

## 政策工具视角下乡村教师培训质量感知 及其影响因素分析

——基于广东省北部生态区的调查

王慧<sup>1</sup> 易敏<sup>2</sup>

1. 广东第二师范学院政法系, 广州;

2. 广东实验中学荔湾学校, 广州

**摘要** | 政策工具是政策制定与政策实施之间的桥梁和纽带。考察不同类型政策工具给乡村教师带来的培训质量感知情况, 是理解、评估和提升乡村教师培训质量的切入点。本研究以广东省“一区”即北部生态发展区的乡村教师为研究对象, 采用问卷调查法, 从质量感知状况、质量感知的影响因素、政策工具与质量感知的相关关系等方面进行定量分析。结果表明, 调查对象对近年来培训质量的满意度接近“比较满意”, 对权威工具、象征和劝诫类政策工具的评价价值和认可度较高, 而对激励型政策、系统变革型政策、能力建设型政策工具的认可度相对较低。此外, 具有不同性别、教龄、学历、职称等个体特征的乡村教师对培训质量和政策工具的感知有所不同。五类政策工具与乡村教师培训质量感知之间均存在显著的正向相关关系, 但强弱程度在各变量上表现不一。

**关键词** | 政策工具; 培训质量感知; 影响因素

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



### 1 引言

2019年7月, 广东省提出构建“一核一带一区”区域发展新格局。其中, “一核”即珠三角9市, “一带”即沿海经济带7市, “一区”即北部生态发展区5市。北部生态发展区包括韶关、梅州、清远、河源、云浮5市, 由于地理位置、经济发展、教育水平等因素, 该区域的乡村教师队伍建设面临诸多挑战和困境。

基金项目: 本文系广东省哲学社会科学规划2021年度课题“区域教师教育共同体建设的政策工具选择研究: 以广东‘一核一带一区’发展为例”(项目编号: GD21CJY18)的研究成果之一。

作者简介: 王慧(1977-), 广东第二师范学院政法系副教授, 博士, 研究方向: 教育政策和教师教育研究; 易敏(1973.10-), 女, 汉族, 江西萍乡人, 硕士学位, 广东实验中学荔湾学校副校长, 高级教师, 研究方向: 学校管理。

文章引用: 王慧, 易敏. 政策工具视角下乡村教师培训质量感知及其影响因素分析——基于广东省北部生态区的调查[J]. 教育研讨, 2024, 6(3): 685-696.

<https://doi.org/10.35534/es.0603091>

职后培训是提升乡村教师专业发展的核心途径，“着力提高乡村教师综合素质，激发教师奉献乡村教育的内生动力，提升乡村教师职业发展力。创新教师教育模式，加强乡村教师培训，构建乡村教师专业发展体系”<sup>[1]</sup>，成为“十四五”期间区域乡村教师队伍建设的重点任务。

理论上，针对我国乡村教师的实际情况，特别是以某区域乡村教师群体为研究对象，从政策工具维度探讨乡村教师培训质量的研究尚不多见。实践中，尽管各级教育行政部门普遍给予高度重视，培训质量也在不断提升，但乡村教师培训脱离实际、动力不足、模式单一、缺乏针对性等问题仍普遍存在。一些地方教育行政部门或乡村中小学校自主进行了校本培训、区域培训，或引入高校、发达地区的培训模式，但这些培训模式的影响力和培训效果还不够凸显。从乡村教师的立场出发，以政策工具维度调查了解他们对培训质量的感知情况并分析其影响因素，可以为乡村教师培训的理论与实践提供一定参考。

## 2 研究设计

### 2.1 分析框架

政策工具是政府实现政策目标的手段和方式，政策失败的主要原因是缺乏政策工具知识。<sup>[2]</sup>乡村教师培训领域的政策工具是指政府为促进乡村教师专业发展而采取的具体手段和方式。教师培训质量是“受训者对培训的一种价值判断，是受训者根据学习需要、培训目标、问题解决预期而对培训所实现结果的一种判断”<sup>[3]</sup>。站在乡村教师的角度，他们会对政府采取的职后培训政策工具产生质量感知和评价。

