，持续将培训资源向乡村、边境、民族地区及薄弱学校倾斜，补齐基层师资发展短板；对接五育并举、教育数字化、县中振兴等重点改革任务，精准匹配基础教育改革发展需求。五年间，“国培计划”累计投入中央财政经费109亿元，已完成476万人次校园长培训，覆盖中西部23个省份，构建起层级完整、全域覆盖、精准赋能的教师发展格局，为后续各项培训工作落地实施筑牢思想与制度基础。

二是五级联动统筹施策，构建全域协同培训组织格局。“国培计划”搭建国家、省、市、县、校五级贯通的分层组织实施体系，通过明晰层级职责、畅通资源传导，健全跨层级协同推进机制。其中，国家级项目聚焦标准建设、模式创新与高端人才培育，发挥顶层示范引领作用；各省份结合区域学情教情创新本土化培育模式，如有的省打造“三名”人才培育与室坊融合培养模式，推进区县教研与培训职能整合；有的省搭建规模化名师发展共同体，充分激活地方研修动能，省、市（区县）、校各层面整套体系实现纵向层级贯通、横向部门协同，形成全域统筹、上下联动的研修实施新格局。

三是梯次培育分层推进，构建骨干带动全员成长链条。遵循教师专业发展规律与分层培养政策要求，全国层面构建涵盖新任教师筑基培养、骨干教师能力提升、领军教师领航发展、教育家型教师高端引领的全周期阶梯式培育体系。各地因地制宜搭建本土化骨干师资梯队，如有的省建成省、市、县三级递进式教学能手、学科带头人、教学名师培育体系，充分发挥名优教师的辐射带动效应；有的省通过精准分层、梯度培育、骨干赋能的实施路径，逐步形成优秀教师群体脱颖而出、全体教师协同发展的长效机制，为基础教育师资队伍建设奠定坚实基础。

四是需求导向双向定制，落实立德树人精准帮扶目标。培训内容始终紧扣立德树人根本任务，坚持问题导向与需求导向深度融合，摒弃传统粗放式统一培训模式。围绕新课标、新课程、新教材改革要求，重点强化紧缺学科教师队伍培训，系统提升教师五育融合育人能力。项目主动适配学龄人口变化引发的学科、学段师资结构性缺口，开展跨学科教学能力培训与转岗教师适应性培训；多地创新师资培育机制，推行培训学时与学历学分互通互认制度。同时，项目聚焦义务教育均衡发展短板，面向边境县、民族地区、乡村振兴重点帮扶县开展专项培训帮扶，如有的省启动边境教师素养提升专项行动，有的省推行入校诊断式一对一精准帮扶，切实补齐欠发达区域师资队伍发展短板。

五是数字技术融入，拓展教师研修实施路径。项目对接国家教育数字化战略部署，推进教师数字化能力提升工程，推进教师掌握智慧课堂构建等数字化教学技能。部分地区结合区域发展实际创新数字化研修模式，如有的省依托深度学习理论构建沉浸式、混合式研修范式，形成适配区域校情与学情的数字化教师培育路径。“国培计划项目办”依托全国教师培训项目服务平台，推动数字化管控，提升参训组织、施训实施与管训评估的专业化水平。

六是制度规则一体完备，筑牢质量督导评价防线。“十四五”期间，通过完善“询导、跟踪指导、视导”的“三导”管理体系与专家库，建立“选育用评”一体化的培育机制，常态化开展优秀培训案例与教师成长案例的遴选与推广工作，研制视导标准与综合评价指标体系，引导各省份构建兼具区域特色的精细化管理与动态督导机制，保障教师培训供给质量。如有的省构建系统化培训评价制度，有的省实施“教师培训视导师”周期性培养计划，对项目开展常态化动态督导与专业支持。逐步构建“国家统筹、地方落实、全程管控、闭环提质”的质量管理体系，为国家级教师培训质量提供坚实保障。

