

把握需求提升县级教师培训实效

——基于全国30个省份近万名教师的调查分析

李新翠

调查

随着我国三级教师教育体系转型为两级教师教育体系,县级教师培训机构的功能也从学历补偿提升走向适应基础教育新课程改革。

自2002年《教育部关于加强县级教师培训机构建设的指导意见》发布以来,县级教师培训机构的定位不断清晰,作用不断加强。特别是《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》颁布以来,国家持续重视教师培训工作,加大教师培训投入,改革教师培训模式,提升教师培训质量。

县级教师培训机构进入快速发展期已有16年,应从投入转向输出阶段,而培训实效恰是其专业能力的终极体现。为此,本研究通过网络在线调查的方式,对全国30个省份(西藏自治区未收集到数据)的9911名教师进行问卷调查,其中东部地区教师4654人,占47.0%,中部地区教师2417人,占24.4%,西部地区教师2840人,占28.7%;按城乡划分,城市教师2678人,占27.0%,县镇教师4790人,占48.3%,乡村教师2443人,占24.6%;按学段划分,幼儿园教师725人,占7.32%,小学教师5152人,占51.98%,初中教师2824人,占28.49%,高中教师1210人,占12.21%。此外,笔者对不同地区的10家县级教师培训机构负责人和部分教师进行了深度访谈,考察县级教师培训现状及问题,并据此提出改进和提升县级教师培训质量的对策建议。

1 近八成教师认为县级教师培训内容实用性较强

本调研从量和质两方面考察县级教师培训的总体状况。量主要由县级教师培训项目的数量来反映,质则从县级教师培训的课程体系、培训内容、培训模式和培训效果等方面来考察。具体结果如下:

1. 过半数的教师认为县级教师培训活动数量较多

就教师培训活动的数量而言,分别有12.0%和39.7%的教师认为县级教师培训活动非常多和比较多,31.7%的教师认为一般,分别有10.7%和5.9%的教师认为县级教师培训活动比较少和非常少。

2. 近八成教师认为县级教师培训内容实用性较强

调查显示,51.3%的教师表示所在县级教师培训机构自主研发了培训课程体系,48.7%的教师表示所在机构没有自主研发课程体系。

就培训内容的系统性而言,14.7%的教师选择非常系统化,59.8%的教师选择有一定体系,9.6%的教师选择没有规律,11.8%的教师选择随机安排,4.1%的教师选择非常碎片化。

2 县级教师培训存在区域、城乡、学段、教龄和职称差异

从县级教师培训数量、内容和效果三个方面考察其在东中西部、城乡、学段、教龄和职称之间的差异,发现县级教师培训存在以下问题:

1. 东部地区县级教师培训明显好于中部和西部地区

数据显示,县级教师培训在培训数量、内容和效果三个方面均存在显著的东中西差异,且均有东部最高、中部次之、西部最低的趋势特征。

2. 对低学段教师的培训总体好于对高学段教师的培训

统计表明,县级教师培训在培训数量、内容和效果三个方面均存在显著的学段差异。随着学段的升高,县级教师培训数量、内容和效果呈现出普遍下降的趋势,这说明对低学段教师培训的力度和效果好于高学段。在对县级教师培训机构的个案研究中,笔者发现,幼儿园、小学和初中阶段教师数量明显多于高中阶段教师数量。因此,县级教师培训机构对低学段教师的培训能力要强于高学段教师。

3. 县级教师培训存在明显的县镇塌陷特征

数据表明,在培训数量、内容和效果三个方面,县级教师培训均存在显著的城乡差异,呈现出县镇塌陷的趋势,即城区最高、乡村次之、县镇最低。这一结果的出现可能与近几年各级政府高度重视乡村教师队伍建设有关。《乡村教师支持计划

就培训内容的实用性而言,32.5%的教师选择能够引领教师发展,47.3%的教师选择能够满足自身需求,9.5%的教师选择无关痛痒,4.9%的教师选择零散陈旧,5.7%的教师选择脱离教学实际。

3. 公开课、研究课指导等方式最受一线教师欢迎

数据显示,33.9%的教师认为公开课、研究课指导是县级教师培训最有效的方式,27.5%的教师选择了教师集中培训,14.5%选择教研员听评课,8.2%选择校本教研指导,6.1%选择课题研究指导,5.9%选择连片教研,2.4%选择干部培训,1.5%选择论文写作指导。由此可见,公开课、研究课指导这种更加贴近一线教师实践的培训方式是最受欢迎的。

