

# Thinking of University Teachers' Pre-Job Training Based on the Perspective of Career Planning

Na Wang

Personnel, Huazhong Agricultural University, Wuhan  
Email: 17261851@qq.com

Received: Sep. 19<sup>th</sup>, 2012; revised: Sep. 27<sup>th</sup>, 2012; accepted: Oct. 6<sup>th</sup>, 2012

**Abstract:** The young teachers are the backup power for sustainable development of university. Strengthen the pre-job training of young teachers is playing a vitally important role on the development of both teachers' individual and school. This article is written for exploring the significance and measures of high school young teachers' pre-job training, which based on the perspective of career planning.

**Keywords:** Young Teachers; Career Planning; Pre-Job Training

## 基于职业生涯规划视野下高校教师岗前培训思考

王 娜

华中农业大学人事处, 武汉  
Email: 17261851@qq.com

收稿日期: 2012年9月19日; 修回日期: 2012年9月27日; 录用日期: 2012年10月6日

**摘 要:** 青年教师是高校持续发展的后备力量。加强对青年教师的岗前培训, 对教师个人与学校的发展都有着极其重要的作用。本文是从职业生涯规划的视角探讨高校青年教师岗前培训的意义与措施。

**关键词:** 青年教师; 职业生涯规划; 岗前培训

### 1. 引言

高校的竞争究其实质是师资水平的竞争。搞好教师队伍建设是办好高校的根本, 是高校工作的主题。针对新入职的高校教师这一特定群体, 高校把教师职业生涯管理提到战略高度, 开展基于职业生涯规划视野的岗前培训工作, 帮助青年教师尽快适应教师角色和实现教师职业的可持续发展, 是高校进行师资管理工作的前提, 是合理处理青年教师个人职业发展和高校纵深发展关系的基础。

### 2. 职业生涯规划对高校初任教师的意义

教师职业生涯规划, 指学校根据教师的个体情况和所处环境, 结合教师和学校发展的双重需要, 对决

定教师职业生涯的因素进行分析, 进而确定其事业发展目标, 并设计相应的行动计划的活动的过程<sup>[1]</sup>。合理的高校教师职业生涯规划对高校初任教师的个人发展和学校持续发展有着重要意义。

1) 有助于教师明确发展方向。初任教师进入教师队伍的时间不长, 他们富有朝气、思想活跃、学习勤奋、工作热情高, 但是还未调整好从学生角色转变为教师角色的心态, 理想和现实环境也存在很大的心理落差, 希望能在工作能力方面获得成就感, 但是由于对自身认识的缺乏, 不了解自身的优势和劣势。通过有效的职业生涯规划可以使新教师认识到自身的个性特质和潜在的资源优势, 克服职业初期的盲目心理, 增强发展的目的性、计划性, 合理计划、分配时

间和精力，从而成功实现自我价值和奋斗目标，有效开展教学和科研等工作。

2) 有利于高校合理配置人力资源。高校初任教师是学校事业发展的生力军，学校针对这一特定人群制定职业生涯规划，能够及时了解中青年教师的性格特点、专业方向、理想目标等情况，从而根据教学、科研、管理等不同岗位需求，科学地规划他们的发展道路，有针对性地制定有力措施，为他们创造实现个人目标的良好工作环境和条件，为教师的成长和发展开辟更广阔的空间，做到人尽其才，合理配置人力资源。

### 3. 岗前培训在高校初任教师职业生涯规划中的作用

制定有针对性的培养和培训措施，是对高校教师开展职业生涯规划的最重要的举措。与高校教师职业发展需求相一致的积极的培训措施，能引导教师将个人的职业生涯与学校的发展目标相统一，帮助教师更新专业知识，增强专业决策能力，促进教师专业化成长，确立终身学习的理念，为高校教师实现职业生涯目标创造客观条件。我国高校初任教师在进入工作岗位的前一两年的指导和培训，有制度可循的主要形式是岗前培训。因此，从初任教师的阶段特点出发，在岗前培训中注入职业生涯理念，贯穿职业生涯规划理论的指导作用，合理利用组织提供的资源安排岗前培训内容，可以帮助初任教师初步具备专业方面的发展能力、适应学校的整体需要，从而为实现教师职业生涯的全面可持续发展奠定扎实的基础。岗前培训可以作为高校初任教师职业生涯的基础性培训，发挥以下作用：

