

浅析中小学教师培训共性问题及其对策

梁梓盛

鹤城区教育局

摘要: 随着社会经济迅猛发展,教育作为提高社会发展质量的关键一环,其地位和作用越来越被人们所关注。在社会的巨大需求和期待下,忽视了对教师培训的把握,一味追求高升学率而忽视对其培训投入。如今教师培训现状呈现出培训比重小、培训形式单一、培训过程管理宽松且不完整、投入成本低等特点,导致了中学教师学科专业素养不足,教师发展后劲不足等问题突出。为了扭转这一趋势,规范培训运行体制,制定并规范实施教师培训流程必须提上日程。本文对教师培训问题进行了科学客观的分析,提出了改进培训问题的有效措施。

关键词: 民办教育; 教师培训; 培训管理

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2024.10.142

引言

随着中国改革开放和国际化水平的不断提高,教育综合力显著提高已经势不可挡,我国社会对于理论性人才,操作性人才,管理人才,技术人才的教育水平越来越高。教师是培养上述高知识分子的重要角色,学生的受教育水平、质量以及整个职业生涯的定位和规划等方面都与教师有直接或间接的影响,这就要求教师不断提高教师专业素养和教育教学的技能技巧。在学习型社会的强烈号召下,政府教育部门以及社会民众把焦点和人力,物力资源聚集到如何切实提高学生的学业水平上,聚集到如何培养社会理想的学生上来,尤其是中小学生的特点。

一、中小学教师培训现状

(一) 教师培训模式

中小学教师培训模式以教师个人自学与集体培训相结合为主,这一培训模式对于职业教师和实习教师有所分别,职业教师的培训以参加到定期举办的集体培训中来为主,而鼓励实习教师利用课余时间进行自学,形式一般以磨课,刷中考题,刷教材以及线上观看优秀学科讲师的教学视频等为主,并在每次完成自学之后提交学习材料、心得体会和学习截图给学科组长以证明自我培训已完成。这样的培训模式缺乏领导和互动,容易出现实习教师培训参与感不足,因培训积极性不高而导致的培训收效甚微。

(二) 教师培训内容侧重点

中小学对教师的培养着重于教学技能的培训,缺乏专业学科知识的补充,如着重组织实习教师观摩职业教师的课堂教学,学习授课经验、熟悉操作教学多媒体等硬性教学能力的提高,这类培训主要以PPT, word等传统办公软件为媒介通过课堂演讲的方式来呈现,形式较

为单一和生硬。学校对于教师专业学科知识的继续教育较为不重视,依靠教师固有的知识储备长期输出,教师专业无法得到及时提高。于是形成了培训内容重技能轻学科知识的补充的培训“偏科”局面,教师培训内容缺乏弹性。其次,中小学教育受训教师通过听讲获得培训内容,由于在表达上受到限制,因此受训人员不能主动参与培训,只能从培训者的演讲中,做有限度的思考与吸收。

二、中小学教师培训存在的问题

(一) 不重视对实习教师的培训

在学校里,在日常的教学生活中,进行各学科的教学本身就是对职业教师自身专业知识的丰富和实现教育教法的提高,他们的培训早已贯穿在日常工作生活当中。另外,中小学每年寒暑假会组织职业教师集中培训以提高学科教学能力和素养。但是在寒暑假这个特殊的阶段,实习教师大多都放假回家,没有机会与职业教师们一起参与到教师培训中。这就导致了职业教师培训的频次和强度高于实习教师,而本身教学能力有待提高的实习教师的培训却原地踏步。另外学校采取宽松政策,对实习教师的教学能力和学科素养要求较低,而后期必要的培训没有及时补足,因而实习教师的教学水平参差不齐又缺乏定期必要的培训,使得实习教师的成长缓慢,甚至呈现出停滞状态。

(二) 教师培训重技能轻学科知识的补充

一方面,中小学对教师的培养着重于教学技能的培训,如组织实习教师观摩职业教师的课堂教学,学习经验,即较强调如何教,怎样教才能教得好的问题。中小学教育出现了教师培训内容焦点的偏移,即忽视培训什么内容才能真正帮助教师打牢基础,提高教学水平。这种重教师日常教学实践而轻专业学科知识的继续教育,不能真正立足于丰富教师专业素养以切实促进学生发展的基

点,使教师作为一个教育者自身的发展和提升得不到满足,出现了教师领域的“教育偏科”,教师培养供需失衡。

另一方面,中小学教育实习教师多来自于高校刚毕业的大学生,有些甚至还未考取教师资格证。学科知识不牢固,知识体系不完善是实习教师首要克服的职业困难。但这类老师的培训不仅极少涉及到主带学科知识的深入学习,而且还面临着应急性跨科目教学的窘境。没有把握好学科知识就进行教学,甚至是进行跨科目教学,想要帮助学生有针对性地提高学习成绩,实现中小学教育发展是不现实的。

