

## 甘肃省农村学校体育骨干教师置换培训的问题分析

党玮玺, 余志琪, 欧阳林

(兰州城市学院 体育学院, 甘肃 兰州 730070)

**摘 要:** 对 2012 年甘肃省农村体育骨干教师置换培训项目的实施进行个案研究, 结果显示培训目标的价值取向突出强调社会需求, 不能满足农村体育教师发展需求; 培训管理系统内部任务分配不合理, 没有形成合力; 培训团队省外专家难求, 一线教师培训能力较低; 培训内容较为合理, 培训方式传统低效, 学员参与程度不高, 培训绩效评价流于形式; 顶岗实习学生的管理状况较为混乱、缺乏有效指导。

**关 键 词:** 学校体育; 农村体育教师培训; 置换培训; 甘肃省

**中图分类号:** G807 **文献标志码:** A **文章编号:** 1006-7116(2014)04-0084-05

### Problems in replacement training for backbone physical education teachers in countryside in Gansu province

DANG Wei-xi, YU Zhi-qi, OU-YANG Lin

(Department of Physical Education, Lanzhou City University, Lanzhou 730070, China)

**Abstract:** The authors made a case study of the implementation of the replacement training program for backbone physical education teachers in countryside in Gansu province in 2012, and revealed the following findings: the value orientation of training objectives highlighted social needs, failing to meet the need for rural physical education teacher development; task assignment inside the training management system was irrational, failing to form a resultant force; the training team had few experts from other provinces, and a low frontline teacher training capacity; training contents were rational, but training manner was traditional and low efficiency, the degree of student participation was not high, training performance evaluation became a mere formality; post replacement intern management was chaotic, lacking in effective guidance.

**Key words:** school physical education; physical education teacher training in countryside; replacement training; Gansu province

2012 年 9 月 20 日, 教育部下发《关于大力推进农村义务教育教师队伍建设的意见》(教师[2012]9 号)指出: 发展农村义务教育, 办好农村学校, 关键在教师。农村教师队伍建设中骨干教师的示范、引领和辐射作用显得非常重要。为此, 针对农村学校体育骨干教师的各级各类培训也相继展开。由教育部、财政部于 2010 年开始全面实施的“国培计划”置换脱产研修项目因其投资标准高、培训时间长、规模大、影响广泛, 成为中西部地区农村学校体育教师专业发展的“加

油站”而广受欢迎, 但在整个培训过程中也存在一些不容忽视的问题。兰州城市学院是一所连续 4 年承担甘肃省“国培计划”培训任务的本科院校, 2012 年对 40 名来自甘肃省内农村初中体育教师进行了为期 2 个月的置换培训。为了进一步提高农村体育教师培训质量, 对该次培训通过现场全程跟踪、访谈和问卷调查等方法进行现状研究, 旨在为改进“国培计划”项目培训工作提供借鉴, 促进我国农村学校体育教师队伍建设。

收稿日期: 2013-11-20

基金项目: 2013 年度教育部人文社会科学研究青年基金项目“我国西部地区农村体育教师培训模式创新研究”(13YJC890009); 甘肃省教育科学“十二五”规划课题“新课改背景下农村体育教师培训研究”(2012]GSGXG042)。

作者简介: 党玮玺(1974-), 男, 副教授, 硕士, 研究方向: 体育教师培训。E-mail: dangweixi@lzcw.edu.cn

## 1 置换培训目标脱离农村教师实际

为了使培训工作有效开展,我校在培训之前确定了2012年置换培训目标:本着“示范引领、雪中送炭、促进改革”的宗旨,以培养中小学体育骨干教师的创新精神和实践能力为核心,以努力提高他们实施素质教育和基础教育新课程改革的能力和水平为目的,促使学员实现3个转变:由经验型教师向科研型教师转变;由模仿型教师向创新型教师转变;由工作型教师向反思型教师的转变。使参训学员更新教育观念、开阔教育视野、增长新知识、提高教学技术应用和科研能力,在实施素质教育和推进基础教育改革过程中发挥骨干带头作用,成为本地区中小学体育教育的学科带头人。

