

高校青年教师“教学-科研”能力协同发展路径研究

王 晶

(哈尔滨工业大学化工与化学学院, 黑龙江 哈尔滨 150001)

摘要: 教学与科研是高校最为基本的职能,也是高校教师学术身份的两个重要方面,“教学与科研,以何为生,以何为业”是高校青年教师面临的抉择困境。青年教师是高校的生力军,他们具有突出的科研能力,旺盛的精力和开放的思维,青年教师的“教学-科研”能力协同发展不仅能提升教师本身的职业素养,同时也将推进高校的发展。本文旨在探讨高校青年教师“教学-科研”能力协同发展的内涵和面临的问题分析,并提出对应的解决策略与路径,以期为高校青年教师的职业化、全面化发展提供有价值的参考。

关键词: 高校教师; “教学-科研”能力; 协同发展; 路径

一、青年教师“教学-科研”能力协同发展的内涵概述

高校青年教师教学和科研能力协同发展是指在青年教师的职业发展过程中,既要注重教学能力的提升,又要注重科研水平的提高,使得两方面能力得到协同发展、相互促进。具体来说,教学能力的提升需要青年教师不断探索教学方法和创新策略,培养教学素养并积累教学经验,更好地适应学生需求进步和提高。尤其在现代化教育背景下,对于创新育人理念、现代化教学手段的探索必不可少,更是教师教学能力提升的重要依托。科研水平的提高需要青年教师加强课题研究、论文发表等方面的工作,不断积累经验和成果,提高科研能力。在条件允许的情况下,也要指导学生参与科研项目或工程项目,同时巩固自身科研基础并不断提高科研水平。青年教师只有在“教学-科研”两方面的能力协同发展,才能更好地满足高校的新需求,更好地服务于学生健康成长与全面发展。

二、青年教师“教学-科研”能力协同发展的问题分析

(一) “教学-科研”时间分配不均

在高校青年教师的职业发展中,由于教学和科研工作的要求不同,时间分配往往不均,导致青年教师在教学和科研两方面难以完全兼顾,特别是在教学繁忙时期,青年教师往往需要花费大量时间去备课和上课,无法分配足够的时间和精力去开展科研工作,从而影响了科研水平的提高。另外,每个青年教师的时间分配情况也有所不同,一些教学任务较重或科研课题较多的青年教师更容易出现时间分配不均的问题,并且难以保证教学和科研工作的协同发展。因此,如何在青年教师的职业发展过程中合理安排时间,兼顾教学和科研,提高时间利用效率,是青年教师教学和科研能力协同发展中需要解决的重要问题。

(二) “教学-科研”评价体系不完善

在高校青年教师的“教学-科研”能力协同发展中,评价体系不完善是一个普遍存在的现象。职称晋升对于青年教师非常重要,它不仅是青年教师专业水平和职称等级的体现,还直接关系到教师的待遇和发展前景。然而,很多高校评价体系更加注重科研能力的评价,而对教学能力的评价相对较少。青年教师在职称评审、绩效考核等方面主要以科研成果为主要依据,往往忽视了

教学能力的评价和认可,这导致一些青年教师为了追求职称晋升和更高的绩效,将更多时间用于科研,进而削弱了他们在教学方面的发展,降低了青年教师在教学能力方面提升的积极性和主动性。因此,为促进青年教师教学和科研能力的协同发展,需要建立科学、完善的评价体系,既能够准确评估青年教师的科研能力,又能够公正评价他们的教学能力,促进其职业的全面发展。

(三) “教学-科研”能力发展速度不协调

在职业发展过程中,高校青年教师往往需要在教学和科研两个领域同时发展,但是不同领域的发展速度可能存在差异。有些青年教师可能在教学方面取得较好的成绩,积累了丰富的教学经验,但在科研方面进展较慢,更多还表现为科研不积极、没兴趣等;而另一些青年教师可能在科研方面取得了重要的成果,但在教学方面还有待提高,对于新的育人理念、教学措施等也有待尝试实践。这种发展速度不协调的情况使得青年教师难以充分发挥其教学和科研的能力,影响了青年教师的整体发展。

