

基于行为工程模型的“国培计划”项目绩效评估与机制优化研究

王莹

徐州幼儿师范高等专科学校，江苏徐州，221004；

摘要：本文主要研究中小学教师国家级培训计划（以下简称“国培计划”）项目基于行为工程模型的绩效评价和机制优化问题。通过对“国培计划”实施现状的分析，发现在培训内容、考核机制、配套体系等方面仍存在不足之处，并据此提出了优化策略。该研究首先对行为工程模型的核心要素进行了梳理，对其在教师培训中的应用价值进行了探讨，着重对培训针对性的提高、对学习行为评价机制的优化以及对培训资源利用效率提升等方面进行论证，旨在为进一步完善“国培计划”项目提供理论基础和实践指导，对培训内容、方法、评估和支持系统提出切实可行得建议。

关键词：行为工程模型；国培计划；绩效评估；机制优化

DOI:10.69979/3029-2735.25.4.069

引言

“国培计划”项目实施以来，聚焦于提升全国教师业务水平、促进教育公平以及提高教育质量，并已成为新时代教师专业发展的重要举措。近年来，通过全国范围内对教师培训资源支持，尤其是中西部农村骨干教师的培养工作已取得积极成效，但在具体实施过程中，还存在着诸如培训内容与教师的实际需求不相匹配、培训后行为转变缺乏有效的评价、支持制度不健全等，这些问题使培训效果的可持续性受到一定制约。如何在“国培计划”培训机制和考核制度上加以优化，增强培训的针对性、实效性和可持续性，已成为当前该计划亟需解决的问题。

1 基于行为工程模型的国培计划绩效评估框架

1.1 行为工程模型的核心要素

行为工程模型是一种理论框架，旨在通过识别和分析影响行为发生的内外部因素，以实现学习和工作绩效的最优化。行为工程模型应用于“国培计划”项目绩效考核时，强调学习目标、行为期望、环境和配套制度以及个体差异和评价机制等核心要素。首先，学习目标对最终的培训效果和所获取的学习结果是明确的，这个目标具有可测性和指向性。例如在教师培训中，学习目标可以聚焦于改进教师授课方式、课堂管理技巧、科学评价考核能力等方面。行为期望是指学员在经过培训后，能够达到的行为变化，例如，教师能灵活运用数智化教

学策略，而环境与支持系统是指培训过程中外部支持因素，如直接影响学习效果的教学资源、教师辅导、同伴支持等。最后，由于每个参与者的认知能力、学习方式、动机有所不同，通过个性化的评价与支持，帮助学员克服障碍，提高学习效果。

1.2 绩效评估的关键指标

国培计划的绩效评估应以行为工程模型为基础，覆盖若干关键指标。一是主要通过观察学员培训后的行为变化，包括授课方式、课堂管理等方面的改进程度来衡量教师培训的实际效果。培训对教师业务能力的提高可以通过此项指标来体现。其次，通过对学员的课堂表现、教学创新等培训结束后的实际行为进行返岗研修和跟进指导，对培训成效进行增值评价是学习者行为变化的另一重要指标。这些行为上的改变，反映的不仅仅是参训教师的学习效果，更重要体现的是培训项目设计的合理性和执行的规范化。再次，考核培训支持体系的重要维度是教学资源和支持体系的有效性，包括培训资料支持程度、导师辅导支持程度、网络资源支持程度、同伴交流支持程度等。在培训结束后，配套的培训管理制度，能够使培训物化成果更好地得以转化，进而为国培计划提供全面的绩效评价，并提供数据支持以便后续改进。

1.3 基于行为工程模型的绩效评估方法设计

关于健全国培计划绩效考核制度，如以行为工程模型为基础，需要从多个层面加以综合考虑。第一，确定

考核对象及范围是设计的重点。考评对象既包括参训教师,也包括培训内容的适配性,还包括培训后学员在培训中的长期行为变化,对培训内容的支持性、对学员的长期行为改变等都有具体要求。考评范围需对培训前、中、后各个环节进行覆盖,这样才能保证考评过程的整体性、系统性。第二,资料的收集分析方法,需要针对不同的考核对象,有针对性地选择适合自己的手段。考核成绩、课堂观察结果、问卷调查等定量数据,可以运用到教师的知识掌握和行为改变的衡量上来;对访谈、焦点小组讨论等定性数据,对学员的学习经历、培训中的困难、培训内容的适用性等方面具有辅助作用。通过对这些数据的分析,可以对培训效果进行多维度的评估,对培训过程中的问题和挑战进行反思。最后,评估结果的运用和评价机制是必不可少的,考核结果不能仅关注教师和培训机构的评价,同时也要健全教师精准培训机制,从而促进国培项目的高质量发展和可持续优化,并要通过培训内容的适时调整和科学改进来创新新时代教师专业发展支持体系建设。

