

# 如何借鉴企业培训助力发展传统高校教师培训的思考

赵杨丹

云南师范大学, 云南昆明 650092

摘要: 高校教师培训是高校教师自我提升的重要途径之一。随着社会的进一步发展, 教育教学理念不断进步, 传统高校教师培训将面临巨大挑战。因此, 需要借鉴更靠近市场和社会领域的企业培训, 取其之长, 助力传统高校教师培训的发展, 本文正是以此作为思考。

关键词: 高校教师; 培训; 企业; 借鉴

企业培训是指, 培训方有计划、有系统、有针对性地对参训对象开展的一种提高人员素质、能力和工作效率的授课培训。目标就在于使得参训对象在短时间内知识、技能、工作方法、工作态度以及工作的价值观得到改善和提高, 从而发挥出最大的潜力为所在企业服务, 推动企业不断进步, 实现企业和个人的双重发展。企业培训的根本目的就是要提升员工自身技能水平, 为企业创造效益。因此, 企业培训必须与时俱进, 吸收和借鉴国内外先进培训模式, 不断创新, 才能适应复杂多变的市场, 企业培训就逐渐凸显了自己的优势, 比如灵活性、针对性及实用性等特点。

## 一、企业培训的特点

### (一) 模式灵活多变, 有趣味性

首先, 一般企业培训可短时间内就组织实施, 不需要长时间的准备和上报到相关部门, 这样就增强了企业培训的灵活性, 即“想到就能做到”。

其次, 企业培训融合国内外的先进模式, 使课程充满趣味性, 强调互动实践。授课教师具有多年的工作实践经验, 能很好的结合国外幽默的授课培训方式, 使得课堂气氛轻松活跃, 甚至是年龄较大的参训人员也能愉快接受这种轻松的授课氛围。授课教师通过案例分析, 知识点巩固, 配合一些课堂游戏, 能很好的将培训的知识要点、技能重点通过趣味游戏传递给每一位参训学员, 相较传统的培训效果更好。

### (二) 内容个性化定制, 有针对性

首先, 企业培训根据参训方实际需求而制定培训方案, 从深度和广度上细致地围绕参训方来准备培训内容, 同时参训方可参与增减、修改方案, 提高了培训的针对性与精准性, 更能提高培训效率。

其次, 企业培训为满足现代企业发展需要, 其培训内容与模式紧跟时代潮流和社会时政, 对当今社会发生的问题有很强的针对性, 因此“学以致用”, 强调实用性成为了企业培训的特点。这样的实用性不仅能将简单易懂的知识、信息传递给参训者, 同时也能很好的起到指导作用, 让参训者身临其境地去感受培训内容, 使得培训效果最大化。

### (三) 严格制度考核, 有约束性

首先, 企业培训对培训师及参训人员都有严格的监督考核制度。企业培训每个阶段完成后, 参训人员都要严格按照要求对授课教师进行问卷调查打分, 从上课精神、语言思路把握、时间节奏掌控、课件重点分析以及教材培训资料的实用性等多方面, 全方位的评价一位授课教师。分数测评是一种简单有效的考核方式, 并直接与授课教师的酬劳绩效挂钩。这样也就起到了约束授课教师的作用, 使之能不断完善改进自己的授课方式, 以最好的状态面对参训人员。

其次, 企业培训对参训人员的管控, 主要是以引导为主, 制度管理为辅。在精心设置培训课程的基础上, 授课教师再从情绪上和内容上感染参训人员, 让他们主动地对课程本身感兴趣, 增强上课自觉性。对参训人员的处罚方式也跳出原有的点名签到模式, 增加一些趣味性的处罚手段, 使得参训人员易于接受也愿意服从管理。这样企业培训从方式、手段上双重保障, 有效管控培训。

## 二、传统高校教师培训如何借鉴企业培训的优势

### (一) 模式融合

由于现在的高校教师队伍由原来的老教师为主, 年轻教师较少, 年龄结构不合理, 逐步向中青年教师担任教学、科研骨干过渡。中青年教师参加高校教师培训比重逐年增大, 中青年教师接收国内外资讯程度较高, 在成长学习过程中大都受到了较前沿、较新的教育理念及方法的影响。他们在培训中的接受方式与企业培训个性化、多样化的培训方式有一定的切合度。因此, 传统培训需要逐渐由原来“授课式讲座”模式, 过渡到多维运用集成的现代培训模式。在传统培训中创新教学方法, 实施以参训教师为中心的启发式、合作式、参与式培训。这不仅能丰富课堂内容, 易于参训教师接受, 同时更能潜移默化地改变参训教师今后的授课方式, 使他们能与学生更有效地沟通, 增强与学生的互动性, 从而提高教育教学水平。

### (二) 内容融合

不断夯实传统高校教师培训内容, 完善高校教师培训体系的同时, 应该合理借鉴企业培训中强调实践技能应用的特点。未来人才的竞争, 是综合型人才的竞争, 不但要具备大量的专业知识, 还要有丰富的实践经验。这就要求高校教师首先具备这些能力, 高校教师培训的内容就需要更加丰富和实用。在巩固专业性内容的同时, 引入借鉴企业培训中的实践技能等, 组合成理论与实践“双脚走路”具有实用性的培训内容。重视参训教师教学技能的提升与创新, 开展多层次类型的高校教师培训, 使得培训内容更加丰富且与时俱进, 以符合当代高校教育发展新需求。

### (三) 监督制度融合

传统高校教师培训, 缺乏对授课教师的严格考核制度, 对参训教师的课堂管理局限于普通考勤制度, 这样难以对培训质量进行把控。所以, 高校教师培训要以创新管理制度和评价机制为保障, 引入企业培训的监督考核制度。这样既可以约束授课教师, 使其能认真准备专题, 按时按量完成培训, 真正实现培训管理的制度化, 形成有效的培训上游管控。同时也是对参训教师的约束, 使他们能按照培训要求, 认真参与培训, 从而提高培训效率, 更好地实现培训的下游管控, 从制度上助力传统高校教师培训。

高校教师培训功在当代利在千秋。高校是培训高素质人才的土壤, 高校教师是管理这片土壤的园丁, 园丁的技能与素养直接影响到人才成长的根基。合理借鉴企业培训模式, 取其之长, 融入高校教师培训, 奠定高质量、专业化、可持续的高校教师人才培养基础。统筹社会资源、全面合作、借鉴培养, 构建结构合理、高效灵活、产研结合、学做一体的高校教师培训模式, 使高校教师培训向一个新的高度迈进, 为当今国家人才培养战略提供有效保障。

参考文献:

[1] 尚亚宁: 《对高校教师培训问题的思考》[J], 贵阳市委党校学报, 2007(4)。

[2] 石媛: 《新时期高校教师培训模式的创新发展》[J], 科教文汇, 2012。

[3] 孙晓宇: 《高校师资培训工作中存在的问题及对策》[J], 西部素质教育, 2016。

作者简介: 赵杨丹(1986/10), 女, 云南省丽江市人, 云南师范大学成人继续教育学院, 助理研究员, 文学硕士, 主要从事教育管理研究。