

GAODENGXUEXIAO XINJIN JIAOSHI RUGANG BIDU

高等学校新进教师 入岗必读

任友洲 杨万文 李 欢◎主编

013061398

G645.1
29

高等学校新进教师上岗必读

任友洲 杨万文 李 欢 主编



华中师范大学出版社



北航

C1667151

G645.1
29

200130010

新出图证(鄂)字 10 号

图书在版编目(CIP)数据

高等学校新进教师上岗必读/任友洲,杨万文,李欢 主编.

—武汉:华中师范大学出版社,2013.5

ISBN 978-7-5622-6064-6

I. ①高… II. ①任… ②杨… ③李… III. ①高等学校—教师—工作—基本知识 IV. ①G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 089680 号

高等学校新进教师上岗必读

©任友洲 杨万文 李 欢 主编

责任编辑:张晶晶

责任校对:刘 峥

编辑室:第二编辑室

出版发行:华中师范大学出版社

社 址:湖北省武汉市珞喻路 152 号

电 话:027—67863280/3426(发行部) 027—67861321(邮购)

传 真:027—67863291

网 址:<http://www.ccupress.com>

印 刷:武汉理工大印刷厂

字 数:190 千字

开 本:787mm×960mm 1/16

版 次:2013 年 5 月第 1 版

定 价:25.00 元

封面设计:胡 灿

电 话:027—67867362

电子信箱:hscbs@public.wh.hb.cn

督 印:章光琼

印 张:10.25

印 次:2013 年 5 月第 1 次印刷

欢迎上网查询、购书

敬告读者:欢迎举报盗版,请打举报电话 027—67861321

《高等学校新进教师上岗必读》编委会

主 编	任友洲	杨 文	李 欢	
副主编	庄甲鹏	梁方勇	袁本芳	陈德均
编委会	(以姓氏笔画为序)			
	王 伟	王 坤	叶 甜	帅业荣
	刘 莉	张文超	张春江	贾 志
	黄 宇	曾爱华	谭志英	

前言

一所大学，是一个区域的文化森林，可以为整个区域提供丰厚的精神营养，乃至成为一个区域的财富与骄傲，为区域的文明进步提供精神力量。江泽民同志曾指出：“我们的大学应该成为科教兴国的强大生力军，为现代化建设提供各类人才支持和知识贡献。”而培养高水平的人才需要有高水平的教师，高校应把建设高水平师资队伍放在学校建设的首位。

师资是一所高校最重要的资源，是高校实现人才培养、科学研究、社会服务和文化传承四大功能的主体力量。一所高校要想在人才培养、学术成就、科学创造力以及社会影响力等方面获取竞争优势，师资水平是决定性因素。随着我国高等教育事业的发展和高等教育大众化的普及，高校每年从高等院校和科研院所应届毕业生中补充大量新教师，甚至有的高校从企业引进优秀的技术人才，这些新教师日益成为高等教育大众化的主要承担者，他们专业技术水平高，但有些却欠缺从事高校教师这一职业所要求的基本素质。因此，加强新教师岗前培训，帮助新教师缩短适应期，顺利实现角色转变，已经成为高校师资队伍建设的重要课题。通过培训，可以使新入职的教师增强使命感、责任感，较快适应新的环境，熟悉和掌握高校教师应具备的基本知识及能力。

国家、各省市及各高校在探索新进教师岗前培训工作的法制化、规范化和科学化方面做了很多工作，总结了很好的经验，在提高新进教师综合素质，增强适应工作能力方面取得了显著的成效。为进一步提高高等学校新进教师岗前培训质量，满足新进教师的学习要求，我们在总结各高校岗前培训经验的基础上编写了这本教材。

在教材的编写过程中，我们以高校新进教师通常会遇到或关心的问题，如职业规划、教学、科研、人事政策、教育法律法规等为主线，以实用为编写原则，力求突出以下特点：一是突出适应性，帮助新入职教师进行职业定位，提高职业适应能力，学会进行职业生涯规划，以尽快实现角色转变；二是强调科学性，理论知识的撰写借鉴多本教材，强调知识的客观性与科学性，尊重知识的系统性和完整性，力求贴近生活和职业岗位；三是强调创新性，教材的框架尝试打破学科、专业界限，侧重综合素质培养与训练，体现多学科、多领域、多知识层面的融通性；四是强调针对性，根据高校教师职业自身的特殊性对内容进行合理的取舍，尽量做到突出重点和要点；五是在内容的呈现方式上，力

