

浅析新时代高校继续教育师资队伍建设

关 宇

沈阳师范大学 辽宁 沈阳 110034

摘 要：新时代高校继续教育师资队伍对高校发展、社会进步和个人成长具有重要意义，但是当前存在师资结构不合理、专业素养待提升、激励机制不完善和管理体制不健全等问题。本文提出了优化师资队伍结构、提升教师专业素养、完善激励机制和健全管理体制等策略，以期提高继续教育教学质量，满足社会发展需求。

关键词：新时代；高校继续教育；师资队伍建设

引言

在新时代背景下，高校继续教育师资队伍建设的重性日益凸显，继续教育不仅关乎高校自身的发展，也是服务社会、培养实用型人才的关键途径，但是当前高校继续教育师资队伍存在的问题制约了继续教育的发展和质量的提升。本文旨在探讨新时代高校继续教育师资队伍建设的重性、现状问题及改进策略，以期高校继续教育的发展提供参考。

1 高校继续教育师资队伍建设的重性

从高校自身发展来看，继续教育是高校拓展教育功能、服务社会的重要途径。一支高素质的继续教育师资队伍是提升继续教育质量的关键，能够吸引更多学员选择高校的继续教育项目，增强高校在继续教育领域的竞争力，进而提升高校的社会声誉和影响力。同时通过继续教育师资队伍的建设，高校可以整合校内外优质教育资源，促进学科交叉融合，推动教育教学改革与创新，为高校整体发展注入新的活力。从社会进步角度而言，继续教育承担着为社会培养各类实用型人才、推动产业升级和经济转型的重任。优秀的继续教育师资队伍能够根据社会需求和行业发展趋势，及时调整教学内容和方，培养出符合市场需求的高素质应用型人才，为社会发展提供有力的人才支撑，继续教育师资队伍还可以通过开展各类培训项目，提升在职人员的专业技能和综合素质，促进社会就业和创业，推动社会经济的可持续发展。对于个人成长来说，继续教育为学员提供了终身学习的机会。一支专业素养高、教学能力强的继续教育师资队伍能够为学员提供优质的教学服务，帮助学员更新知识结构、提升技能水平、拓宽职业发展空间，实现个人价值和职业目标，而且教师的人格魅力和职业素养也会对学员产生积极的影响，引导学员树立正确的价值观和人生观，促进学员的全面发展^[1]。

2 新时代高校继续教育师资队伍建设的现状与问题

2.1 师资队伍结构不合理

一是年龄结构失衡，部分高校继续教育师资队伍呈现两极分化态势。老教师虽教学经验丰富，但教学理念与方法相对传统，对新技术、新知识接受与应用能力不足；年轻教师则充满活力与创新精神，却缺乏教学经验与实践能力。二是学历与职称结构有待优化，一些高校继续教育师资队伍中，高学历、高职称教师比例偏低。部分教师学历层次不高，知识储备有限，难以满足学员对新知识、新技能的需求，同时职称晋升渠道不够畅通，部分有能力教师因缺乏相应科研成果或教学业绩，晋升职称困难，影响了他们的工作积极性与职业发展。三是学科专业结构不匹配，随着社会经济发展与产业结构调整，继续教育学员对不同学科专业的需求日益多样化。但部分高校继续教育师资队伍的学科专业结构未能与市场需求相适应，热门专业教师数量不足，传统专业教师相对过剩，这导致继续教育课程设置难以契合学员实际需求，降低了继续教育的吸引力与竞争力，不利于继续教育事业的健康发展。

2.2 专业素养有待提升

教育教学能力上，继续教育学员学习背景、目的和需求各异，对教师教学能力要求颇高。但部分教师对继续教育特点和规律认识不足，教学方法单调，教学手段滞后，无法满足学员个性化学习需求。在教学设计和教学评价环节，一些教师同样存在缺陷。教学设计缺乏系统性和针对性，不能根据学员实际情况合理规划教学内容和进度；教学评价方式单一，多以考试成绩为主，难以全面、客观地反映学员学习效果，这些不足直接影响了教学质量。实践能力方面，继续教育强调培养学员实践和应用技能，需要教师具备相应实践经验，但是部分高校继续教育教师缺乏企业实践经历，对行业动态和实际需求了解不深入。教学中，他们难以将理论知识与实

