

师范专业认证的两线与关键点把握

主线与底线

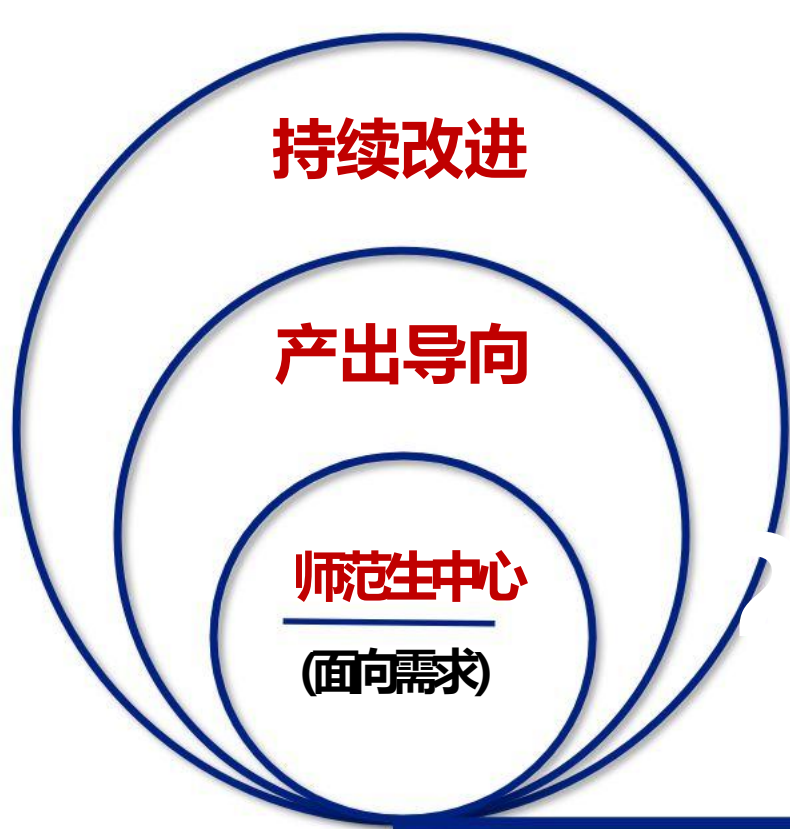
培养目标

毕业要求

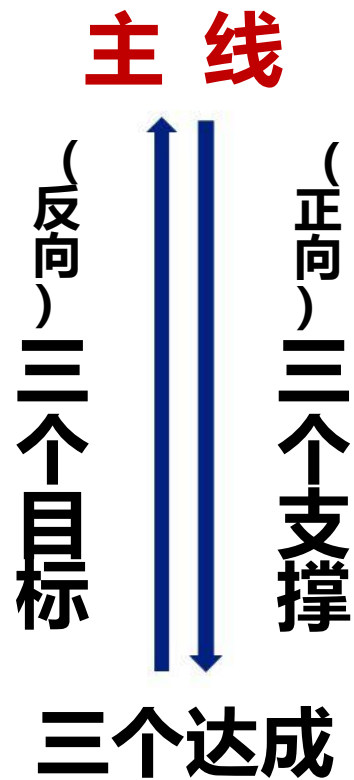
课程与教学

质量保障

师范专业认证的主线和底线问题



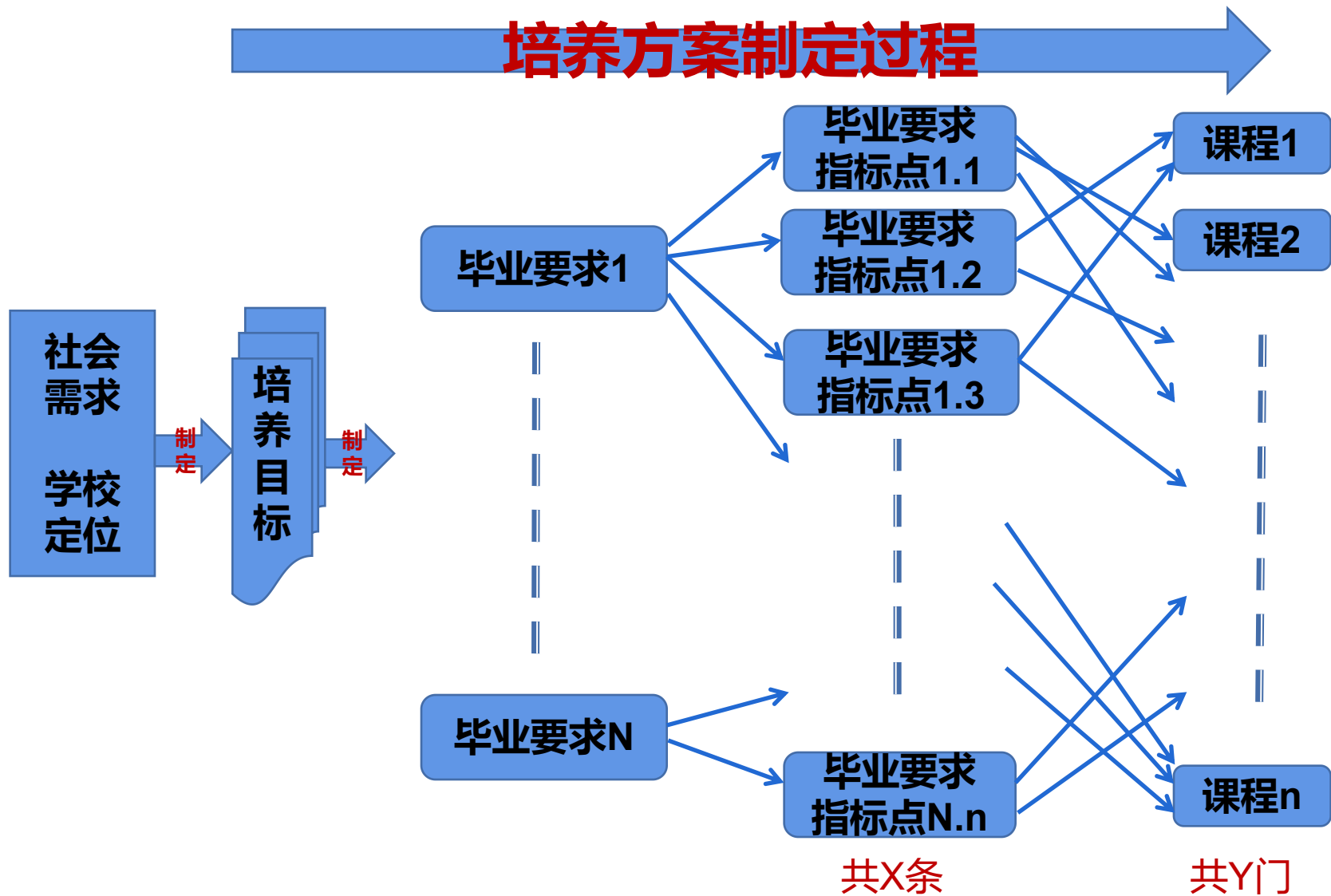
认证理念



底线

认证逻辑

培养方案制定过程



成果导向

培养方案实施过程

培养目标制定的政策规定

1.1 培养目标应**贯彻**党的教育方针，**面向**国家、地区基础教育改革发展和教师队伍建设重大战略需求，**落实**国家教师教育相关政策要求，**符合**学校办学定位。（目标定位）

1.2 培养目标内容**明确清晰**，**反映**师范生毕业后**5年左右**在社会和专业领域的发展**预期**，**体现**专业特色和优势，**开能够**为师范生、教师、教学管理人员及其他利益相关方所**理解和认同**。（目标内涵）

2.0 毕业要求能够**支撑**培养目标。

回应需求 找准定位 明确预期

培养目标的制定要求

1. 明确人才规格、服务面向、层次定位
2. 围绕一践行三学会阐述职业能力、职业成就
3. 体现专业特色、专业优势

培养目标定位的基本逻辑：

本专业立足XX、面向XX（人才服务面向），致力于培养具备（政治、师德、情怀、人格、知识、能力、意识、视野、精神、身心等）

（人才基本素养），能在各类XX教育机构（从事的专业领域）从事教学、研究和管理工作的XX专业人才（人才定位）。

例：某学前教育专业培养目标：

本专业立足西部、面向全国（人才服务面向），致力于培养具备良好师德修养、科学专业理念、扎实专业知识、突出专业能力、较强创新意识和能力（人才基本素养），能在各类学前教育机构（从事的专业领域）胜任保教、研究和管理工作的卓越学前教育专业人才（人才定位）。