由于标准不同，关于政策工具的分类差异较大。其中，麦克唐纳和埃尔莫尔（1987）根据工具的使用条件将政策工具分为命令工具、激励工具、能力建设工具、权威重组工具和劝告工具；<sup>[4]</sup>根据政府的指导方式，施耐德和英格拉姆（1990）将政策工具分为权威、激励、能力建设、符号与规劝、学习等五种类型。<sup>[5]</sup>国内学者黄萃（2015）等综合分析了上述分类标准，将中文语境中的政策工具分为权威工具、象征和劝诫工具、激励工具、能力建设工具和系统变革工具五类。<sup>[6]</sup>借鉴该观点，王慧（2021）对我国近20年来95份国家层面中小学教师培训政策文本进行量化分析，提炼出五类政策工具在教师培训领域的23个具体指标。<sup>[7]</sup>本研究将这23个具体指标进行操作化处理，自制了测量量表。

### 2.2 研究假设

本研究提出两组研究假设：一是个体统计特征因素对乡村教师培训质量感知、政策工具评价的影响假设；二是政策工具对培训质量感知的影响关系假设。

#### 2.2.1 个体特征与培训质量感知、政策工具评价的关系假设

- H1：不同性别的乡村教师在培训质量感知、政策工具评价上存在显著差异；
- H2：不同教龄的乡村教师在培训质量感知、政策工具评价上存在显著差异；
- H3：不同学历的乡村教师在培训质量感知、政策工具评价上存在显著差异；
- H4：不同职称的乡村教师在培训质量感知、政策工具评价上存在显著差异。

#### 2.2.2 政策工具对培训质量感知的影响关系假设

- H5：权威工具对乡村教师培训质量感知存在显著的正向相关关系；

- H6: 激励性工具对乡村教师培训质量感知存在显著的正向相关关系;  
H7: 象征和劝诫工具对乡村教师培训质量感知存在显著的正向相关关系;  
H8: 能力建设工具对乡村教师培训质量感知存在显著的正向相关关系;  
H9: 系统变革工具对乡村教师培训质量感知存在显著的正向相关关系。

### 3 数据与方法

#### 3.1 数据来源

本调查于2022年9月开始,在广东“一区”即北部生态发展区的韶关、梅州、清远、河源、云浮5市的镇及镇以下乡村教师发放问卷。共回收问卷2383份,其中有效问卷2130份,有效率达89.38%。有效样本的人口统计特征见表1。

表1 样本特征描述性统计

Table 1 Descriptive statistics of sample features

统计变量	项目	人数	百分比 (%)
性别	男	520	24.41
	女	1610	75.50
学历	硕士及以上	15	0.70
	本科	1782	83.66
	大专	326	15.31
	中专及以下	7	0.33
教龄	2年及以下	110	5.20
	3~5年	138	6.50
	6~10年	61	2.90
	11~15年	119	5.60
	16年以上	1688	79.80
学校性质	公办	2096	98.40
	民办	32	1.50
	其他	2	0.09
职称	正高级教师	4	0.19
	高级教师(中高)	356	16.71
	一级教师(中一、小高)	1170	54.93
	二级教师(中二、小一)	371	17.42
	三级教师(中三、小二)	56	2.63
学校类别	无	173	8.12
	县中学	101	4.74
	县小学	278	13.05
	乡镇中学	332	15.59
	乡镇小学	1120	52.58
	村小	224	10.52
	教学点	43	2.02
	其他	32	1.50

### 3.2 变量设置

本研究采用的量表主要包括导语、个人基本情况、参训情况、质量感知、政策工具评价、措施建议五个部分，各变量的设计及说明见表2。量表的7类变量 $\alpha$ 信度系数数值均大于0.6，分析项的CITC值均大于0.4，说明分析项之间关联性较好，显示出较高的信度水平。对因变量、自变量分组进行量表效度分析，结果显示量表数据可以被有效提取信息且效度良好。同时，各测量指标的峰度和偏度绝对值均小于2，说明数据虽然不是绝对正态，但基本可接受为正态分布。

