

Path Exploration of Improving the Teaching Ability of Young Teachers in the Business Administration Major

Jianguang Zhang, Shengjun Yuan, Wei Liu

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

Received: Aug. 28th, 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

Although young teachers have become the backbone of teachers in the business administration major, they are not recognized by students, because their teaching ability generally is not high. In order to improve young teachers' teaching ability, we can tighten classroom access mechanism, strengthen dynamic mechanism, build an effective pressure mechanism, improve come-after training mechanisms and build practical experience acquisition mechanisms. Paying attention to the study of the teaching ability for young teachers in business administration major and improving their teaching ability are of great significance to promote the teachers' specialization and the quality of business administration major education.

Keywords

Business Administration Major, Young Teacher, Teaching Ability, Improving Path

工商管理类专业青年教师教学能力提升的路径探索

张剑光, 袁胜军, 刘 伟

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28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，但教学能力普遍不高，得不到学生的认可。要提高青年教师教学能力，主要的办法是从制度上入手，严格课堂准入机制、强化动力机制、构建有效的压力机制、完善跟踪培养机制、构建实战经验获取机制等。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，提升路径

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。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、缺乏教育理论知识、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。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。本文从五个方面提出了提升工商管理类专业青年教师教学能力的建议，供同行讨论评阅，也希望能够引起相关教育部门的重视。

2. 严格课堂准入机制

工商管理类专业的课程，大多数是没有公式、没有模型、没有编程的纯文字课程，学生几乎一看就能明白和理解，因此，老师授课的难度不高，只要稍微备下课后，任何一个专业、任何学历层次的都可以讲授，故课堂准入门槛不高。此外，长期以来，我国对于高校教师的选拔是学而优则教。这种选拔方式选拔出的人才专业能力较强，师范能力不高。高校在招聘年轻教师的时候，更加看重的是学历，只要是个博士，科研成果过得去，就会轻轻松松的成为正式老师，部分学校和专业甚至硕士都可以直接上讲台，试讲就是走个流程，就算是老教师对新进教师的试讲反应普遍不好，但对于急于提高科研水平的学院来说，教学必须为科研让路，只要会开口说话，一般都能顺利通过，并且试讲分数还挺高。这种“重科研

成果、轻教学技能”的招聘标准，几乎成了一种“放水”机制，大量教学水平不高的高学历人才涌入高校，直接导致了教育质量的急剧滑坡。

尽管好多高校对于新引进的年轻教师在正式登台授课前，有过岗前培训安排，如有些是在新进教师正式入职前的暑期集中培训，有些规定第一年不准授课，必须要参加学校组织的培训，听别的老师的课，新教师与教学经验丰富的教师结对的“导师制”，为期一年的助教制度等等，这些意在提高新进教师教学能力的培训措施往往流于形式，对青年教师教学能力的提升无明显帮助。

新进的青年教师在入职后的一年里还有一项重要的工作就是要考取教师资格证，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。我国 2000 年颁布的《(教师资格条例)实施办法》第九条规定：“高等学校拟聘任副教授职务或有博士学位的人员申请认定高等学校教师资格，其教育教学基本素质和能力考察以及普通话水平测试可不作规定。”即副教授和有博士学位的人员不需要进行岗前培训。这个规定直接说明各级政府对于高校教师专业性的认识普遍不足，没有正确认识岗前培训的价值，使得岗前培训形式化。年轻的博士有时间去听听课，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[2]。

对于新进教师的第一门课，虽然有教学督导和同一个教研室、同一个系的老师去听课，但大家听课的心态是“听听就行”，提意见的时候，还是不会敞开自己的真实看法，就算是不足之处反馈给了新教师，改不改大家都无从知晓。由此，作为新进教师考核体系一部分的听课也沦为了走过场。

以上种种现状，充分表明我国高校教师的课堂准入门槛不高，要求不严。“病从口入”形象的表达了我国高等教育质量下降的原因。为了改变目前的状况，必须要提高入职标准，一定要加大教学考核的比重。本文建议可以严格完善以下几项青年教师课堂准入制度：

