

浅析高校师资培训中的问题与应对策略

张铭

(苏州大学)

[摘要]近年来,为进一步贯彻国家“双一流”建设相关政策,加强高校师资队伍建设和,各高校都积极开展引才育才工作,如何在青年教师进入高校后进行科学合理的培训成了众多高校需要思考的问题。本文以地方高校为例,先简要介绍当前地方高校师资培训的主要途径,再具体阐述目前高校师资培训的现状及主要问题,最后提出针对上述现象的应对策略。

[关键词]高校; 师资培训; 教育

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.08.014

2015年以来,国家全面统筹推进世界一流大学和一流学科建设^[1],全国各部属及地方高校积极响应,完善相关实施方案,加快提升科学研究水平。近几年,为进一步贯彻落实国家“双一流”建设的相关政策,加强高校教学科研的高质量发展水平^[2],如何建设一流的师资队伍,加强内涵式发展显得尤为重要。

目前,随着全国各高校招生人数逐年增加,招生规模不断扩大,对于高校师资队伍的量 and 质都提出了很高的要求。一方面,与学生数量成正相关的教师人数逐年增加,人才引进的要求高;另一方面,面对体量日益增长的高校教师队伍,使其具备较高的教学水平、教育素养,提升高校教师的“质”,也是当前高校师资队伍建设面临的重要挑战。高校在人才队伍建设过程中,不仅要聚焦杰出人才和卓越人才的发展体系上,同时也要加强对优秀青年教师的培训与发展,完善人才发展体系,打通人才晋升通道,这就要求高校要加强师资培训力度,打造科学的培训体系。

一、高校师资培训的主要作用

习总书记在全国人才工作会议上指出:“我国拥有世界上规模最大的高等教育体系,有各项事业发展的广阔舞台,完全能够源源不断培养造就大批优秀人才,完全能够培养出大师。我们要有这样的决心、这样的自信。”高校作为人才培养的主阵地,做好人才队伍建设是学校发展的关键。而高校师资培训作为教师培养的基础性工程,其重要性不言而喻。

(一) 强化意识形态建设

高校教师作为大学生思想和学习发展的引路人,必须提升自身政治站位,明确教师身份,做好学生的表率。高校师资培训的第一课就是加强教师的意识形态建设,使教师产生职业认同、明确职业使命,从而进一步提升思想道德修养,勇于担当,坚守初心使命,始终引导学生树立正确的理想信念。

(二) 提升教育教学水平

根据相关学者对高校教师年龄结构的研究,可以发现我国高校教师的年龄层次主要集中在30-39岁的中青年教师^[3]。这些教师普遍具有较高的受教育水平,但由于缺乏高校教学经验,大部分教师的教学能力尚待提高。做好师资培训对于提升教师教育教学水平起到重要作用。一方面,可以为教师的教学水平打下良好基础;另一方面,也可使教师的专业水平不断发展,与时俱进。

(三) 增强创新凝聚力

创新意识是推动教师创新的内在动力。为打造世界重要的人才中心和创新高地,需要高校培养创新型人才。高校教师通过接受培训,可以培养自身树立创新意识,不断创新学习方式,保持终身学习的状态。当前,面对科学技术的高速发展,高校教师需要不断地通过接受培训和主动获取知识来保证自身掌握学科发展的最新动态,始终保持对专业学科领域的知识探究,不断增强创新凝聚力。

二、高校师资培训的主要途径

对于大部分初入高校的教师来说,高校教育工作都较为陌生。通过多措并举,多管齐下,使新入职教职工的思想水平和教学能力达到高校教师的要求,逐步提升高校教师的教学科研能力,是高校师资培训部门的首要工作。

(一) 岗前培训

当前,随着各地高校人才引进政策的加强,各学科的高学历、高水平人才纷纷进入高校。然而,对于大部分教师来说,其个人并不完全具备高校教师相应的教育教学技能。

为了进一步帮助和引导高校新进教师树立正确的教育思想和教学理念,养成良好的职业道德和敬业精神,掌握教育教学基本理论知识和技能,尽快适应高校教学工作岗位要求,各地方高校开设了教师岗前培训,主要针对非教育专业的高校教师,培训内容包括高等教育学、心理学、道德、法规以及习近平新时代中国特色社会主义思想等。培训采用线上与线下相结合的方式,并设置考试,对培训内容的掌握程度进行检测。

(二) 校本培训

校本培训是指以学校为单位,面向教师的学习方式,内容以学校的需求和教学方针为中心,目的是提高教师的业务水平和教育教学能力。以某省地方高校为例,该省根据全省高校教师培训需求实际情况,以指定高校为培训单位,面向全省高校对其教师进行专题培训,培训范围主要涵盖了师德师风和思政队伍建设、青年教师教学能力提升、高教重点领域专题培训等多个方面,确保青年教师入校后的思想素质、教学水平、科研能力能够同步发展。教师在进入到岗位角色后,单位和个人可根据教师自身发展需要,选择相应的校本培训,有针对性地完善提升教师能力。

(三) 继续教育

高校教师入校后的继续教育,主要包括在职进修、国际或国内访学等等。例如:高校教师想进一步提升学历学位,可选择在职进修,攻读更高学位;也可申报国际、国内访学,以

访问学者的身份进行交流进修。在“双一流”建设背景下，各高校对教师受教育水平的要求也在不断提高。教师在进入高校后，可以继续进修学习，打破学历和区域限制壁垒，不断挖掘自身潜力和提升空间。该举措打通了高校教师与国际、国内同行沟通的桥梁，进一步提升了高校教师的专业能力和学科前瞻性。

