

Problems and Reasons for Teaching Ability of Young Teachers in the Business Administration Major

Jianguang Zhang, Shengjun Yuan, Xianfang Hui

Business School, Guilin University of Electronic Technology, Guilin Guangxi
Email: 120575014@qq.com

Received: Aug. 23rd, 2015; accepted: Sep. 12th, 2015; published: Sep. 15th, 2015

Copyright © 2015 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

Young teachers, as the backbone of teacher group in the business administration major, are the key factor of improving the university teaching quality. The young teachers in the business administration major have some problems like insufficient course knowledge reserve, lack of instructional design capability, poor teaching language skills, low capacity of classroom control and lack of teaching summary and practical experience. The main reasons are weak correlation between scientific research and teaching, low temptation of teaching interests, inadequate investment in teaching, extensive teaching training, emphasis on theory and neglect of practice, formalization of teaching and research activities, only reward no punishment of teaching evaluation system and lack of appropriate systems or poor execution for the acquisition of practical experience. To improve the specialization of young teachers in the business administration major and the quality of business administration major education, we should strengthen the research on how to advance the teaching abilities of college youth teachers.

Keywords

Business Administration Major, Young Teacher, Teaching Ability, Problem, Reason

工商管理类专业青年教师教学能力存在的问题及原因分析

张剑光, 袁胜军, 惠贤芳

桂林电子科技大学商学院, 广西 桂林
Email: 120575014@qq.com

收稿日期: 2015年8月23日; 录用日期: 2015年9月12日; 发布日期: 2015年9月15日

摘要

青年教师已成为工商管理类专业教师群体的中坚力量, 是高等院校教学质量提升的关键因素。工商管理类专业青年教师在教学能力方面存在课程知识储备不足、教学设计能力不足、教学语言能力较差、课堂掌控能力不强、不善于进行教学总结、实战经验贫乏等问题, 原因主要有科研与所授课程相关性不强、教学利益没有诱惑力、教学投入不足、教学培训过于宽泛, 注重理论难获实效、教研活动流于形式, 很少获得他人经验、评教体系只奖不惩、对于实战经验的获取缺少相应的制度或执行不力等。重视对工商管理类专业青年教师教学能力问题的研究, 并着力提高其教学能力, 对推动工商管理类专业教师专业化和提高工商管理类专业教育质量具有重要的意义。

关键词

工商管理类专业, 青年教师, 教学能力, 问题, 原因

1. 引言

自上世纪 90 年代开始, 随着高校扩招, 学生人数急剧攀升。为了缓解师资压力, 各高校引进了许多青年教师。据 2014 年教育部网站公布的统计数字来看, 截至 2013 年, 全国高校 35 岁以下的青年教师超过 63 万, 占高校专任教师总数的 44%, 40 岁以下的青年教师占群体总数的 60.88%, 其中以 31~35 岁的青年教师人数最多。数据表明青年教师成了高等学校教学的主力军, 因此青年教师教学能力的高低决定着高等教育的未来。然而, 大多数青年教师入职前没有接受过系统的教师专业教育, 他们的教育专业知识主要来自于短暂的岗前培训。他们普遍重视本专业知识的积累和科学研究, 但不重视教学研究, 对自己所从事的教学工作缺乏应有的理性思考[1]。高等教育质量的滑坡与数量上超过高校教师群体一半的、承担大多数教学工作量的青年教师的教学能力有着必然的联系。尤其对于讲求实战性的工商管理类专业的青年教师, 他们的教学能力普遍不高, 得不到学生的认可, 与学生的期望反差极大。太多的青年教师都在忙于应付备课的表面要求, 却很少能够得到学生的认可和理解, 只有少数“敏捷的起跑者”一上讲台就得到了轻松接纳[2]。然而, 这种在教学方面有天赋的年轻教师毕竟是少数的, 工商管理类专业的青年教师需要在不断的历练中才能提升教学能力, 尤其是在实战经验的获取方面, 更加需要机会去补充。因此, 加强工商管理类专业青年教师教学能力的培养, 使其能尽快成长并胜任管理类课程的教学工作, 已成为开设管理类专业的本科院校青年教师教育管理的当务之急。