培养目标内涵的基本逻辑

(前提) 专业情感 (愿不愿) : 师德+情怀

(核心) 专业能力 (能不能) : 知识+能力 (教学、管理)

(支持) 专业发展 (长不长) : 反思+合作

专业能力可以做进一步拆分, 一是注意逻辑、二是不宜过多

制定专业培养目标制定的常见问题

(一) 培养定位不准

1. 服务面向定位过宽

扎根（立足）、面向（服务）、辐射等

2. 职业领域定位过泛

学前教育、小学、中学、职业教育、高校

3. 培养层次定位过高。

合格、骨干、优秀、卓越、教育家等

2. 培养目标定位面向需求不足

(1) 调研不充分。调研的范围有限（如局限于某些区域或者少数用人单位），调研的方式单一（如仅通过问卷调查的形式），调研对象对指标的理解不够，导致调研结果的可信度不高。

(2) 目标定位体现学校特色不突出。对学校办学定位和专业特色理解不够，培养目标千篇一律，区分度和彰显度不够。

2. 预期的职业能力明确可达

(1) 以毕业要求描述预期职业能力。简单套用“一践行三学会”、用毕业要求的语言描述预期职业能力，混淆了毕业要求与师范生毕业后5年左右预期职业能力的区别。

(2) 以个别优秀毕业生替代预期职业能力可实现。举证预期职业能力可实现时，以个别优秀毕业生举证预期职业能力可实现。

毕业要求认证标准

- ①单独段落列出专业制定的毕业要求全文（说清楚）
- ②列表说明专业毕业要求对专业培养目标的对应支撑情况并进行分析（能支撑）
- ③列表说明专业毕业要求对认证标准“毕业要求”8条的覆盖情况并进行分析（合要求：广度、深度、和程度）
- ④对每项毕业要求的内涵进行合理分解，形成可教、可学、可评、可达成的指标点（可分解：教学实施）
- ⑤列出用于评价每项毕业要求指标点的教学环节（可评价）
- ⑥逐条说明毕业要求达成情况，填写最近一次专业毕业要求达成评价结果表（可达成）

毕业要求的内在逻辑

2.1 [师德规范] 践行社会主义核心价值观，增进对中国特色社会主义的思想认同、政治认同、理论认同和情感认同。（政治认同/政治素养）/贯彻党的教育方针，以立德树人为己任。（职业使命）/遵守中小学教师职业道德规范，具有依法执教意识，（职业规范）/立志成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师。（职业角色/职业理想）

2.2 [教育情怀] 具有从教意愿，认同教师工作的意义和专业性（职业认同），/具有积极的情感、端正的态度、正确的价值观。（职业情感）/具有人文底蕴和科学精神，尊重学生人格，富有爱心、责任心，工作细心、耐心，做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。（职业伦理/职业观念）

- 2.3 [学科素养]掌握所教学科的基本知识、基本原理和基本技能，理解学科知识体系基本思想和方法。（学科基础）
/了解所教学科与其他学科的联系，了解所教学科与社会实践的联系，（知识整合/知识拓展）/对学习科学相关知识有一定的了解（学习科学）。
- 2.4 [教学能力]在教育实践中，能够依据所教学科课程标准，（理解课标）/针对中学生身心发展和学科认知特点，（学生发展）/运用学科教学知识和信息技术，进行教学设计、实施和评价，（教学实施）/获得教学体验，具备教学基本技能，具有初步的教学能力/（教学技能）和一定的教学研究能力（教学研究/教研能力）。

2.5 [班级指导]树立德育为先理念，了解中学德育原理与方法。（育德能力）/掌握班级组织与建设的工作规律和基本方法。（班级常规/班级管理）/能够在班主任工作实践中，参与德育和心理健康教育等教育活动的组织与指导，获得积极体验。（管理实践/学生指导）/

