

# 高职院校教师培训实效性提升的策略研究

刘思彤

(天津财经大学)

**摘要:** 教师的专业发展水平是影响高职院校竞争力的核心因素,在某种程度上也决定着高职院校的教学质量和发展进程。教师培训作为一种常规的专业发展方式,是提升教师专业发展水平的重要保障。知识在不断地更新,新学科在不断出现,科技也在不断进步,要研发和接受这些新的知识、新的学科和技术,就需要高素质的师资力量作为支撑,教师培训不但可以提升教师自身的综合素质,也影响着对学生知识的传授和引导。但在实践过程中,教师培训遇到诸多挑战,不少高职院校教师培训工作陷入低效困境。本文先对高职院校培训现状及主要问题进行梳理,再分析造成教师培训低效的成因,并据此提出切实可行的解决策略。

**关键词:** 高职院校; 教师培训

A strategic study on Improving the Effectiveness of teacher training in Higher vocational Colleges

Si-tong liu

(Tianjin University of Finance and Economics)

**Abstract:** Teachers' professional development level is the core factor that affects the competitiveness of higher vocational colleges, and also determines the teaching quality and development process of higher vocational colleges to some extent. Teacher training, as a conventional way of professional development, is an important guarantee to improve the level of teacher professional development. Knowledge is constantly being updated, new disciplines are emerging, and science and technology are progressing. In order to develop and accept these new knowledge, new disciplines and technologies, high-quality teachers are needed as the support. Teacher training can not only improve the comprehensive quality of teachers, but also affect the teaching and guidance of students' knowledge. But in the practice process, the teacher training encountered many challenges, many vocational college teacher training into the low efficiency dilemma. In this paper, the current situation and main problems of vocational college training are sorted out, and then the causes of inefficient teacher training are analyzed, and the feasible solution strategies are put forward.

**Key words:** Higher vocational colleges; Teacher training

教育改革在不断推行,素质教育成为教学的重点,课程体系和教学方向的改变随之引发教学内容和方法的改变,而这对老师各方面的能力提出了更高的要求,教师要适应这样的变化,培训成为教师素质提高必要的方式,可以在一定程度上提升老师的综合水平,使教师质量得到改善。另外,很多教师已经看到未来社会对人才的需求,意识到提升自身综合能力的重要性,有学习提高的愿望,但是苦于找不到合适的进修途径。教师培训作为一种快速有效提高教师素质的培训形式,无疑满足了这部分教师的需求,让教师获得更多深造的机会。

高职院校肩负着培养高层次技术应用型人才的重任,其教师素质影响人才培养质量。高职院校师资队伍大多由普通高校硕博毕业生组成,他们在职前培养过程中缺乏对职业教育、高职院校、行业企业的深入了解,在教学过程中需要面对生源结构复杂、学习基础较弱、知识和技能差异较大、学习习惯有待改善的教学对象,在工作过程中需要努力成长为“双师型”教师,甚至成长为具备专业的理论教学能力、熟练的实践教学能力以及一定的科学研究能力的新时代教师。因此,高职院校教师培训提质增效需要有更高的要求、更强的针对性、更重的责任。教师培训是通过系统地设计、组织和实施教师培训方案,提高教师的教学和科研水平,提升教师职业满意度和学术职业发展水平的一种教育投资活动。近年来,各级政府部门和高职院校不断加大教师培训力度,以期促进高职院校教师教育教学水平的持续提高。然而,通过培训提升高职院校教师教育教学水平的美好愿景,在实践过程中遇到诸多挑战,不少高职院校教师培训工作陷入低效困境。本文先对高职院校培训现状及主要问题进行梳理,再分析造成教师培训低效的成因,并据此提出切实可行的解决策略。

## 一、高职院校教师培训现状及问题

### (一) 高职院校视角——缺乏整体规划,无明确目标

1. 缺乏学院层面整体的培训规划。当前国内各高职院校在教师培养方面均给予高度重视,但由于各院校对该领域起步较晚,未形成统一培训思路,加之各院校实际情况不同,教师在培训管理方面依旧存在诸多问题,还需要各高职院校从自身实际情况出发,就教师培训制定详细规划,已实现提升教师队伍的最终目标。部分高校的教师培训只有相对较完整的岗前培训,对各个层次、各个级别、不同时期的教师培训缺乏明确的计划,或者是制定的培训计划模糊不清,流于形式。在没有明确规划的情况下,教师培训难免顾此失

