

# 着力完善培训机制 提升高校师资素养

马庆霜

(西昌学院,四川 西昌 615013)

**【摘要】**本文针对高校现有师资培养方面存在的不足提出一些建议,希望完善培训市场,建立起规范科学的培训机制,通过培训使高校的师资队伍整体素养得到提升,能更好的为国家经济建设培养出优秀的人才。

**【关键词】**高校师资;培训机制;思维培训;培训规划

**【中图分类号】**G645.2 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2014)03-0118-03

## 一、加强高校师资培养的迫切性

高等教育在国家发展中具有十分重要的地位和作用,是科技第一生产力和人才第一资源的重要结合点。在世界上我国可谓高等教育大国,但是“大而不强”的问题比较突出。拥有3100多万学生的2700多所大学中,跻身世界一流行列的高校并不多<sup>[1]</sup>。这充分说明了许多高校在办学方式和人才培养模式上还存在着许多需要改进的地方。这就需要我国高校增强教育强国的使命感和紧迫感,要把教育质量摆在生命线的高度,对国家的教育机构投入更多的资源和精力,加强战略规划,提高教育质量。为了加快提升高等教育质量,使我国的教育事业得到均衡发展,高校更应该加快提升教学质量的步伐,使现有教师的品质或技能得到不断提高,让教师形成终身学习的习惯,不断提升自身综合素质。这样当他们在给学生传递知识时就会呈现更新的理念、最前沿的知识、丰富时尚的教学手段,让学生获得更新更好的教育。《中国教育报》2012年5月2日第2版中曾刊登出“成都中医药大学一名教师因学生投诉被转岗引发关注——退出机制如何让人心服口服”一文,从中我们可以看出,教师在教学的过程中,不仅要讲解本门课程的专业知识,还应该重视与学生的交流互动。也就是说,教师应该掌握教学技巧、教学方法、教学经验方面的知识,这样才能有效的将知识传递给学生。这也充分说明了教师需要不断的学习才能跟得上学生的节奏。高校教师应该要参与专业技能和提高品质修养的培训。

## 二、高校现有师资培养中存在的不足

### (一)无专业的思维培训课程与机构

市场上大多数培训是赶时髦,什么热就培训什么,而没有专门针对训练思维的专业培训机构。俗语说的好,思路决定出路,这充分说明了一个人的

理念、意识观念是相当重要的。但在现实中思维训练教学体系建设基础薄弱,开拓性差,缺乏大胆探索,标准化答案的培训仍是最常规常见的培训。对教师的培训要想有大的提升,就需要进行发散性、创新性、逆向性、战略性、逻辑性、模拟性思维方面的训练,克服经验思维的防线,推翻习惯思维的栅栏<sup>[2]</sup>。

### (二)培训市场无序,培训的实效性差

举办各种培训交流的机构非常多,可以说是邀请培训函件“满天飞”,且大多培训交流活动都附带考察活动。高校教职工期望多走出去看看,但由于各种机构邀请培训交流的函件太多,学校在权衡是否需要批准参加时就感到无所适从。只要是邀请培训学校就批准去参培的话,需要的经费多且实效性差,师资培训费就会导致不足。有的学校在不好权衡的情况下,为了“公平”起见,干脆大家都不出去培训交流。除了一些专业性或上级主管部门要求必须参加的培训外,其余大多对外交往的机会统统被取消。

### (三)培训机构为培训而培训,培训操作性差

培训机构以经济利益为目标,培训质量自然是大打折扣。许多高校的教师参加培训后,不是认为经过培训后感到耳目一新,受益匪浅,而更多的感受是培训形式大于内容,培训内容偶尔有闪光之处,也是为了完成任务而进行的。个别培训机构存在违规操作:培训时间大打折扣,出现一个星期的培训缩水为半周时间,培训内容与培训主题不相符,培训课程设置出现相似性,监督考核不严格。有甚者竟是请一些所谓知名人物做一些花花形式演讲,不科学的现象比比皆是,培训中的出现“实工虚做”现象也就不足为奇了<sup>[3]</sup>。这诸多的不良现象使社会上的培训机构受到极大影响,使受训者报着希望而来,带着失望而归。

