

基于“一带一路”和海南自贸港建设双背景下的 东盟小语种教师在职培养供给体系建设

——以海南高校为例

林道汛

海南外国语职业学院国际商务系, 中国·海南·文昌 571300

【摘要】当前,培养供给主体对东盟小语种教师在职培养力度不断加大,但仍存在缺乏顶层制度设计、培养供给主体间功能混乱、需求分析效度差等培养供给方面的问题。本文立足国家“一带一路”和海南自贸港建设战略,以具有代表性的海南高校东盟小语种教师在职培养供给情况为例,从供给侧分析存在的共性问题,提出从制度创新、建立“四位一体”培养供给主体体系等多方面构建东盟小语种教师在职培养供给体系。

【关键词】“一带一路”;海南自贸港建设;教师培养;供给侧;东盟小语种教师

【基金项目】海南省高等学校科学研究资助项目(项目编号 Hnky2018-90)。

东盟小语种人才的培养受扩招政策的影响,入学人数从少到多,然而,教育教学资源跟不上,师资力量不足,严重制约了东盟小语种人才的在校培养质量。这些东盟小语种人才入职高校担任教师后,又由于在职培养供给与需求错位、失位,教师综合素质提升缓慢,不能满足教师个人发展、用人高校发展和为经济社会培养优秀人才的需求。在国家大力提升教师综合素质的背景下,如何结合经济社会发展需求,建立东盟小语种教师在职培养供给体系,促进教师个人和高校长远发展是摆在我们面前的重要课题。

1 建设东盟小语种教师在职培养供给体系的必要性

1.1 满足服务国家战略推进需要

在推进“一带一路”和海南自由贸易港战略以来,中国与东盟经贸关系日趋紧密。2020年,中国与东盟贸易总值4.74万亿元,同比增长7%^[1]。中国与东盟已互为第一大贸易伙伴。同时,海南由于具有独特的地理优势,成为国家改革开放新的制高点,与东盟的经贸交流不断加强、合作不断深化,2017年起,东盟成为海南第一大贸易伙伴。2019年,海南对东盟进出口277.69亿元,增长42.3%,占30.7%^[2]。不管是对内地,还是海南来说,东盟已成为重要的贸易伙伴。语言互通是“一带一路”建设中“五通”的基础,对相关语种教师的在职培养是提高教师综合素质、为社会培养优秀外语人才,进而实现语言互通的关键。2020年底,海南省委书记沈晓明在接受杨澜专访时谈到:“当然说到吸引人才,我一定要强调培养,因为海南的发展光靠‘外来和尚’是不行的,必须还要靠‘本地和尚’,甚至还要自己培养‘和尚’”。引进和培养相并重,只有加强对东盟小语种教师的在职培养,才能不断提高教师的自身素质,才能向社会培养出高质量的优秀人才,才能满足服务于国家“一带一路”和海南自贸港战略推进的需要。

1.2 满足高校加强师资队伍建设的需要

近年来,内地和海南高校对东盟小语种教师的需求主要是以填补岗位空白为主,但随着引进力度的加大,用人高校逐渐加强了对东盟小语种教师的质量提升建设,打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质、专业化东盟小语种教师队伍成为高校进行师资队伍建设的新的目标。为了实现这一新目标,须从建立健全在职培养供给机制方面入手,提供有效培养供给,从而促进新目标的实现。

1.3 满足教师个性化培养需要

教师个性化培养需要受内外因素影响,一方面源自于自身存在的不足,东盟小语种教师队伍整体呈“三低”:低学历、低职称、低收入,“三不足”:留学经历不足、综合知识不足、教学经验不足。这部分教师对在职培养需求强烈,急需通过在职培养来弥补不足,提高自身的综合素质。另一方面则是教师根据外部环境变化、所在高校发展趋势、新技术应用、“互联网+”教育、自身专业、兴趣、研究方向等因素产生的对组织的个性化培养需求,这部分需求往往容易被忽视,长期得不到有效供给。

2 东盟小语种教师在职培养供给侧存在问题

2.1 统筹规划不到位,制度设计不完善

人才管理,制度先行。当前,海南对东盟小语种教师的在职培养多关注短期、局部效益,缺乏从培养制度建设、培养供给主体、培养规格层次、结构等多方面进行统筹规划。2018年推进海南自贸港战略以来,虽然海南的招才引智力度很大,也开始注重培养本地人才,出台了一系列具有吸引力的政策,但尚未专门针对东盟小语种人才制定出台培养规划,相关的引进和使用方面的配套政策也未制定,整体制度设计还不完善。

