

高校教师岗前培训的发展与完善策略探讨

杨平

(西安思源学院马克思主义学院 陕西 西安 710032)

【摘要】教师是学校新鲜血液的来源,岗前培训能够帮助教师更快适应工作内容,达到新时代对教师的基本要求。本文主要对高校教师岗前培训问题展开研究,对培训工作的完善加以探讨,以不断提升岗前培训质量,为高校教师个人发展保驾护航。

【关键词】高校教师;岗前培训;发展;完善

前言

高校教师的岗前培训工作至关重要,是教师转变身份尽快适应工作的前提,帮助教师尽快了解工作内容,与新环境相融合。因此,应当对岗前培训内容、方式、手段等多方面进行深入探讨,以不断提升培训质量,强化培训手段,弥补当前培训工作中存在的不足。

1 岗前培训的重要意义

岗前培训是教师进入工作地点后必然经历的阶段,助力其在日后工作中更加顺心、顺利,培训内容越科学,越系统,教师的专业水平也将越高。而当前高校所开展的岗前培训工作中,能够促进教师快速融入工作中,帮助高校教师队伍整体素质的进一步提升。可见,高校教师岗前培训工作是国家科教兴才的基本要求,也是高校建设一流、高素质专业队伍的有效途径^[1]。

2 岗前培训特点

2.1 集中性

我国高校教师岗前培训工作体现出集中性,其中主要包含时间集中与地点集中两方面特点。如很多高校利用假期时间,将教师集中在本校展开培训,以共同学习的形式展现出来。在具体培训中,时间、内容均细化到章节、学时,教师所培训的内容具有普遍性。而培训方式以讲授为主,实践、讨论等形式相对较少。由此显现出集中性特点。

2.2 全体性与自主性

我国对岗前教师培训的要求是全体对象,包括第一次从事高等教育的新入职教师,以及对学校新补充的非初次从事教育教学工作的教师。原则上,对上述两类教师的岗前培训工作采取自愿性,即教师可根据自身意愿自主选择是否参加岗前培训工作,也可根据高校实际情况选择是否对教师进行培训。故可以看出我国教师岗前培训工作中体现出全体性与自主性。

2.3 内容选择性

当前,高校教师岗前培训的主要内容包含国家规定的教学内容,以及不同类型学校、不同专业教师自身情况进行规划。如理工科类型的高校会在培训中增加学校量化科研分析方法。也存在部分高校根据教师实际情况进行语言艺术培训、交际能力培训。因此,教师岗前培训工作内容具有选择性特点。

2.4 管理模式

高校岗前培训工作自上而下,上到中央一级,下至各省市的教师培训相关机构,再至高校人事部门。在培训工作开展过程中,各省级教育行政部门要做好年度培训计划,而高校人事部门则根据省级相关要求,结合高校自身实际情况设计本校的岗前培训工作。因此,当前岗前教师培训工作呈现出自上而下的管理模式特点。而在这种模式下,培训工作的基本理念为管理,即以完成上级任务为主,而非真正考虑到

教师自身需求,以及学校实际情况。于受训对象而言,也存在受管制的特点,并未能尊重教师主观意识与特点,甚至会出现“面子工程”的情况,严重影响高校培训工作的质量^[2]。

3 岗前培训的发展与完善

3.1 完善培训理念

高校教师岗前培训工作需要树立先进的理念,全员上下均应当秉持先进理念开展工作,以管理为核心,以服务为方向,走好教师岗前培训工作的第一步。

3.1.1 以教师为中心

教师岗前培训工作应强化以人为本理念,增设相应的管理系统与制度,强化对教师的激励。运用需求动机意识,在培训工作中针对教师不同需求“对症下药”,纠正教师职业意识,包括工作观念、工作态度、人际交往、沟通方式等。

3.1.2 树立服务理念

以往培训工作多坚持管理理念,表现在上下级的控制关系,要求高标准统一化管理,存在强制性色彩。且培训内容相对单一且固定,时间统一不灵活。而服务理念下的培训工作更强调教师自主性,培训方式多坚持自由化、多元化的开放型。高校教师岗前培训工作应当适当改变以往培训理念,坚持以服务为主,培训目的是帮助教师进行职业生涯规划,提供自主选择性,所接受的培训内容可根据自己需求自行选择。这样,才能够激发教师参加培训的积极性与热情,提升培训效果与质量。