求给人耳目一新、引人入胜的感觉，每节基本以案例为切入点，旨在增强可读性，每节后都推荐了一些与本节内容有关的有影响力的著作，旨在增强拓展性。

高校教师是高等教育的重要依靠力量，青年教师则是高校未来的希望所在。祝愿各位教师通过岗前培训，培养起对教育事业以及对教师职业更深厚的感情，并在高等教育的改革与发展中奋发有为，茁壮成长。

编委会

2013年2月17日

目 录

第一章 高校教师职业生涯规划	1
第一节 高校教师职业定位	1
第二节 高校教师职业能力	4
第三节 高校教师职业生涯规划	9
第四节 高校教师职业发展路径	12
第二章 高校教师教学	19
第一节 高校教师教学基本功	19
第二节 高校教师课堂教学艺术	26
第三节 高校教师课堂教学方法	32
第四节 高校教师现代教育技术应用	37
第三章 高校教师科学研究	46
第一节 高校教师科学研究概述	46
第二节 高校教师科学研究的过程	49
第三节 高校教师科学研究项目的申报	53
第四节 高校教师科学研究论文的写作	60
第四章 高校教师人事管理	68
第一节 高校岗位分类	68
第二节 高校教师资格制度	72
第三节 高校教师聘用制度	81
第四节 高校教师薪酬制度	91
第五节 高校教师福利制度	96
第五章 高校教师职业道德	101
第一节 高校教师职业道德	101
第二节 高校教师职业道德的主要内容	105
第三节 提高高校教师职业道德的途径	117
第四节 高校教师心理素质	123
第六章 高等教育法律法规	132
第一节 《高等教育法》概述	132
第二节 高等学校教师的权利与义务	137
第三节 高校教师的权利救济	146
参考文献	153
后 记	155

第一章 高校教师职业生涯规划

第一节 高校教师职业定位

导入案例

有一位朋友，研究生毕业后来到一所大学上班。到大学后，不到半年，被组织安排到偏远地区挂职副镇长一年时间。在地方挂职锻炼期间，他工作上没作出多大贡献，喝酒水平倒是被大大提升。据其所言，在下乡的头三个月里，几乎没有一天是清醒的。挂职回来后，几经与领导吃饭时，被发现其在酒量上有能耐，就被调到对外联络科。他不负众望，半年后即荣升为这所大学的对外联络科科长。

我听完这位朋友的自述之后，大笑他：“想当年，研究生毕业时‘三陪’工作可不是你的理想。我真想不通，这种职务需要研究生水平吗？你的理论水平没有上去，喝酒水平倒是达到超研究生水平了。”

朋友一脸无奈，他说：“我也不想干这个，伙计，谁知道会变成这个样子？为了摆脱这种窘境，好在苦读之后，考上了博士。希望博士毕业之后，换个地方，从头再来！”

朋友的一番话，令人深思，那就是职场人士一定要做好自己的定位，否则，付出的代价是巨大的。

（摘自姚日荣：《职场人士要学会职业定位》）

一、职业定位

（一）职业定位

职业定位，就是清晰地明确一个人在职业上的发展方向。它是人在整个生涯发展历程中的战略性问题，也是根本性问题。具体而言，从长远上看是找准一个人的职业类别，就阶段性而言是说在职场中明确自己应该处于什么样的位置。它是职业规划及职业发展的第一步，也是最基础的工作、最重要的一步。定位错误或是偏差较大，那必然意味着接下来职业生涯的挫折和失败。当然，职业定位并非一个静态结果，而是一个动态过程，往往我们需要结合自己职业

生涯的每个阶段对自己的职业定位不断作出修正和调整。

职业定位有两种情况，一是自己给自己定位，二是别人给自己定位。自己给自己定位，绝大部分都符合自己的理想。然而，现实往往事与愿违，并不是自己想干什么就能干什么。首先，自己要具备这个能力；其次，需要具备这个条件；再次，还需提供相应的机会。如果这些不能同时实现，是很难奏效的，自己的定位往往很难达到。