(四) “教学-科研”能力发展培训制度缺失

在高校,青年教师是刚刚步入职场的小白,他们有冲劲和热情,但缺乏经验。在教学能力发展方面,高校青年教师多数属于非师范专业毕业生,他们学历高,在自己的学科领域造诣很深,但却没有接受过专业的教育学相关理论的学习与实践。目前,我国各高校在教师入职后会为其提供短期的岗前培训,该培训主要是行政部门主导,更加注重培训的形式,而不是培训的内容。岗前培训多采取集中授课方式,无论是什么学科的教师,均采用统一的培训内容,主要包括高等教育学、高等教育心理学、教师职业道德、高等教育法规等理论知识。由于培训时间段,缺乏对教学方法、教学语言等基本教学能力的培训,对青年教师提高教学能力的帮助并不是很大。学校层面也很少能够为青年教师提供教学经验分享和交流的平台,这就导致很多青年教师在教学实践中,存在教学设计不合理、教学内容枯燥乏味、教学方法单一、课堂气氛不活跃等问题。在科研能力发展方面,青年教师虽然具备一定的学科基础知识和科研思维能力,但他们没有独立进行科研的经验,加之对当前整个科研环境还不太熟悉,这会给他们造成一种畏难的心理,高校的考评机制要求发表高水平论文,这也给青年教师带来巨大的心理压力。当前,很多高校往往忽视对青年教师科研能力提升的培训,比如,如何撰写科研项目申请书、如何获取科研信息、如何正确文献检索,如何与企业进行科研合作谈判等。由于缺少这些经验和知识,使一些青年教师在科研能力发展过程中走了很多弯路。

三、青年教师教学和科研能力协同发展的创新路径

(一) 推进落实职称评审制度分类管理

职称评审制度是重要的激励和约束机制,对于青年教师的教学与科研能力发展具有不可忽视的作用。而如何推进落实职称评审制度分类管理,更好地促进高校青年教师教学与科研能力的协同发展,是当前高校教育改革的重要任务。首先,分类管理职称

评审制度能够更好地反映教育教学和科研的特点需求,从而更好地促进高校青年教师的全面发展。在推进落实分类管理职称评审制度的过程中,应该充分考虑不同学科领域、不同职称评审级别的差异性,制定科学、合理的职称评审标准和评价体系。例如,在教学中,可以通过教学成果、教学质量、教学改革等方面来评价青年教师的教学水平和教学贡献;在科研方面,可以通过科研成果、科研项目、科研团队建设等方面来评价青年教师的科研能力和科研价值。其次,分类管理职称评审制度能够更好地激励青年教师突显创造力、实践能力优势。随着高校教育不断发展,教学与科研创新成为了高校青年教师全面发展的重要方面,而分类管理职称评审制度能够更好地激励青年教师在以上两个领域发光发热,促进其开展重大科学研究、教学改革和教学成果等方面的工作。在教学方面,可以激励青年教师创新教学思想和教学模式,鼓励实践教学创新和教学改革;在科研方面,可以设立青年教师科研项目和青年教师创新基金等方式,激励其开展前沿性、创新性、高水平的科研工作。综上,推进落实分类管理职称评审制度是促进高校青年教师教学与科研能力协同发展的重要途径之一。在实践中应该注重科学制定评价标准和体系,激励青年教师充分发挥教学与科研两方面的创新能力,同时关注青年教师的个人情况和发展需求,为其提供更多的机会和空间。

(二) 树立青年教师正确“教学-科研”观念

钱伟长校长认为“教学没有科研作为底蕴,就是一种没有观点的教育,没有灵魂的教育”。青年教师作为高校教育与科研的中坚力量,其正确的“教学-科研”观念不仅影响着自身的发展,也对学生的学习和高等教育的质量产生重要影响。高校应该鼓励青年教师将教学和科研相结合,正确认识“教学-科研”之间的关系。

首先,加强“教学-科研”观念培训。高校可通过组织专题讲座、研讨会和教学工作坊等形式,邀请具有丰富教学科研经验的优秀教师分享经验,为青年教师提供“教学-科研”的指导和借鉴,帮助他们树立正确的教学科研观念。例如,邀请一位在教学和科研方面均有突出成果的老师进行分享,讲述他的教学科研思路、方法和策略,同时也分享他在教学科研中遇到的挑战和解决方案,以此激发青年教师的学习热情。