三、高校师资培训面临的主要问题

（一）教师参加培训的主观能动性不高

由于高校教师普遍具有较高学历，且多数人已具备海外研修经历，所以普通的校本培训对于教师来说缺乏吸引力，教师参加培训的主动性不高。究其原因，主要体现在以下两方面。首先，高校内师资培训的策划宣传力度不到位，大部分培训没有突出培训学科的优势，无法提升教师兴趣；其次，培训体系和培训流程不够优化，不能与时俱进，面对高校较高的教学科研任务，教师参加培训的时间和精力都相对有限，无法提升教师的积极性。

（二）课程设置单一，师资队伍支撑不到位

当前大部分的培训课程设置都较为单一，某些高校的课程仅仅注重理论课程，没有结合当前教育、科研及行业的现状有的放矢地开展，缺乏创新性，也不注重将理论与实践相结合。目前，国家推进产学研一体化，支持科学技术成果转化，要求高校教师不仅要具备完备的理论知识，也要紧跟行业动态，促进成果转化。而高校培训大多利用自身的教育资源，师资队伍来源多数为高校教师，缺乏企业专家授课，形成了高校师资培训局限于固有领域，缺乏实践支撑的短板。

（三）评价与奖励机制不完善

在高校师资培训的管理体系中，教师培训的评价与奖励机制是保证师培工作良性发展的重要一环。评价与奖励机制不完善，不仅无法对培训后的效果进行合理评估，同时，也难以调动青年教师对于提升科学探索能力和教育教学能力的积极性。当前，对于大多数高校而言，高校师资培训并不与职称评聘和评奖评优直接挂钩，与教师职业晋升通道不直接挂钩，师资培训对于很多青年教师而言成了“鸡肋”。而很多教师参加培训也仅仅是为了获得相应的培训经历，这就是培训本身流于形式，没有起到培训本身应有的作用。

四、应对高校师资培训问题的策略

要改善上述师资培训中遇到的问题，改进相关工作，推动师培工作积极向好发展，可采取以下几个举措：

（一）严把引才导向，加强引才育才

高校在引入人才时，应科学地制定引才政策，严格把控人才引进的导向，确保每一位教师的道德素质和职业素养都具备较高水平。严把引才导向，不仅可以提升新入职教师的整体水平，保证大部分教师都可在本职工作中发挥较高效能，形成良性竞争；同时，也减轻了教师入校后的培训压力。

一方面，在引才过程中，加强对新进教师的全面考核，可以在后续培训过程中，省略部分基础课程。通过向新进教师介

绍学校的学科特色、平台搭建优势等，有的放矢地对其进行培训。另一方面，教师的整体水平提高，可在课程设置过程中侧重于专业领域的培训，加强课程的科学性和创新性，优化育才体系。

（二）完善培训体系，合理制定计划

完善的师资培训体系，科学的教师培训计划有助于提高培训效果。培训体系主要包括：培训制度、培训课程、以及师资队伍。高校应进一步完善师资培训体系，科学的培训体系有助于形成良性的学习循环，提升高校教师的学习动力。

在制定培训计划前，应先进行调研，深入挖掘当代青年教师的内在需求，通过分析不同阶段、不同学科、不同层次的教师在教学科研工作中遇到的问题，全方位、多角度地制订计划，可设置针对不同人群、面向不同学科的多样化的专题培训计划，并结合最新的教育教学方法，以满足高校教师的培训需求。

（三）丰富课程设置，扩充师资队伍

课程设置是培训的灵魂，精细化的课程内容和多元化的授课形式是丰富课程设置的必要条件。高校师资培训应考虑到受训对象的发展，结合不同学科类别、不同发展方向的现状和主流需求，加强课程内容的实践性和前瞻性，不能照搬以往的培训内容，应对课程内容的改革和创新进行深入探索，开发更符合现代青年教师教育教学需要的课程，并加强宣传力度，突出课程亮点，从而调动教师培训的积极性。

同时，要扩充和整合师资队伍，一方面加强校内师资队伍的学习，使其在进行师培工作时更加富有创造性；另一方面，要根据高校自身情况柔性引进一批社会工作经验丰富、实践能力强且具备一定教学能力的企事业专家，加强课程的实践性。

结束语

国家坚持走人才强国之路，这就要求高校要坚持做好人才建设工作，将师资培训与发展作为高校人才发展的重点工作，根据学校和社会需求，不断探索师资培训与发展的先进管理模式。高校管理人员应牢固树立科学管理理念，加强完善教师的培训制度和力度^[4]，从而进一步提高师资队伍力量。

参考文献

- [1] 杨立超, 王琪. “双一流”背景下高校师资培训途径的思考[J]. 现代交际, 2020, (08): 150-151.
- [2] 艾瑞波, 朱雪峰, 唐鑫鑫, 张新. “双一流”建设背景下地方高校校本培训的问题与对策[J]. 齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版), 2020(08): 185-188.
- [3] 单晶晶. 高校教师年龄结构特征与工会工作策略研究[J]. 经济师, 2020, (12): 230-231+233.
- [4] 邹春晴. 高校师资培训制度的改革与创新[J]. 人力资源开发, 2020(16): 40-41.

作者简介:

张铭(1995.04-), 女, 汉族, 河北承德, 苏州大学, 硕士研究生 人力资源管理。