2.6 [综合育人]了解中学生身心发展和养成教育规律（育人规律）。/理解学科育人价值，能够有机结合学科教学进行育人活动。（学科育人）/了解学校文化和教育活动的育人内涵和方法，参与组织主题教育和社团活动，对学生进行教育和引导。（活动育人）

2.7 [学会反思]具有终身学习与专业发展意识。（发展意识）/了解国内外基础教育改革发展动态，（了解动态）/能够适应时代和教育发展需求，进行学习和职业生涯规划。（职业规划）/初步掌握反思方法和技能，具有一定创新意识，运用批判性思维方法，学会分析和解决教育教学问题。（反思能力）

2.8 [沟通合作]理解学习共同体的作用，具有团队协作精神，（团队协作）/掌握沟通合作技能，具有小组互助和合作学习体验（沟通能力）。

毕业要求分解的常见问题

1. 分而无据，整体偏离：毕业要求原文与国家标准不一致
2. 有据不依，或多或少：指标点与原文之间出现遗漏
3. 简而化之，断句切分：未能概括提炼，一段话一个指标点
4. 分而不清，相互重叠：不同指标点之间出现重复
5. 分而无用，难测难评：大量使用修饰词，不具有可操作性
6. 能力缺失，无法支撑：毕业要求及分解指标点的描述说明未指向学生能力形成，或能力的描述对应不上预期职业能力（布鲁姆目标分类学）

课程体系标准内涵

- 3.1 [课程设置] 课程设置应符合中学教师专业标准和教师教育课程标准要求，能够支撑毕业要求达成。
- 3.2 [课程结构] 课程结构体现通识教育、学科专业教育与教师教育有机结合；理论课程与实践课程、必修课与选修课设置合理。各类课程学分比例恰当，通识教育课程中的人文社会与科学素养课程学分不低于总学分的10%，学科专业课程学分不低于总学分的50%，教师教育课程达到教师教育课程标准规定的学分要求。

关联矩阵是否合理：课程体系是否覆盖毕业要求，每项毕业要求是否有关联度高的支撑课程。

任务矩阵是否清晰：每门课程是否对毕业要求指标点构成支撑，核心课程是否发挥了强支撑作用。

课程体系设置是否符合相关标准要求：本科类教学质量标准、教师专业标准、教师教育课程标准

各类课程结构与学分比例是否适当：人文科学素养课程比例、专业课程比例、选修课成比例、实践课程比例、教师教学课程学分

课程体系是否跟踪对接基础教育改革：

教学环节	专业毕业要求1	专业毕业要求2	专业毕业要求3
课程-1	H	L	M
课程-2	H
课程-3	M	H
.....

注：H代表教学环节对毕业要求高支撑，M代表教学环节对毕业要求中支撑，L代表教学环节对毕业要求低支撑。

教学环节	专业毕业要求1			专业毕业要求2				专业毕业要求3
	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	2.4
课程-1								
课程-2								
课程-3								
.....								

课程实施标准内涵

3.3 [课程内容] 课程内容注重基础性、科学性、实践性，把社会主义核心价值观、师德教育有机融入课程教学中。选用优秀教材，吸收学科前沿知识，引入课程改革和教育研究最新成果、优秀中学教育教学案例，并能够结合师范生学习状况及时更新、完善课程内容。

3.4 [课程实施] 重视课堂教学在培养过程中的基础作用。依据毕业要求制定课程目标和教学大纲，教学内容、教学方法、考核内容与方式应支持课程目标的实现。能够恰当运用案例教学、探究教学、现场教学等方式，合理应用信息技术，提高师范生学习效果。课堂教学、课外指导和课外学习的时间分配合理，技能训练课程实行小班教学，养成师范生自主学习能力和“三字一话”等从教基本功。

课程目标对毕业要求的对接关系：是否有课程大纲制订、修订和审核的制度规范；课程目标与毕业要求指标点对应关系是否合理，课程目标指向师范生能力形成。

课程内容对课程目标的支撑关系：是否符合三性要求（基础性、科学性、实践性）；是否进行了价值引领：是否对接科学研究进展和对接基础教育需要情况；是否支撑课程目标（课程大纲对标性）、是否有规范的教材选用制度。

