

不同年龄段教师培训需求调查及培训策略研究

赖长春^{1,2}

(1.四川省教育科学研究院教育评估监测研究所,2.四川省基础教育监测评估中心,四川成都 610225)

摘要: 培训需求分析是增强培训针对性、确保按需施训的基本前提。四川省一项有 22.56 万中小学教师参与的调查发现,不同年龄段教师在培训内容、培训专家、培训方式方法等方面有共同的需求,但也存在差异。总体上看,对专业能力的培训需求随着年龄的增长而下降,对专业理念和专业知识的需求随着年龄的增长而增长。影响不同年龄段教师培训需求的因素,一是教师专业成长的阶段特征,二是教学的实践特征和社会期望。

关键词: 培训需求;阶段特征;差异性;社会期望;共同性

中图分类号:G625.1,G40-58.1 文献标识码:A 文章编号:2095-3380(2018)04-0054-05

Investigation on Training Needs and Training Strategy of Teachers in Different Ages

Lai Changchun^{1,2}

(1. Institute of Assessment and Evaluation Research, Sichuan Academy of Education Sciences,
2. Sichuan Assessment and Evaluation Center of Basic Education, Chengdu, Sichuan 610225)

Abstract: The assessment of training needs is necessary to enhance the specificity of training and implement training required. A survey of 225 600 teachers from primary schools and middle schools in Sichuan Province found that they have similar requirement in training contents, training experts, training methods, etc. But there were also differences. On the whole, the demand for training professional capabilities declines with age increasing; the demands for professional ideas and professional knowledge grow with age increasing. There are two factors that affect the teacher training needs: one is the stage characteristics of teachers' professional development, and the other is the practical characteristics and social desirability of teaching.

Keywords: Training needs; Stage characteristics; Variations; Social desirability; Commonality

“培训需求分析是培训系统中不可或缺的重要组成部分,是最为关键的一个环节,它既是确定培训目标、设计培训课程和实施方案的前提,又是进行培训效果评估的基础。”^[1]为科学诊断教师培训需求,四川省组织了一次大规模的教师培训现状调查。该调查围绕当前教师培训的评价、培训面临的困难与问题、培

训期望与建议三方面展开,参加调查的有效人数达 22.56 万,其中,30 岁以下教师 4.59 万,30-40 岁教师 7.51 万,40-50 岁教师 7.18 万,50 岁以上教师 3.28 万,分别占参加调查人数的 20.35%、33.29%、31.82%、14.54%。通过调查,基本摸清了当前教师培训存在的主要问题,掌握了不同年龄段教师的培训需求。

一、当前教师培训存在的主要问题

教师培训是加强教师队伍建设的重要环节,是推进素质教育,促进教育公平,提高教育质量的重要保证。^[2]我国十分重视教师培训工作,据统计,仅2010至2015年的“国培计划”就培训教师700多万人次。^[3]各省自主开展的省培等其他培训项目,参培教师人数更多。然而,“不少培训在一定程度上促进了教师的观念更新,但对教师教育行为转变和个人绩效提升的影响却十分有限”。^[4]“教师培训的效果和质量以参训学员评价为第一标准”,^[5]本次调查数据显示,只有32.3%的教师反映培训对其“帮助很大”,65.1%的教师认为培训“效果一般”“没什么帮助”。究其原因,主要有以下三个方面。

1. 培训内容针对性不强

培训内容是培训质量的载体,没有合适的培训内容,就没有高质量的培训。当前,教师培训内容不切实际、针对性不强的问题较为严重。调查中,51.9%的教师反映培训内容“重理论轻实际”“缺乏针对性”。一是教师急需的教育教学研究技能得不到充分反映,如教学方法的研究、学生学习方法的指导等;二是教学中长期存在的突出问题在培训中得不到有效反馈,如无法激发不同层次学生学习兴趣的问题;三是针对教师困惑的解决策略过于泛化,表现为“三多三少”,即“理论多,实操少;理想多,实践少;倡导多,运用少”。实践需要与培训内容错位导致教师“揣着希望来,带着失望归”,久而久之,一些学校甚至出现了“应付(上级)检查的培训专业户”。

2. 培训方式方法单一

好的培训内容需要好的培训方式方法来传递,不恰当的培训方式方法会影响培训质量。调查发现,教师培训中普遍存在方式方法单一,且教师喜欢的培训方式方法与培训专家实际采取的方式方法不一致,“(教师)不喜欢的安排多,喜欢的安排少”。比如,只有27.9%和15.7%的教师喜欢的“专家讲座”和“网络学习”,实际培训中运用了55.5%和37.2%;分别有43.74%、35.63%、12.3%教师喜欢的“案例分析”“实践指导”与“跟岗学习”,实际中却分别只安排了25.99%、17.56%、5.7%(表1)。

