

教育公益组织如何助力教师成长

——教师支持类公益项目观察

- 教师队伍的补充
- 民间教师奖和教师小额资助
- 各类教师培训
- 教师自组织

教师队伍的补充

一、 基本情况

由于在广大的农村学校教师“结构性缺失”普遍存在，在一些偏远的地区仍然存在教师的“绝对缺失”，并且农村教师的整体水平不高，因而，以补充教师队伍的形式支持农村教育发展是教育公益领域由来已久的形式。近年来，对农村学校教师队伍的补充在教师来源、补充形式和效果等方面都不断发生变化。

目前，国内在此领域比较活跃公益机构或项目不下10个，大致可以分为两类，一类是从外部输送志愿者到农村学校从事1—4个学期的教师工作，我们通常称之为“长期支教”，另外一种是从本地招聘人员补充素质教育教师队伍，这是新近才出现的形式。

整理部分相关信息如下：

表1 教师队伍补充简介（部分）

从外部输入志愿者教师（长期支教）					
项目名称	发起时间	项目区域	志愿者来源	支教周期	项目简介
美丽中国	2008年	云南、广东等地	国内外大学毕业生	2学年	主张“将优秀的教师送到资源匮乏的地区”，在乡中心校为主的学校中从事包括主科教学在内的各科教学，并兼带部分教师培训。已经形成了“志愿者招募与选拔-培训-安置-支教过程中的支持-长期影响力支持”在内的完整工作模式。
为中国而教：志愿者教师项目	2008年	河北、陕西、北京等地	应届或毕业两年内的大学毕业生	2学年	主张“为孩子带来改变”的同时帮助志愿者成长。在农村或城市打工子弟学校中从事包括主科教学在内的各科教学。已经形成了“志愿者招募-岗前培训-组建团队和工作平台-在岗培训与支持-校友会”在内的基本工作模式。
好友营支教：支教项目	2006年	四川、湖南、青海、江西、贵州	社会各界人士	1学期或1学年	主张“人人可支教”的理念，招募支教志愿者在村小及教学点进行以副科教学为主的支教活动，然后由下一批接替。通过这样“轮换制”的方式，尽可能保证村小教

		等地			学的稳定和持续性。
梦创公益:天使支教	2007年	湖南、贵州、四川等地	社会各界人士	1-2学年	支教服务的学校绝大部分是村级教学点。2015年在现有支教项目基础上设立“教育创新研修生培养计划”,以导师制的方式支持新毕业的师范类大学生探索适合当地学生的课堂教学方法。
其他	我们的自由天空				
	四川省索玛基金会				
	绿之叶公益				
	田字格助学				
从本地招聘人员补充素质教育教师队伍					
项目名称	发起时间	项目区域	人员来源	服务时间	项目简介
父母心公益基金:资教项目	2014年	贵州、云南等地	本地的大专以上毕业生(特殊才华者不受学历限制)	6学年	通过和当地教育部门合作,为贫困地区少数民族村级小学配备素质课专业教师(体育、音乐、美术、计算机等)。教师招聘立足于当地,为教师提供良好薪资待遇和优质进修机会。

二、 观察与思考

“教师队伍补充”的首要**价值**在于解决农村学校(尤其上乡以下小规模学校)教师“绝对缺失”和“结构性缺失”问题。通常,选派的志愿者和招聘的教师都是优秀的大学毕业生或有一定专长和情怀的社会人士,能够在补充教师队伍的基础上丰富教育内容,开拓学生的视野,为基层学校带来活力。其次,志愿者教师与公办教师形成互动,促进公办教师群体接受更多外部信息,在教学上有所触动和改变。此外,对于留守儿童较多的农村地区,通过教师的补充,能够在一定程度上给予孩子较多的陪伴,给他们的成长过程带来多一些正能量。

“教师队伍补充”经过多年的探索,表现出如下**发展态势**:

在项目组织方面,兼顾支教的专业性和志愿者的成长,如“美丽中国”、“为中国而教”等机构的支教项目,目前已经形成相对完善的招募、岗前培训、支教服务与在岗培训、志愿者后期服务的模式,这样的模式一方面有助于提高支教本身的质量,另一方面,从志愿者及公益行业的发展出发,助力志愿者在支教活动中获得更多的成长,为结束后的个人发展奠定良好的基础,也为教育公益行业培养一些有经验、有能力的从业人员。

在运营方式上,为社会人员参与农村教育搭建平台,如“我们的自由天空”、“好友营”“索玛花”等机构的支教项目,使得数量更多、人员结构更多元的社会人士有机会参与到农村教育中来,为社会了解农村教育和农村发展提供丰富的信息与支持。然而,这类项目也存在相应的弊端,如支教周期以学期为单位,人员流动较大;由于所招募的志愿者人员来源复杂,在前期培训不够完善的情况下,支教质量无法得到可靠的保障。