4. 超六成教师认为县级教师培训效果较好

就县级教师培训的效果而言,17.5%的教师选择非常好,45.3%的教师选择比较好,31.1%的教师选择一般,3.7%的教师选择比较差,2.4%的教师选择非常差。县级教师培训效果还需逐步提升。

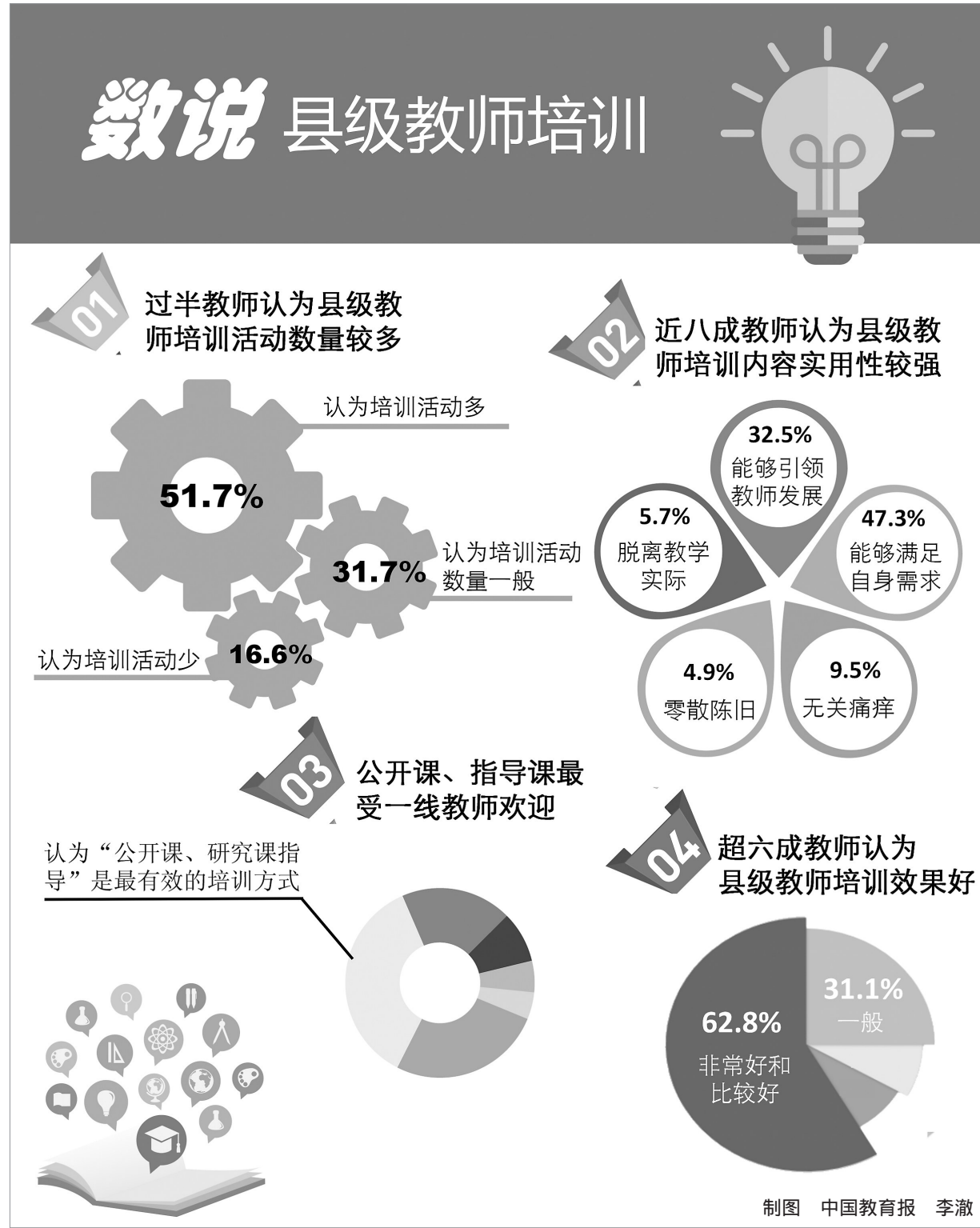
(2015—2020年)》提出组合拳式的战略举措,旨在全方位提升乡村教师队伍建设,相比之下,县镇教师得到的政府投入和培训支持较少。

