

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。