践紧密结合,教学内容与实际工作脱节,学员所学无法有效应用于职场,阻碍了学员职业发展。信息化教学能力上,信息技术飞速发展,信息化教学成为继续教育重要手段。但部分教师对信息化教学技术掌握和应用能力欠缺,不能熟练运用在线教学平台、多媒体教学软件等工具开展教学活动,影响教学展示效果,进而降低教学效果和学习体验,不利于继续教育教学模式的创新与发展。

2.3 激励机制不完善

(1)薪酬待遇方面,相较于普通高等教育,继续教育教师薪酬待遇较低,缺乏吸引力,部分高校薪酬分配机制不合理,未能充分考量继续教育教师工作量和劳动价值。继续教育教师往往承担着繁重的教学任务,包括课程设计、教学实施、学员辅导等,但薪酬却未与之匹配,这使得教师工作积极性受挫,人才流失现象频发,不利于师资队伍的稳定。(2)职业发展通道上,继续教育教师在职称评定、岗位晋升等方面受限。一些高校在职称评定中,对继续教育教师科研成果要求过高,却忽视了继续教育教学注重实践应用、面向在职学员等特殊性质,导致教师在职称评定中处于不利地位,同时继续教育教师在学校中的地位 and 认可度较低,参与学校管理和决策的机会匮乏,这降低了他们的工作满意度和归属感,影响其长期投身继续教育事业的意愿。(3)培训与进修机会也不足。继续教育领域知识技术更新迅速,教师需不断学习进修以提升专业素养和教学能力。但部分高校对继续教育教师培训和进修重视不够,缺乏系统培训计划和充足经费支持。教师难以获得及时有效的培训学习机会,无法及时掌握新知识、新技能和新教学方法,专业成长受限,难以满足继续教育发展的需求,影响继续教育的教学质量和人才培养效果。

2.4 管理体制不健全

一是师资管理缺乏灵活性,部分高校在继续教育师资管理上照搬普通高等教育模式,未充分考虑继续教育的特点和需求。在师资引进环节,没有依据继续教育对教师实践经验、行业知识等方面的特殊要求制定针对性标准,导致引进的教师可能无法很好地适应继续教育教学工作。在师资使用上,未能根据继续教育学员的在职特性、学习时间灵活性等合理安排教学任务;在考核方面,考核指标与继续教育教学目标和特点不匹配,不能全面、客观地评价教师工作。二是部门之间协调不畅,继续教育工作涉及教务处、继续教育学院、各二级学院等多个部门,但在实际工作中,各部门缺乏有效沟通与协调,职责划分不清晰。教务处可能对继续教育的特殊教学安排了解不足,继续教育学院与其他二级学院在师

资调配、课程安排等方面存在分歧,导致工作中出现推诿扯皮现象,影响了继续教育师资队伍建设的整体推进,降低了工作效率^[2]。三是质量监控体系不完善,对继续教育师资队伍的质量监控是保障教学质量的关键,但部分高校缺乏完善的继续教育师资质量监控体系,对教师教学过程缺乏实时跟踪和监督,对教学效果的评价指标单一,不能全面反映教师的教学水平和学员的学习收获。

3 新时代高校继续教育师资队伍建设的策略

3.1 优化师资队伍结构

第一,在年龄结构调整上,高校要制定科学合理的师资引进计划,把引进中青年骨干教师作为重点,以此充实师资队伍力量。中青年教师精力充沛、创新意识强,能为继续教育注入新活力,并且鼓励老教师发挥传帮带作用,凭借其丰富的教学经验指导年轻教师成长,形成老中青相结合的合理师资梯队,实现教学经验的传承与创新,通过返聘退休教师,能充分利用他们的宝贵经验和智慧,为继续教育发展贡献力量。第二,在学历与职称结构优化方面,高校要加大高学历、高职称教师的引进力度,提升师资队伍整体学历和职称水平。高学历、高职称教师通常具备深厚的学术造诣和较强的科研能力,能带动继续教育教学和科研水平的提升,为教师提供更多培训和进修机会,支持教师攻读博士学位、参加职称评审,拓宽其职业发展通道。建立灵活的职称评定机制,充分考虑继续教育教学特点,注重教师的教学业绩和实践能力,让真正有能力、有贡献的教师得到认可和晋升。第三,在学科专业结构调整上,高校要根据市场需求和继续教育学员实际需求,合理调整师资队伍学科专业结构,加大对热门专业教师的引进和培养力度,满足学员对热门专业知识和技能的学习需求,鼓励教师跨学科、跨专业开展教学和科研活动,提高教师综合素质和适应能力。

