

# 新时代高校教师岗前培训存在的问题与对策研究 ——以某高校为例

陈萍

(贵州财经大学 贵州·贵阳 550025)

中图分类号:G647

文献标识码:A

DOI: 10.16871/j.cnki.kjwha.2021.09.005

**摘要** 新进教师是学校的新生力量,岗前培训对教师的职业生涯发展至关重要。近年来,为适应新时代高校教师队伍建设的需求,高校不断加强对新进教师的培训,同时培训过程也出现了种种问题。文章对高校教师岗前培训存在的问题进行剖析,从培训激励机制、培训计划、培训内容、培训形式和考核方式四方面提出相应的解决对策,旨在为促进我国高等教育的发展提供一定的借鉴。

**关键词** 新时代;岗前培训;新进教师;教育

**Research on the Problems and Strategies of Pre-job Training for New University Teachers in the New Era: Taking the Pre-job Training for Teachers of a Certain University as an Example** // CHEN Ping

**Abstract** New teachers are the neonatal force of a university. Pre-job training is very important to the career development of teachers. In recent years, in order to meet the demands of the construction of university teachers in the new era, the demand for new teachers' training in universities is increasing. Meanwhile, problems arise in the training process. This paper studies and analyzes the problems existing in the pre-job training for university teachers, and puts forward countermeasures from four aspects, such as incentive mechanism, training plan, training content, training form, and the evaluation mode. It has certain referential significance to promote the development of higher education in our country.

**Key words** new era; pre-job training; new teachers; education

2020年9月22日,习近平总书记主持召开教育文化卫生体育领域专家代表座谈会并强调:“教育是国之大计、党之大计。‘十四五’时期,我们要从党和国家事业发展全局的高度,全面贯彻党的教育方针,坚持优先发展教育事业,坚守为党育人、为国育才,努力办好人民满意的教育,在加快

推进教育现代化的新征程中培养担当民族复兴大任的时代新人。”《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(中发〔2018〕4号)对新时代教师也提出了更高的要求,将教师的发展提高到了关乎党和国家事业发展的前所未有的高度。高校教师的岗前培训,作为教师走向工作岗位的职前培训和高校教师整个职业发展过程中的重要环节,能够促进教师职前、入职、职中三个阶段的有效衔接和融合,有利于构建完整的教师职业发展体系,建设高素质的师资队伍。因此,通过教师岗前培训以建立一支高素质教师队伍,是实施科教兴国和人才强国战略的需要,也是学校一流学科建设发展和高质量人才培养的需要。

高校教师队伍建设的两大抓手是引进和培养。新进教师在进校前已有大量的知识储备,但对学校的发展规划了解得不够深入,在教学、科研、社会服务等实践能力方面还存在很多不足。因此,对新进教职工开展为期3~6个月的岗前培训,有利于教师更快地融入学校环境,稳定教师队伍,提升教师的综合能力和师德水平,建设新时代高素质教师队伍。

## 1 高校教师岗前培训存在的问题

### 1.1 缺乏个性化培训,培训效果不明显

自2016至2020年,被调研高校(以下简称该校)的新进教职工人数共569人,其中专任教师306人,行政、教辅、工勤人员263人(见图1)。其中:具有博士学位的高层次人才261人,具有硕士学位的人才245人,其他人才63人;近三年具有高级职称的新进教职工44人,具有中级职称的新进教职工223人,具有其他职称的新进教职工302人;45岁及以上的新进教职工50人,35~45岁的新进教职工196人,35岁及以下的新进教职工323人。新进教职工在岗位类别、学历、职称、年龄、学缘结构等方面各有差异,而目前岗前培训

