

中学英语教师胜任力培训:现状、问题及对策

赵婉莉

(咸阳师范学院, 陕西省, 712000)

摘 要: 在职教师胜任力的提升与其继续教育现状密不可分。为了提高广大中学英语教师的胜任力, 国家教育部、各省教育厅等每年都会举办国家级、省级等不同层次的培训。从基本情况、专业水平、培训现状、培训需求等四个方面对参与国培的中学英语教师进行调查与分析, 结果发现: 参与国培的并非都是专职英语教师; 教师最需要提升的专业知识是听说能力, 难以自身发展的是科研能力、语言运用能力和教学设计能力; 而现有培训理论居多、实践偏少, 参与式讨论的培训模式很少。教师最希望的培训者是优秀的一线教师, 其次是专家。大部分教师都希望有一段相对较长而稳定的时间段来提升自己的职业胜任力。针对上述问题, 提出以下建议: 参训单位要高效利用各种不同层次的培训; 培训单位要制定接地气、本土化的培训方案以提高培训实效; 完善教师胜任力校本发展模式, 明确提升策略。

关键词: 胜任力; 教师; 英语; 中学; 培训

中图分类号: G40 **文献标识码:** A

基金项目: 本文是教育部人文社会科学规划基金项目“基于‘两个标准’的西部中学英语教师胜任力评价及其发展途径研究”(项目批准号: 14YJA880102)的研究成果之一。

当前, 教师是制约基础教育质量提升的最大“瓶颈”。^[1] 师资问题是困扰基础教育改革实践多年的难题, 尤其是中学英语教师, 总体数量不足, 流失较为严重; 高水平的师资不足, 教学质量难以保证; 培训经费短缺, 实效不大, 这些问题使得全面提高中学英语教师队伍素质举步维艰。因此, 成功实施中学英语教学的关键就是努力提高广大英语教师的胜任力。要提升广大英语教师的胜任素质, 首先要了解中学英语教师继续教育的真实现状, 这样才能做到准确把脉, 客观评价, 有的放矢。在此基础之上的培训顶层设计不仅是有效的, 而且实施过程也是高效的。所以很有必要挖掘中学英语教师胜任力提升培训中的问题并探究其针对性策略。

一、培训现状

本研究从参训教师的基本情况、专业水平、培训现状、培训需求等四个方面对参与国培的中学英语教师进行调查与分析。调查对象是参加陕西省某高校承办的“国培计划——陕西省初中英语青年教师置换脱产研修项目”的参训教师。他们来自于陕北、陕南、关中, 分布

在榆林、铜川、商洛、宝鸡、咸阳、西安等不同的地区，具有一定的代表性。共发放调查问卷39份，回收37份，有效问卷31份，有效回收率79.5%。

1. 基本情况

调查群体教师女性居多，占93.75%；年龄30-40岁最多，为43.75%；20-30岁为37.50%，40岁以上占18.75%。一半教师的教龄在11-15年；56.25%的教师为中教二级，93.75%的教师是本科学历，但只有21.88%的教师学位是学士，这说明大部分教师的本科学历是职后通过函授、电大等途径获得。

2. 专业水平

本部分从需要丰富和提高的英语语言知识和技能、自身欠缺教育知识和技能、难以在职自身发展的专业能力等三个方面进行调查。

（1）需要丰富和提高的英语语言知识和技能

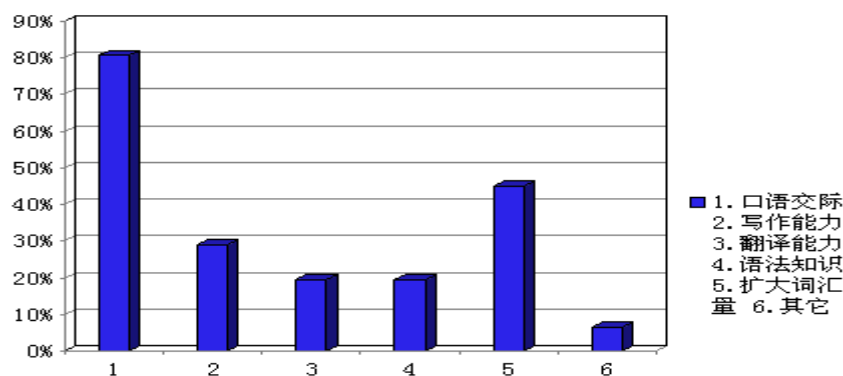


图1 “需要丰富和提高的英语语言知识和技能”数据分析

从图1可知，教师需要丰富和提高的英语语言知识和技能中，口语交际占80.65%，写作能力占29.03%，翻译能力占19.35%，语法知识占19.35%，扩大词汇量占45.16%，其它占6.45%。