3. 组织管理灵活性不够

恰当的组织管理方式是缓解参培教师工学矛盾、提高培训有效性的重要保障。调查发现,培训统一时

表1 教师希望采用与实际采用的培训方式方法对比表

方式方法	希望的比例	实际的比例	卡方检验
观课议课	58.42%	68.69%	$R^2=5\ 135.53, p<0.01$
专家讲座	27.85%	55.45%	$R^2=35\ 350.40, p<0.01$
课题研究	21.22%	25.51%	$R^2=1\ 159.19, p<0.01$
案例分析	43.74%	25.99%	$R^2=15\ 646.77, p<0.01$
经验交流	43.45%	42.84%	$R^2=17.11, p<0.01$
实践指导	35.63%	17.56%	$R^2=18\ 863.52, p<0.01$
网络学习	15.66%	37.17%	$R^2=26\ 845.59, p<0.01$
跟岗学习	12.32%	5.74%	$R^2=5\ 944.26, p<0.01$

间、统一地点、统一内容、统一方式的做法严重影响了教师参与积极性和培训效果。25.5%的教师反映缺乏参加培训的动力;由于培训时间地点过于统一,56.2%的教师反映工学矛盾突出,“工作任务繁重没有时间参加培训”;由于培训内容过分统一,不分学科、不分年段、不分年龄,“搞大杂烩”,30.7%的教师认为培训实际意义不大;此外,中小学教师对统一安排的网络研修认同度较低,一些教师坦言,“网络研修一般都流于形式,要么是请人‘代修’,要么是把电脑打开,自己做其他事情,让电脑‘自修’”。

二、不同年龄段教师培训需求分析

不同年龄段教师在“培训什么”“谁来培训”“怎么培训”,即培训内容、培训专家、培训方式等方面有共同愿望,更有显著差异。

1. 培训内容的需求差异

总体上看,中小学教师认为培训中最应强化的是专业能力,其次是专业知识,再次是专业理念,最后是师德师风以及其他。但不同年龄段教师对以上四方面的培训需求程度存在显著差异。

在专业理念培训需求方面,总体上看,需求程度随年龄增长而增长,同时呈现“两头弱、中间强”的特点,即30岁以下和50岁以上教师需求相对较弱,而30-40岁和40-50岁的教师需求相对较强,其中,40-50岁教师对专业理念培训的需求最强。在专业知识培训需求方面,年龄越大,需求越大,而在专业能力培训方面刚好相反,年龄越大,需求越弱。在师德师风培训需求方面,呈现出“两头强、中间弱”的特点,其中,需求最大的50岁以上教师,最弱的是30-40岁的教师。各年龄段教师在上述四方面的培训需求程度差异情

况如表2所示。

表2 不同年龄段教师培训内容需求差异比较

年龄组	30岁以下	30—40岁	40—50岁	50岁以上	卡方检验
专业理念	14.30%	16.20%	17.40%	16.50%	$\chi^2=199.64, p<0.01$
专业知识	17.90%	18.60%	18.00%	21.00%	$\chi^2=156.70, p<0.01$
专业能力	49.70%	49.60%	47.10%	41.00%	$\chi^2=782.15, p<0.01$
师德师风	15.10%	11.50%	13.10%	16.90%	$\chi^2=691.26, p<0.01$

在各维度内,不同年龄段教师的需求程度仍然存在显著差异。比如,在专业知识方面,总体上看,教师对课标、教材的理解与把握方面的知识、教育学心理学方面的知识、教学方法和技术方面的知识的关注与渴求程度,随着年龄的增长而降低,对学科前沿知识、课程开发与设计方面的知识的关注与渴求程度随着年龄的增长而提高,但50岁以后又开始回落,甚至在对学科前沿知识的关注与渴求程度方面,比30岁以下的教师还低。在教学能力方面,随着年龄的增长,教师教学实践越来越丰富,相应的能力和素质日渐增强,因此,对教学领导能力、教育科研和论文撰写能力、课堂教学过程的组织与监控能力、设计教学模式和实施教学方案的能力等的培训需求逐渐减弱,但对多媒体和信息网络应用能力的培训需求会逐渐增强。比如,认同最应强化教育科研和论文撰写能力培训的教师,30岁以下的有44.41%,而50岁以上的下降为26.74%;认同最应强化多媒体信息网络应用能力培训的教师,30岁以下的有31.8%,而50岁以上的上升到62.2%。