其次,注重实践教学与科研能力培养结合。青年教师应该积极参与本学科相关的实践教学和科研工作。例如,在教学方面,鼓励青年教师参与课堂教学的设计和组织的培养其教学设计和课堂管理、实践教学等方面的能力。在科研方面,鼓励青年教师参与科研项目的申报和实施,培养其科研思维和独立科研能力。通过实践教学与科研的结合,青年教师可以更好地将理论知识应用于实际教学和科研实践中,提升“教学-科研”能力。

最后,鼓励青年教师跨学科交流与合作。高校通过组织学术交流会、学术报告和学术研讨会等活动,为青年教师提供广泛的交流与合作机会与平台。青年教师可以与其他学科的教师进行专业交流和学术合作,借鉴其他学科的教学和科研经验,拓宽自己的视野和思路。通过跨学科交流与合作,青年教师可以更好地认识到教学与科研的内在联系和相互促进关系,树立起正确的教学科研观念。综上所述,加强教学科研观念培训、注重实践教学与科研结合、鼓励跨学科交流与合作等途径,可以帮助青年教师树

立正确的教学科研观念,实现教学与科研能力的协同发展,进而为高等教育质量提升和学生全面发展做出更大的贡献。

(三) 打造高校青年教师发展共同体

高校青年教师作为新一代教师队伍的重要组成部分,其发展对于高等教育事业的可持续发展具有重要意义。通过打造高校青年教师发展共同体,可以加强青年教师之间的交流与合作,提供更多的发展机会和资源,促进他们的成长与发展。高校可以建立专门的交流与合作平台,旨在促进青年教师之间的交流与合作。例如,建立在线论坛或社交平台,供青年教师发布教学与科研经验、分享问题与解决方案,搭建互助互学的平台。同时,高校还可以组织定期的青年教师座谈会、学术研讨会等活动,为青年教师提供面对面的交流与合作机会,使得青年教师之间可以相互借鉴、学习和启发,形成良好的学习氛围。此外,建立导师制度,为每位青年教师配备一位经验丰富的本专业、本学科导师,提供针对性的指导与支持。导师可以根据青年教师的个人发展需求,制定个性化的发展计划,帮助他们明确目标、规划路径、充分发挥优势。导师还可以定期与青年教师进行面对面的交流与指导,解答疑惑、共享经验,帮助青年教师克服困难,提升教学与科研能力。另外,高校还可以为青年教师提供全方位的教育培训支持,包括教学方法培训、科研技能培训、学术写作培训等。鼓励青年教师主动参与学术会议、研讨会和学术交流活动,提升他们的学术水平和专业知识储备,以此青年教师可以持续学习和成长,不断提升自身的教学与科研能力。综上所述,通过建立交流与合作平台、提供导师指导与支持、提供多样化的培训与发展机会,可以有效促进青年教师的成长与发展。相信在高校青年教师发展共同体的支持下,青年教师的教学与科研能力将得到更好地培养,实现协同发展与全面提高。

简而言之,本文通过分析青年教师“教学-科研”能力协同发展中存在的问题,提出一些可行的策略和发展路径。在推进落实职称评审制度分类管理、树立青年教师正确教学科研观念和打造高校青年教师发展共同体等方面,都有着实际的操作性和可行性。这些策略的实施可以帮助高校青年教师更好地发展教学和科研能力,为高等教育提供更优质的服务。

参考文献:

- [1] 左垚莲,姜志胜,曾国等.青年教师科研和教学能力的培养[J].教育教学论坛,2019(51):16-17.
- [2] 曾凡琼.高校青年教师教学-科研关系评价探讨——以某本科应用型大学为例[J].产业与科技论坛,2022,21(07):111-112.
- [3] 闵磊.基于高校青年教师平衡教学和科研关系的思考[J].产业与科技论坛,2020,19(16):262-263.

基金项目:中国学位与研究生教育学会面上项目“双一流大学青年研究生导师科教能力协同提升研究”(编号:2020MSA318)

作者简介:王晶(1977-),女,汉族,辽宁沈阳,哈尔滨工业大学化工与化学学院办公室主任、六级职员、教育学硕士,主要研究方向为高等教育学。