

高校教研室建设与管理研究

张晓英

(河南财政金融学院,河南郑州 450046)

【摘要】长期以来,作为高校基层教学组织的教研室,在教学、科研、师资培养等方面发挥了重要作用,但也存在着一些问题。高校应正视教研室发展过程中出现的问题,同时借鉴教学团队的建设经验,以改革完善教研室建设与管理,继而推动高校教育教学水平的提升。

【关键词】高校;教研室;困境;制度

【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2020.04.013】

【中图分类号】G647

【文献标识码】A

【文章编号】2095-7661(2020)04-0042-03

Study on the Construction and Management of Teaching and Research Sections in Universities

ZHANG Xiao-ying

(Henan University of Finance, Zhengzhou, Henan, China 450046)

Abstract: For a long time, the teaching and research section, as the grassroot teaching organization in universities, has played an important role in teaching, scientific research and teacher training, but there are also some problems. While facing up to the problems in the development of the teaching and research section, we should learn from the construction experience of teaching teams, reform and improve the construction and management of the teaching and research section, and then promote the improvement of the level of education and teaching in colleges and universities.

Keywords: colleges and universities; teaching and research section; predicament; regulation

高校一般会设立教研室,形成学校、院(系)、教研室三级管理模式。教研室是按照学科、专业或课程设置的教學组织,是高等学校教学、研究的基层单位,是全面组织教学活动的基本载体,是加强教学质量建设的主要平台。教研室主要完成课程建设、专业建设、学科建设、实践教学建设、教材建设、师资队伍建设、教风学风建设等工作。在一定程度上,教研室的建设,不仅关系到高校教学质量和教科研水平的提高,而且也是实现人才培养目标的重要保障。此外,教研室还是培养青年教师的“摇篮”,部分青年教师是毕业后直接走上工作岗位,教学经验不足、教学技能亟待提升,需要同专业经验丰富教师传、帮、带,教研室成员之间团结协作,有助于青年教师尽快站稳讲台。

1 目前高校教研室工作面临的困境

教研室在高等教育发展中发挥着积极作用的同时,教育工作者们也应该意识到传统教研室由于自身定位及外在因素的影响,其发展面临困境,遇到一些亟待解决的问题。

1.1 重视教学,相对轻视科研

教学相长,教研相因,一定程度上,教师教学水平的提高依赖于科研工作的深入开展。自高校合并建校、扩大招生以来,有不少地方高校的一线专任教师相对紧缺,多数教师都要承担繁重的教学任务。同一个专业又有不同的层次,比如本科、专科等,即使上同一门课,由于专业性质不同,学生知识基础参差不齐,无形中就增加了教师备课的任务。此外,一些地方高校对专任教师的教学工作量有明确要求,而且以多种渠道考核其教学效果,但对科研却没有明确的量化要

【收稿日期】2020-07-23

【作者简介】张晓英(1980-),女,河南洛宁人,河南财政金融学院副教授,硕士,研究方向:汉语言文字学。

【基金项目】2018年度河南省高等学校省级优秀基层教学组织“语言学教研室”(项目编号:教高[2018]1058文件第16号)。

求,只对高水平的科研成果进行奖励。除了日常教学工作之外,教师还要忙于政治理论学习、教学检查及专业评估等,教研室成员集体研讨教学、开展研究的时间就少之又少。如此一来,不少教师把大部分精力投入到了教学当中,而用于科研的时间与精力相对有限^[1]。

1.2 机构有“名”而无“实”

多数高校都设有教研室,并配有办公室,设有教研室主任这一岗位。但高校专任教师普遍不实行坐班制,有的教研室的办公室则成了老师们课间临时休息的场所,很少见到同一个教研室的老师聚在一起探讨学术问题、开展学术论争。教研室会议也多是传达一些学校的行政事务、安排教学任务、通知各级各类科研课题的申报与结项等事宜,少有学术性的论辩、沙龙式的交流碰撞等。部分高校缺乏完善的教研室管理制度,没有严格的考核,缺乏竞争、奖惩机制,且部分高校的教研室主任津贴较少,话语权有限,个别教研室主任的教学、科研水平不够高,管理能力相对欠缺,使得教研室管理处于松散无序的状态。

1.3 学校对教研室建设不够重视、投入不足

高校历来重视学科专业建设,纷纷开展重点学科、特色专业等项目建设,且投入资金力度较大,但部分高校对教研室这级基层教学组织不够重视。由于办公用房有限,有的学校安排两个或三个教研室共用一间办公室,办公设备不足、经费较少。有的学校较少举办教研室主任培训及工作会议,学校对教研室管理缺乏规章制度,没有评比和表彰,缺乏必要的竞争与激励机制。如此一来,不仅教师自身的发展受到制约,而且高校教学管理工作也会受到影响。

