

中小学教师培训状况的调查与分析

罗儒国

(武汉大学,湖北 武汉 430072)

摘要:采用问卷调查和个别访谈法,从培训需求、培训机会、培训效果、培训制度等维度对中小学教师培训状况进行了调查研究,结果表明:教师培训的实效性不强,在培训方式、培训内容、培训考核等方面仍存在着一些问题,教师培训效果满意度并不高,教师培训制度也有待加强和完善。因此,需进一步加大教师培训经费投入力度、加强各级各类教师培训机构建设,建立健全教师培训制度、加强教师培训工作的统筹管理,不断创新教师培训形式与方法、以满足教师个性化需求。

关键词:中小学教师;培训状况;培训效果;教学生活质量

中图分类号:G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5485(2011)12-0083-04

一、问题的提出

教师培训是促进教师专业发展、提高教育教学质量的有效路径。中共中央、国务院颁发的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》高度重视教师队伍建设,将其作为教育改革发展的主要保障措施,并提出了“严格教师资质,提升教师素质,努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍”^[1]的目标与任务。鉴于此,本研究从培训方式、培训需求、培训机会、培训效果、培训制度等维度,对我国中小学教师培训状况进行了调查与访谈,希冀为中小学教师培训工作的完善以及教师专业发展和教学生活质量提升创造条件。

二、研究对象与方法

1. 样本构成

本研究采用随机抽样的方式,以东、中、西部地区湖北、湖南、内蒙古、甘肃、江苏、浙江、广东7个省份的510所城乡中小学教师作为调查对象。本次调查共发放问卷2100份,回收问卷1593份,问卷回收率为75.85%,有效问卷1505份,问卷有效率为94.5%。

在1505份有效问卷中,从地区分布来看,东南地区264人,占17.5%;中部地区829人,占55.1%;西北地区412人,占27.4%。从城乡分布来看,城市教师842人,占55.9%;农村教师650人,占43.2%;缺失13人,占0.9%。从性别构成来看,男教师624人、女教师861人,分别占样本总数的41.5%、57.2%;缺失20人,占1.3%。从学段来看,小学教师615名,占40.9%;初中教师665名,占44.2%;高中教师203名,占13.5%;缺失22人,占1.5%。从职称构成来看,初级职称教师412人,占27.4%;中级职称教师772人,占51.3%;高级职称教师241人,占16%;其他55人,占3.7%;缺失25人,占1.7%。

2. 研究工具

本研究采用自编教师调查问卷和教师访谈提纲。教师调查问卷内容涉及教师培训需求与方式、培训机会、培训效果、培训制度等维度。教师访谈提纲的设计则围绕调查问卷的不同维度展开,以便进一步了解教师培训状况以及教师满意度情况。

3. 数据分析

本研究主要运用SPSS 17.0统计软件进行数据统计分析,所使用的统计方法能较好地满足研究需要,所得的统计结果能反映本研究所要了解的教师

①基金项目:教育部人文社会科学研究青年基金项目“中小学教师教学生活质量评价研究”(10YJC880085);国家社会科学基金“十一五”规划国家青年课题“新时期教师教学生活的理论与实践研究”(CAA080214)。

作者简介:罗儒国(1978-),男,湖南常德人,武汉大学教育科学学院副教授,博士,主要从事课程与教学论、教师教育研究。

培训状况。

三、结果与分析

1. 培训需求与方式

(1) 培训需求。在新一轮基础教育课程改革推进过程中, 通过各种形式的在职培训或自主学习, 中小学教师的专业素养有所提高。然而, 在学习型社会和信息化社会, 中小学教师也只有及时更新知识, 提高教育教学能力, 才能适应当代社会与教育实践提出的各种新要求。在教师访谈过程中, 不少教师表示希望能够有多一点的时间参加专业培训, 能够有多一点的机会观摩指导教师或其他优秀教师的课堂教学, 以丰富自己的知识结构, 提升实践能力。那么, 中小学教师希望通过培训提高哪方面的知识呢? 调查结果显示, 排在首位的是“实践能力与实践智慧”, 占样本数的 38.5%; 其次是“广博的文化知识”, 占样本数的 25.7%; 排在第三位的是“学科专业知识”, 占样本数的 21.1%; 再者就是“教育学、心理学理论知识”, 占样本数的 13.9%。

