

关于农村教师培训的问题及对策分析

焦亚莉

(河北省邯郸市磁县教师发展中心, 河北 邯郸 056500)

【摘要】农村教师培训是提高教育质量和推动农村教育发展的重要举措。教师是教育的重要组成部分, 他们的素质和能力直接影响着学生的学习成绩和未来的发展。而农村教师面临着资源不足、教学条件艰苦等困境, 急需通过培训来提高自身素质和教育教学能力。因此, 农村教师培训具有重要的价值。因此, 本文将首先分析关于教师培训的问题, 之后提出解决对策, 希望提高教师培训效果, 进一步增强农村整体教育水平。

【关键词】教师培训; 问题; 对策

前言: 农村教师培训对于提高教育质量和推动农村教育发展具有重要的价值, 通过培训, 农村教师能够提升自身素质和教学能力, 并引入先进的教育理念和技术。培训还可以解决农村教育资源不足和教育公平的问题。因此, 管理部门应该加大对农村教师培训的支持和投入, 为农村教育事业的蓬勃发展提供强大的支撑。

一、关于教师培训的问题

随着农村教育事业的发展, 农村教师的培训也成为重要的一环。然而, 目前农村教师培训存在一些问题。本文将探讨农村教师培训存在的问题, 并提出相应的改进措施。第一, 农村教师培训的内容和形式存在单一性的问题。大部分农村教师培训只注重知识传授和应试能力的培养, 而忽视了教师的教育理念和教学方法的培养。这使得农村教师缺乏创新思维和教学技巧, 无法满足学生发展的需求。因此, 农村教师培训应该加强对教育理念和教学方法的培养, 提升教师的教育教学水平。第二, 农村教师培训的时间和资源不足。农村教育资源相对匮乏, 导致农村教师培训的时间和资源都十分有限。有些农村教师只能利用零散的时间进行培训, 无法获得系统性的教育。同时, 农村教师培训的经费也十分有限, 无法满足培训的需求。因此, 需要增加培训资源的投入, 延长培训时间, 让农村教师有更多机会接受系统化的培训。第三, 农村教师培训的师资力量亟需加强。目前, 农村教师培训中的培训师质量不高, 教学经验不足。这使得培训效果不理想, 无法满足教师的需求。因此, 农村教师培训需要引进高水平的培训师资, 提升师资队伍的质量, 以提高培训效果。第四, 农村教师培训的评估机制不完善。目前, 农村教师培训的评估主要以考试

成绩为导向, 忽视了教师的实际能力和专业素养的培养。这使得农村教师培训的效果无法得到有效评估。因此, 农村教师培训需要建立科学的评估机制, 注重对教师实际能力的评估, 确保培训的质量。

二、关于教师培训的价值

第一, 农村教师培训能够提升教师的专业素养和教学能力。农村地区的教师由于缺乏先进的教育理念和方法, 常常无法有效地开展教学工作。通过培训, 农村教师能够学习到最新的教学理论和先进的教育技术^[1], 提升自己的专业素养。同时, 培训还能够帮助教师掌握教学设计和课堂管理等技能, 提高他们的教学能力, 从而更好地满足学生的学习需求。第二, 农村教师培训有利于改善教育资源不足的问题。农村地区的教育资源相对匮乏, 师资力量较为薄弱, 教学设施相对简陋。通过培训, 可以将城市的先进教育资源引入农村, 提升农村教师的教学水平。同时, 培训还可以通过提高教师的综合素质, 解决农村教师队伍中存在的问题, 提高整体的教育水平。农村教师培训不仅对提高农村学生的学习成绩有直接影响, 也可能为他们提供更广阔的发展空间。第三, 农村教师培训能够促进教育公平。教育公平是我国教育事业的重要目标之一。农村地区的教育资源相对不足, 学生和城市学生存在着明显的差距。通过培训, 农村教师能够提高自身的教学能力, 更好地满足学生的学习需求, 减少城乡之间教育差距。此外, 培训还可以改变农村学校仅依靠遥远的城市教育部门指导的现状, 提高农村学校的自主管理能力, 从而使农村教育更加公平、公正。