（2）自身欠缺教育知识和技能

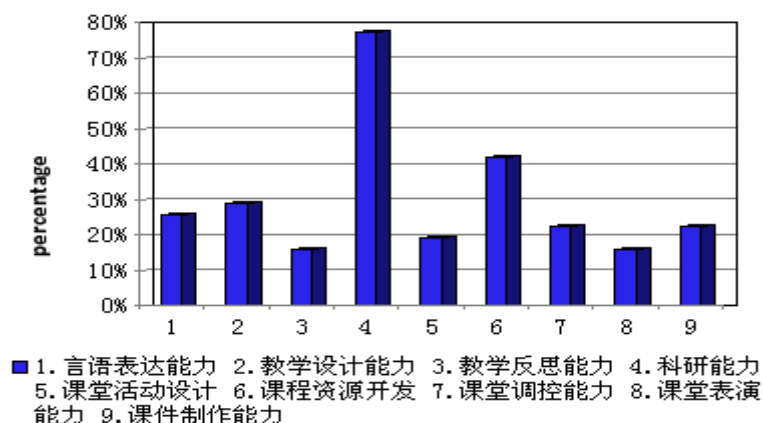


图2 “自身欠缺教育知识和技能”数据分析

从图2可知，教师认为自身欠缺的教育知识和技能中，言语表达能力占25.81%，教学设计能力占29.03%，教学反思能力占16.13%，科研能力占77.42%，课堂活动设计占19.35%，课程资源开发占41.94%，课堂调控能力占22.58%，课堂表演能力16.13%，课件制作能力22.58%。

(3) 难以在职自身发展的专业能力

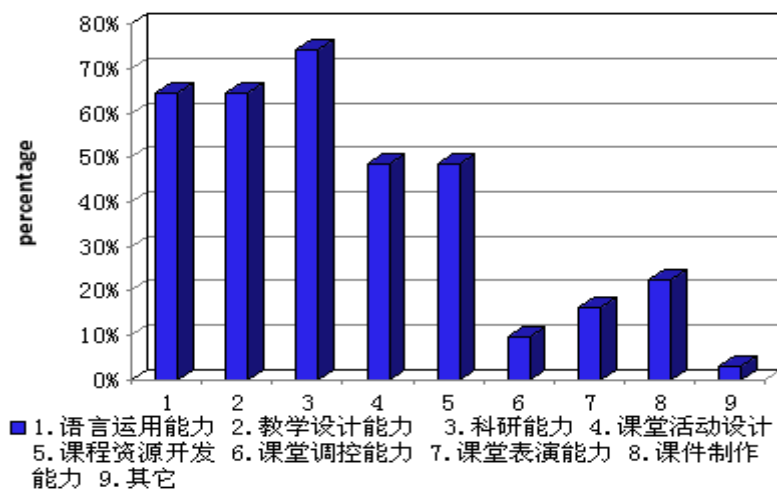


图3 “难以在职自身发展的专业能力”数据分析

从图3可知，教师难以在职自身发展的专业能力中，语言运用能力占64.52%，教学设计能力占64.52%，科研能力占74.19%，课堂活动设计48.39%，课程资源开发48.39%，课堂调控能力9.68%，课堂表演能力16.13%，课件制作能力22.58%。

