

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2016.05.029

# 我国县域教师培训的运行机制探究

曹俊军<sup>a,b</sup>

(湖南科技大学 a. 教育学院; b. 农村教育改革与发展研究基地, 湖南 湘潭 411201)

**摘要:** 运行机制是一种实践逻辑, 教师培训机制的变革是时代发展的产物, 是教师培训工作逻辑发展的必然。新时期倡导建构的政府导向机制、部门合作机制、项目招标机制、整体评估机制以及自主选择机制等县域教师培训新机制, 正在逐步完善其具体运行, 发挥其积极效用。

**关键词:** 中小学教师; 县域教师培训; 运行机制

**中图分类号:** G451      **文献标志码:** A      **文章编号:** 1674-5884(2016)05-0096-04

狠抓各级各类教师教育和教师培训工作以强化教师队伍建设, 提升教师专业化发展水平, 不仅是我国教育事业健康发展的必然要求, 也是广大教师自身发展的现实需要和迫切愿望, 还是深化教育改革和提高教育质量的根本保证。近年来, 各级各类教师培训大量迅速发展, 教师专业化发展水平显著提高, 教师队伍建设取得了长足进展。但是, 从目前的整体形势来看, 教师培训工作不容盲目乐观, 还存在很多需要及时改进的薄弱环节, 需要政府和培训学校及教师自身等多方共同努力。因此, 从理论与实践的结合上研究教师培训, 是我国教育事业科学发展的新任务, 也是教师教育科研紧跟前沿的新课题。

县域教师培训一般指由县级教师培训机构组织承担对本区域教师实施的以各类岗位培训和提高培训为主的非学历继续教育<sup>[1]</sup>。“机制”一词原是生物学和医学中的专业术语, 指有机体内在的工作方式, 包括内部结构各要素之间的关系及其变化过程中的物理性质、化学性质与相互联系。后来被社会科学的许多学科借用, 引申为“机制论”: 当系统结构趋于稳定、功能相对有序时, 系统自身通过与外界进行各种物质、能量与信息交换, 实现自我组织, 持续运行<sup>[2]</sup>。据此看来, 为了紧紧围绕新时期教育发展的中心任务, 搞活我国县域教师培训工作, 更好地创新培训模式和培训方法, 提高培训质量, 需要密切教师培训系统内部与外部的联系, 通过完善相关机制来保障系统的良好运行, 为此, 加强区县教师培训能力建设, 完善和优化区县教师培训支持服务体系, 应建立以下5种县域教师培训运行机制, 以应各地因地制宜地备择使用。

## 1 政府导向机制

作为公益社会事业的教师培训, 多元化的实施主体之间一直存在复杂的“利益博弈”关系。随着各级政府持续加大对教师教育与教师培训的支持力度以及逐步完善和创新教师培训的准入机制, 教师培训主体间的竞争日趋激烈。这给教师培训工作带来了前所未有的发展机遇, 如培训主体更显专业化、培训方式更具灵活性以及培训内容更有针对性。与此同时, 教师培训工作也呈现出各种乱象, 如培训内容低水平简单重复、不尊重教师意愿的“强压式”培训、教师参培频次过多以及受训任务“过载”<sup>[3]</sup>。教师

收稿日期: 20160111

基金项目: 湖南省教育厅资助项目(10K020); 湖南省教育厅2012年普通高校教学改革立项项目(批准号: 236); 湖南科技大学博士启动资金项目(E5105)

作者简介: 曹俊军(1973-), 男, 湖南湘乡人, 副教授, 博士, 研究生导师, 主要从事教师教育、课程与教学论研究。

培训工作急需政府出手,着力建设相关的培训制度,规范培训工作的整体运行,以保证教师培训的高质量。这就要求当地政府强化自身作为,秉持办人民满意的教育和办教师满意的培训这一根本指针,结合当地实际情况,从教育事业健康发展和教师队伍稳步建设的高度,既要从宏观层面强化教师培训工作的顶层设计,把握教师培训工作大方向,又要从微观层面采取切实有效的激励措施,盘活现有的各类教师培训资源,大力推进县域教师培训的持续发展。

政府导向机制的县域教师培训是由教育行政部门主导组织实施的各类教师培训。“政府主导”贯穿于完整的教师培训实施过程,包括方案设计、内容确定、效果评价、跟踪指导及经费管理等诸多环节。这些培训通常是应各级政府行政部门的指令自上而下、按部就班地统一开展起来的规范化培训,但也往往有强制性的学分要求和规范性的结业标准。譬如,近年来在我国已广泛推广实施并取得一定成效的国培计划项目和农村远程教育教师培训项目就是典型的政府导向机制运作的教师培训项目。这类教师培训以完成“任务”和“达标”为主要诉求,具有计划性强、专业水准高、覆盖面宽、规模较大以及资金充裕等基本特征。