3.1.3 实用性理念

教师岗前培训应当以学校实际情况为方向,包括校园文化、发展方向、教学内容以及宏观条件等,以此为基础对教师进行一系列的,有针对性的培训工作。改变以往培训普遍性特点,教学因人而异,培训也应当因材施教。同时,培训内容要有一定实用性,与教师专业相符,并形成互动。一方面,培训组织者要对培训内容合理设置,坚持实用性原则进行安排。不仅要包含教育部门对培训工作要求的基础内容,也应当增加教学技巧等理念内容,以及实践相关安排。将理论与实践相结合,充分体现出培训的实用性。最重要的是,要避免“走过场”的情况,正确看待培训工作,使得培训工作贯彻落实^[3]。

3.2 完善培训机制

教师岗前培训的发展应当依靠完全的管理机制进行下去,完善相关信息管理机制、考核机制、需求机制等,利用人力资源培训理论与教师岗前培训相结合,找到全新的发展升级路线。

3.2.1 按岗位需求培训

建立一套完善的培训体系,要充分体现出教师特定职务、角色能力、专业技能、专业态度以及专业知识等层面。其中包含沟通交际、语言表达、专业技能、科研教学、方案撰写、方案优化等多方面因素。确定标准是完善培训机制的第一步,

要根据高校教师胜任的基本标准展开培训工作。尤其在语言表达与沟通交际培训方面应当进一步提升。岗前培训机制的完善是一项长期工程,需要在准确把握教师基本情况的前提下分析教师行为特征,了解教师教学水平与当前基本标准之间的差距,从而有针对性的展开培训工作,完善培训机制。

3.2.2 完善信息管理机制

在信息时代,资源已经成为教师培训工作的核心所在,将信息资源融入培训工作中,有助于实现教师培训工作信息的及时沟通与交流,全面了解教师培训质量,提高评估效果。其中,提高信息法律保障制度是关键,避免数据库被攻击而造成的信息泄露、恶意传播、人肉搜索等事件,为高校教师岗前培训工作的信息管理板块提供可靠保障。其次,不断更新岗前培训的相关信息,定期对教师展开调研工作,更新教师个人信息,以保证岗前培训内容具有实效性。

3.2.3 完善绩效考核

当前高校对教师岗前培训工作的评估更关注结果,却忽视了对过程的分析与重视。且考核评估方式较为单一,结果运用能力较弱,很容易造成评估结果不合理,岗前培训积极性被打消等局面。绩效考核工作应当更重视过程,只有培训过程质量得到保障,才能够确保结果的可靠性。基于此,可适当增加学习迁移理论,确定影响结果的相关因素,包括个人目标、任务内容、结果以及奖励等方面。其次,根据教师岗前培训的结果加以运用,并为其日后工作提供方向。

教师岗前培训评估结果不应当从单一指标入手,而是应当从各个因素出发,综合客观的培训环境与内容,多角度展开评价工作。

3.3 综合分析培训要素

完善高校教师岗前培训工作要从宏观角度出发,落实到微观工作之上,不仅要理念角度重新审视培训工作,更要综合分析培训流程中涉及到的基本要素,在当前已经明确规定的培训内容、时间、模式等要素基础上,增设自主选择空间,解决培训过程中存在的死板、固定等问题,以不断完善培训工作,促进培训的进一步发展。

3.3.1 改善培训内容

岗前培训实施过程至关重要,也是教师的直观感受。当前教师培训内容主要依据教育部提出的相关要求,并在法律允许的范围内进行适当修改,以满足高校自身对教学技巧、教学能力等方面的需求。但于教师自身的发展还远远不够,应当从培训内容入手进一步改进与完善。