2.2 培养供给主体功能混乱,培养内容供给不全面

一是当前海南社会培训机构没有专门开展针对东盟小语种教师的培养内容,培养供给主体主要是教育主管部门和用人高校,培养供给主体数量严重不足。二是教育主管部门本应是教师培养规划者、政策的制定者和监督者,但却承担了一部分具体培养项目的实施,由于未能较好把握东盟小语种教师的实际在职培养需求,培养供给针对性不强,培养效果不理想。三是用人高校受限于培养资源较少等因素,仍以专业知识和教育教学技术方面培养为主,对东盟小语种教师实践能力方面的培养缺失,培养供给仍无法满足教师需求。四是培养供给主体没有形成功能性互补,政府部门未起统筹作用,尚未建立起健全的培养供给主体体系。

2.3 培养供给不及时不到位,应对新媒体时代的挑战不足

在新媒体时代,现代信息技术的运用和市场化的“互联网+”教育给教师在职培养带来新的巨大冲击和挑战。一是随着“金课”、“翻转课堂”、“线上线下混合式教学”等新概念的普及和现代信息技术广泛,教师一方面急需熟练掌握至少一种教学辅助APP,另一方面又未能及时地接受相关的使用推荐和培训,很难选

用到合适的教学辅助APP,试错成本较高,线上线下混合教学难度较大。二是一些不满于现状,不安于“清贫”的教师不再淡泊名利,利用互联网平台授课提高收入,个别教师通过线上教学赚取的“外快”远高于正常的工资收入,面对组织提供的培养机会,他们选择性参加那些有利于赚取“外快”的项目,严重影响了用人单位正常的教育教学工作和长远发展。

2.4 编制供给少,制约在职培养质量

编制数不足从而制约师资队伍是海南高校面临的一大难题。东盟小语种教师由于入职较晚,基本为编外人员,给在职培养造成以下三方面问题:一是影响培养的有效性。在现有核定编制数不足的情况下,高校为了专业发展需要,采取编外聘用的方式引进教师,受工资待遇、职称评定等方面的政策限制,这部分教师的工作积极性会逐渐下降,对开展在职培养工作的有效性将大打折扣。二是影响培养的连续性。入编无望,增加了编外优秀教师跳槽的风险,造成高校师资队伍的不稳定,打乱既有培养计划,造成培养出现断层。三是影响培养的针对性。管理岗编制数相对专业技术岗编制数更少,在总体不增编的情况下,随着高校的不断发 展,有些行政管理部门利用“行政手段”向教学单位“抢人”,造成高校内部出现大量“双肩挑”人员,后入职的编外教师更易成为“双肩挑”人员,然而针对“双肩挑”人员的在职培养基本没有,这类人员的职业发展面临两难选择。

2.5 需求分析效度差,不能有效支撑供给

一是较少有高校对教师进行科学的在职培养需求分析,经常出现为了花完相关经费而进行突击培训。二是在职培养需求分析无效,一些高校的工作标准、岗位职责标准和绩效标准模糊,需求分析人员无法找出教师实际情况与标准之间的差距,进而无法确定教师实际培养需求,无法补齐教师短板。三是不能很好地将组织需求、工作需求和个人需求相结合,进而影响培养供给的有效性。

3 建设东盟小语种教师在职培养供给体系的措施

3.1 加强顶层设计,完善培养供给支撑体系建设

3.1.1 以制度创新为引领,创造新供给

“中国——东盟”双边贸易的快速发展,催生了社会对东盟小语种人才的需求攀升,人才需求呈现多样化、复合型特点,这些需求进而转化为对东盟小语种教师的培养需求,新形势释放了新需求,新需求必然需要创造新供给。政府应找准新需求,加强顶层设计,完善人才引进、培养、使用配套制度建设,以制度集成创新为引领,进一步推进“放管服”改革,优化人才发展环境,创造新供给,满足新需求。

3.1.2 建立东盟小语种教师供需数据库,提供数据支撑

教育主管部门负责收集教师的爱好、专长、教育教学经历、相关行企业工作经历、教科研成果等信息,利用大数据掌握东盟小语种教师供需现状,挖掘教师隐性需求,为相关部门出台政策提供数据支撑,实现政策供给与需求精准对接,破除政令的盲目性。同时,合理设置访问权限,实现信息共享,让更多机构参与对东盟小语种教师的在职培养工作。

