

教学与科研储备不足,发展后劲不足,学科竞争力大大削弱,学校影响力大大下降。

二、民办高校青年教师成长的限制因素分析

(一) 民办高校青年教师待遇偏低

高等教育本身的公益性远高于商业性,然而受教育产业化的影响,作为民办学校一方面要应对市场的生存竞争的考验,一方面还要兼顾到教育的公益性。与公立高等院校相比,民办高校在资金、办学资源、管理层的政策等方面,对教师发展提供的相关资源,也就大打折扣。青年教师的待遇偏低,微薄的薪水难以承担起养家的责任。受到教学实践经验等因素的限制,青年在入编考试、申请课题、评定职称、分经济适用房等方面,很难与资深教师相比,其结果与他们对工作的投入不成比例。高校青年教师遭遇不公平待遇这一现象在民办高校中尤为突出,尤为严重。偏低的教师待遇得不到公平公正的合理解决,久而久之,就演变成了民办高校青年教师的专业成长受到限制的一大因素。

(二) 民办高校青年教师的需求受到限制

根据马斯洛的需求层次理论,人的需求层次从低到高,有生理的需求、安全的需求、归属与爱的需求、尊重的需求、自我实现的需求。首先,民办高校青年教师工资待遇较低,生活压力较大,而当今时代日益增加的生存成本与社会压力,使这一问题更为突出。其次,民办高校中学生生源质量相对较为薄弱,学生的综合素质相对较差,他们对待教师与知识的态度存在着偏差,一时之间不容易形成尊师重教的风气,个别民办高校一味追求生源,不尊重教育规律,对青年教师轻则批评重则辞退,约束教师的教学管理行为,而宠坏了学生,助长了歪风邪气,长此以往,青年教师的教学与科研热情自然受到打击,安全的需求有时也受到影响。此外,编制较难落实导致青年教师的职业归属感缺失,科研项目与学术资源匮乏导致自我实现的需求受到压抑。

就马斯洛的需求层次研究来看,当民办高校青年教师还有许多较低层次的需要,如安全、爱、自尊等还没有得到适当程度的满足时,他们就难以形成持久的价值观,而在教书育人中的教学机智、高明的课堂管理艺术及民主和谐的新型师生关系,这些教师专业成长的复杂而重要的个性因素也就难以

形成。在某种意义上,青年教师的需求受到限制,也就限制并阻碍了青年教师的专业成长。

三、民办高校青年教师培养机制的构建

民办高校要想以质量求生存,以教学与科研打开高校间的竞争格局,就必须加大对青年教师这一群体的培养力度,加强对青年教师培养机制的构建,努力构建一支高素质、高水平、结构合理、优势互补的教师队伍,走“以教促学、以学促教、教研结合、以师兴校”的发展之路。

要想切实提升青年教师的整体素养,必须改善不公平不合理的教师待遇,合理解决青年教师的正常的需求,尽量减少青年教师的流失。具体来讲,主要包括四个方面:从宏观上构建人才发展规划,明确青年教师的专业目标;建立分阶段的梯级成长模式,提升青年教师的专业自主^[2];加大科研引领与学术交流,拓宽青年教师的学术视野;建立对优秀人才的激励制度,促进青年教师的专业自主成长。

(一) 从宏观上构建人才发展规划,明确青年教师的专业目标

青年教师对教师专业化成长的认识较为模糊,加上繁重的课堂教学任务、名目繁多的会议、教书与学习的时间与精力等的支配,对于青年教师的专业素养的提升,既是一种挑战,也是一种磨砺。如果在一开始,青年教师没有清晰明确的职业规划,只是随波逐流地跟在别人后面,那么三五年弹指一挥间就过去,他们的职业就会处于明显的被动与劣势。为了改变这一局面,民办高校不妨从宏观上构建人才发展规划,明确青年教师的专业成长目标。

然而,很多民办高校在人才发展战略上,追求快速而批量的“引进来”的高价人才,倾向于重金吸收外来高技术人才,高薪聘请有关学科的学术权威,邀请比较有名气的学者来学校讲学、担任客座教授,往往忽略了对本校已有教师队伍的建设,忽略了对本校已有优秀人才的发掘与培养。这看似是积极的人才战略部署和周密的学校发展规划,但在无形之中,就挫伤了在职教师的工作热情,打压了在职教师的工作信心。因此,民办高校在进行人才发展规划的建构时,既要考虑到人才的引进,又要照顾到已有教师的工作热情;既要引进外来人才,又要发掘已有人才。

如果学校缺乏宏观构建的人才发展规划,青年教师的教学与科研往往会陷入热情而盲目的单打独