

# 新时代县域教师培训品质提升的思考

◎王四骏 汪文华

**摘要：**县域教师培训品质提升是新时代教师培训工作的主要目标。县域教师培训主要包括全员培训和专项培训，其组织实施一般需要经历共计 15 步的流程，需要重点落实工作组织管理、培训者队伍建设、培训实施、培训经费使用与监管四个方面的工作。目前，县域教师培训存在四大问题和“四不”困难，需要寻求针对性的策略，以促进培训品质提升。

**关键词：**新时代；教师培训；培训品质

**中图分类号：**G451.2 **文献标识码：**A **文章编号：**2095-5995 (2019) 08-0072-03

《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（以下简称《意见》）要求，开展中小学教师全员培训，促进教师终身学习和专业发展；面向全体中小学校长，加大对培训力度；建立幼儿园教师全员培训制度，切实提升幼儿园教师科学保教能力；加大对幼儿园园长、乡村幼儿园教师、普惠性民办幼儿园教师的培训力度。贯彻落实《意见》的要求，关键在县教育行政部门及其教师培训主管部门，以及县级教师发展中心、片区教师研修中心和中小学幼儿园的配合。笔者以为，首先，我们需要厘清县域教师培训的任务与要求，让《意见》落地有明确的目标；其次，需要认清县域教师培训的问题与困难，让提高培训质量有务实的对策；第三，需要创新培训方式，促进县域教师培训品质提升。

## 一、县域教师培训的任务、要求及落实

县域教师培训主要包括两类：一是教师全员培训，即按上级通知要求对教师进行的五年内不少于 360 学时的培训，培训内容包括新教师入职教育、在岗教师培训和“国培计划”的送教下乡培训与送培到校培训等；二是教育专项培训，即根据本地教育改革发展和教师队伍建设的需要进行的特定专项（专题）培训。这类培训一般包括六大类：党组织建设工作培训、中小学领导（校长、园长）培训、学校中层干部培训、在职教师培训、班主任培训和教师研训团队培训，有许多地方将“三名”（名师、名

校长、名班主任）工作室研修也纳入县域专项培训。

组织实施县域教师全员培训，尤其是教育专项培训，一般需要经历共计 15 步的流程，这 15 个步骤具体为：需求调研、项目规划、规划论证、研制计划、申报立项、经费预算、落实经费、遴选机构、组织实施、培训跟踪、培训评估、决算报账、培训总结、成果生成和材料归档，每一步包含多项内容和多种任务。县域教师培训工作任务重，有效运行实属不易。培训实践告诉我们，组织实施好县域教师培训需要重点落实工作组织管理、培训者队伍建设、培训实施、培训经费使用与监管四个方面的工作。

### （一）工作组织管理实现“双线三级”

“双线”指的是培训的行政管理和业务指导；“三级”指的是县、镇（乡）、中小学校。行政管理线指县—乡镇（片区）—学校这条线；业务指导线指县级教师发展中心—片区研修中心—学校研修组织这条线。“双线”并行与“三级”联动，可以让县域教师培训形成“三横两纵”的组织管理及培训指导网络。

### （二）专兼职培训者队伍建设及培养使用实现“三源三优”

培训师资队伍主要由以下群体构成：县级教师发展中心专职培训者、县域内骨干教师与教研员、县域外专家和名师名校（园）长等。在培训师资队伍培养使用上要做到以下三点：一是培训者优先参加县域外各级培训；二是优秀培训者承担培训任务，

并计入个人教学工作量；三是培训者在有关评先表彰、职称评聘和职务晋级中优先。

### （三）培训实施实现“三式三段”

“三式”指的是培训方式不少于三种。（1）教师全员培训的方式为：一是短期集中培训的方式；二是采用网络研修或教师工作坊或送培到校、送教下乡的方式；三是采用校本研修或网络研修与校本研修结合的方式。（2）教育专项培训的方式为：一是集中培训的方式，包括集中面授（报告、讲座、训练）、交流研讨（经验、问题、展示）、观摩学习（看现场、听介绍、做互动）；二是采用“影子培训”（跟岗研修）的方式；三是采用“三名”工作室研修的方式。“三段”指的是培训实施流程包括三段，即训前重告知，学员前置学习带着问题来；训中重反馈，学员互动展示围绕问题学；训后重反思，学员带着成果及生成性问题回去。