表2 变量设计及说明

Table 2 Variable design and explanation

变量分类	变量	变量属性	变量描述	测量题项
因变量1 质量感知	效用感知	顺序变量	非常大=5；比较大=4；一般=3；比较小=2；非常小=1	Q10
	满意度	顺序变量	非常满意=5；比较满意=4；一般=3；不太满意=2；很不满意=1	Q12
自变量1 权威工具	建立制度	顺序变量	非常必要=5；比较必要=4；一般=3；不太必要=2；完全没必要=1	Q14
	强制规定	顺序变量	非常必要=5；比较必要=4；一般=3；不太必要=2；完全没必要=1	Q15
	法律法规	顺序变量	非常完善=5；比较完善=4；一般=3；不太完善=2；很不完善=1	Q16
	追踪机制	顺序变量	非常重要=5；比较重要=4；一般=3；不太重要=2；不重要，没效果=1	Q27
自变量2 激励性工具	授权挂钩	顺序变量	非常必要=5；比较必要=4；一般=3；不太必要=2；完全没必要=1	Q18
	试点示范	顺序变量	非常大=5；比较大=4；一般=3；比较小=2；非常小=1	Q19
	惩戒处罚	顺序变量	非常必要=5；比较必要=4；一般=3；不太必要=2；完全没必要=1	Q20
	表彰奖励	顺序变量	非常大=5；比较大=4；一般=3；比较小=2；非常小=1	Q21
	补贴补偿	顺序变量	非常满意=5；比较满意=4；一般=3；不太满意=2；很不满意=1	Q22
自变量3 象征和劝诫工具	目标计划	顺序变量	非常清晰=5；比较清晰=4；不确定=3；不太清晰=2；完全不清晰=1	Q23
	辐射带动	顺序变量	非常大=5；比较大=4；一般=3；比较小=2；非常小=1	Q24
	高度重视	顺序变量	非常重视=5；比较重视=4；一般=3；不太重视=2；非常不重视=1	Q25
	项目宣传	顺序变量	非常大=5；比较大=4；一般=3；比较小=2；非常小=1	Q26
自变量4 能力建设工具	品牌打造	顺序变量	非常了解=5；比较了解=4；一般=3；不太了解=2；完全不了解=1	Q28
	需求调研	顺序变量	非常充分=5；比较充分=4；一般=3；比较欠缺=2；非常欠缺=1	Q29
	培训内容	顺序变量	非常大=5；比较大=4；一般=3；比较小=2；非常小=1	Q30
	培训形式	顺序变量	非常满意=5；比较满意=4；一般=3；不太满意=2；很不满意=1	Q31
	资源平台	顺序变量	非常满意=5；比较满意=4；一般=3；不太满意=2；很不满意=1	Q32
	培训师资	顺序变量	非常满意=5；比较满意=4；一般=3；不太满意=2；很不满意=1	Q33
	班级管理	顺序变量	非常满意=5；比较满意=4；一般=3；不太满意=2；很不满意=1	Q34
自变量5 系统变革工具	后勤保障	顺序变量	非常满意=5；比较满意=4；一般=3；不太满意=2；很不满意=1	Q35
	组织职能	顺序变量	完全清楚=5；比较清楚=4；一般=3；不太清楚=2；完全不清楚=1	Q36
	组织建设	顺序变量	非常有用=5；比较有用=4；一般=3；不太有用=2；完全没用=1	Q37
控制变量	性别	分类变量	男=1；女=2	Q1
	教龄	分类变量	2年及以下=1；3~5年=2；6~10年=3；11~15年=4；16年以上=5	Q2
	学历	分类变量	硕士及以上=1；本科=2；大专=3；中专及以下=4	Q3
	职称	分类变量	正高级教师=1；高级教师（中高）=2；一级教师（中一、小高）=3；二级教师（中二、小一）=4；三级教师（中三、小二）=5；无=6	Q4

## 4 结果与分析

### 4.1 均值和标准差分析

“培训质量感知”作为因变量是顺序变量，其均值是3.676，按照变量界定的含义，说明被调查者

对培训质量的整体感知倾向于高分值的正面状态。其中对近年来培训质量的满意度评价均值达到 3.794，接近于“比较满意”的状态。培训对日常工作和专业发展的作用题项均值为 3.557，略低于满意度均值，但标准差较高，显示出被调查者在该问题上的回答离散程度较大。

表 3 因变量的均值与标准差

Table 3 Mean and standard deviation of dependent variables

变量	变量名—题项	均值	标准差	均值与标准差	中位数
培训质量感知 (QP)	QP1-Q10	3.557	0.904	<i>M</i> =3.676 <i>SD</i> =0.786	3.500
	QP2-Q12	3.794	0.827		

