

农村地区小学教师在职培训实效性研究

刘江涛

重庆师范大学 401331

摘要: 小学教师的专业成长能够间接却有效地促进小学教育事业健康、稳步发展,因此小学教师队伍的素质尤为重要,而在职培训是小学教师专业成长的重要组成部分。本研究基于农村小学教师目前的在职培训现状以及参培小学教师的个人基本情况,对影响农村小学教师在职培训实效性的因素进行了梳理分析,并针对相应的问题提出了提高小学教师在职培训实效性的策略。本研究希望能够帮助到相关单位、机构完善培训内容,改进培训方式,科学选择培训师资,合理安排培训频率、时间等,以实现最大限度的提高培训实效性的目标,也希望为农村小学教师在职培训时自我学习、自我成长、自我完善提供一个参考,进而为农村小学教师职后成长带来切实帮助。

关键词: 农村地区;小学教师;在职培训;实效性

Study on the effectiveness of on-the-job training for primary school teachers in rural areas

Jiangtao Liu

Chongqing Normal University 401331

Abstract: The professional growth of primary school teachers can promote the healthy and steady development of primary school education indirectly and effectively. The quality of primary school teachers is vitally important, and on-the-job training is a significant part of the professional growth of primary school teachers. Based on the current situation of on-the-job training for rural primary school teachers and the basic personal situation of participating primary school teachers, this study sorted out and analyzed the factors affecting the effectiveness of on-the-job training for rural primary school teachers, and put forward strategies to improve the effectiveness of on-the-job training for primary school teachers in view of the corresponding problems. This study hopes to help improve the training content to the relevant units and institutions, improve its training methods, select training teachers of science, reasonable arrangement of training frequency, time, etc. In order to realize the goal of maximum improvement training effectiveness, and hope for the rural primary school teachers' in-service training self-learning, self-improvement, self-improvement to provide a reference, and then bring practical help to rural primary school teachers' post-service growth.

Keywords: rural area; primary school; on-the-job training; effectiveness

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》指出基础教育在农村地区需要重点发展,以确保农村地区的基础教育得到全面且优质的发展。近几年来,基础教育的改革与发展在我国越来越受重视,有学上已经基本不再是一个问题。因此目前更加需要解决的问题是城乡基础教育的差距。农村小学的发展非常重要、紧急,作为小学的重要组成部分——小学教师,在农村小学教育发展中有非常重要的地位。目前农村小学教师急需成长,教师在职培训作为教师成长的重要组成部分,

是新手教师面对教学的再学习,老教师教学理念的再更新。但目前在职培训存在着部分问题导致培训不能达到既定目标,培训实效性较低。因此研究农村小学教师在职培训这一选题能为促进农村小学教师成长提供些许多参考,进而对农村小学教育的发展起到一定的促进作用,对城市与乡村在小学教育方面的差距也能实现一定的缩小。

一、在职培训以及培训实效性的内涵

1、在职培训的内涵

“在职培训”又称“就业后培训”，属于职业培训的一种，指的是给在职职工在文化、政治和专业知识技能等方面进行训练，以此来提高职工的文化素养和知识技能熟练程度。

《教育大辞典》将教师在职培训解释为对在职的教师进行的职后教育。

本论文中，“教师职后培训”或者“在职教师培训”统称为“教师在职培训”，指的是教师在入职后的再次学习的一种方式。

2、培训实效性的内涵

培训实效性是指达到培训目标预期的内容和程度，是专家引领、同伴合作、个人反思的效果总和，是指教师通过培训素质提高的具体方面和程度，是教师将学习内容内化之后和外化后表现的效果。

在职培训实效性指教师在职培训达到培训目标预期的内容和程度，即教师学习后的效果。

二、农村小学教师在职培训实效性影响因素分析

影响农村小学教师在职培训实效性的因素很多，可以从内部和外部这两个维度对主要的影响因素进行分析。

1、影响农村小学教师在职培训实效性内在因素分析

1.1 教师队伍的素质参差不齐

一方面，通过阅读相关调查报告发现，相当一部分农村地区的小学教师是从事小学教育行业的新手，他们的从教时长在一年以下的居多数，缺乏相关的教学经验，需要培训的内容相较于熟手教师自然也更多。另一方面，虽然大部分农村地区的小学教师具备本科学历，但是只有专科学历的小学教师也不在少数，相对而言，他们的理论储备没有那么充足，教学技能也薄弱一些。另外，笔者进行的一份问卷调查显示，非小学教育专业教师在教师队伍中占有了不小的比例，这部分教师没有专业的师范生学习经历。因此相比于学习小学教育专业出身的教师，他们在专业背景、专业知识、专业素养上就相对弱势。新手与老手教师、专科与本科教师、非科班出身与科班出身教师在培训动机、需求等各方面存在着巨大差异，如果培训时未加以区别调整，培训效果自然大打折扣。