1) 奠基作用。岗前培训是高校青年教师踏入社会的第一课，是职业生涯的起点，是教师工作、成长、发展的基础，是专业能力提升、职务晋升的开端。如何认识、理解高校教师这个职业，以何种心态开展教学和科研，如何给自己的职业目标定位，提高自己哪些专业能力和知识等等，都可以在岗前培训中注入职业生涯规划的相关理念，开展适合实现高校教师职业目标的岗前培训内容，为初任教师的职业生涯奠定牢固的思想基础和能力基础。

2) 促进作用。被选拔到高校从事教育工作的毕业生经过若干年的学习，加上严格的层层招聘筛选，都已初步具备了较高的专业知识水平、较好的科研素

质，较强的分析、思辨能力和良好的道德情操。但是这些只是成为一名合格高校教师的先决条件，并不能保证一定能够胜任教师岗位的工作，在专业理论与教学内容、教学方法与科研水平等方面与岗位要求还存在差距，职业理想与学校现实还有一段距离，岗前培训可以通过设置一些有针对性的培训内容帮助初任教师缩短这些差距，促进初任教师作为职业新人各方面的职业成熟度，加快个人能力与具体岗位的融合，职业理想与学校现实的对接，逐步成长为具有发展潜力的优秀教师。

3) 认同作用。岗前培训通过设置教育教学基本知识、教学技能、学校基本情况、发展历史、发展规划、人事政策、教学科研制度等内容，使初任教师提高自身能力，通过团队互动等沟通活动增强团队意识与合作精神，建立良好的人际关系，逐步提高学校的向心力和凝聚力，增强归属感和认同感，对学校及自身的发展前景树立信心，从而转变角色尽快适应工作环境，具备稳定心态去充分施展自己的能力和才华。

### 4. 基于职业生涯规划的高校教师岗前培训措施

基于职业生涯规划的高校教师岗前培训的总体目标是：帮助初任教师由高校毕业生的角色平稳过渡到高校教师角色，为职业生涯实现可持续性发展奠定坚实的基础。具体包括：使初任教师初步具备专业方面的发展能力、适应学校的新环境、锻炼新工作所需技能、接纳学校的价值观、增强初任教师对职业发展的积极性。基于职业生涯规划的高校教师岗前培训措施可以包括以下几方面：

1) 构建合理的岗前培训内容体系。初任教师需要系统的专业理论知识的学习、对学校社会环境的了解以及对教师职业的认识和规划。

①理论知识的学习。除了高等教育学、高等教育心理学、高等教育法规和高校教师职业道德四门教育理论外，还应开设教学方法论、课程论、创造学、课堂管理技巧专题讲座、计算机基础知识以及文学修养、辩证法等人文课，使新教师在教育理论、教学方法、发展意识、科学和人文的综合素质等多方面全面提高，以适应高校教育教学的新要求。还可以采取多种教学形式，如分组讨论教学法能让每一位教师都能畅所欲言，集思广益；观摩教学法能让教师对一堂观摩课的优劣进行评价；模拟练习法可以使大家都从中

受益。多样化的培训方式不仅能使新教师理解枯燥的理论知识，也能促进他们提高教学技能、改善教学方式。

②学校校本情况的介绍。岗前培训通过介绍学校概况、历史沿革、组织架构、现状与前景规划、相关职能部门的制度规定等校本情况，让初任教师了解自己所处的学校环境，根据学校的现实情况合理制定自身发展的职业生涯规划。

③教师职业的认识和规划。岗前培训中要设置教师职业规划课程，邀请职业规划师帮助初任教师树立职业生涯理念，协助教师明确自己的职业发展方向，作出自己的职业规划，促进教师学科专业发展。依据社会的发展对高校教师尤其是青年教师提出的要求，结合各高校提出的具体的师资队伍建设目标，根据教师各自的具体情况制定个人的发展目标和生涯规划。