表 4 自变量的均值与标准差

Table 4 Mean and standard deviation of independent variables

变量	标题—题项	均值	标准差	均值与标准差	中位数
权威工具 (AT)	AT1-Q14	4.137	0.901	<i>M</i> =3.655 <i>SD</i> =0.664	3.700
	AT2-Q15	3.445	1.080		
	AT3-Q16	3.501	0.792		
	AT4-Q27	3.516	0.948		
激励性工具 (IT)	IT1-Q18	2.743	1.225	<i>M</i> =3.326 <i>SD</i> =0.662	3.271
	IT2-Q19	3.894	0.817		
	IT3-Q20	3.031	1.118		
	IT4-Q21	3.292	0.984		
	IT5-Q22	3.466	0.888		
象征和劝诫工具 (SHT)	SHT1-Q23	3.976	0.749	<i>M</i> =3.651 <i>SD</i> =0.638	3.667
	SHT2-Q24	3.535	0.884		
	SHT3-Q25	3.951	0.807		
	SHT4-Q26	3.706	0.843		
	SHT5-Q28	3.080	0.903		
能力建设工具 (CT)	CT1-Q29	3.391	0.888	<i>M</i> =3.604 <i>SD</i> =0.677	3.641
	CT2-Q30	3.441	0.913		
	CT3-Q31	3.576	0.803		
	CT4-Q32	3.602	0.879		
	CT5-Q33	3.741	0.777		
	CT6-Q34	3.781	0.759		
	CT7-Q35	3.651	0.784		
系统变革工具 (SCT)	SCT1-Q36	3.110	0.992	<i>M</i> =3.464 <i>SD</i> =0.724	3.415
	SCT2-Q37	3.677	0.834		

由表 4 可以看出，五类政策工具变量的均值都在 3 以上，介于 3.3 ~ 3.7 之间。其中，得分最低的为激励性工具 (3.326)，系统变革工具和能力建设工具的均值也相对较低 (分别为 3.464 和 3.604)。得分较高的是权威工具、象征和劝诫工具 (分别为 3.655 和 3.651)。这说明不同类型的培训政策工具对乡村教师的影响是不同的，乡村教师对权威工具、象征和劝诫类政策工具的评价价值和认可度较高，而对激励型政策、系统变革型政策、能力建设型政策的认可度相对较低。

权威工具类变量中，样本在“制定专门的乡村教师培训标准和培训指南”题项的得分最高，均值为

4.137, 这也是所有题项终均值最高的一项, 这说明样本对此问题的必要性认识最为深刻, 呼吁最为强烈。在“强制规定达到学时学分、建立规范体系”和“建立追踪制度”等问题上, 均值差异不大, 介于3.4 ~ 3.6之间, 反映了样本对这几个方面的必要性有较高的认可度。

激励性工具类变量中, “将学员的培训学习情况及考核结果与其职位考核奖励、职务评聘等挂钩”的措施, 受到的评价度最低, 均值为2.743, 明显低于其他变量, 是所有题项中均值最低的一项, 说明乡村教师对这类措施的认可度最低; “优秀乡村教师的经验介绍”得到的均值最高, 为3.894, 说明样本对优秀教师的示范性激励措施的倾向性相对较高。其他包括惩戒处罚、表彰奖励、补贴补偿等方面的均值介于3.0 ~ 3.5之间, 说明对这些工具的态度倾向于一般和比较满意之间。

象征和劝诫工具类变量中, 样本认为“培训目标计划比较清晰”的必要性最高, 均值达到3.976, 可见乡村教师尤为看重契合其需求的目标导向型培训; 其次是“主管部门对乡村教师培训的重视程度”, 均值为3.951, 说明近年来随着国家、省市的政策推动, 乡村教师也感受到了对他们专业发展的重视; 再次是“对乡村教师培训项目的宣传力度”和“参训教师训后的辐射带动作用发挥”, 均值在3.5 ~ 3.8之间, 说明样本对这两个方面的认可度是比较高的。该类别均值最低的题项是“对国家和省市品牌培训项目的了解程度”, 在所有题项中也属于比较低的得分, 体现了品牌打造这方面的象征劝诫工具开发和利用效果不佳。

