

我国体育教师培训研究

张志欣¹ 王锡营^{2*}

1. 山东海事职业学院, 山东 潍坊 261000

2. 东北师范大学体育学院, 吉林 长春 130024

[摘要]教育大计, 教师为本。党的十八大以来, 以习近平总书记为核心的党中央高度重视教师队伍建设。教师作为教育发展的第一资源, 加强教师队伍建设是加快教育现代化的关键。然体育作为教育的基石, 体育教师的培训现状不容乐观。教育是面向未来的事业, 当前社会, 教育的改革和发展最终要通过教师的实践得以实现, 而未来体育要实现大发展, 必须在教师培训上有大动作。在旧秩序诟病不断而新体系尚未建立的特殊阶段, 创新新时代体育教师培训刻不容缓。运用文献资料、逻辑分析等研究方法, 对我国体育教师培训的历史嬗变、实践脉络进行梳理与现实思考分析, 并提出未来体育教师培训的范式: 身份定位有归属、激励约束有平台、培训工作有创新、培训投入有回报。以期理论研究缓解教师队伍建设的深层次矛盾, 增强体育师资力量。

[关键词]体育教师; 教师培训; 一体化; 未来范式

DOI: 10.33142/jscs.v4i3.13220

中图分类号: G45

文献标识码: A

Research on the Training of Physical Education Teachers in China

ZHANG Zhixin¹, WANG Xiyang^{2*}

1. Shandong Maritime Vocational College, Weifang, Shandong, 261000, China

2. School of Physical Education, Northeast Normal University, Changchun, Jilin, 130024, China

Abstract: The education plan is teacher centered. Since the 18th National Congress of the Communist Party of China, the Party Central Committee with the Xi Jinping General Secretary as the core has attached great importance to the construction of the teaching staff. As the primary resource for educational development, strengthening the construction of the teaching staff is the key to accelerating the modernization of education. However, as the cornerstone of education, the current situation of physical education teacher training is not optimistic. Education is a future oriented undertaking, and in the current society, the reform and development of education ultimately need to be achieved through the practice of teachers. In order to achieve great development in sports in the future, there must be significant action in teacher training. In the special stage where the old order is constantly criticized and the new system has not yet been established, it is urgent to innovate and train physical education teachers in the new era. By using research methods such as literature review and logical analysis, this paper summarizes and analyzes the historical evolution and practical context of physical education teacher training in China, and proposes a paradigm for future physical education teacher training: identity positioning with belonging, incentives and constraints with platforms, innovative training work, and rewarding training investment, so as to alleviate the deep-seated contradictions in the construction of the teaching staff through theoretical research and enhance the strength of physical education teachers.

Keywords: physical education teacher; teacher training; integrated; future paradigm

1 我国体育教师培训的历史嬗变

1.1 初始形成阶段: 普及体育运动, 建立培训制度

建国伊始, 国家领导人就把新中国发展体育事业摆上议事日程, “提倡国民体育”, 公布和推行第一套广播体操、建立发展体育组织、扩大体育教育和宣传、翻译苏联和各国有关体育的成功经验和办法等, 而后提出了“使新中国的体育运动成为经常的广泛的运动”的具体工作方针, 一系列举措极大促成了体育教师培训的形成。1952年, 专门培养体育师资的华东体育学院诞生, 后建立5所直属体育学院, 恢复和建立28个师范院校体育系、科。1953年, 《新体育》专门发表了《建立体育教师的业务学习》的社

论, 期间, 各地对体育教师的业务学习已普遍重视起来, 有不少的省、市在学习的基础上编写了地区性的教材大纲, 1956年, 《关于1956年体育教师业务学习的通知》的下发, 对高等学校、中等学校及小学体育教师在学习内容、要求及组织领导方面作出了规定。1962年, 《关于有重点地办好一批全日制中、小学校的通知》推动了培养骨干体育教师的重要任务, 开启了对师德修养、职业素养等体育教师质量的追求。

