

■教育组织与管理

# 高校青年教师 职后培训问题及对策

牟 骏,苑 璞

(东北石油大学,黑龙江 大庆 163318)

摘 要:青年教师作为高校教学科研的新生力量,其职后培训问题受到各高校的关注。文章从高校青年教师职后培训存在的问题出发,从学校层面提出了优化青年教师职后培训的对策。

关键词:青年教师;职后培训;对策;高校

中图分类号:G647

文献标识码:A

文章编号:1002-4107(2016)02-0078-03

《教育部中央组织部中央宣传部国家发展改革委财政部人力资源社会保障部关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》(教师[2012]10号)明确提出:“高等学校青年教师是高校教师队伍的重要力量,关系着高校发展的未来,关系着人才培养的未来,关系着教育事业的未来。”自1999年我国高校招生规模扩大,高校学生数量激增,随之而来的是高校对教师需求的与日俱增。在教育部网站公布的2012年教育统计资料中,截至2012年底,高校专任教师中35周岁以下的青年教师有657507人,占高校专任教师的43.9%。因此,在未来的5—10年里,青年教师将会逐渐成为高校中教学和科研活动的中坚力量。

目前,大部分步入高校教学岗位的青年教師,主要是来自高校和科研院所毕业的硕士生和博士生,虽然他们在各自的学科专业领域接受了专业的学术知识学习,但除了师范专业的毕业生以外,其他专业的毕业生几乎没有接受过教师的专业训练,关于高等教育的教育理论与实践更是一片空白。很多青年教师从学生到教师的角色还未能完全转换过来就直接走上讲台,因此这些青年教师在入职初期的教学任务中面临着许多挑战和困难。例如,在教学过程中表现为缺乏教学经验、教学能力薄弱、课堂组织和管理能力欠缺等问题。如何帮助青年教师走出角色困境、提高青年教师的教学质量、成为合格的高校教师、实现其自身的专业发展是很多高校的管理部门需要深思的问题。因此,面对青年教师在入职后出现的这些问题,及时对青年教师进行职后培训尤为重要。只有充分重视高校青年教师职后的培训工作,并将青年教师的职后培训作为一项长期性、常态化的工作来

抓,才是提高青年教师教学质量、实现青年教师专业发展、实现高校长远发展的有效途径。

## 一、高校青年教师职后培训现状

对于我国高等教育来说,青年教师的职后教育可以说在一定程度上依赖于对教师职后进行的培训。青年教师的职后培训也称为在职培训,是对已经走上教育教学岗位的教师进行的高性教育。其目标第一是帮助教师丰富和更新知识、技术和教育教学理念,了解本学科最前沿的趋势和动态;第二是帮助在职教师提高教学技能,优化教学方法,掌握较为灵活的教学手段,从而提高整个教育教学质量;第三则是丰富在职教师的专业发展生活,潜在地为其提供专业发展的内在动力<sup>[1]</sup>。高校青年教师队伍的建设与培养关乎我国高等教师的发展方向和建设质量,直接影响到人才培养的水平。对进入高校的青年教師进行职后培训是缩短青年教师独自探索教学经验,快速提高教学科研能力的有效途径。虽然近年来各高校师资培训工作全面展开,相应的政策纷纷出台为青年教师职后培训提供政策支持,并且已经取得了一些成绩,但高校青年教师职后培训还存在着一些亟待研究解决的问题。

### (一)重视度不够

目前,我国部分高校在青年教师职后培训观念方面仍然存在问题,其中既包括了学校的因素,也包括了教师自身的因素。首先,很多高校的管理部门倾向于认为青年教师经过了高等教育阶段的学习已经具备了高深的专业知识和教育技能,并且,青年教师在职前阶段接受了相应的培训,认为青年教师无须在职后继续接受相关的培训也可进行授课,没有树立职前培养、入职教育