(三) 教师参加培训的积极性较差

教师在教学活动中居于主导地位,学生学习人类长期积累的科学文化知识,需要在教师的指导和帮助下才得以有效实现。中小学教育教师教学的自发性,自觉性和创新性直接影响教育质量和学生对知识的接受程度。中小学教育关注教师培训完成度,同时忽视教师培训需求,对于教师是否积极主动,乐意参加中小学教育举办的固定化、模式化的培训是一概不知的。关注教师的技能成长却忽视教师的心理成长。真正培训需求得不到关注加上沉重的教学任务量,中小学教育教师们普遍都心力交瘁,参加培训的积极性较差。

(四) 培训方式单一,缺乏个性化的培训

中小学在教师培训方面存在形式单一,渠道狭窄,重产出,轻投入等方面的不足。目前,中小学主要采用短期的,统一的在岗培训为主,缺乏大规模且有针对性的集中培训,并且利用教师的双休日和节假日进行培训。不仅影响教师的培训体验感,同时容易在培训中出现模式化,统一化,机械化地倾向。另外,中小学教育的这种单一的培训方式沿用了学历教育中的“一言堂”,“满堂灌”的方式,这种培训方式虽然经济成本较低,但过分追求整齐划一,忽视受训教师的特点。中小学教育单一的在岗培训难以调动教师作为培训主体的主动性,更加忽视了不同经验,不同学科,不同个性的参训教师的实际需求以及现实差异性,不利于教师个人教学风格的形成,难以真正发挥培训实效。新时期教育改革与发展,对教师提出了更全面的要求。

(五) 教师培训反馈和结果应用不足

教师培训的完整过程一般包括教师培训需求分析,根据需求来设计和选择所要培训的课程,培训计划实施过程,培训效果评估,以及受训者的培训反馈及培训结果应用六个部分。中小学没有完善的教师培训效果的评估和追踪考核,对培训过程较为注重,然而对培训结束后的后期工作却跟进不足,完成培训课程之后便置之不

理,参训教师的培训效果缺乏反馈和实际应用情况的跟进。由于缺乏跟进,许多教师在培训结束后态度较为松懈,培训课程结束之后没有将培训的内容进行总结和深化,没有形成系统化的知识体系,更缺乏对自己日常教学工作的不足的反思。那么,再高质量的培训内容,再先进的培训手段都收效甚微。培训流于形式,培训结果应用不强,教师素质以及教学质量的提高不明显也就显而易见了。因此,较多的教师培训投入面临着浪费。

三、中小学教师培训问题的对策

(一) 重视实习教师培训

首先,中小学教育管理层面要转变培训观念,必须意识到实习教师也是中小学教育运行的重要齿轮,他们同样面临着教学任务,有必要关注其成长,将其与职业教师一样纳入到中小学教育制定的培训体系中来。管理层面要看到未来中小学教育发展所需的人才结构,通过对实习教师的培训做好优秀教师储备,及时建立实习教师的培训管理制度。具体做法如下:

第一步,由中小学教育人力资源部门对实习教师进行培训需求分析,关注实习教师个体差异,避免培训内容泛化,方式单一,培训效果应用不足等问题。实习教师大多为在校大学生,学科知识体系和教学能力不够完善,因此培训要以实施好基础教育新课程为主要内容,强调学科知识的查漏补缺和提升,引领教师专业成长。根据新任实习教师岗前培训、在职已久的实习教师提高培训等教师发展不同阶段的实际需求,开展针对性培训。

第二步,更新实习教师的培训方法,完善培训内容。在培训方法和手段的选择上,要遵循学习循环,以激发实习教师参与培训积极性为原则。通过有效的在岗培训参与中小学教育日常的大型教研活动来进行培训,而不是概念的培训。培训内容可实行教师培训需求调研分析制度,建立与中小学校共同确定培训项目的新机制。同时也要尽可能多地提供素质教育,关注实习教师的就业心态和心理素质方面的内容。

第三步,实施实习教师培训后续评估,达到有效培训。以往实习教师的培训结果主要以学习截图和心得体会呈现,实际应用缺乏检验。因此中小学教育需对其培训进行积极跟进,了解和记录实习教师培训后的变化。由于学习效果的转化存在一定的时滞性,因此不能在短时间内对实习教师培训后的表现急于总结。

(二) 教师培训注重学科知识补充,加强教师队伍建设

在教师教学方面,有必要讲究因材施教,针对每个学生的特点和个性有的放矢地进行教育;在教师培训领

域,教师亦是“学生”的,他们在培训中同样需要学习学科知识,完善和扩充自己的学科体系,提高自己的教师专业素养和教育教学水平,以满足新课标改革下对学生以及教师的发展的要求。目前中小学教育教师培训内容的主要漏洞有二,其一在于教师培训忽视学科知识的补充;其二是知识轻薄的实习教师面临跨学科教学的窘境。解决好培训供需问题,才能切实加强教师队伍建设。