2 现实挑战：“国培计划”高质量发展进程中的深层制约

“十五五”时期是我国推进教育强国建设的关键发展阶段，面对科技自立自强与发展新质生产力的时代要求，教育的基础性、战略性支撑地位愈发凸显。随着改革向纵深推进，“国培计划”面临的挑战正逐步显现。其一，部分项目品牌的引领效应需要进一步提升。在地方财政压力增大、项目规模化推进的背景下，部分项目存在实施成效不足、人均经费较低、内容同质化显著等问题，承训机构准入监管体系不完善，高端示范、标杆引领的作用发挥不明显，影响了国家级培训的品牌辨识度与核心竞争力。其二，现有师资培育体系需要适配人口结构变化新形势。学龄人口的排浪式变迁对教师学段、学科结构提出挑战，县中振兴战略的推进对高中阶段师资专项培育提出了迫切需求。其三，数字化研修转型存在深度不足与区域不均衡问题。城乡、区域间教师数字素养差距依然显著，人工智能、大数据等新兴技术与研修过程的融合浮于表面。其四，绩效评估治理体系仍较为粗放。现有体系多聚焦参训率、课时完成率等过程性量化指标，对教师教学行为改进、课堂育人实效等深层次结果缺乏长效追踪机制，基于实证的全程闭环式现代化治理体系尚未形成。

3 提质增效：面向“十五五”的“国培”改革之路

“十五五”期间，“国培计划”将以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，持续锚定教育强国建设整体布局，立足教育的政治属性、人民属性与战略属性，主动对接基础教育高质量发展战略任务，纵深推进系统性、精准化改革，构建适配新时代教育发展要求的国家级教师培训新体系。

第一，要以品牌塑造与价值内核强化为核心主线，发挥国家级教师培训项目的标杆示范效应，系统性完善国家教师培训体系，将其打造为引领我国教师教育生态优化、支撑新时代教师队伍建设的关键助推器与制度性压舱石。这需要“国培计划”锚定“示范引领、雪中送炭、促进改革”的核心定位，以促进教育公平为价值底色，以落实立德树人根本任务为宗旨，将教育家精神融入培训全过程，系统彰显国家级培训的示范引领价值、对农村及欠发达地区师资队伍建设的兜底支撑价值、以培训牵引教育教学改革与育人质量提升的核心带动价值。省级教育行政部门应强化统筹权责，优化各省项目顶层制度设计，精简同质化常规培训项目，破除区域本位壁垒，建立择优遴选承训机构机制与全流程质量管理机制，完善“国家战略引领、地方主体实施、分层分类精准覆盖”的五级教师培训体系。应分层厘定国家级示范项目与地方统筹项目的功能边界与定位，充分释放高端引领、精准扶弱、全域辐射的核心效能，在主要向中西部地区倾斜的同时，同步为东部发达地区教师队伍的内涵式发展提供国家级创新范式与经验参照。

第二，优化资源配置，完善制度建设与衔接，激发内生效能，提升培训成效，构建弹性化适配型师资培育体系。“国培计划”应以政策工具的精准调适为抓手，推进培训标准、实施指南、项目研究等引领性建设；推动情境化、沉浸式、项目式等实践导向的培训模式与体系改革，不断提高培训成效；主动对接基础教育学段结构动态优化与县中振兴战略的整体部署，将普通高中教师群体纳入覆盖范畴，面向重点帮扶地区、边境民族地区设立专项师资培育配额。各省份应根据当地教育生态与师资结构特征，常态化推进跨学科教学胜任力提升、教师跨岗位转岗适应性研修项目，建立动态响应、弹性适配的师资培育体系。各省份可探索教师培训“学分银行”的制度化建构，搭建职前培养与职后发展纵向贯通、非学历培训与学历学位课程学分双向互认、培训学分与教师资格注册、职称评聘相关联的一体化师资培育链路；可通过深化培训供给侧结构性改革，完善教师自主选学机制与培训对象择优分层遴选机制，实现培训资源供给与教师真实需求的精准适配，推动参训教师的专业发展动机从“外部驱动”向“内生自主”质性跃升。最终从制度层面推动参训教师从“要我学”转为“我要学”。