1.2 动荡变革阶段: 展开思想斗争, 恢复工作秩序

受“左”倾思想影响, 伴随着1967年江青、林彪等对《关于运动队在文化大革命期间保持一定训练的建议》

报告的完全否定,教师培训、进修机构也陷入瘫痪或撤销。为了解决学校体育教师短缺的问题,诸多学校采取了诸如抽调上山下乡知识青年经短期训练后担任体育教师、大量招收民办教师等一系列创新和补救措施。随着“复课闹革命”“乒乓外交”的出现,1971年周恩来总理主持召开第一次全国体育工作会议,肯定了新中国成立以来体育工作取得的成绩,国家教委回归到国务院领导序列。中国体育迅速拨乱反正,体育教师培训也呈现出复苏状态。1972年,“开门办学”口号盛行,各体育院校、高等师范院校体育系、科恢复招生,学校体育工作逐步正常化,但体育专业也存在着“教师不但需要再教育,还需要再学习”的问题,为适应国家人才需求,“民师班”“中师函授部”等的增办使得教师培训班数量增多,出现教师轮训、送教上门等培训形式,兴办函授教育和大办短训班也迎来热潮。

1.3 提高过渡阶段: 满足培训需要, 提高培训质量

1978年7月,《关于认真办好体育学院的意见》强调“尽快为国家培养大批又红又专的体育师资、科研人员、教练和其他体育专业人才”。1979年5月,“全国学校体育、卫生工作经验交流会”(史称“扬州会议”)明确提出体育师资队伍建设的因素。《关于提高教学质量,充分发挥体育院校在我国体育事业中作用的通知》要求“培养高水平体育教师”,1982年,首次开展了“全国千名优秀体育教师评选活动”,产生了非常好的效果。1986年2月,《关于加强中小学体育师资队伍建设的意见》已明确了培育教师的标准和加快培养中小学体育新教师的一系列解决方案,这些措施得到了教师的高度积极响应。自此,国家及各地方省市开始将体育教师的专业培训工作纳入到日常工作计划之中,教育学院体育系、科(室)担负着在职中小学体育教师继续教育的培训任务,组织了多种形式的职后培训活动,包括多期的短期培训班、助教班、岗前培训班、单科进修班以及教学研究班等,以满足培训需求(如胜任教学、学历达标等),提高培训质量。

1.4 稳定发展阶段: 加大培训力度, 实现资源共享

自1990年以来,体育教师的数量和质量均实现了显著提升。到了1993年,培养和培训体育教师的工作重心开始转向着重提升体育教师的整体素质。1997年开始,举办全国体育教育专业基本功大赛。随着体育学科博士和硕士研究生培养速度的提升,教师培训和进修的方法也得到了相应的改善。这些改进主要表现在加强学历教育、组织学术研究会议、实施教学评估,以及提升青年体育教师的基本教学技能等方面,从而有效加强了骨干教师队伍的建设^[1]。1999年“跨世纪素质教育工程”与“跨世纪园丁工程”,开启了对中小学校和专任教师进行全员培训和继续教育,教师培训进入学历培训和教师培训交叉的时期。2001年“教师教育”概念的提出逐渐建立开放的教师教

育体系。《关于组织实施2009年中西部农村义务教育学校教师远程培训计划的通知》使得混合学习和在线学习等形式为体育教师培训搭建了更高平台。此时的体育教师培训中心向技能型、应用型转变,通过对农村地区及边远地区的倾斜,更展现出教师培训优质资源的共享性与时效性。

1.5 高速增长阶段: 构建培训体系, 把握发展格局

2010年,全面推行中小学教师国家级培训计划,引导各地逐步优化教师培训体系,形成了由“中央级规划、省级协调、市县级执行”的三级联动机制、“需求导向、标准化课程、学分制管理”的培训执行模式,以及由“培训基地、专家队伍、管理平台”构成的培训支持体系^[2]。体育教师培训展现出全面覆盖的培训对象、多样化的培训层次、多元化的培训途径、创新化的培训方式以及社会广泛影响的“五化”特征^[3]。2014年,《关于实施卓越教师培养计划的意见》的实施开启了培训创新型、研究型、国际型体育教师的端口。随着《“健康中国2030”规划纲要》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《体育强国建设纲要》等重要文件的下发,体育教师培训越来越规范化、专业化。体育教师培训也引导着体育教师发生角色转变,即从单纯地传授运动知识和技能的“教书匠”向“育人者”角色转变、从“体育教育者”向“高素质者”角色转变、从“体育教师”向“体育与健康教师”角色转变。