2. 工商管理类专业青年教师教学能力现状

2.1. 课程知识储备不足

大多数青年教师一毕业就走上讲台, 对所教课程的教材不能认真钻研, 不够熟悉, 没有把这门课程大部分市面上出的教材看一遍, 理论体系上难以做到宏观把握, 内容上不能达到“懂、透、化”的境界, 有些概念甚至自己都还不能详细理解和把握, 对课程所在学科领域最新研究成果缺乏了解, 不能激发学生对本学科最新研究领域的兴趣, 导致教学内容陈旧不及时, 甚至还不及一些学生对本课程领域的最新

动态把握到位。教学只局限于课本而不能有些许的超越，甚至照着课本念课本，导致教学的信息量不足，其教学味同嚼蜡，缺乏趣味性和感染力。尤其是管理类课程，媒体上充斥着大量的行业的企业的最新报道，瞬息万变，青年教师不能及时获取这类信息，加之，移动互联网、多媒体技术的快速普及，学生获取课程相关知识越来越容易，经常出现的情况要么是学生反映老师讲过的东西他们都已经知道了，要么是学生问的最新时事老师不知道，尽管“师不必贤于弟子”，但如果老师经常错失“闻道有先后”的先机，使得“弟子不必不如师”的情况越来越多，那么也就失去了教师作为任课老师的意义了，这种尴尬经常在管理类专业的任课老师中出现。

2.2. 教学设计能力不足

青年教师由于对课程体系不够熟悉，因此，在授课前没有花时间去思考，这门课到底要让学生学习些什么东西，要达到什么样的目的，要增强学生哪一方面的素质和能力，也就是说对教学目标不能清楚知晓，导致其教学经常游离于教学目标之外。

对教学内容的选取和编排能力不足，一些青年教师在授课前只把自己选取的教材过了一遍，以偏概全，对该课程的已有理论体系吃不透，因此，对于教学内容的逻辑体系和教学内容的重点、难点和关键点不能准确把握。有些青年教师在备课过程中确实花了很多时间，下载了很多网络课件，自己的课件里也综合了别人的好的内容，但却没有一条很明细的逻辑把这些素材很好的融合到一起，只是简单地罗列堆砌，导致教学的系统连贯性和重点突出性的缺失。

对教学方法选择的依据和标准把握不足，不能恰当地选择科学的教学方法。管理类课程的教学方法有很多，案例教学法、建构主义教学法、以人为本教学法、情景模拟、角色扮演、课堂互动讨论等，多种教学方法的结合使用可以使课堂效果提升很多，但是，青年教师多数囿于书本理论，照本宣科、课堂互动少，使得原本应该很生动的一门课死气沉沉，学生昏昏欲睡。

对课件设计能力存在欠缺，或把课本内容照搬到课件上，或插入一些与内容毫无关系的图片、视频，或课件展示过快等，这种过于倚重课件的“唯技术化”取向的教学，对教学效果的提高不仅无益反而有害[3]。不得不承认，年轻教师在新技术、多媒体、互联网的运用上得心应手，比老教师有先天优势，但优势运用不当，或过于依赖新技术，就成了一种劣势了。太多的新技术运用，弱化了理论知识部分，反映不出个人思想，课件做的很炫，学生目不暇接，但从课程效果来看，学生普遍反映不好。甚至有些老师课程太多，疲于应付，课堂上放太多视频，一门课程演变成了影视欣赏课；或者是直接把别人的课件拿过来，备课不充分，卡壳不连贯时常发生。这种无自己的观点和思想的教学方式难以赢得学生的认可。

2.3. 教学语言能力较差

青年教师由于自身教学能力薄弱，在课堂中还常常存在教学语言上的问题。简单来讲，好的教学语言不但能吸引学生专注听讲，而且能够快速领悟教师所讲内容。由于教学语言与生活语言不同，必须简单精炼，通俗易懂。青年教师在这方面往往与老教师有不少差距。总体来讲，青年教师，尤其是高学历的，人际交往能力和语言表达能力普遍不强，正因为这点，他们才选择进入高校当老师，试图逃避人心叵测的复杂社会，并且他们经常奉行的口头禅是“学生好忽悠”。于是乎，带着这种信念，经过几年的拼搏，终于来到了大学，如愿的站在了讲台上，而结果呢，也正如他们所期望的，他们低着头讲他们的课，学生低着头干自己的事儿，互不干扰，相安无事。然而，这种教学状况只是他们心目中的理想，对学生、对高校、对大学教育来讲，无疑是一种灾难。因为，我们的学生没有把握住老师所讲的东西，没有在课堂上学到东西。原因就在没有对教学语言进行锤炼，语言表达能力不强，或是专业词汇太多，学生听不懂，或是颠三倒四，没有逻辑性，或是过于低沉，带有口音，难以听清，让学生听起来难懂，学

