

# 我国教师培训工作的特点及其变化

## Characteristics and Changes in Teachers' Training in China

刘剑虹

(浙江师范大学, 浙江金华 321004)

教师的在职培训,在西方被称之为“教师的在职教育与培训”(In Service Education and Training of Teachers,缩写成INSET)。英国教育学家莫兰特(R. W. Morant)认为,教师在职教育与培训“是通过提供完整的连续的学习经验和活动来促进教师专业的、学术的、人格的发展”。我国的教师培训由于特定的社会文化的制约和影响,有着不同于其他国家的一些特征,而且在急速的社会变迁中正发生着明显的变化。

### 一、我国教师培训工作的特点

#### 1. 选择性

我国的国情是穷国办大教育。这就决定了我国教师不可能象西方发达国家那样,可以自主选择进修,而必须由单位计划、推荐和选送。谁去进修,进修什么,进修时间多长,进修地点选在何处等,都是由单位考虑。在确定培训对象时,常常有两条选择序列:一是“领导→骨干→一般”,另一是“领导→与领导关系密切者→骨干→一般”。前一条序列是较为正常的,因为我国教师培训强调重点性原则,以培养骨干为主要目的,因而领导在选择培训对象时,最先考虑的是担任一定领导职务的教师(即“双肩挑”的教师),因为这类教师大多数是业务骨干。其次,重点考虑教学与科研骨干。对一般教师大多数安排“达标性”的培训,如硕士课程学习,单科进修等。在一定意义上,进修是一种荣誉,尤其是高层次进修和公派出国进修,这种荣誉感十分耀目。后一序列显然不合理,但不可否认其客观存在。在“领导”与“骨干”之间插入“与领导关系密切者”,缘于有些领导较多考虑关系的亲疏,并以此作为选择进修对象的标准。结果,我国教师培训工作的选择性,一方面能激励教师发愤图强,不断进取,其积极作用是明显的;另一方面也确实使一部分教师把功夫用在拉关系上,特别是出国进修,关系的重要性更突出。

#### 2. 统一性

在西方,教师进修基本上属于个人行为,进修是为了生存和就业,因而没有全国统一的培训计划和培训方式。而我国则不同,全国教师培训体系,无论是从政策、计划看,还是从培训形式、管理方法看,都带有浓厚的计划体制的色彩,那就是“统一”。这种做法有利于加强教师培训工作的计划性和调控能力,保证教师进修工作的平稳发展。这对经济不太发达的我国来说,其积极作用是应该肯定的。在当前,我国教师培训工作仍不能完全抛开统一性,全面推向市场,而应讲究区别,对以培养骨干教师为目的的高层次培训,应予以优先扶持。其不足之处是对地区性、层次性重视不够,培训方式缺乏必要的弹性,不能最大限度地调动教师进修的积极性。

#### 3. 政治性

其主要表现为:第一,政治常常决定教师培训工作的方向和地位。教师在选择进修时,常常与当时的政治导向联系起来。如1992年以来,教师选择培训方式时,较多地考虑为经济建设服务,适应市场经济的需要。第二,教师外出进修既考虑为职称晋升增加筹码,又十分重视接受学校和指导教师对个人的印象,大多想以较好的印象来获得接受和派出学校对本人的肯定。有的甚至把培训作为提干、入党的途径之一。第三,教师在进修期间,大多能全身心地投入,努力在某一方面有所进步和建树,使命感和责任心较为强烈。第四,教师外出进修异常看重组织的关心。若有领导去看望,或逢年过节收到贺卡和贺礼等,往往会使进修教师激动不已,学习“动力倍增”,更增添了某种政治性动机和色彩。

#### 4. 近利性

教师进修比较注重眼前的、近期的利益,如对职称晋升是不是有好处,对开设新课程及搞“第二职业”有没有帮助,能不能出科研成果与论文,能不能获得学位,等等。这种近利性文化特征,使得我国的教师培训工作对社会、经济等因素的反应极为敏

感。如在当前,那些为提高整体素质的培训班常常生源萎缩,甚至连那些高层次的有助于进入学科前沿的进修班报名人数也甚少。

### 5. 身份性

中国知识分子特讲面子,时时处处都注意自己的身份以及人家对自己身份的确认,价值意职趋于表层化。因而,在教师培训中,那些冠之于“高级”、“骨干”、“优秀”、“学者”之类名称的培训班比之于一般的培训班,更具有吸引力,容易招到学员。如国内访问学者、研究生、骨干班等形式报名人数较多,因为一方面培训效果较好,另一方面社会声誉好,与教师重身份的意识相一致。讲师特别愿意选择国内访问学者与骨干教师进修班形式。在职、定向博士、硕士研究生,既有“名”,又有“实”(学位),青年教师自然愿意报考和攻读。助教班与硕士课程班,其实质是相类似的一种进修方式,但招生时硕士课程班报名人数多些,这主要也是它能满足青年教师对身份的看重。

