

# 乡村振兴背景下西藏乡村英语教师队伍建设及 培训现状与思考

拉巴其美 赵磊昭

(西藏大学 西藏自治区)

**摘要:** 乡村教育的发展是乡村振兴的关键一环,而乡村教师队伍的建设与发展则是关乎乡村教育质量和水平的重要内容。目前西藏乡村英语教育在教师队伍建设与教师培训方面存在诸多问题,这在一定程度上制约着西藏乡村英语教育振兴战略的推进。基于此,本研究旨在从乡村英语教师队伍建设、教师培训两个方面出发,分析和探讨西藏乡村英语教师队伍现状和改善策略。

**关键词:** 乡村振兴;乡村英语教师;队伍建设

## 1 问题提出

习近平总书记曾提出教育工作的薄弱环节和短板在农村,在边远。只有实现教育公平化,乡村教育振兴才能促进乡村振兴战略的深入推进。党的十九大提出,“实施乡村振兴战略,加快推进农业农村现代化,高度重视教育公平,推动城乡义务教育一体化发展”。在2018-2022年《乡村振兴战略规划》指出,“优先发展农村教育事业,努力造就一支素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍”。可见,乡村教师成为乡村教育振兴的关键。然而,在我国教育现代化进程中,乡村教育已然成为制约性的“短板”,而乡村教师的专业发展水平又是制约乡村教育发展的“短板”。<sup>[1]</sup>西藏乡村英语教师队伍的建设与发展更是如此。西藏地区乡村教师专业发展意识薄弱,学科带头人较少,西藏乡村的整体教育之后,西藏乡村地区英语教师队伍和专业发展应加快补齐“短板”,实现较高水平的建设和发展,从而

促进西藏乡村教育振兴。由此证明,探究西藏乡村英语教师队伍建设与培训发展状况、存在的问题、提升策略成为当务之急。

## 2 数据收集

本研究以西藏乡村英语教师作为研究对象,研究对象覆盖西藏自治区六市一区。研究以问卷调查为主要研究工具,问卷由教师基本信息和培训基本信息两个部分构成,分别对西藏乡村英语教师队伍建设和教师参培情况展开调查。通过乡村教师专项线下培训现场问卷和电子问卷两种形式进行发放,共收集问卷122份,剔除无效问卷20份,有效问卷102份,问卷有效率为83.6%。

## 3 西藏乡村英语教师队伍现状

为探究西藏乡村英语教师队伍现状,研究从性别、年龄、职称、教龄方面对西藏乡村英语教师队伍进行调查,结果如下:

表1 样本人口统计学变量

项目	类别	频率	占比%	项目	类别	频率	占比%
性别	男	22	21.6	英语水平	无	55	53.9
	女	80	78.4		公四	27	26.5
民族	汉族	14	13.7		公六	9	8.8
	藏族	84	82.4		专四	11	10.8
	其他	4	3.9	0篇	51	50.0	
年龄	21~30岁	63	61.8	发文量	1篇	27	26.5
	31~40岁	30	29.4		2篇	15	14.7
	41~50岁	9	8.8		3篇	7	6.9
职称	初级职称	66	64.7		学历	中专/高中	2
	中级职称	34	33.3	大专		25	24.5
	高级职称	2	2.0	本科		75	73.5
教龄	0~5年	53	52.0	硕士研究生		0	0.0
	11~15年	20	19.6	无	8	7.8	
	16~20年	5	4.9	资格证	英语	69	67.6
	20年以上	8	7.8		其他学科	25	24.5

性别比例合理,女教师多男教师少,基本符合英语学科特点。被调查教师中女性教师占比高达78.4%,男性教师占比远远低于女性教师,仅为21.6%。

从教师族别构成来看,藏族教师占比过高。被调查教师中汉族教师占比为13.7%,藏族教师人数比例达到82.4%,其他少数民族教师仅为3.9%。一方面,学校位于民族地区,相应民族教师人数自然相对较多;另一方面,西藏乡村地区生活、工作条件相对较差,汉族英语教师更倾向于选择发展较好的地区择业。民族地区教师队伍