收稿日期:2014-05-29

作者简介:马庆霜(1974-),女,回族,四川西昌人,副教授,硕士研究生,研究方向:高校人事管理、人力资源管理。

#### (四)许多高校无培训需求规划,参训随意性大

每一个高校均有人才培养方案,但大多高校却缺乏一个具体实施培养方案的细化方案,没有一个完善的培训程序,缺乏训前培训需求分析,训中监督指导机制,训后效果分析反馈。没有完善的培训程序,对于确定教职工需要进行哪些培训可以更好的促进工作开展,就完全没有指导意义。无具体培训计划,致使培训目标不明确,培训后无效益,达不到应有的效果,形成培训形式高于内容,不乏走形式、走过场的情况。许多高校在培训方面缺乏前瞻性培训需求分析,往往是只知道照章办事,接到上级部门的通知,按章办事,应付了事,根本没有具体培训计划、效果分析、监督机制。这样的状况极不利于高校的整体和谐发展。

#### (五)重理论轻技能的培训状况较普遍

随着经济的发展,培训教师重视理论的现状应该调整,高校教师的培训不能局限于理论知识的培训,更应该重视技能的培训。在现阶段看来,学校对师资的培训注重学历和学术培训居多,而岗位任职能力及与岗位直接相关的资格培训缺乏整体规划和制度性要求。从培训形式来看,集中讲授、专家讲座、学术报告居多,而备课、说课、讲评、指导、观摩等与教学相适应的实训形式、流程相当欠缺。教师授课时应该改变传统的讲授法,更多的需要增加实践演练法。这样培养出来的学生更适合社会的发展,学生也能感觉到理论与实践紧密的结合,感觉到在学校里学习的实用性,能多快好省的促进学生就业。作为教师,要想增强学生的实践能力,就需要提高实践课的教学质量,才能达到给学生上实践的目的。那么,教师就需要加强技能方面的培训。

#### (六)机构领导和培训经费投入有待提高

虽然年年的经费预算中都有培训经费的预算。但对于此笔经费的具体开支大多高校都缺乏一个强有力的培训领导小组和监督小组。因此此笔费用的有效利用率相对较差,这也是高校培训工作存在有“形式”而无“内容”的状况。培训在具体的内容、要求、模式、时间、课程上缺乏系统的规范。另外,对于高校的发展,应该说培训经费应该逐年的增加、提高。但从许多学校的财务工作报告中可以看出,培训经费在总费中没有达到按比例逐年不断提高的状况。

### 三、加强高校教师培训之对策

#### (一)培训市场发展有待规范,培训质量有待提高

随着就业人数的不断增加,在就业环境和就业

压力日益严峻的形势下,许多人选择再教育,加入到庞大的“充电”大军中,使得职业培训市场获得了飞速的发展,培训市场极具潜力。但与此同时,培训市场上还存在一些问题,如缺乏和谐的市场氛围、缺乏培训的规范制度等等。因此,培训市场亟需进一步规范发展,培训质量亟需进一步提高。规范培训市场首先就要规范培训机构的注册,对培训机构的设立一定要有一个权威规范的制度;其次对培训项目要作严格的界定,防止流行什么,培训机构就培训什么,出现了大量的只管培训数量不管培训质量的问题;第三对培训师资一定要有规范,比如必须保证只有具备本专业高级技能证书的人员才能做培训老师,坚决避免“几个人搭个台”,再请上两个所谓的外聘专家就进行培训的状况;第四严把培训质量关,不仅要注重培训的形式,尤其要关注培训的内容,做到培训后学员确有所得、实有所获;第五对培训经费要建立一套行之有效的监督机制。另外,尽量将一些零散不规范的培训机构取缔,整合培训师资及资源。

#### (二)加大高校培训教师力度,促进质量提升

一个国家要强大,教育是根本。教育的质量好不好,教师起着决定性的作用。因此,要想教育发展好,首先是教学者要有充分足够的知识,达到“给人一碗水,自己先有一桶水”,这样才能更好的提高教学质量。随着社会的发展,知识也处于一个不断变化的环境中,也就是说教师需要不断的给自己充电才能赶上教育的节拍。当然,充电有多种方式,可以是自我充电,也可以是利用外界资源来充电。常规来讲,单靠教师的自我充电是不现实的,毕竟他们的时间、精力、经济是有限的,所以高校应该从制度、经费等方面给教师提供环境,大力支持教师培训。组织要给自己的教师提供培训充电的机会,对教师要制定年度轮训的计划,在经费上要为教师列支专项培训经费。总之,学校应该让教师在组织的支持下获得知识技能的更新。

