

Exploration on the cultivation and development of research ability of young university teachers

Linjing Yang Ruidong Xu

School of Metallurgical and Energy Engineering, Kunming University of Science and Technology, Kunming, Yunnan, 650093, China

Abstract

Young teachers are a vital force in the university teaching staff, serving as the core competitiveness for future development and a key element in academic legacy. However, in the initial stages of their research careers, they commonly face multiple pressures and challenges, including heavy teaching loads, scarce research resources, a simplistic evaluation and assessment system, and difficulties integrating into academic communities. These factors severely constrain the sustained development of their research capabilities and the effective realization of their innovative potential. This paper aims to conduct an in-depth analysis of the main difficulties hindering the development of young teachers' research capabilities. It will systematically explore effective pathways and reform strategies for promoting the sustainable and high-quality development of their research abilities from four dimensions: the institutional environment, training systems, evaluation mechanisms, and personal development. The intention is to provide references for optimizing the construction of the university faculty and the ecology of scientific research innovation.

Keywords

Young Teachers; Research Capability; Training Mechanism; Evaluation System; Academic Ecology

高校青年教师科研能力的培养与发展探讨

杨邻静 徐瑞东

昆明理工大学冶金与能源工程学院, 中国·云南昆明 650093

摘要

青年教师是高校教师队伍的生力军,是高校未来发展的核心竞争力和学术传承的关键力量。然而,当前高校青年教师在科研起步阶段普遍面临着教学任务繁重、科研资源匮乏、考核评价体系单一、学术共同体融入困难等多重压力与挑战,严重制约了其科研能力的持续发展与创新潜力的有效释放。本文旨在深入分析当前高校青年教师科研能力发展面临的主要困境,并从制度环境、培养体系、评价机制及个人发展四个维度,系统性地探讨促进其科研能力可持续、高质量发展的有效路径与改革策略,以期的高校师资队伍建设与科研创新生态的优化提供参考。

关键词

青年教师; 科研能力; 培养机制; 评价体系; 学术生态

1 引言

随着我国“双一流”建设战略的深入推进,高校的核心使命——人才培养与科学研究被提升到前所未有的高度。青年教师是高校教师队伍中新鲜血液,是高校教师队伍的主力军,关系着高校的科研竞争能力。青年教师作为高校最具活力与潜力的群体,其科研能力的强弱直接关系到高校的学术声誉、学科排名和长远发展。他们思维活跃、创新意识强,是承接重大科研项目、产出原创性成果的主力军。提高高校青年教师科研能力是高校教育事业的需要,青年教师是形成高校科研梯队的重要力量,有了青年教师的加入,高校科研

队伍才能后继有人,可持续发展。然而,与资深教授相比,青年教师往往处于事业起步的“爬坡期”,面临着从“博士”到“教师”的角色转换困境,在资源、经验、人脉等方面存在明显短板。如何构建一个科学、高效、人性化的支持体系,帮助青年教师突破科研“瓶颈”,实现从“生存”到“发展”的跃迁,已成为当前高校教育改革中一个亟待解决的重要课题。

2 高校青年教师科研能力的重要性

2.1 丰富教师知识储备

科研活动是教师知识体系得以深化、更新和重构的核心途径。对于青年教师而言,持续从事科研工作对其知识储备的丰富具有不可替代的作用。

实现从“学习者”到“创造者”的转变:青年教师在

【作者简介】杨邻静(1989-),女,中国重庆人,博士,讲师,从事能源转换研究。

博士阶段主要是系统学习和掌握某一领域的现有知识。而独立的科研工作则要求他们站在学科前沿，主动探寻和发现未知，实现从知识的“消费者”向知识的“生产者”和“创造者”转变。这个过程本身就是知识体系极大拓展和深化的过程。

保持知识结构的先进性与前瞻性：现代科学技术的更新速度极快。通过持续不断的文献研读、实验研究、学术交流等科研活动，青年教师能够紧密跟踪国际最新研究动态、理论方法和技术手段，避免知识老化，确保其掌握的知识是学科内最前沿、最先进的，从而将最新的学术养分带入课堂。

促进知识的交叉与融合：许多重大的科研创新往往产生于学科的交叉地带。青年教师在开展科研项目时，为了解决复杂问题，常常需要跨学科寻找理论工具和研究方法。这一过程自然地打破了单一学科的知识壁垒，促进了其知识结构从“专深”向“广博且交叉”演变，形成更具创新性的T型知识结构。