族别构成同样影响教师队伍发展。

教师队伍年轻化特征明显,缺乏学科领头人和优秀教师。从年龄、教龄、职称来看,21~30岁教师占比61.8%,31~40岁教师占比29.4%,41~50岁教师占比8.8%,50岁以上教师0人;教龄为0~5年的教师比例达52.0%,6~10年教师占比15.7%,11~15年占比19.6%,教龄在16年以上的教师占12.7%;初级教师占比64.7%,中级教师占比33.3%,高级职称教师比例仅为2.0%。由此可见,西藏乡村英语教师队伍以青年教师为主,经验丰富、资历较高的优秀

教师极其短缺。青年教师有活力有热情,教学理念新颖,可以为乡村英语教学注入活力,但其教学经验不足,专业知识和能力尚待提高,教材教法灵活处理能力也较差。农村青年教师的专业成长关乎农村教师队伍的质量乃至整个农村义务教育阶段的教育质量。<sup>[9]</sup>因此西藏乡村英语青年教师专业发展十分迫切。

整体学历结构基本合理。在调查的乡村英语教师中,中专/高中学历教师占比2.0%,大专学历教师占比24.5%,本科学历教师比例为73.5%,拥有硕士及以上学历教师0人。可以看出,教师队伍以本科学历为主,大专学历以及中专学历较少且多为教龄较长的“老教师”所有,高学历教师奇缺。西藏乡村经济社会条件在不断发展,乡村英语教育事业同样应跟上发展节奏,而吸引高学历教育人才前来服务就是重要途径之一。

教师队伍不稳定。教师队伍的稳定是加强教师队伍建设、进而提升学生质量的前提。但是教师因为各种客观或者主观的原因存在一定的流动。<sup>[10]</sup>调查结果表明,仅在一所学校任教至今的教师比例为55.9%,有两所学校任教经历的教师比例为30.4%;任教经历为三所学校及以上的教师比例为13.7%,可以看出接近一半的教师经历校际之间的流动,这也从侧面反映出西藏乡村英语教师的不稳定性。这不仅加剧了农村学校师资短缺问题,影响了农村学校师资水平和学校的发展,还关系到农村孩子能否拥有公平的教育机会和权利。<sup>[11]</sup>

教师专业等级水平不高。无任何英语等级资格证书的教师比例为53.9%;拥有大学英语公共四级证书的教师人数达26.5%;通过大学英语六级考试的教师比例为8.8%;拥有英语专业四级证书的教师比例为10.8%;调查样本中,发现绝大部分教师仅取得大学英语四级、六级证书,获得英语专业四级、八级证书的教师很少。这在一定程度上说明西藏乡村英语教师专业基础知识较为薄弱。因此,西藏乡村英语教师专业基础知识水平和能力的发展和提高是摆在西藏乡村英语教师专业发展面前的一个大问题。

科研能力有待进一步加强。调查结果显示,从未发表过任何学术文章的教师比例达50%,发文量为1篇的教师比例为26.5%;2篇比例为14.7%;3篇比例为6.9%;4篇以上比例为2.0%。可以看出,西藏乡村英语教师科研水平不高,教师科研能力需继续加强。教师专业发展在某种意义上涉及教师转型发展的问题,即实现传统的教书匠型教师向教育家型或者研究创新型教师的转型发展。在这一转型发展中,教师的科研能力起着至关重要的作用。<sup>[12]</sup>乡村英语教师科研能力不高与教师结构密切相关。首先,乡村英语教师当中青年教师比例高,由于青年教师刚刚踏上工作岗位,工作和教学经验不足,又缺乏职称高、教龄长、科研能力较强老教师的传帮带,青年教师科研能力提升受阻。其次,青年教师科研方向摸索阶段,同时青年分配除教学之外工作,教师时间和精力有限。