（二）教师职业定位

我国《教师法》规定：“教师是履行教育教学职责的专业人员，承担教书育人，培养社会主义事业建设者和接班人，提高民族素质的使命。”从这一法律概念，我们可得出，教师是教书育人的教育者，是文化知识的传递者，是智力资源的开发者，是学生心理健康的呵护者，是学生集体的组织者，是学校与社会的沟通者，是学生成长的伙伴与朋友。

（三）高校教师职业定位

高校教师的职业定位，就是履行教育教学职责，承担教书育人使命，集研究者、创造者、学习者、引导者、开发者、辅导者于一身的专业人员。高校教师承担着以下职责：一是教学过程的设计者；二是学习资源的建设者和开发者；三是学生学习过程的指导者；四是学生学习的示范者；五是终身学习者；六是心理健康的辅导者。

知识链接

施因教授职业定位理论

职业定位是许多人在择业时遇到的一个难题。美国麻省理工学院（MIT）的施因教授发现人们很难一下子确定自己的职业，而是需要不断探索，在此过程中对自己理想职业的认识会越来越清楚，直到最后明确的职业定位才会脱颖而出。

《北京经济报》载文说，施因根据他以 MIT 毕业生为对象所做的研究，提出职业定位可以分为以下五种类型。

技术型：这类人出于自身个性与爱好考虑，往往并不愿意从事管理工作，而是愿意在自己所处的专业技术领域发展。在我国过去不培养专业经理的时候，经常将技术拔尖的科技人员提拔到领导岗位，但他们本人往往并不喜欢这种工作，而更希望能继续研究自己的专业。

管理型：这类人有强烈的愿望去做管理人员，他们将职业目标定为有相当大职责的管理岗位。施因的研究认为，成为高层管理人员需要的能力包括三方

面：一是分析能力，即在信息不充分或情况不确定时，判断、分析、解决问题的能力；二是人际能力，即影响、监督、领导、应对与控制各级人员的能力；三是情绪控制力，即有能力在面对危机事件时，不沮丧、不气馁，并且有能力承担重大责任，而不被其压垮。

创造型：这类人需要建立完全属于自己的东西，或是以自己名字命名的产品或工艺，他们认为只有这些实实在在的事物才能体现自己的才干。

自由独立型：有些人更喜欢独来独往，不愿像在大公司里那样彼此依赖。很多有这种职业定位的人同时也有相当高的技术型职业定位。但是他们不同于那些单纯技术型定位的人，他们并不愿在组织中发展，而是宁愿做一名咨询人员，或是独立从业，或是与他人合伙开业。其他自由独立型的人往往会成为自由撰稿人，或是开一家小的零售店。

安全型：有些人最关心的是职业的长期稳定性与安全性。目前我国绝大多数的人都选择这种职业定位，很多情况下，这是由于社会发展水平决定的，而并不完全是本人的意愿。相信随着社会的进步，人们将不再被迫选择这种类型。

为了更好地明确自己的职业定位，可以尝试以下方法：首先拿出一张纸仔细思考以下问题，并将要点记录在纸上：①你在中学、大学时投入最多精力的分别是哪些方面？②你毕业后的第一份工作是什么，你希望从中获取什么？③你开始工作时的长期目标是什么，有无改变，为什么？④你后来换过工作没有，为什么？⑤工作中的哪些情况你最喜欢，或者最不喜欢？⑥你是否回绝过调动或提升，为什么？然后，根据上面五类职业定位的解释，确定每个回答在这五种定位上的得分，1分最高，5分最低。最后，将五种职业定位在每个回答中的得分加起来，选出得分最高的一个，就是你的主导职业定位。

（资料来源：武汉律师网）

二、高校教师如何进行职业定位

定位是自我定位和社会定位两者的统一，一个人只有在了解自己和了解职业的基础上才能够给自己准确定位。高校教师同样只有在充分深入了解自己和这个职业之后才能准确定位。

首先，要了解高校教师这一职业，包括高校教师职业的工作内容、知识要求、技能要求、经验要求、性格要求、工作环境、工作角色等。高校教师面对的都是学生，而且是有自己思想的大学生，所以高校教师尽管每天重复的是相同的工作，但知识面要广，专业性要强，并且要善于与学生沟通交流，还要能让学生学会学习、学会做人等。

