

西南地区高校教师培训的调查研究

欧阳霞

(南京财经大学 教务处,江苏 南京 210046)

摘要:在对西南地区高校教师培训工作进行调研的基础上,文章总结分析了西南地区高校教师培训工作的现状及存在的问题,并从政策扶持与制度创新的角度提出对西南地区高校教师培训实行经费、学位等政策倾斜、加强对口支援与学术支边、建立远程培训网络体系、建立完善督导评价机制、加强培训管理、完善激励机制等。

关键词:西南地区;高校;教师培训;调查

中图分类号:G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2005)01-0138-03

Investigation and Study on the Training for Teachers in Higher Education Institutions in Southwest China

OUYANG Xia

(Office of Teaching Affairs, Nanjing University of Finance & Economics, Nanjing 210046, China)

Abstract: Based on the investigation of the training for teachers in higher education institutions in southwest China, this article analyzes its current situation and the existing problems, then comes up with suggestions from the angle of policy support and system innovation, such as policy inclining in the aspects of funds and academic degree, strengthening the support between counterpart organizations and academic support towards outlying regions, establishing long-distance training network system, building and improving the mechanism of supervision and evaluation, strengthening the management of training, improving the mechanism of encouragement.

Key words: southwest China; higher education institutions; the training for teachers; investigation

高校教师培训是加强教师队伍建设的环节。西南地区高校要建立一支素质优良、结构合理、相对稳定的师资队伍,除有计划地引进补充新教师外,还必须把培训作为师资队伍建设的长期基础性工作。^[1]为此,“全国高等学校教师培训专项研究”课题组针对西南地区高校教师培训的基本情况进行了专题调研,并为进一步加强西南地区高校教师队伍素质建设和培训进行了有益的探索。

一、西南地区高校教师培训调查

在教育部《高等学校教师培训工作规程》(以下简称《规程》)的指导下,西南地区各省市、区教育行政部门及高等学校为进一步加强教师培训工作,把师资培训列入教育事业发展规划和党政重要议事日程,出台了相关政策鼓励教师参加培训、提高素质,教师培训工作取得了显著成果。

(一) 培训规模不断扩大

本次调查表明,1999—2001年西南地区138所高校共选送培训教师34 033人,约占专任教师总数的57.5%,平均每校每年的培训规模为82人,比“八五”和“九五”期间都有较大的增加。培训规模的不断扩大,使一大批年轻学术骨干和学科带头人迅速成长,

从而有效地促进了西南地区高校教师队伍整体水平的提高。

(二) 选培方式多样化

近年来,西南地区各高校认真总结经验,不断改进和完善已有的行之有效的培训形式,如国内访问学者、高级研讨班、学位班、助教班、骨干教师进修班、岗前培训、出国进修等,还从高校教学、科研工作发展的实际需要出发,结合教师队伍建设实际,努力探索,进行了一些新的培训形式和渠道,如举办研究生课程进修班;在教育部开展的“学术支边”活动的基础上,充分利用成渝两地重点高校的优质教育资源,开展大区内的“学术支边”活动;开展大区内高校之间的“对口支援”;建立东西部高校之间的对口支援等。通过这些举措,西南少数民族地区、边远地区基础较差的高校自身的“造血”功能得到了一定的增强。

(三) 培训层次和质量逐步提高

首先,教师培训的层次逐步提高。各高校在注重教师基础性培训的同时,日益把提高性培训摆在更为突出的位置,并投入更多的精力和财力培养学科带头人,提高教师学历层次,改善教师学历结构。在各类培训中,参加高级研讨班、访问学者、以同等学力申请

收稿日期:2004-10-08

基金项目:全国高等学校教师培训专项研究课题子课题成果之一,课题主持人:蒋伟。

作者简介:欧阳霞(1976-),女,江西人,南京财经大学教务处教师,硕士,主要从事教育管理研究。

硕士学位进修班、在职攻读硕、博士学位等高层次培训的人数逐年增加。其次,培训质量不断提高,广大教师的综合素质和专业素质得到了提高,教师队伍的学历结构趋于合理与优化。调查显示,西南地区高校专任教师队伍中具有研究生学历的教师比例增长很快,由1999年的25.7%上升到2001年的30.9%,而专科及以下的学历已由1999年的7.9%下降到了2001年的6.7%。