2 高校教研室工作的建设思路

针对教研室存在的弊病,一些高校曾尝试过改革,比如:A 高校将某些教研室改建为研究所;B 高校组建研究所和技术开发中心;C 高校设立教授研究室等^[2]。这些尝试有助于教师科研能力和学术水平的提升,有利于提高教学质量和人才培养质量,但与此同时,也给日常教学工作带来一定的挑战。近年来又有人提出以教学团队等机构取代教研室,以契合各级各类教学质量工程项目建设。在梳理教研室与教学团队的关系的基础上,探索教研室建设思路,以打破制约教研室发展的瓶颈。

2.1 教研室与教学团队的共性

“十一五”和“十二五”期间国家级、省级以及校级教学团队的建设,有力地推进了教学改革,尤其是对青年教师快速成长起到了举足轻重的作用。“十三五”期间,在教学团队建设经验的基础上,高校加快推进基层教学组织建设。

无论是教研室还是教学团队,都要以教学工作为中心,以提高人才培养质量为目标。二者的建设内容都包括:制定和修订人才培养方案、教学大纲、课程大纲、考试大纲等;加强专业、课程、教材建设;致力于教学研究与改革,更新教学内容、教学观念,改进教学方法与手段;强化实践教学,提高学生的实践动手能力;开展科学研究,促进知识更新和科研成果的转化,以科研促教学。二者都注重教师个体潜力的最大发挥,旨在建设一支年龄、学历、职称、学缘、知识结构合理的教师队伍,重视对青年教师的帮扶,注重对教学名师、骨干教师的选拔和培养。同时,无论是教研室主任还是教学团队负责人都应是本学科的专家,具有较深的学术造诣和较高的科研能力,乐于奉献、勇于进取,能够起到榜样示范作用。

2.2 教研室与教学团队的区别

教研室与教学团队建设有一些区别。首先,构建特点不同。教研室多是按照学科、专业或者课程设置的日常教研组织,局限于高校院系内部,具有封闭性的特点。而教学团队往往跨教研室(研究所、实验室、教学基地等)、跨专业、跨院系、甚至跨地域构建,具有开放性的特点。其次,观念和机制不同。教研室作为高校最基层的一级行政组织,主要依据领导安排行事,更注重个体价值,存在部分教师忽视团队之间的合作,缺乏工作的积极主动性的情况;而教学团队作为高校基层教学组织形式,强调团队意识,倡导团队协作,有助于取长补短,充分调动广大教师的教学、科研积极主动性。

2.3 教研室建设思路

就目前情况来看,多数高校依然保留着教研室这个基层的教学组织机构。在重视教研室存在的问题的基础上,充分借鉴教学团队的建设经验,凝练高校教研室建设的思路,即“一个中心,一个重点,两个支撑点。”“一个中心”即以提高人才培养质量为中心,立足学校的办学定位,按照各专业人才培养目标,树立“大教研室”意识,打破传统的学科知识结构壁垒,构建多元化的教学内容与课程体系,加强不同学科专业教研室之间以及校企间的合作,切实提高学生综合素养。“一个重点”即以师资队伍建设为重点,在高校教研室建设中,建立青年教师导师制,不断完善老教师对青年教师的传、帮、带制度,强化团队意识,促进教师之间的合作与交流。“两个支撑点”即以教学和科研为抓手,全面推进育人事业,教学是科研的基础,科研是教学的助推剂,应两手抓两手硬,不能顾此失彼。

3 教研室建设与管理建议

3.1 强化思想认识,夯实建设基础

加强教研室建设与管理,不仅是教研室主任和广

大一线教师的职责,更是二级学院乃至校领导应该重点关注的问题。领导重视,教师努力,教研室建设才能落到实处。以H高校为例,领导高度重视教研室建设工作,学校按照教育部门安排部署,积极开展教学团队和教研室建设,现有省级优秀教学团队5个,省级优秀基层教学组织(教研室)7个。2010年印发《H学院加强教研室管理工作的意见》,2018年印发《H学院基层教学组织管理办法》,不断完善教研室规范管理。近五年来,每年暑假,学校都组织教研室主任到国内知名高校参加教学管理培训班,提升教研室主任的教学管理水平。此外,加大教研室建设经费投入,对立项为省级优秀基层教学组织的教研室在教育厅拨付经费的基础上匹配3万元,对立项为合格备案的教研室给予资金支持2万元。目前,学校教研室机构健全,运行秩序良好,有效提升了学校教学及科研水平。

