

“国培计划”培训团队建设 政策的反思与改进

——基于政策工具与政策要素的二维分析

朱胜晖, 刘义兵

(西南大学 教育学部, 重庆 400715)

摘要: 培训团队建设是实施“国培计划”的基础工程,是保证“国培计划”实施质量的关键所在。“国培计划”培训团队建设政策是引领“国培计划”培训团队建设实践的重要依据。以2010—2019年“国培计划”培训团队建设政策文本为研究对象,基于政策工具与政策要素的二维分析框架展开研究。研究发现,“国培计划”培训团队建设政策经历了“建章立制”(2010—2012年)、“稳步发展”(2013—2014年)、“精准推进”(2015—2019年)三个阶段,呈现出政策工具差异化、团队成员多元化、运行机制精准化等特征,同时也暴露出政策工具运用失衡、团队建设目标不清晰、相关政策难以有效落地等问题。因此,“国培计划”培训团队建设要注重优化政策工具结构、明确团队建设目标、坚持因地因时制宜,进一步提升政策的长效性、持续性和精准性。

关键词: “国培计划”;培训团队;政策工具;政策要素;政策优化

中图分类号: G719.21 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2022)01-0111-09

基金项目: 重庆市教育科学“十三五”规划重大招标项目“重庆统筹城乡基础教育师资队伍一体化创新发展研究”(2018-ZD-02),项目负责人:刘义兵;河南省高校人文社会科学研究项目“河南省小学全科教师职前培养存在的问题及对策研究”(2021-ZDJH-329),项目负责人:冯海燕。

作者简介: 朱胜晖,西南大学教育学部博士研究生;刘义兵,教育学博士,西南大学教育学部教授,博士生导师。

2010年,《教育部 财政部关于实施“中小学教师国家级培训计划”的通知》(教师〔2010〕4号)发布,提出全面启动实施“国培计划”。这是国家政府主导的教师培训行动^[1],是教师队伍建设工作的一项具有划时代意义的伟大创举^[2],具有覆盖范围广、培训规模大、项目类别多、持续时间长、参与主体多元等特点^[3],开创了我国教师培训和师资队伍建设的局面。培训团队建设是实施“国培计划”的基础工程,是保证国培计划质量的关键所在。“国培计划”实施以来培训团队建设情况如何?在新时代如何坚持和优化“国培计划”培训团队建设工作?对于以上问题,学术界却鲜有涉及。

“国培计划”从属性上说是政治的,而政治又是人类的决策,显然“国培计划”是一项政策^[4]。因此,本研究将基于政策工具与政策要素二维视角,系统考察“国培计划”培训团队建设政策,深入分析“国培计划”实施以来培训团队建设政策的特征、规律,总结成绩、发现问题,为新时代“国培计划”培训团队建设政策的优化提供参考。

一、研究设计

(一)数据来源

本研究关于“国培计划”培训团队建设的政策文本均来自教育部官方网站(<http://>

www.moe.gov.cn/)所公布的一系列相关文件和北大法宝(http://www.pkulaw.cn/)所收录的法律法规,时间跨度为2010年1月1日至2019年12月31日。在收集筛选政策文本的过程中遵循以下标准:一是政策文本直接体现党和国家对“国培计划”培训团队建设提出的意见、规定等规制性内容;二是选取的政策文本类型为相关的通知、意见、规划、决定、方案、标准等;三是选取中共中央和国务院各部委发布的相关政策文本。最终共检索到2010—2019年期间党和政府颁布的有关“国培计划”培训团队建设的政策文本45份。

(二)分析框架

本研究对甄选出的“国培计划”培训团队建设政策进行形式和实质上的分析。其形式上,主要从政策工具维度出发,探究“国培计划”培训团队建设政策实施过程中实施方法选择的差异;实质上,则主要从培训团队建设政策的要素维度出发,探求不同政策内容演进的规律。

1. 政策工具维度

豪利特和拉米什(Howlett & Ramesh)认为政策工具是政府赖以推行政策的手段,也是政府在部署和实施政策时拥有的实际方法与手段^[5]。政策工具是连接政策目标与政策实施之间的“桥梁”,是将政策决策者的价值选择转换为政策执行者的行动措施的重要路径。现有的关于政策工具分类的研究成果,多数仅关注政策执行者,较少关注政策施策对象。资深的政策科学家麦克唐纳(McDonnell)和埃尔默尔(Elmore),在充分关注政策执行者和政策实施对象两个主体的基础上,将政策工具分为五类,即命令性工具、激励性工具、能力建设工具、系统变革工具和劝告性工具^[6]。其中:命令性工具指政府凭借其政治权威对施策对象进行强制性或规范性要求,强调施策对象必须遵守和服从,主要表现为标准、禁止、规定等政策方面;激励性工具指政府依靠资金奖赏激发施策对象主观能动性的政策,通常表现为财政补贴、工资补助等;能力建设工具指政府凭借资源优势帮助施策对象提升达成政策目标能力