针对问题一,中小学教育有必要及时地对教师进行学科知识的补充。培训方式以定期邀请各学科优秀讲师集中授课并给予教学指导为主、以学科小组研修并进行学科知识考核为辅。优秀教师授课主要起到完善知识体系,透析考点和清晰表达考题逻辑的作用;而学科小组研修则起到教师相互监督,共同进步的作用。

针对问题二,中小学教育需扩招缺岗科目教师或者对跨学科教师进行必备学科知识的补给。中小学教育实习教师多来自于东莞高校,他们学科知识零散且缺乏体系化,教学经验较缺乏且教学形式单一,如若跨学科教学,其需要接受培训的方面需更加全面,不仅主带学科知识需要跟进,第二学科的考情考点也要熟悉。

(三) 重视教师参加培训积极性的调动

当前,为了解决中小学教育教师培训缺乏调动教师参与培训积极性方面内容的这一问题,中小学教育的教师培训团队必须先从影响教师参与培训积极性的各个因素入手研究,如教师对自己专业发展没有全面的认识、教师“危机感”的缺失、教师“成就感”的不足等因素。中小学教育的教师培训提供教育行业内优秀教师的职业成长路径作为教师培训课堂上的经典示范案例,让教师观摩学习。许多教师对自己的专业发展没有全面的认识,仅仅将自己定位为一个科目老师,很少寻求教学或者教研上的突破和成长,教学专业水平趋于停滞。中小学教育如果能采用“榜样示范法”,通过对教师有影响力的“偶像”刺激中小学教育教师正视自身专业发展水平的不足,看清自身教学职业发展道路的模糊性,更好地帮助中小学教育教师对自身的专业发展提供准确定位,激发教师参与培训,继续学习,寻求专业发展的主动性。

(四) 采取多样化及个性化的培训方法

多样性培训方法强调因材施教。不同的教师拥有不同的教学风格、知识背景和实践经验,因此,培训方法应针对这些差异进行个性化设计。例如,对于新手教师可以采用师徒制,让他们在实践中学习,快速适应教学岗位;对于经验丰富的教师,则可以组织专题研讨会,让他们分享教学经验,促进教学创新。个性化培训方法注重教师的个人发展需求。每个教师都有自己的职业规

划和发展目标,培训应围绕这些目标展开。通过问卷调查、面谈等方式,了解教师的个人发展需求,为他们量身定制培训方案。例如,对于希望提升教学技能的教师,可以组织教学技能培训课程;对于希望拓展国际视野的教师,则可以安排海外交流项目。多样性及个性化的培训方法还应充分利用现代科技手段。借助在线教育平台、虚拟实验室等工具,打破时间和空间的限制,为教师提供更加灵活、便捷的培训方式。同时,通过大数据分析、人工智能等技术手段,对教师的培训效果进行实时监测和评估,为后续的培训提供有力的数据支持。

(五) 完善教师培训评估机制,加强培训结果应用后期跟进

完善教师培训评估机制需要制定科学、合理的评估标准。这些标准应该涵盖教师的知识掌握、技能提升、教学态度等多个方面,确保评估的全面性和客观性。同时,评估方式也应多样化,包括课堂观察、案例分析、教学反思等多种形式,以全面评估教师的培训效果。加强培训结果的后期跟进是确保培训效果得以持续的关键。在培训结束后,应定期对参训教师进行跟踪调查,了解他们在教学实践中的应用情况,以及遇到的困难和问题。对于表现优秀的教师,可以给予表彰和奖励,激励他们继续发挥示范引领作用;对于存在问题的教师,则应提供针对性的指导和帮助,帮助他们改进教学方法,提升教学效果。

结语

本论文在相关的教育研究领域上有一定的创新,而当前对于公历学校的教师培训状况的研究较饱和。本文更加强调对中小学教师培训问题的分析以及对策建议的提出,相对于民办教育的商业性而言,教育性较强。为了本文所研究的中小学教育培训问题和所得出的对策建议具有科学性,有一定的理论作为支撑。通过收集中小学教育教师对于该中小学教育教师培训问题的看法来总结其培训的不足,并通过大量阅读教师培训领域的论文,借鉴教育专家的意见,得出具有针对性的培训对策分析。

参考文献

- [1] 石大维. 教师培训项目的效果评估研究 [D]. 西北师范大学, 2019.
- [2] 张献丽. 中小学教师教育培训评估机制生态研究 [J]. 教学与管理, 2018: 49-51.
- [3] 林新赞. 中小学教师集中培训针对性不强问题探析 [J]. 成才之路, 2019(01): 5-6.
- [4] 李波. 民办中小学课外补习中小学教育的质性研究 [D]. 辽宁师范大学, 2019.