在发展思路上,反思从外部向农村输送志愿者教师的一些弊端,着手从本地招募教师,并赋予其与编制内教师同等的报酬,鼓励其在本地乡村学校长期执教,并获得持续的专业支持。这种方式能兼顾教师队伍的开放性和稳定性,值得更多的关注和推广。

对未来工作的**建议与期待**:

首先,目前中西部贫困地区农村学校教师队伍普遍存在“结构性缺失”,特别在偏远的村小和教学点,仍存在教师的“绝对性缺失”。综合考虑需求与可行性两方面因素,建议将

优质教育资源向资源更加匮乏的偏远学校倾斜。

其次，参与支教的志愿者未必是有一定教学基础的教师，但他们活跃、知识面宽、愿意尝试，对他们来说，也许更适合的不是主科教学，而是素质教育课程和综合实践课程。建议志愿者教师在可选择的情况下，更多地承担本地教师不擅长的课程门类，以扬长避短。

再次，建议更多的公益组织尝试招募和培养本地人员补充教师队伍。除了本地化、较稳定的长处外，因为教育公益组织在中间的联结，可以带进丰富的素质教育资源，对改善农村学校的教育品质产生一定的作用。

民间教师奖

一、基本情况

民间教师奖大约出现于 2008 年前后，最近几年在评选标准和奖励形式上都越来越表现出多样性。民间教师奖的出现大致有如下方面的原因：一是随着公益事业整体的发展，社会对教育的关注逐渐从硬件条件向教育内涵转变；二是相对大额的资金进入教育公益组织，用于对人的各种激励；三是社会整体对教师，尤其是乡村教师的关注度大大提升；四是对原有教师奖励制度的反思。

对现有民间教师奖（包括高校和媒体发起的）进行梳理如下：

表 2 民间教师奖基本信息（部分）

名称	发起机构	发起年份	评选对象	评选标准	推荐机制	规模与种类		奖金	其他奖励
桂馨·南怀瑾乡村教师奖	北京桂馨慈善基金会 南怀瑾文教基金会	2013 年 (两年一届)	工作 10 年以上的农村一线教师	注重学生健全人格培养；实践优秀传统文化的传承；注重乡土元素的教育创新实践	社会机构推荐为主，地方教育主管部门推荐为辅	15 人		2 万元	综合培训及参观访学（7 天） 优先进入“公益种子计划”
TCL 希望工程烛光奖	中国青少年发展基金会 TCL 公益基金会	2013 年（两年一届）	工作 3 年以上，45 岁以下的农村教师	工作表现突出且生活困难（第二届细分为奉献奖、先进奖和引领奖）	青基会系统组织推荐 “我选我”网络推荐	300 人		800 0 元	参加培训（价值 4000 元）
启功教师奖	北京师范大学 《光明日报》	2015 年（两年一届）	工作 30 年以上的农村一线教师	有理想信念，有道德情操，有扎实学识，有仁爱之心	地方教育主管部门推荐	启功奖	10 人	50 万元	无
						提名奖	10 人	10 万元	
新公民园丁奖	新公民计划	2008 年（每	民办农民工子	热爱教育，了解学生，基于	自荐或社会机	金粉笔奖	10 人	200 0 元	《优秀教育行动案

	(最初由南都公益基金会发起)	年一届)	女学校的教师	学生的需求开展教育行动,并取得一定的成效;有自主成长意愿,能影响更多老师	构与个人推荐	银粉笔奖	20人	1000元;	例集》一本
						优秀教育行动案例	100人	100元	
全人教育奖	21世纪教育研究院 心平公益基金会	2015年(每年一届)	全国中小学教师	拥有独立的人格,尊重并爱着每一个学生;注重阅读推广和学生精神的成长,启发每一个学生成为最好的自己	社会机构推荐	全人奖	1人	20万	无
						提名奖	3人	10万	
马云乡村教师奖	马云公益基金会	2015年(每年一届)	连续工作5年以上的乡村教师	热爱乡村教育;尊重乡村儿童;拥有教育智慧并开展创造性的教育实践	地方媒体为主 公益机构、政府部门、学校为辅	100人	9万	价值1万元的综合培训	
其他	中国名师联盟和中国青少年发展基金会:中国名师联盟·希望工程园丁奖								
	《光明日报》和中央电视台:寻找最美乡村教师								

注:由于举办多届的教师奖各届之间信息有变动,表格中的信息主要参考最近一届

二、观察与思考

民间教师奖的出现与发展,不仅体现教育公益整体的发展趋势,也体现民间对官方教师奖的反思,以及对教师成长激励机制的探索。观察现有民间教师奖的案例,可发现如下**特点**:

第一,评选标准从注重道德情操逐渐向教育理念转变。现有民间教师奖关注的对象大致可分为三类,分别是农村教师、民办农民工子女学校教师、全国中小学教师,其中关注乡村教师的奖项占绝大多数。由于乡村生活条件相对艰苦,因而一些乡村教师奖起初带有资助或补偿的性质,并且在评选标准和对外宣传上特别注重考察教师的责任感与奉献精神。随着发起者对教师奖励机制的思考,评选标准的内容越来越丰富,也越来越重视对教师教育理念的倡导。如“TCL希望工程烛光奖”从第一届到第二届,评选标准从单一的“工作表现突出且生活困难”细化到分为“奉献奖、先进奖和引领奖”;“桂馨·南怀瑾乡村教师奖”评选标准注重教师的教育理想与追求,其获奖者均为在各自的教育教学领域有创新想法和实践的教师。此外,面向全国中小学教师的“全人教育奖”是以完整教育理念为指导,获奖者均为公认的在践行全人教育理念方面取得显著成就的教师。

第二,奖励方式不仅有单纯的提供奖金,还有关注教师职业成长的培训、学习等。这一转变体现的是对教师奖内涵的深化,使得奖励不单单是表彰与倡导,还体现对教师队伍建设的支

上有不同形式的教师培训内容，桂馨基金会基于教师奖设计的“公益种子计划”更是对这一思路的进一步深化。获奖教师可通过申请这一项目，提升自身能力的同时，改善教学环境，带动周围教师和所在学校共同发展。

目前的教师奖已经开始思考对教师进行教育创新方面的激励，但还处于非常局限的层面，教育创新更丰富的内涵还有待通过教师奖这一形式来展示。**期待**未来有教师奖关注教师成为“创变者”，把自己的角色从传道、授业、解惑的教导者，转变为学生学习活动的引领者、支持者和组织者。通过教师奖这样的有力倡导和传播，推动教育向更注重教师自主创新发展和学生健康成长的方向变化。

教师教育教学活动小额资助

一、基本情况

“教师教育教学活动小额资助”（以下简称“教师小额资助”）类公益活动大约出现于2012年前后，是一种相对“新颖”的助力教师成长的方式。这类公益活动出现的原因主要有如下两方面：第一，在当前农村学校和城市打工子弟学校，教育资源仍然是相对匮乏的，老师们完成基本课堂教学任务之外，想要丰富课堂教学的内容或开展课外活动选择性狭窄，缺少资金和物资方面的支持；第二，传统的教师支持类公益项目大多是公益机构向教师“主动输出”资助，教师“被动接受”资助，这种资助的针对性和实施效果都会打折扣。基于对这种情况的反思，公益实践者开始摸索能够更好地激发教师创新意识的助力成长形式。

将公益机构已有的相关实践整理如下：

表3 教师教育教学活动小额资助简介（部分）

名称	发起机构	发起时间	资助对象	资助内容	资助额度	备注
学愿桥小额资助项目	学愿桥	2013年	有创新想法的乡村教师	阅读、体育、艺术、科学、英语等相关活动	1000元	学愿桥小额资助项目的资金通过在线募款的形式筹得。针对小额资助项目，正着手开发“学愿池”，即搭建乡村教师交流教育想法的在线平台，同时让公众透明便捷地支持老师、参与教育。
“彩虹花”小额教师基金	广东担当者行动教育发展中心	2014年	有主动意愿和创新想法的乡村教师	阅读、艺术、生活体验、课外兴趣小组等相关活动	400元 /600元 /800元	“彩虹花”小额基金基于“班班有个图书角”项目所覆盖的多省区学校和教师。鼓励参与的教师之间交流心得，分享经验，形成跨地区教师网络。
新公民小额教师基金	新公民计划	2013年	有主动性和创新想法的打工子弟学校教师	阅读、美术、安全、健康、情感教育等	800元以下	新公民小额教师基金覆盖全国各大城市的打工子弟学校，每年大约支持500个创新活动申请。
其他	北京慈弘慈善基金会：“小树苗计划”					

阳光书屋乡村信息化教育行动：教师活动小额资助
杭州六合公益发展中心：教师活动小额资助

二、 观察与思考

现有教师小额资助活动表现出三种**操作特点**：一是“教师主体”，二是“搭建平台”，三是“众筹思维”。

“教师主体”体现为教师成为问题的提出者、解决方案的设计者和行动者，而公益组织和企业作为问题解决的支持方。一方面使得资助更有针对性，另一方面，也是更重要的方面，是使得教师自身的主动性被激发，主动探索提升教育质量、增强教学趣味性、丰富教育内容的方式，从而进一步提升自身的成就感和对教师的职业认同感。

“搭建平台”是指几乎每一个教师小额资助活动都在致力于增加教师之间的交流，促进形成教师交流和学习的平台。对于同一地区的教师来讲，通过项目的申请（无论是同质性还是异质性的项目），都能够使得教师之间“有话题”，找到“同类”，形成本地的“教师共同体”，在交流中碰撞出更多创新的点子。对于不同地区的教师来讲，在通过网络申请项目的过程中，跨地区的教师能够互相学习和借鉴创新活动的设计，思维和视野得以开阔，通过网络平台形成一个跨地区的“教师共同体”。