2. 培训专家的需求差异

数据显示,75.3%的教师认为,一线优秀学科教师的培训授课对自己帮助最大,其次是高校专家教授、教科研人员、教材编写者,最后是教育行政部门领导和中小学校长。但不同年龄段教师对培训授课教师的欢迎程度仍然存在差异。相对而言,30岁以下的教师和50岁以上的教师对高校专家教授、教研员、教育行政部门领导和中小学校长的欢迎程度要高于30—50岁的教师,而30—50岁的教师对一线优秀学科教师的欢迎程度要略高于30岁以下的教师和50岁以上的教师;对教材编写者的欢迎程度,年龄越大,欢迎程度越高。

调研发现,教师普遍反映,实践为主理论为辅的专家对自己帮助最大,其次是实践型专家,再次是理论为主实践为辅的专家,纯理论型专家对教师帮助最

小。不同年龄段教师对理论型导向和实践导向的授课教师的欢迎程度存在差异。30岁以下的教师和50岁以上的教师对理论型专家或理论为主实践为辅的专家认可程度略高于30—50岁的教师;对实践型专家的认同程度,年龄越大,认可度越高;对实践为主理论为辅的专家认同程度,年龄越大,认可度越低。具体如表3。

表3 不同年龄段教师对不同类型培训专家的认同程度比较

年龄组	对不同专家的认同程度				
	理论型	实践型	理论为主 实践为辅	实践为主 理论为辅	总计
30岁以下	2.3%	22.8%	7.7%	67.2%	100.0%
30—40岁	1.8%	26.6%	7.0%	64.6%	100.0%
40—50岁	1.9%	29.2%	7.1%	61.8%	100.0%
50岁以上	2.8%	33.5%	9.3%	54.4%	100.0%

3. 培训方式的需求差异

教师反映,参加学习收获较多的培训方式首先是集中面授,其次是集中面授与网络研修相结合的混合式培训,再次是网络培训与校本研修相结合的培训,最后是单纯的网络研修及其他方式。其中,最认同集中面授和集中面授与网络研修相结合的混合式培训的教师分别为33.2%、32.6%,而对单纯的网络研修认同的教师只有12.4%。不同年龄段教师在集中面授、网络研修、集中面授与网络研修相结合的混合式培训三种培训方式的需求上没有显著差异,在网络培训与校本研修相结合的培训需求上,年龄越大,需求程度越高,50岁以上的教师比30岁以下教师多出2.6个百分点。

在集中面授培训时,教师最喜欢的方式依次是实地考察、跟岗实践、专家讲座、小组讨论、自主研修,其比例分别为61.69%、43.07%、30.07%、27.92%、17.70%。在网络培训中,教师最喜欢的方式依次是QQ群交流、微信交流、网络视频会议、论坛交流、博客,其比例分别为50.61%、42.12%、35.16%、30.35%、10.81%。不同年龄段教师在以上培训方式的需求上存在一定差异。总体上看,30岁以下的教师和50岁以上的教师比30—50岁的教师更喜欢专家讲座和自主研修,而30—50岁的教师比30岁以下的教师和50岁以上的教师更喜欢实地考察;在跟岗实践方面,年龄越大,越不喜欢,50岁以上教师喜欢跟岗实践的比例,分别比40—50岁、30—40岁、30岁以下教师低8.21、14.64、16.34个百分点;同样,在博客这种网络研修形