反哺教学，提升教学质量：丰富的科研知识储备能直接转化为优质的教学资源。教师可以将自己的研究案例、前沿进展和对学科深层次的理解融入教案，使教学内容不再局限于教材，变得更具深度、广度和吸引力，真正做到“教研相长”，培养出更具创新思维的学生。

2.2 满足教师发展需要

科研能力是青年教师实现职业发展和个人价值的内在核心诉求，是其在高学术殿堂中立身行远的基石。

职业晋升与学术认可的关键指标：在现行的高校评价体系中，科研产出（如高水平论文、科研项目、专利奖项等）依然是职称评审、岗位聘任和学术评价中最具分量的硬指标。强大的科研能力是青年教师突破“非升即走”等考核压力，获得长期教职，实现从“讲师”到“副教授”、“教授”职业阶梯攀升的必备条件 [1]。

争取学术资源与建立独立地位的基础：学术资源的分配（如科研经费、实验室空间、研究生名额等）在很大程度上依赖于竞争性的科研项目申请。卓越的科研能力是青年教师成功申请到国家级、省部级基金项目的保障，从而获得启动和维持其学术研究的“第一桶金”，逐步建立起独立的学术方向和研究团队，摆脱对导师或团队的依附，确立自己在学术界的独立地位。

实现自我价值与获得学术成就感：对于许多选择学术道路的青年学者而言，其核心驱动力在于对未知世界的好奇心和通过探索创造新知识所带来巨大成就感。科研能力的提升和科研成果的产出，是实现个人学术抱负、获得同行认可、满足高层次精神需求的重要途径，这种内在激励是维持其长期学术热情的根本动力。

2.3 推动高校科研创新

青年教师群体是高校科研事业中最具活力、最具潜力的创新引擎，他们的科研能力直接决定了高校的学术竞争力和未来发展高度 [2]。

注入新鲜血液，激发学术活力：青年教师思维活跃、较少受到传统范式束缚，敢于挑战权威、探索新的研究方向。他们作为“学术新生力量”的加入，能为高校原有的科研格局带来新的思想、新的技术和方法，有效防止学术思维的僵化，形成“鲶鱼效应”，激发整个学术共同体的创新活力。

承担攻坚任务，成为科研主力军：在具体的科研实践中，青年教师往往是国家级重大科研项目一线工作的主要承担者和执行者。他们精力充沛、处于创造力的黄金时期，是完成高强度、高难度科研任务的“主力部队”。他们的卓越表现是高校产出标志性科研成果的重要保障。

培育未来学科增长点，塑造学术品牌：许多新兴学科和交叉领域的发展最初往往由少数有远见的青年学者推动。支持青年教师在前沿和交叉领域进行自由探索，就是在为高校培育未来的学科优势和新增长点。一批优秀青年教师在一个领域的突破，能够快速提升高校在该方向的学术声誉，甚至形成独特的学术品牌。

3 高校青年教师科研能力发展面临的主要困境

3.1 教学与科研的“时间冲突”困境

高校普遍存在“重科研、轻教学”的隐性导向，但青年教师却往往承担着大量基础课、公共课的教学任务。现在高校提倡双师型教师队伍建设，这样青年教师在授课的同时，又要承担大量的校内外实习实训环节。繁重的教学工作量挤占了他们从事深度思考、文献阅读和实验研究的时间，导致其陷入“教学疲于奔命，科研无暇顾及”的两难境地。

3.2 资源获取与平台支持的“马太效应”困境

学术资源分配中存在明显的“马太效应”。资深教授和团队带头人更容易获得重大项目、重点实验室等优质资源，而与之相比，青年教师作为“学术新人”，或者职称的限制，尚不具备独立申报科研项目的能力，能够参加的科研项目通常由带头人立项后组织教师集体协作进行，青年教师所能参加的科研工作方向和自己专业方向又未必一致。在申请课题、组建团队、获取实验条件等方面处于劣势，起步异常艰难。

3.3 考核评价与职称晋升的“短期功利”困境

许多高校对青年教师的考核周期短、指标硬（如论文数量、项目经费），这种“非升即走”的压力迫使他们倾向于选择短平快、易出成果的研究方向，抑制了从事高风险、长周期、原创性基础研究的动力，不利于学术的长期积累与重大突破 [3]。

3.4 学术归属与共同体融入的“文化隔阂”困境

部分青年教师（特别是“海归”教师）对国内学术环境与“潜规则”不适应，难以快速融入现有的学术圈子。缺乏有效的学术交流和 mentorship（导师制）指导，容易产生孤独感和挫败感，影响其科研热情与归属感。参加工作后对于自己的科研方向不能有效地与学科专业发展建设有机结