起来费劲，大大地影响了教学效果。对于工商管理类的课程来讲，这种语言转化能力尤为重要，案例和故事太多，本来是很生动有趣的案例课和故事课，最后竟演变为了“新闻联播课”，索然无味。

2.4. 课堂掌控能力不强

许多青年教师的课堂往往是程序化、单调化的“独角戏”。课堂上没有师生间的互动，只有教师一人的“表演”。笔者曾经在学生中做过一项调查，你“眼中的好老师是什么样”。相当一部分学生，非常看重教师在课堂上设计的互动环节，因为这种参与性极高的互动极大地调动了学生的学习兴趣，也能在互动中学到东西，最重要的给了他们表达自我、展示自我的机会，加之随时爆发的搞笑场景，课堂趣味性陡然提升很多。然后，好多青年老师忽略了学生在这方面的需求与认知，将学生纯粹的看作知识的容器，忽视了学生作为学习的主体地位。把上课当成了任务，只求快速结束，没有关注学生的课堂反应和接受能力。缺乏师生之间的教学互动，一节课按照自己的思路和节奏进行完成就行了，不和学生进行心灵的交流、情感的沟通和智慧的碰撞。在这种课堂中，教师教得很累，学生学得烦躁，课堂压抑沉闷，索然无味。尤其对于青年教师来讲，经常出现学生不尊重他们的情况，课堂上自由进出教室，随意接听电话，挑学生回答问题不配合，更有甚者还有把教师当场轰出教室的情况发生，青年教师的教学地位可窥一斑，令人担忧。

2.5. 不善于进行教学总结

很多青年教师不重视教学总结，认为上完课就完成了教学任务，从来不写教学总结，没有对课堂教学进行及时有效的反思。没有这种主观能动性去反思，为什么课堂上学生老是交头接耳、玩儿手机、看课程之外的读物、打瞌睡睡觉、到课率低、课间偷偷旷课、课下学生不找老师交流、学生对老师评教分数很低等等，这些与教学质量息息相关的直接或间接的表象呈递，却难以入青年老师的法眼，似乎这些与他无任何关系。由于对教学中存在的问题视而不见听而不闻，教学质量长期得不到提高，学生怨声载道，而高校中有没有有效的惩戒机制，这样的老师就成了教育界的蛀虫，教师界的败类。如果此类教师逐渐增多，长此以往，大学将不大学，教育将不教育。

2.6. 实战经验贫乏

绝大多数青年教师都是“校门对校门”，毕业后直接进入高校，没有在社会上从事过跟所在专业和学科领域相关的工作，因此，实战经验几乎为零，难以满足学生在实践动手能力方面的诉求。工商管理类专业要想让学生学到真本事，必须要有丰富的实战经历，这样才能让学生通过言传身教学到东西，然后年轻教师没有社会经验，入职后缺乏企业挂职锻炼的机会，有经验的企业教员由于待遇问题又引不进来。由于没有经验可以传授，青年教师只能讲授课本上的东西，然后，最有资历编写教材是应该是在市场一线摸爬滚打多年的老江湖，但是他们却没有时间来总结这些经验，也不会把自己的成功之处与人分享，多数教材都是出自毫无实战经验、毫无社会阅历的高校教师，因为他们有足够多的时间来编写，如此局面，导致学生经常反应教材无用，课堂上学到的东西工作后一点儿用都没有。笔者曾经指导学生做过三项调查：市场营销专业学生专业满意度调查、06~10级学生就业跟踪调查、11级毕业生择业观与就业现状调查，这三项调查结果有几个共性，其中一个就是学生普遍反映老师们在讲课的时候偏理论弱实战，希望多请一些实战经验丰富的老师给他们授课。学生诉求与期望与工商管理类专业青年教师面临经验上的尴尬。