课程教学对课程目标的支撑关系：课堂教学是否运用案例教学、探究教学、现场教学等教学方式和应用信息技术推进课堂教学改革；课堂教学方法改进对课程目标达成支是否构成有效支撑。

课程体系与实施的主要问题

1. 课程体系对毕业要求的支撑关系

(1) 设计少。缺少整体上系统性地设计课程体系，支撑关系简单勾画，一些核心课程非高支撑、高支撑非核心课程，影响了主线中课程支撑毕业要求的有效性。

(2) 反思少。缺少从支撑毕业要求达成的角度来反思现有课程到底是否需要和合适，存在因人设课、因校设课、因循设课现象，造成主线中课程对毕业要求的支撑度不够。

(3) 特色少。没有彰显自己学校这个专业自身特有的“脸谱”，照搬标准要求 and 别校方案，影响主线中课程对毕业要求支撑的广度与深度。

(4) 学科专业课程弱化。主要是指中学教育各专业，标准
要求是学科专业课程学分不低于50%。不少专业教师教育课
程开设过多，专业总体学分要求过高，造成学科专业课程
开设及学分要求未达到50%，影响了主线中课程支撑毕业要
求达成。

(5) 教师教育课程碎片化。增设了不少新的、碎片化的
教师教育课程，以专业开设的教师教育课程多、学分高而
自认为达到并超出标准要求，影响了主线中课程支撑毕业
要求有效性。

(6) 举证支撑“一践行三学会”弱。未按要求举证说明课
程结构能够满足支撑“一践行三学会”的情况，自认为能
够支撑，没有列表对应举证说明。

2. 课程目标对毕业要求的对接关系

(1) 课程教学大纲制定不规范。如结构不完整，内容不全，特别是没有体现“三挂钩”，影响了主线中正向施工时课程实施的实际效果。

(2) 教学大纲有修订无审核。缺少举证说明教师、教研室、专业系三者共同讨论、研制、审核课程教学大纲的机制及运行情况，影响了主线中正向施工的实际效果。

(3) 三个挂钩落实不到位。课程教学、课程考核等环节中，课程目标与毕业要求、课程目标与教学内容和方法、课程目标与考核评价等关联性不明显，不利于主线中正向施工时课程目标的有效达成。

(4) 课程目标的能力指向不足。课程目标设计中，具体指向师范生能力形成没有得到体现，影响了主线中正向施工时课程目标对毕业要求的有效支撑。

3. 课程教学对课程目标的支撑关系

(1) 融合不够。学科专业课程、教师教育课程、通识教育课程三张皮现象严重，相互割裂，在学科育人、师德培养等方面举证不足，影响了主线中正向施工时课程目标的有效达成。