式上,年龄越大,喜欢程度越低,30岁以下的教师喜欢博客的比例高出50岁以上教师4.86个百分点。

三、不同年龄段教师培训需求影响因素分析

影响不同年龄段教师培训需求的因素主要有两个方面,一是教师专业成长的阶段特征,二是教学的实践特性和社会期望。

1. 教师专业成长的阶段特征决定不同年龄段教师培训需求的差异性

我国学者在借鉴国内外学者有关教师成长规律的认识基础上,提出了教师成长四阶段说,即“新手教师—胜任型教师—骨干型教师—专家型教师”,^[6]对每一个阶段教师特点尤其是教学特征进行了归纳总结。不同年龄段教师具有不同的培训需求,正是教师专业成长的阶段特征的集中反映。比如,30岁以下的教师,主要是新手教师,他们刚刚从学校毕业进入职场,怀揣好好干一场的雄心壮志,期待大显身手。但是,当面临几十双眼睛齐刷刷地盯着自己的时候,迷茫伴随而生。怎样“站稳讲台上好课”、怎样“维持课堂纪律而又不失生气”、怎样“让自己的理想不被现实击得粉碎”,等等,使他们不知所措,所以急切想知道“怎么做”,至于“为什么要这么做”,那是其次的问题。因而,在培训中,需求最强烈的是解决“怎么做”的专业能力,而对于解决“为什么要这么做”的专业理念和专业知识的需求最弱;他们最喜欢能够示范“怎么做”的一线优秀学科教师、实践型教师,而不喜欢告诉他们“为什么要这么做”的理论型教师;在方式上,他们喜欢能够当面求教的集中面授,尤其是能够亲眼看“怎么做”的实地考察、跟岗实践,或者能够及时高效交流怎么做的QQ群交流、微信交流。

除了教师专业成长的群体性阶段特征外,教师个体的“发展变量群”也是影响培训需求的重要因素。发展变量群包括等级化职称变量(三级教师、二级教师、一级教师、高级教师、正高级教师)、层级化荣誉变量(骨干教师、学科带头人、特级教师、名师、教育家)、科层制职务变量(幼儿园班长、班主任、教研主任、教导主任、年级组长、学科组长、科研主任)。^[7]以50岁以上的教师为例。根据费斯勒的教师生涯循环理论(The Teacher Career Cycle),50岁以上的教师总体上处于稳定和停滞阶段,“当一天和尚撞一天钟”的心态较为普遍,逐步走向教师生涯低落阶段并过渡到生涯

退出阶段,处于接力棒交棒和眷恋的矛盾时期。这个年龄段的教师,没有追求更高学历的必要,高级(含正高级)职称的比例达到32.72%,是所有年龄段中比例最高的,省级骨干教师的比例达到2.06%,略低于40—50岁教师2.77%的比例,但是国家级骨干教师的比例是所有年龄段教师中最高的,达到0.16%;工作量总体上也是最轻的,行政职务也逐步移交到40—50岁年龄段的教师手中;教学实践经验也比较丰富,对多年形成的观念、模式等比较固化;因此,该群体容易出现两极分化,一部分走向专家型教师,走向卓越,一部分走向固化,因循守旧。总体上,他们对培训不再有过多的热情,尤其是在专业能力需求上,是四个年龄段教师中的最低的;但是,如有培训,他们会更加关注专业知识和教师群体的师德师风,因为他们知识老化较为突出,同时,他们更加清楚自己需要什么。在培训方式方面,他们不再热衷实地考察、跟岗实践,开始喜欢静下来聆听专家讲座或自主研修,希望对教育深层次问题开展自己的独立思考,同时希望通过现代信息技术予以广泛传播,然而,这也是该年龄段的短板。所以,50岁以上的教师对多媒体信息技术手段的了解和运用愿望强烈,在日新月异的现代信息技术面前,他们的无助感较强,感到特别需要学习。

2. 教学的实践特性和社会期望决定不同年龄段教师培训需求的共同性

教育的两大基本问题,一是“立什么德、树什么人”,即“培养什么人”;二是“怎么立德、怎么树人”,即“怎样培养人”。教学是实现立德树人目标,解决怎么培养人的主渠道,核心是“怎么做”,归根到底是实践问题。教学的实践特性决定了教师无论年龄大小,都会聚焦在实践上,因此,不同年龄段的教师有着共同的需求。一是在培训内容上,对提升专业能力的追求总体上超过专业理念和专业知识;二是在培训专家上,都期望实践型或者以实践为主理论为辅的培训专家;三是在培训方式方法上,最受欢迎的都是具有实践特性的方式,如观课议课、案例分析、实地考察、跟岗实践、小组讨论等。总之,“培训主要关注具体领域尤其是工作领域里的态度、知识和技能的建构,直接关注一个人有效工作、完成任务和克服困难的能力的培养,大多着重具体的实效”,^[8]教师培训概莫能外。