收稿日期:2015-05-20

作者简介:牟骏(1990—),女,黑龙江绥化人,东北石油大学高等教育研究所读硕士研究生,主要从事高等教育研究。

基金项目:中国高等教育学会“十二五”高等教育科学研究课题“高校教师常态化培养培训制度建设研究”(11YB128)

和职后培训一体化这一重要的教师教育理念。其次,部分高校的青年教师对职后培训存在浓厚的功利主义色彩,参加职后培训的目的仅仅是为了进行学历补偿,以便日后可以更顺利地晋升职称,这部分青年教师只注重眼前的利益,没有将职后学习的中心放在如何提高教学质量、提高科研能力、促进专业发展上,没有形成正确的职后培训理念<sup>[2]</sup>。总之,部分高校管理部门和高校青年教师自身在职后培训方面未能在培训理念上给予足够的重视和支持,未能充分认识到青年教师职后培训对于提高在职青年教师的教学质量、综合素质,促进教师专业化发展的深远意义和重要作用。

### (二) 培训工作缺乏系统性

高校教师职后培训工作具有复杂性、多样性、长期性的特点,表现在它的培训对象是来自不同专业、不同教育背景、不同任教学科、不同培训需求等特点的教师的集合,是一支具有多样化、多层次特点的教师队伍,随着终身学习理念、职前职后培训一体化的理念不断深入以及高校教师的职业特点决定了其职后培训的长期性。因此,职后培训不能泛化,高校管理部门必须要设计出具有计划性、系统性、长期性的青年教师职后培训方案,并且要根据学校发展规划和师资队伍建设规划,系统规划和合理安排职后培训工作<sup>[3]</sup>。然而,目前很多高校的青年教师招聘培训的问题缺乏青年教师职后培训的整体规划和长远规划,长期以来培训工作流于形式,随意性较大,没有形成长期性、常态化的培训机制。并且很多高校管理部门存在对职后培训工作疏于管理的问题,没有把重视高校师资培训工作落到实处,因此导致教师职后培训质量不能得以保证,使职后培训失去了应有的效用和意义。

### (三) 忽视教师教学能力培养

2012年3月16日,教育部以教高[2012]4号印发《关于全面提高高等教育质量的若干意见》,文件中首先明确了教学的中心地位,把本科教学作为高校最基础、最根本的工作。

教学是教师职业的本质,是大学永恒的主题。教学能力作为教师教学的核心部分,直接影响着高校教学任务的完成与否和教学质量能否得到保证。高校青年教师作为教育战线上的新兵,与教学经验丰富的老教师相比在很多方面存在差距。很多青年教师驾驭教材的能力欠佳、教学方法比较单一,教学内容中理论与实际联系不紧密,更多时候在课堂上照本宣科。目前高校的职后培训普遍存在重理论知识、轻实践教学的倾向<sup>[4]</sup>。尽管我国高校开展了多种形式的教师职后培训,如助教进修班、教师进修班、参加学术会议等,很多培训的内容也多是泛泛地讲授现代高等教育学理论知识,其主要侧重点,仍然停留在对青年教师专业理论知识的培养上,高校青年教师教学能力的培养往往被忽视。职后培训中实践的环节则因为各种原因被忽略,青年教师很少有机会能够接受关于教师教育教学技能的相关培训。

## 二、优化高校青年教师职后培训的对策

### (一) 强化青年教师职后培训意识

高校青年教师职后培训的开展,首先必须要强化高校管理者和青年教师的培训意识,树立正确的职后培训观念,端正青年教师职后培训的目的。高校管理者以及青年教师要树立职前、职后培训一体化的培训观念,认识到职后培训是一个可持续发展的终身教育过程,并且是伴随青年教师职业生涯的,职后培训不仅有利于教师的成长,而且符合终身教育的思想。要明确认识到,不断提高教学质量和业务素质最好的方式是加强职后的学习,而职后培训是实现目标的有效途径。

