

我国高校师资培训问题的探讨

赵清艳

(北京理工大学,北京:100081)

摘要:本文针对我国师资培训中存在问题的原因及解决办法进行论述,试图寻找一条适合我国高校师资培训发展的新途径。

关键词:高校;师资培训

中图分类号:G451.6

文献标识码:A

文章编号:1009-3370(2002)04-0006-03

一 人们对高校师资培训的认识的偏差

新世纪的高等教育实现的是素质教育和创新教育,社会发展也需要高等教育培养更多的高素质人才,这就要求教师不断提高自身素质,科学定位自身的价值。但是现在部分高校教师只是把培训作为开课和职称评定的筹码,以我们现阶段的岗前培训为例,很多教师只是把这种岗前培训看成一种过场,没有认真对待培训,使岗前培训丧失意义。我们的培训部门和学校也没有把重视高校师资培训落到实处,只是以赢利为目的,因而,在培训过程中管理力度较差,培训质量没有保证。

二 高校师资培训体系松散性和不完善性

是造成我国师资培训现有问题的重要原因

我国高校师资培训体系虽初具规模,但只是各个零散的点和面,而没有实现很好的结合。

1995年以来,我们利用世行贷款建立了武汉和北京高校师资培训中心。在各大经济区虽然也设有这种师资培训中心,但大多各自为政,而且培训教师数量远远满足不了需要。此外,大城市的培训基地设置有限,在省属院校和地方院校所在地区也没有象部委院校力量雄厚的培训基地,大部分地方院校都是派遣教师到那些重点高校进行访问和读博;省属院校和地方院校多以专科学校为多,科研经费严重不足,科研能力较差,没有自己的科学研

究大环境,也不可能有更多的经费渠道,这样就形成了一种师资培训的强依赖性。如果高校师资培训体系的松散性和不完善性不努力改观,那么,这些省属院校和地方院校的师资培训问题就无法得到解决。

我们国家的培训管理也是松散、盲目的,许多高校在制定师资培训计划和审批培训方案时,大多只从眼前利益出发,没有兼顾到学校发展的长远利益,视师资培训为个体行为。有的学校没有给予应有的重视,培训只是一次任务,没有得到切实执行,更谈不上设立培训专项资金了。还有的学校常常只有计划,由于种种原因,而执行不力。其后果是很多教师没有进修机会,因此,引起教师的普遍不满。

三 对教师个体的培训缺乏科学认识

导致师资培训发展的滞后

我们国家的师资培训很少从受训教师的心理和教师的主观要求兴趣出发。很多高校只是出于设课的需要,派遣教师进修,忽视教师整体素质的提高。大部分高校师资培训机构进行的是普遍培训,没有结合受训教师派出校的具体情况,及针对受训教师个人情况设课,很多课程安排几年不变。而且派出学校对教师个体培训效果很少进行检查和评估,各培训机构由于没有科学培训理论作指导,也没有科学的个体培训原则可循,因此,我国师资培训相对于高等教育发展来说,是滞后的。

收稿日期:2002-07-14

作者简介:赵清艳,北京理工大学人文社会科学学院,教师

四 教师培训内容单一

无法适应高校教育教学需要

长期以来,我国师资培训完全是一种理论上的培训。师资培训的内容主要侧重于业务的培训,忽视教学法、教育心理学和教育技术学等基础素质的培养,忽视教师教学科研实践能力的培养和提高。而且,在培训施行学校中,进修选课的课程受限,也不利于教师综合素质的提高。近年来,一些接受新兴教育理念较快的高校,开始对教师进行教育教学基本素质的培训,但也存在着很大的片面性,只针对刚上岗教师,忽视对已在职多年的教师的教育教学素质和技能的培养和训练。很多教师虽然具有较高的科研能力,在专业上有所建树,但是,教学能力较差,讲课缺乏吸引力。教学效果不好,引起学生对老师的不满。这也反映了我们现有师资培训的内容安排不合理,没有从现实需求出发,确定培训内容,这是我国现阶段高校师资培训的一大弊病。因此,必须尽早改革培训内容,以适应高校教育教学的需要。

五 发展我国高校师资培训的构想

(一) 在保证国家资金投入有所增加的同时,还要努力拓宽培训经费的筹措渠道。

要搞好我国高校师资培训工作,首先必须保证培训资金到位。这是高校师资培训顺利开展的重要前提。因此,搞好师资培训培工作,政府必须真正重视高校师资培训,加大投入,以保证师资培训工作的顺利进行。