的政策内容,是一种对施策对象的长期投资,主要呈现为基础建设、人才培养等政策方面;系统变革工具指政府凭借其政治权威对施策对象的权力进行重新划分的政策措施,在实践中主要呈现为相关新政策的推行;劝告性工具指政府凭借其影响力劝说和鼓励施策对象表现出政府所想要的行为,实践过程中多数以倡议、建议等形式呈现。本研究借鉴麦克唐纳和埃尔默尔关于政策工具的分类标准,分别从命令性工具、激励性工具、能力建设工具、系统变革工具和劝告性工具五个维度对“国培计划”培训团队建设的政策内容进行相关分析。

2. 政策要素维度

政策工具类型是所有政策的共有特征,不是“国培计划”培训团队建设政策的典型特征。为了探寻“国培计划”培训团队建设政策的内在规律和特点,需要基于其要素构成进行更有针对性的分析。根据邓晓燕和陈虾所提出的“团队的5P3C理论”,一个团队的构成由人员(people)、目标(purpose)、分工定位(place)、权限(power)、计划(plan)五个要素(5P)构成^[7]。在借鉴前人研究的基础上,本研究基于“国培计划”培训团队考核指标的选择以及“国培计划”培训团队建设政策的基本特征,将“国培计划”培训团队建设的构成要素概括为团队目标、团队成员、团队职责、团队规制和团队发展五个要素,作为“国培计划”教师培训团队政策的分析框架,以期全面呈现“国培计划”教师培训团队建设政策的发展演变。

(三)政策编码

“国培计划”培训团队建设政策是以加强“国培计划”各级各类培训团队建设、促进“国培计划”培训质量提升为目的加以实施的,具有明确指向性的教师政策。结合研究需要,我们对甄选出来的45份政策文本中与“国培计划”培训团队建设高度相关的政策条目进行编码(共计229条),以便更加直观地反映出“国培计划”培训团队建设政策工具与政策要素特征(详见表1)。由于文章篇幅所限,表1中尚未完全呈现研究涉及的政策文本内容编码。

表 1 “国培计划”培训团队建设政策分析与编码

序号	发文号	政策名称	分析单元	编码
1	教师 〔2010〕 4 号	教育部 财政部关于实施“中小学教师国家级培训计划”的通知	建设高水平培训专家团队,选拔熟悉中小学教育教学理论与实践的专家和中小学一线优秀骨干教师参加“国培计划”培训教学,形成动态更新的培训专家库	1-1-1-2
			对 3 000 名骨干培训者进行为期 10 天的研修培训。以“有效教师培训”为主题,学习研讨先进培训理论,分析典型培训案例,探索培训规律,总结培训经验,形成优质资源,提高教师教学和组织管理能力,提升其教师培训专业化水平	1-2-3-5
			遴选高水平专家和一线优秀教师组建培训专家团队,承担培训项目教学工作。“示范性项目”实行首席专家制度,由首席专家主持培训课程设计、资源开发和培训教学。建立“国培计划”培训专家库,形成动态调整机制,优化专家队伍结构,提高专家队伍水平	1-3-1-3
			“示范性项目”由中央财政专项拨款支持,列入教育部部门预算	1-4-2-4
			组建高水平专家团队实施培训,省域外专家原则上不少于三分之一	1-5-1-2
2	教师厅函 〔2010〕 4 号	教育部办公厅关于组织实施“国培计划——2010‘知行中国’小学班主任教师培训项目”的通知	财政部、教育部根据中西部省份农村教师人数、教师培训工作情况、财力状况等因素下达专项资金预算控制数	1-6-2-4
			省级培训项目由各省(区、市)教育行政部门选派 1 名项目组负责人;县级远程项目按远程培训人数 100:1 的比例遴选若干名县级教师培训机构专职培训人员或优秀小学班主任骨干教师担任远程培训班级管理指导教师;从 2008 年、2009 年班主任教师国家级远程培训项目中遴选 45 名小学优秀指导教师,担任远程培训特聘指导教师	2-1-1-2
			由“知行中国教师专业成长扶助基金”提供专项资金,用于本次培训的课程资源开发、培训组织管理和技术支持服务;给予各项目实施县适当经费补助,用于培训的组织实施工作	2-2-2-4
.....				
45	教体艺厅函 〔2019〕 44 号	教育部办公厅关于组织开展 2019 年度全国青少年校园足球师资和教练员国家级专项培训的通知	培训师资团队由全国青少年校园足球工作领导小组办公室遴选推荐的国内外专家、中小学一线优秀校长和体育教师等共同组成	45-1-1-2
			培训师资团队经过培训,统一备课,上岗执教	45-2-1-4
			由中国足球协会委派具有丰富培训经验和实践经验的教练员讲师进行授课	45-3-1-2