二、西南地区高校教师培训存在的问题及原因

(一)培训中心偏移

师资培训是学校领域内比较恒定的一项系统工程,它的目标方向应与学校、教师队伍及学科发展的大目标相一致,一方面,有利于学校及学科的建设,另一方面,有利于教师综合素质的全面提高和教师队伍整体的全面优化。^[2]然而,在实际培训工作中,注重业务培训、忽视师德教育的倾向依然存在。近两年来,只有不足1/3的高校曾在校内组织过师德教育和政治思想培训,而组织最多的培训则是学术讲座和报告会、信息技术和现代教育技术以及外语等基本技能方面的业务素质培训。^[3]参加过培训的教师收获最大的是提高了教育教学能力及掌握了一些新技术和方法。相反,对学校教师职业道德内容不甚了解的竟占了70.9%。可见,培训工作重心偏向严重,教师的师德师风建设有待进一步加强。

(二)培训对象层次仍然偏低,学科带头人、骨干教师严重不足

西南地区138所高校中,有专任教师59200人,然而研究生占专任教师的比例仍很低。2001年底,博士仅占6.3%,硕士仅占24.6%。这一状况与高校教师所担负的培养高质量人才和发展文化科学技术的使命很不相称,尤其是相对高等教育教学的实际需要及国家对高校教师学历层次要求(即到2005年,具有研究生学历教师的比例,教学科研型高校达到80%以上,教学为主的本科学校达到60%,职业技术学院和高等专科学校达到30%以上)而言,还相差很远。同时,高校合并、升格和扩招后,部分院校补充了一批青年教师,但其主要是从本校优秀的本专科生中选留师资,使培训难度进一步加大,教师队伍学历层次的培训提高进展缓慢,因此,在回答能否达到教育部关于高校教师学历层次的上述要求时,只有8.7%的学校认为完全能达到,近60%的学校认为有困难甚至无法达到,可见,在西南地区对高校教师进行学历补偿教育的迫切性。另一方面,西部高校教师队伍呈年轻化趋势,45岁以下的教师占专任教师总量的77.7%,但中青年教师中高职比例仍然较低,40岁以下的教授仅926人,约占1.6%,35岁以下副教授有1321人,约占2.2%。显然,高校学科带头人、骨干教师数量严重不足,而且大师级顶尖人才更是奇缺。138所高校中只有4所高校有院士,59200名专任教师中院士仅有11名,仅占全国高校院士总人数的2.1%。

究其原因,可归结为两方面:一是西南地区基础薄弱,办学经费紧张,高校自身培养高学历人员的能力有限,现有博士点、硕士点少。二是东西部差距依然存在,且差距在不断拉大。据统计,1990年,东西部人均GDP之比为1.96,1998年为2.34。由此,在人才的引进上,西部高校吸引人才给予的优惠待遇无法与东

部高校抗争,使西部高校补充高学历人才不易;在人才的培养与任用上,经过培训获得高学历的骨干教师、学科带头人大量流失,另落东部“富贵之家”,导致高职高水平教师数量不足。

(三)培训的实施存在形式化

一些教育行政部门和学校对师资培训在教师队伍建设中的作用虽有认识,但并没有把其地位提高到应有的高度,缺乏长远的战略目光,因而培训工作成为一项“软任务”,未落到实处,致使培训工作往往有规划无措施,有计划不落实,随意性很大。另一方面,经济和社会的发展使学科专业的调整成为一种经常性的动态行为,学科的交叉和渗透总是不断有新的学科或专业产生,然而培训工作的发 展不能适应高等学校专业调整和改造的需要,存在功利性组织培训倾向,培训进修专业仍然根据接收学校现有的硕士、博士点专业方向和导师的研究方向来确定。培训的内容陈旧老套,理论脱离实践,培训内容的载体单一,缺少电子教材、多媒体教学软件教材、网上教材等,难以适应多种形式培训需要。再者,对教师的培训仍然沿袭传统课堂中“教师讲学生听”的模式,即“培训者讲,受培训教师听”,忽视了高校教师在职学习的特点,也未能体现不同类型学校、不同学科、不同职务教师的实际要求与差异性,依然是根据预先设定的培训内容照本宣科,从而导致培训实施过程流于形式。^[4]

