

高职院校青年教师科研能力提升的现实困境与策略研究

范慧玲 曲 茹

(抚州职业技术学院, 江西 抚州 344000)

摘要:近年来,随着高职院校扩招,教师队伍的不断壮大,青年教师已成为高职院校教师的中坚力量,也是推动高等职业教育发展的主力军,但是,青年教师在科研能力提升方面还需要摆脱许多现实困境,这就需要职业院校制定一些针对青年教师的科研帮扶政策,才能促进青年教师的科研能力不断攀升,进而打造一支科研能力强大、教育教学水平过硬的专业教师队伍。文章将结合某职业院校青年教师的问卷调查结果对高职院校青年教师科研能力提升的现实困境进行探究,从而提出提升青年教师科研能力的相关策略。

关键词:高职院校;青年教师;科研能力;困境和策略

目前大多数高职院校都引进了大批年轻的高素质人才,这些青年教师普遍都是研究生以上学历,他们经过研究生阶段的系统学习,知识体系更全面,更具有一些前沿的科学理念。

他们具有扎实的专业知识、专业技能,为科研工作奠定了专业理论基础。同时具备在其所从事的专业中,以科学的思维和适当的方法,对未知领域进行科学探索的能力。学校要求教师要把教书育人放在第一位,但在评职称和绩效考核时却又以科研成果为主。由于精力有限,青年教师面对教学和科研双重压力,往往顾此失彼,处理不好二者之间的关系。从而造成了青年教师科研能力不足的局面,这对于高职院校的后续发展来说是一种潜藏的危机,如果不从根本上解决这一问题可能会影响学校整体教学质量的提升。

一、关于高职青年教师科研工作的现状调查

高职青年教师的科研能力提升缓慢的原因有多种,这其中既有部分青年教师对于教研活动参与积极性不够,也存在着一些客观因素,例如青年教师缺乏科研时间、机会和支持,因而科研能力总是无法获得提升。为了进一步了解青年教师的科研工作现状,作者对某职业院校青年教师开展了问卷调查活动,所得具体数据如下:

本次参与调查问卷的青年教师共 107 人。其中女性教师的数量为 75 人,男性教师为 32 人。

在关于认为影响青年教师科研能力提升都有哪些客观因素这一问题上,75.7% 的老师认为教学任务重,科研时间少,63.55% 的老师认为参与团队难,传帮指导少,66.36% 的老师认为进修培训难,学术交流少,56.07% 的老师认为自己申请课题难,科研经费少,不少教师都认为多种因素造就现在的困境。

对于影响青年教师科研能力提升都有哪些主观因素这一问题

上,71.96% 的老师认为自己科研经验不足,71.03% 的老师认为自身工作生活压力大,59.81% 的老师认为自身科研能力不足,57.01% 的老师认为自己缺乏科研意识,56.07% 的老师认为自己缺乏主动性,23.36% 的老师认为由于参与人员科研动机不纯,功利思想严重,科研工作干扰多。

而对于高职院校都有哪些现实困境影响了青年教师科研能力提升这一问题上,71.96% 的老师认为是由于高职院校科研条件不够,经费偏少,66.36% 的老师认为由于高职院校科研团队难建立,管理不规范,63.55% 的老师认为是由于高职院校科研评价制度不科学,激励不够。

最后,82.24% 的老师认为要从建设团队,营造科研环境方面提升青年教师科研能力,80.37% 的老师认为要从加强引导,培育科研意识提升青年教师科研能力,78.5% 的老师认为要从完善制度,激发科研动力方面提升青年教师科研能力,77.57% 的老师认为要从传帮指导,提高科研能力方面提升青年教师科研能力,76.64% 的老师认为要从投入经费,保障科研条件方面提升青年教师科研能力。

二、高职院校中青年教师科研能力现状分析

通过对上述调查数据进行分析,我们对于影响高职院校青年教师科研能力提升的因素有了较为直观的了解,作者将其中主要的因素归纳为三点:

(一) 青年教师参与科研的主观能动性不足

虽然近些年国家的教育理念和具体的鼓励政策都倡导青年教师积极参与科研活动,部分学校甚至以考核的形式要求更多的教师参与到科研活动之中,但是部分青年教师参与科研活动的主动性仍不高,即使最后参与也是为了应付学校的考核任务,因此在教研科研活动中的表现并不好,对于自身科研能力的提升基本为零。

(二) 青年教师参与科研的时间不充裕

青年教师在高职院校中通常面临着繁重教学压力,有不少青年教师既要教学、又要担任班主任,甚至还要从事行政工作,繁忙的教学任务及各种工作让他们不堪重负,并且由于教学经验不足,青年教师往往需要花更多的时间来备课,从而导致了青年教师参与教研活动心有余而力不足。

(三) 高职院校缺乏坚定的科研支持和学术氛围

尽管国家已经通过各种政策和文件引导高职教师们往学术研究方向发展,但是由于职业教育长期以来都是重视实践技能疏于理论研究,反映在高职院校客观条件上则是缺乏系统的科研体系,