教师培训既是广大教师自身发展的要求,又是教育改革的迫切需要,也就是说体育教师培训既要满足教师个体发展需要,又要满足社会发展需要。然而,作为教师教育活动的体育教师培训首先应该更关注前者,即体育教师培训旨在唤醒教师的主动发展意识和专业自觉意识,促进教师的角色重建,提升教师的专业追求与发展动力<sup>[1]</sup>。因此,加强对于教师培训实然状态的分析,是提高教师培训实效性的研究起点,也是体现教师培训所蕴含的教育意义的实践起点<sup>[2]</sup>。上述培训目标的价值取向突出强调了社会需求,从中隐藏着自上而下的指令,这种指令要求被培训者要被动接受“三个转变”和诸多方面的提高或革新,以致让培训教师不断否定自己而失去信心,成为培训活动的旁观者,甚至游离于对培训美好理想与残酷现实之间;再者,该次培训目标的确立没有真正体现农村体育教师的现实需求,是该项目组依据以往培训总结和对农村体育教师的经验判断,参照教育部《“国培计划”课程标准(试行)》(以下简称《标准》)提出的培训目标而定,虽然在教师培训报到之后以问卷的方式进行培训需求调查,但并没有对培训目标进行修改或调整。所以该次置换培训目标脱离农村教师实际,体现着社会需求和对农村体育教师“被改造”的单方意愿。

## 2 置换培训项目组织与管理存在的问题

兰州城市学院在近年来承担教育部、财政部“国培计划”培训项目部分学科的培训任务中,积累了一定的组织管理经验,在2012年置换培训项目中形成了自上而下较为有序的组织管理体系。教育部、财政部主要负责总体规划、统筹管理、绩效考评、经费预算和下拨、检查与审计;省教育厅和财政厅主要负责培训工作的组织实施、协调培训机构与各地市教育部门的衔接,制定具体规划、负责项目招标、组织培训者

培训,培训监督、绩效考评,经费审核、拨付,接受上级检查、审计,进行培训课程资源建设;培训机构专门成立“国培计划”项目部,主要组织项目招标,培训检查、管理与评估,后勤保障,财务管理、核算、审计、发放,与各相关单位和部门的协调等;各地市教育行政部门主要负责遴选培训学员和协助管理工作;学校下属体育学院具体负责培训工作的开展,主要是组建培训专家和管理团队,学员培训需求调查、根据调查结果调整培训方案,遴选培训实习基地,自评、学员培训满意度调查、校内绩效考评小组考评、培训成果展示,经费预算、统一管理、单独核算、申报、发放、支出,接受审计、监督、检查,学员学习、生活管理与服务,培训教务管理,培训过程资料的收集与整理等具体工作。

教育本来是一脉相承、通力协作的,不论是教育行政部门还是教学单位,也不管是大学还是中小学都应当以培养合格人才为根本。然而,随着我国原有的三级教师教育与培训体系逐步走向多元化,各级各类培训主体竞相参与教师培训工作,教师培训组织与管理也出现了一些问题。虽然从上述置换培训项目的组织管理体系中看似职、权、责分工明确,但通过本课程组跟踪调查过程的两例具体事件可以发现该体系中存在的问题。

### 1)参加培训教师遴选的问题。

该次培训农村学校骨干体育教师遴选由省教育厅指令各相关地、市教育行政部门主要负责,共选派40名教师参加培训。通过问卷调查发现,这些被培训教师的专业复杂,共有34名(占85%)是体育专业毕业,6名(占15%)为非体育专业毕业,有35人目前从事学校体育教学工作的,其余5人并非从事体育教学工作,是其他学科的教师,如果该情况由省农村体育教学兼任课的现状决定,那么5名非体育学科的教师是如何选派的呢?只能反映出该次培训在组织管理中存在监管不到位的问题,可以说培训学员的遴选成了监管盲区,加之当地教育行政部门对国家教师培训政策贯彻不力,对国培计划的重视程度不够高,以致在参培学员的遴选中随意安排人员,让培训工作承担单位不知所措。

### 2)培训基地遴选的问题。

按照该次培训方案设计,有2周时间“影子”学校培训,目的是进一步提高学员与“影子”学校教师之间的全面学习、交流和教学经验分享,所以培训基地学校的遴选对实现以上目的至关重要。兰州市有一所中学,有一名省级体育教学名师和3名市级教学能手组成的教学团队,从软硬件来说都是该次培训首选的基地学校。该次培训项目负责人与该中学领导多次

联系协商都未能同意,不仅如此,该中学领导得知本校有多名体育教师被培训组聘为一线教师团队成员后,竟然不允许他们请假外出,最后只好另选它校作为本次培训基地学校,只安排那位省级体育教学名师上了 3 个单元的培训课,还是“偷偷摸摸”来的。这种现象直接影响到整体培训效果,导致学员对培训效果满意度不高。培训基地学校的遴选是本次培训非常关键的一环,而将此遴选任务交于具体承担培训任务的体育学院来完成就会在力不从心的情况下而敷衍了事,或者出于培训经费、成本等方面的考虑而使培训师团队水平大打折扣。

