

基于系统理论的高职院校教师培训体系构建

毛天平

(四川建筑职业技术学院 组织部,四川 德阳 618000)

摘要:教师培训是提升高职院校教师素质,强化高职院校核心竞争力,推动高职院校可持续发展的应然性选择。构建一个科学、有效的高职院校教师培训体系是做好高职院校教师培训工作的基本前提。在设计高职院校教师培训体系时,应以系统理论为指导,将高职院校教师培训看作是一个由培训理念、培训目标、培训主体、培训客体、培训内容以及培训途径组成的一个有机整体。即:以人本、系统、创新和实用等理念为统领,围绕宏观、中观和微观三大培训目标,充分发挥校内外专家、新教师等五大培训主体的作用,采取校内外理论培训和校企合作实践培训相结合的路径,不断提高高职院校教师的教育、教学、科研能力和驾驭企业领域新技术的实际操作技能。

关键词:系统理论;高职院校;教师培训

中图分类号:G71;C939

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2012)03-0088-05

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》明确指出:“发展职业教育是推动经济发展、促进就业、改善民生、解决‘三农’问题的重要途径,是缓解劳动力供求结构矛盾的关键环节,必须摆在更加突出的位置。”高职院校教师作为发展职业技术教育的主力军和核心力量,其素质的高低在很大程度上决定着职业教育的成败。实践证明,教师培训是提升高职院校教师素质的应然性选择。因此,基于何种方法、途径组织落实好高职院校教师培训工作,则是提升高职院校教师素质的关键所在。根本途径在于以系统理论指导,从全局和整体的视角出发,深入分析高职院校教师培训所涉及到的各种组成要素,构建一个科学、有效的培训体系。

一、系统理论的基本内涵 及高职院校教师培训的界定

(一)系统理论的基本内涵

系统,是指由若干相互联系、相互作用的部分组成,在一定环境中具有特定功能的有机整体,具有集合性、层次性、相关性、动态性、开放性和目的性等特征^[1]。

系统理论强调,分析、解决问题不能只局限于某一方面,要从整体性出发,全面分析系统的所有构成要素,统筹考虑系统与要素、要素与要素、系统与外部环境之间的相互关系,从而达到整体的最优化。

(二)高职院校教师培训

作为人力资源开发与管理的一个重要内容,培训是指为了促进公共部门组织目标的实现,根据组织实际工作情况和员工发展需要,对员工的知识、技能、能力和态度等所实施的教育、培养和训练^[2]。开展对员工的培训,一方面可以丰富员工的知识,增强员工的素质,提升员工的技能,有助于员工在工作中更加胜任,更大程度地实现其自身的价值,从而增强其对组织的归属感和责任感;另一方面,开展对员工的培训,可以降低组织的成本,提高组织的工作效率和经济效益,有助于提升组织的核心竞争力,使组织在激烈的市场竞争中立于不败之地。

根据培训的相关理论,所谓高职院校教师培训,是指高职院校为了实现其培养高质量应用型人才及服务城乡发展的目标,基于高职院校的特点和高职业院校教

收稿日期:2012-03-07

基金项目:重庆市教育科学“十二五”规划课题(2011-PG-016)

作者简介:毛天平(1972-),男,湖北巴东人,讲师,硕士,研究方向:人力资源开发与管理。

网络出版时间:2012-3-30 网络出版地址:<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20120330.1615.001.html>