或者是科研体系因为资金不足、人才不足而不完善,有能力进行的科研活动从类型到数量上都较少,这也导致了高职院校学术氛围不足的问题。

三、高职院校提升青年教师科研能力的措施

(一) 建立完善激励机制,提供政策引导力度

为了改善高职院校青年教师科研活动参与积极性不高的问题,校方需要积极转变对待科研活动的态度,从学校层面上制定有关鼓励教师参与科研活动的政策。

比如,对于积极参加科研活动并取得一定学术成果的教师,在评定职称等级上给予优待,出现职位空缺的时候优先考虑从本校取得一定科研成果的教师,让青年教师意识到提升自身科研能力对于未来的职业生涯发展的重要性,从而激发他们参与科研活动的积极性,让更多的青年教师投身于提升自身科研能力和学术水平的学术研究活动之中。

除此之外,高职院校还可以从减轻青年教师教学压力方面入手,对于参与课题研究活动的教师,可以向校方申请减少一部分教学工作,从横向上让青年教师认识到参与科研活动所能带来的益处,从客观上激发青年教师参与科研活动的积极性。

(二) 提供学术交流平台,奠定能力增长基础

高职院校想要提升青年教师的科研能力,就必须为教师打造一个优秀的学术交流平台。鉴于此,校方可将“引进来,走出去”作为打造学术交流平台的基本理念,校方可定期去邀请著名的学者、某一技术研究领域方面的专家等定期来校开展座谈会,通过和专家学者面对面地进行交流,青年教师在科研态度、科研理念等方面均能受到“业界大咖”的正面影响,从而向精益求精的学术研究态度发展。

此外,教师还可以鼓励青年教师“走出去”,倡导青年教师在学校担任教师的同时攻读更高层次的学位,特别是博士学位,当青年教师攻读学位期间校方可提供资金上的支持,并为他们保留原有的职位,以此打消青年教师“走出去”的后顾之忧。通过“走出去”和“引进来”两方面的举措,引导高职院校内形成良好的学术研究氛围,从而促进整体青年教师队伍科研能力的提升。

(三) 重视科研团队建设,培养科研带头人

完善的科研团队是提升青年教师科研能力必不可少的客观条件,高职院校需要投入更多的人力和物力于科研团队建设方面。基于此,职业院校可以在学校内部选拔乐于提升自我、学术研究和态度积极的青年教师作为科研带头人,使之成为全校所有青年教师科研学习的榜样。

之后再选拔一些科研能力较强的老教师作为科研团队顾问,前期让这些学术能力优秀、科研活动经验丰富的老教师作为团队核心,通过以老带新、以点带面的方式带动全体青年教师投身于科研活动之中。

待到青年教师具备一定的科研能力之后,则鼓励青年教师独

立进行高难度的科研活动,倡导青年教师结合自身的专长与工作性质和学校的实际需要确定科研方向,从小处着手、逐渐积累经验、为参与更大的项目研究奠定坚实的基础。

(四) 优化科研管理流程,完善教师科研队伍

高职院校教学科研管理的过程复杂多变,在安排教学任务、设置教学体系、评价教学效果等方面,以及科研成果的质量和数量评价上都存在管理流程冗长的问题。

为了改善这一问题,校方需要合理安排教学任务,构建更加完善的教学体系,充分考虑到科研任务和教学任务在动态层面的互补性,尽量避免因为分配给青年教师的任务过重而导致无法完成科研任务的情况发生。

强调反馈的重要性,让青年教师能及时得知自己的科研考评结果,加强对青年教师开展科研活动的指导,从而让高职院校的科研力量更充足,青年教师队伍的科研能力也有所提升。

四、结语

总之,青年教师无论在教学方面还是科研方面都是高职院校未来发展的中坚力量,高职院校要想取得更好更快的发展,必须注重青年教师科研能力的培养和提升,将青年教师科研能力的提升作为未来一段时间高职院校优质校建设的重点工作去对待,高职院校要特别注重培养青年教师参与教研科研的热情和积极性,提高青年教师参与科研的主观能动性,用科研水平引领教学水平,使科研能力促进教学能力的提高,从而带动高职院校整体工作的全面发展。

参考文献:

- [1] 孙卫靖.高职院校护理教师科研能力的现状调查及对策研究[J].教科导刊(下旬刊),2020(10):190-192.
- [2] 张咪.地方高校青年教师科研发展困境及其策略研究——以Y大学为例[D].山西大学,2020.
- [3] 韦朝毅.独立学院青年教师科研能力提升的现实困境与路径选择[J].教师教育论坛,2013,26(07):61-66.
- [4] 韩成英,田敏,齐振宏.高等职业院校青年教师科研困境与提升对策[J].科技创业月刊,2020,33(11):131-134.
- [5] 王佳棋.普通高校大学英语青年教师专业发展现状及面临的问题[J].中国管理信息化,2020,23(21):189-191.

基金项目:江西省教育科学“十三五”规划2020年度立项课题“高职青年教师科研能力提升的困境及优化路径研究”(项目编号:20YB339)