可见,该次培训在组织管理和学员遴选方面存在监管盲区、系统内部任务分配不合理的问题。再次,省教育厅过多的将工作重心放在了各培训单位的培训过程和质量监控上,忽视与各地市、县级教育行政部门的衔接与沟通,以致各级教育单位和学校各自为政,没有形成培训组织管理上的合力。

### 3 置换培训团队组建的问题

组建优良、精干、高水平、高标准的培训和管理团队是培训质量的关键。为此,我校在 2012 年置换培训中首先组建了管理团队,包括首席专家、项目负责人、项目秘书和班主任各 1 名;按照学校培训项目部关于培训团队的规定:“省域外专家原则上不少于 35%,一线优秀教师(教研员)不少于 50%”的原则,体育学院组建了培训专家团队,共 20 名成员,其中省域外专家 2 名(占 10%),一线教师 9 名(占 45%),省内专家 4 名(占 20%),校内教师 5 名(占 25%)。可以看出该团队省域外专家没有达到(7 人)要求,主要原因有二,首先是省域外专家难求,在我们与项目负责人的访谈中也证实了这一点,该负责人说:“省域外国内体育学科培训专家本来就少,加之国培项目在国内广泛开展造成专家们即便是‘空降部队’也忙不过来,再加之西北地区偏远、培训报酬较低等条件所限,想来的、能来的也就不多了,能请到 2 名已经是费尽周折了。”其次是经费问题,正如相关研究指出:不论是培训者还是被培训者,在教育培训过程中,其目标都功利化。从培训主体的角度看,组织教育培训是为了从教师培训这块大蛋糕中分得一小块,在教师培训工作中为自己的组织机构寻求部分生存空间。因此在培训专家的聘请、培训内容的设计、培训方式的选择等方面都是功利化的,在减少边际成本的同时扩大边际效益<sup>[9]</sup>。根据学校关于该次培训的经费使用标准计算一位省域外专家费用为 7 800~8 600 元,如果请 7 位省域外专家需花费 54 600~60 200 元,从项目秘书处了解到该次培训

的经费也就 11 万元左右,除去 40 名顶岗置换实习学生的补助 16 000 元,所剩下的经费很难维持培训所需。巧妇难为无米之炊,在省域外专家难求的情况之下,培训项目组也只有从校内体育教育专业教师中抽调人员来承担培训任务。

省域外和高校专家对农村体育教师的培训和专业成长非常必要,因为他们了解体育学科前沿和动向,对于更新培训教师观念、开阔学科视野,激发学习动机等有着理想的引领功效。但根据我国学者辛涛、周金虎等<sup>[4]</sup>的研究证实,教师的知识应涵盖 4 方面的内容:本体性知识、条件性知识、实践性知识和文化知识,而实践性知识包括教师本人的个人经验,也包括教师之间的交流和对本体性知识和条件性知识中理论的学习和内化<sup>[5]</sup>。从这一涵义出发,教师的实践性知识不仅仅局限于教学实践的积累,既来自个人经验的积累和领悟,教师之间的交流、合作,也来自于教师对本体性知识的理解、运用和扩展。

由于长期以来,我国高等体育教育与基础教育阶段体育教育交流缺乏,不但缺乏共谋发展之思路,更缺乏联合提高教育质量之大计<sup>[6]</sup>,造成高校体育教师远离中小学体育教学实践和农村学校体育教师专业发展的现状,造成培训团队中的校内教师在培训中的理论教学不考虑中小学体育课教学中的实际问题,而仅仅追求知识的高度与深度,使教学成为空洞的理论说教<sup>[7]</sup>。所以,在农村学校体育教师培训团队中,一线教师的水平将成为影响培训教师学习和交流获取实践知识的重要因素。该次体育学科培训共聘用了 9 名一线教师,从他们的职称情况来看比较合理,中教特级和高级教师各 1 人、一级教师 5 人、二级教师 2 人。但从培训学员对一线教师的综合评价来看并不理想,有 5 人“不满意”、11 人“一般”满意,这两项所占比例之和同比对省域外、省内和校内专家评价比例分别多了 27.5%、22.5%和 12.5%，“满意”和“非常满意”的仅有 15 和 9 人。首先,这与我国一线体育教师专业发展程度不高有关,虽然他们的职称较高,由于我国教师职业制度不健全,造成我国教师在职称评定中出现了“熬年头”、“等机会”、“吃资历”等现象,以致职称与专业发展不吻合;其次,与我国一线体育教师整体实践能力、反思能力、教研培训能力不足有关;再次,中学体育教师教学任务繁重,学校对教师考勤管理较严,以致出现即使有优秀一线教师,由于其它原因而导致培训单位无法聘任。