三、关于教师培训问题的解决对策

(一) 制定完善的培训计划

农村教师培训一直是教育改革中亟待解决的问题之一，农村教师的培训需求与城市教师有所不同，因此需要制定完善的培训计划，以提高农村教师的专业素质和教学水平。在制定培训计划时，应考虑农村教师的实际情况和特点。农村教师，尤其是山村教学点的教师，通常身处资源匮乏、条件艰苦的环境，因此培训计划应考虑到他们的实际需求，注重解决实际教学中遇到的问题。同时，还应根据教师的职业发展阶段划分培训内容，分别设定初级^[2]、中级和高级培训课程，确保每位教师都能够得到适合自己的培训。在培训内容的选择上，应注重实践教学技能的培养。农村教师通常在教学实践中遇到较多的困难和挑战，因此培训课程应注重教学实践能力的提升。可以设置教学案例分析、教学反思、教学设计等实践性较强的课程，帮助教师解决实际教学中遇到的问题，并提供相应的解决方案和技巧。例如前段时间的信息技术 2.0 整校推进和希沃白板的应用等培训，针对性和实用性都很强，受到农村教师的欢迎。

（二）多元化培训渠道

由于农村地区的教育条件相对较差，缺乏优质的培训资源和渠道，导致农村教师的专业素质相对较低。然而，农村教师的培训是提高农村教育质量的关键所在，需要采取一系列的解决对策。应该开设多元化的培训渠道，目前农村教师受训的主要渠道是教师发展中心（进修学校）和学校（学区）举办的培训班，这种培训模式的必要性毋庸置疑，同好之间面对面的交流是必须的，但这种形式受到了时间、地点和参与人数的极大限制。因此，管理部门应该采取线下培训、线上培训和混合模式培训相结合的方式，提供更多元化的培训渠道。线下培训可以通过组织教师赴城市学习交流，参观名校，听取专家讲座等方式进行；线上培训可以通过互联网资源，如在线课程、教学视频等；混合模式培训则可以将线上线下相结合，通过利用现代化的教学设备和技术，辅以线下实践和互动，提高培训的参与度和效果。管理部门应该提供灵活的培训形式，由于农村教师在工作和生活上的限制，很难抽出较长的时间进行培训^[3]。因此，培训形式应该更加灵活，使农村教师可以根据自身情况选择适合的培训方式。比如，可以将培训时间分为短期集中培训和长期在线交流两种方式，让教师根据自己的时间安排进行选择。同时，还可以利用节假日或寒暑假开展培训活动，避免影响正常的教学工作。管理部门应该提高培训的质量和效果，农村教师培训的目的是提高教师的专业素养和教学水平，因此，

培训内容应该紧密结合实际需求，以提高教师的能力和素质为中心。培训教师的同时，还应该加强对培训效果的评估和反馈，及时发现问题并加以解决。此外，培训还应该注重实践操作，提供实际操作机会，让教师能够将所学知识和技能应用于实际教学中。

（三）增加培训资源

相比城市教师，农村教师的培训资源相对匮乏，师资力量和教育设施也显得不足。因此，管理部门应该增加农村教师培训的资源，包括加强师资力量和资源支持。为了提高教师的培训水平，管理部门可以引进优秀的城市教师和教育专家，他们可以为农村教师提供专业的指导和培训。同时，还可以与高校、职业培训机构、教育研究机构等建立合作关系，共享资源，开展联合培训项目。这样一来，农村教师可以获得更全面、专业的培训，提高他们的教育教学能力。管理部门还需要提供高质量的培训课程和讲座，农村教师培训应该与实际需求相结合，注重教师的教育实践和教学经验。培训课程可以涵盖教学设计、教育心理学、教学方法、教育技术等方面的知识和技能^[4]。通过讲座、研讨会等形式，可以为农村教师提供各种最新的教育理论和实践经验，激发他们的教学热情 and 创新能力。

（四）实践教学相结合

培训课程要注重实践教学的培养和教学技能的提升，农村教师在长期的教育实践中，可能会存在一些理论与实际相脱节的问题。因此，在培训中应该提供更多的实践教学机会，让教师能够通过实地观摩、教学实验、案例研究等方式来深入了解学科内容和教学方法。通过实践教学的训练，农村教师可以加深对教学策略和教育手段的理解，提高教学质量。农村教师往往在教育资源匮乏的情况下长期执教，面临着知识更新不及时、学科能力不足等问题。为了解决这一问题，在培训中可以设置学科研究和知识更新的环节，帮助农村教师了解最新的学科发展动态，提升学科素养。此外，还可以鼓励教师参加学术研讨会、学科竞赛等活动，提高专业能力。要加强对农村教师的辅导与指导，农村教师通常在教学岗位上独立工作，缺乏来自同行和上级的指导和交流机会。为了解决这个问题，可以成立专门的教育指导团队，定期对农村教师进行教学辅导，帮助他们解决在教学中遇到的问题，并提供专业的指导意见。此外，还可以通过互联网等信息技术手段，为农村教师提供在线教育资源和学习平台。通过这些平台，农村教师可以随时获取教学资料，与