1.2 教师参培意识不够强烈

教师的参培动机多种多样、因人而异，一些教师参培是出于自身需求，认为参培可以帮助自己提高专业素养，因此他们积极参与；也有一些教师认为参培无用，单单是领导的要求、学校的任务，因此他们抱着应付了事的消极态度；还有一些教师只是出于新鲜感，因此他

们的态度最为平缓，认为参培可有可无。总的来说，大部分的教师参培意识不够强烈，没有意识到自己为什么而参培。这进一步使得教师参培的学习效果降低，进而影响培训的实效性。

2、影响农村小学教师在职培训实效性外在因素分析

2.1 培训前，未针对参培教师进行需求调研

参培教师需求调研包括对参培教师对于培训的内容需求、培训的方式的接受度、考核方式的合理性等内容进行调查，以及对调查结果的分析。具体执行来讲，教师的需求调查主要有三个方面：是否需要培训，需要什么样的培训内容，需要什么样的培训方式。在开展培训之前，科学、严谨地调查这三个方面，并对这些内容做出理性客观的分析，最后根据教师的需求及时做好各方面的调整，可以使得每一次的培训更有针对性、科学性，做到切实的对教师的需求进行满足。笔者的问卷调查表明，培训内容、培训方式、考核方式、师资等不符合教师当时需求的占大多数，这显示培训前的教师需求调查并没有做到位。

根据笔者的调查问卷来看，有约一半的教师认为获得培训的机会过少，还有一小部分的教师认为培训的频率过高，还没来得及消化上一次的培训内容，新的培训就接踵而至。如此两极分化的意见，说明该地区小学教师的在职培训次数分配严重不合理，需要参与培训的教师缺少机会，部分教师又被安排过多的培训机会。

还有的参培教师认为培训的时间规划不合理，一些教师表示经常在工作日的工作时间进行培训，这会干扰到班级的教学工作。除工作日外，选择其他的培训时间时也应该充分斟酌，比如有孩子的教师会考虑周末在家带孩子，并不愿意参加培训。培训时间的规划会影响培训内容以及方式的选择，进而影响到培训实效性。

2.2 培训后，未针对参培教师进行及时巩固

跟踪指导即培训单位或者培训教师对于参培者将学习到的知识进行实践的程度进行监测以及提出指导意见，是参培教师培训成果的进一步考核。如果学习了相关知识却没有付诸实践，就等同于没有学习，培训成果的应用程度也是直接影响在职培训实效性的一个重要因素。

根据问卷调查的结果，多数教师表示在培训结束时会发放关于培训满意度的调查问卷，培训方可能用这次问卷的结果对下次的培训做一些修改或者其他用途，但是对于该批次的参培教师则没有意见反馈。还有部分教师表示会有座谈会会对培训进行评价，相对于单方面的问卷，座谈会这种双方交流的方式，能在一定程度上对该

批次的参培教师进行培训结果的巩固。也有一部分参培的教师表示在培训结束一段时间后, 培训教师或者培训组织单位会对其进行跟踪指导以及评价, 但是剩下的教师则表示没有任何活动, 他们的学习内容是否得到实践, 就难以收到反馈。在培训结束得到巩固的教师与未得到巩固的教师占比约为1: 2, 在得到巩固的教师中, 及时的、长期的巩固占比则更少。培训的巩固需要考虑多方面的内容, 例如巩固的时间: 是定时还是基于一定的科学研究理论非定时? 比如以艾宾浩斯遗忘曲线进行规划; 例如巩固的方式: 线上进行还是实地考察?

三、提高农村小学教师在职培训实效性的策略

1、针对教师自身的策略

1.1 合理利用参培机会, 提高自身素养

在分析内部影响因素时我们知道, 无论新手教师或是非专业教师, 他们的小学教育专业素养会相对于老练的或者拥有专业背景的教师更加的低, 这会使得他们的培训实效性会相对较低。

教师除了“被动的”接受培训之外, 还可以利用一些机会自我学习、自我培训, 自我培训与接受培训能够起到很好的相互促进、相互补充作用。新手教师或是非专业教师可以通过自我学习发现自身专业素养的缺失部分, 然后在在职培训中寻求专业培训老师的帮助, 逐步实现提高自身素养的目标。当然在在职培训中未内化的培训内容或未获得的专业知识, 也可以通过自我学习去理解消化。专业教师也可以通过自我培训去提升专业素养, 比如在面对日常工作中的未能解决的教育问题时, 除了求助专家型教师, 还可以通过自我探索、研读经典理论著作去尝试解决它, 从而逐步完善升华自己的专业素养的各个方面。

1.2 树立终身学习观念, 提高参培意识

首先, 学习应该是主动的, 教师的学习不能仅仅依靠外部动机。心理学研究表明, 内部动机相对于外部动机之于个体会持续更长的时间, 会更加的强烈。一位教师如果仅仅依靠“领导要求”、“评优晋升需要”或者“开阔眼界”等外部动机去学习, 培训实效性会大打折扣。因此, 教师需要主动地去学习、去反思、去实践, 同时也要不断地培养自己的内部动机。