第三，深化数字赋能，构建“研训评”长周期体系，打造智能研修新生态，打通教师培训落地“最后一公里”。要全面落实国家教育数字化战略与“人工智能+教育”行动部署，将数字伦理、AI教学设计等内容纳入教师全员必修课程模块。可构建人机协同、自主适配、全域共享的智能化研修模式，推动教师数字化素养与创新育人能力整体性跃升。要构建覆盖“训前诊断研究—集中靶向研修—校本实践指导—评估反馈改进”的“研训评”长周期体系。通过智能研修平台，为参训教师生成个性化数字成长画像。训后推送适配性资源，开展训后跟踪指导，有效推动成果辐射。从机制层面打通培训成果向课堂教学转化的“最后一公里”。

第四，健全循证治理框架，完善全流程质量评价体系与绩效评估机制，保障“国培计划”高质量发展的同时也系统回应培训成效的话题。国家层面可统筹优化以项目管理和教师专业发展为基础的培训绩效评估体系，并依托大数据技术搭建培训质量动态监测平台，形成包含过程追踪、成效取证、预警反馈与迭代优化的长效运行机制；优化覆盖“参训教师能力增值、课堂教学行为改进、区域教育质量提升”三个层级的多维度教师培训绩效评估体系，从制度层面破解长期以来培训实践中“效果难以量化、成效难以证明”的治理难题。评估结果应与培训经费分配、项目立项、承训机构考核建立关联，推动培训治理模式从阶段性总结评估转向常态化提质优化，以科学化、精细化、循证化治理保障“国培计划”高质量发展，持续为教育强国建设筑牢师资培育根基。

（作者系北京师范大学继续教育与教师培训学院院长、“国培计划”中小学骨干教师培训项目执行办公室主任）

学理探赜

以教育家精神涵育大国良师

□ 刘格菁 赵少华

强国之基在于教，强教之本在于师。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央始终把教师队伍建设摆在突出位置。《教育发展“十五五”规划》明确提出，要“培养造就高水平教师队伍”，并将其列为五大战略任务之一。这一战略部署深刻表明，教师队伍建设已被提升到支撑教育强国建设的基础性、先导性、战略性高度。

当前我国1870万各级各类教师构成了世界规模最大的教师体系，支撑起我国全民普惠的教育格局，但对照新时代育人要求、人口结构变化与基础教育改革需求，教师队伍建设仍存在结构性、机制性、发展性等短板。一是师德师风涵养仍有不足。师德教育多以集中宣讲、文件学习为主，浸润式、体验式载体不够丰富；考核评价中师德权重体现不够充分，部分教师职业认同感和教育情怀培育还需进一步加强。二是专业素养适配有待提升。师范培养与实践衔接不够紧密，新教师岗位适应周期偏长；在职培训针对性和分层分类精度不足，成果转化到课堂教学的效果有待增强；心理、科创、艺体等紧缺学科师资供给不足。三是师资配置结构尚需优化。局部区域和学科结构性缺编问题依然存在，师资分布城乡不均衡，乡村学校引才留才仍面临困难，跨区域、跨学科调剂渠道有待畅通。四是机制活力有待进一步激发。基层教师待遇保障存在区域差异，非教学事务负担对教研时间的挤占问题仍需关注；职称评聘岗位比例和梯次培养体系有待完善，教师职业发展通道需要进一步拓宽；准入、交流、退出各环节衔接不够紧密，队伍内生动力有待增强。

破解教师队伍建设难题，建设高质量教师队伍，必须坚持以教育家精神铸魂为总抓手，健全高质量教师发展体系，深化“县管校聘”、动态调整教师编制等制度机制改革，健全待遇、减负、评价协同保障体系，打通教师专业成长通道，打造结构合理、稳定可持续的师资队伍。

第一，实施教育家精神常态化浸润培育工程。构建分层分类师德培育体系。面向新教师开设教育家精神入职必修课，融入“人民教育家”、最美教师等优秀教师典型事迹开展情景式教学；面向中青年教师搭建名师工作室、师德论坛，围绕单元整体教学、差异化育人践行启智润心、因材施教的育人智慧；面向骨干教师、校长开展教育报国专题研修，厚植胸怀天下、以文化人的弘道追求。将教育家精神融入校本教研、课堂观摩、家校共育全过程，健全“准入—培育—考核—激励”全链条师德建设体系。