其他教师进行交流,提升自己的教学能力。

(五) 建立培训反馈机制

管理部门应该建立一个完善的培训反馈机制,该机制可以收集农村教师对培训的意见和建议,以及对培训效果和需求的了解。通过深入了解教师的培训成果和教学实效,管理部门可以调整和改进培训方案,以更好地满足教师的需求。同时,透过评估教师的培训成果和教学实效,可以激发教师的学习动力,推动他们积极参与培训并运用所学知识和技能进行教学。这样一来,农村教师的培训质量和效果将得以提升。除此之外,管理部门还应该注重培训资源的整合和共享。目前,农村教师培训资源相对分散,各地培训机构之间缺乏有效的合作和资源共享。因此,管理部门应该加强各级教育行政部门之间的协调与合作,整合和优化培训资源,避免资源浪费和重复建设。

同时,管理部门也可以利用现代科技手段,建立农村教师培训平台,将培训资源进行集中管理和共享,以方便农村教师进行在线学习和交流。例如,我们极大地鼓励和支持各学校(学区)建立自己的资源库,把好的教学资源(如教学设计、课件、小程序等)上传并共享,既节约了时间和成本,又达成了良好的教科研效果。

(六) 专业发展支持

管理部门应该提供专业发展支持,农村教师需要有发展自己的机会,同时也希望获得晋升的机会。因此,管理部门需要建立健全的教师评价和激励机制。这个机制应该根据教师的培训成果和实际表现来评价,并给予相应的奖励和晋升机会。通过这种方式,管理部门可以增加农村教师的工作动力和发展空间,激发他们的积极性和热情。管理部门还需要加强农村教师的培训体系,目前农村教师培训体系不够完善,培训内容和方式也存在一些问题。为了改善这种情况,管理部门需要加强对农村教师的培训^[5]。这包括提供更多的培训机会和资源,组织专业化的培训课程,提供实践机会和交流平台等。同时,管理部门还可以借鉴国外的成功经验,引进和推广一些先进的培训模式和方法。通过这些措施,管理部门可以提高农村教师的专业水平和综合素质,使他们能够更好地应对各种教学挑战。

(七) 建立合作机制

农村地区相较于城市地区,教育资源相对匮乏,师资力量不足,导致农村学校教师教学水平参差不齐。为了提高农村教师培训的质量和效果,需要建立

合作机制,通过多方合作共同解决问题。首先,建立教育行政部门、学校、教师培训机构和企业之间的合作机制是解决农村教师培训问题的重要途径。教育行政部门应该起到统筹规划的作用,制定相关政策和措施,提供经费支持。学校作为教师的实际工作场所,应当积极参与培训活动,并提供必要的支持与条件。教师培训机构需要根据农村教师的实际需求,制定相应的培训方案,提供专业的培训服务。企业作为社会资源的重要组成部分,可以提供资金、技术和实践场景等资源支持,为教师培训提供更多的机会。其次,合作机制可以促进资源的共享。教育行政部门可以通过制定政策,将城市教育资源引入农村地区,构建共享平台,使农村教师能够享受到更多的教育资源。学校可以与其他学校或教师培训机构开展交流合作,共同分享先进的教学方法和经验,提高教师的教育教学水平。教师培训机构可以利用企业资源,开展实践研究和师徒传承等方式,提高培训效果和质量。另外,建立合作机制也可以促进培训项目的开展。各方合作可以共同制定培训项目,将培训内容与农村教师的实际需求相结合,提供针对性的培训服务。教育行政部门可以根据教师的培训需求,制定相关政策,提供经费保障。学校可以安排合适的培训时间,保证教师参与培训的时间和空间。教师培训机构可以根据需求提供多样化的培训形式,包括线上和线下的培训,以满足不同教师的需求。

结语:解决农村教师培训问题需要综合运用多种对策和方法。通过制定合理的培训计划、提供多元化的培训渠道、增加培训资源、加强实践教学、建立培训反馈机制、职业发展支持和建立合作机制等,可以提高农村教师的专业素养和教育水平,促进我国农村教育得到健康发展。

参考文献:

- [1] 邹一鸣.小学教师培训现状的问题与对策分析[J].天津教育,2020(23):53-54.
- [2] 吴华琳.高职院校教师培训现状、问题及对策分析[J].漳州职业技术学院学报,2019,21(02):35-39.
- [3] 田梅.高校青年教师培训的问题分析及对策研究[J].中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2018(11):76-77.
- [4] 马素云.我国农村幼儿园教师培训存在的问题及对策分析[J].课程教育研究,2018(26):193.
- [5] 张群.农村教师在培训中存在的问题及对策分析[J].科教导刊(上旬刊),2017(13):77-78.