注:(1)“要点编码”内容包括:政策编号、同一政策中第几次使用政策工具、政策工具种类、团队要素;
(2)五种政策工具的编码分别为:1=命令性工具,2=激励性工具,3=能力建设工具,4=系统变革工具,5=劝告性工具;
(3)五个培训团队建设政策要素的编码分别为:1=团队目标,2=团队成员,3=团队职责,4=团队规制,5=团队发展;
(4)举例:“45-1-1-2”的具体含义为:第 45 个政策文本、第 1 次使用政策工具、命令性工具(政策工具)、团队成员(团队要素)。

二、政策演变历程

“国培计划”培训团队建设政策的演进本质上就是政府基于预设的政策目标,从现实面临的政策问题出发对相关政策工具和政策要素进行不断调试和优化的过程。本研究借助政策工具与政策要素二维理论框架,对 2010—

2019 年“国培计划”培训团队建设政策的 229 条要点编码进行了计量分析(如表 2 所示),研究发现 10 年来“国培计划”培训团队建设政策的发展大致经历了建章立制(2010—2012 年)、稳步发展(2013—2014 年)和精准推进(2015—2019 年)三个阶段。

表2 “国培计划”培训团队建设政策文本与条目的分年度统计

年份	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
文本(份)	11	7	5	5	2	1	4	3	4	3
条目(个)	29	22	80	24	5	7	16	21	9	16

(一)建章立制阶段(2010—2012年)

2010年6月,《教育部 财政部关于实施“中小学教师国家级培训计划”的通知》(教师〔2010〕4号)发布,旨在发挥示范引领、“雪中送炭”和促进改革作用的“中小学教师国家级培训计划”(简称“国培计划”)在全国范围内全面推行,同时也标志着“国培计划”培训团队建设工作的起步。新政策推行之初,最重要的就是尽快建章立制,以保障政策推行的有序性和连续性。在2010—2012年的3年间,教育部等相关部门共发布“国培计划”培训团队建设相关政策文本23个,占到已发布政策文本总数的51%;相关政策条目共计131条,占到条目总数的57%。相关政策文本的发布从根本上奠定了“国培计划”培训团队建设的“首席项目专家制度”“中央财政专项拨款制度”“培训团队动态调整机制”“队伍结构多元构成机制”等基本制度,这些制度引领着“国培计划”培训团队建设的实践,也一直延续至今。

值得注意的是,在政策工具维度,本阶段的131条政策条目中政策工具数量排在第一位的是劝告性工具,有49条,占到本阶段条目总数的37%;而排在第二位的是命令性工具,有46条,占到本阶段条目总数的35%(如图1所示)。这表明“国培计划”培训团队建设的政策制定之初就具有一定的柔性。

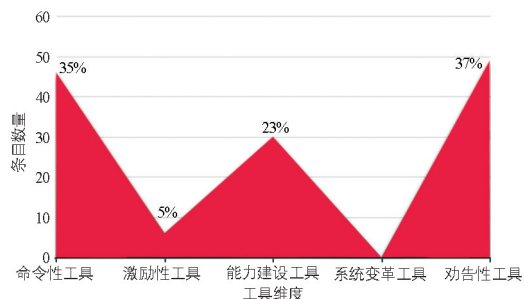


图1 2010—2012年“国培计划”

培训团队建设政策工具分析

在政策要素维度,“团队规划”条目共计71条,占到本阶段条目总数的54%,符合新政策建章立制的阶段性特征;“团队目标”条目仅有

5条,占到本阶段条目总数的4%,排在最末位(如图2所示)。这反映出“国培计划”培训团队建设的目标不够明确。

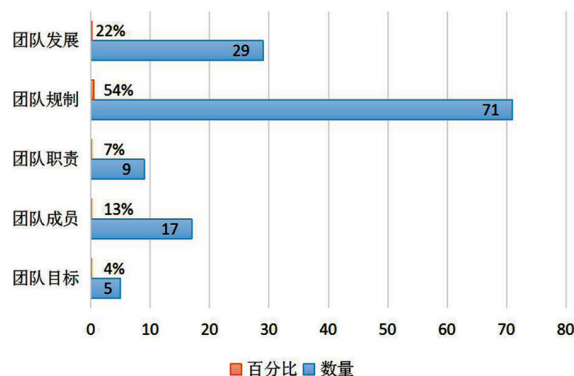


图2 2010—2012年“国培计划”培训团队建设政策要素分析

(二)稳步发展阶段(2013—2014年)