其次,要了解自己,主要包括核心价值观念、动力系统、个性特点、天赋能力、缺陷等。了解自己的方法很多,可以自我探索,可以请他人做评价,可以借助心理测验,或综合利用这些途径充分地了解自己。作为一名高校教师,要知道自己是否愿意奉献,愿意把青春和精力放在教育教学的研究上、放在一个个学生身上;了解自己是否能适应这份单调,因为高校教师每天重复着同样的生活,面对的都是学生;了解自己是否有耐心和责任心,要把每一个学生当成自己的孩子,在学业上耐心讲解,在他们的人生道路上耐心指导。

第三,要了解和职业要求的差距,仔细地比较与各个方面要求的差距。通过了解高校教师职业的要求和自身的特点,找出自己适合做高校教师的特质,更要找出自己不符合高校教师要求的方面,再根据自己的现实条件来做适当的调整 and 改变,制定达到目标要求的方案。

第四,要确定如何把自己的定位展示给领导。作为高校教师,在确定了自己的职业取向和发展方向之后,你需要采用适合的方式将其传达给领导,以此获得外出学习发展的机会,来进一步提高自身的职业水准,以便能更好地指导教育教学。

第二节 高校教师职业能力

Q 导入案例

博学严谨的老师 爱才亲和的长者

——走近北京市级教学名师奖获得者张中载教授

张中载,1933年1月10日生于浙江宁波,北京外国语大学英语系教授、博士生导师。从教五十多年来,张中载教授为人师表,教书育人,始终工作在教学第一线,教学成绩斐然。

名师心得:我觉得教书育人会给人一种幸福感,比升官发财好许多倍。我曾笑对朋友说,大学的门口可挂一副对联:升官发财另寻别路,贪图安逸休入此门。

名师寄语:我们这代教师(指任教的各年龄段教师)具有史无前例的重任——培养中国崛起所需的人才。我们的教育必须面向未来、面向世界,在小教室里胸怀大世界。

名师名言:教师对学生既要严格,又要爱护。

要在平等民主的思想指导下与学生对话、争论,激发学生的思辨能力和创新能力,不能以权威的架势对待学生。

整洁的着装,慈祥的面容,手推一辆普通的自行车,在我校校园里,你随时都能遇见这样的老教师,张中载教授就是其中的一位。近日,张中载教授荣获第六届北京市级教学名师奖,本报记者采访了他的同事和学生。

既专又精的师长

我校研究生处处长陶家俊向记者娓娓道来他和张老师的师生缘分。1997年,他作为四川外语学院的教师参加英语文学学会研讨会时,结识了张中载教授。张教授深厚的学术造诣和极具亲和力的人格魅力深深吸引了他。会后他向张教授写信申请攻读博士学位,在短短两个星期内就收到了张教授的来信。陶处长至今仍然对张教授当初对自己的关心深表感激。“张老师一直对青年学生非常关心,经常给予指导。”陶处长对记者说。回忆起学生时代,有许多师生之间的小事让陶处长记忆犹新:在他入校报到的时候,张教授主动联系他,并关心他的学习和生活;在张教授的引荐下,他和同学们能经常与来自中国社科院和北京大学的学者进行交流,拓宽了学术视野……

陶处长从美国读完博士后回来,下飞机后见到张教授的第一面时,张教授提出的第一个问题就是:“有没有在学术方面有新的收获?”陶处长因此很感慨地说,老一辈教师们身上普遍融合了“既专又精”的气质,既专注于各自所在领域的学术研究,同时还始终保持着旺盛的创新精神,时刻关注着学术领域新的发展变化。

除严谨治学和爱护弟子之外,陶处长还特别提到,张教授非常乐意和年轻人交往,让人完全感觉不到代沟的存在。张教授对新鲜事物的开放态度、敏捷的思维和活到老、学到老的精神也让陶处长印象深刻。“苟日新、日日新、又日新”,陶处长表示,正是这种对学术锲而不舍的追求使张教授能够保持精神世界长青。