师的发展需要,通过多种途径对高职院校教师现有的知识、技能、工作态度和价值观等方面进行的改进和更新。对高职院校教师实施培训,本质上是高职院校教师的再学习、再提高的过程,意义重大。一方面,21世纪是一个新知识不断增加、技术飞速发展的时代,知识更新的周期越来越短,高职院校教师仅凭几年、十几年前的旧知识、老教法已无法适应现代社会的发展要求,教育和学习终身化势在必行。管培俊说,“一个低素质师资充斥的国度不可能实现现代化建设的目标;在社会经济发展把教育推向社会中心的同时,不可能把教师教育推向边缘;一个全民终身学习的学习型社会不可能忽视教师的终身学习体系”^[9]。因此,对高职院校教师实施培训,有利于教师个人知识、技能和工作态度等得到及时的改进和提高,有利于教师综合能力的可持续发展;另一方面,强化对高职院校教师的培训,是高职院校适应市场需求,提高办学水平的内在要求。高职院校教师作为高职院校发展的主导力量,其素质的高低决定着高职院校的创新能力和竞争力,决定着高职院校能否可持续发展。

二、系统理论对高职院校教师培训体系构建的适用性及意义分析

(一)系统理论对高职院校教师培训体系构建的适用性分析

从高职院校教师培训的实践来看,高职院校教师培训是由一系列要素共同构成的一个有机整体,并且各要素之间是相互联系、相互作用的。从高职院校教师培训体系的特征来看,它不是封闭的,不是一成不变的,是追求一定成效的,具有开放性、动态性、目的性等特点。由此可见,高职院校教师培训作为一个有机整体,符合系统的定义和特征要求,应用系统理论来研究高职院校教师培训是可行的。

以系统理论指导高职院校教师培训,是高职院校、教师培训机构以及受训教师必须长期坚持的一项基本原则。在高职院校教师培训工作中,一定要遵循系统理论,从全局和整体的视角出发,利用一切可用之力,综合使用各种知识、技能和方法,对高职院校教师培训系统中涉及到的各种要素进行全面而深入的研究和设计^[9]。

(二)系统理论对高职院校教师培训体系构建的现实意义

通过查阅文献发现,许多专家学者对高职院校教师培训进行了一定的研究,但其内容基本上只局限于某一方面,缺乏系统性与整体性,很少有学者从系统视角出发对其进行研究。以系统理论为指导,从整体的视角研究和设计高职院校教师培训体系,全面分析高

职院校教师培训的各个要素,对如何实施高职院校教师培训,继而提升高职院校教师培训效果指明了路径,具有重要的当下意义。

一方面,高职院校教师培训是一项系统工程,牵涉到的要素很多,对任何一项要素的忽略或漏掉,都会极大地影响到教师培训效果。基于系统理论的高职院校教师培训系统的构建,为高职院校分析教师培训工作时提供了一个理论框架,要求在研究和设计教师培训体系时,细致而周到地考虑到教师培训所涉及到的每一个影响因素,避免片面化,从而保证教师培训体系的科学性和可持续性;另一方面,当前高职院校教师培训效果不佳,导致教师队伍建设没有质的提高,严重影响到高职院校的科学发展。基于系统理论的高职院校教师培训系统的构建,为高职院校及时改变教师培训的窘境提供了一条正确的路径,要求在制定教师培训方案和具体操作中,不仅仅只涉及到培训内容和途径的问题,更要考虑到培训理念、培训目标、培训主客体等要素。

三、基于系统理论的高职院校教师培训体系构建

根据系统的基本含义,高职院校教师培训是由培训理念、培训目标、培训主体、培训客体、培训内容以及培训途径等诸要素组成的一个有机整体,并且各要素之间是相互联系和相互作用的。做好高职教师培训工作是高职院校必须长期坚持的一项系统工程,要从整体的角度出发,依靠各方面力量,运用各种技术手段,对高职教师培训系统的各要素进行全方位的研究和设计。高职教师培训系统各要素之间的关系见图1。该图表示:培训主体在科学的培训理念指导下,根据高职院校的总发展目标和培训客体的客观实际,有针对性地选择培训内容,采取切实可行的培训途径作用于培训客体,最后达成特定的培训目标。为深入把握系统理论视角下高职院校教师培训系统的内涵,现将高职院校教师培训系统的各组成要素进行详细的分析。