合。由于学缘结构的关系,不少青年教师对所在学院的学科专业发展方向、科研方向、研究特色、实验室和科研团队等科研环境不熟悉,难以融入学科方向和科研团队。

4 促进青年教师科研能力培养与发展的多维路径

针对上述困境,高校应从系统性、生态性的角度出发,构建“制度保障-过程培养-科学评价-个人驱动”四位一体的支持体系。

4.1 优化制度环境,夯实发展基础

实施“科研启动期”保护政策:为新入职的青年教师设立3-5年的“科研启动期”或“学术培育期”。在此期间,适当减免其教学工作量,提供充足的科研启动经费和实验空间,为其安心开展前沿探索创造“孵化器”。

建立资源共享与服务平台:设立校级科研公共平台,向青年教师优先开放大型仪器设备。建立跨学科交流平台,定期组织学术沙龙、青年论坛,促进不同学科背景的青年教师碰撞思想、寻找合作契机[4]。

4.2 完善培养体系,赋能成长过程

推行“导师制”与“团队融入”计划:为每位青年教师配备一名学术造诣高、责任心强的资深教授作为导师,在研究方向选择、项目申报、论文写作等方面给予具体指导。同时,鼓励并支持青年教师加入高水平科研团队,在合作中学习成长。

加强科研能力专项培训:定期举办关于国家级项目申报、高水平论文撰写与投稿、科研伦理与学术规范、科研数据管理等专题培训,提升青年教师的科研方法论素养和项目管理能力。

4.3 改革评价机制,引导长远发展

推行“代表性成果”评价制度:破除“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”的顽瘴痼疾,在职称评审和绩效考核中,引入同行评议,重点评价研究成果的创新性、学术价值及实际贡献,鼓励“十年磨一剑”的潜心研究。

实施长周期、分阶段的弹性考核:将考核周期延长至5-6年,并根据青年教师的不同发展阶段设定差异化的发展目标。允许在考核中承认失败的探索,营造鼓励创新、宽容失败的学术氛围[5]。

4.4 激发内生动力,实现自我超越

强化职业规划与心理疏导:高校人事部门或教师发展中心应协助青年教师制定清晰的职业发展规划。同时,关注其心理健康,提供必要的心理咨询服务,帮助其缓解压力,保持积极的科研心态。

鼓励学术交流与国际合作:设立专项基金,资助青年教师参加国内外高水平学术会议、赴海外一流大学或研究机构进行访学交流,拓宽学术视野,建立国际合作网络。

5 结语

高校青年教师面临着教学和科研工作的双重挑战,如何实现教学科研互动,科研反哺教学是不可回避的问题。高校青年教师科研能力的培养与发展是一项复杂的系统工程,绝非一蹴而就。青年教师必须从教学、科研、处世等多方面全面锻炼自己、提高自己,做到教学、科研双赢。青年教师要以科学发展观为指导,紧紧围绕学校办学思路和学科专业发展目标,把握当今科研的发展态势,具备正确的科研态度,运用科学的科研方法,加上和谐的外部科研环境,一定会取得更多的科研成果,为学科建设提供更加有力的支撑,在教书育人的岗位上必将取得更加辉煌的成就。它要求高校管理者转变观念,从简单的“管理者”转变为“服务者”和“赋能者”。通过构建一个包容、支持、激励的制度与文化生态,切实为青年教师“减负、松绑、赋能”,才能有效激发他们的创新活力与学术潜力。唯有如此,才能培养出一支既有扎实学术功底,又有远大学术抱负的青年教师队伍,为我国建设世界科技强国和教育强国奠定坚实的人才基础。

参考文献

- [1] 李芳,王磊.“破五唯”背景下高校青年教师科研评价改革研究[J].中国高教研究,2021(12):78-83.
- [2] 陈洪捷,沈文钦.学术职业与青年教师发展[J].北京大学教育评论,2019,17(2):1-15.
- [3] 鲍威,杜婧.高校青年教师科研产出影响机制研究——基于全国高校教师调查的实证分析[J].教育研究,2020,41(5):102-115.
- [4] 方宝,武毅英.高校教师职称评审科研业绩条件的弹性设置[J].中国高教研究,2017,282(02):82-98.
- [5] 吴岩.加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力[J].中国大学教学,2018(11):4-9.