社会期望(social expectation)是社会或群体根据个体所处的社会地位及其所承担的社会角色所提出的希望或要求,它所反映的是社会公认的价值标准和

行为规范。^[9]社会期望有不同的层次,如国家的、政党的、学校的、班级的、家庭的以及伙伴的等等。在我国,对教师的社会期望主要体现在国家层面和社会层面。国家对教师的社会期望主要体现在《教育法》《教师法》《教师专业标准(试行)》等政策文本以及党和国家领导人的重要讲话中。比如,《教师专业标准》从专业理念与师德、专业知识、专业能力等方面分阶段对教师提出了明确的要求;2014年教师节,习近平总书记在同北京师范大学师生代表座谈时的讲话中提出了党和人民满意的好老师标准,即有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心。^[10]这既是党和国家对教师的最高要求,又是人民群众对教师期望的集中反映,这种期望会对教师个体构成一种社会压力,并成为个体的行为动机,进而转化为培训需求。因此,不管哪种年龄段的教师对以上内容都有共同的期许。

四、不同年龄段教师培训策略

综上所述,正如有的学者所指出的那样,“教师的专业确实表现出明显的阶段性,每个阶段都有其特殊性。因此,教师培训要根据教师专业不同阶段的特点确定培训目的、要求和内容,使其具有阶段性特点”。^[11]同时,对于承载社会期望和表现教学实践特性的培训内容,也应当持续关注并加强。因此,必须精准诊断不同年龄段教师培训需求,改进培训内容,改善培训方式,分层开展培训。具体如下。

1. 30岁以下教师的培训策略

30岁以下的教师,在培训内容方面,应以专业能力和师德师风为主,专业理念和专业知识为辅。在培训专家的安排上,应以一线优秀学科教师和实践为主理论为辅的主讲教师为主。在培训方式上,应以集中面授为主,其次是集中面授与网络研修相结合的混合式培训。其中,面授方式应多样化,除集中授课外,应多安排实地考察、跟岗实践;网络研修应以QQ群、微信交流为主。

2. 30-40岁教师的培训策略

30-40岁的教师,在培训内容方面,应适当减少专业能力和师德师风培训内容,增加专业理念和专业知识培训。培训专家仍然以一线优秀学科教师和实践为主理论为辅的主讲教师为主,同时适当增加实践型教师。在培训方式上,应增加实地考察的比例,降低跟岗实践、专家讲座、小组讨论、自主研修等方式的比例;网络研修应以微信交流为主。

3. 40-50岁教师的培训策略

40-50岁的教师,在培训内容方面,应进一步减少专业能力、专业知识培训,同时,进一步强化专业理念培训。在培训专家的安排上,仍然是以一线优秀学科教师为主,但比例应有所下降,同时增加实践型教师比例。在培训方式上,相对30-40岁的教师而言,应适当多采用专家讲座和自主研修方式,特别要重视和加强实际考察内容,继续减少跟岗实践、小组讨论等方式;网络研修尽量少用。

4. 50岁以上教师的培训策略

50岁以上教师,在培训内容上,应把专业知识和师德师风的培训放在首位,其次是专业理念,最后才是专业能力。在培训专家安排上,应以实践型教师为主,其次是一线优秀学科教师。在培训方式上,应以专家讲座和自主研修为主,尽量少安排实地考察和跟岗实践;如果安排网络研修,应主要采用网络视频会议形式。

参考文献

- [1] 赵德成,梁永正,朱玉玲.教师培训需求分析研究的回顾与思考[J].教育科学.2010(5):64-68.
- [2] 教育部关于大力加强中小学教师培训工作的意见(教师[2011]1号)[EB/OL].(2011-11-04).http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201101/t20110104_146073.html.
- [3] “国培计划”5年来培训教师700多万人次[EB/OL].人民网,(2015-09-07).<http://politics.people.com.cn/n/2015/0907/c70731-27552674.html>.
- [4] 赵德成,梁永正.培训需求分析:内涵、模式与推进[J].教师教育研究,2010(6):9-14.
- [5] 周家荣.中小学教师“国培计划”项目评估的框架[J].上海教育评估研究.2018(2):1-7.
- [6] 段作章,朱倩.基于教师成长规律的教师培养模式一体化建构[J].教育理论与实践.2008(3):39-42.
- [7] 朱旭东,宋萑.论教师培训的核心要素[J].教师教育研究,2013(3):1-8.
- [8] 鱼霞,毛亚庆.论有效的教师培训[J].教师教育研究.2004(1):14-19.
- [9] 车文博.当代西方心理学新词典[M].长春:吉林人民出版社,2001:321.
- [10] 习近平.做党和人民满意的好老师——同北京师范大学师生代表座谈时的讲话[N].人民日报,2014-09-10(02).
- [11] 傅树京.构建与教师专业发展阶段相适应的培训模式[J].教育理论与实践.2003(6):39-43.