

县区教师培训管理者服务保障机制的研究与实践

史琳琳

南宁师范大学，教师教育学院，广西壮族自治区 南宁 530001

摘要: 教师培训管理者的服务质量决定教师发展的高度，以县区教师为例，加强对教师培训管理者的服务保障具有一定的社会意义。因此，新时代背景下，将县区教师培训作为一项长期、系统的工作，做好教师培训管理者的服务保障工作，这是提高县区师资队伍核心竞争力的重要举措。文章首先介绍加强县区教师培训管理者服务保障机制的必要性，接着从物质、精神和制度三个方面提出了一些有效的服务保障机制，最后通过一些有效的实践策略，希望提高县区教师培训的质量。

关键词: 县区；教师培训；培训管理者；保障机制

Research and Practice on the Service Guarantee Mechanism for County and District Teacher Training Administrators

Shi,Linlin

Teacher Education School, Nanning Normal University, Nanning, Guangxi, 530001, China

Abstract: The service quality of teacher training administrators determines the height of teacher development, and it is of social significance to strengthen the service guarantee for teacher training administrators, taking county and district teachers as an example. Therefore, in the context of the new era, county and district teacher training as a long-term, systematic work, and do a good job in the service guarantee of teacher training managers, which is an important measure to improve the core competitiveness of the county and district teacher team. The article firstly introduces the necessity of strengthening the service guarantee mechanism of teacher training managers in counties and districts, then puts forward some effective service guarantee mechanisms from the three aspects of material, spirit and system, and finally hopes to improve the quality of teacher training in counties and districts through some effective practical strategies.

Keywords: County; Teacher training; Managers training; Safeguard mechanisms

DOI: 10.62639/sspsstr30.20250203

培训作为提高县区教师管理者专业能力，职业素养的重要方式，通过培训，既能让管理者学习新的知识，还能凸显县区教育的特色。就目前的教师培训管理者的服务现状分析，仍存在培训单一，内容枯燥，保障机制不完善等情况。因此，制定针对性的培训管理者服务保障机制非常重要，并在培训阶段采取不同的管理措施，为县区教育管理工作的顺利进行奠定坚实的基础。

一、县区教师培训管理者服务内涵

教师培训的对象是县区教师，以专业化发展为目标，通过在职进修的方式，提高教师的专业知识，专业技能，专业能力等。教师继续教育培训是打造高素质师资队伍的重要方式，也是提高教师整体素质，促进教师专业化发展的重要媒介。管理者是管理行为的一种方式，有一定的权利，责任和管理能力，由现有的管理活动组成，通过协调、监视等方式，完成组织活动中的相关目标。县区教师培训工作，管理者对教师培训项目的合理评估中，按照专业化的角度，制定合理的保障机制，评估标准，凸显教师培训管理者的职业素养和专业能力^[1]。

二、加强县区教师培训管理者服务保障机制的必要性

（一）符合教师专业化发展的客观需求

新时期背景下，各类教师培育机构在承担相关项目的时候，面临一些问题。例如教师培训的方式单一，内容不够新颖，服务培训的专业能力弱等。县区教师培训应该有一支专业的管理队伍，让县区教师培训向着常态化、专业化的方向发展。因此，加强对教师培训管理者的服务保障机制，结合专业化的发展理念，管理者在教师培训中起到组织，引导的作用，更加适应现阶段县区教师专业发展需求，为教师专业能力提升奠定坚实的基础。

（二）管理者自身发展的必然需求

目前，部分县区教师培训管理者存在职业倦怠，服务意识差，自我学习意识弱等问题。要知道，教师培训的管理者，需要有专业能力，良好的服务态度。因此，加强对县区教师培训管理者的服务保障机制，让他们更好完成教师培训的任务。为促进教师的专业化发展，管理者改变以往的认知理念，提高自身的培训能力，符合培训管理者自身发展的必然需求。