经历了建章立制阶段,“国培计划”培训团队建设进入稳步发展期。在2013年至2014年的2年间,“国培计划”培训团队建设的政策文本共计7份,相关条目共计29条。其中在政策工具维度,命令性工具有21条,占到本阶段条目总数的73%;激励性工具有3条,占到本阶段条目总数的10%;能力建设工具有5条,占到本阶段条目总数的17%;系统变革工具和劝告性工具在本阶段没有呈现(如图3所示)。

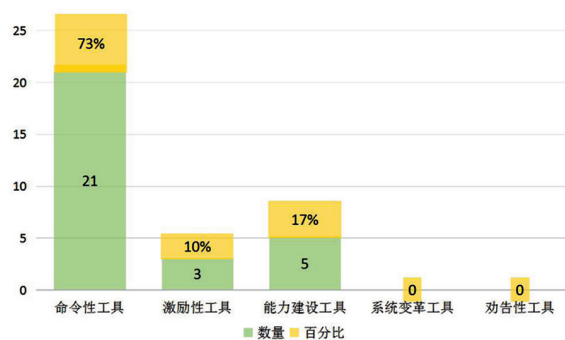


图3 2013—2014年“国培计划”

培训团队建设政策工具分析

在政策要素维度,“团队目标”条目有3条,占到本阶段条目总数的10%;“团队成员”条目有7条,占到本阶段条目总数的24%;“团队职责”条目有1条,占到本阶段条目总数的3%;“团队规划”条目有10条,占到本阶段条目总数的35%;“团队发展”条目有8条,占到本阶段

条目总数的 28%(如图 4 所示)。

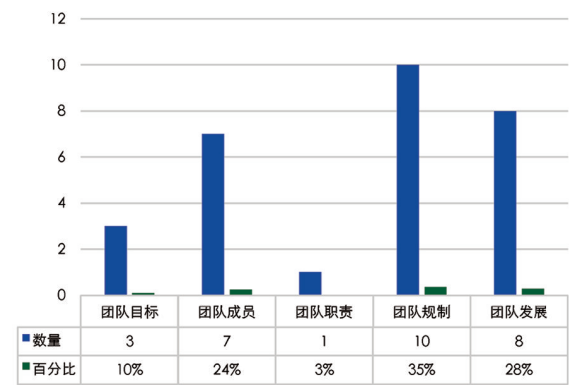


图 4 2013—2014 年“国培计划”培训团队建设政策要素分析

研究发现,在本阶段命令性工具和“团队规制”条目在数量上仍然占绝对优势,相关政策在原有基础上进一步走向完善。如:《教育部办公厅 财政部办公厅关于印发〈“国培计划”示范性集中培训项目管理办法〉等三个文件的通知》(教师厅〔2013〕1 号)指出“组建培训专家团队,原则上省域外专家不少于 35%,一线优秀教师、教研员不少于 50%”。这一规定比 2012 年的标准——“‘国培计划’专家库专家,省域外专家原则上不少于 1/3,一线优秀教师(教研员)不少于 40%”——更加具体,也更加强调和突出一线教师的数量。值得注意的是,本阶段“团队发展”所占的比重较第一阶段有较大幅度提升,由原来的 22%上升到 28%。这说明培训团队的发展问题日益受到重视。

(三)精准推进阶段(2015—2019 年)

2015 年 9 月,《教育部 财政部关于改革实施中小学幼儿园教师国家级培训计划的通知》(教师〔2015〕10 号)发布。该文件指出,要“加强培训团队建设,探索培训新模式,为各地开展乡村教师培训培养‘种子’、打造‘模子’、探索‘路子’……加强培训者队伍建设,打造‘干得好、用得上’的乡村教师培训团队”。这标志着“国培计划”培训团队建设政策进入到更加聚焦“乡村教师培训团队建设”的精准推进阶段。在这一阶段,相关政策条目共计 69 条。其中在政策工具维度,命令性工具有 32 条,占到本阶段条目总数的 46%;激励性工具有 8 条,占到本阶段条目总数的 12%;能力建设工具有 29 条,占到本阶段条目总数的 42%;系统变革工具与劝告性工具在本阶段仍然没有呈现(如