3. 原因分析

3.1. 科研与所授课程相关性不强

虽然年轻的博士有多篇研究成果，还有十几万字的博士论文，但对一门课程来讲，仅仅属于课程理

论体系的一个点，点不能代表面，刚入职的青年教师对课程的理论体系还是不够熟悉。后续研究也只是课程体系的另一个点，不可能对整个课程体系进行全面的研 究，况且还有很多老师所做的研究与所授课程压根就不在一个学科领域，甚至从来没学过所授课程，从而导致课程知识储备不足。

3.2. 教学利益没有诱惑力

目前，我国高校给教师的课酬确实不高，相当一部分高校基本工作量以内的课酬每课时三十元左右，超过基本工作量之后的课酬每课时会高点，但一般都不超过五十元，按一门课 40 课时来算，超出基本工作量后多上一门课，才两千元收入，远没有搞科研和到校外做兼职来得多来得快，对于面临巨大经济压力的年轻教师相当没有诱惑力，所以，多数老师只把教学量控制在基本工作量以内，都不想多上课。另外，教学乏力的最主要原因在于教学与职称不挂钩，课时量的多少，教学质量的高低，与职称无任何关系，虽然目前，越来越多的高校开始重视教学，但仅仅作为一个参考，工作量不要太低，教学质量不要太差就行，在评职称方面，教学的地位依然是微不足道的。尽管可以评各种教学奖，但一方面奖金低，另一方面奖项级别低，对评职也无任何帮助。而省部级的、国家级的教学奖项，几乎都被老资历和科研搞的好的教授所垄断，青年教师几乎无任何机会染指。教学地位的如此低下，导致高校老师都不愿意多上课，不愿意花费太多时间和精力备好课，不愿意去参加各类培训来提高教学技能。

3.3. 教学投入不足

教学收入不高的最直接后果就是高校教师的教学投入严重不足。投入和付出在通常情况下是成正比的，教学投入不足，教学能力和教学质量也难以得到保证。青年教师教学投入不足主要体现在以下几个方面。

3.3.1. 生活压力大，难以安心工作

刚刚毕业进入高校的青年教师几乎没有任何积蓄，却要面临结婚生子、养家糊口、买房买车、孩子求学、赡养老人等一系列经济开支，经济欠发达地区的高校或者师资欠缺的高校为了吸引人才部分而提供安家费、科研启动费和单位福利房等一系列诱人的物质待遇，在一定程度上可以缓解青年教师的部分压力，但大多数博士毕业后为了谋取更大的发展，选择了名校、省会城市或其他经济发达地区，这些地方的高校尤其是 211 和 985 类型的高校，对新引进的教师几乎没有任何待遇，高额的生活开支与微不足道的课时津贴相比，经常让一些青年教师入不敷出，生活的乐趣在经济负担前消解了。高校教师中的单身率和离婚率逐渐走高是这一状况的直接反应。青年教师的资历有限，获得社会资源的可能性也有限，受邀讲学或咨询的机会几近于零。虽然部分青年教师也能申请到国家、地方或学校的课题资助，但是能申请到的资助往往不足挂齿，更何况绝大多数人无缘问津科研课题。虽然，有一定的压力是好的，可以转化为动力，但是多数青年教师感觉压力太大了，生活质量大打折扣，甚至有些人生活在底层，与国家税务局将高校教师定为高收入阶层的地位极不相符，理想的角色期望和个体对角色的主观认识之间还存在着不小的差距。在这种角色差距的作用下，青年教师的职业信念难免受到影响，其在教育教学活动和个人职业发展中的积极性、主动性亦会严重受挫，使得很多青年教师在实际教学工作中，归属感缺失，责任感不强，职业道德观念淡薄，价值取向偏离本职业轨道，一些老师忍受不了这种教育系统的低收入状况，为了提高收入想方设法在校外做兼职、搞副业：开网店、做微商、校外兼课，所得收入比在学校拿的还多，心思更加不在教学和科研上了。

3.3.2. 重科研，轻教学

青年教师之所以重科研，轻教学，主要有以下三个考虑：科研利益明显、科研压力大、职称压力大。

1) 科研利益明显

科研与教学相比，往往能带来更直接的收益，许多高校把教师聘用、职称评定、职务晋升等与发表论文论著数、立项结题数等科研指标挂钩，没有科研，就什么都没有了：没有职称，没有岗位，没有待遇，没有前途。获得一项国家级课题，不仅收入有了很好的保障，评职称也是顺理成章的事儿。因此，为了评定职称以及获得晋升，发表论文、取得科研成果成为青年教师的又一重大任务，并且是大多数青年教师的主攻方向。不少教师疲于奔波于论文课题间，将有限的精力过多投入到科研中，造成教学投入不足，无暇钻研教材，教学能力停滞不前。