“众筹思维”的本质也是平台思维，主要表现在搭建教师和社会公众之间的透明便捷的平台，将“想法”和“资源”连接起来。如学愿桥小额资助项目的操作方式就是将教师的“想法”发布在网络平台上，公众可以看到教师提出的问题、解决的办法和所需要资金额度，公众根据自身的意愿提供支持，让更多的人了解公益，并参与到公益行动中来。

在实践中，教师小额资助活动容易出现如下**问题或行动误区**：

一是在教师有行动意愿但是暂时没有创新想法时缺少引导。建议采用“平台先入”的策略，邀请有意愿但没想法的教师进入交流平台（线上或线下），通过观看与评论其他教师的活动设计，触发创新的想法。教育公益组织要致力于将平台建设成为“点子”的汇聚地，保持平台的活跃程度，让教师们在平台上交流、学习，促成行动。

二是容易在“实施程序”和“结果评估”方面陷入误区。首先，资助金额均较低，且申请操作并不是教师所长，没有必要执行复杂的申请程序；其次，从教师小额资助本身的价值与目标出发，其意义在于激发教师的积极性，为教师提供一定的创新空间和自由度。着眼于教师的主动投入和成长，而非个别活动的成败。

从现有情况看，教师小额资助活动表现出如下**趋势**：大都脱胎于已有的公益项目，在活动规模逐渐扩大，平台作用获得充分发挥后，有可能催生各种形式的教师自组织，形成教师自我成长的共同体。

各类教师培训

一、 基本情况

针对中西部地区乡村教师的培训一直是教育公益机构的重点工作之一，围绕校长、教师的教育理念、教学技巧、综合知识、个人身心健康以及教学组织能力等所开展的各类培训丰富多彩。根据我们的粗略统计，开展过教师培训工作的教育公益组织不下 120 家，不少教师培训项目和活动特色鲜明、方法新颖，能够从不同角度切入农村教师的职业成长问题，探索不同的解决路径。下面我们依据培训的主题和模式，将教育公益组织所开展的教师培训项目分为 5 大类别，以区分培训呈现出的不同特点，展现其背后传达的多元教育理念。

1. 以“精神激励、理念碰撞和方法研讨”为特征的大型活动

此类活动以传递或分享教育和办学理念为主题，注重精神激励、同道相会、观点碰撞、友情汇聚。通常采取大型短期集中的形式，一般活动频率较低（1年1次或2次），时间较短（5天左右），参会人数较多（超过100人，有的达到上千人）、每次都有预定的主题。

名称	发起机构	发起时间	活动对象	活动内容	活动时间	活动介绍
新教育实验年会	新教育研究院	2006年-	全国范围新教育实验区学校管理者及一线教师	新教育实验理念研讨及实践课程展示	3-5天	从2006年第一届至今已经历10年时间。每届年会都发布不同主题，紧扣新教育实验的最新发展趋势。2006年，新教育年会在北京提出新教育实验的核心价值“过一种幸福完整的教育生活”；2007年，年会在山西运城提出新教育儿童课程的主题“共读共写共同生活”；2008年，年会在浙江苍南提出了新教育理想课堂的境界“知识、生活与生命的深刻共鸣”；2009年，年会在江苏海门提出新教育教师专业发展的追求“书写教师生命的传奇”；2010年提出“共叙学校文化”；2012年提出“缔造完美教室”；2013年提出“研发卓越课程”；2014年提出“新教育与艺术教育”；2015年提出“新生命教育”。
“教育行走”教师公益研修夏令营	绵阳教育行知社 全国生命化教育课题组	2015年	各地一线教师和教育工作者	教育理念，文化素养，专业技能。	5天	“教育行走”教师公益研修夏令营每年组织一次。每次征召100名左右有激情、有追求、有思想、有个性的优秀教师，汇聚某地，历时四五天，通过专家讲座、课堂观摩、叙事研究、艺术熏陶、沙龙对话等方式，进行不同层次的交流，侧重于教育，但不局限于教育。在互动研讨和自主生成中，促进教师开眼界，广视野，发现内心需要，重振教育勇气，更新职业理念，提高专业技能。
第一届全国教师高级研修班	第一线教育研究中心	2008	各地一线教师和相关教育工作者	教育理念，文化素养，专业技能	5-10天	由第一线教育研究中心、《读写月报·新教育》杂志主办，以激活生命状态，提振教育精神，完善知识结构，修炼教育智慧为其研修特色。汇集国内顶尖人文学者、文化名人及一大批个性名师加入

						其中，引导参会教师集中开展全天候密集研修，营造高质量的对话场，在对话中生成，在对撞中跃迁。研修班采用人文科技视野、教育新知、课堂实战、对话风暴以及主题沙龙相结合的方式开展培训。
亲近母语点灯人大会暨儿童阅读论坛	亲近母语研究院	2004年-	全国范围一线教师及相关教育工作者	教育理念、问题研讨、专业技能	3天	由亲近母语研究院主办，每年面向全国教育工作者开放报名，每年参会的教师和校长超过一千名，被称为“点灯人的聚会”。亲近母语研究院围绕儿童阅读的最新发展趋势，每年在大会上设置不同主题，邀请行业内知名研究者及阅读名师进行主题演讲和课堂教学展示。
其他						