1) 研究生阶段辅修教育类专业相关课程

加大研究生教育向高等学校教师培养倾斜的力度，每年列出一些研究生招生计划定向培养高校教师，对有意加入高校教师队伍的研究生采用专业加辅修的模式，要求辅修教育类专业，开设高等学校教育、教学知识和技能方面的课程，并且要求研究生进行教育实践，进行教育实践的最好方式就是实行“研究生助教”制度[1]。

2) 招聘关口侧重教学技能的测试

应打破目前的“唯学历”、“唯论文”的高校教师招聘条件，毕竟从教师的本职工作来讲，教学是第一位的，应该要让教师的工作回归教育的本质，因此，在招聘教师的时候，将教学技能放在第一位，科研水平再强只要试讲不理想，不予录用，科研水平一般，或者非博士学位，只要试讲很精彩，完全可以录用，毕竟科研水平再高也与学生无关，学生更看重的是老师的教学水平。也可以分类招聘，科研能力强的可以聘为科研岗，专心搞科研，教学水平高的可以聘为教师岗，专心搞教学，两类岗位设置不同的考核标准。科研和教学都强的，可以同时聘两岗，但考核标准不能降低，完不成相应的科研量和教学量，或年终考核不通过，可以解聘其中差的岗位。如此，不仅可以让高校教师做自己擅长的事儿，也充分考虑了能者多劳多得的原则。

3) 提高教师资格证的含金量

重教育理论、轻教学技能、过程控制不严、对高学历人群的要求过于宽松导致高校教师资格证的含金量大打折扣，仅仅表明了持有者的身份，并没有体现出持有者的技能水平，因此，严格教师资格认证的工作，重视过程管理和教学技能的培训，使得青年教师在资格证的获取这一关口教学技能得以进一步的提高。

4) 岗前培训必须有的放矢、严格执行

岗前培训必须改变目前的走过场、流于形式的状况，一定要落实到位、严格监控。如导师制下的导师和新进教师做了哪些工作，是否是围绕教学展开的，全程听了多少门课，听了几个优秀教师的课，是否做过学生辅导员或班主任，学校组织的培训是否都去参加了，与经验丰富的教师是否进行过教学研讨，同一个教研室的老师是否对新进教师拟讲授的课程进行过专门辅导，拟讲授课程的课件、教案是否符合要求，试讲过程的听课者意见、学生意见如何，是否传达到了新进教师，是否做了改正，看了多少本专业核心课程的教材，是否熟悉了本专业的主要知识体系，课程之间的关系，是否录制了教学视频进行教学反思，岗前培训最终考核结果如何处理等等。尤其是新引进教师拟讲授的课程培训，最好是能提前定下来新进教师最近几年要讲授的课程，不管是教研室同仁还是校内教学专家，最好围绕着具体的课程对青年教师进行针对性的培训，从内容编排、教案和课件的设计、教学方法、课堂管理等方面进行详细的指导，以便青年教师能够轻松的正式授课。所以，岗前培训一定要做好过程管理，使青年教师通过岗前培训能够真正的学到东西，提高自己，最终成为一名合格的高校教师。

3. 强化动力机制

胡锦涛总书记在清华大学百年校庆上的重要讲话中指出，不断提高质量，是高等教育的生命线。胡总书记之所以要强调高等教育质量，是因为我国的高等教育质量已经到了非提高不可的地步了。为什么教育质量上不来？因为大多数高校教师不想上课，不想在教学上浪费时间和生命，因为教学的投入产出比太低，所以高校教师“无心向教”。也就是说高校教师“乐教”缺乏动力，他们看不到教学带给他们的好处，“民以食为天”，对于好多高校老师来说，尤其是青年教师，纯粹的教学让他们“食”都成问题。