能力建设工具类变量中, 测量指标题项的均值在3.3 ~ 3.8之间, 说明大部分样本都较为认可培训机构通过增强自身的培训能力为提升培训质量带来的影响, 尤其对班级管理和师资水平两方面的满意度评价最高, 其均值分别为3.781和3.741; 其次, 对后勤保障、网络线上培训平台的满意度略低于前两个指标; 对培训形式、培训内容实践性、需求调研三个方面的认可度相对较低, 其中需求调研的均值为3.391, 是该类别中最低的, 这体现了培训项目在这方面的欠缺。

系统变革工具类变量中, 更多样本认为“区县级教师培训机构对本人的专业发展作用比较大”, 均值为3.677; “对其他组织机构的认知清楚程度以及对本人的帮助”相对较低, 均值为3.110。

## 4.2 方差分析

对乡村教师培训质量感知在个体特征因素上的差异性进行检验。分析方法上, 对性别这类只有2个选项的因素采用独立样本 *T* 检验进行差异性检验, 其他具有2个以上选项的个体特征因素和家庭特征因素则采用单因素方差分析。

表5 性别变量 *T* 检验分析结果

Table 5 *T*-test analysis results of gender variables

	性别 (平均值)		<i>t</i>	<i>p</i>
	男 ( <i>n</i> =520)	女 ( <i>n</i> =1610)		
质量感知	3.60	3.70	-2.655	0.008**
权威工具	3.58	3.68	-2.703	0.007**
激励性工具	3.30	3.33	-0.939	0.348
象征和劝诫工具	3.56	3.68	-3.538	0.000**
能力建设工具	3.51	3.64	-3.820	0.000**
系统变革工具	3.39	3.49	-2.657	0.008**

注: \**p*<0.05, \*\**p*<0.01。

运用独立样本 *T* 检验探究性别对各类变量的影响，数据分析结果如表 5 所示。结果表明，不同性别样本在激励性工具因素上没有表现出显著性 ( $p>0.05$ )，表明男女教师对激励性工具的反应一致，无显著差异。另外，不同性别样本在质量感知、权威工具、象征和劝诫工具、能力建设工具、系统变革工具等 5 项上呈现出显著性 ( $p<0.05$ )，意味着不同性别样本对这 5 类变量的反应存在差异性，其中男教师的平均值都明显低于女教师的平均值。

表 6 教龄变量方差分析结果

Table 6 Analysis of variance results of teaching experience variables

	教龄 (平均值)					<i>F</i>	<i>p</i>
	2 年及以下 ( <i>n</i> =108)	3 ~ 5 年 ( <i>n</i> =136)	6 ~ 10 年 ( <i>n</i> =59)	11 ~ 15 年 ( <i>n</i> =123)	16 年以上 ( <i>n</i> =1704)		
质量感知	3.93	3.70	3.74	3.77	3.65	3.865	0.004**
权威工具	3.78	3.74	3.66	3.74	3.63	2.405	0.048
激励性工具	3.52	3.46	3.42	3.35	3.30	4.914	0.001**
象征和劝诫工具	3.76	3.67	3.60	3.67	3.64	1.080	0.365
能力建设工具	3.71	3.60	3.62	3.64	3.59	0.852	0.492
系统变革工具	3.59	3.51	3.48	3.52	3.45	1.284	0.274

注：\* $p<0.05$ ，\*\* $p<0.01$ 。

运用单因素方差分析探究教龄对各类变量的影响，数据分析结果如表 6 所示。结果显示，不同教龄样本在象征和劝诫工具、能力建设工具、系统变革工具、政策知晓等 4 项上未表现出显著性 ( $p>0.05$ )。另外，教龄样本在质量感知、权威工具、激励性工具等 3 项上呈现出显著差异 ( $p<0.05$ )。具体对比差异可知，在质量感知方面，有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“2 年及以下 > 3 ~ 5 年；2 年及以下 > 16 年以上”，说明教龄 2 年及以下的新手教师对培训质量的感知和评价显著高于 3 ~ 5 年的熟手教师以及 16 年以上的资深教师。在权威工具方面，对比结果为“2 年及以下 > 16 年以上”。在激励性工具方面，对比结果为“2 年及以下 > 11 ~ 15 年；2 年及以下 > 16 年以上；3 ~ 5 年 > 16 年以上”，说明激励性工具对于教龄越大的教师作用越小。