2 我国体育教师培训的实践脉络

2.1 自上而下的培训组织体系

《关于全国重点高等学校暂行管理办法》奠定了我国教师培训的组织体系的基础。自1985年起,建立了一个由教育部主导的三级培训网络体系,该体系以两个国家级培训中心为支柱,六大区域培训中心参与组织和协调工作,同时包括省级培训中心、重点高等院校以及一些关键学科作为培训基地。《高等学校教师培训工作规程》规定:“国务院教育行政部门负责全国高等学校教师培训工作的宏观管理和政策指导,统筹安排重点高校接受培训教师工作”。从运作方式来看,培训实施可以分为三个方面:首先,行政驱动模式,即教育行政部门通过发布文件或通知,依照国家到省市县校的层级结构,自上而下地推进培训工作;其次,机构驱动模式,指由各业务管理部门负责组织和实施的特定培训项目,例如教研机构开展的针对新教材的专项培训^[4];最后,自主参与模式,指的是某些群体或个人基于自身需求,自发参与的培训活动,例如教师自发参与的在线培训等。

2.2 多元融合的培训教学方式

50年代,体育教师培训所采取的培训形式只有随教研室学习和参加短期讲习班学习两种。进入60年代,到苏联主义国家、全国重点高校进修成为主流。党的十一届三中全会后,教师培训出现脱产和半脱产学习、读在职研究生和助教进修班、参加各类研讨班、开展远程培训等方

式^[5]。《教育部关于大力加强中小学教师培训工作的意见》(教师〔2011〕1号)指出,“以问题为中心,案例为载体”“采取案例式、探究式、参与式、情景式、讨论式等多种方式”“采取混合学习模式”等,在国培“问案需行动”的要求下,讲座、讲授、问答、案例、观摩、示范、参观、自学、写论文等方式蔚然成风。《教育部关于深化中小学教师培训模式改革全面提升培训质量的指导意见》强化了基于教学现场、走进真实课堂的培训环节,“影子教师”实践和师范生(城镇教师)顶岗实习支教相结合等,逐渐为农村学校培养骨干教师、为发挥示范和辐射作用培养高素质教师、为促进区域教育均衡发展奠定了基础。

2.3 精准务实的培训学习内容

体育教师培训经历了以体育思想为重点、以教材教法为重点、以素质教育为重点、以学历补偿为重点、以骨干培训为重点及以高端引领为重点的工作转变,逐渐形成了包含岗前培训、学历培训、专业知识、现代科学技术和思想素质培训等在内的培训内容,并呈现出以下趋势:一是规定性教育严格执行。主要表现在教师必备的基本素质要进行统一的培训以保证其胜任工作;二是个性化教育鼓励进行。学校鼓励教师进行学科的前沿性研究,对于教师培训的考核与评价,则是通过系统地收集信息对教师继续教育的社会价值做出判断的过程。多元化评价内容和方法,涵盖的方面包括:对教育工作者的绩效评估、培训项目的质量评估、培训管理的有效性评估、课程内容的评估、学校办学条件的评估、培训计划的评估以及培训决策的合理性评估等。对于评价形式,有参加培训,经考试后合格;完成全部培训内容获得培训结业证书;完成现场测试,撰写心得体会;观看课程并完成测试,累计培训学时获得学时证书等。