图 5 所示)。

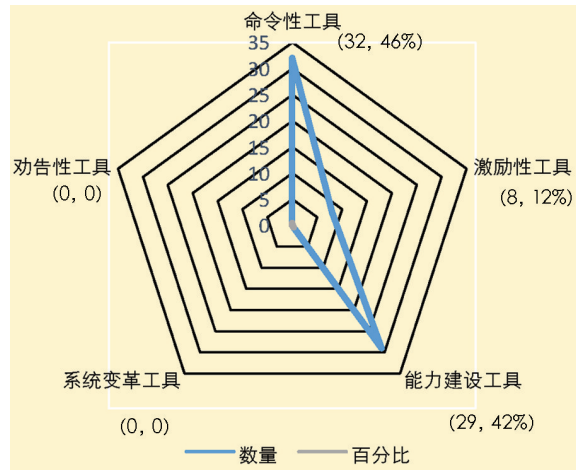


图 5 2015—2019 年“国培计划”
培训团队建设政策工具分析

在政策要素维度,“团队发展”条目有 5 条,占到本阶段条目总数的 7%;“团队成员”条目有 12 条,占本阶段条目总数的 17%;“团队”职责条目有 7 条,占到本阶段条目总数的 10%;“团队规制”条目有 17 条,占到条目总数的 25%;团队发展条目有 28 条,占到本阶段条目总数的 41%(如图 6 所示)。

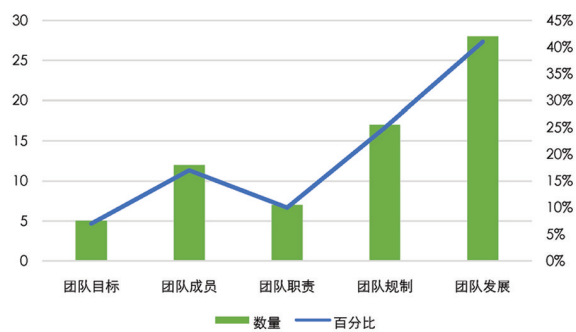


图 6 2015—2019 年“国培计划”
培训团队建设政策要素分析

研究发现,本阶段能力建设工具条目和“团队发展”条目所占的比重比前两个阶段有大幅度提升。如:建设“用得上、干得好”的乡村教师培训团队的目标定位更加清晰,更加强调基层培训团队建设,提出建立培训师考评和激励体系,逐步完善准入和退出机制。这表明“国培计划”培训团队建设政策更加关注团队的发展问题,更加重视“国培计划”培训团队政策实施的长效性和精准性。

三、政策呈现特征

教育政策是价值选择的结果^[8],相关政策

总是在政策要素与政策工具之间调试的过程中进行价值选择^[9]。“国培计划”实施以来,其培训团队建设政策基于教师专业发展的内在规律,致力于国家层面的教师教育者队伍建设,不断在示范引领中国教师终身发展方面下功夫,不断在服务教育扶贫事业和教育均衡发展上下功夫,走出了一条独具特色的中国教师教育者队伍建设道路,呈现出明显的规律性特征。

(一)政策工具选择差异化,能力建设工具逐渐受到重视

政策工具是落实政策运行、达成政策目标的主要途径。在政策环境不断变化的情境下,“国培计划”培训团队建设的政策工具选择因时因地制宜,表现出差异化特征。2010—2012年,在“国培计划”培训团队建设政策初创时期,政策运行主要依靠政府的命令性工具和面向相关专业人员的劝告性工具。2013—2014年,“国培计划”培训团队建设政策经过前期的实践,政策的运行已积累了一定的群众基础。因此,相关政策在坚持以命令性工具为主的基础上重视发挥激励性工具和能力建设工具的积极作用。2015—2019年,“国培计划”培训团队建设政策进入精准推进阶段,更加强调能力建设工具的重要作用。能力建设工具以其作用的长效性为主要特征,成为今后“国培计划”培训团队建设政策优化的重要方向。据统计,“国培计划”现已建成一个拥有近两千名专家的国培专家库^[10],并依靠“培训团队专项研修”“乡村教师培训团队置换脱产研修”“骨干培训专家团队建设”“培训团队高级研修”等项目,培训超过11万名骨干培训者和数百万骨干教师^[11],基本形成了一支由国家、省、市、县、校五级骨干教师培训者组成的“五位一体”的培训团队,不断提升“国培计划”培训团队引领教师培训和教师发展的能力。

(二)团队成员构成多元化,一线优秀教师的比重不断增加

通过政策梳理发现,“国培计划”培训团队建设政策从一开始就重视成员构成的多元性。在建章立制时期(2010—2012年),《教育部 财政部关于实施“中小学教师国家级培训计划”

