

# 构建提升民办高校青年教师教学能力模型研究

黄勇学 王凤姬 黄飞

广西培贤国际职业学院

DOI:10.12238/er.v4i5.3847

**[摘要]** 民办高校是我国高等教育的重要组成部分,在青年教师比例占多数的民办高校教师队伍中,青年教师不仅是学校的中坚力量,青年教师教学能力更是直接推动和影响一所学校教学质量和人才培养质量的关键。青年教师教学能力和水平的高低,是受哪些因素的影响或受多种因素在起作用,不仅是理论问题,也是实践问题。

**[关键词]** 民办高校; 青年教师; 教学能力; 提升

**中图分类号:** G26 **文献标识码:** A

## Research on Building a Model of Improving the Teaching Ability of Young Teachers in Private Universities

Yongxue Huang Fengji Wang FeiHuang

Guangxi Peixian International Vocational College

**[Abstract]** Private colleges and universities are an important part of higher education in China. Among the private college teachers, young teachers are not only the backbone of the school, their teaching ability is the key to directly promote and affect the teaching quality and talent training quality of a school. The level of teaching ability and young teachers is influenced by what factors or played by a variety of factors, which is not only a theoretical problem, but also a practical problem.

**[Key words]** private colleges; young teachers; teaching ability; improvement

### 前言

教学能力是一所学校综合实力的物化形式和重要体现,是衡量学校教学质量和教学效果的标杆。它是支撑一所现代化大学的重要载体,教师的教学能力则是最重要也是最能反映这种教学能力的承载者。如果离开教师的教学能力去谈教学水平、教学质量,则是舍本求末的空中楼阁。而在青年教师占三分之二的民办高校中,加强对青年教师教学能力的提升更显为迫在眉睫。

### 1 提升民办高校青年教学教学能力刻不容缓

教学能力是一所学校综合实力的物化形式和重要体现,是衡量学校教学质量和教学效果的标杆。它是支撑一所现代化大学的重要载体,教师的教学能力则是最重要也是最能反映这种教学能力的承载者。如果离开教师的教学能力去

谈教学水平、教学质量,则是舍本求末的空中楼阁。而在青年教师占三分之二的民办高校中,加强对青年教师教学能力的提升更显为迫在眉睫。

### 2 民办高校青年教师教学能力现状及原因剖析

#### 2.1 主观方面

教师本身为师态度不端。不少青年教师对自己所从事的教师职业缺乏敬畏和忠诚,从师者并不是一心一意就是要到民办高校当一辈子老师,而是把教师职业当着跳板,甚至很多青年教师“一脚踏多只船”,在还没有找到其他如意的工作之前,先到民办学校歇歇脚,等待机会和时机,名义是当教师,但“人在朝营心在汉”,边工作边找跳槽机会,一旦机会来了拍屁股就走人。曾经有这样的青年教师,今天刚报到,明天就走人,有的三天、五天不辞而别比比皆是。

教学理念陈旧,教学方法单一。一些民办高校年青教师,从小学到高中长期在应试教育,升学率的教育模式下完成学业,多数知识靠的是死记硬背来实现目标,即使上了大学后,跟老师学的也多是专业知识。从基础教育到专业课程,从学生转变成教师,都要绕过360度的大弯区。因此,这些年青教师多惯将普通教育思维应用于职业教育,在教育教学中,仍然是以填鸭式、满堂灌的教学方式,忽略了大学生的成长规律和学习自主性特点,对职业教育使命缺乏认识,就职业教育改革如何导向“教好”,围绕德技并修,知行合一,为技术技能人才成长创造条件;如何导向“管好”,健全教育管理制度体系,以及如何导向“用好”,激发和释放学生学习的潜力和动力,缺乏实质性的新的教学理念和教学转变,从而束缚了青年教师教学能力的提升。

专业实践经验匮乏,成了青年教师教学能力一筹莫展的瓶颈。听过不如见过,见过不如做过,说的是感性认识是理性认识的基础和前提,实践是真知的源泉。教学能力不是依靠背熟教材内容、吃透概念就可以把书教好,学生就能掌握知识。作为教师,更重要的是把自己见过、做过的实践经验应用于教学,才能把课讲得形象生动,有感染力。之所以一些青年教师讲课枯燥无味,照本宣科、缺乏思路引导,课堂缺少交流互动,缺乏说服力。主要原因是没有经过自己动手和实践经验。尤其是现在的不少青年教师从学校到学校,如果说有点实践经验的话,顶多也是大学期间那点有限的半年实习对实践的肤浅接触。他们来到大学当教师后,课程多,教学任务重,无法挤出时间去再到企业,去专业对口单位或部门跟班学习。因此,何谈教学能力的提升。