2.4 坚实有力的培训经费保障

《中华人民共和国教师法》规定,教师享有“参加进修或者其他方式的培训”的权利。《农村中小学公用经费支出管理暂行办法》规定“教师培训费按学校年度公用经费预算总额的5%安排,用于教师按照学校年度培训计划参加培训所需的差旅费、伙食补助费、资料费和住宿费开支”^[6]。《国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010~2020年)》提出:“加大教育投入,把教育作为财政支出重点领域予以优先保障,保证教师工资和学生人均公用经费逐步增长”。2015年出台的《乡村教师支持计划(2015—2020年)》(国办发〔2015〕43号)作出了明确指示,即“将乡村教师的专业培训纳入基础公共服务体系之中,确保有稳定的资金支持,并保障培训的时间与质量”。到2019年,中央财政累计投入“国培计划”经费172亿元。其中,中西部项目和幼师国培项目投入超过159亿元,占比92%左右。到2020年,中西部项目和幼师国培项目参训人次约1574万,直接使中西部1.58亿中小学幼儿园、

特殊教育学生受益,极大推动了中西部地区的总体可持续发展。

3 我国体育教师培训的现实思考

3.1 培养与培训的错综复杂

细琢教师培养与培训的相关概念:包括职前培养、初任考核试用和在职培训,强调入职前教师培养过程的师范教育;按照一定的目的长期地教育和训练的教师培养;包含两种含义(一是以知识、行为和技能为主要内容的学习,二是一种成人教育)的教师培训;教师教育是一个涵盖教师培养和培训的广泛概念,它指的是为教师提供的一系列连续性、可持续发展的、综合性的教育活动,包括职前教育、入职培训以及在职进修等环节。教师专业发展则是指教师从事教学工作后,自身能力熟练程度由“一般化”向“专业化”转变的动态的、不断发展变化的过程^[7]。“体育教师”作为一个个体在由学生向教师身份的转变中经历了培养与培训的错综复杂,学生在接受培养时会是教师,而教师在接受培训时又是学生,由就业形成“分水岭”,如学生经“卓越计划”后能够顺利、成功就业,或在很大程度上较往届毕业生有更好的就业前景。但成为体育教师,便不可避免地存在现行教师培训存在的问题,甚至陷入“体育老师病了”等的恶循环。

3.2 传统与变革的反复纠葛

关于培养创新型教师、培养教师创新教育能力、教师创新意识的唤醒、体育课堂的探索与创新等的探讨多次引发热议。尽管有着诸如“3+1+N”教师培训体系、“卓越计划”等带来的成就,但长久以来教师培训工作沿用的是学校教育的思维方法和工作方法,使得教师培养水平与培训水平倒挂问题一直未能解决。尽管出台了相关教师培训的标准^[8],然一个好教师不一定是好的培训者。梳理体育教师的工作内容,有趣的是“理论学习深度不够”“创新能力缺乏”似乎是教师总结报告中的“常客”。反观学校体育教学,一套徒手操或慢跑似乎成了各种热身的首选,“上传下达”式的体育培训工作开展,鲜有对未来可持续发展及前瞻性变化的关心。一直以来,教师的培养与培训在体制、管理、课程设置、教学安排等方面没有真正一体化^[9],存在“两张皮”现象。总览我国体育教师培训工作的总体特点,依然是数量型、学历提升型、学科知识补偿型,教师培训的实效亟待提高。

3.3 机械与融贯的南橘北枳

现行教师培训标准有着同一性,使得培训工作带有“标准化”倾向。尽管也有对教师培训需求的调查与相应培训项目的进行,但一方面教育行政部门无法直接获得受训教师对培训机构提出的对培训内容质量、服务等的评价与要求。另一方面,注重培训规模与效益,忽略了教师需求的多样性与差异性。常见的现象有:(1)对“学校体育的重视达到了前所未有的高度”与“体育课排不上”等

的长期现实区隔；(2) 高层下发关于教师培训的通知后，中层未经解析直接转发给下级；(3) 对“授”与“受”工作实施中“猫鼠游戏”^[16]的认知与倦怠。而另一值得深思的问题是：(1) 对于教师培训后的落实问题关注不足，尽管有着相应绩效考核评估，但对教师培训激励不足，如教师请假参与培训要扣绩效，进而影响职称评聘、年度表彰等；(2) 经教师培训形成的基地与网络体系互动不足，彼此之间缺乏交流和资源整合，尤其农村体育教师培训。长此以往挫伤了体育教师参与培训的积极性，进而影响职业情感。