3.1.3 建立“四位一体”培养供给主体体系,形成优势互补

政府应统筹协调建立由政府相关部门、教师在职培养机构、社会培训企业和用人单位组成的“四位一体”培养供给主体体系,

明确各主体的职能划分,形成优势互补,实现培养供给主体多元化、分工精细化管理专业化,为东盟小语种教师在培养提供培养主体体系保障。如表1。

表1 “四位一体”培养供给主体体系

培养供给主体		主要职能
主体类别	主体细分	
政府相关部门	教育主管部门、编制主管部门、人才主管部门、财政部门和工资福利主管部门等	培养政策制定、配套措施制定、资金保障、培养落实监督、对其他培养供给主体进行认证和考核
教师在职培养机构	教师职业生涯管理中心、教师教育中心、区域性教师流动平台、“中国——东盟”教育、学术交流平台	教师职业生涯管理、思想政治教育、师德师风培育、学术交流、教育资源共享等
社会培训企业	各类社会专业培训企业	对接教师的实践类培训,建立合作企业群体,为语言类教师提供国际贸易、财务管理、法律法规等培训
用人单位	东盟小语种教师所在高校	教师在职培养需求诊断、教育教学技术培训等

(1) 多部门协作,优化顶层设计。一是由教育主管部门牵头做好在未来一定时期内对东盟小语种教师的需求量调查,牵头制定东盟小语种教师在职培养规划。二是编制主管部门科学管理编制,处理好“剩”和“缺”的关系,从实际情况出发,盘活编制,优先解决东盟小语种教师的编制数需求问题。三是人才主管部门牵头制定东盟小语种教师的引进和使用等方面的配套政策,解决高端人才的住房、子女上学、医疗保障等问题。四是财政部门和工资福利主管部门牵头做好培养专项资金的划拨。

(2) 建立“两中心两平台”,健全培养机构。一是建立教师职业生涯管理中心,基于东盟小语种教师供需数据库,从职业生涯角度进行在职培养规划,提高教师对用人单位的忠诚度。通过职业生涯开发活动,教师可以认识到自身的兴趣与爱好所在,发现自己的优势与不足,清楚地了解组织内部存在的职业发展机会,更加准确地确定自己的职业发展目标,在组织的帮助和支持之下,制定具体的职业发展行动计划,从而促成自己职业生涯发展目标的实现^[3]。二是建立教师教育中心,帮助教师提高思想政治素质,厚植家国情怀,养成良好的师德师风,将师德教育贯穿教师教育全过程,对师德教育实现常态化、制度化。三是搭建区域性教师流动平台,主要实现两方面功能:一方面实现教师国内跨省份交流,特别是广西、云南、广东、海南4省份的东盟小语种教师各有优势,建立区域性教师流动平台,既可增加在职培养供给平台,又可解决部分院校出现的教师阶段性不足与过剩问题。另一方面与东盟国家实现教师跨国家交流,探索实行语言交互培养模式,即由东盟国家对我国选派的教师实行相应东盟小语种培养,同时,由该教师担任汉语教学志愿者,甚至担任汉语教师,形成语言交互培养。

(3) 引入市场竞争机制,培育社会培训机构。通过培育大量的社会培训机构,为东盟小语种教师提供实践类培训,带动“双师型”教师队伍建设。一是规范社会培训机构的准入。从

场地规模、培训师的资质、培训内容、实践资源等方面制定准入标准,确保社会培训机构具备较强的培训实力。二是做好培训过程的监督,特别是意识形态和大局方面,不允许出现损害国家利益,破坏国际关系的培训行为。三是加强考核,完善奖惩机制。对社会培训机构进行定期考核,奖优惩劣,对优秀的社会培训机构进行大力宣传和推荐,同时建立退出机制,对连续考核不合格的社会培训机构进行“摘牌”,通过竞争来不断提高社会培训机构的整体实力。

(4) 用人高校做好需求诊断,为有效培养供给提供真实、准确的需求支撑。一是合理选择需求分析方法。利用戈德斯坦三层次模型结合政策规定,从组织分析、工作分析和个人分析三个层次进行东盟小语种教师在职培养需求诊断,寻找在职培养需求“压力点”。二是综合运用需求调查方法。根据调查内容、教师个性性格、调查时间、调查费用等方面,综合运用访谈法、问卷调查法、现场观察法等方法,真实、客观地收集教师对在职培养的需求。三是对需求调查结果进行统计分析,采用数据分析方法寻找需求共同点和差异点,对需求进行分层分类,进一步分析需求产生的深层次原因,为有效培养供给提供真实、准确的需求支撑。

(5) 加大财政投入,为提高在职培养质量提供资金保障。各级政府、培养供给主体应增加资金投入,特别是对东盟小语种人才有迫切需求的省份,要确保资金投入充足、发放到位和管理规范,提供强有力的资金保障。