(四)培训过程缺乏科学的评价机制

高校教师培训需要评估来反馈,同时又以评估工作作为改进的依据,然而目前,西南地区高校教师培训过程缺乏科学的评价机制,培训工作中只注重对培训形式进行规范,而未对不同层次教师所要达到的要求进行规范,更未对培训的全过程进行及时合理的评估。多数培训学校尚无培训的中期考查、培训后质量跟踪检查等检查、监督环节,致使培训学校缺少对教师进修情况的反馈,从而影响培训质量的改进提高。

(五)培训实际能力不足

主要表现为三方面:首先,培训要求大大超过目前有限的培训能力,多数教师没有机会培训进修。面对瞬息万变的社会,高校教师提出了强烈的再学习要求,然而,调查访谈中发现,教师们普遍认为目前工作中最主要的困难是缺少进修机会,其约占有效样本数的62.8%,甚至有不少教师反映他们工作了二、三十年,从未参加过培训。

其次,培训进修者所在单位在人力、经费、时间等方面不能满足培训进修者的需要。在问卷和实地调查中发现,将近70%的高校把“培训经费短缺”视为培训工作存在的第一困难,近52%的高校视“人员编制紧张”为培训工作存在的第二困难。同时,在进修提高方面,有近一半的教师认为培训经费短缺是进修培训中遇到的主要困难,其次则是工作任务重、没时间参加培训、人员编制紧。

再次,接受培训进修教师的学校条件较不理想。培训机构条件的优劣是直接制约培训顺利实施的重要因素。^[5]在问卷调查中,接受培训教师学校的软硬件差等问题比较突出,近40%的人认为“指导教师的水平比预想的要差”,31.2%的人认为“图书资料缺乏”,29.5%的人认为“硬件落后”。

产生上述问题既有历史原因,也有现实原因,其

中主要在于:(1)西南地区经济欠发达,尽管与前几年相比,高校培训经费的投入已相当可观,但与中东部地区相比,差距仍很大,从目前教师培训的要求及教师队伍建设的需要看,这些经费投入是远远不够的,其不足以达到尽快提高高校教师整体素质和水平的目的,尤其是西南少数民族地区及边远地区的一些高校,其自身“造血”功能,难以补充短缺的经费,更难以抽出有限的资金支持教师培训,所以经费短缺仍然是困扰高校教师培训及教师参与培训的重要因素。(2)近年来,高校不断扩大招生,学生数量剧增,客观上加重了高校教师的教学任务,然而有近一半的高校仍未留出一定比例的教师“轮空”编制数,使得教师教学任务越来越重,编制越来越紧张,教师根本没有培训进修学习的时间。

三、加强西南地区高校教师培训的思考

(一) 实行经费政策倾斜,切实加大投入

首先,国家应建立科学、规范的教育财政拨款制度,防止地区间教育经费投入出现过分悬殊的差距,中央对地方的教育财政拨款,不仅要考虑各地区的经验教育事业规模,而且应考虑地方财政能力的差异,以基本平衡地区之间的教育财政。其次,在西部大开发中,国家应从西南地区经济发展滞后的实际出发,设立师资培训专款,加大对西南地区高校的资助力度,尤其对新联合组成的高校及民族院校要重视并予以照顾,同时还要就西南地区高校教师培训经费投入、经费使用等做出明确的规定,确保有限经费的投入和使用效益。第三,国家应给予专项财政补贴,大幅度提高在西南民族地区工作的科技人员的工资待遇,稳定和吸引人才,促进东中部地区优秀人才向西部民族地区流动。第四,设立民族地区奖励基金,对民族地区建设和发展做出特殊贡献的教师给予终身荣誉称号和奖励,激励更多的有志者为发展民族地区高等教育建功立业。