3.2 选拔和培养教研室主任,发挥引领作用

教研室主任要成为教研室成员的领导者,不仅要学识渊博、教学科研能力突出、擅长团队管理,而且还要得到教研室老师的充分信任和支持,具有开拓进取、无私奉献的精神。要切实带领教研室成员完成教学、科研任务,不断推进本学科、专业课程的改革创新^[1]。与此同时,要给予教研室主任适当的精神与物质奖励,使他们的辛勤付出得到应有的回报,激发他们的工作热情。学校可以开展优秀教研室主任评选活动,发挥榜样的引领示范作用;同时提高教研室主任的岗位津贴,让他们得到实在的收益;实行竞争上岗机制,三年或五年为一个任期,充分发挥教研室成员的主观能动性,确保教研室主任一职名副其实。

3.3 增强团队意识,培养教师的职业精神

“教学团队”这一概念强调了团队精神的重要性。加强教研室建设,必须改变目前部分教研室教师各自为战的局面,开展多样化的教研活动,增强教师职业精神培养^[4]。一方面,在教研室主任的带领下,全体教师牢固树立“立德树人”的教育理念,针对教学中遇到的问题集中研讨、商量对策、不断创新教学方式与手段;另一方面,整合全体成员研究专长,积极申报各类研究项目,带动青年教师科研能力的提升。

3.4 制定规章制度,规范精细化管理

正所谓“不以规矩,不成方圆”,教研室作为学校基层的教学组织,不仅要认真执行学校相关的教学、科研管理规章制度,而且要针对自身实际情况,制定教研室规章制度,规范教研室的活动内容和活动方式,加大团结协作力度,进行科学管理,突显教研室的凝聚力。

1)责任落实制度。教研室应根据工作岗位对全体人员提出相应的职责要求,其中包括教研室主任职责

和主讲教师职责,制定的制度要明确各环节的责任和要求,诸如:撰写课程大纲、考试大纲;备课、上课、批改作业、出卷与阅卷,以及指导毕业论文等。

2)教研活动制度。一般情况下,教研室应两周召开一次教研室会议或教研活动。以H高校为例,每周二下午为全校政治理论学习及教研活动时间。除了线下教研活动之外,可以利用微信群、钉钉会议、腾讯会议等多种途径开展线上研讨。每次会议可以提前安排一名教师主讲,既可谈经验也可提问题,大家在交流中碰撞火花,也可以整合资源,确定相对统一的科研方向,撰写系列教学或学术论文,积极申报各层次的科研课题及项目。每学期初,教研室要集体研究制定工作计划,每学期末要进行工作总结。教研室召开的会议和举办的各项活动均需做好记录。

3)集体备课制度。备好课、上好课既是教学活动顺利开展的基础与保证,也是教研室日常工作的核心。思想政治类、大学英语、大学语文、高等数学以及就业创业等公共基础课,多个平行班级的专业课,都应该集中备课,以确保教学目标、教学重点、教学内容的相对统一。集中备课,相互切磋,集思广益,可以开拓教学新思路,探索行之有效的教学方式与手段。

4)听、评课制度。每学期教研室主任要听取教研室成员的课,及时了解教师的教学情况,指出存在的问题,提出改进意见。同时,组织教师集体或相互听课,开展教学观摩,取长补短,共同提高教学质量。

5)检查、考核制度。加强教研室管理,除了严格执行各项规章制度外,还要制定教研室工作的具体评价指标。教研室应根据岗位职责的要求,从德、能、勤、绩等方面加强对教研室人员工作和学习情况的检查、考核。强化过程管理,以主要教学环节为切入点,从岗位职责、工作内容以及工作成效等方面对教研室全体人员进行评价考核。对教研室人员检查、考核的情况,应作为评选优秀教师、职称晋升的重要依据^[5]。

6)资料归档制度。教研室应注重收集、整理相应的教学研究资料,做好电子和纸质资料的保存工作。一是基本教学资料,包括专业人才培养方案、课程大纲、实验大纲、考试大纲以及教材、专业书籍、教案、课件等,这是教学各环节的重要载体;二是教研室各项规章制度及发展规划,教研活动记录、听课评课、观摩课等纸质影像资料;三是加强对外合作交流的资料,学校设立专项经费,鼓励教师走出去,积极参加专业学术会议及培训会议,到兄弟院校参观学习,取长补短,交流经验。

4 结语

长期以来教研室为高校的教学科研工作做出了较大的贡献,

(下转第57页)