彼,给培训带来一定的盲目性。而且所开展的培训往往遵循陈旧的形式,没有跟上社会发展的形势,缺乏针对性和可选择性,不能满足学校和教师发展的需求,难以形成实践的智慧。

2. 培训内容缺乏科学性、针对性。高校教师培训应是一个有严格规划的长期过程,其培训内容应该能体现从低级高级、从简单到复杂、从教学技能到教学理念、从教学经历到教育情怀的递进关系的完整内容体系。但在目前缺乏常态化培训机制的背景下,高校教师培训的内容机动性很大,有的老师不需要这项内容的培训,但却被安排来参加培训,这是一种资源浪费,也是对教师培训重要性的损毁。另外,从高等教育改革发展的动态过程来看,一些学历、职称较高的教师也需要通过培训不断更新教育教学相关理念和技能,以适应不断变革的高校人才培养和服务社会的需要。

### (二) 教师视角——未明确培训意义,功利性驱动

高职院校的大多数老师是为了职称晋升而参加培训,这个问题在我国高校的年轻教师中很普遍,年轻教师大多职称在中级及以下层次,他们希望通过教师培训为职称晋升增加筹码,而出于提高自己教学管理水平的目的则显然列在之后,这种功利化的培训使教师的参与陷入被动化状态。在现有的高校教师评价机制中,发表论文的数量和质量成为主要的衡量指标,而对于教育教学能力的评估则处于次要地位,这在一定程度上指引了教师参与培训的方向。不少教师更多从自身的功利化需求出发,只参加具有实用性的培训内容,出现了一些教师忙于写论文、搞课题,而不愿参加教学报告会、研讨会和教学沙龙的情况。

## 二、导致高职院校教师培训低效的成因分析

### 1. 培训供给导向明显

教师培训一般由教育机构决定培训的形式和内容,以集中短期培训为主,大都具有强制性和指令性,而没有考虑教师的多样化、个性化需求。教学方式老套,学习者与传授者之间缺乏有效的沟通,接受性教学导致教师参与积极性不高,培训效果欠佳。虽然现在的培训计划制定之前都会考虑到培训主题及培训对象的需求,并针对教师的培训需求进行分析,或者在培训之前就培训内容征询教师的意见以求培训效果最优化,然而在某种程度上,这种培训需求分析只是宏观上针对培训内容的维度进行分析,并没有对培训的内容提出针对性的要求,而具体的培训内容则是由培训组织者根据各专家擅长的某些研究领域来确定的,甚至有的培训组织者根据自身的培训资源来引导教师的培训需求。当专家擅长的研究领域与教师的

需求发生冲突时,培训组织者只能屈于前者,造成培训内容与教师需求之间的矛盾非常突出。所以,从本质上来讲,高职院校教师培训依旧是一种供给导向的培训而不是需求导向的培训。这种培训方式不但发挥不了教师培训的作用,反而抑制了教师的实际培训需求。

### 2.培训的评价体系缺乏科学性

通过培训评价,学院可以根据培训结果进行下一次的培训决策,培训机构可以根据培训评价的结果可以改进管理。就评价主体而言,我国目前主要采用以培训学校为主的评价方式,这种评价使得培训学校既扮演了参与者和裁判员的双重角色,从而使评价的作用失真。就评价方式而言,一般只有终结性评价而忽视了过程性评价,且评价方式单一,只局限于问卷调查的方式,甚至有的培训基地设计的问卷为实名制,一些教师迫于现实问题,不管问卷的问题是否合理都只选最优项。另外,培训效果有短期效果和长期效果之分,现在的培训评价上只关注了短期的、不稳定的培训效果,忽视长期效果的评价。对于评价对象而言,尽管目前的培训都对培训机构本身和培训的专家进行了评价,但评价考核的指标缺乏量的证据。培训的效果无法切实衡量,进一步影响了培训的实效性。