3. 培训情况

培训现状主要从教师参加培训的培训内容、培训模式及二者存在的问题等方面进行调查。

(1) 培训内容

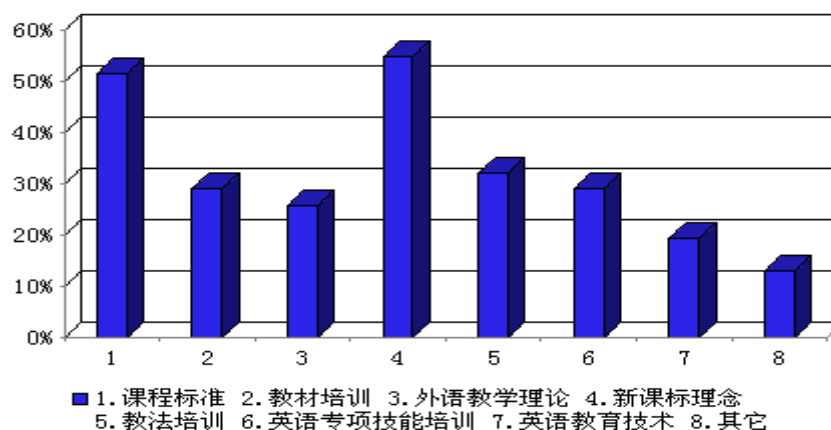


图4 “在职培训涉及的培训内容”数据分析

图4告诉我们，教师在职培训涉及的培训内容中，课程标准 51.61%，教材培训 29.03%，外语教学理论 25.81%，新课标理念 54.84%，教法培训 32.26%，英语专项技能培训 29.03%，英语教育技术 19.35%，其它 12.90%。

(2) 培训模式

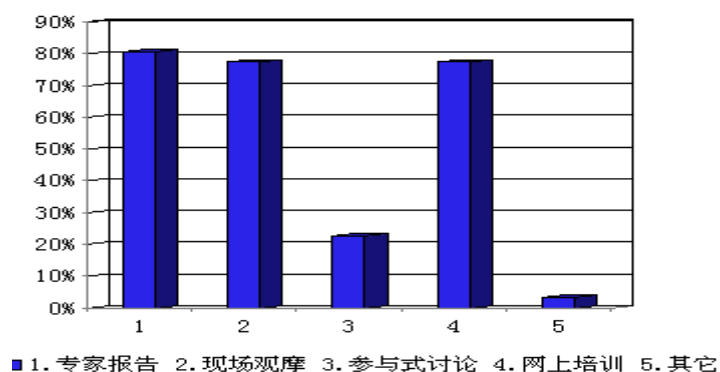


图5 曾经参加的培训模式

从图5可知，专家报告占 80.65%，现场观摩占 77.42%，参与式讨论占 22.58%，网上培训占 77.42%，其它 3.23%。

(3) 目前培训内容和培训模式存在的问题

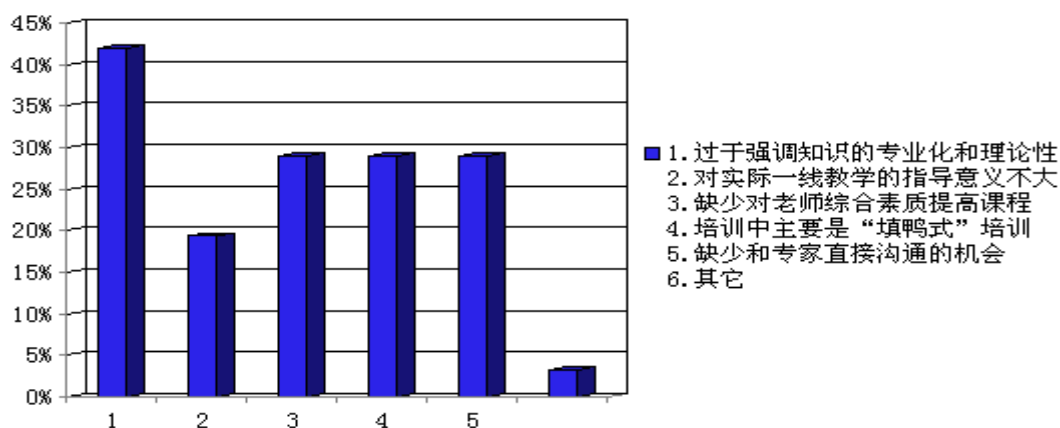


图6 “目前培训内容和培训模式存在的问题”数据分析

从图6可知，教师认为目前培训内容和培训模式存在的问题主要有：过于强调知识的专业化和理论性占41.94%，过于侧重实践教学等微观问题占19.35%，对实际一线教学的指导意义不大占29.03%，缺少对老师综合素质提高课程占29.03%，培训中主要是“填鸭式”培训占29.03%，缺少和专家直接沟通的机会仅占3.23%。