（稿件编号：SSTR-25-3-1033）

作者简介：史琳琳（1980-），女，壮，广西河池人，硕士研究生，工程师，主要研究方向为培训管理。

三、县区教师培训管理者服务保障机制的内容

(一) 物质保障

物质保障作为教师培训管理者服务的前提, 有了物质保障, 才能为后续培训工作的顺利进行奠定坚实的基础。

1. 县区教师培训的经费。资金作为一切活动顺利实施的前提, 县区教师培训也需要资金的支持, 因此, 加强对培训的经费投入。按照相关部门提出的教育规划纲要, 根据校内年度公用经费总额的5%, 作为教师培训的一部分, 确保县区教师培训工作的顺利进行。第一, 经费的投入, 采用分级管理的模式, 由专业部门按照一定比例投入经费。第二, 构建完善的教师培训管理者资金分配体系, 增加资金投入的时候, 还要确保分配的合理化, 科学化。选择专业人员对管理者培训的费用进行核算, 如若发现资金出现问题, 必须立即汇报, 采取有效的解决措施。第三, 确保经费使用的公开、透明。县区教育培训机构的服务活动中, 每笔经费合理, 公开, 教师, 管理者清楚经费的使用范畴, 为教师培训工作做好充分准备。

2. 教师培训中的设备保障。现阶段, 随着时代的发展和进步, 传统的培训设备不再适应当下县区教师的基本需求。为提高培训设备的使用水平, 满足县区教师的基本需求, 需要丰富培训的内容和形式, 体现培训的趣味性, 合理性, 让县区教师培训工作能顺利进行。具体而言, 整合教育机构的设备资源, 完成资源整体化需求。一方面, 要求管理者在教师培训阶段, 制定合理的设备分配制度, 让设备的使用条理化, 完整化。另一方面, 还要加强对教师培训设备的维护和管理, 设置专门机构, 提高培训设备的使用效率。例如网络教学工具的使用, 从教学环境的软件, 硬件等方面, 强调教学设备的高效, 灵活, 以及网络足够安全, 为县区教师提供多元化的在线学习和交流方式^[2]。

3. 教师培训中的人力资源保障。县区教师培训管理者的水平会影响到培训的质量, 所以需要一些高级的教师培训管理人才。所以从物质保障的角度分析, 还需要有相关的人力资源。尤其是现阶段随着社会的不断发展, 教师培训管理者向着专业化, 社会化的方向发展, 为凸显自身的工作特色, 对培训教师提出更为严格的要求, 加大人才队伍的建设工作, 为县区教师专业能力发展做好充分的人才保障。例如组建高质量的师资培训队伍, 让每个成员发挥自身的优势, 提供合适的管理者服务方案, 实现理论和实践的深度融合。总之, 完善管理者的服务保障机制, 为县区教师培训提供坚实的人才保障, 为教师专业化发展做好充分准备。

(二) 精神保障

有了物质保障后, 还要强调精神保障, 让教师培训管理者具有强大的生命力, 提升教师培训的水平。

一方面, 凸显强大的人文关怀。县区教师培训管理者服务中, 从精神视角分析, 加强对管理者的人文关怀, 让他们主动参与教师培训中, 提升培训的效率。例如采用讲座等方式, 认识县区教师管理者的基本需求, 满足管理者的个人需求,

营造一种和谐, 健康的培训环境。培训阶段, 对管理者的尊重, 信任非常重要, 这样才能塑造一种良好的培训氛围。再者, 打造专业的管理者合作队伍, 基于合作共同体的角度, 始终以县区教师的意愿为主导, 通过科学协商的方式, 构建完善的合作机制, 让全体教师参与其中, 实现情感交流和沟通。人文关怀作为一种精神保障, 潜移默化地影响教师培训管理者的思想, 行为, 也为县区教师培训工作的顺利进行提供保障。