### 3.培训参与主体功利性明显

高职院校、教师及培训的组织者作为高职院校教师培训的三大主体,有各自的定位分工,高职院校负责推荐教师进行培训,教师负责进行培训学习,培训组织者负责组织培训活动,三者的共同目的本应该是希望通过培训来提高教师的教育教学能力。然而,在实际中三者有不同的利益取向,导致教师参加培训凸现很强的功利性,严重影响了教师培训的实效性。第一,高职院校支持培训的利益取向。高职院校把教师培训的数量视为完成学校各项评估的需要,甚至把教师培训的规模和次数作为学校获取资质的重要依据之一,而不是着眼于教师的职业生涯发展。教师的专业发展要求被忽视,极大影响了培训的实效性。第二,教师参加培训的利益取向。高职院校把教师培训的课时作为教师每年度的评价标准之一,有些学校甚至把培训学时与教师的绩效薪酬和职称晋升挂钩。为了适应学校的生存法则,教师参加培训带有很强的功利性色彩,对培训内容是否认可、所学内容是否对工作有帮助均不在其考虑的范围之内,于是教师培训演变为“走过场”。第三,培训机构的利益取向。培训机构在组织培训时往往是以本机构的“资料”为中心,而很少关注培训的需求,究其原因,无非是考虑到培训所带来的经济效益。培训课程开发、培训师资队伍打造都需要一定的经济支撑,但是,如果过于追求培训的经济效益,教师培训的质量就会大打折扣,从而影响培训的实效性。

## 三、提高高职院校教师培训实效的策略研究

### 1.以教师培训需求为导向,扩大培训的选择范围

高质量的高职院校教师培训应从“要我学”逐步发展成“我要学”的阶段,这就要求培训内容和方式必须围绕教师实际需求进行相应调整和设置,体现以人为本的内涵。知识更新的速度加快迫使教师不断学习,不断丰富自己的专业知识,提升专业技能,所以从这个意义上讲,教师参与培训需要有很强的目标做指引。换言之,就是以提高工作绩效为目的,希望培训能够解决教师教学中遇到的问题,保障培训的实效性。培训的内容不仅仅可以解释为由纯粹理性而产生的授受式的僵化的知识,通过交往双方互动、沟通、协商也能形成新的知识,可以说教师培训的实际内容更多的应该来自于教师的参与和创造。要加强教师培训的自主选择性,改变过去那种“行政部门规划,学校执行,教师听安排”的强制性、指令性的培训方式,教师作为培训的主要对象,可以根据自我发展需求和兴趣所在,选择适合自己实际情况的培训内容和方式,满足自身发展的需求。在培训之初,培训组织者应该让教师积极参与到培训过程之中,与教师充分交流,做好培训需求分析。培训内容的设计必须要以教师所在的工作领域和工作任务中遇到的问题为导向,做到理论与实践相互融合。让参加培训的教师明确哪些知识和技能在他们的工作中是有帮助的,从而使培训目标更加明确、更有针对性。与此同时,要选拔优秀教育者参与课程研发,充分尊重其主体地位,借助职业培训契机,促进其知识内化,提升其接受培训的积极性;其次,选择多样化培训模式,引导教师强化自我认知。教师已有完善的知识体系,培训过程中引导教师深入思考,有助于其打破传统教学束缚,了解多元化教学模式的价值与意义,感知科学技术为职业教育带来的变化。要采取灵活的培训方式,扩大时间和地点的可选择范围,以方便不同生活条件的教师学习,网络培训就是一个适应性很强的方式。

### 2.多样化评估方式,构建全过程培训评估体系

培训评价是教师培训过程中重要的环节之一,通过培训评价能够完善整个培训体系,帮助培训的出资方、培训的提供者、学校、教师发现培训过程中存在的各种缺陷与问题,了解教师职业培训情况,塑造良性循环培训模式。高职院校在对教师培训的过程中,要注重将其运用到培训过程的不同阶段,更好地体现培训过程的规范性。培训效果评估过程中,要及时了解教师意见与建议,根据教师反馈优化评价指标,合理创新指标权重赋值,使指标体系与评估工作相契合。最终的教师培训结果要把教师的自我评价和学校评价形成一个有机的整体,实现评价制度的全面性、科学性和可行性。采用多样化评估方法有助于凸显培训成果,问卷调查法、知识迁移状态评价、培训资料评价等方面评价,有利于培训组织者了解教师对职业培训的满意度。观察参加培训教师的表现,了解其后期变化,有利于客观呈现培训效果,全面改革培训方案,促进职业培训体系持续发展。构建全过程培训评估体系,明确培训前期、中期及后期评价体系,助力教师完成培训知识迁移,强化对其后期工作状态的全方位考核,借此契机推动教师培训优化与创新,完善高职院校教师培训结构。