缺乏感染力的教学艺术。职业院校教学具有专业性强、实践性强等重要特征。而在高职院校从事教育的青年教师中,多数毕业于综合性大学或者专业性单一的高校和专业,接受的多是单一的专业知识,缺乏师范院校系统的教育理论和教学方法的培训,对教材的驾驭、课堂的调控、教学规律的运用等讲课授课艺术。与师范类毕业生相比,从向外延伸和拓展话题不多,尤其在推行“课程思政”的背景下,显得知识的贫乏而无法施展,更谈不上讲课的趣味性和生动性。久而久之让学生失去了听课的兴趣,从教学主体上没有得到学生的认同和配合。

教学反思能力差。相当部分青年教师凭热情教书,为了把课讲好,甚至把讲义都背下来,以此证明自己教学能力的提升,忽视了教学能力本身的实质内涵。习惯于争着去上熟悉了的教学内容和课程,认为这样就可以不费更多的时间和精力去备课,久而久之,失去了很多创造和创新反思的机会。其实,做老师的都知道么一个常识,随着科技的不断发展和进步,新的知识在不断创新,新事物不断取代旧事物。引领教学内容则需要得到

不断增加和补充。这些都需要靠老师们在教学反思中不断总结出新的方法,补充新的内容。只有日积月累的功夫才能提炼到教育教学规律,才能真正提升教师自身的教学能力。

缺乏必要的沟通和请益。在青年教师中,有不少老师放不下架子,自以为是,不愿与同行沟通,不肯与学生交流,使自己成为“孤岛之鹰”,一次次失去了沟通和学习请益的机会,即使是相互听课、评课,有的老师并没有很好利用这个机会虚心向同事学习,借他山之石取长补短,有的甚至对比自己强的同事产生嫉妒心理而排除接纳他人。此外,不愿与学生沟通交流或认真听取学生的反馈和真实评价来对自己进行反思和改进。

## 2.2客观方面

社会层面:首先,民办高校的弱势地位。从目前我国高校办学体制上分为公办高校和民办高校。就工资福利待遇而言,民办高校的老师与公办高校的老师在待遇上成数倍的差距,造成了民办高校青年教师不安心乐教,挤破头也要往公办学校冲的主要原因。其次,民办高校的社会观感度不高。“公办”、“民办”、“国立”、“私立”这些名词一直以来不仅是有别于学校的办学性质,加上公办学校办学历史悠久,办学实力雄厚,办学条件优越,福利待遇好,能到公办高校当一名老师不仅面子好看,有优越感。相对民办高校教师而言,被社会认为都是进不了公办高校、没有本事的人才到民办高校来,是三流老师,使自己在社会上抬不起头,有自卑感,甚至有些老师在别人面前还不敢说自己在某某(民办)高校当老师。这种连自己都不敢于接纳自己职业的青年老师,想的并不是如何去做好一个老师,如何去提升自己的教学水平和教学能力,而是如何想方设法早日脱离民办高校这座“围城”去迎合社会给自己一个存在感。

企业实践锻炼的影响。企业不仅是生产单位,更是技术、人才聚集的聚高点,培养出来的大中专院校毕业生绝大多数都要回到企业生产岗位第一线去施展才华,建功立业。“要给学生半桶水,老师要

备有源源不断的泉水”,而老师的泉水源自于在大学学到的知识和经过生产一线实践经验的综合体。遗憾的是,很多民办高校的青年教師都是“游离移动”状态的教师,他们从学校到学校,放下课堂的书本换上讲台的教材,加上民办学校教师流动性大,专业教师紧缺,进到学校后,就如死死钉在木板上的钉子,很少再有时间到企业锻炼和实践,教学内容枯燥无味,不仅影响了教学的吸引力和教学质量,更制约了对自己教学能力的提升。

