

高校新进教师入职培训问题分析及策略

谢全亮¹, 李 锦¹, 张彦兵², 李 榕¹, 谢双全¹, 王 斐¹, 李鸿彬^{1*}

¹石河子大学生命科学学院, 新疆 石河子

²石河子大学动物科学学院, 新疆 石河子

Email: xiequanliang001@shzu.edu.cn, *lihbab@163.com

收稿日期: 2021年2月8日; 录用日期: 2021年3月3日; 发布日期: 2021年3月9日

摘 要

高校教师是高校发展的核心力量,是高校长远发展的重要载体,新进教师则是高校教育长远的新生力量和继代传承,对高校未来发展影响不可忽视。新进教师的岗前教育培训与高校未来发展受到我国以及世界各国高校的关注与重视。而高校入职培训因存在课程形式单一,部分内容浅显、针对性较弱、新教师培训积极性不高以及教师角色转换缓慢等问题,是新进教师培训效果不佳最重要因素。针对这一问题,本文从培训课程内容设计与新教师的角度逐一分析问题的原因,并提出几点建议,为提高高校新教师入职培训的质量,促进高校师资队伍的创新与发展提供思路。

关键词

新进教师, 入职培训, 角色转换

Analysis and Strategies of the Problems in the Induction Training of New Teachers in Universities

Quanliang Xie¹, Jin Li¹, Yanbing Zhang², Rong Li¹, Shuangquan Xie¹, Fei Wang¹, Hongbin Li^{1*}

¹College of Life Science, Shihezi University, Shihezi Xinjiang

²College of Animal Science and Technology, Shihezi University, Shihezi Xinjiang

Email: xiequanliang001@shzu.edu.cn, *lihbab@163.com

Received: Feb. 8th, 2021; accepted: Mar. 3rd, 2021; published: Mar. 9th, 2021

*通讯作者。

文章引用: 谢全亮, 李锦, 张彦兵, 李榕, 谢双全, 王斐, 李鸿彬. 高校新进教师入职培训问题分析及策略[J]. 教育进展, 2021, 11(2): 349-353. DOI: 10.12677/ae.2021.112056

Abstract

University teachers are the core force of university development, and it's an important carrier for the long-term development of colleges and universities. New teachers are the long-term new force and inheritance of college education. The impact on the future development of universities cannot be ignored. The induction training of new teachers and the future development of universities have attracted the attention and attention of universities in my country and all over the world. However, due to the situation of the epidemic situation in colleges and universities' induction training, there are problems such as a single course format; some of the content is simple, weakly targeted, low enthusiasm for new teacher training, and the slow transition of teacher roles have the most important factor for the poor effectiveness of new teacher training. In response to this problem, this article analyzes the causes of the problems one by one from the perspective of the content design of training courses and new teachers, and puts forward several suggestions. It provides ideas for improving the quality of induction training for new teachers in universities and promoting the innovation and development of university teachers.

Keywords

New Teachers, Induction Training, Role Transition

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在人才竞争日益激烈的当下，高校新进教师人才的培养是快速提高高校教育实力水平的关键因素，而国内外高校入职培训的开展，是新进教师能够快速适应工作环境和角色转换重要阶段。1972年英国教育学家詹姆斯·波特(James Porter)发表了著名的《詹姆士报告》中提出“教师教育三段论”，其中入职教育将引入教师教育系统[1]，随后我国的各大高校新进教师入职培训成为教师教育的重要环节。当前，发达国家已经有多样化的方式进行培训，常用的方法有名师讲座，讲授法、小型讨论会、互动小组教学、教学模拟课堂等方式[2]。我国新进教师入职培训，是根据教育部制定的相关要求政策开展[3]，但因培训方式方法单一的影响，培训方式主要是教师主导型授课，在线讲座形式、培训方式较为单一，通过反馈显示认为培训后“效果很好”只占少数新进教师[4]。