爱才惜才的学者

在电话采访我校英语学院副教授邱瑾时,邱老师回忆了自己当年师从张中载教授时的师徒情谊。邱瑾老师眼中的张教授,治学态度一丝不苟,严谨到会对文章某个用词反复推敲、修改以求最佳表达效果,然而作为学生又经常可以见到他儒雅亲和、风趣幽默的另一面。“他对弟子严格又爱护,鼓励思辨并且毫无架子,是大家的良师益友。”邱瑾老师很真诚地对记者说,“他会带领大家参加学术会议,就某个观点进行讨论,并且指导弟子们各自的学术道路怎么走”。

对于张中载教授的爱才惜才,邱瑾老师感触颇深。她谈到,早在她本科即将毕业准备毕业论文的时候,由于研究方向独特,她怀着些许忐忑向之前素未相识的张教授请教,张教授从繁忙的工作中抽出时间耐心地指导她,使她得以顺利完成了论文并获得当年的“优秀学士论文”奖。“张老师从不打压青年学

生的大胆想法，他总是很有耐心地引导和启发。”邱瑾表示自己很感动于张教授那种对学生的尊重和爱护。

邱瑾老师说，张教授对于学术研究和教育事业的忠诚也给她留下了非常深刻的印象。张教授一直坚守在我校教学第一线工作长达50余年，英语学院的每一门课程教学几乎都留下了他的身影：精读、词汇、报刊阅读、泛读、口译以及笔译等。“他具有一种完全的奉献精神，一心只想着学院怎样才好、学校怎样才好，自己则淡泊名利、甘于平淡。”邱瑾老师认为这也是许多与张教授同一时代的学者所共有的学养和境界，非常值得当下有志于做学问的青年学者学习。

他很博学，讲课深入浅出

英语学院2009级研究生顾洁妍、周俊英、崔莎莎、黄然说：“张中载老师的课总是座无虚席，课堂气氛活跃，讲课内容也丰富。张老师讲授的西方文论课程，虽然那些论文比较抽象，但是他的讲解一点也不枯燥，经过他深入浅出的讲解，我们都能很清楚地理解。他还时不时即兴编一些小幽默来活跃课堂气氛。”“他去过很多国家，在讲专业知识时，他会结合自己的经历给我们补充很多内容。上次讲到尼采的哲学思想时，他就提到了他在德国波恩大学的经历，参观尼采墓的故事。”“张老师会为我们提供很多学习的机会，他会经常让我们在课堂上做演讲，锻炼我们的表达能力。”“前一段日子，张老师的新书出版，他举办了一次学习沙龙，邀请老师和同学一起参加，大家在一起谈论张老师的书，谈论艺术，谈论人生和理想……能听到这么多优秀而博学的老师的见解，感受同学们的思想碰撞，真的是学术上的享受。”

几位学生对张教授的课堂印象可以概括为八个字——轻松幽默，深入浅出。

从中不难看出，张教授的知识面非常广博，他讲课的内容绝不仅仅局限于书本，还会介绍西方国家的文化背景、历史沿革、地理知识等，使得他的课堂是“发散式”的，容易激发学生的创造性思维和深入研究的欲望。

他可是不喜欢被人叫“爷爷”的

在生活中，张教授是一个以朴素、严谨打动学生的人。他上课非常守时，总是比学生们来得早，在讲台上静静地阅读着讲义。他待人和蔼可亲，学生们对他总是有一种特别的亲近感。每每走在路上，遇到学生，张教授总是亲切地问候几句。张教授也常常将自己的著作赠送给学生。“他还会到食堂来问问我们吃什么，吃得好不好，有时候会和我们一起吃，大家一起谈小说。”他的平易近人、循循善诱使得大家都很敬佩他、喜欢他，亲切地称他为“张爷爷”。“别看张老师年纪这么大了，但他可一点都不想我们把他看老了。他很时髦的，

上课也很幽默，心态很年轻，经常和我们打成一片。”“我们私下里叫他爷爷，不过他可是不喜欢被人这样叫的，他喜欢年轻，愚人节还会和我们一起开玩笑，呵呵……”顾洁妍、周俊英、崔莎莎、黄然这样告诉记者。在她们讲述的过程中，每个人的脸上都带着笑容，时刻流露出她们对这位师长的爱戴。随和、健谈、幽默，是记者在采访时听到的最多的用来形容生活中张教授的词语。