#### 4 西藏乡村英语教师的培训现状及问题

西藏乡村英语教师培训的质量影响着乡村英语教师队伍的建设与发展。乡村教师是我国乡村教育事业的主要承担者,乡村教师培训是促进乡村教师专业成长、提高乡村教师素质、推进乡村学校教育改革的重要途径。<sup>[13]</sup>中小学英语教师培训工作需要立足于不同地区教师队伍的整体状况与实际需求,在培训政策、培训制度、培训机构布局和培训模式等方面,将多种创新因素融入到培训工作的改革之中,才能更好地谋求中小学英语教师培训改革的有效策略,促进中小学英语教师的可持续性专业发展。<sup>[14]</sup>

##### 4.1 培训效果与教师培训意愿

西藏乡村英语教师是否愿意参加相关培训以及针对西藏乡村英语教师展开的培训效果如何?回答这两个问题是进一步探讨和分析

英语教师参训理想、参训动机等的前题。为此,本文首先对西藏乡村英语教师的参训态度和培训效果展开调查。

当调查对象被问及“您对于参加培训的态度是”,37.3%的教师表示“非常愿意”,29.4%的教师表示“愿意”,30.4%的教师对于是否愿意参加培训持一般态度。这说明大部分调查对象对参加培训持积极态度,但部分教师参加培训的态度并不强烈。

根据调查结果,调查对象中认为培训效果“比较好”或“非常好”的教师比例为41.1%,而约60%的教师认为培训效果一般,甚至是“不太好”、“很差”。这表明教育行政部门、科研部门以及学校等组织的教师培训活动对与提高乡村英语教师专业教学知识水平与技能方面存在一定的问题,而培训效果往往受到培训类型、内容、形式、考核方式等多方面的影响。

综上,西藏乡村英语教师整体上具有较为积极的参训态度,教师希望通过培训来实现对自身专业、教学的提高,但同时应注意仍有相当数量的一部分教师的参训意愿并不强烈,其原因主要可以从教师自身和培训存在问题入手来进行分析。就培训效果而言,各级各部门组织的教师培训存在一些问题,表明培训在一定程度上无法满足教师参训需求,培训与教师参训需求之间的对接并不十分密切,培训效果还有较大提升空间。

##### 4.2 教师理想培训形式

表2 教师理想/现实培训形式调查

理想/现实培训	个案数 I	百分比 I	个案数 R	百分比 R	差值 (I-R)
讲授式	36	14.4%	52	16.7%	-2.3%
导师指导下	25	10.0%	28	9.0%	1.0%
专家讲座	34	13.6%	67	21.5%	-7.9%
专题研究	19	7.6%	22	7.1%	0.5%
同行交流	52	20.8%	45	14.5%	6.3%
参观考察	21	8.4%	21	6.8%	1.6%
观摩交流	39	15.6%	45	14.5%	1.1%
案例教学	24	9.6%	31	10.0%	-0.4%
总计	250	100.0%	311	100.0%	

上表为调查对象参训以来理想参训形式(I)与现实参训形式(R)的对比情况。由上表可知,教师理想参训形式主要为同行交流和观摩交流,教师认为培训效果一般的培训形式为专题讲座和参观考察;而现实中教师参训形式以专家讲座、讲授式培训为主,同行交流、观摩交流形式的培训也占一定比重,专题讲座、参观考察类型的培训最少。从培训的理想与现实差异情况来看,教师理想与现实参训形式整体差异并不大,但是专家讲座和同行交流这两种培训形式存在一定差异。专家讲座差值为-7.9%,代表现实中专家讲座类型的培训比重高于其在教师理想中的比重,说明现实中专家讲座培训比重过高。同行交流差值为6.3%,代表现实中同行交流类型的培训比重低于其在教师理想中的比重,说明现实中同行交流类型的培训比重较低。教师的专业知识不完全等同于书本知识,而是具有鲜明实践性知识的特点,教师大部分专业知识都需要通过反复进行的实践、观察、模仿、体验和反思等方式才能获得。<sup>[15]</sup>