的课程缺乏针对不同岗位、学历、职称、年龄、学缘的个性化培训内容和形式<sup>[1]</sup>,培训效果往往和预期有一定的差距。

### 1.2 培训时间长

以往该校岗前培训涉及的内容包括:一是校情校规。了解校情校规以及该校的顶层设计与发展战略,以保证新进教师上岗后能更好地履行岗位职责。二是师德师风。坚持正确的教育理念,了解教师的职业特点,树立正确的教师职业道德观念,争做良好师德师风的践行者,争当“四有”好老师。三是教学能力提升。通过让新进教职工掌握教育教学理论及技能,提高其教学水平。四是科研能力提升。通过课题申报辅导、经验分享等方式引导教师积极将理论知识转化为科研成果,把论文写在祖国大地上。该校岗前培训涉及的内容较多、范围较广,持续的时间长达5~6个月。因培训时间过长导致教职工培训期间后劲不足,培训缺勤现象屡见不鲜。

### 1.3 培训形式和考核方式不灵活

目前高校教师岗前培训以集中讲授和讲座形式为主,多以考勤和课堂记录作为考核指标。这种集中的教授模式和传统的考核方式缺乏灵活性,使得培训理论性过强、实践性不足,理论和实践脱节的现象时有发生。同时,集中讲授的培训形式往往导致培训课程和教师的教学科研工作、家庭生活相冲突,从而出现培训过程缺勤和中途离场的现象。新进教师大多学历层次较高,传统的培训形式和考核方式已经不能满足其培训需求,从而导致新进教师参与培训的积极性不足,在培训期间容易出现倦怠情绪,培训效果不理想。

## 2 高校教师岗前培训存在问题的解决对策

### 2.1 优化培训激励机制

为了更好地调动教师培训的积极性,需要对教师的培训出勤情况、培训表现和结业成果等进行全过程的综合性评价。只有达到条件,才能向新进教师颁发结业证书。同时根据考核结果统计继续教育学时,将其作为职称评审的材料。向培训期间表现优秀者颁发荣誉证书,在下一届新进教职工培训开班仪式上邀请其进行经验交流,并在职称评审和聘任等方面对其予以优先考虑,提高教师参与岗前培训的原动力<sup>[2]</sup>。

### 2.2 分类培训

按照不同岗位的不同要求,对新进教师实施分层、分类、分岗、多渠道、多层次的全员培训计划。按照学历、职称、年龄、学缘结构的不同,对专任教师的岗前培训计划实行必修和选修相结合、公共模块和专业知识相结合,打造一支思想政治素质过硬、专业水平高超、业务能力精湛的新时代教师队伍<sup>[3]</sup>。结合岗位要求,对行政人员开设共性化和个性化培训相结合的业务知识学习专题讲座。邀请专业培训机构对新进教职工进行专业培训,选派新进教职工赴省内外兄弟院校进行学习交流。强化服务人员的服务意识、竞争意识,着力提高其综合素质、专业技能和管理能力,建设一支服务意识强、服务水平高、适应学校发展要求的服务型人才队伍。以该校获批的国家级继续教育基地和省级继续教育基地为依托,对新进教职工提供专业化的经济管理人才培训服务,全力打造贵州岗前培训特色平台,构建服务全