同时,高校管理部门要从青年教师的切身利益出发,积极采取激励措施来提高青年教师参与职后培训的积极性。例如,薪酬是高校教师重要的物质激励手段之一,高校在职后培训上为教师提供经费上的有力支持,减少青年教师个人支付的培训费用;同时,对职后培训中考核成绩优异的青年教师提供奖励等<sup>[5]</sup>。为了在青年教师队伍中形成良好的竞争环境,督促青年教师积极参加培训来提高自身的教学能力和专业素质,高校管理部门可以建立严格的青年教师职后培训的考核制度,由高校中教学和科研经验丰富的专家教师对青年教师在日常教学科研工作中的情况以及职后培训参与情况进行定期考核,根据青年教师课堂教学效果、指导教师意见和学生的评价结果给予适当的奖惩,并且将青年教师职后培训的表现与教师职称评定结合起来,成绩优异者可以有机会在评定职称中得到优势。通过一系列青年教师职后激励措施,青年教师能够积极参与到职后培训中,并在职后培训过程中逐渐形成正确的培训观念和目的,将“要我培训”转变为“我要培训”,在职后培训中不断提高教育教学能力,促进其教师专业发展。

### (二) 注重青年教师培训的整体规划

高校管理部门应该在国家青年教师队伍总体发展指导的框架下,依据本校青年教师职后培训的现状以及高校自身发展的实际情况,依据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》《高等学校教师培训规程》、学校总体发展规划和青年教师培训需求等,对今后本校青年教师职后培训制定切实可行的职后培训整体规划及其实施方案,避免出现职后培训随意性、盲目性等问题。同时,制定本校青年教师队伍建设和发展的总体目标,并将培训细致规划,分解为可实施的具体目标,力求规划目标既有特色又有创新,既具有科学性又具有前瞻性,与高校师资规划和学校总体发展规划相适应。培训的组织 and 设计要体现终身教育思想和现代培训理念,同时赋予教师更多的自主权和时间,从而使青年教师职后培训符合需求而具实效。集中各方面力量,统筹协调各种关系,采用科学的管理方法和手段,把职后培训工作落到实处,定期检查监督青年教师职后培训规划的实施,开展动态开放的青年教师职后培训,适时调整规划目标,确保高校青年教师职后培训的作用真

正发挥出来。

### (三) 建立常态化青年教师职后培训机制

对于高校青年教师而言,教师的专业发展是一个集职前培养、入职教育和职后教育一体化的、持续终身的过程,一次性的或是随意性的培训是远远满足不了的。教师的专业性决定了他们在职后也要通过不断探索教学方法,积累教学经验,丰富专业知识,提高教学技能才能适应时代的发展和要求。因此教师职后培训是一项长期而艰巨的工作。所谓职后常态化培训,就是将青年教师原本非常规、不平常的职后培训转变为正常、普通、常规的状态。常态化的培训可以减少青年教师职后培训的不确定性和随意性。本文中的职后常态化培训就是指让青年教师对职后培训形成一种自觉的习惯,不需要硬性的制度规定,教师就能够定期主动自觉、习惯地参加定期的培训,并把它当成一项平常的活动,将这种培训长期地坚持下来,把它当作一种自然而然的培训。在这一过程中,青年教师终身学习、自我发展的意识也会自觉地形成。常态化的职后培训有“长度”和“宽度”;“长度”是要持之以恒,贯彻到青年教师职业生涯的始终,关注到青年教师专业发展的每一步;“宽度”是惠及到每一位在职青年教师。

高校青年教师职后培训是伴随其整个职业生涯的学习过程,不仅需要青年教师自己的努力,而且有组织、有计划的教师培训也是促进教师发展至关重要的外在支持与有效途径,因此高校管理部门要将青年教师的职后培训作为一项长期性的、常态化的培养工作来重视。高校应成立专门的教师培训研究指导部门,负责研究指导教师培训工作,规范培训管理,同时充分结合青年教师的培训需求来合理安排青年教师职后培训的时间,定期组织和安排青年教师相关的职后教育活动等,建立常态化的青年教师职后培训机制,为高校青年教师职后的发展提供有力的保障,推动高校青年教师师资队伍建设,将富有成效的培养工作以常态化的形式传承下来,不断推动青年教师的专业发展。

