

高校教师岗前培训的发展与完善研究

刘 洋

(河北医科大学, 河北石家庄 050017)

摘要:我国高等教育向着大众化的方向发展,各大高校不断扩招,师资队伍的建设就变得十分迫切,高校教师的招聘、任用、培养会对本校的教学质量产生重要影响。目前很多高校从外界聘请的教师虽然具备扎实的专业知识,但由于其并非师范类高校毕业,所以在一定程度上缺乏教师教学必须具备的基础知识与基本技能。岗前培训是高校外聘教师有组织获取教育专业知识的重要途径,因此岗前培训的实施效果会对高校整体师资水平产生直接影响。虽然岗前培训在外聘教师的角色转换、提升教师胜任力等方面起到了至关重要的作用,然而在实际的高校岗前培训工作中,高校教师的岗前培训还存在诸多问题。文章主要针对高校教师岗前培训的发展与完善进行探讨。

关键词:高校教师; 岗前培训; 问题分析

中图分类号: G645.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 2096-4110 (2019) 05 (C) -0121-02

1 高校教师岗前培训的重要意义

岗前培训是高校新入职教师需要经历的必要阶段,其主要为后续的岗位培训打下坚实基础,教师的岗位属性会对培训内容及目标理念产生决定性作用,通过科学、系统的岗位培训可以提高教师的专业技能水平及业务效率,因此岗前培训是某种程度上大学新入职教师执教前的继续教育学习。具体而言,高校教师岗前教育的重要意义主要体现在以下两个方面:一方面,岗前培训是新入职教师实现职业专业化的必要途径。教师职业专业化主要包括两层含义,一是教师资格必须经过国家认证,在高校对外招聘教师时,新进教师必须完成校内的岗前培训,合格后再参加更高级别的统一的岗前培训,最终根据考核结果获得教师资质。另一层含义是教师不仅要具备学科方面的专业知识,还要具备教育领域的专业知识,掌握相应的教育教学理论及教学技能,因此,针对新入职教师开展岗前培训是促进教师向职业专业化转变的重要措施。另一方面,新进教师可以通过岗前培训实现角色转变。高校对外招聘的新入职教师很大一部分未经过系统的教学训练,岗前培训是教师适应高校工作环境的前奏,可以减少教师职业初期的不适应性,使其对教育的基本方式方法有进一步的了解,为其后续教学能力的提升打下坚实基础。

2 高校教师岗前培训存在的问题

具体而言,我国很多高校在外聘教师的岗前培训工作中还存在以下几个方面的问题:

2.1 岗前培训理念存在偏差

一方面,岗前培训的组织者对于岗前培训的作用认识不全面。岗前培训的组织者设置了整个培训活动的基本流程及具体内容,而很多组织者在培训过程中主要将外聘教师作为管理对象,从培训内容到培训模式,都是

将岗前培训工作视为一项管理工作,忽略了教师的主体地位。此外,岗前培训已经成为高校日常管理工作中重要部分,各高校主要根据上级文件开展培训工作,培训组织者的工作重心也多侧重于培训服务工作,忽略了培训内容及培训效果。由于培训组织者培训理念存在偏差,导致高校外聘教师的岗前培训效果不尽人意。另一方面,外聘教师自身对于岗前培训工作的认识也存在偏差。尽管很大一部分高校外聘教师入职前均未接受过必要的教育教学管理,但是仍然有部分教师认为入职培训只是流于形式,并不能提高自己的教学水平,没有充分认识到岗前培训的实用性;并且很多新入职教师往往认为岗位培训只是获得工作的必要条件,将其视为一项任务来对待,在接受岗前培训时主动性不高,无法保证培训效果。

2.2 培训课程内容重理论、轻能力

针对高校教师的岗位培训,国家相关规定中有明确说明,即高校要针对教师开展高等教育法规、高等教育学、高等教育心理学、高校教师职业道德修养等四门课程,虽然这四门课程体现出显著的教育学学科特点,具有完善、扎实的理论知识体系,但是仅仅通过这四门课程的学习,新入职教师并不能完全掌握开展教学必备的知识与技能;并且虽然在上述课程开展过程中应用了多种教学方式,比如教学观摩、课堂教学、典型报告、专题讲座等,但是课程内容更侧重于理论学习,忽略了教师教学能力的培养。比如某些高校虽然增设了“大学教学技能”等课程,对原有的理论知识体系进行了有益的补充与改进,但是其学时数相比理论课程的学时数设置非常少,相对理论知识,针对新入职教师教学技能的培训仍未得到足够的重视。

2.3 培训管理缺乏服务意识

岗前培训管理的主要内容包括考勤管理、请假制度、课堂纪律、教室卫生等,而针对这些内容多采用刻板的管理方式,受训者按照管理者的要求进行学习、培训,不利于调动学员的学习积极性。高校多采用自上而下的

作者简介:刘洋(1988.04-),女,天津汉沽人,初级职称,管理学硕士,研究方向:高校人事管理

岗前培训模式,在岗前培训中多从管理者视角出发,控制着整个培训的组织与管理、内容与形式等,却对岗前培训的服务环节较为忽视。上文中提到,高校新入职教师岗前培训不能作为一种管理手段而成为教师必须接受的课程,这样会增加学员的负担,使得岗前培训趋于功利性。现实情况中,新入职教师多将教师岗位视为一份工作,其现实生活中仍然需要面对房贷、车贷等经济收入问题。但是岗前培训需要占用教师大量的时间与精力,会直接影响其经济收入,且一些培训课程还存在收费环节,包括教材费用、培训费用等,受训者会认为岗前培训是一种负担、一种职责,而非主观意愿,这也在某个方面体现出高校岗前培训忽略学员实际需求、缺乏服务意识的问题。