2) 科研压力大

然而，青年教师毕竟资历有限，离开了博士生导师的研究团队，融入了一个陌生的环境，成了孤家寡人一个，科研成果又有限，地方课题论资排辈难以获取，没有小课题支撑，更别说国家级课题了。学术界的马太效应非常明显，课题申报要看申请者已有的课题和成果，知名专家学者忙得团团转，挂名都挂不过来，刚毕业的青年教师尽管在读研期间帮导师做了很多课题、写了很多申报书、发表了很多论文，但都是为他人做嫁衣，没有自己挂名第一的，而课题申报看中的是属于自己的成果的数量和级别，可以说，刚毕业的博士研究生，在学术上是白纸一张，在申报课题的时候很难入评委的法眼。自己申请不来课题，只能跟着老资历们做。但结果是活儿多名少，发表论文时署名也好、申请奖励也罢，排名总是靠后。SCI、SSCI、国外EI原刊、国内权威期刊、校内A类、B类期刊等，对于青年教师来讲，这些高级别、高水平刊物成了他们挥之不去的重压。然而高水平刊物毕竟要求太高、审稿周期太长、数量有限，加上金钱稿、人情稿越来越多，还有中介收费又太高，因此，在这些刊物上发表论文的难度太大，加上部分高校规定读博期间的成果不算数，对于刚毕业的青年教师，想要在两三年内发表几篇符合职称要求和评奖要求的高水平论文，真是比登天还难。

科研上的压力，让年轻教师们丝毫不能懈怠，必须加班加点写文章申报课题。好不容易申请上了国家课题，在权威刊物上发表了高水平论文，对于有明确评审标准的高校中的年轻教师来讲，终于可以缓一口气了，因为按标准终于可以评上副教授了。但是，由于名额有限，为了竞得有限的名额，必须要比别人申请到更多的、更高层次的课题，发表更多更高水平的论文，科研难度进一步加大。

3) 职称评审压力大

高校中的职称评审要求越来越严、难度越来越大、名额越来越少，除了教育比较落后的地区高校和急需扩充师资的高校的环境稍微宽松些，多数高校的职称评审争得头破血流，年轻教师要做好多方面的功课，评审专家要多轮投票才能最终确定下来少得可怜的名额。但是，对于有名额限制的高校中的年轻老师，尤其是211和985高校，还有很长的一段路要走，因为在这些高校，评职称的标准就是谁比谁更厉害，因为凡是参评的几乎都能够满足基本条件，但名额有限，部分高校，某一个学科，每年只有1个名额，为了这仅有的一个名额，大家拼得头破血流，虽然在能力上都足够评教授了，但是，没有这个名分，待遇还是上不去。此外，在职称的评定方面，有太多的人情因素。不少高校在职称评定方面存在暗箱操作，一些人虽然在业务方面达到了所谓的职级标准，但评委们存在所谓地方主义、部门主义以及个人主义等，影响到了职称评定的公正性。所以，为了评职称，要求大学教师必须是个多面手，要同时应付多种局面。

一些高校虽然给了刚入职的青年博士副教授待遇，但是有名无分，三年内如果没有省部级以上课题或者没有评上副教授，就不能继续享受副教授待遇，降格为讲师待遇，部分学校更严，几年内评不上就得走人，甚至还有部分高校规定“非升即转”，由教师岗转为行政岗。多数211和985院校还规定，评职称必须要有出国留学经历。上述几点改革，正在高校中逐渐蔓延开来，已然成为一种趋势。博士群体的逐渐增多、职称名额的趋于紧张、高校生源的逐渐减少，很大程度上又推动了这一趋势的蔓延。故，

青年教师的科研压力会越来越大。

但，评上职称并非就此高枕无忧了。最近几年，一些名牌院校在逐渐的尝试打破“能上不能下”的职称评价体系，打算建立起一套“能上能下”的评价体系，每隔几年对所有教师进行一次评价，达不到相应职称要求的，就要降级，正的降为副的，副的将为讲师，“靠吃老底儿混日子”的状况将逐渐的被我国高校一一打破，无形中给原本压力已经够大的年轻教师又多了一层压力，科研难度难上加难。

