



# 教师职后培训存在的问题及发展对策研究

## ——以高校工科青年教师为例

孙晶 王奇

辽宁医学院食品科学与工程学院

**摘要:** 职后培训是工科青年教师提升其教学质量和科研水平的重要途径。在当今各高校工科青年教师的职后培训中,普遍存在着实践性培训较少、培训人员及培训时间安排不合理、培训经费不足等现象。本文针对工科青年教师职后培训中存在的问题及成因,提出提高职后培训效果的有效建议与对策。

**关键词:** 工科;青年教师;职后培训;形式;问题;对策

**中图分类号:** G726 **文献标识码:** A

**DOI:**10.13981/j.cnki.cn11-3315/g4.2017.07.018

对于高校而言,学校的核心发展动力是师资力量。随着我国高等教育改革的步伐加快,高校青年教师的职业生涯规划和发展问题成为高校师资力量培养和储存的首要问题。高校师资培训包含职前教育和职后培训两个阶段,二者相互联系,相互影响,共同促进教师的专业成长。在终生教育理念下,教师的职后培训在教师教育体系中的地位不可忽视。教师的职后培训重在培养高质量的教师,是对岗前培训的一种完善,是更新教师知识、增强专业能力的重要途径。

工科青年教师大部分为非师范类院校毕业,缺乏教学理论基础和教学方法的培训;同时,工科学生的培养具有与实践性强、知识更新快、创新性要求较高等特点,这对工科青年教师的教学能力和实践能力提出了更高要求。优质的职后培训对于工科青年教师教学质量和科研水平的提高尤为重要,可以为其专业的可持续发展提供强有力的保障。

### 一、高校工科青年教师职后培训的主要形式

#### (一) 会议培训

会议培训一般又分为学术会议和教学研讨会议两种,前者主要是相似研究领域的科研人员之间的讨论和交流,后者则主要是针对教学方法、教学手段等的旨在提升教师教学质量的培训。此种培训方式周期短,时间灵活,但培训效果不明显,往往流于形式。

#### (二) 短期培训班

短期培训班一般是针对特殊人群进行培训,有青年骨干教师培训、双语教学教师培训、多媒体软件辅助授课培训和承担慕课教师培训等。此种培训针对性强,教师在短时间内某方面的能力将得到大幅度提

升。但是,如果教师在培训后不能立即将培训成果应用到教学实践中,培训效果甚微。

#### (三) 在职期间攻读硕士、博士学位及进入博士后流动站

教师入职一段时间后,由于自身发展的需求,一般会选择攻读更高层次的学位。此种方式在青年教师中最为常见。继续攻读学位会使工科青年教师进一步加强专业知识的学习,在学术水平有大幅度提升。但如何平衡工作与学习、科研实验与教学之间的关系,始终是困扰广大工科青年教师的难题。

#### (四) 进入生产一线进行实践培训

工科学生毕业后一般都要进入企事业等一线生产单位,因此,工科学生能力的培养尤其强调其实践能力的培养。工科课程与实践结合紧密,但很多青年教师在授课之前没有实践生产经验,从而造成授课内容空洞枯燥,不贴合实际。因此,工科青年教师需要加强实践生产内容培训。据调查,目前高校针对工科青年教师的开展的此类培训所占比例较少,针对性差,内容和形式也都比较单一。

#### (五) 短期课程培训

工科青年教师在入职后,往往会针对所授课程,选择一些优秀高等院校进行进一步的学习和培训,培训周期短则几个月,长则半年到一年。此种培训形式下,教师能全心投入到教学内容的学习和专研中,培训效果明显。

另外还存在网络在线培训、出国进修培训、专家进校园培训等多种培训方式。

### 二、高校工科青年教师职后培训存在的主要问题

#### (一) 理论知识培训较多,实践培训较少

在工科青年教师职后培训的目标追求上,高校主要关注的是教师教学理论知识的丰富、教学手段的提高和学历层次的提升,但忽视了工科教师实践性知识

基金项目:辽宁省教育科学规划课题项目(GJ13DB278);中华医学会医学教育分会和中国高等教育学会医学教育专业委员会医学教育研究立项课题(2016B-JS016)。

作者简介:孙晶,女,讲师。研究方向:食品科学。

的培训。实践是检验真理的唯一标准，如果教师本身没有实践经验，所授课程内容就无法做到生动形象，也无法使学生真正理解理论知识在实际中的应用，与培养具有较强动手能力和实践创新能力的工科学生的教学目标背道而驰。