### （四）培训经费使用与监管实现“三统三到”

培训经费的使用要遵守管理办法及实施细则，确保经费使用的规范性和严肃性。具体而言，预算要呈报县（区）教育主管部门备案统审，确保经费计划的精细化和科学性；决算制订要向财政部门报备并进行经费支付统批，确保经费执行的标准化和高效益。县（区）教育主管部门必须对各项培训活动和培训费管理使用情况进行监督检查，做到培训计划和实施方案审定（含讲稿）到位、培训过程监控到位、培训业务和经费绩效评估到位。

如果县域教师培训能够做到全员培训与专项培训并重，有效运行15步流程，落实四个方面的工作，培训质量就有了可靠保障，就能促进中小学和幼儿园的教师队伍建设和让县域教师培训达到《意见》的要求。<sup>[1]</sup>

## 二、县域教师培训的问题及对策

### （一）四大问题及对策

县域教师培训存在四大问题：一是“三重”，即重全员培训、重知识传授、重短期培训；二是“三轻”，即轻专题专项培训、轻实践训练、轻系统持续；三是存在“三块短板”，具体为片区研修中心不完善、自主权少、培训专业品质低；四是存在“三个弱项”，即县级发展中心支持服务体系不完善、校本研修弱和缺少培训质量监管。

这些问题给提高县域教师培训质量带来不少阻碍，笔者与专业培训者的对话主要从“如何破解

‘三重’和‘三轻’，提高县域教师培训的针对性和实效性”和“县域教师培训如何补短板、强弱项，切实提高培训质量和效益”两方面展开。通过思维碰撞，我们想出了两条对策：一要做好“三整合”；二要做到“三加强”和“三优化”。

所谓“三整合”，即做好全员培训与专题专项的整合、知识传授与实践训练的整合、短期培训与系统培训的整合。要做好“三整合”，必须在统筹减负上着力，包括经费统筹和项目统筹。经费统筹方面要从周期规划、年度计划、经费预算入手，项目统筹要从管理人员、参训学员、培训资源等方面努力。

所谓“三加强”，一是加强片区研修中心建设，做到有牌子（功能定位）、有位子（专职人员）、有票子（资金支持）；二是加强自主选学，做到项目要自下而来（需求方主导）、学校要被赋予培训自主权、教师要被赋予课程选择权；三是加强专业品质，做到有品牌、有文化、有信誉。<sup>[2]</sup>

所谓“三优化”，一是优化县级发展中心的功能发挥，发挥教师专业发展支持服务体系的中枢作用，上联高校、中联片区、下联中小学；二是优化校本研修，做到以用领学、学用结合、学以致用；三是优化质量监管，做到监控、督导、评估与结果运用相结合。

### （二）“四不”困难及对策

县域教师培训存在“四不”困难，具体为：县级教师发展中心不立、专职教师培训队伍不行、主管部门领导认识不够、足经费强监管保障不力。“四不”困难导致县域教师培训的质量堪忧，具体表现有：全员培训流于形式；集中培训时间过短，效果不好；网络研修偏离需求，游离主题；校本研修资源短缺，研修不深；送培送教不成体系，形式单一。此外，专项培训品质较低，表现为县内培训难保质量，异地培训难接地气。

为解决“四不”困难，笔者与专业培训者提出了以下对策：

一是县级教师发展中心定位方面，必须落实《教师教育振兴行动计划（2018—2022年）》（以下简称《计划》）的要求，整合教师培训机构、教研室、教科所（室）、电教馆的职能和资源，把其建设为研训一体的办学实体和教师专业发展机构。

二是拓展县级教师发展的专兼职培训者的来源渠道，提高层次。他们应该是培训的专家、教研的名家、电教的行家，具备策划设计能力、组织管理

能力、研究指导能力和评估服务能力等。

三是县级教育行政部门及其教师培训主管部门，能够真正将新时代高素质专业化的中小学教师队伍建设和高素质善保教的幼儿园教师队伍建设和放在心头，摆在首位，落实党和国家的各项教师培养政策。