2. 学科课程中数、语、外科目的教学理念与技能培训

此类教师培训主要围绕基础教育阶段语文、数学和外语等三门主科的教学理念与技能开展培训，培训通常由富有经验的一线骨干教师或主科教研专家设计并教授课程，培训周期一般较长（1年或以上间断进行），培训时间和培训人员较为固定，培训的方式包括线上研讨、线下集中培训以及小组研讨沙龙等。

名称	发起机构	发起时间	培训对象	培训内容	培训时间	培训介绍
“萤光支教”	上海华信公益基金会	2014年-	西部地区农村一线校长、教师	三门主科课程的教育理念、教学和管理技能。	长期持续开展	“萤光支教”由上海华信公益基金会发起并提供资金保障公益项目。通过发挥上海市优秀教育资源优势，为甘肃省58个省级贫困县乡村中小学提供教师培训和师资支持。“萤光支教”包含四个板块：“网一起”、“陇上行”、“上海行”和“青年志愿者支教”，其中前三个板块涉及乡村教师的培训工作，分别以沪陇两地线上培训、沪上名师千里送教和乡村教师来沪培训等三种方式开展培训。

“青花导师计划”	北京市西部阳光农村发展基金会	2013年-	西部地区农村一线教师	三门主科教育理念、教学和管理技能。	3年(每周1次网络培训、每月2次线下活动、每年2次集中培训)	基于西部乡村教师职业认同感低,流动性大,教育理念、教育意识落后以及教学能力普遍较弱等问题,自2013年起开始探索面向乡村教师的培训+长期陪伴模式。以互联网为主要培训平台,以导师制为操作核心,由东部地区优秀一线教师一对多指导,通过每周一次在线研讨和每年假期的集中培训等方式把先进教学理念落实到日常教学行为中。不仅提高教师教学技能,还能培养当地教师互助团体,推动东西部教师共同成长。
乡村教师跟岗研修	好未来公益基金会	2015年-	中西部地区乡村一线骨干教师	教育理念、教学和管理技能	10天	好未来公益基金会启动“同一课堂”乡村教师跟岗研修项目。面向四川、陕西、安徽的乡村一线骨干教师开展乡村教师个性化在线学习体验。参训教师以“短期老师”的身份参与到好未来教育旗下子品牌的日常教学中,发挥导师一帮一的引领示范作用,通过课堂观摩、工具使用、教学体验等研修内容,快速提高跟岗教师的在线学习能力和技巧,帮助他们更新观念、熟悉工具、开拓视野、增强信心。
其他	我们的自由天空-乡村教师培训 北京德方公益基金会-全科教师培训(河南)					

3. 学科课程体系中“小五科”课程的培训(音、体、美、科、品社)

此类教师培训主要围绕“小五科”课程的教学理念和技能开展培训活动,培训主要由一线学科带头人和不同学科领域的专家设计和教授课程。与主课教师培训相似,此类培训周期较长、参与人员及培训时间相对稳定。

名称	发起机构	发起时间	培训对象	培训内容	培训时间	培训介绍
科学课教师培训	北京桂馨慈善基金会	2009年-	各地乡村科学课教师	科学课,综合实践课教育理念和教学技能	短期集中式培训。	通过多年开展科学教师系列培训,逐渐形成了较为系统的课程、教案、活动方案、实验记录等,帮助科学教师掌握探究性学习的课堂组织方法。培训工作分为四个阶段,第一阶段一般教师培训,第二阶段骨干教师研课培

						训,第三阶段东西部教师交流观摩计划以及第四阶段名师西部行的现场指导活动。截止2014年12月31日,该项目直接覆盖3省25县,培训1600余名科学教师,使65.95万名师生受益。
艺术教师种子发展计划	阳光未来艺术教育基金会	2013年-	各地乡村艺术课教师	教学资源获得与使用、教学方法、课堂活动组织	系列培训 每月一次 半年连续进行	为帮助教育资源匮乏学校的艺术课教师提高综合素养,针对一线教师在专业基础、教学方法、与儿童沟通技巧、课堂组织能力、教学资源等教学实践中经常遇到的难点和问题,以具有先进教学理念、课堂经验丰富的培训师引导,进行实用性强、有特色、有方法的互动型培训。“音乐教师综合技能提升训练班”获得参训教师的好评。
其他	“蒲公英行动”少儿美术教育专项课题-美术教师培训					