这里应当指出,在我们这样人口众多、经济还不发达的国家,要求国家保证对教育的足够投入是不可能的,国家资金的投入只能保证各高校最起码经费的投入。其他的经费需要各高校自己去筹措。我们许多高校只能依靠国家财政拨款安排学校的日常工作,这样,在师资培训的筹划和安排方面难免力不从心。因此,要搞好师资培训,各高校就必须在依靠国家财政拨款的同时,充分发挥本校的主观能动性,努力拓宽培训经费渠道,广筹资金,以满足本校师资培训的需要。

(二) 加强高校师资培训理论的研究和宣传,提高师资培训管理流程的科学性。

是否有科学的培训理论和原则作指导,是决定一国师资培训能否成功的关键。我国现行高校师资培训,没有一个得到实践证明的科学的培训理论和原则指导,只是一种刻板培训,不能充分调动教师进修积极性,导致培训师只是为了满足设课和晋升职称的需要,结果流于形式,不仅没有达到我们所期望的培训效果,而且给高校师资培训带来更为严重的问题。因此,要科学安排筹划和实行师资培训,必须有科学的培训理论和原则,根据具体情况采取灵活高效的培训方法,以真正实现高校师资培训中的“高质量、高层次、高效益”。

(三) 重视和加强对师资培训的过程控制和质量控制,努力提高师资培训效果。

从欧美和俄罗斯高校师资培训经验来看,要保证师资培训的实用性、科学性和高效性,必须对师资培训进行过程控制和质量控制。我国高校师资培训没有做到这一点,只是把高校师资培训作为一项简单计划来实施。对师资培训的控制方面没有给予足够的重视。更谈不上建立健全完善的师资培训控制机制。因此,要提高我国师资培训的效果,切实提高教师的素质水平,必须在有明确的师资培训目标的前提下,构建师资培训的过程控制机制和质量控制机制,重视并加强对师资培训的过程控制和质量控制,这样才能提高师资培训效果。

(四) 注意加强与工矿企业和科研团体的合作培训。

高校师资培训应该是一种开放式的培训。随着教育的不断深入,高校产学研的一体化,决定了高校师资培训不只是在教育领域的开放,而且,这种开放性必将延伸到工矿企业和科研团体。主要表现在,工矿企业和科研团体应成为高校师资培训的另一类重要基地,高校教师在工矿企业任职,既是一种实践培训,又是体现高校产学研一体化的新形式。

(五) 积极开拓高校师资培训的新渠道,努力实现高校师资培训的远程化。

我国作为经济实力并不雄厚的一个发展中国家,要发展高等教育,培训高校师资,单纯依靠资金投入是不可能根本解决问题的。必须针对本国培训资金投入情况,积极开拓有中国特色的高校师资培训形式。在现有培训资金投入不足、培训机构无法满

足教师脱产培训需要情况下,实行高校师资的远程 培训,无疑是可以满足高校和个人的发展需求的。

参考文献:

- [1]顾明远.中国高等院校教师队伍的建设与发展.航空工业出版社,1996
- [2]王金琼、吴淑娟.关于高校教师继续教育的思考.黑龙江高教研究,1999.
- [3]朱相榘.论系统工程工作方法和全面质量管理策略在高校师资培训中的应用.教育与现代化,1999
- [4]纪金堂、曹宪忠.二十一世纪高校师资队伍队伍建设.山东大学出版社,1998
- [5]高等学校教师培训工作规程。国家教委高校师资管理与培训
- [6]刘小林.试论新形势下的高校师资培训工作。赣南师范学院学报,1999
- [7]中国教育部人事司中国高等学校师资队伍研究课题组.中国高等学校教师队伍建设研究报告.高等教育出版社,1997

On Training of College Teachers in China

Zhao Qingyan

(Beijing Institute of Technology, Beijing:100081)

Abstract:The paper discusses the problems in improving the qualities of college teachers' and brings forth respective solutions in an effort to seek a new approach suitable for the development of this training in China.

Key words: University, Teachers' Training

(上接第 18 页)

The contents of academic level of university teachers' teaching

Geng Binbin

(Beijing Institute of Technology, Beijing:100081)

Abstract: It is the responsibility of a university teacher to combine the teaching and the academic research. And on the other hand, to clarify the meaning of academic element is helpful in promoting the teaching quality.

Key Words: University Teacher, Teaching, Academic Element