4. 县级教师培训中,中级发展阶段教师培训效果最差

数据显示,县级教师培训在培训数量、内容和效果三个方面均存在显著的教龄差异,5年以下教龄教师和16年以上教龄教师对县级教师培训的评价明显高于5—15年教龄的教师。

此外,显著的职称差异也同时存在,未评职称教师和高级及以上职称教师对县级教师培训的评价显著高于三级教师、二级教师和一级教师。

进一步的访谈能够解释这一现象。初级发展阶段教师对县级教师培训评价较高,是因为他们刚刚走上教师岗位不久,缺乏一些基础性的教育教学方法、班级管理方法、师生沟通方法等,县级教师培训恰恰能满足这一需要。而高级发展阶段教师的评价相对较高,可能是因为他们中的很大一部分人已经成为县级教师培训的培训者。中级发展阶段教师已经积累了一定的实践经验,在教育教学常规工作上游刃有余,需要更高层次的引领和支持,而县级教师培训机构的高位引领还存在很大的改进空间,访谈中有教师特别提到,希望县级教师培训能够提供更多专家引领和名师引领机会。



3 提升县级教师培训实效的对策建议

在新时代教师队伍建设的总体目标的引领下,县级教师培训机构应该从投入转向输出,切实发挥县级教师培训在整个教师培训体系中的作用,从把握教师培训需求,构建分层、分类、体系化的教师培训课程,创建教师学习共同体式的培训模式等多个方面提升培训实效。

1. 建立健全县级教师发展数据库,把握教师培训需求是提升县级教师培训实效的战略起点

调研结果显示,县级教师培训的数量、内容、模式和效果等方面均存在可提升空间,同时,县级教师培训对不同学段、不同发展阶段及城乡教师的实效性存在显著差异。这些情况说明,县级教师培训没有系统把握县域内教师培训的总体需求和个性化需求,存在一刀切的情况。

把握教师需求对于做好培训工作至关重要,是提高教师培训实效的首要环节,兼具系统性和复杂性。为此,应充分利用现代信息技术,顺应教育管理信息化的要求和趋势,建立健全县域教师发展数据库。这一数据库应涵盖县域内所有学段教师,指标包括显性和隐性两大类。其中,显性指标主要包括教师的学历、专业、任教学段、学科、教龄,参加培训数量、级别、类型等;隐性指标包括所有教师的专业理念、专业知识、专业能力等。目前,教育部已经颁布了语文、数学和化学学科教师培训课程标准,后续还会颁布其他学科、师德修养、班级管理、学习与发展等教师培训课程标准,每个标准中都有教师发展水平诊断工具,县级教师培训机构应充分利用这一资源,监测县域内教师在师德修养、各个学科、班级管理、学习与发展等方面的水平,以便更好地把握县级教师培训的需求。

2. 建立健全培训课程体系,为所有教师提供适合的培训是提升县级教师培训实效的重中之重

调研数据显示,仅有51.6%的教师表示所在县级教师培训机构自主研发了课程体系,县级教师培训的内容在体系化和实用性方面不够理想,对不同学段、不同发展阶段

教师的培训效果存在显著差异,这些现象均表明县级教师培训课程体系不够健全,即没有建立起体系化、层次化的培训课程。

3. 构建教师学习共同体,使教师成为学习主体是提升县级教师培训实效的有效路径

对教师的进一步访谈显示,教师普遍关注培训模式的改进和创新,反对当前这种被视为“改进对象”的培训模式。这种模式更多将教师视为“白板”,忽视了教师已有的知识基础和实践经验。因此,在系统把握教师培训需求的基础上,设计系统化、层次化的培训课程后,以怎样的路径和模式将这些培训课程呈现给教师,是决定培训效果的关键要素。培训模式能够做到以参训教师为中心和主体,使参训教师能够通过一定的内容学习、一定的活动方式,实现对教师职业、教育事业的深刻理解和把握,不断提升教育教学水平,激励自身投身教育改革发展。

鉴于在整个教师培训体系中的地位及特点,县级教师培训应该着眼于持续性、跟踪性的培训模式构建,克服已有教师培训“走过场”的弊端,使教师真正成为学习的主体。而具有方向性、平等性、主体性、实践性和反思性的教师学习共同体应该成为县级教师培训的主流模式。构建县级教师培训管理者、课程开发者、实际培训者和教师多位一体的学习共同体,使教师成为学习的主人,通过问题导向和目标导向的双重驱动机制,使多样化的学习共同体成为教师发展有力、有效和有用的支撑,切实提高县级教师培训的实效。