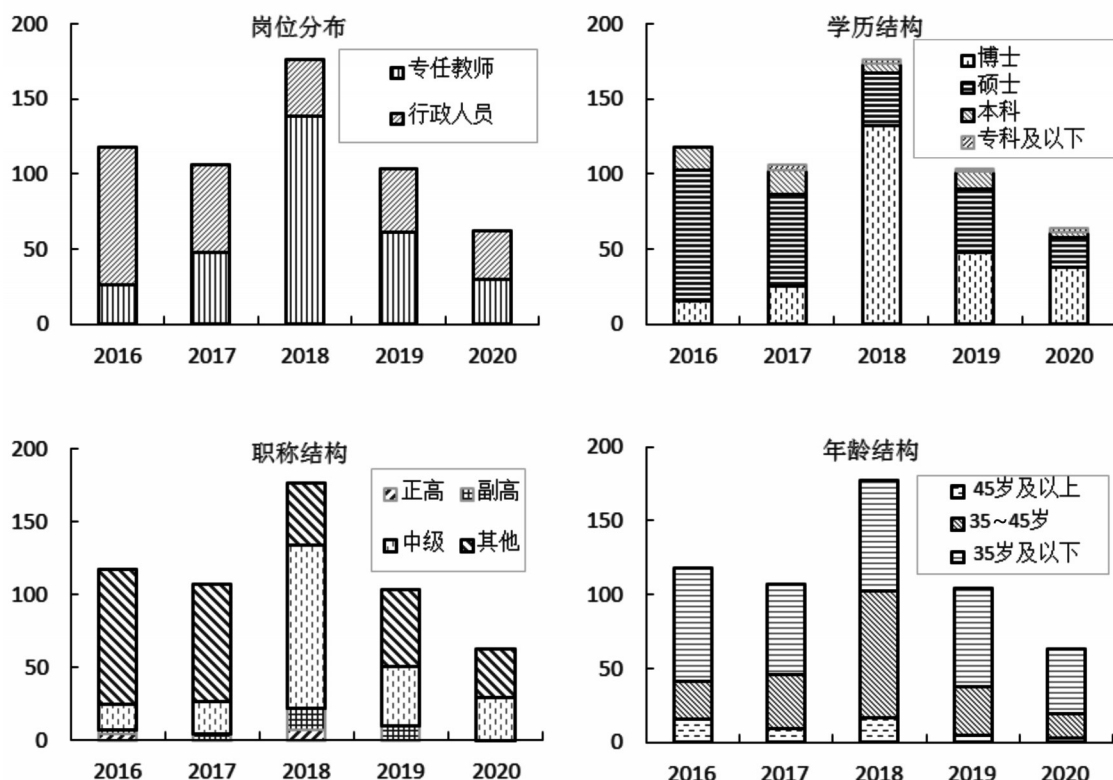


图1 2016—2020年(近5年)新进教职工基本情况表

民的终身学习体系。

### 2.3 丰富培训内容

一是加强教师岗前培训中的思想政治教育,将思想政治教育贯穿师德师风建设、意识形态工作、立德树人工作的始终,提升教师的思想政治素质。引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观,推进“四个意识”“四个自信”“两个维护”深入教师头脑,增强教师的政治认同、家国情怀和社会责任感<sup>[4]</sup>。只有不断加强教师职业生涯发展中的思想政治教育,才能实现思想政治教育和知识体系教育的有机统一,才能在专业课堂中培养出有理想、有信念、有责任、有担当的学生,实现立德树人的根本任务。

二是加强师德师风教育,强化教师的职业理想。把师德师风教育和教师职业道德教育作为教师岗前培训的重要内容,通过开展师德师风建设研讨会、师德师风专题讲座、劳模上讲堂等活动,广泛宣传具备良好师德师风的先进典型,定期评选教书育人楷模、优秀教师、优秀党员、优秀党务工作者、“四有”好老师、优秀导师等,形成师德师风建设的激励机制和示范效应,激励教师爱岗敬业,增强教师教书育人的责任担当,强化教师的理想信念教育,把职业道德教育作为教师培训的重要内容,激发教师树立崇高的职业理想<sup>[5]</sup>。加强教师的职业行为规范,使教师成为“学高为师,身正为范”的践行者,促进教师形成崇尚精品、严谨治学、注重诚信、讲求责任的学术品格和优良作风。

三是加强对教师的信息技术应用能力培训。目前该校教师对信息技术的应用与课堂结合的效果不明显,主要体现在教师对信息技术的应用能力、管理能力和创新能力等方面。岗前培训可以增加对教师使用希沃白板、多媒体、雨课堂、大数据技术等方面的培训,促进教师掌握多媒体技术在教学过程中的应用<sup>[6]</sup>。教师除了逐步提高信息技术应用能力外,还要不断加强信息技术的开发力度,提升信息技术与课程的整合程度。信息技术和课程的整合,改变了传统的教学结构,形成了一种新型的人才培养方式。教师利用信息技术为学生提供自主学习、合作探索、资源共享等学习环节,能够突出教学重难点,加强学生对教学内容的理解,激发学生的学习兴趣,使学生的创新思维和实践能力在整合的过程中得到有效的锻炼,提高教师的知识输出能力。