4. 素质课程（校本课程）的教师培训

此类教师培训的切入角度跳出了传统的学科分类框架,而是根据学生的能力培养与素质发展设计相应课程,并根据课程的教学方案对教师进行教学理念和操作方法的培训。

名称	发起机构	发起时间	培训对象	培训内容	培训时间	培训介绍
梦想领路人培训	上海真爱梦想公益基金会	2009年-	“梦想中心”进入学校的一线乡村教师	梦想课程理念和梦想课程授课方式	定期集中培训 网上互动交流	梦想领路人培训是以梦想课程的实践和推广为目的的培训,针对不同的培训对象(教育局、学校管理层、老师等)和培训目标,设定相应的培训内容。目前的培训有,针对新老老师的梦想课程入门培训(1.0培训),针对有梦想课程授课经验、并且愿意寻求更多发展的种子教师培训(2.0培训),以及针对学校管理者,希望能够将梦想课程在校内或者区域内更好的推广的校长研修工作坊(3.0培训)。
阅读领航员教师成长计划	广东省担当者行动教育	2013年-	“班班有个图书角”助学项目学校的种子教师	阅读课程相关理念及技能	定期集中培训	担当者行动开展的“阅读领航员教师成长计划”通过在已经建立图书角的项目学校中挖掘、发现那些有热情、有动力引导、培养学生阅读习惯和兴趣的老

划	发展中心		师			师,为他们提供培训交流机会和日常支持。培训侧重于新的教育观、儿童观和阅读观方面的引导,唤醒老师本身的阅读热情和动力。同时,把成熟的阅读课程和阅读活动方案带给乡村教师,帮助他们在较短的时间内掌握使用。
千千树:网络教师培训	北京乐平公益基金会项目部	2011年-	农村和乡镇基层幼儿园教师	幼儿教学课程(涵盖游戏、阅读、数学启蒙、艺术、语言等领域)	持续性线上培训	千千树网络教师培训,根据农村和乡镇基层幼儿园教师队伍的实际情况和教学现状,通过互联网提供易教易学、操作性强、实用性强的网络培训课程。目前已经上线的培训内容包括“听阅读”、“儿歌活动”、“音乐活动”的示范视频、音频,“听阅读”、“绘本阅读”的阅读指导等。组织各地的教师进行网上学习,线下交流、互相观摩,现场指导等。
乡村学校“综合实践课”的理念与技能培训	乡村教育促进会等	2015年	乡村教育一线工作者和相关教育研究者	乡村儿童发展课程	短期集中培训	乡村学校综合实践课教培培训涉及综合实践课中的阅读课程、服务学习课程、音乐活动以及教育戏剧活动内容。培训采取小组合作学习方式,同时结合现场教学实践,为参训的一线教育工作者营造真实而轻松的观摩、研讨、交流氛围,帮助教师围绕综合实践课程的设计与实施开展充分的经验交流和成长探索。
其他	太阳伞儿童慈善救助中心:性教育讲师培训					
	北京天下溪教育咨询中心:乡土文化课程教师培训					
	杭州六和公益发展中心:阅读课及综合活动系列教师培训					

5, 促进教师身心健康的多样化培训

在与一线教师接触和交往中,对他们自身所处的职业与精神困境深有感触。教师不应仅是实现教育目标和任务的工具,更应该被作为情感丰富、需求多样的人来对待。此类培训着眼于教师的身心健康、眼界开阔、社会关系协调、知识面拓宽、生活情趣多样等,展开生动丰富的内容。这类培训有时是独立进行,有时会和以上几类培训组合进行,得到参训教师们的欢迎。

名称	发起机构	发起时间	培训对象	培训内容	培训时间	培训介绍
----	------	------	------	------	------	------

爱飞翔-乡村教师体验式培训	北京永源公益基金会 上海“爱飞翔”组委会	2007年-	西部各地乡村教师	教育理念 文化体验 开阔眼界 感受关爱	10天	“爱飞翔·”是面向乡村教师的大型体验式培训。培训以“开阔眼界、增长见识、提高乡村教师综合素质”为根本目的，注重以丰富的活动形式帮助乡村教师零距离体验城市生活、感受都市风情，接受教育新知、体验文化艺术的魅力。还为乡村教师安排体检、家庭一日等活动，让他们感受到尊重与关爱。目前活动每年在北京和上海分别举行，累计有千余名乡村教师参加培训。
教师身心健康工作坊 师生关系探究工作坊	21世纪教育研究院 农村教育研究中心	2013年-	西部地区农村教师	积极心理学 自我觉察 师生关系 班主任工作等	5天	他们组织的这类培训，针对教师在教学中和生活诸多心理、社会性问题，给予积极的引导和开解。尤其注重帮助教师学习儿童心理学、应用心理学的有关内容，在处理师生关系、家长关系、缓解负面情绪等方面做积极的尝试。他们通过工作坊、角色互换、案例分析、影视及阅读活动等，营造开放、轻松、参与的氛围，使教师们亲身体验自我觉察、耐心聆听、非暴力沟通等带来的真实变化。
其他						

二、 观察与思考

1. 培训的推动作用

通过对上述组织发起的教师培训进行扫描，可以发现，无论是关注教师知识技能或学生管理的培训，还是偏重教育理念或文化素养、情绪心理的培训，都对教师队伍整体质量的提高起到了推动作用。