(2) 培训方式选取。为了更好地促进教师专业发展, 提高教师的专业素养, 目前中小学开展了多种形式的教师培训, 既有国家级教师培训, 也有省、市级教师培训; 还有学校层面的校本培训等。那么, 广大中小学教师希望通过哪种途径促进专业发展呢? 调查数据显示, 教师最希望的专业发展途径依次为“脱产学习与进修(33%)”、“请校外的专家指导和帮助(17.9%)”、“参加自上而下的教师培训(13.8%)”、“自主学习(13.2%)”、“校本教研和校本培训(11%)”、“参加科研活动(10%)”。

由此看来, 广大中小学教师都希望有机会脱产学习和进修, 以便更好地促进专业成长。然而, 现实并非如此。不少教师表示很少或几乎没有脱产学习的机会。某老师反映: “没有脱产学习的机会。因为你去学习了, 你的课没有人顶替。请人代课学校要承担额外的经济负担。我希望本市区多组织一些教研培训, 请那些特级教师和优秀教师讲讲教材和学科理论。”

表 1: 教师最希望的培训方式

选项	类别	人数(人)	百分比(%)
参加自上而下的教师培训		208	13.8
校本教研和校本培训		165	11.0
参加科研活动		151	10.0
请校外的专家指导和帮助		269	17.9
自主学习		198	13.2
脱产学习与进修		497	33.0
缺失		17	1.1

2. 培训机会

(1) 校外培训机会。从教师对自己过去一年里参加校外培训机会的满意度来看, 60.2%的教师感到“基本满意”或“非常满意”, 24.6%的教师表示“非常不满意”或“基本不满意”(见表 2)。从比较情况来看, 东南地区、中部地区和西北地区教师的“不满意率”依次为 32.3%、23.1%、23.1%, 东西部地区相差为 9.2 个百分点。城乡教师的“满意率”分别为 55.2%、67.1%, 农村教师“满意率”比城市教师“满意率”高出 11.9 个百分点。

表 2: 校外培训机会的满意度

选项	类别	人数(人)	百分比(%)
非常不满意		107	7.1
基本不满意		264	17.5
不确定		226	15.0
基本满意		633	42.1
非常满意		273	18.1
缺失		2	0.1

(2) 培训次数。调查数据表明, 在过去的一年里, 有 931 名教师表示参加过 1 至 4 次培训, 占样本数的 61.9%; 212 名教师参加过 5 至 8 次教师培训, 占样本数的 14.1%; 5.5% 的教师参加过 9 次以上的培训; 而有 274 名教师表示从来没有参加过校外教师培训。从比较情况来看, 不同地区教师参加校外培训情况有所差异。东南地区、中部地区、西北地区分别有 51%、60.5%、72.3% 的教师参加过 1 至 4 次培训, 但也有 26.9% 的中部地区教师反映从未参加过校外教师培训, 远高于东南地区(5.3%)、西北地区教师(9.2%)。就城乡教师而言, 7.9% 的城市教师表示从来没有参加过校外的培训, 而农村教师的比例则为 31.8%, 是城市教师的 4 倍(见表 3)。

表 3: 教师(在一年内)参加培训的次数

选项	类别	东南地区	中部地区	西北地区	城市教师	农村教师	合计
	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)
0次		14(5.3)	222(26.9)	38(9.2)	66(7.9%)	206(31.8)	274(18.2)
1-4次		134(51)	500(60.5)	297(72.3)	517(61.6)	405(62.5)	931(61.9)
5-8次		82(31.2)	68(8.2)	62(15.1)	184(21.9)	26(4.0)	212(14.1)
9次以上		33(12.5)	36(4.4)	14(3.4)	72(8.6)	11(1.7)	83(5.5)

造成教师培训机会不多、培训次数少的原因主要有二: 一是学校领导不太重视教师培训。通过教师访谈得知, 目前部分学校校长只管教师的使用, 不管教师的培养、培训和提高。即便是学校领导愿意教师参加在职培训或脱产学习, 但由于学校师资力量有限, 教师外出培训、学习势必影响教学工作的顺利开展, 所以学校也就不会经常性地派教师外出培训和学习。有教师这样说道, “校外教师培训多

中层领导参与,一线教师机会很少,得到培训的不上课,上课的得不到培训”。二是学校教师培训经费短缺。许多学校尤其是农村中小学校经费紧张,没有专项经费或额外经费支付教师培训,导致教师培训经费短缺。据国家教育督导团的抽样调查显示,59.3%的校长反映目前没有稳定的教师培训经费来源,不能满足教师专业发展的培训需求;65.7%的教师反映个人承担了半数以上的培训费用,个人负担过重。教师培训经费短缺,影响教师参加培训的积极性;还有25%的教师认为教师培训的内容不能满足他们的实际需要。^[2]另外,由于教师工资不高,他们不愿意也承担不起额外的培训费用。