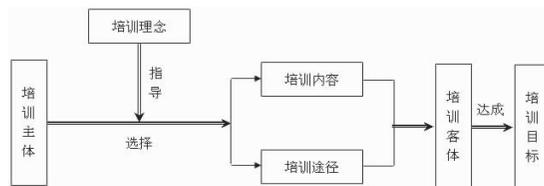


图1 高职院校教师培训系统要素关系图

(一)培训理念的确立

理念即态度和观念,是行为的先导,理念正确,行为方向才不会偏离航道。在高职院校教师培训中,应该坚持四大理念。

1.人本理念。高职院校教师作为培训的对象,是活生生的人,既有共性亦有个性,是共性和个性的统一体。因此,在高职院校教师培训中,坚持人本理念,需要对每位受训教师的知识背景、培训需求等进行细致的分析,在设计培训目标、培训内容、培训途径等多种活动中,要具有目的性、针对性,必须符合培训对象的特点,符合培训对象的工作需要和成长需要,切忌使教师培训变成“千人一面”、“一锅粥”。

2.全面系统理念。高职院校教师培训作为一项复杂的系统工程,需要坚持用全面系统理念指导培训中的各项活动。所谓全面,是指高职院校教师培训包含的因素很多,涉及到培训的目标、主体、客体、内容以及途径等,因此,在开展教师培训时要综合考虑各种情况,不能以偏概全。所谓系统,即要把高职院校教师培训看成是由各培训要素组成的一个有机整体,注重各要素之间、要素与培训系统整体之间、系统与其外在环境之间的相互影响、相互作用的关系。

3.持续创新理念。在科技进步日新月异,知识更新不断加快的时代,变化是永恒的特征,组织在变,环境在变,高职院校教师培训体系在变,怎样在不断变化的时代使教师培训工作有成效,关键在于坚持创新理念,不断创新高职院校教师培训的主体、内容、方式方法和管理模式等,形成科学的高职院校教师培训体系^[5]。

4.注重实用理念。长期以来,在进行高职教师培训过程中,由于过分注重培训课程的系统性和内容的专、精、深,忽视了应用性、实践性的知识技能,导致教师培训效果远不如预期。因此,高职院校教师培训一定要注重实用,要从高职院校发展的角度和受训教师从事的岗位能力需求出发,全面分析教师的知识结构,以此为依据来设计培训内容和组织培训活动。只有这样,受训教师才能在有限的培训时间内学到所需的理论知识和实践技能,在教学岗位上收到立竿见影的效果,极大地激发教师投入培训的积极性、主动性,也有利于高职院校的持续健康发展。

(二)培训目标的拟定

目前各高职院校对教师培训很重视,做了大量的工作,但由于培训目标不合理、不科学,并没有取得预期的培训效果。从高职院校层面来说,部分高职院校开展教师培训活动,主要目的在于完成上级下达的任务;从教师个人层面来说,多数教师参加培训主要是为完成学校的任务、提升学历以及评职称等的需要。

高职院校教师培训工作要取得预期人力资本投资收益,一方面高职院校和教师个人要树立正确的培训观,增强培训的积极性、主动性;另一方面要建立科学的高职院校教师培训目标体系,包括宏观目标、中观目

标以及微观目标。宏观目标是开展高职院校教师培训活动的基本宗旨和最终理由,是为保障高职院校目标任务的完成和发展提供持续的优质教师,为教师的成长和全面发展提供帮助和支持;中观目标是高职院校教师培训的总体性要求和发展方向,主要包括增加教师的知识技能,开发教师潜能,提高教师的综合素质,优化教师队伍结构,合理配置教师资源,确保人尽其才、才尽其用等;微观目标是中观目标的具体化,是围绕高职院校为社会培养并输送高素质应用型人才这一总体目标和提升受训教师全面素质的实际需求所确定的,具体分为这样几类:增加不断更新的理论知识;及时学会并掌握行业企业领域中出现的新技术;提高教学技能和驾驭新技术的实际操作技能;更新教育理念和完善教育教学方法;转变治学从教态度;吸收先进的科研方法,提升科研能力,等等。

