

民办高校青年教师培养机制的构建^{*}

唐立波

摘要:就目前来说,民办高校教师队伍建设不均衡,青年教师的整体素质不容乐观,严重影响了学校教学质量与办学层次的提升。本文针对民办高校青年教师队伍的现状及存在的问题,就如何从根本上构建青年教师的培养机制并完善青年教师的长效发展机制展开探讨。

关键词:民办高校;青年教师;培养机制;专业素养;自主成长

与公立高校相比,民办高校或者独立学院青年教师的数量更多,在教师队伍中所占比重更大。可以说,青年教师的综合素质,直接关系到学校的教师队伍的建设,进而影响到学校的办学层次与教育质量的高低。^[1]加强对青年教师的专业素养的研究,从教师培养机制的构建方面,来促进民办高校青年教师职业的可持续发展,从而有效提升学校的教学与科研实力,进而促进国家高等教育事业的发展。

一、民办高校青年教师专业素养的现状

在专业素养方面,高校青年教师这一群体的发展轨迹呈现多样化、多元化特点。然而,认真比较与研究,在多样化与多元化之外,不难发现高校青年教师的一些共同特征。

高等院校青年教师的优势是显而易见的,他们多数是毕业于名牌高校的硕士或博士,学历相对较高,专业理论知识丰富,教学与科研热情高,学习新知识并接受新事物的能力强。然而,深受教学实践经验的限制,青年教师的教学经验与管理经验不足,授课技能单一,教学手段落后,课堂管理方法稚嫩,而高校学生是一个思想较为成熟、思考相对理性的群体,他们不再如中小学生那样“亲其师,信其道”,因喜爱老师而喜欢知识,而是“信其道,亲其师”,因为老师的学识渊博课堂精彩,而欣赏老师的人格魅力,而愿意亲近教师。据部分高校学生

评教统计显示,学生对外聘教师的满意程度明显高于在职教师,对中老年教师的满意程度明显高于青年教师。而这一特征在民办高校中尤为明显。

学生满意程度较低,青年教师容易陷入焦虑与高压之中。而民办高校受种种因素的限制,在评职称、拿课题、访学、进修等方面的机会本来就极为有限,很难落到青年教师头上。《礼记·学记》有言:“独学而无友,则孤陋寡闻。”年年岁岁,民办高校青年教师不与外界切磋交流,不参加必要的进修培训,只是一味地埋头教书,无暇也无力环顾周围,其学术视野自然也十分狭隘。

受教育体制、生源等因素的限制,民办高校青年教师鲜有机会接触重点课题,鲜有机会申请省级、国家级的科研项目,他们的科研能力就难以形成有效突破。而对一个高校教师来说,没有课题就很难有学术生命。没有学术生命,学校以及相关教育部门就不会重视对其长效培养,没有对青年教师的长效培养机制与相关资源的支持,青年教师的专业成长就成了无源之水、无本之木。

凡此种种,民办高校青年教师往往不安心于教书育人,大多数人想方设法从事某种兼职赚一些外块,或者跳槽到待遇较好的公办学校,或者干脆转行,而民办高校青年教师的严重流失,不仅影响了学校的教学研究,不利于整个教师队伍的发展壮大,而且打乱了学校的人才战略规划,从而导致学校的

收稿日期:2014-10-20

作者简介:唐立波,烟台南山学院工商管理系讲师,经济师,高级企业培训师,硕士。(山东烟台/265713)

^{*}本文系2012年度山东省教育厅人文社会科学研究项目“民办高校中青年教师培养机制的研究与实践”(项目编号J13WH92)的阶段性研究成果。