(二) 实行学位政策倾斜,增加学位授权点

目前我国博士点、硕士点的审批主要是看导师群体的力量,西南地区高校由于学科带头人和骨干教师的严重不足,在申报博士点、硕士点时难以与东部高校平等竞争,从而导致博士点硕士点发展缓慢,这不仅不利于西南地区高校吸引稳定优秀人才,也不利于西南地区经济文化的发展。要改变这一状况,国家应通过政策加以调整,在增设博士点、硕士点时,从西南地区高校发展的需要出发,从西部大开发的需要出发,采取按需布点的原则先在西南地区高校适当布点,再以点引人,从而使博士点、硕士点的布设真正为优化西南地区高校师资队伍服务,为西部高等教育的发展服务。

(三) 进一步加强中东部地区与西南地区高校教师培训的对口支援与学术支边

在认真总结以往对口支援与学术支边工作的基础上,进一步开展多项目、多形式的对口支援与学术支边工作,扩大学术支边的影响,加大对西南地区的扶持力度。如制定特殊政策,动员鼓励年轻博士或破格聘任的教授到西南地区高校进行为期半年到一年

的学术支边;组织全国著名专家组成多学科专家讲学团到西南地区高校巡回讲学,把学科前沿的最新动态、最新信息及时送到西部高校,从而进一步提高学术支边的质量和效益。

(四) 加速建立西南地区现代化远程教师培训网络体系

随着我国加入WTO后高等教育国际化的进程加快,高校教师培训要加强国际交流与合作,要积极引进国外现代的培训理念,借鉴国外先进的培训手段,可采取灵活多元的方式开展交流与合作。西南地区应充分认识其地域广阔、人口分散而存在的发展现代化远程教育的客观需要,加速建立以现代教育技术和信息传播技术为依托,以远程教育为主体的开放型教师培训网络,一方面可从纵向上形成国家级中心、大区中心、省级中心培训网络;另一方面可从横向上使培训中心网络与承担培训任务的国内外知名大学形成合力,优势互补,资源共享,从而使网上培训学习成为高校教师自主进修学习的重要方式和途径,同时缩小与中东部较发达地区之间高校教师培训水平的差距。

(五) 建立完善高校教师培训的督导评价机制

西南各省市、自治区要从国家的要求、地区的实际出发,在抓好政策法规建设的同时,把教师培训纳入法制化轨道,建立完善督导评价机制。如挑选部分专家成立培训质量评估组织,在教育主管部门领导下,开展高校教师培训质量评估工作,并把评估结果与受评学校的名与利挂钩;制定教师评估制度,使督导评价规范化、制度化,并使之成为经常性工作;制定定位于学校层面的教师培训质量标准,一方面对实行高校教师培训的学校进行监督,保证培训质量;另一方面,对送培学校保证教师参加进修培训予以监督检查,以切实维护教师参加进修培训的权益。

(六) 加强教师培训管理,完善激励机制

西南地区各省市、自治区可建立教师培训信息库,使教师培训管理制度化、公开化;制定教师培训证书制度,规定证书的时效性,并对教师培训制度进一步量化,严格规定并执行教师定期培训的相关时限,同时把参加培训的主动权交给教师,使教师能自主选择时间、培训机构、培训方式等,从而激励教师参加培训,实现教师培训由“要我培训”的被动状态向“我要培训”的主动状态转变。

参考文献:

- [1] 管培俊.新时期中国高校教师培训[EB/OL]. <http://www.xbsp.snnu.edu.cn/xxjl/szgz021.pdf>, 2002-02-11.
- [2] 韩明.加强高校师资培训管理的思考[J].华南师范大学学报(社会科学版), 2002, (3): 125-126.
- [3] 孙伟英.高校师资培训工作的现状及对策初探[J].高等教育研究, 1996, (6): 36-37.
- [4] 中华人民共和国教育部人事司.高等学校教师队伍建设研究课题组.中国高等学校教师队伍建设研究报告[R].北京:高等教育出版社, 1999.
- [5] 高振刚,等.西部大开发之路[M].北京:经济科学出版社, 2000.