另一方面, 良好的文化氛围。塑造良好的文化氛围, 有助于教师培训管理者产生更好的工作积极性。因此, 塑造继续学习的文化氛围, 让教师培训工作能顺利进行。对此, 采用媒体宣传的方式, 将其作为信息传播的重要手段, 使用抖音, 微信公众号, 报纸等方式做好终身学习理念宣传工作, 提高管理者的工作积极性。通过良好的文化氛围, 让管理者深刻认知自己专业能力的发展需求, 积极投入培训活动。同时, 树立良好的模范形象。模范形象, 为教师培训管理者提供精神支柱, 塑造独特的文化氛围。对于一些优秀的教师培训管理者, 进行表彰, 发挥榜样示范的作用, 激励更多管理者投入县区教师培训工作, 提高管理者团队的专业能力, 这是精神保障机制中重要的组成部分^[3]。

(三) 制度保障

制度保障作为县区教师培训管理者服务的核心, 有着非常重要的作用。县区教师培训管理者的服务, 制定针对性的制度保障机制, 提高教师培训的水平和质量。

第一, 县区教师培训工作的制度化发展。为提高县区教师培训工作的水平, 要求有完善的制度保障, 从制度方面构建常态化的发展体系。单纯依靠物质、精神, 难以促进教师培训管理者能力的提升。所以还需要制度保障, 促进教师培训管理者专业能力的提升。例如要求管理者获得相关的资格证书, 只有获得证书后, 才能进入县区教师的培训工作, 意味着管理者的职业素养, 专业能力也在提升。随着资格证书制度的提出, 更多管理者参与县区教师培训工作, 为县区教师的发展提供坚实的人才保障。

第二, 培训效果的质量评估。任何一项社会类的活动, 都需要监督和评估模式。适当评估能发现实践中存在的问题, 及时寻找有效的完善对策。县区教师培训管理者的监督, 评估工作, 为县区教师培训工作的持续推进提供保障。例如在县区教师培训中, 要求管理者对培训的课程内容, 培训方式有清楚认知, 做好各类项目的总结, 优化, 制定符合要求的课程标准, 提高县区教师的专业能力。此外, 还要对最终县区教师的培训结果进行系统考核, 有了严格的评估标准后, 为确保教师培训各个环节的顺利落实, 通过针对性的监督和评估模式, 全面提升教师培训质量^[4]。

四、县区教师培训管理者服务保障机制的实践策略

(一) 按需培训, 提高管理者的知识和能力
县区教师培训工作具有长期性, 系统性的特

点，从事县区教师培训的管理者必须有终身学习的良好意识，自觉履行相关规定，提高自身的专业能力，提高培训的水平。教师培训管理者的专业能力是他们在参与培训环境中所学的知识，技能，将其有效应用于实操环境，如表 1，这是管理者所需要掌握的知识、技能。

表 1 县区教师培训管理者的专业知识和能力

分类	内容
相关理论	中国特色社会主义核心价值观
	教育理论
	管理理论
专业知识	教师培训需求
	继续教育法规
	组织培训的能力
专业能力	现代信息技术的应用能力
	培训规划和活动设计的能力
	文章撰写的能力
	培训活动的评价能力
	培训资源的整合，运用能力
	教师培训工作的创新能力

作为县区教师的管理者，必须有良好的服务意识，及时通知教师相关的培训活动，而且一定要有培训活动的组织，协调能力，树立良好的服务意识，有足够的耐心。部分县区教师的年龄偏大，所以在讲解培训内容的时候，有足够的耐心，对于教师不懂的问题，可以反复阐述。此外，县区教师的培训工作，作为上级培训和教师联系的一部分，要求管理者有极强的沟通能力。对于一些教师不懂的问题，管理者无法解决，应该及时和上级的培训部门相互沟通，准确传达培训理念，让县区教师也能学习和体会培训精神^[5]。

（二）注重精神支持，避免出现职业倦怠心理

对于教师培训的管理者而言，容易出现职业倦怠的情况，这是一个普遍类的问题。对于管理者而言，如若出现职业倦怠，会影响自身工作的积极性，也会降低县区教师培训的水平。面对这种情况，必须清楚认识自身的专业能力，有极强的职业道德，通过积极，正面的心理理念，缓解自身的职业压力。