3.2 强化在职培养供给措施,提高在职培养供给质量

3.2.1 科学制定在职培养方案,确保培养有效性

《教师教育振兴行动计划(2018-2022)》也提出了“用‘四有好老师’标准、‘四个引路人’、‘四个相统一’和‘四个服务’等要求,统领教师成长发展”,未来教师不仅要拥有多样化的学科知识、高水平的教学技能,还要具备持续发展和终身学习的素质^[4]。用人高校应主要从以下几个方面科学制定在职培养方案:一是明确培养目标,发挥目标的导向作用。培养目标应同时符合教师个体发展、团队建设、用人高校发展和社会需求这四方面的要求。要有利于促进教师的持续长远发展和塑造终身学习能力,有利于加强教学团队凝聚力和差异性建设,有利于高校提升综合实力,有利于向社会培养输出高质量人才。二是培养内容准确对应个体实际需求,做到不缺位、不错位。我国教师教育发展正步入开放化、混合化、竞争化、优质化、综合化的时代^[5],要通过增加家国情怀、国际视野、国际贸易、市场营销、国际法律法规等培养内容来丰富教师的知识结构,增加语言运用生命力。通过增加现代信息技术的运用等培养内容来加强教师运用现代信息技术与课程整合能力,突出培养的时代要求。三是创新培养方式,实现培养方式多样化。利用云计算、大数据、人工智能等网络新技术,打破空间限制,建立新型师生关系以满足教师多样化的培养需求。四是跟踪培养质量,科学建立培养质量评价体系,做好评价反馈。结合实际情况,采用由美国著名教育评价专家斯塔弗尔比姆提出的CIPP评价模式,从背景评价(Context Evaluation)、输入

评价(Input Evaluation)、过程评价(Process Evaluation)、结果评价(Product Evaluation)4个方面对培养进行全过程评价。该评价模式从系统观出发,注重评价改进,为评价听取人提供有用信息,不断完善培养方案,使得方案更具成效。反馈是任何系统都具有的特性^[6],评价结果不仅要向培养主体进行反馈,而且还要向培养对象反馈,促进培养对象反思,从而促进在职培养供给侧与需求侧的准确对接。

3.2.2 将教师关注点列入重点培养内容,加大供给力度

东盟小语种教师队伍中,青年教师占多数,他们更加希望得到学历和科研方面的培养,加大对这两方面的培养供给力度,不仅符合教师的个人利益,而且有利于提升用人高校的综合实力。一是开展教师学历层次提升行动。一方面构建语言互通协调机制,扩大语言学习国家公派留学人员规模,支持教科文组织建立世界范围学历互认机制,实现区域内双边多边学历学位关联互认。可以说,教师教育开放办学对于培养具有开放视野和境外经历的优秀教师与未来教育家具有重要意义。另一方面增加东盟小语种专业硕博学位授权点,鼓励有关高校扩大东盟小语种专业硕博招生规模,完善东盟小语种专业硕博选拔培养方案,丰富和优化教师学历提升供给资源。二是开展教师科研能力提升行动。建立东盟小语种专业资源库,海量教育教学资源。打造青年教师科研讲坛,营造浓厚的学术研究氛围,提升青年教师投身科研的主动性和创造性。

3.2.3 打造高端团队,增加内生动力

加快领军人才、拔尖人才认定工作步伐,加大对具有丰富海外经验的海归人员的引进力度,增加教师参加在职培养内生动力。这将有利于构建结构合理的东盟小语种教师梯队,有利于激发教师进行自我提升的紧迫感,有利于教师主动融入在职培养平台,提高在职培养效果。

参考文献:

- [1] 2019年海南省国民经济和社会发展统计公报.海南省人民政府网站.2020年3月,http://www.hainan.gov.cn/hainan/nds/j/202003/a03a4d8c72184b6b867bea6e70aa25b3.shtml.
- [2] 彭剑锋.人力资源管理概论(第三版)[M].上海:复旦大学出版社,2018:490-491.
- [3] 皮江红,徐立蒙.终身学习导向下的教师教育改革:欧盟措施及启示[J].现代教育管理,2019(12):113-114.
- [4] 龙宝新.论教师教育大学的教师教育力及其提升路径[J].贵州师范大学学报(社会科学版),2019(5):83.
- [5] 齐亚乌丁.萨达尔.混沌学[M].梅静,译.北京:当代中国出版社,2014:18.
- [6] 赖秀龙.振兴教师教育的时代要求-实践形式及政策走向[J].教育理论与实践,2020(22):34.

作者简介:

林道汛(1984.02—),男,籍贯:海南文昌人,职称:海南外国语职业学院国际商务系讲师,学历:工商管理硕士,研究方向:人力资源管理、国际贸易。