培育融合到专业技能的课程教学之中。在新常态背景下,高职院校需要在教学改革中积极搭建实践平台,完善教学设施,让学生在课堂学习中能够进行企业所需的专业技能实践,通过多媒体教学等手段加强对企业文化的了解,进而让学生在课堂教学中也能实现职业技能与职业精神的融合培育。

3.4 深化校企合作,在实践中融入职业精神教育

实现产教融合,校企双方通过共同设计人才培养体系、共享教学资源、共建实训场地、共同推进学生就业工作。通过合作企业的实习平台进行职业道德的教育。在实习期间,学生可以体验到从“学生”身份到“职业人”身份的转变,这需要他们积极适应企业环境,有意识地遵守企业的规章制度,学会与人合作,不断提高产品质量,加强安全生产和服务意识。学生在生产实践中体验劳动的艰辛和幸福,学会主动承担职业责任和义务,逐步提高对未来所从事职业的兴趣度,加强他们对学好专业知识的决心,并巩固职业道德和职业精神^[9]。

深化校企合作,学院可通过各种形式加强与企业的合作,共同搭建校内外实训基地,在实践中融入职业精神教育。高职院校可依托本行业知名企业,进行校企合作订单式培养,建立订单班和打造实践基地,深度整合校企双方资源,着眼于学生的职业发展,紧紧围绕学生技术技能和职业精神的培养,校企双方同向同行,不断创新德育实践途径,育人成效显著。

3.5 职业精神融合校园文化建设,打造良好的职业精神培育氛围

建立职业精神与技能培育相结合的校园文化,注重对学生职业技能与职业精神的同步教育,使学生具有更高的职业道德和职业素质。举办丰富的职业技能和职业精神相结合的校园文化活动,如开展职业技能大赛,设计具有职业精神的校园地标等。营造人文校园环境,建设校园精神文化,使学生的综合素质得到显著提高,专业精神与技能相匹配。合理利用校园资

源作为宣传渠道,传播更多积极的职业技能和职业精神融合方面典型人物、事例,营造良好的环境和氛围。利用各种社团平台,让学生多参加团体活动,提高团队精神。也可以通过邀请企业的行业专家、优秀校友来校举办沙龙、讲座等活动,使学生对职业精神的了解更全面,同时还可以让学生了解本行业职业精神以及企业文化。学生可以根据自己不同的爱好选择自己感兴趣的,充分调动学生的兴趣,通过这些形式使学生潜移默化地提高自己的职业精神和职业技能,实现两者的融合。

4 结语

新常态背景下,企业用人不仅仅只看重职业技能,对职业精神的要求也越来越高。高职院校作为技能型人才的主要培养阵地,针对用人需求的这一变化,对人才培养应顺应社会需求,重视职业技能与职业精神融合培育模式的必要性,积极建立职业技能与职业精神融合培养的教育理念,深化教育改革,加强校企合作,实现高职学生职业技能与职业精神的“双抓”培育。

【参考文献】

- [1]蒋曦,戴姣.“新常态”背景下高职院校学生职业精神的培育途径研究.湖南邮电职业技术学院学报,2019(3):64-66.
- [2]胡玮,汪翀,顾珏.“新常态”背景下高职院校导师制对培养学生职业精神的探讨[J].佳木斯职业学院学报,2017(3):24-25.
- [3]张永新,林洁.高职学生职业精神培养探析[J].新疆职业大学学报,2013(2):23-25.
- [4]汪金街.高职院校学生职业精神的培育途径探析[J].教育观察,2018(16):138-140.
- [5]仇竹妮.职业技能与职业精神融合培养的现实思考[J].佳木斯大学社会科学学报,2016(6):171-174.
- [6]薛栋.校企合作培育职业院校学生职业精神的内容与途径分析[J].职业教育研究,2016(2):68-72.

(上接第44页)

新形势下这一传统模式尽管存在一定的弊病,但不至于撤销重建,而应该借鉴优秀的教学团队、基层教学组织建设的经验,改革完善教研室建设,加强教研室各方面的管理,切实发挥教研室应有的作用,全方位提升高等院校教育教学水平。

【参考文献】

- [1]李丽,黄河.基于教学工作与科研工作良性互动的高校教

- 研室建设[J].黑龙江教育(理论与实践),2019(5):48-49.
- [2]高峰,刘珂,翟春.对高校教研室体制改革的思考与建议[J].沈阳师范大学学报(社会科学版),2004(2):19-21.
- [3]蓝武.创先争优视角下高校教研室建设的认知与实践[J].贺州学院学报,2018(3):130-133.
- [4]滕芳.高职院校教师职业精神的培养策略研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2019(4):56-58.
- [5]孙柳亚.民办高校教研室建设探究[J].广东蚕业,2019(10):123-124.