此外,国家的政策导向和定位,也是直接影响民办高校青年教师教学能力提升的因素。

## 2.3学校层面

重引进,轻培训。民办高校为了维持必要的教学运转,只要符合学历条件的应聘者,几乎都可以被录用。而且一旦入职,履行一些岗前的简单培训后,就拿起书本上讲台,此后也就难看到安排老师进行各种的学习和培训了。本来引进的教师水平、能力就已参差不齐,再加上缺乏系统的培训,这些教师的教学能力犹如学步小孩,自己跌倒自己爬起来,或者像站在河中移动的船,随水漂流,漂到哪算到哪。

高层次人才引进难。民办高职院校在办学过程中,不仅背负着沉重的经济压力和社会压力,还要维持正常的教学运转,一分一毫,都要从这个蛋糕切取。因此,要用高薪聘请的高层次人才,对民办高校来说,尤如水中望月,雾里看花,可谓“想说爱你不容易”。由于很难招进高学历、高级职称人才,不但缺乏学科带头人和专业骨干教师,也缺少了帮扶和带动青年教师成长的引路人,使处于摇摇欲坠的青年教师教学能力提升工程失去了中坚和支撑力量。

考核评价机制不科学,缺乏对民办高校教师考核的针对性。相对于民办高校的考核机制,大部分偏重教学数量,轻教学质量。甚至评价制度注重形式,主观性强,量化不足。这与民办高校教师紧缺,教学任务重以及“超课时费”驱动下,一般老师周课时数都饱和在24节,最多的甚至超过30节。对老师来说,为了多

争点收入,老师本身愿意,而对学校来说,少招一个老师何乐而不为?因此,对民办高校来说,考核评价老师的重点,主要还是看他是否“勇于承担教学任务”作为重要考核指标。这种重“量”轻“质”的考核机制,要求这些老师去提高教学能力也只能说是纸上谈兵罢了。

工资福利待遇低,教师队伍不稳定。一般而言,来民办高校当老师的,90%以上都是经过党政机关、企事业单位以及公办学校多轮筛选后才不甘愿进到民办高校来,从主观意识中,并没有一心在民办高校扎根一辈子做老师的“职业忠心”,要么过来试试,要么进来歇歇,找个“中转站”,找个跳板。“人在朝营心在汉”,吃碗里的看锅里的,一旦考到合适的工作岗位,即可拍屁股走人。这种心不在学校的老师,哪来精力和信心去钻研教学和教学能力的提升。

### 3 构建提升民办高校青年教师教学能力模型呼之欲出

综合上述,提升民办高校青年教师教学能力不仅仅是教师个人因素所能决定,涉及到社会、企业、学校以及国家政策等众多因素共同作用和影响的系统工程,只有理清思路,找到问题的实质,才能找到解开问题的钥匙,才能对症下药。否则,就会陷入头痛医头、脚痛医脚的漩涡,导致系统治理的紊乱和失败。要达到从根本上提升民办高校青年教师的教学能力,切实提高民办高校的教学质量,必须用系统论的方法,认真发现问题,分析问题,因此,构建适合解决问题的模型呼之欲出。

### 4 构建提升青年教师教学能力模型路径

#### 4.1 教师本身层面

对事业要有忠心:说的是如果你真正立志要做一个老师,首先,要从感情上对教育事业和教师职业的敬畏和忠诚:其次,即使有利益的驱使,也不应该动摇。在经济社会面前,面对的诱惑很多,只有甘于清贫,干一行爱一行,以苦为乐,才能安心乐教,用心教学,对自己的职业生涯才有明确而坚定的奋斗目标,才能用心专心去提升自己的教学能力。

对职业要有责任心:责任心体现在教师的敬业精神、职业道德、感恩之心。一个有志于教师职业的老师,自从踏进学校的那一天起,便应对自己要做的的工作,包括对教学的态度以及对每个学生都应有强烈的责任心。

保持学习的冲劲。科学技术的飞速发展及知识的不断更新,是每一个青年教师最直接面临的课题。如果教师本身缺乏学习的兴趣和自觉性,势必跟不上教育发展的步伐,教师自身只有不断的学习专业知识,学习教育教学理论、学习教育学必备的知识和本基本功,才能柔韧自如驾驭教学的主动权。

