

# 高校青年教师教学困境及对策研究

康春霞 时颖 王涵博

河北建筑工程学院经济管理学院, 中国·河北 张家口 075000

**【摘要】**高校青年教师教学水平和科研能力直接关系到学生专业能力以及高校综合竞争力的高低,并在高等教育教学中发挥了重要作用。本文在对H高校青年教师问卷调查的基础上,深入分析了高校青年教师自身层面存在的教学理论和教学技能等问题,并基于上述问题有针对性地提出了教师层面和高校层面应该采取的对策。该研究对于推进高校青年教师队伍建设、提高高校教育质量具有重要意义。

**【关键词】**高等教育; 青年; 教师; 困境

**【基金项目】**项目编号: 2018年度河北建筑工程学院教育教学改革研究与实践指令项目(2018YJ0003); 2020年度河北建筑工程学院教育教学改革研究与实践指令项目(2020JY104)。

## 引言

随着我国高等教育的不断普及,社会和企业对高等教育质量水平的呼声也越来越大,青年教师在高等教育教学中发挥了重要作用,高校青年教师自身能力直接关系学生专业能力以及高校综合竞争力的高低<sup>[1-3]</sup>。2018年中共中央、国务院印发了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,意见强调了国家级教师教学发展在高等教育教学中的关键性作用,并要求高校根据自身教学目标和教学理念的特点,对高校青年教师教学困境和问题进行充分剖析,并积极采取有效措施对上述问题进行解决,从而促进高校教育质量的不断提升<sup>[4-6]</sup>。

在对H高校青年教师问卷调查的基础上,本文深入分析了高校青年教师自身层面存在的教学理论和教学技能等问题,并基于上述问题有针对性地提出了教师层面和高校层面应该采取的对策,对于提高高校教育质量具有重要意义。

## 1 问卷调查

调查对象青年教师的年龄、职称情况如下:

### 1.1 年龄

针对青年教师,本课题共投放了500份问卷调查,有效问卷反馈数量为465份。根据问卷调查结果,有67名新入职的青年教师(约占14.4%),岁数区间为26岁~29岁;有109名青年教师的岁数区间为30岁~34岁,约占23.4%;占比最大的青年教师岁数区间为35岁~39岁,共151名占比32.5%;其余138名青年教师占29.7%,岁数区间为41岁~45岁。

### 1.2 职称

该校讲师职称人数最多,共197名,占42.4%;副教授人数次之,共147人,占31.6%;助教职称的青年教师合计为89名,占19.1%,多为刚入职的新教师;其余32名青年教师为教授职称,占6.9%。

## 2 教学困境

通过对H大学青年教师问卷调查发现,目前高校青年教师教学过程中遇到的困境主要归纳为自身专业技能不过关、高校教师评价体系不健全以及激励机制不完善等方面。

### 2.1 教师层面: 专业技能不过关

教学理论方面: 根据教师专业培训次数调查可知,有63名(约13.5%)高校青年教师参加教师专业培训次数不超过1次,参加2次、3次、4次的人数分别为162名、95名、79名,仅有66名青

年教师参加培训的次数多于5次。高校青年教师多数毕业于国内外著名高校的博士研究生、硕士研究生,其中也不乏博士后人员,其主要优势为学历高、专业知识扎实,然而其缺乏较为系统的教师专业背景培训。同时,由于青年教师教育经历导致其进入高校后多侧重于科学研究,而忽视教学质量和教学素养,从而引起青年教师科研成果丰厚而教学理论相对薄弱的不平衡窘境。

教学技能方面: 根据大学青年教师教学技能掌握程度调查可知,115名青年教师(约24.7%)对于教学技能很不熟练,不能够通过教学技能很好地进行知识传授,能够熟练、较熟练地运用教学技能的人数仅为116名。目前国内高校青年教师普遍缺乏充分而完善的教学培训,其虽有扎实的专业理论和知识背景,然而缺乏在课堂上能讲其知识传授给学生的教学技能,导致学生不能够充分吸收知识精髓掌握知识要领,这些教学技能的缺失直接影响着高校青年教师职业发展以及高校综合竞争力的增强。