2 国培计划的现状分析

2.1 “国培计划”实施现状

“国培计划”作为教育部促进教育均衡发展、提高教师教育质量的一项重要举措,自2010年全面实施以来,取得了积极的成效。现阶段该计划通过全国范围内的集中培训和分期分批的教育资源输送,已为大批教师提供了专业发展的机会。目前,“国培计划”已逐步成为国内教师专业发展的核心平台之一,大力确保培训内容与当地教育需求高度契合,并逐步过度到“国省地校”四级培训管理体系。此外,随着信息化的发展,“国培计划”还积极推动在线学习平台的建设,使教师培训的方式更加灵活,可以覆盖到更多的教师群体,尤其要重视开发适合偏远地区的教师培训方式。

2.2 存在的主要问题

在项目执行过程中,尽管“国培计划”覆盖了众多学科领域的教师,并采取了多样化的培训形式,但仍然存在一些问题。首先,培训内容的针对性不足,未能充分实现“我思故我在”的教育理念,其次,培训的实用性亟需提高。根据参训评价统计,虽然培训课程内容丰富,但在实际教学中与自己的实际需求相比,仍存在较大差距。特别对中西部农村教师来说,由于培训内容过于理论化,缺乏实际操作性,致使培训后的知识、技能在课堂上很难得到实际运用。二是培训效果考核与

反馈机制薄弱。目前的考核办法主要集中在培训研修任务测评、评价调查,对培训后教师的长期行为变化、教学质量的提高等方面缺乏跟踪等。这种考核办法未对教师的职业发展状态进行全面的反映,也未对提升培训质量提供可行性路径。三是配套制度不够健全。虽然“国培计划”设有在线学习平台,但资源的质量和覆盖面还很有限,尤其在一些偏远地区,网络资源匮乏,没有完全调动教师的自主学习能力和学习动力,学生的自主学习能力欠缺。再加上培训结束后,缺乏有效的继续教育和支持,致使很多教师在教学行为上内化为自己的学习内容,培训的长期性和实际效果受到影响。

3 基于行为工程模型的机制优化方案

3.1 优化目标

3.1.1 提高培训的针对性与实效性

优化“国培计划”的一个核心目标是提高培训的针对性和实效性。目前,很多培训课程虽然内容丰富,但往往没有充分考虑到不同地域、不同科任教师对不同学生的具体需求,造成培训效果与实际需求之间存在一定的鸿沟,培训效果与实际需求之间针对不同教师群体的特点量身定制课程内容和授课方式,以提高培训的针对性。如农村教师基础薄弱,应重点培养教学基本功、课堂管理技能,提升专业课程和学科教学的深度和广度。通过将培训内容与教师需求进行精准匹配,既能有效提升培训质量,又能提高教师学习的主动性和积极性,使培训取得最大实效。

3.1.2 完善培训的支持系统与 environment

对于培训效果,培训的保障体系和环境至关重要。目前,虽然“国培计划”各承训单位都提供了必要的教育资源支持,但仍存在不足之处,特别是在教学资源、学习保障体系相对薄弱的偏远地区,所以提升培训的配套体系,保证参训教师都能获得充足的学习资源和支持,也是培训优化目标之一。其次,在线学习平台建设有待进一步加强,既要拓展课程资源,又要增强互动性,服务功能个性化。比如,增加更多实操性强的教学视频、互动学习模块,以及在线及时辅导答疑的功能等,这些都是需要关注的内容。再次,除了网络平台的支持,应鼓励教师之间分享教学经验和教学方法,创建良好的学习共同体,增强学习的持久性和连贯性,还应加强本地教师之间的协作与互动。最后,还要提供更专业的技术支持和资源保障,保证教师们在整个培训过程中都能够得到充分的帮助和指导。

3.1.3 加强培训评价与行为引导

提高“国培计划”项目培训的实效性和影响力,关键在于培训评价和行为引导。目前,“国培计划”虽然设置了评价机制,但对教师培训后的行为变化缺乏持续的关注,更多地倾向于培训后的评价考核,所以应加强培训过程中的评价考核和行为指导。一是在培训过程中,对参训教师学习中遇到的难题和反思性不足,应采取即时性评价和测评,对关键人群给予专业指导。比如高质量的课堂观摩、学员自评、同行互评等方式,都能促进学生及时调整自己的学习策略。二是培训之余的行为指导必不可少。培训不只是灌输知识的过程,更重要的是改变行为的过程,帮助教师将所学知识转化为实际教学行为,通过建立返岗回访、跟踪问卷调查等具体行为指导机制,并在实际教学中不断调整完善。