更新教育理念,改进教学方法。在信息化时代,教育革新日新月异,作为教师,迫切需要用先进的教育理念引领和锤炼教学的基本功,不断探索和改进教学方法:学会从课堂教学抓起,深化教学内涵,尤其要掌握好学生现有思想基础、知识经验来设计课堂教学,明确给学生什么样的思想教育,什么样的知识和技能,使课堂成为有趣味有活力的氛围。从中不断探索教学规律,积累教学经验,提升自己的教学能力和教学水平。

在教学反思中提升教学能力。教学反思是增强教师道德感和责任感的具体体现,教师要学会在教前、教中、教后都要对自己的教学行为进行审视,改进自己的教学实践,把教学过程作为“学习教学”的过程。定期与学生座谈,总结学生对教学过程及教师教学方法的评价,从中找到差距。正如美国罗恩克拉克学校实行校长金。比尔登这样说:“每一个孩子都教会我一些事情,他们让我了解自己,了解这个世界,我根本不知道,在我的生命中,这些神奇的孩子教给我的远比我所学的要多”。此外,教学反思不仅仅从学生那里反思,还有从同行的评教中反思,从自己的感受中反思。只有学会反思才能知己知彼。

强化科研能力。科研能力,也叫创新能力。教师的教学能力来自于教师本身平时的教学实践、教学总结、教学反思形成具有自己独特的教学方法,如果没有科研活动的教师就失去了对科学前沿

动态的掌握和呆板的传授知识。因此,教师不仅突出强化自己的教学能力,更应该强化自己的科研能力,积极参与各种科研活动和申报各类科研课题,使自己在科研活动实践中获取理论与实践的营养,为提升自己的教学能力提供理论支撑。

#### 4.2 学校层面

教师教学能力提升,除了教师本身主观努力外,学校的教育氛围,工作条件、人际关系等都是直接或间接制约和影响的外部条件。

重引进,更要注重培养提高。①把好入口关。在招聘过程中,要全面考查,真正把政治思想素质高,专业精通,教学能力精湛、爱岗敬业、师德高尚、热爱和立志从事民办教育的有识之士充实到教师队伍中来;②加大力度引进高学历、高级职称人才担任教学管理、学科带头人,充分鼓励和发挥高层次人才的引领作用。③把教师培训工作放在教师队伍建设的重要位置,包括岗前、入职培训和实践锻炼各个环节,要环环相扣。尤其是把以老带新,传、帮、带工作落到实处。④建立教学团队。请老教师对青年教师进行课程讲解与培训。开展中青年教师教学竞赛等手段,帮助青年教师掌握先进的教学理念,从提升课堂教学实效入手,开展青年教师相互交流相互借鉴教学经验。从战略高度把提升青年教师的教学能力真正落到实处,达到质的飞跃。

建立科学有效的考核评价机制。针对民办高校普遍存在考核评价重数量、轻质量、重教学,轻科研、重理论,轻实践、重考核过程、轻结果运用等影响教师积极性,导致教师教学能力上不去的弊端。为改变这种局面,最大限度调动广大青年教师的工作积极性,主动性和创造性,激励青年教师自觉提升教学能力,鼓励更多青年教师脱颖而出,学校的考核评价机制应突出和遵循以下几个原则:①推进人才脱颖而出原则。学校要根据教师队伍实际,分析破解制约青年教师不安心,教学水平、教学能力提升不上的人才成长瓶颈,坚持问题导向,制定出具有针对性、切实可行的考核评价标

准,客观公正、全面考核、突出实效,建立与岗位职责为基础,以品德、能力和业绩为导向的评价考核办法,为青年教师成长,提升工作业绩和教学能力立杆树标。②定性考核与定量考核相结合的原则:把教师履行岗位职责情况、工作完成情况作为考核的重要指标,按“德、能、勤、质”四个方面,重点考核工作业绩,其中,定性考核以“德、能、勤”考核为主,包括政治思想表现,职业道德修养,事业心和责任感,团结协作,遵纪守法等方面。工作业绩以定量考核为主,包括教师职业规划达成情况,工作完成情况,科研完成情况。社会工作参加参与情况,使考核工作更趋青年教师实际,成为促进青年教师奋进的动力。③考核结果与实际应用相结合的原则。要充分发挥教师考核评价的应用,把考核评价结果真正、客观地应用作为是否续聘,职称评定、评优评选、提薪提职的主要依据。营造激励青年教师开展教学研究,自觉加强培训提高,提升教学能力和综合素质的导向机制。