(2) 有案例没使用。虽建有中小学优秀教育教学案例，但师范生实际使用很少，教师运用于课堂教学也很少。

(3) 目中无人。教材使用和课程内容设计未能体现“学生中心”，也无视国内外其他高校同行优秀成果，不利于主线中正向施工时课程目标的有效达成。

(4) 课堂教学方法传统。课堂教学方法改革停留在文件等纸面上，运用案例教学、探究教学、现场教学等教学方式的证据不足，应用信息技术推进课堂教学改革不明显。

(5) 课程考核评价方式单一。只是纸笔测验的期末测试分数，过程考核、表现性评价和综合评价等未体现，影响了底线中课程目标达成评价结果的可靠性。

认证底线的保障机制

1. 质量监控机制

质量标准、评学、监控措施

2. 达成度评价机制

课程目标达成评价、毕业要求达成评价

3. 持续改进机制

基于评价结果的改进：制度、措施、效果

质量保障机制的主要问题

1. 以教学环节质量标准保障毕业要求达成聚焦产出不够。

质量保障体系没有聚焦毕业要求，主要教学环节质量标准偏重关注教师做了什么，质量标准与毕业要求达成没有明确的关联。

2. 以毕业要求达成评价证明毕业要求可达成

(1) 监控内容聚焦教师做了什么

监控的方式仍以传统的课堂听课为主，仅仅关注教师的课堂表现，质量监控与毕业要求达成没有明确的关联。

(2) 毕业要求达成评价方法单一

主要采用根据课程考试成绩的算分法。

3. 以培养目标达成评价证明目标定位可实现

(1) 以第三方机构采集的数据替代。

没有机制保证，毕业生跟踪反馈和社会评价仅仅依靠第三方采集的数据，随意性大。

(2) 以就业质量分析报告代替培养目标达成评价。

用学校或第三方机构出具的每年就业质量报告，代替培养目标达成评价。

(3) 培养目标达成评价对象不足毕业5年。

专业用近一两年毕业的学生作为培养目标达成评价对象，不对标。

4. 以评价结果运用推动培养质量持续提高

(1) 持续改进碎片化

缺乏对评价结果信息的综合分析，就事论事地开展主要教学环节的改进。

(2) 持续改进形式化

对评价结果的分析和改进措施停留在纸面上，未落到实处。

培养目标评价的要点

1. 实施达成度评价（毕业生和社会的外部评价）
2. 实施合理性评价
3. 利益相关方参与

达成度评价与合理性评价及其相互关系

达成度评价	毕业生跟踪反馈 基础教育机构、教育行政部门等利益相关方参与的社会评价 其他外部评价
合理性评价	培养目标制定符合认证标准要求（对接需求、找准定位、明确预期） 有利益相关方参与 以达成度评价为基础

达成度评价的技术要点

评价主体 评价方法	入职5年左右毕业生	地方教育行政部门	用人单位
周期	定期	定期	定期
责任人	学校、专业、第三方机构	学校、专业	学校、专业
抽样方法	达到一定比例	——	分层抽样
内容	本人的职业能力和职业成就	毕业生专业发展竞争力、对区域基础教育发展贡献度、	毕业生专业发展竞争力、对学校教育改革与发展贡献度
信息采集方法	问卷调查、自陈报告、自我评价	访谈	问卷调查
信息采集工具	问卷	问题提纲	问卷
信息整合方法	数据、信息汇总、信息反馈、研讨		
评价结果	达成/部分达成/未能达成		

合理性评价的技术要点

评价内容 评价方法	对接需求	定位准确	明确预期
周期	定期	定期	定期
负责人	专业	专业	专业
依据	党和国家、区域政策文件	学校文件	调研，达成度评价
评价主体	地方教育行政部门、用人单位	学校、院系教学管理人员	用人单位、实习基地学校、毕业生、专业教师、师范生
抽样方法	问题提纲	问题提纲	问题提纲、问卷
信息采集工具	--	问题提纲	问卷
信息采集方法	研读、比较、论证、访谈	研读比较、访谈、座谈会	问卷调研，座谈会
信息审议与整合方法	研讨		
评价结果	合理/需要完善		

毕业要求达成度评价的要点

1. 毕业要求指标点的支撑关系及其权重

课程支撑：课程支撑矩阵图

非课程支撑：实践活动的内容与要求

2. 毕业要求达成的评价依据

制度依据：学校和学院的评价制度

材料依据：考核材料、活动记录、相关评价量表（问卷）

3. 评价方法

直接评价：（1）课程考试等结果性评价，（2）课堂表现测评、作业检测、单元测试、期中考核等过程性评价；（3）技能考核、案例分析、设计展示、课程论文、专题报告、实验实训、学生成长档案袋等表现性评价；（4）毕业论文（设计）、教育实践（实习见习研习）等综合性评价；

间接评价：包括外部调查、问卷调查、学生访谈等具体方法。

4. 数据的合理性

- (1) 数据的完整性（内容效度，目标的涵盖性）
- (2) 方法的可靠性（某种方法能否测出，如什么方式可以测量知识、什么方法可以测量能力）、
- (3) 数据的关联性（对目标是否有证明力，该数据是否与目标有关）
- (4) 数据的真实性（不同方法测出的数据具有稳定性，是否为有效数据）、
- (5) 主体完整性（评价主体是否具有代表性）