其一，清楚认识自我，树立正确的职业道德。县区教师培训管理者精准定位，认识自身的发展之路，确定自己的支柱，树立崇高的职业理想。例如，部分管理者通过继续学习的方式，积极参与市内，省内组织的学术研讨会，学习新的培训方法，培训内容，提高自身的专业能力。还可以撰写教材，为培训教育事业的发展做出贡献。而在管理者的职业规划方面，精准分析，致力于成为一名专业的教师培训师，从培训中积累经验，了解县区教师的基本情况，制定针对性的培训方案，确保培训服务的品质。

其二，县区教师培训管理者掌握科学、合理的心理调适技巧。如心理暗示，认知需求等内容，让教师培训管理者能在行为方面进行合理控制，减少工作中的压力，从中获得一定的成就感。一方面，做好培训管理。培训管理者清楚了解自己的情绪状态，发现自身的情绪现状，寻找有效的解决措施，避免情绪影响到培训过程。另一方面，

压力缓解。教师培训管理者通过设计合适的时间方案，缓解工作上的压力，适当分配任务，减轻心理上的负担^[6]。

（三）完善评估，关注后续反馈和总结

对于县区教师培训管理者而言，还需要制定相关的评估，考核工作，认真履行和落实上级布置的任务。对于上级管理机构进行科学评价，针对工作中存在的相关问题，给予批评，针对连续出现的错误，如若批判后无法获得改变，可以提出适当的换岗。有关部门对于教师培训业务管理者进行适当的业务考核，实现考核内容和专业知识的深度结合，对于一些比较优秀的管理者进行奖励。

培训质量作为教师培训管理者的核心，通过完善的评估体系，做好后续的跟踪和反馈工作。其一，结合管理者的实践情况，教师培训满意度进行科学测评，通过全面，系统的评估模式，制定科学，合理的评估指标。学校对教师培训机构的评估，通过问卷调查，信息搜集的基本情况，进行实时调整，确保相关问题的实效性，准确性，做好信息反馈和总结工作。其二，多项评估模式。如培训教师管理者的考核方法，作业要求等，让县区教师对管理者进行反向评估，例如选择采用问卷调查的方式对管理者进行总结评价，及时提取教师的相关意见，采取合适的管理方案。根据评估的内容，教师培训效果提出相关的修改意见。每期培训结束后，匿名搜集信息，对培训管理者的实践结果进行书面总结。其三，确定评估指标，相关部门对教师培训情况进行动态跟踪，分析管理者培训中存在的问题，提出优化意见。

五、结束语

为打造一只优秀的县区教师培训管理者队伍，必须有现代化的管理理念，通过物质、精神和制度保障机制，提高管理者的专业能力，职业素养，更好服务县区教师培训工作。对此，加强对教师培训管理者队伍的建设工作，避免教师出现职业倦怠的心理，通过相关的考核、评估体系，助力教师培训管理者的健康发展，为我国教育事业做出贡献。

参考文献：

[1] 吴艺煌. 乡村教师培训的现状，影响因素及对策研究——基于福建省乡村教师培训管理者调查数据 [J]. 闽南师范大学学报（哲学社会科学版），2024（2）.

[2] 连丽萍，吴荔红. 基于扎根理论的在职培训对幼儿教师专业发展影响的研究 [J]. 陕西学前师范学院学报，2019，35（2）：5.

[3] 邓海华. 如何建立中小学实验教师培训长效机制——以涟源市中小学实验教师培训为例 [J]. 实验教学与仪器，2020，37（7）：2.

[4] 周雅倩. 基于职业院校教师素质提高计划的高职教师培训利益相关者及其协同机制研究 [J]. 江苏高职教育，2023，23（2）：103-108.

[5] 郑世忠，宋海英.“互联网+培训”：结果导向的教师培训项目设计——以《“国培计划 2019”吉林省省市信息化管理团队研修项目》设计为例 [J]. 中国教育信息化，2020（20）：5.

[6] 温晓荣. 教师培训管理者专业化建设存在的问题与对策——以高等院校培训机构的视角 [J]. 新西部，2020（17）：2.