2012年，对外经济贸易大学教授廉思对高校青年教师生存状况进行了调查，并发布了名为《工蜂》的调查报告。报告显示，多数高校青年教师都是月光族，每月能有结余的只占31.3%，23.7%的人收不抵支，11.8%的高校青年教师工作前几年主要靠父母和配偶支持。由于生活压力大，不少高校青年教师不得不从事各种兼职，以代课、培训、承揽项目等方式贴补家用，甚至有14.2%受访者以兼职收入为主要经济来源。

2014年，中国高等教育学会薪酬管理研究分会课题组发布的一项有关高校教师的收入调查，引起社会广泛关注。调查显示，高校青年教师收入普遍不高，81.9%的青年教师年收入10万元以下，特别是34.6%的青年教师年收入6万元以下，青年教师中近1/4的人收不抵支[3]。

“从前，科研是副业；现在，教学是副业。”“一个相信讲好一门课比写好一篇论文更重要的人，今夜死去了。”2014年年底，四川大学教师周鼎在一封“自白书”中如此书写自己对高校现状的种种失望，引发了不少高校青年教师的共鸣。

刚刚毕业进入高校的青年教師几乎没有任何积蓄，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。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，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。高校青年教师极高的职业劳动价值与偏低的职业劳动报酬形成鲜明的反差，无疑将社会中的脑体倒挂现象表现得淋漓尽致，诱发高校青年教师出现心理动荡，使得他们产生一定的潜在压力。据调查，经济待遇和物质条件差，居于导致高校青年教师角色压力来源的首位。

因此，要想让青年教师把主要心思放在教学上，要想让他们潜心向教、乐教，必须给青年教师提供有足够诱惑力的动力，让他们看到通过教学能够获得明显的利益，通俗点来讲，就是要让他们明白，好好教学是有奔头的。如何强化动力机制，笔者认为可以从以下几个方面入手：

1) 设置教学型职称评审体系

“人往高处走，水往低处流”，追求更高级别的职称是高校内绝大多数教师的工作重心，可以说任何事情的开展都是围绕这一终极目标的，但高级职称毕竟不是每个教师都可以拿到的，尤其是现有的职称评审标准“重科研、轻教学”，使得多数对科研不感兴趣、也不擅长搞科研的、以教学为主的老师来讲，高级职称成了可望而不可及的不可能之事，对于没有奋斗动力的事情，只能消极应付了，这种评审体系如果还是长期得不到改变，对那些讲课讲得很好、很受学生欢迎的老师打击最大，教训积极性没有了，遭殃的是学生，最终遭殃的是整个高等教育体系。因此，从长远考虑，现有的支持评审体系必须向教学倾斜，加大教学比重，弱化科研地位，或者科研和教学两种评审体系并行，总之要给潜心向教的教师继续乐教下去的希望。

2) 提高工资水平和课酬

绝大部分高校教师的薪酬水平并不高，且对收入增长持悲观态度。按照国税总局规定的年收入在 12 万以上即为高收入人群的标准，高校教师中符合这个标准的不足 3%。社会上传言的“高校教师收入高”也是人们认识上的一个误区，失之偏颇。尽管 2006 年以来，高校教师的基本工资涨了几次，但增幅过小，使大部分教师对收入增长产生悲观情绪。目前国家规定的基本工资比较低，特别是参加工作不久的年轻教师由于在职称、学历、绩效等方面的劣势，岗位津贴必然也较少，而日益升高的房价和物价给他们巨大的生活压力，因此提高基本工资呼声较高，这也可使教师的待遇和教师的长远发展得到切实的保证。

除了基本工资的增长，课酬也应相应提高，排课难跟课酬不高有很大的关系。目前，我国高校的课时费从二十多到六十多不等，基本都在这个区间内，整体水平不高，且极其不平衡，少有老师指望多上课来提高收入。只有提高课酬了，才能解决目前高校存在的排课难的情况，才能让年轻教师从繁重的教学工作量中解脱出来，把精力放在如何提高教学质量上。