人的时间和精力是有限的，青年教师为了应付如此大的科研压力，大多数选择了把有限的时间和精力放在了科研上，教学上的时间投入严重不足。

3.3.3. 教学任务繁重

由于扩招、自考和继续教育的发展，高校教师的教学工作量成倍增加，有的周课时甚至达到 20 多学时，与中小学教师无异。不断增长的课时量，与多年不变的低课时费，以及职称评审方面的“重科研、轻教学”，导致高校教师都不愿意多上课，认为“科研是自留地，教学是公家田”，尤其是科研任务比较重的和已经过了教师适应期的老师更不愿意上课，更别说新开课了，“排课难”是我国多数高校存在的问题。但是，课总得有人上，于是乎，年轻老师就挑起了上课重任，尤其是刚入职的。这种属于被动多上课的，还有一部分是主动多上课的。一部分年轻老师为了解决经济上的困难，主动申请多上课，除了本学院、本学校的课，还主动申请别的学院和别的学校的课。尽管好多高校明文规定新进教师第一年不能上讲台，但为了解决燃眉之急，也只能勉为其难了。对于毫无教学经验的年轻老师一学期上五六门课，更有甚者还有上 9 门课的，超负荷的工作量使年轻老师与学生缺乏交流和沟通，学生意见不能及时反馈，青年教师没时间进行课后总结，严重制约了青年教师教学水平的提高。一个教师给同样的学生在同样的教室连续上三门以上的课的情况时有发生，视觉疲劳让好多学生难以接受。然而，绝大多数高校的课酬毕竟不高，加之科研压力，青年教师在充当了三四年的“教学苦力”后，开始产生职业倦怠，变成所谓的“老油条”后，就不再想多上课了，只保证基本的教学量，推掉的教学量就又转移到了新来的教师身上。

目前各高校里普遍鼓励资深专家教授承担本科教学任务，由此也说明他们很少在本科教学一线，使得青年教师承担了一半以上的课时数，由此看出，繁重的教学任务对于缺乏教学经验的青年教师来说，很难抽出时间和空间对自身的知识进行更新、补充、消化、提高，更无法对教学进行研究和改进，又谈何提高教学质量？我国高等教育质量的连年滑坡与高校排课不均衡有着必然的联系。

3.4. 教学培训过于宽泛，注重理论难获实效

大多数高校针对青年教师培养所开展的教学培训，大多主题过于宽泛，没有围绕具体的某种或多种教学方法、教学手段或某门具体的课程等进行具体的、针对性强的培训。青年教师岗前培训的内容基本上都是理论学习，不涉及教学技巧和实战，培训的用意很好，但最终的效果就是可以帮助老师更好地应付岗前培训课程的考试。培训者和被培训者已达成共识，培训的目的是为了拿教师资格证，就算是理论培训，逃课者大有人在，培训者熟视无睹，“反正大家都在应付，我又何必认真，为这点事儿，得罪人，得不偿失，不如睁只眼闭只眼，还能做个顺水人情，何乐而不为”，这种想法点到了很多人的心坎上。教师资格证的取得，对于硕士学位的老师来讲，还有点难度，必须得上课考试，试讲等，该走的流程还得走，但对于博士群体来讲，就轻松多了，有时间去听听课，最后也不用考试，直接提交一份所授课程的 PPT 即可，连试讲都省去了。博士群体的先天优势无疑成了助长不良风气的先天根源。高校所颁发的“高校教师资格证书”并不足以表明教师已具备了应有的高校教育教学能力，张楚廷教授曾指出的“一个现实的问题是，师范教育体系目前只负责高中以下(含高中)学校师资的培养，大学师资并无相应的师范教育机构来培养，也没有为研究生进入大学师资队伍之前的必要教学训练设置的其他专门机构……”

使得先天缺乏师范教育素养的大学教师“后天供给不足”。大学教师专业发展处于“自然成熟”状态，而且，一般认为专业知识的提升就是教师专业发展的需要，用学术能力遮蔽了教学能力的发展[4]。