的通知》(教师〔2010〕4号)提出“选拔熟悉中小学教育教学实际的专家和中小学一线优秀骨干教师参加‘国培计划’培训教学,形成动态更新的培训专家库”,奠定了“国培计划”培训团队成员多元构成的基础。在稳步发展时期(2013—2014年),根据前期实践效果,《教育部办公厅 财政部办公厅关于印发〈“国培计划”示范性集中培训项目管理办法〉等三个文件的通知》(教师厅〔2013〕1号)对“国培计划”培训团队成员构成结构标准进行了进一步细化,指出“组建培训专家团队,原则上省域外专家不少于35%,一线优秀教师、教研员不少于50%”。到了精准推进时期(2015—2019年),“国培计划”培训团队成员中一线优秀教师的比重进一步扩大,《教育部 财政部关于改革实施中小学幼儿园教师国家级培训计划的通知》(教师〔2015〕10号)明确要求“一线优秀教师教研员不少于60%”,同时确立了“国培计划”培训团队建设的新目标——“打造本土化团队,服务乡村教师区域与校本研修”,进一步丰富了“国培计划”培训团队建设目标的内涵。“国培计划”培训团队结构的不断优化和“本土专家”比例的持续增加,全面提升了全国中小学教师对国培计划的知晓率和满意度。据统计,在各类培训中全国中小学教师对“国培”的知晓率已达100%^[12],全国中小学教师对“国培”的总体满意度达到了85%左右^[13]。

(三)政策运行机制精准化,乡村教师培训团队建设地位更加突出

“国培计划”政策的制定是为了进一步加强教师培训,全面提高教师队伍素质,而“培训团队”建设政策则直接为这一政策目标服务。在政策设立之初,“国培计划”培训团队建设政策确立了明确的目标——为提高中小学教师特别是农村教师队伍整体素质服务。在政策演进过程中,“乡村教师”这一服务主体日益突出。如:2016年,教育部办公厅印发《乡村教师培训指南》《乡村教师网络研修与校本研修整合培训指南》《乡村教师工作坊研修指南》《乡村教师培训团队置换脱产研修指南》;2017年,教育部办公厅又印发《乡村校园长“三段式”培训指南》《乡村校园长“送培进校”诊断式培训

指南》《乡村校园长工作坊研修指南》《乡村校园长培训团队研修指南》。这一系列的文件对“国培计划”培训团队建设的目标、职责、内容、方式等进行了进一步细化,使相关政策精准化,使乡村教师培训团队建设地位更加突出。在具体实施过程中,乡村教师培训团队建设严格按照“培训者与本地乡村教师比不低于1:30的比例”建立县级教师培训团队,并通过承担网络研修、送教下乡和校本研修等具体项目的工作锻炼队伍,将“输血”与“造血”有机结合,培育了地方“国培计划”培训团队建设的内生动力。

四、问题分析

分析与反思“国培计划”实施是否有效、是否存在问题,应遵循“分层目标实现原则”“有效性原则”“影响力原则”^[14],纵观“国培计划”培训团队建设政策的演进脉络,我们发现其中主要存在以下几个方面的问题。

(一)相关政策呈现出僵化倾向,基层的能

动性发挥不足

在政策工具维度,229条“国培计划”培训团队建设政策条款中命令性工具共计99条,占到条目总数的43%;激励性工具共计17条,占到8%;能力建设工具共计64条,占到条目总数的28%;系统变革工具0条;劝告性工具共计49条,占到条目总数的21%(如图7所示)。

从图7可以看出,“国培计划”培训团队建设政策偏重命令性工具和能力建设工具,相关条目共计163条,占到条目总数的71%,这与“国培计划”培训团队建设的“国家主导、行政推动”的本质特征相一致。但同时,政策工具本身的失衡,使得强制性、命令性建设成为“国培计划”培训团队建设政策的显著特点,这造成“国培计划”培训团队建设过程中基层的能动性发挥不足,并呈现出一定的僵化特征,反过来又强化了政策命令性工具的使用,并使得政策内容趋向保守。