（资料来源：《北京外国语大学校报》，2010年5月30日）

一、高校教师职业能力

高校教师职业能力，是指高校教师顺利地完成教育教学职业活动所必需的综合能力，其中最基本的有研究能力、信息能力、指导能力、自学能力、创造能力、表达能力、交往能力、再现能力等。

高校教师的基本能力，是指支撑高校教师职业能力的最基础的能力，包括表达能力、逻辑思维能力、想象力、洞察力等。

高校教师的专业能力，是指从事教育教学的人所必须具备的能力，包括高校教师的教育教学能力、管理能力、科研能力、现代教育技术应用能力等。而教育教学能力、科研能力是高校教师的工作能力。教育教学能力包括认知教学能力、设计教学能力、调控教学能力、评价教学能力、运用教学媒体能力、了解学生能力、与学生沟通能力、思想教育和心理健康教育能力等；科研能力包括科研意识、选取科研课题能力、选取科研方法能力、实施科研活动能力、发表科研成果能力；信息技术能力包括获取信息能力、处理信息能力、运用信息能力；创新能力包括教学创新能力、教育创新能力和科研创新能力；自我发展能力包括自我修养能力、自我学习能力、自我心理调试能力、职业生涯自我设计能力等。高校教师的能力应当是多方面、多层次的严密的结构体系，但其核心应该是教育教学能力。

二、高校教师职业能力特征

（一）实践性

实践性是职业能力最基本的特征。对于没有真正走上高校教师岗位，没有真正从事教育工作实践的毕业生，即使在学校获得的知识和训练很系统、很正规、很专业，但由于这些知识和训练只是对职业的准备，只有通过职业劳动实践将之转化为自己的体验，实现所谓的“个人化”，才能成为个人的职业能力。

（二）稳定性

俗话说，纵有千金万金，不如一技在身。千金万金总有用光的时候，一旦

掌握了一种技艺或本事，就可以受用终身。作为高校教师，一旦具备了教育能力，就会有不同程度的稳定性；而一旦热爱了自己的职业，并愿意献身于自己的职业，这种稳定性就会更具层次。

（三）发展性

职业能力是后天获得的，所谓“学无止境”，它是需要不断提高的。并且职业本身也在随着社会的进步和发展而发展着，高校教师当然不能例外。在社会飞速发展的今天，做高校教师的要跟上时代的步伐，就要“活到老，学到老”，不断充实自己。

（四）差异性

学科的不同、年级的不同、职责的不同等，以及个体个性、文化修养及个人实践特征等方面的差异，导致高校教师的职业能力也存在着差异。高校教师的职业能力有共性的一面，同时也极富个性化，其差异性客观存在的。

三、影响高校教师职业能力的因素

（一）个人因素是影响高校教师职业能力的关键因素

影响高校教师职业能力的个人因素是指教师个体素质，包括教师个体基本能力、个体意识、职业道德、性格、兴趣等方面。其中个体的知识储备能力、职业道德水准和个体意识对高校教师职业能力的影响更为明显。

（二）高教政策是影响高校教师职业能力的导向因素

高等教育政策是影响高校教师可持续发展能力建设的宏观环境因素，也为高校教师可持续发展能力的提高与发挥提供了物质和精神保障，在赋予高校教师基本权利和义务的基础上，体现了国家和社会对高校教师的基本要求。我国为保障高校教师的基本待遇、工作和学习条件，制定了一系列政策。这些政策在实际执行过程中的成功度或者偏差都会在一定程度上直接影响高校教师从教的积极性，进而影响高校教师职业能力的发展。

（三）管理水平是影响高校教师职业能力的重要因素

目前，高校有着较为完备的行政权力系统和科层管理体制，相比之下，与教师专业能力发展相对应的专业取向及学术权力系统还处于弱势，这种不尽如人意的情况已经在全国范围内引起了一系列的反思。这两种价值取向在许多方面是相辅相成的，但两者又同时存在着矛盾和冲突。教师专业自主权往往与科层体制纪律和控制之间存在矛盾，具体表现为行政凌驾于学术之上。这不仅影响着高校教师职业能力的提高与发挥，而且会阻碍高等院校师资队伍的发展。