3.2 机制优化的具体措施

3.2.1 培训内容和方式的调整

对培训内容、培训方式进行相应的调整,使培训内容与方式更加符合学员的实际需要,与时代发展要求相适应,才能提升“国培计划”的效果。培训内容要更灵活、更专业,个性化定制不同教师的授课背景、实践需要。如为保证教师学以致用,教育信息化应用、教学基本功、基础知识等课程模块应精准设计培训目标和内容,以便产出相应物化成果。因此,培训方式上要由传统的面授培训向多元化培训模式转变,让学员在智慧化学习场景中自主选择。另外,实践课程模块的比重应加大,可以增加互动参与式、案例讨论式、权威讲座式等多元培训方式,使教师在实际操作中学以致用。

3.2.2 强化学习行为的评价与激励机制

提升培训效果的关键路径是加强学习行为的评价激励机制。在“国培计划”实施过程中,为了确保培训不仅是一次性的知识传递,而是一个行为改变的持续过程,教师的学习行为及表现需要不断地加以重视与引导。为此,促进教师自我反思,通过建立多样化的评价机制来促进学习者的主动性、积极性。如课堂观察定期的,学员之间的相互评价和点评,以及实时评价的网上平台等,都能使学习者的积极性、主动性得到有效的促进。另外,通过激励教师的行为改变和教学实践,经过培训后,要通过奖励机制予以激励。激励可以是多种形式,比如,对优秀学员培训后授予表彰、颁发证书或提供下一阶段深度培训的机会等。这些激励措施可以有效地促进教师将所学知识转化为实际行动,增强教师自我带动作用,使培训长期效益得到提高。

3.2.3 优化培训资源配置与使用

在优化“国培计划”的过程中,必须兼顾培训内容

与方法的优化,并对资源配置进行精细化管理,确保每位参训教师能够充分利用优质教育资源,以促进其教学能力的提升。目前,“国培计划”在中西部偏远农村地区的教育资源配置存在不均衡现象,培训资源的获取及利用效率较低。为优化资源配置首先要根据具体需求,加强对不同地区、不同学校实际情况的调查,对培训资源进行合理分配,以达到优化资源配置的目的。如可在偏远地区加大网上学习平台的资源投入,为保证资源的普及性和可达性,提供基础设施保障。其次,要整合包括教育专家、知名学者、优秀教师在内的优质教学资源,创造更多优质的培训课程和学习资料。同时,通过建立共享平台,将培训资源数字化、网络化,鼓励教师将自己的教学经验、实践成果分享出去,最大限度地利用资源。最后,在培训过程中,要注重合理调配教师参与的时间和精力,避免由于培训过度集中而导致教师负担过重,应充分利用假期、业余时间和区域培训等方式,减少对教师日常教学工作的干扰,使其更好地参与到培训中来,同时,要充分利用假期、业余时间、区域培训等形式,加大对教师参与时间的合理调配和精力配置,使教师的日常教学工作不受影响,从而达到培训的目的。

4 总结

本研究基于行为工程模型,对“国培计划”项目的绩效评估及机制优化进行了深入研究,有效识别并解决了现行国培体系中存在的问题。行为工程模型强调在强化培训评价和行为指导机制方面的重要性,主张通过系统分析学习目标、行为预期、环境支持、个体差异等关键要素,设计出能够提升教师专业能力并促进实际行为改变的培训内容。此外,通过优化培训内容与方式,强化学习行为的评价与激励机制,合理配置培训资源,并建立动态考核与改进机制,可以显著提升培训的长效效果。本研究提出的系列优化措施,有利于推动教育均衡发展,提升“国培计划”的培训质量,缩小中西部农村骨干教师专业成长与发展的差距,从而为我国教育事业的持续进步奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 易凯谕,钟志贤.“国培计划”研究热点探析[J].中国远程教育(综合版),2018(12):43-49.
- [2] 朱伶俐,陈鹏.“国培计划”培训模式综述[J].继续教育研究,2020(6):14-20. DOI:10.3969/j.issn.1009-4156.2020.06.004.
- [3] 沈萍霞,蔺艳娥.“国培计划”再启航:“十四五”国培变化解读[J].中小学教师培训,2022(2):1-4. DOI:10.3969/j.issn.1005-1058.2022.02.001.