3) 加大教育教改课题的资助金额

目前各级教育教改类的课题的资助金额偏少，能够上万的都不多，与非教学课题资助金额简直没法比，教育教改类课题如果各个高校没有强制要求，是不会入老师们的法眼的，因为难以成为一条创收的途径，发两篇文章就所剩无几，甚至还不够。然而，大多数教改课题是可以直接运用于课堂上，让学生

受益的，但由于资助金额太少，大家都不愿意去花时间精力，投入不多，产出更不会多。教改课题成了“食之无味、弃之可惜”的鸡肋了。笔者建议，可以把投入非教改类课题的资金拿出一部分出来，用于资助教改类课题，增加教改课题的数量和金额，使教育教改类课题在高校教师中的地位与非教育教改类课题的地位同等，甚至要超过非教育教改类课题。“重赏之下必有勇夫”，优化目前各级各类课题的分配机构，向教学倾斜，会极大地调动高校教师尤其是青年教师的教学热情的。

4) 提高各类教学奖的奖励额度

几乎每个高校每年都会举办青年教师教学技能大赛，但设置的奖励金额却少得可怜，能够超过 2000 的都不多。如非学校强制要求，并不是每个青年教师都主动去参与比赛的，甚至一些高校为了避免冷场，各个学院的领导苦口婆心的劝说一些青年教师参加比赛，就算是参加比赛的青年教师，也没有花多少时间和精力去好好备课，平时怎么样比赛就怎么样，成了一种应付，因此，选出来的教学能手在学生心目中也是一般般。故，必须要加大各类各级教学奖的奖励额度，进一步刺激年轻教师提高教学技能。

5) 弱化高级别教学荣誉的科研成分

教育系统内每年评选的教学名师、教学骨干、教学贡献奖等荣誉，绝大多数都是教授级别的，副高都难以染指，更何况年轻教师。教育工作者基本上已经达成共识，学院级别的教学荣誉没人抢，一般都给了年轻老师，学校级别、省部级级别的教学荣誉大家都奋力争抢，争得人多了，要求也就相应的多了，而科研无疑成了很重的参考。虽然各个高校没有明说，但规则大家都已明了，没有高级职称，就没有资格参评。高级别的教学荣誉少有青年教师获得的，充分说明，教学水平并非教学荣誉的首要并且唯一考虑要素。可悲！必须要打破目前的这种评价体系，唯教学是举，去科研化，打破资历、职称的限制，给青年教师提供更加有利的向教环境。

4. 构建有效的压力机制

光有动力和激励，没有压力也是不行的，好的机制要能够同时实现奖优罚差的目的，要形成一种优胜劣汰的竞争机制，不然，任由害群之马肆意横行，还是会严重拖垮整体教育质量。因此，为了提升高校青年教师的教学能力，必须要构建一套有效的压力机制，笔者建议可以从以下几方面入手：

1) 评教结果与年终分配、职称评审挂钩

打破现有年终平均分配的情况，能者多得，评教结果不理想的少得甚至不得，要制定一套让大家信服的等级分配方案，在收入上体现出优劣的差别，不能再让学生心目中的好老师再感到寒心，也不能让学生不喜欢的学生尸位素餐。此外，连续几年评教结果不理想的取消职称评审资格，教学不与职称挂钩，不足以调动教师的教学积极性，也不足以威慑教学态度和技能低下者。

2) 资格、岗位和职称动态评审

打破目前的教师资格、教学岗位和职称终身制，实施动态评审机制，如每五年对教师资格进行重新鉴定，如不通过鉴定，不得颁发教师资格证；连续三年评教结果排在末尾或出现重大教学事故的，取消教师岗编制，转为科研岗或学工岗；每隔三年或五年对职称进行重新认定，达不到要求的，或出现重大教学事故的，降格处理，直至取消任何职称，转岗处理。打破终身制，实施能上能下的机制，能够让高校教师任何时候都不能怠慢教学，只有这样，才能让教学质量得以长期保障。