另外, 教师也应该树立起终身学习的观念, 并且之于新时代的教师而言, 终身学习也是其必须遵守的教师职业道德规范之一。终身学习首先需要教师端正学习态度, 是为了“学习”而学习, 而不应该有过多的杂念。其次要用发展的眼光看待事物, 不论是既得学科知识,

还是教学理论、教学方法都处于不断发展的状态, 教师要与时俱进, 不断地进行自我更新。教师树立起终身学习的理念, 可以帮助到教师提高参培意识, 让教师参加在职培训的内部动机更加强烈, 进而提升教师在职培训实效性。

2、针对培训方的策略

2.1 做好参培教师的需求调研

前面写到, 教师的需求调研包括调查与分析两个方面, 缺了调查, 光有分析, 就好比理论没有实践作为支持, 而光有调查, 没有科学的分析, 就会使得调查如同摆设, 毫无意义。调查又要考虑三个方面, 要不要做? 做什么? 怎么做? 每一个点都是“在职培训大卡车”的轮子, 缺一不可。

在开展培训之前, 可以通过文献法、问卷法、访谈法等各种方式对参与培训的教师进行调查, 以了解到教师的实际需求, 使得培训更有针对性。培训内容方面, 应该尽量做到按需求分班, 必要时为每一位小学教师开展针对性的培训内容。培训方式、培训师资、培训考核方式的需求可以根据大部分参培教师的需要进行满足。培训频率方面, 应该落实到每一位小学教师, 全面了解到他们的切实需求并尽量满足。培训时间方面则应该抓好培训时间的切入点以及持续时间, 尽量做到对教师的日常教学、生活不影响或者少影响。

综上所述, 通过各种方式去落实教师培训需求调研, 了解到每一位教师的具体需求, 会让培训更加的具有针对性, 从而提高在职培训的实效性。

2.2 培训后进行跟踪指导

培训后的跟踪指导, 是为了更好的帮助教师将学习到的理论运用于实践, 进而将习得的知识转化为实践经验, 让“走错路”或者“走歪路”的教师能够及时调整, 从而提高他们的培训实效性。

一个学员的实际学习效果不仅要看培训中的动态监测数据、培训结束时的考核分数, 更多的还是要看参培教师回到自己的岗位后是否能够将培训的内容吸收消化, 然后通过行为准确无误的、长期的表现出来。这就需要培训方对参培教师进行一个长期的、动态的跟踪监测指导。培训方可以通过参培者的教学观摩、师徒带教、跟岗研修等传统方式进行培训后的跟踪指导, 也可以通过新媒体, 比如微信、QQ、钉钉等在线方式进行远程指导。这样可以使培训单位和培训教师更加立体的、直观的看到培训的效果, 而且方便他们对实践产生的错误进行指出, 当然这些反馈也有利于培训单位和培

训教师对下一期的培训做出相应的调整,这是一个互相进步的过程。

3、探寻切合农村小学教师的在职培训模式

诚然,现在运行的在职教师培训模式经历了多年的积淀,已经具备很大的优势,对于教师的教育和专业发展也能够起到很大的实际帮助。但是随着时代的发展,现职教师培训模式很多地方已经不能满足广大一线教师专业发展的新需求。我们都知道因为教师教育一体化的推进,现在越来越多的教师参与到了在职教师培训的队伍当中。如今,校本培训已经成为各个地方的小学学校开展在职教师培训的重要模式之一。所谓校本培训是指,在职培训老师所在的学校根据学校的实际情况、老师的实际需求自主的制定培训的规划、培训的内容、组织相应的培训活动,将促进教师个人的教学能力和专业发展作为培训的出发点的一种培训模式。农村地区小学学校由于其教育资源、培训师资等的不足,可以通过整个区域合作的方式实现教育资源的共享,以达到接近优质校本培训的目标。小学学校开展合作、集中力量培训教师,不仅能够使得资源实现优势互补,还能为一线

教师们提供一个交流经验、分享观点的机会,教师在培训期间还可以观摩学习优秀教师讲课,向老教师、优秀教师请教问题等。当然,农村地区的小学还可以通过上级教育主管部门与高校建立联系,进而与高校达成良好的合作关系,从而实现利用高校教育资源帮助本校教师实现专业发展的目标。当然之于高校,农村小学学校本身也可以是他们的“练兵场”,他们的实践平台,因此农村小学学校与高校开展合作是互惠互利的。

参考文献:

- [1]郑开玲.农村地区小学教师在职培训的反思与探索[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2005(12):133-136.
- [2]杨丽媛,于海英.农村教师在职培训实效性研究[J].牡丹江教育学院学报,2015(06):43.
- [3]黎琼锋.教师培训与教师专业发展[J].云南师范大学学报,2002(03):29-34.DOI:10.16802/j.cnki.ynsddw.2002.03.008.
- [4]徐莉.对我国教师在职培训现存问题的思考[J].教师教育研究,2004(04):21-25.