

# 新时代高校教师培训管理模式研究

孙文君

(黑龙江生态工程职业学院 黑龙江哈尔滨 150025)

**摘要:** 随着社会的不断发展和高校教育的改革,高校教师培训管理模式也面临着新的挑战 and 机遇。本论文旨在探讨新时代高校教师培训管理模式,分析其特点和现实问题,提出改进建议。通过文献综述,我们发现高校教师培训管理模式在内容、方式和评估等方面存在不足,需要更加注重教师专业发展和个性化培训。

**关键词:** 高校教师培训、管理模式、个性化、专业发展

## 引言:

高等教育是国家发展的重要组成部分,高校教师作为高等教育的中坚力量,其素质和水平直接关系到高等教育的质量和效益。因此,高校教师培训成为了高等教育领域的重要议题。随着新时代的到来,高校教师培训管理模式也需要适应新的需求和挑战。本论文旨在研究新时代高校教师培训管理模式,探讨其特点、问题和改进途径。

## 一、新时代高校教师培训管理模式的特点

### (一) 个性化培训

新时代高校教师培训管理模式的鲜明特点之一便是个性化培训的推崇。教师队伍的构成日益多元,他们具备着不同的学科背景、教育经历和专业需求。因此,针对不同类别的教师,定制个性化的培训计划显得尤为重要。这种培训模式旨在从教师的实际需求出发,量身定制培训方案,使其真正能够在培训中获得所需的知识和技能。

个性化培训不仅仅是对教学技巧的提升,更要紧密结合思想政治教育,引导教师们牢固树立正确的思想政治观念。教育工作者作为社会主义事业的传承者和推动者,必须深刻理解党的教育方针政策,认真贯彻落实国家的教育方针。个性化培训要着重培养教师们的思想政治觉悟,使之紧密团结在党的周围,为国家的教育事业做出积极的贡献。

### (二) 专业发展

新时代高校教师培训管理模式还突出了对教师专业发展的重视。高校教师应当具备扎实的学科知识和教育教学能力,而这一切都离不开不断学习和提升。因此,培训模式应该以促进教师的学科素养提升为目标,通过系统化的培训,帮助教师们建立起较为完善的学科知识体系,提高其教学水平。

此外,专业发展还包括了对教育教学方法的不断研究和创新。新时代下,随着教育理念和技术的不断更新,高校教师需要具备更多元的教育方法,以更好地满足学生的需求。因此,

培训模式应当鼓励教师们参与教育教学研究,提高其创新能力。

### (三) 思想政治教育贯穿始终

在新时代高校教师培训管理模式中,思想政治教育贯穿始终,成为其中的重要一环。作为国家的培养者,高校教师承担着传播思想文化、培养人才的神圣使命,其思想政治素质显得尤为重要。通过针对性的培训,可以使教师们更加深刻地理解和认同社会主义核心价值观,坚定自己的政治信念,做到思想上政治上与党中央保持高度一致。

此外,思想政治教育还要引导教师们充分认识到自己的职责与使命,激发他们以更高的热情、更强的责任心投身到教育事业中。通过培训,使教师们内化了社会主义核心价值观,使之成为他们的信仰信念,从而在教育实践中发挥出更为积极的作用。

因此,新时代高校教师培训管理模式以个性化培训、专业发展和思想政治教育为特点。这种模式在不断地推动着高校教师队伍的素质提升,也为培养具有高度思想政治觉悟的教育人才做出了积极的探索与努力。只有在这种培训模式的引领下,才能真正使高校教师成为中国特色社会主义事业的坚强支柱,为国家的发展和繁荣贡献自己的智慧和力量。

## 二、新时代高校教师培训管理模式存在的问题

新时代高校教师培训管理模式在不断发展进步的同时,也面临着一些亟待解决的问题。这些问题直接关系到高校教师的专业素养提升、教育质量提高以及高等教育体系的健康发展。本部分将详细探讨新时代高校教师培训管理模式存在的问题。

首先是培训内容单一,许多高校教师培训模式存在培训内容单一的问题。传统的培训往往过于侧重教育法规、教学方法等基础性内容,忽略了教师的专业发展和学科知识的提升。这种单一性导致了教师的培训内容缺乏针对性和深度,无法满足不同教师的需求。