完善师德闭环管理机制。严格落实教师入职师德查询制度，将师德表现作为招聘、职称、评优、岗位聘用的首要硬性指标；建立师德日常观察台账，将课堂教学、班级管理、家校沟通纳入常态化监督；健全师德正向激励与负面惩戒清单，挖掘一线教师育人典型案例，同时依规处置师德失范行为，形成严管厚爱的育人氛围。

第二，搭建适配新课改的教师专业发展平台。重塑师范协同育人供给链条。推动师范院校与中小学共建实习基地，增加单元整体教学、跨学科项目化学习、分层教学实操课时；扩大研究生层次教师培养规模，定向为乡村、紧缺学科输送复合型师资；畅通非师范毕业生从教转化培训通道，补齐教育理论、课堂实操短板，从源头上提升师资准入质量。

实施精准化分层校本研修。依据教师教龄、学科、能力短板设计差异化培训：新教师聚焦课堂常规、班级管理；中青年教师聚焦深度教学、大概念教学、运算一致性等新课标核心要求；骨干教师主攻跨学科融合、问题解决能力培养、趣味化素养课堂创新。升级分级研训体系，依托县域教研中心开展案例式、问题链驱动式研修，推动培训成果直接落地课堂。

补齐紧缺师资专业能力短板。针对心理、科创、劳动教育教师开设专项轮训；推进教师数字素养培训，融合信息化手段优化课堂教学，适配数智教育改革需求。

第三，打通师资均衡配置体制机制堵点。创新动态编制统筹管理。逐步推行市域、县域教师编制周转池制度，依据学龄人口变化动态调剂编制资源，破解“城乡供需错配”；推动编制向乡村小规模学校、寄宿制学校倾斜，采用班师比与生师比结合的核定标准，杜绝挤占、截留教师编制。

深化“县管校聘”与常态化轮岗。明确县域教师交流刚性比例，建立城镇教师乡村任教激励补偿机制，在职称晋升、评优、培训名额上予以倾斜；推行学区走教、银龄讲学、组团式帮扶等，引导优质师资向薄弱学校、乡村流动，缩小城乡教育质量差距。

完善多元化师资补充渠道。持续扩大特岗计划实施规模，提高乡村教师补助标准，支持优秀特岗教师攻读教育硕士；鼓励退休骨干教师下沉基层；规范编外教师聘用管理，推动编制内外教师待遇、培训、评价一体化，稳定临聘师资队伍。

第四，健全教师权益保障与成长激励机制。落实教师减负刚性清单。严格落实社会事务进校园准入清单制度，精简各类台账、评比、填表等非教学任务，剥离非教学类行政工作，保障教师备课、教研、家校沟通核心工作时间；落实教师体检、弹性作息、心理疏导等关怀政策，缓解职业压力。

推进教师评价与职称制度改革。破除唯分数、唯论文导向，将整体教学成果、学生思维发展、跨学科实践育人成效、班主任工作实绩等纳入核心评价指标；动态调整中小学教师高级职称岗位比例，向乡村、一线班主任倾斜，拓宽教师职业上升通道。

搭建梯次化名师成长梯队。构建“青年教师—骨干教师—学科带头人—区域名师—教育家型教师”五级培育体系，设立专项科研、教改经费支持教师开展创新研究；搭建区域教学竞赛、成果展示、跨校交流平台，激发教师求是创新的内生动力。

建设高水平教师队伍是一场系统性、长期性改革，事关教育强国建设全局。新时代背景下，要以教育家精神为价值坐标，坚持问题导向、系统施策，从师德铸魂、专业提质、均衡配置、权益保障全方位协同发力，持续破解师资建设体制机制堵点，以高质量师资支撑基础教育提质增效，为办好人民满意的教育、实现中国式现代化筑牢教育强国师资根基。

（作者分别系中国农业大学马克思主义学院博士研究生，中国农业大学马克思主义学院教授、博士生导师）