西藏针对乡村英语教师展开的培训与教师理想培训形式整体相契合,未来应增加教师同行交流、观摩学习等类型的培训进一步提升理想培训与现实培训之间的契合度。

##### 4.3 教师参训动机

为进一步探究西藏乡村英语教师培训存在的问题,本文从参训者动机、培训类型、培训内容和形式、以及考核方式等方面展开调查,调查结果如下:

表3 教师培训状况统计

题项	个案数	百分比	个案百分比	
参培者动机	政策规定	20	12.8%	19.6%
	学历达标	13	8.3%	12.7%
	职称评聘	26	16.7%	25.5%
	自我提高	76	48.7%	74.5%
	跟上教育形势	21	13.5%	20.6%
培训类型	新任教师	45	20.7%	44.1%
	教师岗位	46	21.2%	45.1%
	骨干教师	47	21.7%	46.1%
	提高学历	22	10.1%	21.6%
	现代化教学	27	12.4%	26.5%
	新课程培训	30	13.8%	29.4%
考核方式	笔试	34	17.0%	33.3%
	实操	36	18.0%	35.3%
	出勤情况	60	30.0%	58.8%
	跟踪调查	33	16.5%	32.4%
	无考核	7	3.5%	6.9%
	现代信息技术	32	12.7%	31.4%
培训内容	教育理论	58	23.0%	56.9%
	教学技能	72	28.6%	70.6%
	科研方法	20	7.9%	19.6%
	学科知识	47	18.7%	46.1%
	管理技能	23	9.1%	22.5%
	现代信息技术	32	12.7%	31.4%

由上表可知,调查对象参加培训的主要动机为实现“自我提高”(74.5%),其他参培动机“职称评聘”(25.5%)、“跟上教育形式”(20.6%)、“政策规定”(19.6%)、“学历达标”(12.7%)比例不高。这表明乡村英语教师参加培训的主要目的是实现个人专业知识、教学等方面的提高,而政策规定、职称评聘、学历达标、或跟上教育形势并非教师参培的主要驱动力。这说明教师希望通过培训来提高和发展自身侧面反映出教师对于个人专业知识、教学技能等方面的不满足。

西藏针对乡村英语教师展开的培训,从类型、内容、学科知识三个方面,培训内容较少涉及科研方法、管理技能、现代信息技术知识;从考核方式来看,培训虽普遍存在考核方式,但大都以出勤情况作为主要考核评价标准,结业论文、笔试、实操等考核方式应用不多。乡村教师评价缺乏持续性和连贯性,往往培训结业证书拿到手就意味着培训的终结,而对培训实际效果“无人问津”,这也严重影响和制约着乡村教师的参训心态。<sup>[9]</sup>调查对象认为培训存在的问题主要为培训方式单一、工作和学习存在矛盾、培训针对性不强、培训教师自身参与意识强、积极性不高、培训内容重理论轻实践。

综上所述,西藏针对乡村英语教师所展开的培训在教师和培训两方面存在问题。一方面,乡村英语教师参培意识不强、积极性不高;工作教学和学习培训矛盾突出。另一方面,培训效果有待进一步加强;培训内容和方式较为单一,重理论轻实践;考核方式缺乏科学性规范性;培训针对性不强。

### 5 反思与建议

西藏乡村英语教师队伍建设和培训存在的问题受到乡村经济社会发展状况、英语学科在乡村学校课程体系中的地位、英语教师人才流失、相关体制机制缺失或不健全等多种因素的影响,提升西藏乡村英语教师队伍建设和相关培训质量可从以下几个方面着手。

(1)提升教师工资待遇,完善乡村生产生活条件,是西藏乡村英语教育发展的必由之路。基本实现教育现代化短板在乡村,而制约乡村教育发展的根本问题在教师,发展乡村教育的关键是要提高教师的经济待遇。长期以来,在我国农村,特别是偏远地区的乡村学校,由于办学条件差,往往既吸引不到又留不住优秀教师,致使