在纵向上，教育公益组织从不同角度切入教师培训工作，不断引入跨界思想和技术，丰富教育与教师角色的内涵，促进教师群体的多元发展。这种纵向的推动作用在素质课程教师培训方面尤其明显，例如真爱梦想推出的梦想课程教师培训，开展以问题导引的团队探究和以合作游戏达成的体验学习的培训，尝试教师角色的转变。纵向的推动力量在传统主科教学培训方面也有体现，相关公益组织在努力探索更加有效的培训模式，改善以往教师研修的培训体验。例如西部阳光基金会推出的青葵花导师计划和上海华信公益基金会推出的“萤光支教”项目，均采用线上线下相结合的长效陪伴模式，借助互联网技术和数字影像技术，打破时空的限制，推动东西部地区教育资源的交流与融合。

在横向上，教育公益组织开展的教师培训，拉动了大量教师进行跨区域的横向联结，为促进教师职业共同体的成长，发挥着公益组织的独特作用。其中，由亲近母语研究院举办的亲近母语点灯人大会具有很强的代表性。借助每年一次的儿童阅读主题论坛，亲近母语的点

灯人平台网聚了大量致力于通过阅读教育改变儿童学习和成长方式的教师、家长和相关教育工作者。数以千计的一线教师和学校管理者产生的联结，逐渐形成了一个组织结构松散、教育理念统一且认同感很强教师共同体。还有些教育公益组织以教师培训的方式推动了很多教师互助团体的成长。这些依托教师培训生长出来的学员互助团体，一方面对培训内容有着更深的理解和领悟，往往可以将所学知识内化为自身的教学理念，并积极推动知识的应用与落地；另一方面，学员互助团体对自身有着较强的认同感和归属感，注重团体的自我学习和发展。桂馨基金会多年推动的科学课教师的培训，培养了一大批偏远地区的科学课教师，并推动这个教师群体的持续进步。西部阳光基金会发起的青葵花导师计划，为西部乡村教师链接东部优秀教师资源，建立导师制学习方式，通过线上和线下持续的培训学习，推动了四个教师互助团体的成长。在解决西部教师理念与技能落后问题的同时，促进了东西部教育资源的交流与平衡。

2. 培训的有效性

如今有越来越多的教育公益组织开始关注教师培训的有效性。教师培训项目是否可以达到预期目的？现实状态与预期设想有多大距离？具体培训效果如何测量？对培训有效性问题的关注，既反映了对教师培训项目的重视程度在不断提高，亦反映了仍缺少科学专业的评估能力这一现实。

目前，教育公益组织所开展的教师培训项目中，仍有大量机构在使用单一的“参训满意度”来评估培训的有效性。此类培训评估方法背后潜藏着很大隐患，因为其忽略了参训者即时主观感受和实际教学行为变化之间的差别，也就是我们常常看到的很多教师在短期集中培训时热血沸腾，回到工作岗位却被打回原形的情况。

因此，为了对教师培训进行更加有效的评估，一方面要理清项目的设计思路，将评估指向培训所要解决的教育问题以及课堂教学实际行为的变化；另一方面，需要引入不同角度的测量指标，充分考虑教师培训最终对学生学习行为的影响、对教师教学行为的影响以及对学校教学氛围和师生关系的影响。

一线教师的自组织

一、 基本情况

教师自组织是指一群有共同兴趣爱好和理想追求的教师自发结合到一起而形成的团队，这些团队的活动主要以教师本身的意愿和需求为导向，与行政力量或商业利益主导的教师群体有明显区别。教师自组织有的相对松散，有的有相对确定的名称、目标和发展计划。组织的活动资金主要由团队成员自行承担，全部用于自组织的发展。多数团队成员相对固定，通常会有团队负责人或骨干成员组织开展定期和不定期的教师活动。

近年来，教师自组织的发展呈现上升趋势，尤其在经济和教育发展较快的地区，教师自组织的数量逐渐增多，规模不断扩大，活动的渠道和内容也日益丰富多元。

组织名称	发起时间	组织介绍
星韵地理网络社群	2004年-	星韵地理网络社群是一个致力于促进中学地理教育、分享和探索地理学科的教育网络社群，创始人景荣老师。经过多年发展与探索，星韵地理网逐渐汇聚了大量中学地理教师和地理教育研究者，逐步构建、完善线上线下相结合的网络教研模式，为地理教师的专业学习和网络研修提供了高质量的交流平台。同时，这个平台，为地理老师提供了展示教学成