4. 培训需求

培训需求的调查内容主要包括现阶段需要的英语专业知识和技能培训、最急需方面的培训、最希望的培训者及培训时间等方面。

（1）需要的英语专业知识和技能培训项目

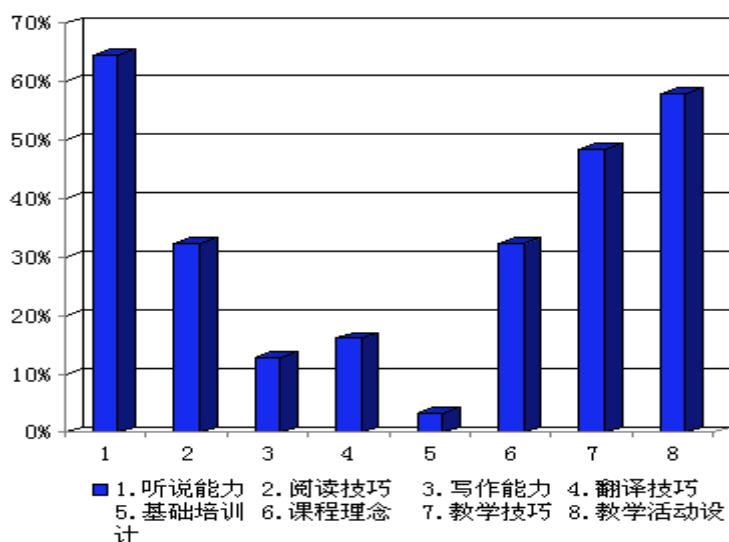


图7 需要的英语专业知识和技能培训项目

图7告诉我们，教师需要的英语专业知识和技能培训项目中，听说能力占64.52%，其次是教学活动设计58.06%，阅读技巧和课程理念均占32.26%，翻译技巧和写作能力

12.90%，最后是基础培训。

(3) 最急需方面的培训

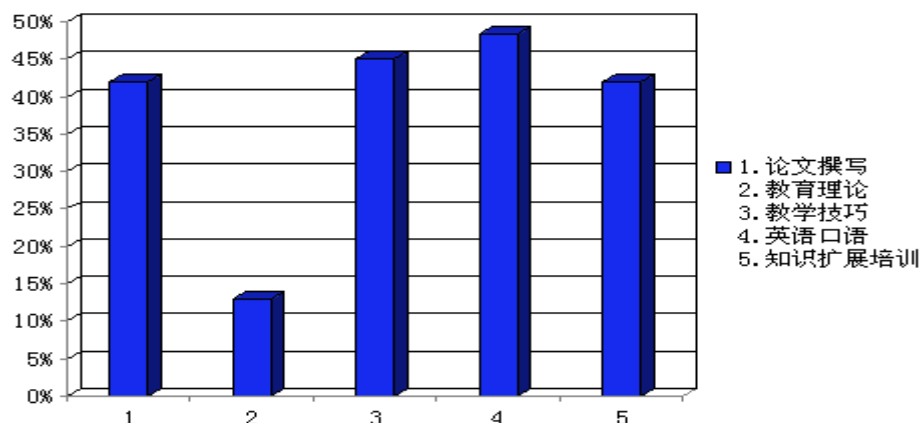


图8 最急需方面的培训

从图8可知，在教师最急需培养的方面中，英语口语居首，占48.39%，其次是教学技巧45.16%，下来是知识扩展培训41.94%，论文撰写占41.94%，教育理论占12.90%。