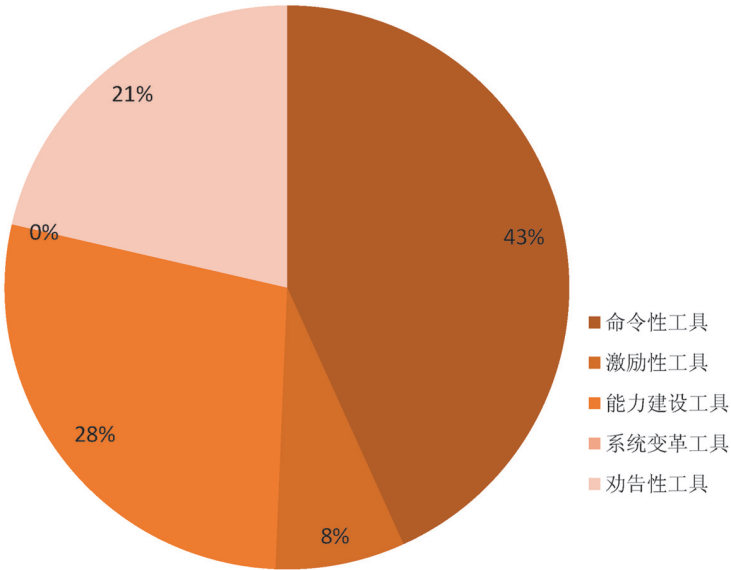


图7 2010—2019年“国培计划”培训团队建设政策工具分析

(二)相关政策目标不够明确,导向功能有待进一步提升

在政策要素维度,229条“国培计划”培训团队建设政策条款中“团队目标”相关条款共计13条,占到条目总数的6%;“团队成员”相关条款共计36条,占到条目总数的16%;“团队职责”相关条目共计17条,占到条目总数的7%;“团队规制”相关条目共计98条,占到条目总数的43%;“团队发展”相关条目共计65条,

占到条目总数的28%(如图8所示)。

研究发现,“团队规制”相关条目在“国培计划”培训团队建设的5个要素中使用频率最高,这与政策工具维度命令性工具使用频率最高具有一致性,是“国培计划”培训团队建设本身所具有的行政强制性特征的表现。但同时,“团队目标”“团队职责”内容的缺乏,使得“国培计划”培训团队建设政策在实施过程中表现出目标不够明确、职责不够清晰,在凝聚“国培

计划”培训团队成员合力方面大打折扣。这在一定程度上影响了“国培计划”培训团队建设的成效,导致了政策内容的碎片化和效果的滞后。

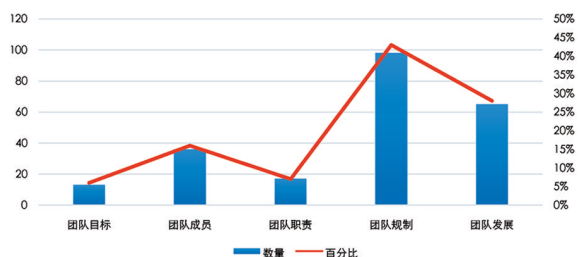


图8 2010—2019年“国培计划”
培训团队建设政策要素分析

(三)相关政策难以有效落地,目标与实际效果之间存在差距

现有政策对“国培计划”培训团队中省域外高水平专家和中小学教育教学一线优秀教师有比较明确的比例要求,旨在整合优势资源、组建多元化高水平的培训团队,以满足参训教师多样化的学习需求。但是在实践过程中,由于受培训费用、地理空间、专家特长及日程安排等因素的制约,相关政策难以有效落地。据李桂荣和韩肖艳对“国培计划”实施效果的调查显示,在培训讲师层面,学员对中小学一线名师和高校专家的需求度分别是51.69%和47.13%,但是在实践过程中二者的达成度分别是16.30%和82.90%^[13]。因此,学员需求与实际培训之间还存在不小的差距。培训方案与课程设置经常出现因人设课,出现“拼盘”式的课程,而不是因课聘人^[15],无法确保培训效果。

五、改进策略

面对新时代基础教育发展的新需求、新机遇、新挑战,“国培计划”培训团队建设应紧紧围绕培养党和人民满意的高素质专业化创新型中小学教师队伍这一目标,重点处理好以上问题,注重以下三个方面:

(一)合理搭配政策工具,优化“国培计划”培训团队建设政策结构

每种政策工具都有其自身的优势和不足,只有合理搭配不同的政策工具,进一步优化“国培计划”培训团队建设政策结构,才能有效

发挥各类工具的优势,弥补存在的不足,实现“国培计划”培训团队建设政策的效益最大化。“国培计划”培训团队建设政策制定过程中应立足于“国培计划”培训团队建设的实际,合理搭配政策工具,进一步突出激励性工具、能力建设工具、系统变革工具和劝告性工具的积极作用,充分调动基层的主观能动性,最终实现“国培计划”培训团队建设政策的长效性和持续性。

(二)进一步明确团队目标,建设“国培计划”培训共同体

团队目标是团队存在的理由,也是团队运作的核心动力,清晰的目标对团队建设具有重要的引领作用。“国培计划”培训团队建设政策实施以来,“团队目标”政策内容的缺乏严重影响政策的运行效果。“国培计划”培训团队建设政策应进一步明确团队目标,将建设“多元参与、职责明晰、上下互动、对接实践”的“国培计划”培训共同体作为培训团队建设的目标,变松散的集合和临时的组合为牢固的共同体,充分调动各方的积极性,增强“国培计划”培训团队建设政策的凝聚力和向心力。