### 4 置换培训实施中的问题

2012 年 5 月 17 日,教育部颁发《教育部办公厅

关于实施《“国培计划”课程标准(试行)》的通知》(教师厅[2012]5号)文件,并发布了《“国培计划”课程标准(试行)》(以下简称《标准》),并要求各地要将《标准》的贯彻落实情况作为项目立项评审、绩效评估的重要内容。为此,置换培训项目组根据《标准》精神和要求共设置了专业理念与师德、专业知识、专业技能3个维度共14个模块的培训内容,涉及的具体培训内容主要是:通识教育和师德修养教育;运动项目专业知识;单元、课时教学设计理论,方法与实践,体育教育、教学研究理论与方法,看课—评课—说课—上课理论,方法与技术、学校体育文化建设、培训总结与反思等领域和专题。尽管在第1章中已经讨论关于培训目标的问题,值得庆幸的是由于培训学科组在对培训学员进行需求调研之后,对事先的预计培训内容做了相应调整,以致在培训学员的评价中反映较好。但培训过程不是十全十美,还存在培训方式和评价不合理的问题。

#### 1) 置换培训方式选择缺乏创新。

在该次培训中主要采用专题讲座与报告、课堂教学与研讨、教学案例设计与研修、现场观摩与实践体验、经验交流与成果分享等方法。但从整个培训过程的实施看并不理想,正如有研究指出,尽管在教师培训过程中开始倡导案例分析、论文写作、行动研究等等边缘性参与的培训方式在一些教师培训中得以应用,但仅仅是部分应用,而实地观察、行动研究以及认知学徒模式等全面参与的教师培训方式较少,更多是满堂灌、一言堂的传统讲座式的最低程度的参与方式<sup>[3]</sup>。泰勒等依据学员参与时间的长短,将培训项目中所采用的教学法分为最低程度的参与、边缘性参与和全面参与3类,不同的教学方法将产生不同的知识<sup>[6]</sup>。因此,该次培训方法,从表面上看似乎是科学、先进、合理,但从我们跟踪具体实施情况看,学员的参与程度较低,仍然是换汤不换药的说教、讲座。造成这一现状的主要原因有:一是培训团队成员严重欠缺成人教育教学理论与方法,没有认识到也不可能认识到培训教师本身就是最好的教学资源,而以大学专业教学的方式来培训农村学校体育教师;二是培训教师参加培训和学习动机、目的不明确,造成参与意识不强;三是由于在培训专家与培训教师之间人为地造成“培训”与“被培训”的鸿沟,以致造成“专家知识”与“培训教师知识”的肯定与否定,抑或两种知识地位的不平等,使培训学员与专家、一线教师进行经验交流、问题探讨时缩手缩脚、听得多而说得少的情况较多,进而违背培训方案设计者的初衷,并影响培训效果。

#### 2) 置换培训的绩效评价的缺陷。

培训绩效评价主要有3种做法:一是随时接受省教育厅培训专家检查和评估;二是学校“国培计划”项目部成立考评小组,对该次培训采取全程跟踪、培训学员访谈、培训过程资料展览等方式考评,并根据出现的问题及时提交项目部,敦促体育学院进行整改;三是体育学院一方面采取由班主任全程跟踪负责对学员出勤、作业、课堂表现等方面的考评,另一方面是由学员每周对教师团队、后勤保障、管理团队人员填写一份“培训满意度调查问卷”,由项目秘书汇总后提交给学校项目部并将突出问题及时反馈给相关人员进行整改。由此可见,该次培训的绩效评价主要是由具体承担培训任务的体育学院进行过程性和终结性评价。