表 7 学历变量方差分析结果

Table 7 Results of analysis of variance for educational variables

	学历 (平均值)				<i>F</i>	<i>p</i>
	硕士及以上 ( <i>n</i> =15)	本科 ( <i>n</i> =782)	大专 ( <i>n</i> =326)	中专及以下 ( <i>n</i> =7)		
质量感知	3.73	3.65	3.79	3.71	2.569	0.053
权威工具	3.65	3.64	3.71	3.89	1.109	0.344
激励性工具	3.49	3.32	3.36	3.78	1.843	0.137
象征和劝诫工具	3.68	3.63	3.76	3.84	3.964	0.008**
能力建设工具	3.48	3.59	3.71	3.87	3.430	0.016*
系统变革工具	3.41	3.44	3.56	3.86	3.136	0.025*

注：\* $p<0.05$ ，\*\* $p<0.01$ 。

运用单因素方差分析研究学历对各类变量的影响, 数据分析结果如表7所示。从该表可以看出, 不同学历样本在质量感知、权威工具、激励性工具上均表现出一致性, 并没有差异性 ( $p>0.05$ ); 而不同学历样本在象征和劝诫工具、能力建设工具、系统变革工具、政策知晓上有着显著差异性 ( $p<0.05$ )。具体对比差异可知, 有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“大专 > 本科”, 说明本科和大专这两个学历层次的样本在这4类政策工具上的看法存在较大差异。

表8 职称变量方差分析结果

Table 8 Analysis of variance results of job title variables

	职称 (平均值)						F	p
	正高 (n=4)	高级 (n=356)	一级 (n=1170)	二级 (n=371)	三级 (n=56)	无 (n=173)		
质量感知	4.75	3.60	3.651	3.68	3.68	3.99	8.067	0.000**
权威工具	4.45	3.62	3.63	3.66	3.68	3.83	4.170	0.001**
激励性工具	3.99	3.32	3.29	3.31	3.39	3.56	5.765	0.000**
象征和劝诫工具	4.20	3.57	3.65	3.64	3.63	3.84	4.972	0.000**
能力建设工具	4.06	3.50	3.61	3.61	3.57	3.79	4.893	0.000**
系统变革工具	3.94	3.39	3.45	3.45	3.50	3.68	4.323	0.001**
政策知晓	4.23	3.12	3.13	3.11	3.12	3.37	4.120	0.001**

注: \* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ 。

从表8可知, 职称在质量感知、权威工具、激励性工具、象征和劝诫工具、能力建设工具、系统变革工具、政策知晓共7项上全部呈现出显著性差异 ( $p<0.05$ ), 说明不同职称的教师对这几方面的接受度和满意度差异较大。具体分析可知, 除4个正高级职称的样本以外, 无职称的教师在所有工具类别中的均值都是最高的。在高级、一级、二级和三级这几类职称级别中, 职称越高的教师整体倾向于较低的均值, 高级职称的教师在这七项变量中的均值都处于较低水平。

### 4.3 Pearson 相关性分析

在统计学中, 相关系数绝对值的大小反映了变量间相关性的强度, 绝对值越大, 变量间的相关性越强。一般认为, 当相关系数小于0.3时为弱相关关系; 0.3 ~ 0.5之间为中等相关关系; 大于0.5则为强相关关系。相关系数的正负描述了变量之间是正向相关还是负向相关。当 $r>0$ 时, 表示变量间存在正向相关性; 当 $r<0$ 时, 则认为变量间存在负相关关系。

通过 Pearson 相关系数对各政策工具变量间的相关性进行分析, 结果如表9所示。可以看出, 权威工具、激励性工具、象征和劝诫工具、能力建设工具、系统变革工具共5项与质量感知之间全部呈现出显著性 ( $p<0.01$ ), 说明质量感知与这五类政策工具之间存在显著的正向相关关系。相关系数值 $p$ 均大于0.5, 均属于强相关关系。其中, 相关度最强的是权威工具与象征和劝诫工具, 相对较弱的是激励性工具。

表 9 因变量与五类政策工具的 Pearson 相关性分析

Table 9 Pearson correlation analysis between the dependent variable and five policy tools