3 提高高校教师岗前培训效果的策略

要提高高校教师岗前培训的效果,可以针对上述问题从以下几个方面进行改进:

3.1 转变岗前培训理念

一方面,要了解新入职教师对岗前培训的实际需求,根据其需求设置培训课程内容,以提高岗前培训的针对性;纠正新入职教师的职业意识,帮助其树立正确的工作观,在人际关系、有效沟通等方面给予其更多针对性的培训与指导。岗前培训组织者要树立“服务理念”,使新入职教师意识到,岗前培训工作对于其未来的职业发展会产生十分积极的影响,教师接受培训活动也要遵循自愿的原则,以体现出“以人为本”的服务理念,提高教师的参与积极性,从而改善培训效果。另一方面,高校新入职教师的岗前培训要遵循“校本实用”的原则,对于现在实用性教学技巧内容较少的现状,学校可以结合自身的实际情况补充一些实用性内容;而新入职教师也要摒弃“形式化”的观念,积极主动参与岗前培训。

3.2 优化岗前培训体系

首先,要设置科学合理的培训课程体系。可以针对高校新入职教师构建多种培训形式相结合的课程体系,比如线上与线下课程相结合、必修课程与选修课程相结合等,学员可以根据自己的实际情况合理安排培训时间,便于教师学员利用碎片时间进行学习。线下面授课程可以设置选修课程与必修课程,实行弹性学制,教师根据自己的实际需求、兴趣爱好选修课程,时间、能力充足的教师可以选修更多课程。其次,课程内容的设置要遵循“以人为本、与时俱进”的原则,根据高等教育理念的更新动态调整课程主题,比如以学生为中心的教育范式变革、工程专业认证、慕课、翻转课堂等等,以突出岗前培训以人为本、与时俱进的特点。最后,设置素质拓展模块。在培训课程开班初期可以设置素质拓展模块,其主要目的是促使新入职教师可以迅速了解学校环境,提高教师在沟通、协作等各方面的素质及能力,因此在岗前培训课程开设初期设置素质拓展模块可以使新入职教师在后续的小组交流学习中有更好的表现。

3.3 完善岗前培训服务体系,激发学员学习兴趣

岗前培训服务的主要内容包括学员的各项生活服务、课下娱乐活动等,具体包括日常住宿、就餐、培训费用等,并及时了解学员的实际需求。虽然岗前培训服务

的基本内容十分琐碎,但是却直接关系到新入职教师的基本生活需求,只有学员的基本物质需求,他们才可以有更多的精力投入岗前培训,以满足其对知识文化及自我实现的需求。因此高校岗前培训管理人员、组织人员要增强自身的服务意识,及时解决其在培训中遇到的各类问题,不断改善服务质量,以激发学员的学习主动性。

3.4 完善考核形式

考核机制是岗前培训的一项内容,科学的考核机制可以提高新入职教师对岗前培训的重视程度,提高培训效果。在岗前培训考核环节,不仅应当对新入职教师的专业知识进行考核,还应当对新入职教师教学能力以及先进教学理念等的掌握水平进行考核。针对新入职教师更期待多维度的培训考核形式这一特点,除笔试考核外,高校也可尝试增添实践考核模块,改善当前流于形式化的考核方式。比如设定微课作业、课件设计、教学技能比赛等的内容,考核新入职教师的语言能力、知识能力、驾驭课堂能力、多媒体制作与使用能力等基本素养。此外,各高校可以根据新入职教师的需求,将培训表现(包括平时考勤、课堂教师打分、平常作业评分)、岗前培训笔试考核、模拟教学评分、任教第一学期学生对老师的评价、同事互评、教师自评等纳入岗前培训考核要点,充分发挥考核评价的重要作用,提高新入职教师的培训效果。

4 结语

高等院校是我国开展高等教育的主要渠道,其承担着培养高素质专业人才的重要责任,教师则要进行知识的创新及人才培养,教师自身的价值观、学识修养会对学生产生直接而深远的影响,而教师的教学态度、教学风格也会对学校人才目标的达成产生影响。因此高校管理者必须从源头抓起,做好新入职教师的培训工作,以提高其专业素养及教学水平。当然,目前我国高等院校的教师岗前培训工作还存在诸多问题,我们要正视问题、改进问题,以提高岗前培训的效果,从而全面提高高校教师队伍的整体教学水平。

参考文献

- [1] 周月朗.高校教师校本培训的现实意义和策略[J].黑龙江高教研究,2026,(7):736-737.
- [2] 肖鸿雁.高校教师校本培训改革刍议[J].教育评论,2014,(11):183-184.
- [3] 刘德娟,孙乐飞.浅谈教师职业的专业化[J].辽宁教育研究,2016,(3):38-39.
- [4] 陈玮.高校教师岗前培训模式的研究与实践——以紫金学院为例[J].人力资源管理,2018,(10):103-104.
- [5] 王菊.创新高校岗前培训模式的探索与实践——宿迁学院岗前培训的组织与实施[J].长春理工大学学报,2016,(10):97-98.
- [6] 华启蔚.高校教师岗前培训的思考与实践探索——南京航空航天大学岗前培训的组织与实施[J].科技传播,2017,(5):327-328.