### 2.2 高校层面: 评价体系不健全、激励机制不完善

青年教师教学困境在高校层面主要体现在评价体系不健全、激励机制不完善两方面。目前高校不健全的评价体系和不完善的激励机制使得教师发表的期刊数量、参与的科研课题以及获奖级别和数量作为评价青年教师水平高低的重要指标,而对于教师应该具备的教书育人激情、态度等考察的却较少,目前这种评价体系严重制约着青年教师的教学质量和积极主动性。同时,对于青年教师而言,高校关于青年教师激励政策和制度的不完善直接导致自身缺乏竞争力和动力、失去了年轻人应该有的活力和激情,不利于个人和集体的长远发展。

## 3 对策研究

### 3.1 教师层面

#### 3.1.1 增强教学意识:

作为教书育人、传授学生专业知识的教师,应该有对这一份职业的荣誉感和使命感,明确自己承担的责任,从内心深处严格要求自己,不断提升自己的教学水平和质量。同时,根据自身具体条件和周围环境的具体要求,有针对性地制定自己的职业发展规划,把自己的发展与学校、祖国的发展紧密结合,在日常生活中促进自身教学水平。

#### 3.1.2 提升教学水平

高校青年教师在加强对自身专业领域的研究外,还应加强对教学内容和教学方法的研究,协调教学和科研关系,将自身掌握

的专业知识和教学技能完美结合。以教学促科研,以科研带教学,通过开展科研活动丰富教学内容,同时通过教学活动为相关科研提供不懈动力,促进二者的共同发展。

### 3.2 高校层面

#### 3.2.1 完善评价体系

高校青年教师在单位中在完成教学、传授专业知识的同时,也要通过不断地课题研究推动高校科研水平,起到了多重作用。因此高校应该通过制定完善的、综合性的评价体系,并结合定性评估和定量评价相结合的方式对青年教师思想政治、教育教学能力以及科研水平进行综合评价,同时为教师待遇、晋升和后期定期培养提供参考。

#### 3.2.2 健全激励机制

青年教师多为刚毕业或毕业时间较短、职称较低且收入水平普遍偏低,因此健全的激励机制能够有效激发广大青年教师在教育教学和科研课题的激情和热情,充分调动其积极性和创新性。因此高校应从青年教师工作、生活和思想的实际情况出发,结合青年教师的建议和意见来建立、健全高校激励机制,让青年教师对生活、对单位充满希冀和感恩之情。

#### 3.2.3 加大师资投入

高校青年教师科研环境的好坏与高校试验设备和试验条件密不可分,尤其对于工科院校来说更加明显。因此,高校应加大师资投入,提高科研经费,并通过营造浓厚的学术氛围的方式来鼓励广大青年教师在完成自身教育教学任务的同时要积极探索未知、全心科研,同时也要加强学风建设和学术诚信教育避免出现学术腐败。

## 4 结论

高校青年教师在高等教育教学中发挥着重要作用,其自身科研能力和教学能力的高低直接关系到学生专业能力以及高校综合竞争力的高低。本文在对H高校青年教师问卷调查的基础上,深入分析了高校青年教师自身层面存在的教学理论和教学技能等问题,以及高校层面青年教师面对的评价体系不健全、激励机制不完善等现实困境,并基于上述问题提出了高校青年教师自身增强教学意识、扎实专业能力、提升教学水平等解决对策。该研究对于推进高校青年教师队伍建设、提高高校教育质量具有重要意义。

### 参考文献:

- [1] 李连杰. 新时代背景下加强高校青年教师师德师风建设分析[J]. 智库时代, 2019(45): 61+63.
- [2] 康春霞, 李慧敏, 岳鹏, 于丰华. 新时代背景下高校青年教师职业困境及对策研究[J]. 价值工程, 2020, 39(03): 83-85.
- [3] 李晓玲. 高校督导制度提升青年教师教学能力研究[J]. 大学教育, 2019(11): 207-209.
- [4] 毛帅. 新媒体网络环境下高校教师的角色定位探究[J]. 教育教学论坛, 2019(41): 25-26.
- [5] 邢晨. 师德与师能并驾齐驱: 新时代高校青年教师队伍建设策略研究[J]. 保定学院学报, 2019, 32(05): 120-125.
- [6] 周莹, 邱文秀. 从高校生物学教师视角谈提升职业道德修养对大学教学的意义[J]. 智库时代, 2019(40): 81+86.

### 作者简介:

康春霞(1990-), 女, 山西朔州人, 河北建筑工程学院经济管理学院讲师, 研究方向: 房地产高等教育方向。