四是做到“两位”。一是经费优位，执行《计划》的要求：既要做到按照幼儿园、中小学和中等职业学校年度公用经费预算总额的5%划拨教师培训经费，又要在相关重大教育发展项目中将教师培养培训作为资金使用的重要方向<sup>[3]</sup>；二是监管到位，通过过程监控、专项督导、项目评估等途径强化监管，并切实将监管结果的运用作为促进教师培训质量提高和品质提升的手段。

### 三、“研训一体”提升教师培训品质

新时代的教师培训需要深化改革创新，即要转变培训方式、改进培训内容、推行培训自主选学、建立健全地方教师发展机构和专业培训者队伍。这四项要求中，第四项是关键，只有机构优、队伍强，才能实现方式、内容和管理的转变和优化。《意见》要求各地依托现有资源，结合各地实际，逐步推进县级教师发展机构建设与改革，实现培训、教研、电教、科研部门的有机整合。<sup>[4]</sup>“研训一体”是《计划》对市县教师发展机构的基本功能定位。为提升县域教师培训品质，我们就应该通过推进“研训一体”的县级教师发展中心建设，进行教师培训的改革创新。研训阻隔、学用分离，是县域教师培训长期存在的突出问题，严重制约了教师培训的质量提高，使教师培训品质提升无法实现，解决之道是促进研、训、用三者的深度融合。

当前，一些已成立的县级教师发展中心在教师培训实践中存在以研代训、以训代研、以研领训、以训领研这四种情况。当教师发展中心以教研为主体时，以研代训、以研领训的特点十分明显，培训工作就会被弱化。当主体是培训时，就会出现以训代研、以训领研，强教师培训弱教学研究的情况。因此，我们需要探索实现研、训、用深度融合的路径和策略。

第一，队伍转型。新组建的这支队伍的成员原来分别属于培训、教研、电教、科研部门，在县级教师发展中心成立后必须转变为专业服务于教师发展的教师培训者。他们需扮演培训讲师、培训管理者、教育教学专家、学校管理专家四类专业角色，

具备10项重要能力：培训需求分析能力、培训方案设计能力、培训课程开发能力、培训教学实施能力、培训管理实施能力、培训效果评估能力、教育教学咨询指导能力、学校管理咨询指导能力、培训团队建设能力和培训师个人学习与研究的能力。<sup>[5]</sup>

第二，以用引学。紧密结合教育教学一线实际，组织高质量培训，使教师静心钻研教学，切实提升教学水平，是《意见》对新时代教师培训在改进培训内容方面的要求<sup>[6]</sup>，这一要求明确了“用”对于“训”和“研”的定向作用，强调了知行统一、学以致用用的教师专业学习原则。重知识和方法灌输的培训一直以来备受教师诟病。以用引学，即通过“用”来引导“研”“训”，也就是帮助教师为了解决实践中遇到的突出问题和重点难点问题，去学习新政策、新要求，了解新动态、新趋势，建立新理念、新观点，理解新知识、新方法，掌握新技术、新技能。

第三，研训互化。互化不是相互转化，而是“用”“研”“训”之间的共鸣、共通、共融，形成教师专业发展的“无界生态”。笔者以为，我们首先需要在“用”这一问题的发现、分析、诊断和建策上着力，为“研”与“训”出好题。其次，开展教研活动应围绕“用”的细化、深入、提升三方面，聚力问题解决的路径和策略研究，探索出“模子”和“路子”，即研好题。第三，开展培训活动要聚焦问题解决的路径引领、策略指导和实践示范，做到学以致用，最终达到解好题的目的。

（王四骏，安徽省肥西师范学校，合肥 231200；汪文华，无为县教师进修学校，安徽 芜湖 238300）

#### 参考文献：

- [1][4][6] 中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. [http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content\\_5262659.htm](http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm), 2018-01-31.
- [2] 王庆军. 内涵、主体与策略：提升区县教师培训品质的研究[J]. 中小学教师培训, 2018(8): 19-23.
- [3] 教育部等五部门关于印发《教师教育振兴行动计划（2018—2022年）》的通知[EB/OL]. [http://www.gov.cn/xinwen/2018-03/28/content\\_5278034.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2018-03/28/content_5278034.htm), 2018-03-28.
- [5] 余新. 从欧美培训师研究看我国教师培训师专业能力建构[J]. 北京教育学院学报, 2013(3): 16-19.

（责任编辑：徐璐）