2) 建立岗前培训“三位一体”组织管理体系。岗前培训在整个教师教育过程中发挥着承前启后的作用，涉及到多方面部门和人员。只有构建完善的教师岗前培训组织和管理体系，才能协调好所有参与部门和人员之间的关系，岗前培训功效也才能得以充分发挥。构建由地方高校教师培训机构、学校师资管理部门、和各院系之间相互协调、相互协作的“三位一体”的教师岗前培训组织和管理体系是非常必要的。

①地方高校教师培训机构需要对岗前培训的标准、内容、评价方式等作出总体规定，宏观管理所辖地区高校的岗前培训工作，全程参与监督，协调各相关机构的资源调配，建立一种全方位的合作伙伴关系，为初任教师的岗前培训提供一个承前启后的桥梁作用。

②学校师资管理部门对本校教师岗前培训负有领导与管理之责。负责本校的教师岗前培训方案，对方案的实施进行宏观管理和协调，对院系内计划实施的监督和检查，组织有关人员完成岗前培训的初任教师进行考核和评价。

③各院系负责辅导、考核本院系的初任教师的工作。院系成立初任教师岗前培训指导小组，还可以邀请教师职前培养机构、师范大学的有关学科专家以及教育行政部门的视导人员参加。院系内指导小组要严格遵守岗前培训的有关规定，加强对本院系内辅助工作的领导和管理，动员资深教师积极参与到对初任教师的帮助中来，定期组织本院系指导教师和初任教师

的交流、讨论、学习等活动，要经常性地组织教学演示、教学观摩和专题研讨活动等，在岗前培训临近结束时，组织对初任教师进行考核评价，并形成正式评价报告上报给学校师资管理部门进行备案。

3) 建立、搭建初任教师职业发展机构与平台。教师职业发展和素质提高的现状说明，教师职前培养不可能一次性提供一个优秀教师所需要的所有知识与技能，教师职业发展也不可能指望通过间断的、孤立的方式来完成，教师的发展应该是终生的、持续性的过程。必须通过一定的组织形式来有效的管理和激励。

①成立教师职业发展指导中心。在有条件的高校，应该设立专门的教师职业发展指导中心，成立专职工作小组，申请经费保障，制定相关工作制度，聘请职业规划师进行指导，组织相关课程培训，指导教师职业发展，进行相关职业发展考核，促进教师个人素质与学校学科建设健康发展。

②设立高校教师职业发展网络平台。通过学校建立的局域网或校园网为初任教师提供帮助及交流的平台。可以在相关网站上开辟教师入职计划专门网页，为初任教师提供前沿理论、活动安排及问题咨询等栏目为初任教师提供互相交流的平台。可以包括以下几个方面的内容：一是建立高校教师个人信息库，及时掌握发展动态；二是提供教师自由交流平台，开办如文化沙龙、读书协会、信息茶座之类，引导教师之间的信息交流；三是建立学术团队自由合作平台，鼓励不同学科、不同层次教师之间的科研合作与教学研究，引入良性竞争，设立教师教学与科研团队排行榜；四是学校定期发布初任教师关注的培训、奖励、晋升等信息的平台。

③定期开展教师研习活动。研习活动可以由当地或本校的教师教育研究机构、教师发展中心或本院系组织，利用课余时间举办。研习内容可以包括：教学疑难问题、教师生涯发展与规划、人际关系各方面的个案讨论；大学生心理问题、教学方法与评价，国内外学科或教育发展趋势等。这样的研习活动可以扩展初任教师的发展思维、加强同事交流，对初任教师的专业发展及社会化过程具有促进作用。

岗前培训制约着初任教师职业生涯的发展进程和水平，对教师自身潜能的挖掘、自我价值的实现、职业乐趣的体验产生重要影响。构建符合高等教育发

展要求的基于职业生涯规划视野的新型教师岗前培训体系，是高校自身发展的要求，也是初任教师成长与发展的需要。

### 参考文献 (References)

- [1] 孙晔, 陈颖, 沈海龙. 大学教师职业生涯规划研究[J]. 黑龙江科技信息, 2009, 12: 150.