(4) 最希望的培训者

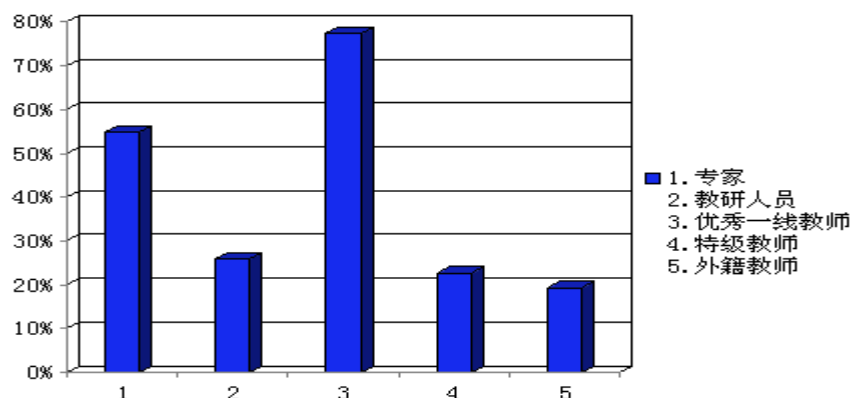


图9 教师最希望的培训者

从图9可知，教师最希望的培训者不是专家（占54.84%），而是优秀一线教师（占77.42%），教研人员占25.81%，特级教师为22.58%，外籍教师19.35%。

(5) 希望的培训时间；教师希望的培训时间中，3-5天的仅占6.45%，5-10天的占3.23%，10-15天16.13%，20天以内3.23%，30天以内70.97%。

二、问题讨论

通过对受训教师的基本情况、专业水平、培训现状、培训需求等四个方面的现状调查分析，发现存在以下问题：

1. 调查对象

从问卷调查可知,中学英语教师群体中青年女性居多,超过一半的教师职称是中教二级,值得关注的一个问题是尽管 93.75%的教师是本科学历,但只有 21.88%的教师有学士学位,这说明大约 80%的英语教师本科学历是职后通过函授、电大等途径获得。这就不难解释为什么在专业水平检测中,教师需要丰富和提高的英语语言知识和技能中,口语交际占 80.65%;难以在职自身发展的专业能力中,语言运用能力占 64.52%。通过随机访谈可知,个别参训者并不是英语教师,而是其他岗位教师,有的参训者甚至并不在教师岗,而在其他岗位工作。因为所在学校怕派出任课教师影响教学工作,不愿意选派有教学任务的青年英语教师外出参加培训,或者没有参加外出学习的合适人选,但又不想浪费培训名额或者怕上级行政部门批评。尽管这个国培项目是岗位置换脱产研修项目,但所在学校不会让参与置换的师范类英语本科生代替派出英语教师的岗位。

2. 专业水平检测

在需要丰富和提高的英语语言知识和技能中,80.65%的教师需要提高口语交际能力;认为自身欠缺的教育知识和技能中,科研能力占 77.42%,课程资源开发占 41.94%,教学设计能力占 29.03%;教师难以在职自身发展的专业能力中,科研能力占 74.19%,语言运用能力与教学设计能力均占 64.52%,课堂活动设计与课程资源开发各占 48.39%。Carl 认为教师胜任力是指教师个体具备的、与实施成功教学有关的一种专业知识、专业技能和专业价值观。^{【2】} Dineke E. H. 提出教师胜任力是指教师的人格特征、知识和在不同教学背景下所需要的教学技巧及教学态度的综合。^{【3】} 曾晓东认为教师胜任力是指教师知道的(知识)、能做的(技能)、信仰的(价值观)的具体内容。^{【4】} 国内外学者均认同的一点是,教师胜任力定义应该包括与实施成功教学有关的专业知识和专业技能,这是教师的核心胜任力。从数据分析可知,中学英语教师的核心胜任素质急需要提高。

3. 培训现状

据调查可知,最多的培训内容是《中学英语课程标准》,培训模式以专家报告最多,占 80.65%,现场观摩和网上培训各占 77.42%,参与式讨论仅占 22.58%。41.94%的教师认为目前培训内容和培训模式存在的主要问题是过于强调知识的专业化和理论性,29.03%的教师认为培训对实际一线教学的指导意义不大,是“填鸭式”培训,缺少对教师综合素质提高的课程。他们参加培训最大的困难是时间不允许,还有 32.26%的教师认为是地域受限。

4. 培训需求

45. 16%的英语教师希望接受脱产培训。教师需要提升的英语专业知识和技能中,听说能力居于首位,其次是教学活动设计和教学技巧。在教师最急需培养的方面中,英语口语居首,其次是教学技巧和论文撰写。他们最希望的培训者是优秀的一线教师,其次才是专家。在教师希望的培训时间中,70.97%的教师选了培训时间最长的一个选项,即30天以内左右。可见,大部分教师都希望有一段相对较长的时间来提升自己的专业知识和专业技能。