本研究课题组通过跟踪研究认为,这种评价至少存在3个方面的缺陷:其一,过程性评价中的资料(如作业、教研反思与论文等)虚假程度较高,甚至出现学员请假返校,但作业由同行代写代交现象,提交的教研论文80%以上是从网上全文下载,但作为培训组织者约束制度不完善。其二,体育学院在评价过程中的角色问题,除了受学校培训部、省教育厅和教育部的检查评估之外(实际上这些单位和部门很少有检查、监督,主要是听汇报、检查培训成果展览、查看自评报告等),在整个过程中具体承担着既当运动员又当裁判员的角色,这样就使得培训评价成为一种无规则的“游戏”。其三,对培训的终结性评价是培训项目结束时的一次性评价,是对整个培训工作的短期行为目标的总结和绩效评判。我们认为对于农村学校体育教师培训的评价不仅仅要看短期目标的达成,更重要的是要看长期目标的实现,至少是要期望看到培训教师在返校之后在自我职业发展、建构和教育教学实践中的变化,这就需要在培训结束之后很长一段时间内,对其进行跟踪调研,听取其同行、学校等相关个人和集体的评价,这种评价则更具有实际意义。然而,我们该次评价体系中却没能发现这一点,而是随着培训结束一切都好似画上了句号。

## 5 置换培训中的顶岗实习问题

顶岗置换是该次培训中的重要环节,也是顶岗学生进行教育教学实习的最好机会,体育学院2009级体育教育专业学生40名(男生28名,女生12名)分赴38所农村学校进行置换顶岗教育实习。该次顶岗实习原则上要求体育学院主要负责学生实习前的专业培训、校内指导教师的分配、学生实习期间的管理和顶岗学生的选派等工作;受援学校根据置换教师具体工作对实习学生分配工作任务、对实习学生进行管理、指导和评价等工作;学生主要完成顶岗实习任务和自我管理

理。但在整个实习过程中,跟踪研究发现问题如下:  
 第一,选派单位和实习单位没有形成协调、联动管理机制。由于顶岗实习受一(培训教师)对一(实习学生)置换条件的限制,实习学校较为分散,造成选派单位对实习学生从管理和实习指导上成了空白,而受援学校受主、客观条件,技术条件等方面的制约出现管理上的偏差。如有5名学生在实习单位出现专业不对口的情况(担任语文、数学、英语等学科教学),还有一所地处城乡结合部的学校,每天晚上只有1名实习女生和一条狗留守学校,其余师生都回家,选派学校在多次协商努力未果,出于安全考虑,最后不得不将此学生接回学校。第二,受农村学校体育师资现状的限制,受援学校对实习学生的指导缺少老师或指导不到位,调查结果显示,有24名(占60%)学生有指导老师,其余没有专门的指导老师,在有指导老师的人中,有10人认为对自己指导不力而感到不满。这极大影响了顶岗实习学生的实习效果,降低了学生将自己所学专业理论知识在教育实习环节进行综合实践和运用的能力。可见顶岗实习作为置换培训工作的组成部分,也是体育教育专业学生培养的重要环节,是培训项目这枚硬币的背面,而相关单位和部门只看正面无视背面,给未来体育教师队伍专业发展带来隐患。

农村中小学教师置换脱产研修项目作为“国培计划”中西部农村学校骨干教师培训的重要方式,近年来在我国中西部地区全面展开,其中不乏有成功经验和突出问题的存在,我校在置换项目培训中也积累了

值得借鉴的经验和培训特色,研究仅以其中的实际问题进行了分析,这些问题有该项目在西部地区实施中的共性问题,也存在一些个性问题,而问题的发现只是我们研究的起点,对于问题的解决将成为继续进行研究和努力的方向。

#### 参考文献:

- [1] 张雷. 冲突与整合: 中小学教师培训问题探析[J]. 教育导刊, 2012, 29(6): 64-67.
- [2] 王海燕. 教师培训的意义回归[J]. 教育科学研究, 2011(12): 70-73.
- [3] 胡娇, 王晓平. 教师培训的偏误与匡正——对基础教育课程改革十年教师培训的反思[J]. 教育导刊, 2012, 29(6): 61-63.
- [4] 辛涛, 申继亮, 林崇德. 从教师的知识结构看师范教育的改革[J]. 教师教育研究, 1999(6): 12-17.
- [5] 周金虎. 基于教师知识结构的教师培训研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2011(5): 63-66.
- [6] 崔哲雄, 张晓菲. 体育教育专业人才培养与中小学体育教育人才需求脱节的原因及解决对策[J]. 体育学刊, 2013, 20(3): 78-80.
- [7] 关北光. 《教师教育课程标准》背景下高校体育教育专业与基础教育对接的策略[J]. 体育学刊, 2013, 20(3): 75-77.
- [8] 卢乃桂, 陈霜叶, 郑玉莲. 中国校长培训政策的延续与变革(1989—2009年)[J]. 清华大学教学研究, 2010, 30(5): 96-101.