### （二）培训人员和培训时间问题

在工科青年教师培训的时间安排上，往往采用集中培训的方式，培训时间过于僵硬化，缺乏弹性。工科青年教师刚入职不久，授课任务较重，因此集中培训的方式会给在一线授课的青年教师会造成极大困难，无法平衡工作与培训的时间；而对于在职期间攻读硕士和博士学位的教师，更是面临着学业和工作无法兼顾的困扰，此类教师学业压力较大，授课任务有时无法找人替代，还会同时面临职称晋升等众多现实问题。

### （三）职后培训经费问题

培训经费是工科青年教师进行职后培训的基本物质保障。一般职后培训的经费由教师所在学校或国家承担，少部分由学校以及教师本人共同承担，极少部分由教师个人承担。据了解，学校对骨干教师培训方面一般会设置专项资金，非骨干教师的培训经费一般不予报销，而刚入职的青年教师往往为非骨干教师，这大大损害了工科青年教师参加培训的积极性。另外，部分高校尤其是工科为其非主干学科的院校，往往缺乏针对工科青年教师实践性培训经费的设置和投入。

## 三、高校工科青年教师职后培训发展的对策

### （一）重视和增加实践性培训投入

作为实践性较强的学科，工科学生的实践能力在学生能力培养中占有重要地位，而教师的实践经验和实践能力更是关系到教学效果的优劣。以食品专业某种食品的生产工艺为例，如果教师本身都没有见过该产品的生产线，没有实践经验，在授课过程中就无法做到结合实践讲解，说服力和可信度会大大降低。因此，工科青年教师必须具有一线生产经验，能上得讲台，更能下得车间。学校应重视对工科青年教师进行实践性培训，加大对此类培训经济和实践的投入。

### （二）开拓职后培训的新途径和新方法

目前工科青年教师职后培训途径和方法名目繁多，效果不一而足，培训针对性较差。青年教师在进行选择时往往会感觉迷茫，找不到适合自己的培训形式，对培训效果存在疑虑。在当今网络大数据背景下，教师可根据自身需要，寻求适合自身所授课程和自身所缺乏能力的培训方式，如参加在线课程培训、

网络教学培训班和网上慕课培训等各种新兴培训方式，打破学校有限的培训形式和资源的限制，使得培训方式更加具有针对性和灵活性。

（三）建立合理有效的保障体系，鼓励工科青年教师参加各种进修和培训

工科青年教师是工科院校教学质量发展出身的生力军，是高校教学体制改革的未来和希望。工科青年教师一般为非师范类专业出身，普遍具有教学基础差、教学理论弱、教学方法不灵活等缺点；同时，由于目前某些高校在职称晋升考核中存在着重科研、轻教学的现象，导致工科青年教师把大部分的精力都投入到科研工作中，不重视各种职后培训，尤其是针对教学能力提升的培训。为此，工科院校必须制定相应政策和规定，从培训资源、培训机会、时间和经费等各个方面，保障工科青年教师能不断有效参与到职后培训中，使自身的教学能力和科研能力得到同步提升。

（四）制定相关政策，对高校青年教师职后培训效果实行监督和考核

目前青年教师职后培训形式繁多，但职后培训的效果差异较大。如会议式培训，培训者一般将其视为与从事相似科研领域的熟人之间进行交际的形式，对大会日程内容基本不参加，更有甚者仅将其视为一次旅游观光的机会。针对类似培训，学校应制定相应的培训后考核方案，如让参会者回校后进行经验交流报告等，向其他未能参会者展示参会所得到的知识和信息，从而加强对培训效果的监督和考核。

## 参考文献

- [1]梁慧.高校青年体育教师职后培训的现状及发展对策研究[J].南昌教育学院学报,2012(27).
- [2]李艳娇,李艳辉.人本理念下创新教师职后培训模式的思考[J].科教文汇,2014(11).
- [3]李文平,魏显峰,李前进.工科院校专业教师实践能力培训模式探讨[J].高等建筑教育,2014(23).
- [4]高战荣.我国高校教师职后培训措施探讨[J].黑龙江教育学院学报,2004(23).
- [5]薛治家,盛伟.完善校企联合培养方案,提高青年教师工程实践能力[J].中国电力教育,2010(1).
- [6]林健.谈实施“卓越工程师培养计划”引发的若干变革[J].中国高等教育,2010(17).

【责任编辑：郭延彬】