## 2 部门合作机制

教师培训是一项大型的社会公益事业,也是一项复杂的系统工程,需要社会各界的积极参与和真诚合作。有关部门如果各行其是、单打独斗,甚至相向而行、互相角力,培训工作就会是一盘散沙,政出多门,形不成合力。这就要求政府成立联合多个部门的教师培训协调机构,统筹管理和指导教师培训工作。各省级教育行政部门可以着眼于教师培训工作的科学发展和宏观管理,进行总体的战略决策、分区分类指导,重在出台教师培训的整体规划和制度设计,而市县级教育行政部门则可以着眼于教师培训工作的中观层面,建立权威的教师培训中心协调机构,重在做好组织协调工作,因地制宜地制定培训计划和实施方案,并具体负责贯彻落实。各级各类学校要如实按照国家有关规定,科学合理地安排和选送教师参加培训,认真执行教师培训学分登记制度,为教师的专业学习与业务进修提供有力的支持和切实的帮助。各级教师培训机构既要加强纵向沟通,又要注意横向联系,提升系统内部的凝聚力和对外拓展力,主动争取相关职能部门的人力、财力和物力支持,整合各种优质资源,形成教师培训的强大合力。

教师培训机构之间要搞好合作,通过上下沟通和多方联动及时掌握教师供求动向和教师培训需求信息,形成责任共担、信息互通、资源共享,聚力合作的教师培训新机制,满足新时期教师培训工作的新要求。实际上,近年来,培训联盟的方式也被越来越多的教师培训机构所认可。例如,我国自2011年开始深入推进的全国教师教育网络联盟计划,就是充分地利用卫星电视和计算机网络等现代化远程教育手段的优势,强化了各地中小学、高校、教师教育与培训专业机构以及当地政府的具体分工与相互合作,打造了覆盖面广、规范高效、开放兼容、资源共享、“天网”“地网”“人网”多方面相结合的教师培训公共服务体系,更好地满足中小学教师多样化的发展要求和个性化的学习需求。这种教师培训合作模式的建立和推广,充分调动了社会各界的参与积极性和责任感,大大降低了教师培训的成本,创造并形成了一种社会共同理解和支持教师培训的和谐氛围和发展态势。

## 3 项目招标机制

尽管项目招标投标的方式最早源于工程管理领域,但其基本思想和运作方式也同样适用于县域教师培训。教师培训项目招投标机制,通常是把教师培训任务整合为项目,组建专门的项目实施与推广组织,事先确定项目执行总目标,遵循责、权、利相一致的原则,通过采用目标优化、过程管理以及绩效评估等多种质量管理手段来确保教师培训的整体质量与最佳效益的一种教师培训运作机制。这种机制运作的核心是遵循职、责、权相一致的原则,即项目招标方和投标方都应严格承担与自身相一致的责任和如实履行其应尽的相应义务,并享有完成职责所必须的权利,这本质上是一种强调“公正、公平、公开”的

遴选教师培训机构竞争择优机制。通过这种机制运作的教师培训,有望革除科层行政体制的某些弊病,精简教师培训的管理层次,有助于吸引社会精干力量的积极参与,拓展优质的培训资源。同时,由于培训项目组织享有高度的管理自主权,而且面临着外部监督和评估压力,这也促使项目组织者必须采取有力措施,创新培训模式、优化培训内容、完善培训方法、强化质量监管,确保培训项目质量。

通过项目招标投标机制运作的教师培训项目通常是由非政府组织资助委托实施或直接实施的大型公益教师培训项目。此类教师培训一般是以完成“目标任务”和追求“最佳绩效”为基本诉求,往往具有目标制定科学合理、实施主体专业优势明显等多方面的优点,但也不同程度地存在某些缺陷<sup>[4]</sup>。在培训项目开始实施之前,组织者一般会依据国家的政策导向、教师的现实需求等因素对执行项目的操作方案及准备情况进行全面的审查和评估,目的是确保项目执行方案的科学性、合理性与可行性得到充分的论证和严格审定。通常采用的形式主要有匿名审查、公开招标答辩、立项答辩等<sup>[5]</sup>。譬如,“中小学教师国家级培训计划”正是通过采用招投标这种机制,竞争择优遴选具备专业资质的相关机构来承担实施的大型教师培训项目。从目前各方面的反馈情况来看,该项目实施的效果良好,起到了预期的示范效应,有较大推广价值。

#### 4 整体评估机制

任何公共事业的发展都有一个过程,在这一发展过程中,需要有相应的配套制度或者规范来进行制约和完善,才能保证其健康发展<sup>[6]</sup>。教师培训事业也不例外。我们认为,当前我国的教师培训蓬勃发展,无论是在培训规模还是培训质量上,和以前相比较,已有较大的进步和提高,一定程度上满足了教育事业迅速发展的需要。但是在发展过程中也出现了前已述及的种种不和谐状况,存在或大或小的诸多问题,影响了教师培训事业的顺利发展。因而,这种发展亟须规范,要在强调发展的同时讲求规范性,在发展中求规范,在规范中求发展,二者并重,教师培训才能持续地健康发展。为此,我们必须有计划地对教师培训定期进行整体评估,包括对各类培训机构的办学资质、设备和场地等硬件、课程与师资水平等软件、收费标准、培训理念、培训方法和手段、培训质量和效果等的评估,使之全面符合规范的要求。