3. 培训效果

(1) 校外培训效果评价。调查数据表明,58.6%的教师对校外培训效果表示“基本满意”或“非常满意”,而有21.2%的教师表示“非常不满意”或“基本不满意”(见表4)。从比较情况来看,东南地区、中部地区和西北地区教师的“满意率”依次为48.3%、61.8%、59.5%,东南地区比西北地区教师的“满意率”低13.5个百分点。另外,城乡教师的“满意率”分别为52.2%、67.4%,两者相差15.2个百分点。

表4:教师培训效果的满意度情况

选项	校外培训效果		校本培训效果	
	人数(人)	百分比(%)	人数(人)	百分比(%)
非常不满意	99	6.6	153	10.2
基本不满意	219	14.6	315	20.9
不确定	300	19.9	319	21.2
基本满意	678	45.0	589	39.1
非常满意	204	13.6	127	8.4
缺失	5	0.3	2	0.1

究其原因,主要是由于教师培训存在着培训效果差、培训过程走形式、考试走过场等问题,从而导致教师积极性和满意度不高。有一位老师坦言:“教师培训采取大会集中培训的方式,其效果只能说是双方完成任务,没有多大收获。不仅是学校的培训,还有区的培训,都基本无收获,照本宣科,理论枯燥,考试检查时互相传抄,给大家的印象是培训就是为了收钱。”

(2) 校本培训效果评价。调查结果显示,47.5%的教师对学校开展的校本教研、校本培训效果表示“非常满意”或“基本满意”,31.1%的教师表示“非常不满意”或“基本不满意”(见表4)。从不同地区比较来看,东南地区、中部地区和西北地区教师的“不满意率”分别为24.3%、34.7%、28.4%,中西部地区之间相差6.3个百分点。就城乡教师而言,城乡教师的“不满意率”分别为24.8%、39.4%,两者相差14.6个百分点。造成农村教师对校本培训不满意的可能

原因在于:农村学校生源逐年萎缩,学校班额不断减少,同学科教师的数量也在减少,因而难以形成有效研讨的氛围,或者根本无法、无人与之研讨,缺乏研讨平台。

4. 学校培训制度建设

调查数据表明,48.1%的教师对学校制定的教师培训制度或采取的相关措施感到“非常满意”或“基本满意”,30%的教师则表示“非常不满意”或“基本不满意”(见表5)。从比较情况来看,东南地区、中部地区和西北地区教师的“不满意率”分别为18.2%、35.7%、26%,中部地区比东南地区的不满意率高出17.5个百分点。此外,城市教师和农村教师的“不满意率”分别为21.4%、41.3%,农村教师比城市教师“不满意率”高出19.9个百分点。

表5:学校培训制度的满意度情况

选项	类别	人数(人)	百分比(%)
非常不满意		153	10.2
基本不满意		298	19.8
不确定		328	21.8
基本满意		593	39.4
非常满意		131	8.7
缺失		2	0.1

究其原因,一是教师对专业发展有着迫切的需要,期望值较高,二是教师专业发展制度建设中存在着形式化等方面问题。在访谈中,有老师这样说道:“教师专业发展的方案、计划、措施样样都有,但都是单位迎接检查用的,内容也是从网上搜寻、修改的。”还有一位老师说:“学校曾经提出年青教师、优秀教师、学科带头人上公开课,每周上示范课,但都没有实施。我经常上示范课,却被同行们笑‘我们可逃过一劫!’”

四、结论与建议

通过实证研究,我们可以得出以下主要结论:教师有着较高的培训需求与愿望,希望通过“脱产学习与进修”等方式促进专业发展,提升专业素养;由于工学矛盾依然突出、培训经费短缺、教学任务繁重,中小学教师离开工作岗位脱产学习的可能性和机会相对较小、甚至没有;中小学教师培训的实效性不强,在培训方式、培训内容、培训考核等方面仍然存在着一些问题,教师对培训效果并不是很满意,教师培训制度也有待加强和完善。针对中小学教师培训工作存在的问题,我们提出以下政策性建议:

1. 加大中小学教师培训经费的投入力度,加强各级各类教师培训机构建设

一是加大中小学教师培训经费的投入,为教师

培训提供经费支持。建立健全中小学教师培训经费保障机制,加强培训经费的统筹管理,将培训经费纳入财政预算,多渠道筹措教师培训经费,逐步建立政府、学校、教师个人培训经费合理分担机制;进一步加大免费培训教师的力度,从根本上解除教师培训费用不足问题,提高教师参与培训的积极性,从而实现“被动培训”向“主动培训”,“要我培训”向“我要培训”的转变。二是加强各级各类教师培训机构建设,通过整合培训资源形成合力,全方位提高中小学教师培训质量。以往承担中小学教师培训工作主要有师范大学、综合性大学、教育学院、市教师进修学校等机构,但往往是各自为政、培训项目分散,且实效性不高,难以满足中小学教师的个性化需求。因此,进一步加强中小学教师培训机构改革,加强组织管理、明确权责,切实提高培训质量;进一步整合市、县级教师培训机构,通过合并重组,解决教师培训机构力量不足、培训资源紧缺等问题,通过整合培训资源形成合力,实现教研与培训一体化,全面提高培训质量。

2.建立健全中小学教师培训制度,加强教师培训工作的统筹管理

一是建立健全中小学教师培训制度。完备的教师培训制度是确保教师培训工作实施的重要保障。目前,中小学教师尤其是农村教师的培训主要是被动式培训,他们往往是有培训任务才培训、有培训计划指标才培训、有培训经费才培训。因此,为了推动中小学教师培训工作的有效开展,需要加强中小学教师培训制度体系建设,如“全员培训制度”、“定期培训制度”、“定期交流制度”、“校本培训制度”、“自我培训制度”、“教师培训考评制度”等,从而使教师培训与交流制度化、规范化、常规化。此外,在建立教师培训制度时应从学校实际出发,从教师需要出发,制度内容的确立坚持科学性、实用性原则,使制定的教师培训制度做到“适用”、“管用”、“可用”、“好用”;进一步加强制度的执行与落实,坚持灵活性与原则性相统一原则。也就是说,在强调坚持执行制度的同时,要因时、因地、因人制宜,创造性地运用制度。二是增强管理者的责任意识,进一步完善校本培训制度。校本培训的有效开展需要引起学校管理者高度重视,对校本培训有着统一的正确认识,自觉履行校本培训的规划、组织、管理、评

价、奖惩等职责,并带头示范,营造浓厚的培训氛围,进一步完善校本培训制度体系,确保校本培训有序开展。校本培训制度建设维度是多方面的,主要涉及组织制度、考核制度、交流与合作制度等。譬如,制定切实可行的组织制度,可以保证校本培训有条不紊地进行;制定严格的考勤和考核制度,有助于对参训教师进行管理,从而使校本培训规范化、制度化。

3.创新教师培训形式与方法,满足教师的个性化需要

一方面,创新教师培训形式与方法,增强教师培训的实效性。我们要改变单一的、会议式教师集中培训模式,结合学校实际以及区域资源优势,不断创新教师培训模式和方法(如套餐制、菜单式培训模式),以满足不同地区、不同类型、不同成长历程教师的个性化需求,切实提高教师培训的针对性、实效性;加快“校校通工程”建设,充分发挥电教资源和网络优势,积极开发和利用优质远程网络教育资源,为中小学教师尤其是农村偏远地区教师的“远程培训”、“网络研修”、“自主学习”提供全方位、多层面、优质化的教育资源,构建不受时空限制的个性化、网络化研修平台。另一方面,丰富和发展多样化校本培训模式,满足教师专业发展的个性化需要。充分挖掘可供利用的教育资源,发挥学校自身优势,根据不同培训内容、针对培训对象的差异,坚持校内培训与校际协作相结合、集中培训和分散培训相结合、个人反思与团队研讨相结合等原则,借鉴和利用各类校本培训模式(如“专家引领”、“骨干教师教学辐射”、“合作互动”、“专题研讨”、“主题研究”、“课题研讨”、“自主发展式”、“案例教学”、“师徒结对”、“跨校交流”等),及时总结培训实践中的成功经验与不足,不断优化和创新教师培训模式,满足教师的个性化需要,促进教师专业自主发展。

参考文献:

- [1] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[M]. 北京:人民出版社,2010:51-55.
- [2] 国家教育督导团.国家教育督导报告2008(摘要)——关注义务教育教师[J].教育发展研究,2009,(1):1-5.

(责任编辑:赵晓梅;责任校对:杨 玉)