2. 问题分析

(一) 培训内容和形式单一，培训重视不够

因新进教师入职培训存在培训形式单一是问题之一。新进教师培训时，高校培训方式一般是讲座讲授的方式，缺乏交流互动，国际国内的前沿教学理念缺乏是主要原因。随着多种模式下的新教学方式不断改进和发展，例如：微课、雨课堂、喜鹊、腾讯课堂以及钉钉网课等，已成为现代高校教师教学发展新趋势，但在新进教师培训中因集中培训时只涉及2~3种网课授课技能。而在人才竞争日益激烈的当下，类似网课这类新式教学理念与方法，高校给予新进教师培训的投入明显不足，主要体现在缺乏与各大高校之间最新教学技能的互动，教师对培训中新观念缺少实践演练，以及高校对新进教师培训重视度不够

所致。这个问题在新进教师入职培训反馈意见中明显体现出来，课程中新方法和新理念的展现仅依靠理论讲授，而在实操方面涉及内容较少，相比部分高校新进教师培训时的扫码签到、签字签到、培训效果的反馈以及手机答题等方式仍然不能体现出培训是否达到要求。

(二) 新进教师入职培训时的管理不到位

新进教师在培训上的投入度不足，在培训过程中的管理不到位是影响高校新进教师培训成效的关键因素之一，而没有建立新进教师有效的培训教学管理机制，仅凭签到打卡管理新进教师培训，远远达不到培训目的。不仅不能挖掘新进教师的教学潜能，同时也无法调动新老教师之间的积极性，也不能提高新老教师在培训教学和学习的投入度。新进教师的整体专业化水平无法提升，新进教师角色转换、自我认知和定位不够准确。在心理上的归属感缺失与事业走向迷茫是高校高层次人才流失最重要因素[5][6]。这对于各高校如何迅速建成一支专业化、高素质和优秀的青年教师队伍有着重要影响。

(三) 培训课程设计安排不合理

主要体现在两个方面：1) 培训课程安排时间需调整。大多高校对新进教师入职培训工作不够重视，培训开展形式化较为严重，究其主要原因是培训课程计划时间安排不合理。大多以集中时间进行培训的方式，涵盖内容多，时间却短，部分培训内容难以使新进教师感到满意。如高校教师学习中涉及的“心理学”、“教育学”以及“教学技能”等主要课程，大多采用短时间集训授课方法，学时集中，课时量少，大多新进教师感觉学习压力大，获取和掌握培训内容不够全面，另一方面，授课教师也会因集中授课的压力，课堂内容涉及不够完善，课堂反馈效果较差。新进教师会对培训有一种误导观念，认为这种授课方式就是高校主要的授课方式，想培养出多样化教学方式的理念逐渐淡化。2) 各阶段考核不合理。培训形式伴有功利化，致使培训考核方式不合理。新进教师培训后的成果以试卷考试的形式，使得新进教师角色转变误导，新进教师认为试卷考试和获得证书是培训的唯一目的，也是对培训学习有着极大的危害性，同时暗存败坏学习风气的隐患，而未来会影响所教授的学生。3) 培训内容中师德师风涉及较浅显，不能将教师行业神圣职责刻进新进教师内心，新进教师在提高自身素质方面缺乏足够认知。师德师风是一个高校名誉与形象，而新进师德师风培训需求是建立良好师德师风最重要的内容。

3. 解决策略

(一) 培训方式多样化

许多高校在新进教师投入精力和资金相对匮乏，而“教”与“学”的问题是新进教师在教学与课程中的一个根本问题。可以收集新进教师的培训建议，针对性培训。培训要循序渐进的展开，例如：通过新进教师们之间“破冰之旅”新颖的小游戏互动，较短时间内熟知彼此，增强凝聚力，提升自信，然后再进行培训内容。而在培训过程中，要结合高校自身特点，将优势资源充分利用在新进教师培训中，因此新进教师的培训应该集中各高校的优势资源开展，同时与各高校的优秀教师对新教学方法与新理念思维培养工作相结合。随着科学技术不断进步，以多媒体和实操教学并重的教学方式迅速充盈教学过程中，可根据教学特色新建适合混合式教学课堂，替代传统授课方式作为新进教师入职培训基地。利用新进教师的主动性、积极性、参与性和创新思维能力强等优势，使新进教师入职培训新理念和新方法提升的重要手段。

(二) 依据专业和岗位特点新进教师需要“因材施教”