(三)培训主体的分析

从狭义上来说,培训主体一般指的是培训师;从广义上来讲,培训主体包含的范围更广,培训师仅仅属于培训主体的一部分。基于广义上的培训主体来界定高职院校教师培训主体的内涵,高职院校教师培训主体是指培训工作的倡导者、管理者、组织者以及具体执行者。根据高职院校教师培训主体的含义,高职院校的行业特点和其组织的层级结构,高职院校教师培训主体可以做如下概括,具体指高职院校的领导,各系部的负责人,培训师以及受训教师个人等。

1.高职院校领导。高职院校领导特别是负责教师培训工作的直接领导,是教师培训工作的倡导者、最高领导者和终极责任者,是教师培训工作顶层设计(即培训的指导思想、管理理念、方针政策和战略规划等)者,因此是首要的培训主体。

2.各系部的负责人。各系部的负责人对本系教师的工作态度、知识结构、教学技能、科研能力、教师的培训需求等情况,掌握得最清楚,同时负责本系受训教师的选拔以及培训工作的组织实施,因此是天然培训主体。

3.培训师。培训师是直接为受训教师授课的导师,是培训工作的具体执行者,既可以是来自校内外的在某一领域具有一技之长的专家、学者,也可以是来自行业企业领域的岗位能手,是决定教师培训质量高低的关键角色,主要分为四类:一是校外专家,包括校外培训机构选聘的培训师和高职业院校从校外请进来的为本校教师进行授课、指导的培训师;二是传统意义上的、被普遍认可的校内的培训师,主要指教学能手、学术带头人、专业“领头雁”以及老教师,他们凭借自己在某一方面的特长或者经验可以胜任培训者的角色;三是新教师,这类教师初上讲台,缺乏一定的教学经验,但具

有先进的教学理念和新颖的理论知识,可以充当知识和教学理念相对滞后的老教师的培训师,既要“老带新”,也要“新带老”,这是对传统只讲“老带新”观点的一种颠覆,也是当前几乎所有高职院校没有认识到或者忽略的;四是来自行业企业领域的培训师,主要指技能应用型专家。

4. 受训教师。受训教师作为接受培训的对象,要将其作为培训主体,看似很矛盾,但从人的主观能动性来分析,只有受训教师充分发挥自己的主动性、积极性,全身心投入,培训才能取得实效,从这个角度来讲,受训教师当然是培训主体。

(四) 培训客体的选定

根据哲学关于客体的定义,客体是指主体之外的客观存在,是主体认识和实践的对象。高职院校教师的培训客体是指接受培训的对象,是培训活动的直接受益者。目前,大多数高职院校在选择培训对象时,一个共同的特点就是:培训机会成了学校领导、中层干部、学术骨干或者教学名师的特权,教育教学能力亟待提高的普通教师则很少或者一生都没有这种机会。怎样确定高职院校教师培训的客体呢?基于高职院校工作所需人才的多样性,高职院校教师培训的目标以及教师成才的愿望等多角度来分析,高职院校的每一位教师都应该成为培训的对象。其一,从高职院校工作所需人才的多样性来看,高职院校作为一个为社会培养并输送高素质应用型人才的组织,岗位众多、任务繁重,并非少数杰出的管理者、学术骨干以及教学名师能够胜任的。高职院校的持续健康发展依赖于每一位教师以及每一位教师人力资本存量的不断增加;其二,从高职院校教师培训的目标来分析,一是完成高职院校“为社会培养并输送高素质应用型人才”的目标,需要学校的全体教师合力而为;二是实现教师的全面发展,使每位教师的工作和生活质量得到改善、拥有好的未来,让每位教师都有成长感、成就感;其三,从教师成才的愿望来考虑,每位教师都希望自己成为被培训的对象,都希望自己早日成才,成为优秀人才,都渴望自己的人力资本存量不断得到增长,在激烈的竞争中立于不败之地。