5. 评价结果使用

学院将毕业要求达成度评价结果及时反馈给专业负责人和课程负责人。

评价结果应作为专业人才培养方案（特别是培养目标、毕业要求、课程设置）的修订和调整，以及课程教学目标、教学内容、教学方式方法持续改进的重要依据。

相关评价专业应根据评价结果报告及整改意见，组织专业全体教师分析毕业要求达成的短板，提出改进措施。

课程评价评价的主要问题

1. 有评价无依据

开展了课程体系合理性评价和课程目标达成评价，但未说明课程评价的依据，评价的制度规范举证说明不充分，不利于底线中课程目标达成评价的规范有效。

2. 课程目标达成评价未体现对毕业要求的支撑。

课程目标达成评价只限于自身课程目标的达成情况，达成情况分析未指向对毕业要求的影响，未体现支撑毕业要求的贡献度。

3. 以试卷质量分析替代课程目标达成评价。

未聚焦课程目标开展达成评价，只以传统的考试分数分布分析及试卷质量分析代替课程目标达成分析，影响了底线中课程教学等持续改进的实效性。

课程达成度评价要求

1. 依据课程目标进行评价
2. 过程性评价和终结性评价相结合
3. 知识与能力考核并重
4. 表现性评价要有明确的评价标准
5. 要有评价反思和改进措施
6. 要分析课程达成情况对毕业要求达成的影响

课程达成度评价报告

一、课程基本情况

课程编码		课程名称		课程类别		学分	
考核方式						开课时间	
授课对象							
选课人数		参评人数		课程目标达成度 期望值			
任课教师		评价责任人		评价参与人			

二、课程目标与毕业要求的对应关系

课程目标	毕业要求	毕业要求指标点	权重

【权重根据《培养方案》或专业研讨所设定的“课程对毕业要求支撑矩阵图”填写】

三、课程目标评价方法

评价环节	课程目标1	课程目标2	课程目标3	课程目标N
评定方式1				
评定方式2				
评定方式N				

【评价环节如：平时成绩、小设计、期末成绩等，在课程目标考核对应的考试环节的表格中打√。】

四、课程目标期末考试分布

试题号	合计	一										二										三		四	五		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2				
目标分值																											
课程目标1																											
课程目标2																											
课程目标3																											
课程目标N																											