		QP	AT	IT	SHT	CT	SCT
QP	相关系数	1					
	p 值						
AT	相关系数	0.782**	1				
	p 值	0					
IT	相关系数	0.592**	0.763**	1			
	p 值	0	0				
SHT	相关系数	0.727**	0.782**	0.687**	1		
	p 值	0	0	0			
CT	相关系数	0.695**	0.714**	0.635**	0.882**	1	
	p 值	0	0	0	0		
SCT	相关系数	0.659**	0.684**	0.620**	0.841**	0.896**	1
	p 值	0	0	0	0	0	

注：\* $p < 0.05$ ，\*\* $p < 0.01$ 。

## 4.4 假设检验结果

通过对乡村教师培训质量感知影响因素的实证分析，采用统计描述和相关分析对提出的假设进行检验。根据分析结果，将假设检验结果进行汇总，具体见表 10。

表 10 假设检验结果汇总

Table 10 Summary of Hypothesis Test Results

序号	假设	验证结论
H1	不同性别的乡村教师在培训质量感知、政策工具评价上存在显著差异	部分成立
H2	不同教龄的乡村教师在培训质量感知、政策工具评价上存在显著差异	部分成立
H3	不同学历的乡村教师在培训质量感知、政策工具评价上存在显著差异	部分成立
H4	不同职称的乡村教师在培训质量感知、政策工具评价上存在显著差异	成立
H5	权威工具对乡村教师培训质量感知存在显著的正向相关关系	成立
H6	激励性工具对乡村教师培训质量感知存在显著的正向相关关系	成立
H7	象征和劝诫工具对乡村教师培训质量感知存在显著的正向相关关系	成立
H8	能力建设工具对乡村教师培训质量感知存在显著的正向相关关系	成立
H9	系统变革工具对乡村教师培训质量感知存在显著的正向相关关系	成立

## 5 结论与建议

分析结果显示，五类政策工具与乡村教师培训质量感知之间存在显著的正向相关关系，而这种正向相关关系的强弱程度在各变量上的体现是不一样的，说明运用不同政策工具对乡村教师培训实践进行干预时应有所侧重。

### 5.1 权威型政策的可干预途径

权威型政策对乡村教师的质量感知具有正向相关作用，而且是五类政策工具中与质量感知相关

性最强的一类。通过制定培训标准和指南、实施学时学分等强制规定、建立支持体系、完善追踪制度等路径，可以有效影响乡村教师对培训质量的正向感知度。国家和各省市陆续研究制定了教师专业标准、学科教师培训指南等具有操作性和参考性的文本，有力推进了教师培训专业化。但是，还缺乏专门针对乡村教师这个群体的标准和指南。此外，对乡村教师培训的支持还比较分散，迫切需要建立一整套支持制度，形成体系，才能更有力地保障培训质量。训后的追踪制度亦是欠缺的，乡村教师希望持续跟踪辅导的呼吁也比较强烈，如果能将后续追踪制度化，则更有利于从权威政策的角度保障培训质量。

## 5.2 激励型政策的可干预途径

激励型政策对乡村教师的质量感知具有正向相关作用，但它是五类政策工具中与质量感知相关性最弱的一类。通过榜样示范、表彰奖励、补贴补偿等途径，可以有效影响乡村教师对培训质量的正向感知度。其中优秀乡村教师的榜样示范这一方式得到的评价最高，结合访谈资料分析其原因主要在于乡村教师相对不那么关注理论学习，而更加重视能够直接让他们运用到实践中的一些经验和技巧，而榜样示范正好能满足这方面的需求。被调查者对授权挂钩、惩戒处罚的方式评价相对较低，包括“将学员培训和学习的情况与其职位考核奖励挂钩”“对没有按质按量完成培训任务的教师给予惩处”等，这也启发培训管理者要更慎重更科学地使用这两类方式。