(五) 培训内容的制定

高职院校教师的培训内容既具有所有高校教师培训内容的一般共性,又因其行业的特殊性而具有个性。与一般的普通高校不同,高职院校的职能主要是为社会培养、输送高素质、高技能的应用型人才,因此,在确定高职院校教师的培训内容时,必须突出实际动手能力等方面的培训,这是一个基本原则。基于这一基本原则,认真分析教师受训前的实际工作能力与岗位胜任力之间的差距,根据这一差距设计培训的课程和培训

的内容,做到培训的针对性和科学性。培训内容主要涉及到专业知识技能、教学科研能力、行为习惯以及价值观四个方面。

1. 专业知识技能的培训。专业知识技能是高职院校教师培训最基本、最常见的内容,在培训层次中处于最低层次。知识告诉人们事物是什么,技能则教会人们如何做事。从专业知识培训角度分析,高职教师要具备丰富的专业理论知识体系。当前正处知识经济时代,知识更新的频率不断加快,高职教师必须通过培训以加强自身的专业理论知识,把握本专业领域的最新前沿动态,才能给予学生传递新信息,传授新知识⁶;从实践技能培训角度分析,教师的专业技能是指教师对专业领域内的高新技术知识的把握以及操作专业领域内高新技术设备、设施等方面的技能,是高职教师培训的重点内容。

2. 教学科研能力培训。教学科研能力是教师必须具备的基本素质,是一所高校的整体实力的集中反映,分为教学能力和科研能力。其一,教学能力主要指教师驾驭教材、组织课堂、管理学生和提高教学质量的的技术水平⁷。对刚进入高职院校的年轻教师以及从行业企业领域转岗进入高职院校从教的教师来说,由于对大学教学比较陌生,理解不够全面,在进行培训时内容主要集中于大学课堂的教学理念、基本环节、教学方法与艺术、管理学生等方面的指导,使其尽早胜任高校教学;对那些教学能力较差的老教师来说,培训的内容集中于帮其找出原因,分析原因,提出针对性的对策;其二,科研即教师通过理论探讨,教学实践,将本人已积累的知识应用到揭示客观世界和认识自然规律的探索过程,同时又是通过科研的实践活动而创造新知识的过程⁸。要着重加强教师科研方法、学术论文写作、课题研究以及项目研究等方面的培训,同时提高教师将科研成果转化为社会生产力的能力。

3. 行为习惯的培训。叶圣陶说:“教育就是习惯的培养。”教师既是习惯教育的传递者,也是习惯的养成者。没有良好习惯的教师,无法教出拥有良好习惯的学生。行为习惯包括生活习惯和工作习惯。从高职院校教师培训角度看,行为习惯主要指工作行为习惯。把工作行为习惯纳入高职院校教师培训的主要内容,是基于这样几点:一是工作行为习惯会影响教师的工作效率和质量。一般来说,好的工作行为习惯有利于教师工作的规律性、合理性和科学化,有利于教师潜能的发挥和培养教师积极的工作态度,提高工作效率和改善工作质量,使工作向好的方面发展;二是工作行为习惯对工作作风具有重要影响,当然好的工作习惯会形成好的工作作风,从而形成积极的组织氛围和形象。

4. 价值观的培训。价值观是指人们评判事物和指

导行为的基本信念、总体观念和选择方针,是决定人的行为的心理基础。不同的职业群体具有不同的价值观,高职院校教师价值观是被教师或教师群体所公认的、通过强化教育及观察学习等方式逐步内化而成的行为准则,是教师对学校各项事务有无价值和价值大小的一种认识和评价标准,是处理价值问题所处的立场、观点和态度的总和[8]。主要包括敬业、创新、责任感、归属感、奉献、关爱、诚实、正直、合作、进取等,它指导教师的决策和行为,是教师进行有效工作的基石。在进行高职教师培训时,要坚持正确的价值观教育导向、选择正确的价值观教育内容、采取多种价值观教育渠道、注重营造积极的价值观教育环境,培养教师健康向上的价值观,增强他们对学校的责任感、归属感和自豪感,使其自觉、自愿、主动地加强自身正确价值观的修养。