三、加快中学英语教师胜任力提升对策

1. 培训单位要制定接地气、本土化的培训方案以提高培训实效

培训方案的制定一定要基于深入的调研之上,调查受训教师的专业水平、他们对目前培训现状的认识以及培训需求。根据教师需求的培训方式和培训内容做出的实施方案,是真正基于问题、问题意识下的本土化培训方案。目前针对中小学英语教师培训的主要方面体现为外在能力,很少有研究者真正关注英语教师的内隐能力。但内隐方面的能力往往能帮助个体最终达到优秀水平。根据研究结果,专业培训需要做到:第一,树立高尚的人生观、价值观并具有强烈的职业信念。第二,培训不仅仅局限于单纯的教学技能和心理学培训,还应增加哲学、美学、社会学和公共礼仪培训,提高其内在的基本能力。第三,加强专业知识培训,对英语教师进行正规的语言训练,同时开展教学技能训练,把专业知识和教学技能有机结合。第五,加强对教师教学实践的指导,提倡教师对教学的反思。反思过程可以让教师认识到理论在具体教学环境中的优势和不足,而后才可以对教学做出调整,并发展与新课程理念相一致的教学技能和技巧,提高课堂教学的实践能力和创新能力,只有这样,教学理论才有可能转化为教师的教学观念,进而变为教师的自觉行动。第四,逐步扩大信息畅通渠道,加强团体协作能力的培养,这是中学外语教师职业胜任力培养的重要方面。

2. 完善教师胜任力校本发展模式,明确提升策略

外出参训毕竟是针对一小部分教师,不能惠及其他的广大教师。为了提高众多中学英语教师的胜任力,也为了给参训归来的中学英语教师一个传播的平台,需要完善现有校本发展模式。针对新教师、不胜任教师、骨干教师可采取不同的短训课程模块和实施模式。^[6]运用问卷调查、焦点团体访谈等方法,通过与一线教师集体协商,制定针对其中存在问题的操作指南,形成初步的改良方案或建议,经过教学实践后进一步完善。

3. 受训单位要高效利用各种不同层次的培训

各学校要珍惜国培、省培、市培等不同层次的培训，名额有限，机会难得，所以在人员派出和工作方面务必做好协调，给渴望提升的教师创造良好的继续教育学习氛围，让他们无后顾之忧。

参考文献

- [1] 朱之文. 努力办好高质量的基础教育[J]. 中国教育学刊, 2017(1).
- [2] Carl O Olson, Jerry L Wyett. Teachers and affective competencies[J]. Project Innovation Summer, 2000 (7).
- [3] Dineke E.H. Tigelaar, Diana H. J. M. Dolmans, Ineke H. A. P. Wolthagen & Cees P. M. Van Der Vleuten: The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education, Higher Education, 2004. Vol.48.
- [4] 曾晓东. 对中小学教师绩效评价过程的梳理[J]. 教师教育研究, 2004 (1).
- [5] 王强. 知德共生: 教师胜任力发展研究[D]. 华东师范大学, 2008.

Middle school English teachers' competence training: current situation, problems and countermeasures

Zhao wanli

(Xianyang Normal University, Xianyang Shaanxi Province, 712000)

Abstract: The improvement of in-service teachers' competence and the current situation of continuing education are inseparable. In order to improve the competence of middle school English teachers, the ministry of education and the provincial education department hold national, provincial and other different levels of training each year. The middle school English teachers were investigate from the basic situation, the professional level, the situation of training and training needs of participants. After analyzing, the results showed that: all is not from the full-time English teacher; The first improvement of the professional knowledge are listening and speaking skills; it's difficult for themselves to improve the scientific research ability, using language ability and the teaching design ability; And in the existing training, theory is more while practice is less; the participatory training model is rare. Trainees hope that

excellent middle school English teachers are the best trainers, the experts following. Most of the teachers wants to have a relatively long and stable period to improve their professional competence. Aiming at these problems above, the following suggestions are put forward: middle schools should use all sorts of different levels of training efficiently; Training unit should formulate local training programs in order to improve the training effectiveness; the school-based development model of teachers' competency should be perfected and the promotion strategies are made clear.

Key words: competence; teachers; English; middle school; training