

试论高职院校教师培训

王杰法

(宁波职业技术学院 办公室, 浙江 宁波 315211)

摘要: 加强师资队伍建设和当前高职院校进行内涵建设的核心, 教师培训则是加强师资队伍建设和重要手段。高职院校要根据发展性原则、适应性原则、系统性原则和常规性原则, 实施教师能力提升计划, 做好教师的培训工作, 为教师的发展, 为提高高职教育教学质量, 也为整个高职教育的发展提供人才保障。

关键词: 高职院校; 师资培训; 策略

中图分类号: G451

文献标识码: A

文章编号: 1008 - 0627 (2008) 02 - 0087 - 03

人力资源是一个组织最宝贵的财富。哈佛大学前校长科南特说:“大学的荣誉不在于它的校舍和人数, 而在于它一代一代教师的质量。一个学校要站得住脚, 教师一定要出色。”^[1]纵观国内外高校, 其教育教学质量的高低, 无不与师资队伍的建设成正比。同样, 高职教育成败的关键也在于师资队伍的质量。因此, 要办好高职院校, 加强师资队伍建设和关键。从高职教育的特点和要求出发, 打造一支既有理论知识, 又有实践能力; 既有较强专业能力, 又有良好职业素养的“双师”结构教学团队, 为高职教育的改革、建设和发展提供有效的人力支持。

师资队伍包括教师数量和质量两个维度, 学校不仅要满足教学的需要, 更要从教师质量上来促进教学质量的提高。教师引进是解决数量问题的主要方法, 教师培训则是解决质量问题的主要途径。为此, 高职院校必须立足于学校实际, 在满足本校教学工作需要的情况下, 通过加强教师的培训来提高师资队伍质量。

一、高职院校教师培训的意义

(一) 教师培训是教师成长的需要

英国的詹姆士·波特早在1975年联合国召开的第35届国际教育会议上提出了“师资培训三段法”的设想。他认为, 作为教师必须接受三个方面的教育: 教师的个人教育、教师的初步训练以及终生教育。^[2]与此相应, 教师教育包括三个基本环节: 一是个人教育环节, 即个人所受的中等及高等教育; 二是教师初步训练环节, 即在个人教育环节的基础上进行教育理论的学习和教育实践, 直至成为合格教师; 三是在职继续教育环节, 这是前两个环节的补充和继续, 贯穿于教师职业生涯的全过程。这是对传统的“师范教育”的一种挑战, 使教师的职前培养—入职教育—职后进修三个阶段连成一个整体, 将教师教育过程视为一个可持续发展的终生教育过程, 不仅有利于教师的成长, 而且符合终身教育的思想。

管理大师彼得·德鲁克曾说, 员工的培训与教育是使员工不断成长的动力与源泉。^[3]当今社会是一个知识迅速“折旧”的时代, 不断学习成为对人和组织的基本要求, 教师要想保持自身知识和技术的优势, 就必须不断地学习新知识, 锻炼新本领。学校就要从教师的这一需要出发, 要舍得投资, 组织不同层次不同形式的教师培训, 努力为教师提供更多学习进修的机会, 帮助教师个体成长。

(二) 教师培训是提高高职教育教学质量的需要

加强内涵建设, 提升高职教育教学质量是当前关注的热点。教师教学的质量直接影响学生的发

收稿日期: 2007 - 06 - 03

作者简介: 王杰法(1969 -), 男, 浙江乐清人, 宁波职业技术学院办公室主任, 助理研究员。

展,教师是提高人才培养质量的关键。高职院校教师队伍的整体素质是高职院校的核心竞争力所在。教育部教高[2006]16号文件《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》中明确指出:“要重视中青年教师的培养和教师的继续教育,提高教师的综合素质与教学能力。”“十一五期间,国家将加强骨干教师与教学管理人员的培训,建设一批优秀教学团队、表彰一批在高职教育领域做出突出贡献的专业带头人和骨干教师,提高教师队伍整体水平”。只有加强教师的培训,才能不断提高教师的素质,从而提高高职教育教学质量。

(三) 教师培训是高职教育发展的需要

我国的高职教育自第三次全教会以来得到了快速的发展,不管是学校数量还是在在校生规模,高职教育成为我国高等教育的半壁江山已是不争的事实。当前,高职教育发展已从规模扩张进入内涵建设的新阶段,也就是高职院校的发展已从圈地、造房子,大量引进教师、扩招学生到了提高教育教学质量,提升队伍水平的新阶段。扩大规模,关键是资金,而抓内涵建设,关键是师资队伍。我国的高职教育经过几年的建设与发展,学生规模已基本稳定,教师的数量也基本能满足教学的需要,当前师资队伍建设主要的任务是要提升教师的整体水平,而做好教师培训是提高师资队伍水平的关键。因此如何谋划好学校的教师培训工作,已成为当前高职院校建设与发展中的一个重大课题。

二、高职院校教师的特点

高职院校的教师首先是高校教师,具有作为知识工作者的高校教师所具有的一般特点,包括有很强的独立性和自主性,有较强的流动性,工作过程难以直接监控,重视自我实现,对组织忠诚度不高等。但同时,高职院校的教师又有其自身的特点。根据高职教育的培养目标,高职教育面向的是岗位群,不是学科体系,是技术应用型教育,培养的是高技能人才,为此,高职院校教师还应具有以下特点:

1. 复合型,也就是高职院校的教师不仅要是一个学科的行家,而更要有多学科的知识结构,强调知识的综合应用,要有科技转化、技术服务和开发、技术咨询等实践能力。
2. 双师素质,高职院校的教师,特别是专业教师,要是一个既具有较强职业教育课堂教学能力,又有较强本专业实践能力,持有本专业的技能证书或具有本专业的技术应用与开发能力或有一定本行业的实践经验,既能进行理论教学,又能对学生进行实践指导。

因此,对高职院校教师的培训,也要树立与高职教育特点相适应的指导思想,遵循一定的原则,采取与高职教育要求相适应的方法和手段,使之更有针对性和实效性。

三、高职院校教师培训的原则

(一) 发展性原则

人力资源管理的根本目的是实现组织的目标和帮助员工的发展,两者缺一不可,员工发展了但组织目标没有实现,那人力资源管理就失去了应有的意义;反之,没有员工的发展,组织目标也就无法实现,也不利于学校的可持续发展。因此,对教师的培训既要以学校事业发展为目标,同时也要重视教师个体的发展,也就是说要关注学校和教师个体的同步发展。

(二) 适应性原则

《高等学校教师培训规程》给高等学校教师培训下了一个定义:高等学校教师培训是为教师更好地履行岗位职责而进行的继续教育。因此,教师培训要适应教师个人的成长规律。教师职业生涯分为职前阶段、入职阶段、职中阶段和职末阶段,不同阶段的需求是不一样的。因此不同的教师要有不同的培训内容和方法,以适应其职业需求,也适应高职院校高技能人才培养的需要和学校办学的需要。高职院校最终目的是培养高技能人才,教师培训要为培养高技能人才服务,要努力提高教师培养高技能人才的能力。

(三) 系统性原则

首先,培训的内容要系统。教师的成长需要教育学、心理学理论与知识,需要学历提高,专业

技能训练,也需要实践训练,提高科技服务能力,内容涉及方方面面,培训内容要整体设计。其次,培训的组织与管理要系统。教师培训是一项系统工程,光靠一个部门是不能做好教师培训工作的,涉及教学、人事、科研、学生管理、财务、各系(部)等各个部门,需要相关部门协同配合才能做好教师的培训工作。

(四) 常规性原则

知识经济时代,知识和科技的更新日新月异,作为肩负着培养高技能人才的高职院校教师就要不断学习,及时更新知识,掌握技能。从学校来讲,教师培训就应成为师资建设的一项常规性工作,必须纳入学校日常工作之中,不能搞突击。教师培训还要与学校总体发展目标结合,要有规划,有计划,更要抓落实。

四、高职院校教师培训组织实施

根据高职教育特点及对教师的要求,根据以上教师培训原则,高职院校教师培训工作可通过以下方法实施:

1. 实施教师能力提升计划。做好教师培训工作,帮助教师自身发展,是教师个人成长的需要,也是学校激励教师的需要,更是提高教学质量的需要。学校要根据事业发展规划和专业建设规划,在对学校教师队伍现状进行充分分析的基础上,制定三年或五年教师培养计划,明确教师培养的目标、重点、途径和保障措施,并以学校政策或制度的形式加以确定和实施。同时,教师个人则要根据学校的要求和自己的情况做好自己的职业发展规划和进修计划并分阶段实施。

2. 明确教师培训内容。根据高职教育培养目标,要求高职院校教师不但要有较强的教学能力,还要有较强的学生管理与教育能力,能管教管导;不但要有理论水平,还要有实践能力,能理论教学也能实践指导;不但要有教师资格证,还要有行业岗位证书或职业技能证书,具有双师素质;不但要有教育教学能力,还要有科学研究和技术服务能力。

根据以上要求,对一般高职院校来说,教师培训内容应包括以下两类内容:第一类是可由学校自己组织培训的,包括面对新教师的教学常规培训、教师职业教育教学能力培训、校园文化培训、学生工作能力培训、管理能力培训等;第二类是需要通过行业、企业或校外培训机构组织培训的,包括教师资格培训、学历提高、岗位资格证书或职业技能证书的培训、企业实践、出国培训等。

3. 落实教师培训分工。教师培训工作要有规划,要有计划,但更要重在落实。人事部门作为学校教师管理的职能部门,理应对教师培训工作承担责任,但教师培训工作是一项系统工程,工作范围广,涉及人员多,工作量大,要求高,仅靠一个人事部门是无法完成的,需要学校的各相关部门协同合作,各司其责,才能有效实施。具体来讲,可作以下分工:人事部门除负责协调、管理全校教师培训工作外,还要具体负责教师的校园文化培训和学历提高;教学规范、职业教育教学能力培训和岗位资格证书或职业技能证书的培训可由教务部门具体负责;教师下企业实践可由各系、部具体负责;教师的科研能力培训可由科研部门具体负责;出国培训可由外事部门具体负责;学工部门则具体负责教师的学生管理能力培训。

4. 强化教师培训考核。为了强化责任,落实教师培训工作,在明确分工的情况下,还要强化绩效考核。对各责任部门要明确目标,制定考核细则,并把考核结果与部门的考核结合起来,对教师个人也要明确要求,制定计划,要在规定的期限内达到相应的要求,并与教师的聘任、考核、评优、职务晋升等挂钩,以此来推进教师培训工作。

参考文献

- [1] 陈莉,郭卫平. 对高校教师队伍培训问题的思考[J]. 陕西教育学院学报, 2005(2): 18~19.
- [2] 周丽新. 对高校师资培训问题的思考[J]. 长春工业大学学报: 高教研究版, 2005(2): 22~24.
- [3] 彼得·德鲁克. 卓有成效的管理者[M]. 北京: 机械工业出版社, 2006: 5.

(责任编辑 赵蔚)