		果的机会，为地理教师的跨地区联结创造了条件。经过10年的积累，星韵地理网调动了大批骨干地理老师的参与热情，培养了教师的研讨活动组织能力，逐渐形成了以地理教育为核心的教师社群。
支教岛（琴岛教师成长工作室、青岛陶行知研究会）	2005年—	支教岛成立于2005年（成立时用名：琴岛教师成长工作室），创办人为李淑芳老师。支教岛关注农村以及城乡结合部的学校发展和教师成长，拉动青岛市内优质教师资源，定期开展送教下乡活动，创造城乡间教师交流的机会，无偿为乡村教师提供青岛优质学校的挂职培训机会。通过支教岛教师成员的常年坚持，支教岛已经形成了教师联盟、校长联盟、家长联盟、大学生联盟和企业家联盟。5个联盟各有核心成员担任组织协调工作，不同联盟之间的活动互有交叉，相互支援。近年，工作室有青岛的20多所中小学校、近万名教师加入，建立了专门网站，足迹遍布省内多个市县。
Hisoul教育公社（前身为山东青州家庭教育与心理健康教育志愿者协会）	2008年	Hisoul教育公社，2013年1月由八位优秀的一线教师发起的草根公益团队，目前已经扩大到几十人。团队成员致力于东西部教育均衡化发展、体验式教师培训、家庭教育、师生心理健康、艺术疗愈、儿童阅读推广等领域的问题。除了为西部教师培训提供支持外，他们通过周三沙龙、家教讲师团、模拟咨询、家长课程、千名骨干教师培训计划等在地志愿工作，服务于青州教育，活跃于家庭、学校中。
行知乡村读书会（QQ群）		行知乡村读书会（群号：271529274）由朱青等教育人士创建，是面向全国教师和热爱陶行知的读书人开放的读书会群。目前行知乡村读书会共有四项主要活动内容：即行知早报、“研读陶著”，行知大讲堂和行知话题辩论会。
河南信阳乡村建设协作者中心——乡村教师俱乐部	2014年9月	目标是促进当地各科（尤其是语文）教师的交流，搭建资源平台，提高农村语文教师融汇生活教育理念的课程开发和创新能力（比如阅读课程、校本课程、综合实践课程等），推动语文课程进行适应本地农村需求的探索和创新。俱乐部通过读书会、影视沙龙、课程研习等活动，促进成员间的交流合作，推动教师学习共同体的成长。俱乐部还以阅读课程等为主，激发、推动核心教师开展2-3个可持续实施的语文创新课程/活动，并通过小额基金进行支持。
其他	新教育网络师范学院	
	北师大“跨越式项目”网络社群	
	四川绵阳教育知行社	
	甘肃阳光辅成乡村教育工作室	

二、 观察与思考

教师自组织的出现和成长是不同力量合力推动的结果，反映了一种社会的进步：

1. **教师自组织最重要的推动力量源自教师自身。**随着教师群体素质的不断提高，有越来越多教师形成了自身独特的教育信念和社会理想，他们影响并带领了一批跟随者跳出原有的职业思维定式和束缚，践行他们的教育理想。并不断积累实践经验，在吸引更多同行业教师加入的同时，自身的自组织能力不断提高，逐渐发展成熟。

2. **信息数字技术的发展成为教师自组织的推动力量。**互联网的普及和相关数字产品的推广极大地丰富了教师自组织的活动方式和内容,传统的实地课堂观摩和教学研讨得以在网上进行,使不同地区的教师方便参与其中。这种沟通便利的背后体现的是教师之间连接成本大幅降低和连接范围急速扩大。因此借助互联网的技术力量,教师自组织的影响力也不断提升。
3. **不同社会力量的介入为教师自组织的发展增添活力。**近年,教育研究机构和教育公益组织围绕教师的职业成长做了很多工作,推出了大量针对课堂改革、教学技能和教育理念的培训活动和项目。在参加培训的过程中,不同学校和不同地域的教师得以借此产生横向联结,教师网络逐渐扩大与充实,为教师自组织奠定了基础。另外,家长群体、教育行政力量在教师自组织的发展过程中也起到了推动的作用。

目前,通过对不同形态的教师自组织进行扫描和梳理,我们可以发现教师自组织存在以下几个特点:

1. 教师自组织通常为有教育理想并且有强烈的社会责任感的一线教师发起。
2. 教师自组织成员的互动方式呈现去中心化或多中心化,即团队中的负责人并非固定不变,通常活动的发起人会自动成为临时的团队中心,一旦活动的主题发生变化,团队组织者人选也会进行调整。
3. 教师自组织的成长方式为有机成长,即组织发展的方式像生命体一样,以自身需求为导向,依据不同环境的客观条件,逐渐适应成长。组织中的每位成员所起到的作用不同,且不断发生变化,组织中的知识是通过教师不断碰撞讨论生成的。通常教师自组织以教师的职业发展和人生关切为核心延伸发展。

教师自组织的发展障碍

目前,教师自组织仍然处于萌芽生长阶段,限制发展的障碍来自诸多方面。其中,教师自身的学习动力如何持续仍然是最大的挑战,尤其在教师面临大量时间和教学压力时,成长动力和学习空间不断被挤压,教师自组织的基础——每位成员的成长受到较大限制。同时,教师自组织的发展成果如何积累也受到成员自身素质以及技术客观条件的制约。但是,我们对教师自组织的发展仍抱有很大希望,很多自组织的发展困难可能会在互联网等新技术的介入下逐渐得到解决。