3.4 投入与产出的不相适应

以“国培”为例，在2010至2019年这十年期间，中央财政为“国培计划”总计拨款达到172亿元人民币。然对诸多高投入进行“冷”思考：(1) “十二五”期间，教师参训机会差异明显，城市学校教师参与的各类培训次数均大于农村学校教师，如城市、农村学校教师参加各类培训总数均值（次）分别为6.58、4.89^[10]；近45%的被调查者认为培训的经济支出负担过重，绝大多数受访者（92.3%）支持将培训经费以培训券的形式直接分配给每位教师，让教师根据自己的需求自主选择培训内容、时间和培训机构^[11]；(2) 《教师法》指出“教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平，并逐步提高”，但仍存在“研究生工资不如进厂打螺丝”“只见老师考公务员，没见公务员考教师”“上有政策，下有对策”等的现象；(3) 对于教师培训“内容极其乏味”“请人刷课”“理论虽好，但我用不了”等的反映已是老生常谈，但也“无能为力”。

4 我国体育教师培训的未来范式

4.1 教师身份定位有归属

教师的身份定位问题即“教师归谁管”的问题^[12]。2001年，《国务院关于基础教育改革与发展的决定》明确义务教育实行“以县为主”的管理体制，但又导致了县（市）级多个主管部门竞相争夺对教师管理的权利。《教育部2021年工作要点》中提到要进一步完善教师资格制度，推进义务教育教师“县管校聘”管理改革，这又带来了教师资源不均衡、滋生腐败，甚至存在“折腾”教师等现象。多重管理下，“只有畜牧局没有给老师布置任务”“好像谁都可以对教师横加指责”。要改变教师身份归属的情况，还要从四个方面入手：(1) 明确教师管理的主体是教育行政部门；(2) 改革教师职称评定，由教育主管部门牵头审批，报人事部门备案；(3) 改革教师编制管理与工资拨付方式；(4) 教育部门依法建立和完善教师工会。逐渐变教师人才的单位所有制为区域共享机制，从根本上解决教师的“人才身份”归谁管的问题，实现教师由“单位人”向“系统人”的转变，彻底打破教师流动的体制障碍。

4.2 教师激励约束有平台

如何变教师“要我培训”为“我要培训”便需要进行

现代管理激励与约束机制设计^[13]。教师激励约束的平台旨在进行三种画像，即区域培训精准画像、师生成长模式精准画像与教师队伍精准画像。(1) 区域培训精准画像：现行五级联动的新型教师培训网络相关数据零散、非结构化。通过构建区域培训精准画像，一则能够布局区域培训主题与主体，更好协调区域培训经费配置，二则能够根据区域经费投入与产出，形成投入-产出关联模型，进而计算培训回报；(2) 师生成长模式精准画像：即学生作为“未来的教师”（身份是学生）与培训教师作为“学生”（身份是教师）间的“螺旋式”成长过程精准画像，师生不再陷入知识转化的循环往复，而是认知更新的一体提升；(3) 教师队伍精准画像：即覆盖全国各地的体育教师信息如性别组成、学历构成、职称情况、薪资待遇、培训经历等在此平台得到数据化展现，这既是反映体育教师队伍发展迭代与规律展现的平台，也是体育教师队伍建设循证决策的平台。

4.3 教师培训工作有创新

在教师培训工作的创新上，应注重三个方面：(1) 教师在培训中的价值取向为“自我实现”“自我塑造”，探索建立教师自主选学机制，形成“菜单式、自主性、开放式”的选学服务管理机制，政府买单与个人付费并存，培训内容或与职称、学分相结合，对应相应层次的培训内容，教师结合自身需求选择具体培训内容或地点。对于培训模式，线上、线下融合，或结合慕课(MOOC)展开教育行政部门、专门培训机构与学员所在学校三者间的协作，基于培训形成学习共同体，取得实时培训、即训即得、即得即用的成效；(2) 体育教师培训工作纳入师范类专业认证，打造师范教育与专业教育的一体化发展路径；(3) 学校体育教师、校外体育培训教练、社会体育指导员等是“天然的好伙伴”，对于培训的考核评价问题、培训后的成果转化问题等自带缓解功能。面对饱受争议的比赛课、公开课，转化其形式，将其纳入培训的考核，施行区域内调度授课（或在调度现场考核），进而推动家庭-学校-培训机构（或俱乐部）三方的深度互动。