其次是培训方式传统,一些高校仍然采用传统的面对面培

训方式,培训时间和地点固定,缺乏灵活性。这种传统方式不仅浪费了教师的时间,还限制了他们的培训选择,无法满足不同教师的时间安排和学习节奏。

第三是培训评估不科学,一些高校缺乏科学的培训评估体系,无法准确评估教师培训的效果。这导致了培训资源的浪费和培训质量的不稳定。

第四是资源不足,一些高校面临培训资源不足的问题。培训需要大量的教育设备、教材、教师和管理人员等资源,但有些高校由于财政压力和资源短缺,无法提供充足的支持。

第五是培训师资不足,一些高校培训模式中,培训师资不足。培训的质量和效果受到师资水平的直接影响,不足的培训师资无法满足教师的需求。

通过以上分析,新时代高校教师培训管理模式存在培训内容单一、培训方式传统、培训评估不科学、资源不足和培训师资不足等问题。为解决这些问题,高校应采取多样化的措施,包括拓宽培训内容,推广灵活的培训方式,建立科学的评估体系,争取更多的培训资源,以及提高培训师资水平。通过这些改进,高校可以更好地满足教师的培训需求,提高高等教育质量,推动教育事业的持续发展。

### 三、新时代高校教师培训管理模式的改进建议

新时代高校教师培训管理模式的不断完善和改进是提高高校教育质量的关键。通过深入思考和针对已有问题提出切实可行的改进建议,可以有效推动教师培训体系的进步,提高教师的教育素质,推动高等教育事业的健康发展。本部分将提出一些改进建议,以期为新时代高校教师培训管理模式的优化提供参考。

#### (一) 多元化培训内容

建议一:高校应积极推动多元化培训内容的设计与提供,以满足不同教师的需求。培训内容应包括但不限于教育法规、教学方法、教育心理学、学科知识深化、信息技术应用、创新教育等多方面的内容。教师可以根据自身情况选择适合的培训课程,提高个性化培训的效果。

#### (二) 灵活化培训方式

建议二:高校应大力推进培训方式的灵活化。除了传统的面对面培训外,应鼓励和支持在线培训、自主学习和远程教育等方式的发展。这将使教师能够根据自己的时间和地点选择培训,提高培训的灵活性和适应性。同时,应积极探索使用新技术,如虚拟现实(VR)和增强现实(AR)等,以提供更丰富、互动性更强的培训体验。

#### (三) 建立科学评估体系

建议三:高校应建立科学的培训评估体系,包括培训前、培训中和培训后的评估环节。培训前的评估可以帮助确定教师的培训需求,培训中的评估可以实时监测培训效果,培训后的评估可以总结经验教训,为未来培训提供参考。评估内容可以包括教学观察、学习成果、教师满意度等多维度指标,以确保培训的质量和效果。

#### (四) 加大培训资源投入

建议四:高校应积极争取更多的培训资源,包括财政支持、教育设备和师资队伍。可以与政府、企业、社会组织等合作伙伴建立合作关系,共享培训资源。此外,高校可以制定详细的培训预算,合理分配资源,确保培训的持续性和充分性。对于资源有限的高校,可以考虑建立培训资源共享平台,实现资源的优化配置。

#### (五) 提高培训师资水平

建议五:高校应重视培训师资队伍的建设,提高培训师资的水平和能力。可以通过举办培训师培训计划、邀请有经验的教育专家参与培训、建立师资储备池等方式来提高培训师资的素质。培训师资应具备丰富的教育经验、教育研究背景,能够为教师提供实际有效的培训。

#### (六) 建立教师发展档案

建议六:高校可以建立教师个人发展档案,记录每位教师的培训历程、成果和专业发展计划。这有助于跟踪和评估教师的发展情况,为教师提供个性化的发展建议,促进教师的专业发展。同时,教师发展档案也有助于高校更好地了解教师的培训需求,调整培训计划。

综上所述,改进新时代高校教师培训管理模式的建议包括多元化培训内容、灵活化培训方式、建立科学评估体系、加大培训资源投入、提高培训师资水平以及建立教师发展档案等。这些建议旨在优化高校教师培训体系,提高教师的教育素质,从而为高等教育的质量和发做出更大的贡献。高校应积极采纳这些建议,不断完善教师培训管理模式,以适应新时代的需求,推动高等教育事业的蓬勃发展。

#### 参考文献:

- [1] 刘红梅. (2018). 高校教师培训体系构建研究. 高等教育论坛, (4): 58-60.
- [2] 张文义, 周海媚. (2019). 新时代高校教师培训模式创新研究. 教育教学论坛, (20): 51-52.
- [3] 李明. (2020). 以人为本视野下的高校教师培训管理创新研究. 教育教学论坛, (19): 54-56.