四是通过岗前实践活动引导教师服务社会。继续加强与台江县开展乡村振兴帮扶活动,拓展与榕江县等脱贫地区的全面合作。鼓励教师通过参加实地调研、学习交流、挂职锻炼等方式,深入了解我省的基本情况,进而根据地域特色将理论知识转化为科研成果,引导教师把论文写在祖国大地上,为解决脱贫攻坚、乡村振兴、绿色发展、实体经济等国家、区域重大问题贡献力量,不断打造“富民兴黔”的社会品牌。通过实践活动引导广大教师把服务国家、区域发展作为主要目标,找准社会服务的着力点,依托学校作为财经院校的优势,不断打造具有学校特色的社会服务品牌。

### 2.4 创新培训形式和考核方式

高校教师岗前培训可以利用“互联网+”应用技术,实现线上和线下相结合、理论和实践相结合<sup>[7]</sup>。通过学习通等网

络平台,建设教师岗前培训课程资源库,面向全校所有新进教师免费开放,便于新进教师在空闲时间有针对性地进行学习和交流。在教学能力提升方面,可以加入集中备课、集中模拟授课、教授点评的形式。在科研能力提升方面,除了聘请专家在科研选题、课题撰写、论文写作、专利申请、奖励与成果申报、科技成果转化与推广等方面对教师进行系统培训外,也可以通过举办学术沙龙、工作坊等方式引导教师思维的碰撞,拓宽教师的视野,促进教师更全面、更辩证、更深刻地思考问题,培养和提升教师的科研能力。同时,须建立导师制度,为每一位新进教师配备一名具有高级职称或丰富教学科研经验的导师,进行一对一的指导<sup>[8]</sup>。在培训期间或培训结束后开展教学辩论赛、教学技巧比武和教学岗位练兵等活动,以比促练、以练促用,形成比学赶超的良好氛围,激发新进教师钻业务、练技能、强服务的积极性和主动性,增强教师的参与性和获得感。

### 3 结语

新时代高校教师岗前培训存在的问题是多方面的,需要根据新时代高校教师的需求优化培训制度,从培训计划的灵活设计、培训内容的丰富多样,到培训形式和考核方式的改进创新,努力满足不同教师的个性化需求,全面提升培训效果。

### 参考文献

- [1] 朱园飞. 新时代高校新教师岗前培训的问题及对策:以上海市属高校新教师岗前培训为例[J]. 当代继续教育, 2019(5): 19-25.
- [2] 任明明. 民办高校教师培训的问题与对策研究:以某高校为例[J]. 人力资源开发, 2018(19): 25-26.
- [3] 杨艺. 我国高校青年教师岗前培训的发展与完善:基于A、B大学的实证研究[D]. 北京:北京化工大学, 2018: 39-42.
- [4] 魏震, 陈翠忠, 李俊峰, 等. 西北地区高校教师入职培训存在问题分析及对策[J]. 教育教学论坛, 2020(4): 37-38.
- [5] 田梅. 高校青年教师培训的问题分析及对策研究[J]. 中国多媒体与网络教学学报(上旬刊), 2018(11): 79-80.
- [6] 郭志军. 高校教师信息技术培训中存在的问题与对策研究[J]. 文化创新比较研究, 2020(16): 67-69.
- [7] 许凌博. 新形势下高校青年教师培训存在的问题及对策[J]. 传播力研究, 2018, 2(34): 185.
- [8] 谢明荣, 管丽. 中美高校教师培训内容比较研究[J]. 成人教育, 2013(10): 36.

编辑 张效瑞