4.4 教师培训投入有回报

主要体现在两个方面，一是国家对教师培训的投入回报，主要体现在“教师为社会服务”上：在区域服务、“城市带动农村”、推进西部建设、服务“一带一路”、参与志愿服务等方面，体育教师能有效促进教学科研、健身指导、项目开发、文化传播、乡村振兴、赛事策划、体医融合、特殊教育等发展。又因体育运动及体育人阳光、积极等的特殊优势，能积极推动普及“全民体育素养”，即“理解体育对你的影响及你对体育的影响”，并带动“体育市民”成长计划开展，进而“把我们所拥有的体育转为我们所希望的体育”；二是教师个人为培训作出的投入回报，主要体现在“为教师提供服务”上：首先，减少体育教师的行

政压力及非必要工作内容,形成“以体育人”的祥和、活跃氛围。其次,赋予体育教师话语权,当“退役运动员当体育老师”,冠军“搭台”,体育“唱戏”,学生体质健康问题极大改善,学校体育面貌焕然一新。最后,给予人文关切,体育教师也有着个体脆弱性,放下傲慢与偏见,推动实现社会和谐。

5 结语

教育是面向未来的事业,当前社会,教育的改革和发展最终要通过教师的实践得以实现,而教师要发展,必须在培训上有大作为。随着教育政策从“大力发展”转向“有序监管”,人民体育教师在从重“产业”到重“产品”的过渡中有着特殊的爱与责任,通过体育教师发力助推教育行业回归育人本质,进而为实现第二个百年奋斗目标及中华民族伟大复兴而奋斗。

基金项目:2023 年度山东海事职业学院教学改革研究项目重点课题:基于产教融合共同体的混合所有制产业学院“3331”建设模式研究与实践(课题编号:202302)。

[参考文献]

[1]陈雁飞.论改革开放30年我国体育师资队伍建设和发展历程[J].首都体育学院学报,2009,21(4):446-448.
 [2]吕青.《高校体育教师培训模式的研究》[M].北京:高等教育出版社,2002.
 [3]陈雁飞.聚焦改革开放三十年我国中小学体育教师队伍的建设与发展[J].中国学校体育,2009(6):14-16.
 [4]袁振国.教师培训的历史转型[J].未来教育家,2016,47(12):8-9.
 [5]徐延宇.高校教师发展:基于美国高等教育的经验[M].

北京:教育科学出版社,2009.

[6]中华人民共和国中央人民政府.《城乡义务教育补助经费管理暂行办法》[S].
http://www.gov.cn/gongbao/content/2017/content_5210520.htm.
 [7]郭家骏.我国高校体育教师专业发展研究[D].长春:东北师范大学,2019.
 [8]李铁绳.我国教师教育专业化演进及其逻辑研究[D].西安:陕西师范大学,2019.
 [9]袁振国.教师培训的历史转型[J].未来教育家,2016,47(12):8-9.
 [10]韩春利.2005~2010年体育教师职后培训组织管理与模式研究[J].武汉体育学院学报,2006(1):7-14.
 [11]王志明,陈向明.我国义务教育阶段教师培训的财政问题研究[EB/OL].http://ciefr.pku.edu.cn/cbw/kyjb/2016/kyjb_8170.shtml.
 [12]田梦.教师身份认同研究综述[EB/OL].<https://mjy.snnu.edu.cn/info/1008/1808.htm>.
 [13]刘曜.高校“去行政化”的误区与新管理模式探析[J].西北民族大学学报(哲学社会科学版),2015,205(3):170-174.
 作者简介:张志欣(1992—),女,汉族,山东曲阜人,硕士,辅导员,讲师,山东海事职业学院,研究方向:体育教学、职业教育;*通讯作者:王锡营(1994—),女,汉族,山东潍坊人,博士在读,东北师范大学体育学院,研究方向:体育教育训练学。