3) 充分尊重学生的自主选择权

从市场的角度来讲，学生就是顾客，一切教学获得都是围绕学生开展的，必须充分尊重学生的看法和选择权。高校可借鉴国外知名高校的做法，增加选修课的比例，让学生选择自己感兴趣的课，选择自己喜欢的老师的课。对于必修课，也要充分尊重学生的选择，让他们选择自己喜欢的老师来授课。只有搭建起了这种市场机制，重视学生的选择权，才能在教师内部形成竞争机制，老师们才会想方设法提高

自己的教学水平。

4) 制定严格的退出机制

目前高校内的人事制度是只进不出，只要老师不自己提出辞呈，学校是不会开除任何一个老师的。这种制度导致一些教学质量低下、教学态度不端正、缺乏师德的教学工作者肆意妄为，对学生、对教育环境、对教师形象带来了极其恶劣的影响。如果不制定严格的退出机制清理掉这些害群之马，任由一些不正之风肆意泛滥，受害的最终还是整个组织。因此，必须制定严格的规章制度来约束教师的行为，不这样不足以遏制侵害高等教育肌肤的不良因素。

5. 完善跟踪培养机制

目前，大多数高校对教师的管理仍然是传统的人事管理方式，因此，对教师的培养缺乏系统性的谋划和管理，这就使得其培训的管理显得松散无序。首先，学校有关主管部门或院系很少就教师培训管理问题制定出合理的、长期的计划，大多采取的是“师傅领进门，修行在个人”的管理方式。如上文所述，不少学校通常只在新教师进校的头几个月，对新教师进行一定的培训和指导，之后就基本上采取放任自流的管理方式了，也可以叫“无为而治”吧，没有帮助新教师制定一个适合其个人发展的系统而长远的计划。这就使得很多新教师对未来自己要承担的工作没有一个全面清晰的了解。其次，对青年教师的培养过程缺乏有效的监管机制。虽然不少高校采取了“以老带新”、“教学督导”等方式对青年教师予以后续培养，但是，对这种培养的日常监管不够严格，培养效果的反馈速度缓慢。例如，对“以老带新”这种培养方式，就缺乏对其日常实施情况的监管，似乎把青年教师交给其指导教师之后，一切就是指导教师的事情了。指导教师和被指导青年教师之间有没有按照“以老带新协议”执行，执行的情况如何，效果怎么样，院系和有关主管部门就不再过问了。

年轻老师通过严格的门槛进来了，为了诱人的激励，为了应对压力，需要不断的提高。但如果提高的机会过少，加上人的惰性，就成了少数人的舞台，对教学质量的整体提高依然影响不大。因此，高校应搭建青年教师队伍的跟踪培养机制，通过好的制度安排，推动着青年教师教学水平的不断提高，也让想不断提高教学水平的青年教师随时获得提升的机会。如将教学督导和学生的评教结果及时反馈给授课老师，让教师们及时知道教学不足；对于讲授的新课，由专业教师和教学专家共同辅助其准备教案、课件、教材选择、教学方法、作业布置等；教师发展中心针对教学效果差的和主动提出提升要求的教师开展专门的培训计划；完善“帮、扶、带”机制，鼓励年轻老师或教学水平有待提高的老师与教学专家或教学能手自由结对，在资金上也给予大力的支持，并严格监督考评机制；严格考勤机制，要求教研室、教学团队或同一个课程组的老师每周开展教学研讨，由院领导或教学督导做好监督工作，考勤与年终分配挂钩等。通过完善青年教师的跟踪培养机制，让青年教师的教学水平时时得以提升直至维持在个体最佳的状态。