构建更为完善的岗前培训内容。要坚持与时俱进的基本原则,针对时代的发展,学生的变化对培训内容加以更新与改进,推陈出新,融入更为先进的教师教育理论与法律规范。增加信息技术含量以满足当前信息时代的要求。保证培训内容与时代同步,与学校发展方向一致,与教师基本需求相符。其次,要不断丰富培训的内容,坚持多元化、多样化培训原则。要根据教师自身专业、学习经历、工作经验等多方面因素设计培训内容,满足教师不同学习需求。因人而异,充分发挥培训内容对教师的促进作用,确保真正于教师当前水平基础上实现自身专业素质的提升。若所有培训内容均相同,不关注教师当前的能力水平,则难以发挥出培训的实际效果,也无法真正对教师起到帮助作用。最后,培训内容应当贴近教师实际工作,涵盖心理学、道德修养、法律法规,以及优秀教学案例分析,对问题的分析与探讨。要做到理论与实践相结合,为教师实际工作中遇到的问题提供参考依据,切实提升其实践能力。

构建培训路径。利用KSAO模型作为培训路径的依据,将知识、技能、能力以及其他方面对培训内容进行分析,将大数据与信息技术融入其中,设计出与教师实际情况相符合的,有针对性的培训内容。在设计过程中,要综合考虑到教师的学科背景、受教育水平、自身需求等相关方面;深入调研教师对专业、法律、理论以及教育学等相关专业知识的需求。在此基础上,综合个人情况、需求、特征等方面,对教师多媒体技术、计算机操作技能等方面展开培训。

3.3.2 自由选择培训内容

常见的培训方式包含案例分析、讲授、网络培训等。当前高校岗前培训多以讲授方式为主,配合专题讲座与少量的实践操作,由于岗前培训对象的专业、自身基础条件等方面的不同,统一形式下讲授培训模式中存在很多弊端,不利于教师自身能力的发展,与其所对应的专业存在脱节现象。在人力资源培训模式相关理论的发展下,很多成果均能够运用到当前教师岗前培训工作中。而积分模式的运用效果最为突出。首先,以教师所在岗位为基础进行培训,为每一位教师提供自由选择机会,根据自身实际需求选择组合培训模式。如为以教学为主的教师与以教研为主的教师提供不同培训模式,为以教学科研为主的教师与以行政辅导的教师提供不同的选择。或将同一工作内容的教师集中起来,根据其自身实际需求,或根据考核结果帮助其选择符合其当前基本情况的组合培训模式。最后,根据教师的培训时长、参训成果、绩效考核分数等多种因素获得专业的评估结果,按照结果选择适合自己的终身培训模式。

3.3.3 促进培训灵活化

互联网为各行各业提供了便捷的条件,而教师岗前培训也应充分利用互联网的优势,实现培训更加灵活,打破时间与空间的束缚。增设微视频、慕课、抖音等多种培训模式,为教师提供灵活的学习空间。

在互联网时代,教师岗前培训的时间与地点均应当有所改变,提升教师培训自主意识。让教师充分利用碎片化时间,利用移动终端主动选择符合自身需求的培训内容。逐渐改变原本被动培训局面,提升教师自主培训观念,主动参与到知识、素养、技能方面的提升培训中。

结论

综上所述,高校教师岗前培训工作要在原有基础上进一步发展与创新,其中包括培训内容与形式的创新与改编,要充分尊重教师自身的基本情况,包括受教育水平、专业、岗位等相关因素。在服务理念、以人为本等理念基础上,进一步完善岗前培训管理机制,为教师提供更多元化、多样化的培训内容,由教师按照自身实际情况进行选择。改变培训模式,在互联网基础上实现培训质量的提升。

参考文献:

[1] 陈萍. 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[J]. 科教文汇(上旬刊), 2021(09): 14-16.

[2] 朱茜. 融媒体视域下高校教师岗前培训需求探析[J]. 新闻研究导刊, 2021, 12(02): 245-247.

[3] 杨红娟. 教师专业成长与高校教师岗前培训新体系构建策略探讨[J]. 长江丛刊, 2020(09): 89+91.

作者简介:

姓名: 杨平, 性别: 男, 民族: 汉, 出生年月: 1982年7月, 籍贯: 河南省新乡市, 毕业院校: 西北农林科技大学, 学历: 研究生, 职称: 讲师, 研究方向: 思政。