3.2 提升教师专业素养

在教育教学能力提升上,高校要定期组织教师参加教育教学能力培训,邀请专家学者开展讲座与指导。通过培训,帮助教师更新教学理念,使其认识到继续教育学员的特殊性,掌握先进教学方法和手段,以适应不同学员的学习需求,还要鼓励教师开展教学研究和教学改革,结合继续教育特点,探索适合的教学模式和方法,提高教学质量。在增强实践能力方面,高校要建立教师实践锻炼机制,鼓励教师到企业挂职锻炼、参与企业项目研发,教师深入企业,能了解行业最新动态和实际需求,将理论知识与实践紧密结合,使教学内容更具实用性和针对性。高校还要与企业合作建立实践教学基地,

为教师提供稳定的实践锻炼平台,让教师有机会将所学应用于实际,积累实践经验,提升教学效果。在提高信息化教学能力方面,高校要加强对教师的信息化教学技术培训,确保教师熟练掌握在线教学平台、多媒体教学软件等工具的使用方法,鼓励教师开展信息化教学研究和创新,探索线上线下相结合的混合式教学模式,利用线上资源丰富教学内容,通过线下互动增强教学效果,提高教学的互动性和趣味性。

3.3 完善激励机制

一是在提高薪酬待遇方面,高校要建立科学合理的薪酬分配机制,全面考量继续教育教师的工作量和劳动价值。继续教育教师承担着课程教学、学员辅导、实践指导等多项工作,应据此合理确定薪酬水平,可设立继续教育教学专项津贴,对教学工作量大、教学效果好的教师给予额外补贴;设立科研奖励,对在继续教育科研方面取得成果的教师进行奖励,激励教师积极投身教学和科研。二是在畅通职业发展通道上,高校要为继续教育教师提供广阔发展空间,构建多元化职业发展通道,充分考虑继续教育的教学特点,制定专门评定标准,让继续教育教师在职称评定中能体现自身价值,并且提供更多晋升机会,鼓励教师在教学、科研、管理等多领域发挥优势,让教学经验丰富的教师参与教学管理工作,并为教师提供参与学校管理和决策的机会,提高教师工作满意度和归属感^[3]。三是在增加培训与进修机会方面,高校要加大对继续教育教师培训和进修的投入,制定系统的培训计划,组织教师参加国内外学术会议、培训班等,让教师了解行业前沿动态和最新教学方法,鼓励教师开展在职攻读学位、访学等活动,提升专业素养和学术水平。

3.4 健全管理体制

(1) 增强师资管理灵活性。师资引进环节,放宽学

历、职称等硬性限制,更注重教师的实践能力和教学经验,继续教育面向在职学员,教师须具备将理论知识转化为实际应用的能力,有企业工作经历或丰富实践经验的教师更契合教学需求。师资使用方面,实行弹性教学制度,允许教师结合自身情况合理安排教学时间和任务,在保证教学质量的前提下灵活调整教学进度。(2) 加强部门之间协调配合。高校要建立健全继续教育工作中部门间的沟通协作,明确各部门职责分工,建立工作台账,记录工作进展和问题。定期召开工作协调会,共同商讨继续教育师资队伍建设中存在的问题,及时制定解决方案。(3) 完善质量监控体系。完善质量监控体系,高校要建立完善的继续教育师资质量监控体系,加强对教师教学过程和教学效果的评价监督。制定科学合理的评价指标体系,采用学生评教、同行评教、专家评教等多种方式,全面客观评价教学质量。

结语

综上所述,高校继续教育师资队伍建设是提升教育质量、服务社会发展的重要环节。通过优化师资队伍结构、提升教师专业素养、完善激励机制和健全管理体制,可以有效提高继续教育的教学质量,满足社会对高素质应用型人才的需求,促进个人全面发展,高校应积极采取措施,加强继续教育师资队伍建设,为构建学习型社会贡献力量。

参考文献

- [1]李鹏.继续教育视角下高校非学历教育培训师资队伍建设研究[J].吉林化工学院学报,2024,41(6):45-48.
- [2]王婷,范露,荣树平.新时代下高校继续教育创新管理实践探索[J].科学咨询,2024(7):269-272.
- [3]谈建勤,杨卫杰.新时代高等继续教育师资队伍建设探析[J].陕西开放大学学报,2023,25(1):48-50.