(六) 培训途径的选择

教师培训途径是指采取何种方式方法来完成教师培训的内容,达成培训的目标。高职院校教师培训途径可以分校内培训和校外培训两种。其一,校内培训即受训者充分利用学校内部的各种资源,通过自主培训或接受他人的指导等形式来实现教师素质的提高。一是学校要利用受训教师对自己的优缺点最了解的优势,为受训教师提供充足的自学时间和好的学习资料,充分发挥受训教师的主观能动性,使其一边工作一边学习,不断提升教师的综合素质;二是要求校内的教学名师、学术带头人、校外的专家学者、企业行业领域的能工巧匠不定期地为受训教师上示范课、科研讲座以及实践技能课。三是利用“老带新”、“传、帮、带”的模式,让刚上讲台的新教师或从企业转岗进入高校任教的老师尽早了解和掌握高校教学的理念、环节及相关要求,使其更快地成长成熟起来;四是对那些教学经验丰富但教学理念、理论知识等没有得到及时更新的老教师,

要采取“新带老”方式,要求老教师学习新教师的新理念、新观点以及新知识,使其不断跟上时代的变化;其二,校外培训是基于校内资源的有限性,充分利用校外的社会资源,对受训者进行培训。一是利用普通高校比较好的“软”、“硬”件设施,鼓励受训者到专业对口的大学进行学历提高或不定期的进修;二是基于高职教育和国际接轨的需要,适时适当的派一些教师到国外同类院校进修学习、做访问学者以及学术交流等,培养教师的国际视野;三是采取校企合作的形式,将缺乏实践经验和技能的教师送到企业进行短、中期的专业实习和技能训练,使其在较短时间内胜任岗位工作;四是依托职教师资培训基地对教师进行培训。

参考文献:

- [1] 周三多,陈传明,鲁明鸿.管理学——原理与方法:4版[M].上海:复旦大学出版社,2005:123-124.
- [2] 滕玉成,俞宪忠.公共部门人力资源管理[M].北京:中国人民大学出版社,2003:242.
- [3] 毛天平.包容性增长理念下农村教师人力资源开发及城乡教育包容性发展[J].四川理工学院学报:社会科学版,2011,(5):12.
- [4] 赵素文.发挥教师培训系统整体功能作用探讨[J].莆田学院学报,2010,(6):77-80.
- [5] 沈燕燕.浅析高职院校人才培养模式的改革与创新[J].长沙大学学报,2011,(6):128-129.
- [6] 傅少伟.高职院校“双师型”教师有效培训研究——以福州F学院为例[D].福建师范大学,2009:39-41.
- [7] 王沛莹.试论高校青年教师教学能力的培养[J].河南工程学院学报:社会科学版,2011,(4):93-94.
- [8] 李保勤.高职院校青年教师胜任力校本培训研究[J].成人教育,2011,(4):111.

责任编辑:陈于后

Construction of the Teachers Training System in Higher Vocational Colleges Based on the System Theory

MAO Tianping

(Organization Department, Sichuan College of Architectural Technology, Deyang 618000, China)

Abstract: Training to teachers is an inevitable selection to enhance the quality of teachers, strengthen the core competitiveness, and promote the sustainable development of higher vocational colleges. To construct a scientific and effective teacher training system is a basic premise. Higher vocational college teachers training system consists of training concepts, training objectives, training subjects, training objects, training contents and training ways based on the System Theory. The theory requires to take the concepts of human-oriented, system, innovation, and practice as a principle, center on three objectives of macro-view, medium-view and micro-view, fully exert the ability of experts inside and outside the University, use the way of theory training and cooperation between colleges and enterprises, and finally enhance the comprehensive qualities of teachers.

Key words: system theory; higher vocational colleges; teachers training