切实改善和提高青年教师待遇。①对现有工资制度进行改革,建立层级管理,按教师的职务(职称)、校龄进行分配,体现多劳多得。②适当提高超课时津贴。按职称高低,拉开超课时差距,体现优质优价。③将教师工资、福利、社会保障等,尽可能拉近与当地公务员、同类人员工资总额水平。④引入竞争机制,鼓励老师勇夺桂冠。设立“夺冠”工资榜,明确各层级不封顶工资标准,明确达到目标的条件,包括学历条件、职称条件、学术条件、业绩条件等。只要努力达到目标就可以拿到相应级别的工资。鼓励青年教师拼搏奋进,不断提升自己。

#### 4.3 企业层面

人才是通向企业的重要出口和通道,学校人才质量的高低与企业生产力因素有直接关系。发挥企业在人才培养、提升教师教学能力的助推作用要突出如下两个基本要素。①继续巩固校企合作的路子不动摇。学校要继续巩固与原有校企合作企业和新开辟企业的沟通与联系,深化融合发展,加强多层次、多领域合作,真正把企业作为与学校专业对接,学生顶岗实习、教师跟班实践的重要场所,切实保障青年教师按制度到企业和第一线增长才干、锤炼本领、提升自己。②把企业当作学校教育事业发展的亲密伙伴。学校主动邀请企业参与人才培养方案的制订,安排教师到企业参观、调研、双师型教师教养。定期组织专业理论教师到企业现场培训,请企业高级技师或能工巧匠来学校讲座,帮助青年教师实现理论与实践互补,理论与实践一体化,加快青年教师成长和教学能力的提升。

#### 4.4 社会层面

社会是人才成长的土壤,社会风气直接影响到人才成长的外部环境。在我国,民办教育有其特殊性且不可替代性。促进民办教育健康发展,离不开社会的理解和支持。全社会要养成尊重知识,尊重人才的良好风气,从民族振兴、教育事业发展战略高度,用正面眼光,满腔热情看待民办教育和从事民办高校这个职业的老师,给他们更多的同情和关怀,鼓励民办高校教师爱岗敬业,贡献智慧和力量,而不是相反。

#### 4.5 国家政策层面

切实落实国家有关发展民办教育的大政方针,从法律层面、政策层面给民办教育优惠政策,促进《民办教育促进法》各项措施落地生根。

建立民办高校振兴机制,逐步缩短与公办高校的差距。立足和借鉴“乡村

振兴”战略高度,审视和统筹民办教育振兴伟大工程,可通过重点扶持,重点投入、体制改制、“公”“民”合并、化零为整等重大措施,切实帮助民办高校走出困境,实现我国高校“公”“民”两翅平衡,从中华民族伟大复兴的历史功业做强、做大中国高等教育。

参照国家设立“国家乡村振兴局”重大举措,建立健全民办教育专门管理机构,明确对民办教育的统一管理,避免政出多门、多头管理,导致谁都想管又谁都不管的局面,使民办教育的发展有法可依,有例可循。

针对民办高校教师队伍出现的种种问题,需要政府从国家政策层面,督促民办高校落实和鼓励教师从事民办教育的政策机制,切实保障《民办教育促进法》第三十一条“民办教育教职工在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、社会活动等方面依法享有与公办学校教职工同等权利”。

#### 5 结束语

随着我国高等教育的不断发展,民办高校在整个国家高等教育中的地位凸显突出。重视和关注民办高校青年教师群体教学能力的提升,不仅关系到教育教学质量的提高,而且直接影响到未来一代青年学生和劳动者的综合素质。因此,呼吁全社会都要重视和关注民办高校青年教师的成长和发展已迫在眉睫。

#### [参考文献]

- [1]张杰夫.互联网+给教育带来五大革命性影响[J].人民教育,2015(13):72-75.
- [2]卢正芝,洪松舟.我国教师能力研究三十年历程之述评[J].教育发展研究,2007(02):70-74.
- [3]娄自强,赵博.民办高校青年教师入职教育策略研究[J].河南教育(高教),2016(04):47-49.