6. 构建实战经验获取机制

当前我国高校与外界企业缺乏一定的沟通和交流，不太了解企业管理的现状及具体运作中存在的重点问题，管理类专业的教师普遍缺乏管理实战经验，其所掌握的理论知识也不能与企业管理实践进行有效对接；没有充分的时间和精力投入到实践教学，由于教学、科研等工作占据了绝大部分时间；有些教师虽具有实践经验，但也只是在企业兼职过，所学得的内容都不够全面、专业。因此，一定程度上影响了实践教学效果，从事实践教学的大部分都是职称不高或实践经验不足的教师。针对这一现状，好多高校都采取了诸如教师去企业挂职锻炼、聘请经验丰富的企业人员为学生授课等措施，以此来增加“双师型”教师的比例，但教学效果与预期相差甚远。挂职锻炼顶多一年，远没有在企业里摸爬滚打多年的社会人士学到的东西多，能够传授给学生的更是少之又少。就算是引进经验丰富的企业老师，大多数只

是给学生做个讲座,能够讲授一门课的很少,即便是能够讲授一门课,也仅仅限于某个岗位或某个行业,学生虽然能够学到一些东西,但起到的效果还是不过大。只有所有的专业老师都具备了实战经验,并且是来自不同行业、不同岗位的经验,让管理类学生能够在大学四年里不断地接受实战经验的刺激,把理论课能够大面积的转化为技能培训课,我们的学生才能真正的学到更多的东西。然而,管理类专业的老师不可能全部都到企业挂职锻炼,也不可能全部引进经验丰富的来自不同行业的实战派,两种情况都不现实。笔者认为管理类教师获取经验的最好途径就是间接获取,把别人的经验转化为自己的,再传授给学生。具体的可按以下建议操作:

1) 一个老师关注一个或多个行业

由于学生在未来就业时行业的不确定性,进大学校门的时候难以确定几个行业,因此,需要我们的教师分工协作,每个教师至少关注一个行业,并且长期关注,直至成为该行业该领域的专家,然后在授课过程中把自己掌握的行业知识传授给学生,让学生能够明确的感受到教师的行业特质和属性,也可以专门开始相应的行业营销类课程。

2) 多途径间接获取别人的实战经验

围绕着自己选择的行业,教师可以充分利用互联网,把该行业的现状、动态以及具体到企业层面的管理经验分类汇总,尤其是跟自己所教课程相关的实战经验,如销售实战,网络上有很多介绍经验的课件、文章、书籍,尤其是经验丰富的人士撰写的文章和书籍,看得多了,别人的经验就会潜移默化的转化为自己的课堂经验了。另外一种途径就是多接触企业内部人员,多与他们交流,从他们学习经验,侧面了解行业情况、具体的业务操作,听得多了,也就有了自己的感悟。在此要特别强调下,不管是网络收集资料,还是口头获取资料,都过于零散,需要我们的老师有机的整合在一起,因此,青年教师要在整合能力上多下功夫。

3) 撰写教学案例

虽然现在鼓励管理类教师开展案例教学,但多数仅仅是举例,而且是把网络上的案例直接拿过来讲授,这种“拿来式”的案例,由于授课教师没有参与其中,对案例背景和细节把握不够透彻,因此,难以很好的把控案例讨论过程。故高校应鼓励教师多深入企业,去了解企业的真实情况,并撰写教学案例,把企业面临的问题和解决对策真实的摆在学生面前,让学生能够身临其境的学会解决实际问题。把企业的真实场景呈现给学生,启发学生的思维,是学生最受欢迎的教学方式。建议高校出台响应的政策,针对管理类教师在教学案例撰写上给予大力的支持。

7. 总结

本文所构建的五个机制,最核心也是最重要的是强化动力机制,只有让青年教师获得了足够大的动力,有了主动提高的意识,其他机制才有存在的必要性,才能发挥作用。因此,笔者再次呼吁教育部门一定要先从动力机制上入手,为青年教师打造一套卓有成效的动力机制,才能扭转目前教育质量滑坡的局面。

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] 张楚廷 (2002) 大学教学学. 湖南师范大学出版社, 长沙.
- [3] 高校教师薪酬调查课题组 (2014) 高校教师收入调查分析与对策建议. *中国高等教育*, **10**, 27-29.