#### (三)建立一个高度权威的高校师资培训官方网站

培训信息“满天飞”,培训机构以经济利益为目标,培训信息真实度,培训质量可靠度良莠不齐。针对这种情况,建议教育部门主动承担起组织、协调、配合和指导的职责,应该由教育部门牵头,从中央教育部到地方教育机构设立一个专门针对高校教师培训的网站,充分利用现代网络手段和信息技术的远程教育模式,规范教师培训资源,即是各个学科、各个专业需要的培训资源收集、汇总、利用、评价。网站需要建立培训需求信息收集模块、

培训预警模块、培训信息公布模块、培训质量评价模块等。当然,每个模块下面设立许多细化的栏目,要涉及到不同领域、不同行业的继续教育资源,以便于培训教师与受训者都能从这儿获取自己想要的信息。

**(四)加强理论联系实践,确保理论指导实践**

为了强化实训能力,高校除了从制度上要求教师要获取双师素质或获得相应行业的执业技能资格证书外,还要尝试采取多种途径培养教师的实践能力,比如建立校县合作、校企合作、校校合作模式,为教师们提供大量的实训机会和基地。只有教师自身的实践能力增强了,教学学生时才有章有法。不加强教师实践能力地培训,就会产生一大批纸上谈兵的专家,实践战场上的弱者。对教师的培训,还要尝试多种模式,如协商式、实践式,尽量改变灌输传授教学方式<sup>[4]</sup>。

**(五)改革培训思路,建立新型师资培训模型**

笔者以为,一个人的一生中树立观念是最重要的。首先,对于教师而言,有一个超前的理念,对于学生的培养是非常有效的,因此在培养教师的课程

体系中首先要加入创新思维培养方面的理论,打开教师的思维模式。其次,要强化教师学习学习理论,比如:加涅的信息加工理论、班杜拉的社会学习理论、布鲁纳的认知结构学习理论、奥苏伯尔的认知同化理论、建构主义学习理论等等。让老师真正领会教学过程的控制,更好的调整自己以引导学生更好的完成教学知识。使教师成为学生建构知识的积极帮助者和引导者,启发诱导学生发现规律、纠正错误认识,完善知识架构,激发学生的学习动机<sup>[5]</sup>。

**(六)重视培训工作,加大各方投入促培训稳步实施**

高校的培训工作不应该只具其“形”而不具其“神”。高校的领导和职能部门应该高度重视此项工作,从一把手抓起,成立相应的组织培训的小组、实施小组、监督小组,将此项工作真正落到实处。给予人力、物力、财力的支持,保障培训工作稳步前进。做到培训经费随着高校规模扩大的同时,培训经费的比例不断增加,充分保障培训工作持续性的发展。相信通过有效的培训,对广大教职工的整体素养的提升定能起到很好的作用。

**注释及参考文献:**

- [1]刘延东.推动高等教育从规模扩张向质量提升.中国新闻网.2012年5月16日.
- [2]王跃华.“识”、“行”和“省”在高师培训中的认识和培养[J].继续教育,2008(10).
- [3]开志斌.破解高师培训“实工虚做”现象[J].高教论坛,2012(5).
- [4]刘玉容,樊敏.科学教育师资培训对高师课程结构调整的启示[J].四川教育学院学报,2009(11).
- [5]陈永光.高师院校教师教育技术能力培训实践及绩效评价研究[J].现代教育技术,2011(6).

**Strive to Improve College Teachers' Quality by Perfecting Training Mechanism**

MA Qing-shuang

(Xichang College, Xichang, Sichuan 615013)

**Abstract:** Aiming the existing deficiency in college teachers' training mechanisms, this paper puts forth some suggestions on how to perfect college teachers' training market, build a standardized and scientific training mechanism to improve college teachers' overall quality and train excellent talents for national economy.

**Key words:** college teacher; training mechanism; training of thinking; training planning

(责任编辑:周锦鹤)