## 二、教师培训工作的转变

笔者认为,当今我国教师培训的转型与走向,大体上可以顺着下列思路进行。

### 1. 树立与市场经济相适应的教师培训思想,建立新的教师培训动力机制。

市场经济的发展客观上要求建立和完善劳动力市场。劳动力市场的建立势必确认人才具有商品属性,从而使人才、知识的经济价值为社会所公认。同时,市场经济又是以保护个人利益为主导思想的经济范式。利益性、人才商品性决定了教师培训思想变革的基本走向,那就是从以组织需要为主向以个体生存和发展为主转化,确立利益性在教师培训中的重要地位和巨大作用。具体地说,新的教师培训思想,大抵包含三个方面的要素:一是终身进修观。进修是人的生存与发展的助推器,应贯穿于人的一生。终身进修能使教师学会“继续生存”、“继续工作”、“继续发展”。二是培训利益观。教师培训工作要追求效益,要促进教师的利益获取和满足。为此,教师管理部门要把握教师培训工作的选择性、近利性,设计和创造一些能满足现时教师名利需求的培训模式,积极引导和矫正教师对进修的要求和期望值。三是整体提高观。中国的社会主义制度决定了教师培训工作应以提高教师整体素质为目的。

终身进修观、培训利益观和整体提高观构成了我国教师培训思想的基本框架。在这一框架下,我们对市场经济条件下的教师培训的动力机制的设计,就显得较为清晰了,那就是利益驱动与成就驱动相统一。所谓利益驱动,就是讲教师培训要充分利用经济、利益这一杠杆来激发教师参加进修的动

机。“学以致用”、“学以致用”、“学以致用”应成为培训工作的响亮口号。所谓成就驱动,就是说师资培训要大力鼓动教师的成就欲,增强历史使命感,使教师看到进修对事业成功的潜在作用。

### 2. 教师培训应向法制化转轨

从以上分析看,我国教师培训最缺少的是法制。以往教师培训的思想基础是人治,政治乃至人际关系有时会决定或左右师资培训工作的一切。当今,应努力以法制来规范和导引教师培训工作。《教师法》的颁布,使教师培训向法制化和制度化过渡迈进了一步。

### 3. 建立以学校为中心的教师培训模式,充分发挥教师培训的多种功能。

国际教育界普遍流行以学校为中心的教师在教育观点。学校中心论,其理论基础是教师职业的特殊性和学校环境的优越性。教师以学校为中心开展在职教育与培训,是符合教师工作实际的,学校有较浓的学术气氛、良好的科研条件、有集中的教师群体,这些构成了一个较为理想的教师进修的文化氛围和基础条件。以学校为中心,并不否认社会的作用,只是以立足学校为前提,广泛利用和开发社会其它领域的教师培训资源。那么,以学校为中心的教师在培训模式,该是什么样子呢?这里首先应分析一下教师在市场经济大潮中的分流、分化现象。所谓分流或分化,实质上是指教师类型的重新组合,即根据市场经济的需要,教师逐渐分化或分流为教学型、学术型、教学科研结合型、开发型、营销型、公关型、管理型等。这客观上要求培训工作要适应这一超势,走多样化、开放式的发展道路。根据发达国家的经验,我国教师培训模式应是“双线交叉式”的,即将教师培训方式分成两大类,一是教师通过进修获得新的任职资格或得到学位。任职资格,大抵包括上岗证、专业合格证、教师资格证书以及各种技术等级证书等。这对教师任职与晋职有直接的关系。学位进修,是西方发达国家教师在职进修的最主要的选择和行为模式。我国学位制度建立时间较晚,目前又奉行谨慎的政策,故今后一段时间内,教师培训工作应尽力在学位进修上有根本性的突破。二是教师的继续教育,主要是指各级师资培训中心、高校、教育行政部门及其他教育团体主办的、旨在促进教师知识更新,教研能力不断增长的短期性培训方式。如国内访问学者、骨干教师进修班、研究班、高级研讨班、短训班、讲习班以及单科性进修等。这些培训方式,与教师的晋职不直接挂钩,只是间接地促进教师名与利的获取。上述两种培训类型,对教师的成长,缺一不可。只有两者的有机结合,交叉进行,才能使教师培训工作走上正常化的轨道。(责任编辑 孙立明)