高校新进教师因所涉及的专业和岗位不同，在培训时可根据专业和岗位采用“因材施教”小组培训，逐步引导的授课方式。由于新进教师的教育环境和本身的实践以及年龄特征，存在着个体差异，所以要准确施教，这不仅能够提高自身的教学质量，又能在实践中较为快速的获得适合自己的教学方式。在新进教师正式进入教学过程中也能够对不同学生进行“因材施教”。在教学岗，教学与科研并重岗以及科研岗的新进教师根据高校发展方向因材施教。

(三) 依据高校特色培训和考核方式优化

为避免“未训即岗”的不利影响，各高校培训一般为1~3年，大多为集中学习。可将培训按照高校特色进行，例如从校史校情、名师成长历程、师德师风素养、人事与岗位明细、科研管理与政策、本校办学特色、培养人才与当地企业特色产学研结合实际，产学研结合的科技成果等，激发新进教师们对于高校办学特色与个人发展相适应，使其丰富岗前培训的特色，同时与“心理学”和“教育学”内容相结合，使新进教师更加能够理解与实践的课程。还可以优化培训考核方式，例如：开展小组讨论，组内辩论，公开试讲，小型比赛以及对比课堂突发状况等活动。将平时表现体现在最终成绩的一部分，这种培训思路更为有效。

(四) 培训后要应用于教学实践

通过对新进教师岗前培训的内容，设计阶段性的教学实践，主要以新进教师对高校教师的理念、目的和内容做了详细的剖析，从培训内容、方式、课程、师资构成和培训效果考核方式方面综合其对新进教师培训的成效，并从新进教师培训后的反馈以及具体教学实践中体现出来。例如模拟课堂，由国家级优秀教师指导，优秀青年教师现场演练教学技巧，新进教师模仿或再现等，新教师之间的慕课演练入手，并在此过程中提出在教学技能方面可以深入改进的一些措施。这对高校新进教师快速转换角色，自身特点和未来发展具有重要的影响。

(五) 加强师德师风培养，提高自身素质

新时代高校新进教师培训内容中，师德师风教育是不可或缺的部分，当前师德师风问题也成为各高校一个不容忽视的问题，多数师德师风问题其根本原因是没有兼顾新进师德培训的需求。高校应该对师德修养和综合素质的提升着重投入，在新进教师管理制度和考核方面都要有所体现。师德师风教育不仅仅是新进教师岗前培训时的必修课，也是在职教师定期培训教育的重要课程。要着重强调“育人”的重要性，可以邀请优秀高校教师，名师交流会等学习先进典范，定期前来开展针对性的培训和模范，增强职业素养和认同感，严肃要求教师自身素质的培养，进而引发新进教师以及广大高校教师对师德师风的重视。

4. 结语

高等院校是全面服务区域经济和社会发展，强化教育教学实践，既是高校的职责使命，也是高校学术发展的源头活水。加强对新进教师人员的培训，要与高校未来发展深度融合，遏制高层次人才流失可行的手段，将新进教师培训内容融洽的点面结合，举全校之力服务社会发展各项事业紧紧相融。创新的培训方式，从理论向实践转变，激发新进教职工自觉参与的兴趣和角色转变，在丰富的培训中对教育事业的真正认识和自我认知、增强自我认同感，更有利于缓解高校高层次人才流失。在未来教育事业竞争中不失机遇，这样新进教师培训的质量和效果才能得到切实地发挥作用，值得让各大高校以及广大社会有所关注和重视。

基金项目

石河子大学课程教学改革项目，分子生物学课程教学改革与实践(2013JG-05)；石河子大学高层次人才科研启动项目(RCZK202046)。

参考文献

- [1] Tang, Y.L. (2008) Comparing the New Teacher Induction of American College with China. *Continue Education Research*, **33**, 83-84.
- [2] Yu, Q.J. and Lin, P.D. (2010) Discussion of the Mechanism of Induction of the New Teachers of University. *Studies of the Chinese University Teachers*, **1**, 31-35.

- [3] 赵惠君, 曾健. 高校教师入职培训必要性探析[J]. 高等教育研究学报, 2012, 35(2): 41-45.
- [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] Jiang, N. and Xu, M. (2002) An Important Way for Teacher Professional Development. *Education Science*, **18**, 54-58.
- [6] Cuthrie, J.W. (2003) *Encyclopedia of Education*. Macmillan Reference USA, New York.