乡村学校教师队伍现状堪忧。<sup>[10]</sup>西藏乡村发展水平是决定乡村教育发展的根本原因,而西藏乡村在生活条件、工作环境、医疗交通基础设施等方面的问题严重制约着乡村学校英语教师队伍的发展与壮大。留不住优秀教师资源,教师队伍稳定性下降,严重影响了乡村英语教学水平。学校和相关政府应提升乡村教师工资待遇,出台有关激励优惠政策,不断完善乡村基础设施状况和人居环境,从而吸引更多优质师资资源向乡村地区流入;优先支持青年教师,关心乡村青年教师并在培训、职称评聘、表彰奖励等提供政策倾斜。

### (2)搭建培训组织者、学校、教师之间有效沟通桥梁

调查显示,针对乡村英语教师展开的培训面临着内容重理论轻实践、形式较为单一、针对性较差、培训效果一般等诸多问题,而培训组织者、学校、以及教师之间缺乏良好的沟通和交流。首先,培训组织者应当充分了解培训参与者的需求以及问题;进而,设计形式有效地解决方案,并搭建有针对性的培训平台;最后,培训结束后对培训效果展开跟踪调查和相关问题分析。培训参与者则应形成积极的参培态度,树立正确的参培动机,并结合自身实际情况选择适合自身的培训项目参加培训。学校则应充分发挥其纽带作用。及时获悉英语教师培训需求和动机,并向有关部门进行反馈,同时要了解培训项目内容和适合教师群体,准确无误地传达给教师并进行参训动员和督促。

### (3)完善教师培训相关体制机制

建立科学有效地培训考核、评估机制。培训考核是培训效果的直接体现,科学全面的考核方式是准确反应培训效果的必要保障。科学的考核方式应当全面评估参培教师在整个过程中的成长,通过贯穿全程的考试和小测来把握参培者对培训内容知识的掌握情况;以试讲、小组活动、模拟课堂等实操活动来了解教师对培训知识的理解和运用能力;以课程心得、培训论文的形式来反思参培教师自身、培训教师、以及培训的成就与不足;以跟踪调查来进一步分析培训效果。建立相关参培和科研激励规章制度。调查发现,因培训与课时冲突、工作压力大、参培机会少等原因,部分乡村英语教师参培意识不强,参培动机减弱。学校应形成一套课程与培训课时的折算体系,减轻教师既要培训又要同时保证教学的双重压力;制定培训和科研激励校级体制,激发英语教师参培和科研热情,引导校园英语教师在参培和科研上形成赶帮超的良性竞争环境。

### 参考文献:

- [1]刘星.乡村振兴战略背景下乡村教师的专业成长:根本属性、特殊性及其路径[J].教育理论与实践,2018,38(23):37-39.
- [2]刘胡权.我国农村青年教师问题研究综述[J].中国青年研究,2014(02):83-86.DOI:10.19633/j.cnki.11-2579/d.2014.02.015.
- [3]李恺,罗丹.农村中小学教师流动问题实证考察——基于工作价值观、职业认同与流动倾向间关系的分析[J].中国农村观察,2015(04):83-94.
- [4]柳燕.我国农村教师流失问题研究:回顾、反思与展望[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2021,34(03):60-66.
- [5]苗培周,宗健梅.农村小学教师专业发展现状调查研究[J].教育理论与实践,2017,37(05):35-38.
- [6]张媛媛,魏春梅.乡村教师培训存在的问题分析及对策思考[J].教师教育研究,2016,28(05):74-79.DOI:10.13445/j.cnki.t.e.r.2016.05.013.
- [7]郝瑜,孙二军.中小学英语教师培训现状探析:问题与对策[J].外语教学,2013,34(02):48-51.DOI:10.16362/j.cnki.cn61-1023/h.2013.02.002.
- [8]杨柳.试论教师实践智慧与教师专业发展[J].现代教育科学,2016(03):79-82+108.DOI:10.13980/j.cnki.xdjyxx.2016.03.018.
- [9]谭有模.民族地区农村教师培训的困境及探索[J].现代教育科学,2012(04):119-120+79.DOI:10.13980/j.cnki.xdjyxx.gjyj.2012.04.057.
- [10]范先佐.乡村教育发展的根本问题[J].华中师范大学学报(人文社会科学版),2015,54(05):146-154.