(作者系中国教育科学研究院教师发展研究所副研究员。本文为中国教育科学研究院2015年度基本科研业务费专项基金院级“青年项目”区域教师发展支持体系现状及趋势研究(课题批准号GYD2016004))

调查者说

县级教师培训需适应多样化需求

李新翠

教师专业发展既不是完全外控式的发展,也不是完全自主式的发展,而是外在专业支持与自主努力共同作用的结果。

教师工作是一项情境性极强的工作,越是贴近教师教学一线实际的专业发展活动,越能满足教师的现实需求;教师工作是一项实践性突出的工作,越是在教师日常工作场景中发生的专业发展活动,越能尽快转换为教师的教育教学技能并帮助其改进教育教学行为;教师发展是一个持续的过程,越是具有持续性的专业发展活动,越能有效促进教师成长。在涵盖国家、省级、市级、县级的教师发展支持体系中,有且只有县级教师发展支持体系同时具备上述三个特征。因此,县级教师培训责任重大。

在以往研究中,笔者接触过很多县级教师培训机构的负责人和相关培训者,了解到县级教师培训机构的现状:有的机构站在改革前沿,不断创新管理模式和培训机制,设立体系化、多元化的培训项目,为不同学段、不同学科、不同岗位、不同发展阶段的教师发展提供有力的专业支撑;有的机构则为他人做嫁衣,主要工作是承担各类国培计划、省级培训项目的具体组织管理工作,没有任何自主项目;还有的培训机构名存实亡。

为此,本研究通过问卷调查和实地访谈的方法,考察我国县级教师培训的总体状况。调研发现,县级教师培训机构培训能力有待加强,培训存在诸多问题的根本原因在于课程体系不健全,如培训的体系化和多样性不够,对不同学段和不同发展阶段教师的培训效果不同等。

进一步的个案访谈也发现,一线教师比较关注县级教师培训的多样性,如有的教师提到,希望能组织不同方面的培训,满足教育教学工作的各方面需求,如对于新教师而言,更需要关于如何上好课、如何站稳讲台、如何管好班级等具体技能和策略,有的教师则提到,有一定工作经验和实践积累的教师,需要专家引领式的课程,让他们能够在专家的指导和引领下,总结、反思、提炼自己鲜活的经验,这些提法都反映出县级教师培训不够多样化、比较单一的现状。有的教师则提到,希望组织一些具体的班级管理或师生沟通方面的培训,我所带的学生很多都是留守儿童,他们不仅需要学习上的帮助和指导,更需要心理上的支持,只有满足了他们的这些需求,才能更好地激发出他们学习与发展的兴趣,还有的教师提到,现在学校都比较重视科研,那么教师究竟如何做研究,教师应该研究哪些问题、采用哪些方法去研究,研究的结果如何体现,等等,需要一些案例式、手把手的培训,这些提法关注的是县级教师培训的多样性和课程的体系化。

为此,县级教师培训机构亟待建立健全教师培训课程体系,在模块上要涵盖师德修养、班级管理、学科教学和职业发展四个基本方面,在层次上要分别适应初任教师、成熟教师、骨干教师和专家型教师等不同发展阶段教师的需求。一是体现整体化原则,要面向区域内所有学段、所有学科、所有岗位、所有学校的教师组织培训;二是体现多样化原则,统筹教师的整体发展,组织能够促进教师发展不同方面的培训;三是体现层次化原则,把握不同发展阶段教师的立体化需求。

政策链接

▶2011年,《教育部关于大力加强中小学教师培训工作的意见》提出,完善培训制度,增强培训针对性和实效性,充分发挥县级教师培训机构的支撑作用。

▶2012年印发的《国务院关于全面加强教师队伍建设的意见》,要求推动各地结合实际,规范建设县域教师发展平台。

▶2013年,《教育部关于深化中小学教师培训模式改革全面提升培训质量的指导意见》指出,各地要依托现有资源,加快推进县级教师培训机构与教研、科研和电教等部门的整合,建设县级教师发展中心,发挥其在全员培训的规划设计、组织实施和服务指导等方面的功能。

▶2015年,国务院办公厅印发《乡村教师支持计划(2015—2020年)》,提出整合高等学校、县级教师发展中心和中小学优质资源,建立乡村教师校长专业发展支持服务体系。

▶2018年,《中共中央国务院关于全面加强新时代教师队伍建设的意见》在目标任务中的第一条即提出,教师培养培训体系基本健全,在全面提高中小学教师质量中提出,建立健全地方教师发展机构和专业培训队伍,逐步推进县级教师发展机构建设和改革。