有时也会开展老教师“传、帮、带”的活动，但依然还是围绕理论展开，讲到教学技巧和实战时也只是蜻蜓点水而已，难获实效。我国高校普遍开展的“导师制”，大多数都是流于形式，因为大家都没有利益动力，都在应付。尽管各个高校成立的教师发展中心会经常举办一些讲座，但收效甚微，听者寥寥无几。好多高校还把青年教师送去出培训，但没有一个评价体系去考评培训效果如何。

3.5. 教研活动流于形式，很少获得他人经验

教学科研型高校无疑是重视教学研讨的。各高校都有关于教研的相关规定与具体形式，各教研室也会开展一些教研活动，但自发自觉、严谨有效的教研活动较少，大多流于形式。教研活动的开展大多是靠制度强行推动，组织者对教师主体需求缺乏了解，没有在教研活动中去知悉教师的需求、唤醒教师的热情，对教师在教研活动中出工不出力的行为没有约束力。严格来讲，教育界一致推崇的教学团队并没有真正形成，仅仅是几个可以教同一门的课的老师聚在一起，探讨最多的还是科研，所谓的教学团队是依附在科研团队上的，作用仅限于主讲某门课的老师因为有事需要请假，由团队中的另一教师临时替代授课而已，并没有真正意义的围绕某门课程的建设展开讨论。久而久之，教师们更缺乏积极参与教学研讨的诉求和动力，教研合作文化与教师发展之间的良胜互动机制更难建立，教研活动便长期流于形式，青年教师因此难以从中学习他人的教学经验，只有靠自己慢慢地摸索来实现教学能力的增长。

3.6. 评教体系只奖不惩

学生评教、教学督导评教、教学专家评教，目的主要在于选出授课优秀的老师，对于在评教过程中发现的问题并没有反馈给任课老师，任课老师无从改起。甚至对于评教效果很差的老师，也只是把意见反馈给本人，交流下，至于如何提高、要不要提高还是任课老师说了算。学生向院领导、教务处反映某位老师教学水平极差，想要换老师，或者被学生当堂轰下讲台的教师，高校的处理办法也只是听从学生的意见，临时换人，提醒下教学差的老师，但是，下学期，依然登台授课。不惧威慑力的评教体系，难以引起教师的重视。由于评教体系缺乏惩戒作用，任课教师我行我素，久而久之，教学质量的低下就不难理解了。

3.7. 对于实战经验的获取缺少相应的制度或执行不力

虽然，各大高校针对工商管理类专业的任课老师出台了一些政策措施，鼓励年轻老师挂职锻炼，但大家争抢的是去政府部门的挂职锻炼，深入企业挂职锻炼对于老师们没有诱惑力，不仅待遇不高，而且他们还担心，人不在学校期间，会错失很多机会，如课题、评职称、学习机会等，故虽有制度，要么激励乏力，要么执行不到位，往往流于形式，好多老师，虽有挂职的头衔，却无真实实战经验的历练，与课堂教学，仅仅是多了份谈资，学生依然学不到真正的东西。

4. 结语

工商管理类专业青年教师的教学能力提升是一项极为复杂的系统性工程，必须加以全面考量和综合性的研究。青年教师只有彻底认清自身教学能力上的局限性，追根溯源，找到影响和制约教学能力提升的根本原因，把握好教学能力提升的策略，才能走出教学能力发展的困境，才能在高水平、高素质、专业化的人才培养趋势中发挥应有作用，也才能实现自身能力素质的提高。同时，各级教育部门和高校也应意识到问题的严重性，从宏观层面和制度上为青年教师教学能力的提高营造良好的环境。

基金项目

桂林电子科技大学 2013 年教改项目：工商管理类专业青年教师教学能力现状与提升路径研究——以桂林地区高校为例(131GL004)；广西新世纪教改工程项目：工科院校市场营销专业特色人才培养模式研究(2009B031)。

参考文献 (References)

- [1] 童婧 (2007) 高校青年教师教学能力培养研究. 硕士论文. 中南大学, 长沙.
- [2] 刘玮琳, 韩剑众 (2015) 大学青年教师教学能力自我提升途径浅析. *科教文汇*, **1**, 26-27.
- [3] 张典兵 (2013) 新建本科院校青年教师教学能力的问题与对策. *湖北函授大学学报*, **4**, 1-3.
- [4] 张楚廷 (2002) 大学教学学. 湖南师范大学出版社, 长沙.