培训评估一般是指通过利用先进的理论、可行的方法和严格的程序,对培训活动进行全面的评估分析,即对培训主体和培训过程及其实施效果进行整体的考察与全面的评估,从而判定既定的任务和预期的整体目标是否达成的过程<sup>[7]</sup>。伴随教师培训的日趋精细化发展与对培训绩效的最大化追求,我国教师培训越来越重视培训评估工作,并展开了丰富多样、卓有成效的评估实践活动。教师培训整体评估机制的建构在于系统分析教师培训工作整体的投入产出情况、全面检验培训效果。评估实践中常采用实地考察与调查、形成性评价、效果跟踪评价等基本形式。譬如,2009年中央电教馆和英特尔公司联合委托西北师大对英特尔未来教育项目的实施情况和实际效果进行了全国性的整体评估。这种评估对培训后续阶段的深化实施以及培训项目的整体改进提供了基本依据和指导方案,确保了培训项目的整体质量。县域教师培训的整体评估不能简单地强调其当前的客观价值判断,而要更重视其对教师自身专业发展和职业生涯的持续矫正和激励作用<sup>[8]</sup>。总之,将恰当的评估机制引入县域教师培训中,建构行之有效的教师培训评估机制,可以促进教师培训的科学管理、大力规范培训工作和提高培训整体质量。

#### 5 自主选择机制

在人力资源管理的各种运行机制中,外部激励机制和自主选择机制是最重要的基本组成部分<sup>[9]</sup>。但无论学校组织了何等丰富多样的校本研修活动,无论网络平台提供了多么海量的信息和优质资源,如果缺失了教师主动进取的意愿和自觉行动,教师培训的实际效果将大打折扣。事实上,教师培训对象自身的职业理想、工作条件、专业能力等方面都存在差异,不少教师参与培训的意愿与积极性并不高,有的甚至还存在某些心理障碍,譬如,有的教师存在怀疑心理,认为大多数培训走过场,浪费了自己时间和精力

力,实际效果不佳,作用不大。还有的教师参培的动机不纯,存在盲目攀比心理,追求“高”(高工资)、“大”(大城市工作)、“上”(上档次的舒适生活),认为参加培训就是为了集聚资源或者获取“资本”以改变身份或者工作境遇。针对这些情况,我们有必要对存在心理障碍的培训对象辅以心理疏导,纯洁其培训动机,端正其职业观念,增强其培训的自觉意愿和内在动力。

教师培训关系到教师的终身发展和切身利益,因此,县域教师培训应建构自主选择机制,实行人性化、民主化教师管理,尽可能在体察民情、尊重民意的基础上,最大程度地开发民智,集聚民力。教师培训管理机构和组织单位要尊重教师的自主选择权,鼓励教师自主选学,满足教师多样化、个性化的培训需求。同时,也要大力支持培训机构自主确定培训方案和实施模式<sup>[10]</sup>,强化培训的针对性和有效性,增加吸引力和感染力。只有建构教师培训的自主选择机制,才能调动一切积极因素,使教师培训工作日益发达,卓有成效。

综上所述,运行机制是一种实践逻辑,教师培训机制的变革是时代发展的产物,是教师培训工作逻辑发展的历史必然,我们倡导建构的上述5种县域教师培训新机制,正在逐步完善其具体运行,发挥其积极效用。

### 参考文献:

- [1] 陈顺理. 探索县域教师培训新模式[J]. 中国教育学刊,2010(7):75-77.
- [2] 王长乐. 教育机制论[M]. 长春:吉林人民出版社,2011.
- [3] 杨彦军,郭绍青. 国内教师培训评估研究现状综述[J]. 中国人民大学教育学刊,2012(2):170-180.
- [4] 王玉秋.“项目模式”教师培训的政策支持及监测评估[J]. 教育发展研究,2005(4):46-48.
- [5] 莱斯利·瑞. 培训绩效评估[M]. 牛雅娜,吴孟胜,张金普,译. 北京:中国劳动社会保障出版社,2003.
- [6] 联合国教科文组织国际教育委员会. 学会生存——教育世界的今天和明天[M]. 北京:教育科学出版社,1996.
- [7] 雷蒙德·A. 诺伊. 雇员培训与开发[M]. 徐芳,译. 北京:中国人民大学出版社,2001.
- [8] 王华女. 幸福的教育人生何以可能:给教师的建议[J]. 中国教育学刊,2008(1):46-49.
- [9] 曾咏梅. 高等教育国际化背景下省属高校人才培养模式研究[J]. 邵阳学院学报(社会科学版),2014(4):117-120.
- [10] 陈亚莉. 以项目组为载体的参与式培训者培训模式探究[J]. 中小学教师培训,2012(1):12-14.

(责任校对 游星雅)