【根据试题数量制作本表，在每道题的下方标注该题分值，并在与课程目标对应的题号下方打√】

五、课程目标达成评价结果

1. 教师、学生评价结果

课程目标	教师评价	学生评价
课程目标1		
课程目标2		
课程目标3		
课程目标n		
整体课程目标		

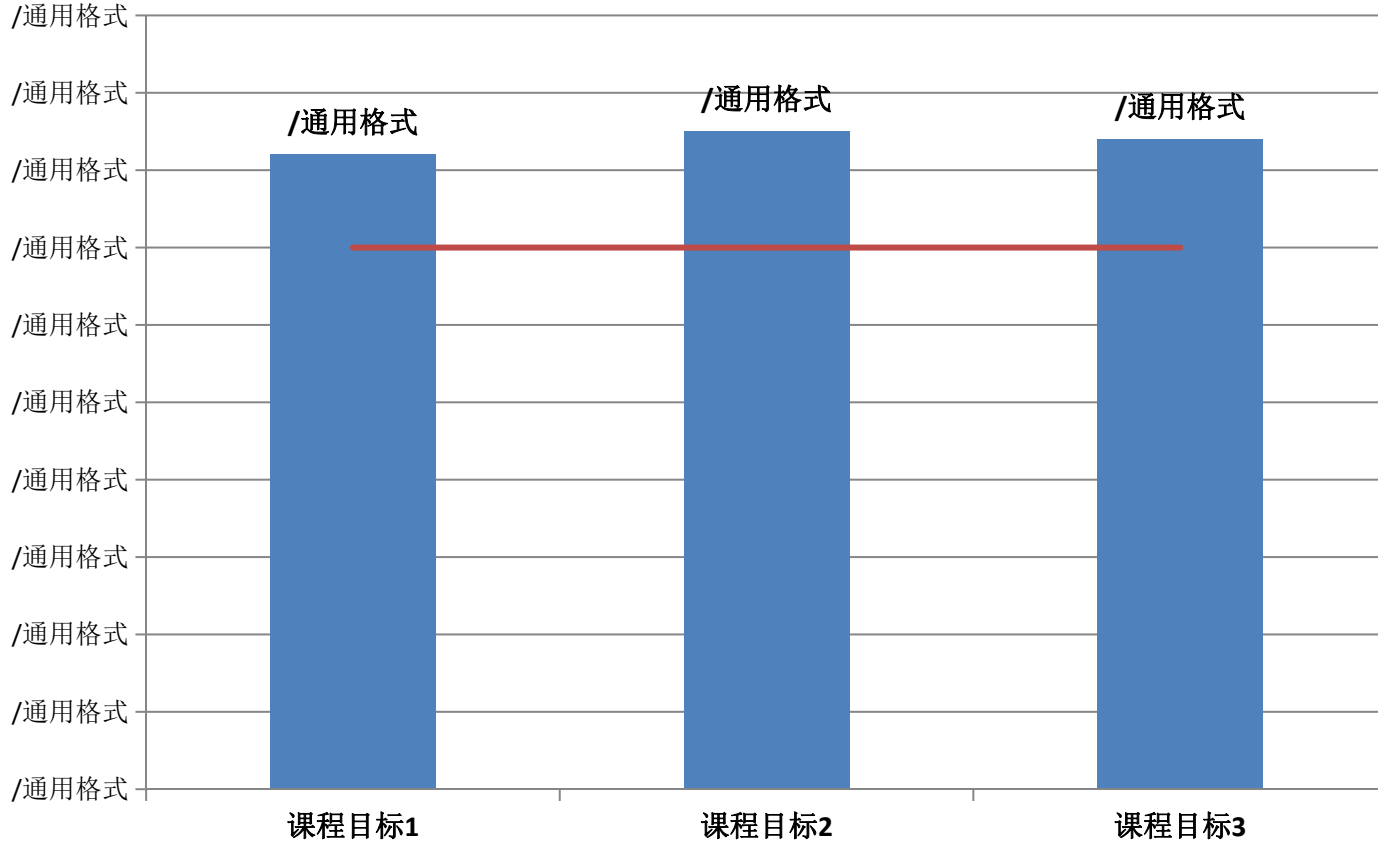
【1. 根据课程目标制作调查问卷，分为五档：完全实现、较好实现、基本实现、较差、很差；分别赋分：1、0.8、0.6、0.4、0.2；2. 教师评价指任课教师对课程目标是否实现的主观评价，如有多名任课教师，取最低值；3. 学生评价指学生对课程目标是否实现的主观评价，取学生样本的平均值。整体课程目标取课程分目标的最低值。】

2. 课程考核成绩评价结果

课程目标	评价依据	评价环节	权重	目标分值	实际平均分	目标达成评价
课程目标1		评定方式1	a%			
		评定方式2	b%			
		评定方式N	n%			
课程目标2		评定方式1	a%			
		评定方式2	b%			
		评定方式N	n%			
课程目标3		评定方式1	a%			
		评定方式2	b%			
		评定方式N	n%			
课程目标N		评定方式1	a%			
		评定方式2	b%			
		评定方式N	n%			
整体课程目标						

课程目标达成评价

达成值 期望值



六、课程总结与改进措施

1. 课程考核成绩评价分析

说明课程考核成绩及课程目标达成值是否达到期望值，分析课程目标是否实现，并提出存在问题及改进措施

2. 一致性评价分析

评价内容	一致性判断			存在问题及改进措施
	一 致	较一 致	不一 致	
学生评价结果与课程评价结果的对比分析				
教师自我评价与课程评价结果的对比分析				
学生评价结果与教师自我评价结果的对比分析				

3. 合理性评价分析

评价内容	合理性判断			存在问题及改进措施
	合理	较合理	不合理	
课程目标定位				
课程评价方式（包括考核方式、考核内容、评分标准、与课程目标的关联性）				
课程对毕业要求的支撑指标点和权重				

4. 个体评价分析

根据学生成绩分布，针对成绩靠后、需要帮助的学生，分析原因，改进教学方法，并在后续教学中予以帮扶。

5. 课程贡献度分析

基于课程支撑关系权重，分析本课程达成情况对毕业要去达成的影响以及对毕业要求达成的贡献值