### 3.淡化教师培训的功利性驱动,以促进教师能力发展为目标

对于高职院校来讲,首先,要厘清教师培训的质量和培训规模哪个因素对学校的长远发展更有利,要把教师的专业发展作为发动教师参加培训的落脚点,而不是追求外部效益。其次,完善教师职称评价体系。教师对培训的功利化很大程度取决于职称评定的标准,所以,不必将培训与教师的绩效薪酬和职称评审挂钩,只有从制度上淡化两者的关系,才有可能降低教师参加培训的功利性,使培训成为教师发展专业能力的内在诉求而不是外在推力。对于教师而言,教师培训实质上是一种自我导向式的学习,需要教师积极发挥自身的主观能动性,结合自身学习的特点发现教学情景中出现的问题并进行自我反思。对于培训机构而言,要以追求培训的质量为目标而不是培训中所获得的利益,进一步淡化功利化色彩,才能使教师培训走向良性道路。对于培训专家而言,一方面,要明确自己的身份定位,要认识到自己不仅是一个知识理论的传授者,而且是培训过程中的帮助者、指导者和学习者。另一方面,要积极改变自己的教学方式,由单项的知识输出变为双向的知识交流,解决参训教师在实际过程中遇到的问题而不是传授结构化的理论体系,更不是完全不考虑培训对象的差异性,选择一劳永逸的讲授内容。

### 4.加强校企合作,促进资源整合

校企合作应侧重高职专业教学的理论、实践相结合,与现有高职专业重视理论教学现状相互协同,帮助高职教师提升自身实践教学的能力素质。在校企合作模式下,进一步明确双师型教师培训的基线,以校企实践培训带动课堂专业理论知识的讲授,培养综合理论素养和实践素养。强化资源整合,把握教师培养重点,积极助力教师提升职业素质及综合素养,由政府、学校、企业、行业协会等多方资源共同参与培训,优化培训资源,营造良好培训环境,以期实现职业培训目标。多方合作是一项长期且复杂的过程,高职院校与多方合作强化科研研发、共建培训平台,需要投入大量资源,可由政府购买服务,为教师职业培训发展保驾护航。企业追求利益,校企合作中过多投入财力物力,短期无法获利,长期效益也并不明显,无法调动企业对教师职业培训的积极性。学校方面虽然对教师职业培训较为重视,但由于财政投入有限,很难保证教师职业培训的系统性与长期性。政府购买服务能为教师提供多元化培训机会,推动教师进入企业学习。高职院校应积极加强与企业的沟通共建利益共同体。还可以通过行业协会寻找对接契机,促进双方合作共赢。学校可有计划的组织教师到企业兼职,利用下企业实践或短期培训模式为企业服务,发挥自身优势推动企业创新。教师借此机会丰富实践经验,为教学提供前沿学术动态,使科研反哺教学,优化学生职业规划,提升学生创新意识与科研能力。

### 参考文献:

- [1]覃秀玉,余雅斌.高职院校教师培训提质增效的组织管理探索[J].教育观察,2022(17):24-28.
  - [2]王斌.内涵建设背景下构建高校教师培训的常态化机制[J].继续教育,2015(15):131-133.
  - [3]王文静.职业教育教师培训实效性欠缺的成因分析及优化路径[J].教育理论与实践,2019(39):18-20.
  - [4]丁茜.高职院校教师职业培训机制实践研究[J].山西青年,2022(5):96-98.
- 作者简介:刘思彤(1990-),女,天津财经大学硕士研究生,天津海运职业学院助理研究员,研究方向:师资管理。