## 5.3 象征和劝诫型政策的可干预途径

通过目标计划、辐射带动、重视程度、品牌打造等几个维度，可以有效提升乡村教师对培训质量的正向感知度。其中目标计划、重视程度两个维度获得的评价相对较高。近年来，各级各类培训项目加强了项目管理，强调精细化管理和人性化管理，在提升培训质量方面的效果是显著的。随着乡村振兴、教育均衡发展的战略推进，乡村教师明显感受到对职后培训的重视，并对此表示认可。然而，乡村教师往往跟城镇教师参加同一个培训项目，专门针对乡村教师的培训项目并不多，品牌项目尤为缺乏。这表明主管部门与培训机构对乡村教师培训项目的宣传力度不够大，同时也说明非常欠缺让乡村教师满意度高且熟悉的品牌项目，导致他们对国家和省市品牌培训项目的评价相对较低。

## 5.4 能力建设型政策的可干预途径

提到培训质量，传统的认知往往更多的指向培训项目开发者和承办者本身的能力建设，如培训内容、培训形式、培训师资、班级管理、后勤保障这些与项目开展直接关联的要素。但调查结果表明，从受训者的价值判断角度考察培训质量来看，这些都只是培训质量的组成部分，而且并不是与培训质量感知相关性最强的部分。通过能力建设工具的实施，确实有利于提升受训者的正向质量感知度，其中班级管理与培训师资两个方面的满意度评价最高，体现了这两个方面的工作相对做得更好。然而，需求调研是培训项目组织者最薄弱的环节，常在项目实施过程中被忽视，因此获得的认可度相对最低。

## 5.5 系统变革型政策的可干预途径

在问卷中设置了“乡村教师对培训主管部门的了解程度”的题项,结果显示只有8.22%的样本表示完全清楚,27.32%的样本表示比较清楚,而64.46%的样本表示一般或不清楚。说明相关主管机构的组织建设和职能发挥还不太健全,导致许多乡村教师在遇到有关职后培训的问题时,并不清楚应该向哪个部门咨询和寻求帮助。在“区县级教师培训机构的作用发挥”题项中,60.14%的人认为对自己的专业发展非常有用或比较有用,33.33%的人认为作用一般,只有6.53%的人认为不太有用或完全没用,说明乡村教师比较看重区县教师培训机构。如何进一步建设好乡村地区的培训机构,促使它们在乡村教师培训中更好地发挥作用,是保障乡村教师培训质量的重要环节。

## 参考文献

- [1] 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2021(3): 34-38.
- [2] 陈庆云. 公共政策分析[M]. 北京: 北京大学出版社, 2016: 81.
- [3] 李方, 钟祖荣. 教师培训质量导航[M]. 北京: 高等教育出版社, 2014: 3.
- [4] Rog Rothwell, Walter Zegveld. Reindustrialization and Technology[M]. London: Longman Europe Limited, 1985: 168.
- [5] McDonnell L M, Elmore R F. Getting the Job Done: Alternative Policy Instruments[J]. Educational Evaluation and Policy Analysis, 1987, 9(2): 133-152.
- [6] 黄萃, 赵培强, 苏竣. 基于政策工具视角的我国少数民族双语教育政策文本量化研究[J]. 清华大学教育研究, 2015(5): 88-95.
- [7] 王慧. 政策工具视角下我国中小学教师培训政策文本量化分析[J]. 基础教育参考, 2021(12): 27-31.

## Research on Perception and Influencing Factors of Rural Teacher Training Quality from the Perspective of Policy Tools —Based on the Western and Northern Regions of Guangdong Province

Wang Hui<sup>1</sup> Yi Min<sup>2</sup>

1. Department of Politics and Law, Guangdong Second Normal University, Guangzhou;
2. Liwan School, Guangdong Experimental High School, Guangzhou

**Abstract:** Policy tools are the bridge and link between policy formulation and policy implementation. Examining the perception of training quality brought by different types of policy tools to rural teachers is a starting point for understanding, evaluating, and improving the quality of rural teacher training. Using a questionnaire survey method, a quantitative study was conducted on rural teachers in the western and northern regions of Guangdong Province from dimensions such as quality perception status, influencing factors of quality perception, and the correlation between policy tools and quality perception. Data analysis shows that the overall satisfaction of survey respondents with the quality of training in recent years is close to a “relatively satisfactory” state. The respondents’ recognition of different types of policy tools varies. There is a significant positive correlation between the five types of policy tools and the perception of rural teacher training quality, but the strength of the correlation varies across various variables. On this basis, propose suggestions for the application of various policy tools in rural teacher training practices.

**Key words:** Policy tools; Perception of training quality; Influence factors