四、提升高校教师职业能力的途径

（一）培育高校教师职业能力自我发展的主体意识

首先，高校教师要坚持终身学习；其次，高等院校应该通过各种方式的教育，帮助教师提高自身素质，促进教师职业能力自我发展意识的形成。

（二）建立系统的高校教师职业能力培养的政策体系

高校教师的职业能力培养有岗前培训和职后培养两种形式。高校教师的职业能力培养的内涵更为直接地体现在职后培养阶段。高校教师职业能力培养的方式主要有脱产学习、在职进修、学术研讨、社会实践等。在高校教师职业能力培养的政策体系中，在职进修制度是重要一环，应通过合理整合、有效配置资金和教育资源，逐步建立区域化的高校教师培训机构，提升高校教师在职培训的水平。

（三）实行以人为本的高校教师职业能力管理策略

高校教师可持续发展能力的建设应采取以人为本的管理策略，即以教师为中心，关注教师的需要和感受。由于高校教师的特点和工作性质，对高校教师的管理应当是“软管理”，具体包括：一是要给予高校教师充分的提高职业能力的机会；二是要给予高校教师更大的开放空间，为其提供有利于提高教学能力的教学环境、有利于提高科研能力的科研条件、有利于提高专业实践能力的机会，等等，让教师的潜能最大限度地发挥出来。

第三节 高校教师职业生涯规划

Q 导入案例

林小姐，杭州人，26岁，大专学历，中文专业，参加工作已4年多。刚毕业时，父母托关系把她安排到了一家报社做编辑。但由于文笔不好，工作能力有待提高，林小姐感觉压力越来越大，后来就辞职了。第二份工作是在一家公司做文员，平时做一些打字之类的琐碎小事，学不到什么东西，于是林小姐又辞职了。后来她又找了几份工作，都和第二份工作差不多。目前林小姐在一家公司做经理秘书，对这份工作，林小姐还是比较满意的。

最近同学聚会，林小姐发现周围的老同学个个比自己混得好，有些已当上了经理。再看看自己，经理秘书虽听起来不错，但不过是吃青春饭，说不定哪天就失业了，所以林小姐想换一份稳定的工作。想来想去，除文员、经理秘书之类，也想不出其他工作了。她该怎么办呢？

职业顾问分析：林小姐的问题，就是典型的“职业迷茫”问题。职业顾问认为，造成“职业迷茫”的直接原因就是缺少职业规划。那么，职业规划到底应该怎么做呢？

（摘自 ERP 互动网：《职业规划案例：从普通文员到行政总监》）

一、职业目标

职业目标是职业规划的重点，其正确与否直接关系到事业的成败。寻找适合自己的职业目标，主要应该从以下四点来考虑，即自身性格与职业的匹配度、兴趣爱好与职业的匹配度、自身特长与职业的匹配度、所选职业的发展趋势。

二、职业生涯规划

职业生涯规划就是对个人一生职业发展通路的设想和规划，开展职业生涯规划的目的就是协助个人达到和实现个人目标，帮助个人真正了解自己，知道自己以后的职业发展方向，并在评估内外环境优劣、限制等基础上，设计出合理可行的、适合自己的职业生涯的发展方案。

三、高校教师职业生涯规划

（一）职业生涯规划目标与路线的设定

职业发展必须有明确的方向与目标，目标的选择是职业发展的关键。研究表明，一个人事业的成败很大程度上取决于有无适当的目标，一个未来的成功者，必定是一个目标意识很强的人。目标的确定大致要经过这样几个步骤：第一步，自我分析，找出自己的特点；第二步，对内外环境进行分析，确定自己的位置；第三步，选定职业和职业生涯路线，决定向哪一个方向发展；第四步，确定职业目标，并把该目标具体详细地写出来；第五步，制订相应的行动计划和落实措施，包括长期计划如十年计划，中期计划如五年计划、三年计划，短期计划如年度计划等。

知识链接

制定 SMART 目标

所谓 SMART 目标，是指明确的（Specific）、可衡量的（Measurable）、可达到的（Acceptable）、现实可行的（Realistic）、有时间规定的（Timetable）目标；也可以说是明确而能衡量（Specific & Measurable）、能激励自己（Motivating）、能达成（Attainable）、与你的主要工作成就相关