### (四) 加强青年教师教学能力培养

面对高校青年教师教学能力薄弱的问题,青年教师职后培训中要将教学实践活动作为一个重点的环节给予足够的重视。在培训中要让青年教师深入课堂,给青年教师更多教学实践的机会和专业的指导。比如,在教学之初,由教学经验丰富的专家型教师积极指导,高校管理部门可建立青年教师导师制,实行一对一的传帮带,向他们传授教学经验和教学案例,帮助青年教师尽快熟悉教学环节<sup>[6]</sup>,从备课、上课、听课、评课等方面全方位指导青年教师的教学活动,让青年教师通过自我实践来积累教学经验。定期组织青年教师结合自己的教学内容进行试讲,青年教师通过反思性教学的方式来总结自身在教学实践中的不足,这样才能提高青年教师的教学能力,缩短青年教师在教学岗位上的探索尝试的漫长过

程,使青年教师在职后教学工作中少走弯路。值得注意的是,青年教师教学能力的提高不是短时间能够实现的,这是一项需要青年教师长期坚持的培训。因此,在教师职后培训中,高校也应重视对青年教师教学技能培养的长期性。

### (五) 完善青年教师校本培训模式

随着高等教育规模的不断扩大,高校教师数量的增多,传统培训模式限制了教师培训的多样化需求,而将高校青年教师的培训回归学校本位,完善校本培训模式受到很多高校管理者的认同<sup>[7]</sup>。高校作为青年教师工作和学习的重要场所,要充分发挥其在青年教师培训中的作用。我国高校具有十分丰富的教育资源,高校是理论知识、学科前沿动态知识更新快速的地方,汇聚了很多具有较强科研能力和教学能力的专家型教师。因此高校管理者可以依托高校的学术资源、人力资源开展多样化的青年教师职后培训活动,实行专家型教师指导新手型教师的方案,并逐步建立起一支数量充足、结构合理的培训导师队伍,来保障青年教师职后培训师资的质量<sup>[8]</sup>,在职后培训中,专家型教师能够将其丰富的理论知识和研究成果相结合,将最新的前沿知识传授给青年教师,更利于促进青年教师职后教育研究的深入拓展。

高校青年教师作为高校教师队伍的重要组成部分,承担着高校教学质量提高的重任。而职后培训在高素质青年教师队伍建设培养方面既是不可或缺的基础,又有不可替代的推动和促进作用。高校青年教师的职后培训是一项需要长期坚持的艰巨工作,因此,需要高校管理部门的高度重视和青年教师自身的刻苦努力,不断发现高校青年教师职后培训中存在的问题并及时解决,完善青年教师职后培训,发挥青年教师职后培训应有的作用,才能为促进青年教师的快速成长,为高校的师资队伍建设做出贡献。

### 参考文献:

- [1]张国宏.关于教师职前培养与职后培训一体化的思考[J].中小学教师培训,2001,(5).
- [2]郭伟欣.我国高校青年教师职后教育研究[D].兰州:兰州大学,2012.
- [3]王蓓颖.高校教师继续教育的问题与对策研究[J].教师教育研究,2011,(5).
- [4]陈林元,张玉梅.高校青年教师队伍建设的探索[J].教育理论与实践,2011,(12).
- [5]韩宝庆.关于我国教师职后培训的几个问题[J].教育探索,2006,(8).
- [6]秦小智.大学教师教学能力及其培养研究[D].长沙:湖南大学,2006.
- [7]王越.高校教师在职培训模式研究[D].哈尔滨:哈尔滨师范大学,2009.
- [8]邱强.高校青年教师培养对策研究[J].教育评论,2015,(1).