(三)坚持因地因时制宜,推动“国培计划”培训团队建设创新发展

政策的制定与实施的关键在于因地因时制宜。一方面,“国培计划”培训团队建设政策应给地方留足政策空间,在相关师资配置、课程安排等环节实行弹性比例,由各区域根据实际情况合理制定本区域的标准,组建贴近教育发展水平实际和参训教师需求的“国培计划”教师培训团队,进一步提升政策的针对性和实效性。另一方面,面临数字化和智能化的时代特征,“国培计划”培训团队建设政策应进一步加强与信息技术的深度融合,启动实施“互联网+教师教育”创新行动^[16],充分利用信息技术的优势,整合基础性、过程性及结果性数据,开展常态化“国培计划”培训团队质量监测和研究,推动“国培计划”培训团队质量不断提升。

参考文献:

[1] 朱伶俐,张丽,王瑞娥.“国培计划”的政策演进与实施路径

- 研究[J]. 当代继续教育, 2018(5): 4-10, 43.
- [2] 李瑾瑜, 王建. “国培计划”对我国教师培训的创新性贡献[J]. 教师发展研究, 2017(2): 1-9.
- [3] 程明喜, 马云鹏. 公共政策视角下“国培计划”的愿景、变迁及其特征分析[J]. 中小学教师培训, 2018(8): 1-5.
- [4] 朱旭东. 论“国培计划”的价值[J]. 教师教育研究, 2010(6): 3-8, 25.
- [5] 迈克尔·豪利特, M·拉米什. 公共政策研究: 政策循环与政策子系统[M]. 庞诗, 译. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 2006: 141.
- [6] 黄忠敬. 教育政策工具的分类与选择策略[J]. 国家教育行政学院学报, 2008(8): 47-51.
- [7] 邓晓燕, 陈虾. 基于团队 5P3C 理论的社康团队建设和管理研究[J]. 中国全科医学, 2014(28): 3304-3308.
- [8] 劳凯声, 刘复兴. 论教育政策的价值基础[J]. 北京师范大学学报(人文社会科学版), 2000(6): 5-17.
- [9] 李祥. 民族地区教育对口支援政策七十年回顾与展望——基于政策要素与政策工具的二维分析[J]. 西南民族大学学报(人文社科版), 2020(2): 72-80.
- [10] 董奇. “国培计划”: 示范引领中国教师发展[J]. 中国教育学刊, 2020(9): 4-8.
- [11] 王定华. 努力推动教师培训工作再上新台阶[J]. 中小学教师培训, 2017(6): 1-6.
- [12] 王定华. 新时代我国中小学教师国培的进展与方略[J]. 全球教育展望, 2020(1): 54-61.
- [13] 李桂荣, 韩肖艳. “国培计划”绩效评价指标体系与抽样研究[J]. 教育发展研究, 2014(12): 1-6.
- [14] 王北生, 冯宇红. “国培计划”实施中的现实困境及其突破[J]. 中国教育学刊, 2015(10): 88-92.
- [15] 陈安宁. “国培计划”项目实施中存在的问题及对策[J]. 中小学教师培训, 2015(7): 8-11.
- [16] 赵英. 论中国特色教师教育体系的应然图景[J]. 2021(3): 40-47.

A Reflection and Improvement on the Policy of Training Team Building for “National Training Plan”: A Two-dimensional Analysis based on Policy Tools and Policy Elements

ZHU Shenghui, LIU Yibing

(Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: Building the training team is the basic project of implementing “National Training Plan” and the key to ensuring the quality of “National Training Plan”. “National Training Plan”, the policy on building the training team is an important basis to “National Training Plan” contribute to its implementation. Taking the policy text of the training team building of the “National Training Plan” from 2010 to 2019 as the research object, the discussion is carried out based on the two-dimensional analysis framework of policy tools and policy elements. The research reveals that the policy “training team” has gone through three stages: establishment of rules and regulations (2010—2012), improvement and development (2013—2014), and precise promotion (2015—2019). The “training team” policy presents the characteristics of differentiated policy tools, diversified team members and accurate operation mechanism. Meanwhile, it also exposes the problems of unbalanced use of policy tools, unclear objectives of team building, and difficulties in the effective implementation of relevant policies. The “National Training Plan” policy on training team building should optimize the structure of policy tools, clarify the team building objectives, persist in adapting measures to local conditions, and further improve the long-term effect, sustainability and precision of the policy.

Key words: National Training Plan; training team; policy tools; policy elements; policy optimization

收稿日期: 2020-11-08

责任编辑 秦 俭