

民办高校英语教师科研消极情绪成因与对策分析*

李 玲

(南昌工学院 江西南昌 330000)

摘要: 科研毫无疑问是高校教师的重点工作之一,由此而产生的科研情绪也呈现出多种多样。教师们对科研有喜欢、热爱、好奇等积极情感,也有焦虑、精神压力大等消极情绪,消极情绪形成与教师的个人经历和性格有关,同时也与民办高校的特殊性相关。其中教师的个体因素和学校科研要求及科研政策是英语教师科研消极情绪形成的主要原因;外语学科建设的落后,院系学术氛围不浓厚等因素也会造成各种科研消极情绪的形成。其消解路径包括:教师个人应增强专业发展意识,学校出台相应学科科研扶持政策,建立健全外语科研团队,加速外语学科建设等。

关键词: 民办高校 英语教师 消极科研情绪

中图分类号: G632.0 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.20.180

民办高校是我国高等教育的重要组成部分,《国家中长期教育改革和发展规划纲要》明确指出“民办教育是教育事业发展的主要增长点和促进教育改革的重要力量”。同时随着我国教育事业的提升,民办高校也得到了快速发展。根据 2021 年统计数据,全国共有民办普通高校 473 所,其中江西有民办普通高校 31 所。但是同公办高校相比,民办高校由于其办学方式、发展历程和科研政策等原因,教师科研情绪成因更为复杂。为推动民办高校英语教师发展,了解其科研情绪形成原因,本研究以访谈和叙事问卷对南昌工学院 30 位在职英语教师进行调查,发现教师对科研有喜欢、热爱、好奇等积极情感,也有焦虑等消极情绪,消极情绪形成与教师的个人经历和性格有关,同时也与民办高校的特殊性相关。我们倾向于认为,应该把科研消极情绪看作是一个连续体,消极情绪不应是有或无,而是程度有所不同;在片面科研导向下,任何教师在其职业生涯的某个阶段都可能产生比较严重的消极科研情绪。

一、民办高校英语教师产生科研消极情绪的原因

基于以上分析,我们认为,目前民办高校英语教师产生科研消极情绪的群体可以大致分为以下三个类型。以下是这三种群体特征的简要描述和消极情绪成因分析。

类型一: 消极怠工型

民办高校外语教师科研消极情绪的个体成因主要存在:

首先,由于民办高校的目的是培养高技能的应用型人才,不少民办高校有着“教学型”的角色定位,由此大多数民办高校教师的教学工作任务颇重,有不少老师表示缺乏足够的时间和精力投入科研。同时,大部分民办院校英语教师由于既承担了大学英语的教学工作又承担英语专业教学工作,教学任务量相对更加繁重。以本研究中南昌工学院英语教师为例,该校目前共有在校生两万多,共有 150 个以上大学英语教学班,另有 20 个英语专业班级,因此每位教师至少应每周承担 20 节课,两门以上课程。而且大多数的班级人数约莫 50 人,因此教师的作业批改量比较大。教师们需要花费较多的时间用于上课、备课、监考、批改作业等基础教学工作,科研的时间受到严重挤压,能够投入到科研中的时间和精力有限,进行周期稍长的进修则更加困难。其次,由于全球化趋势,学生对于英语学习有了更加迫切的需求,这必然导致对大学英语教师要求随之提高。因此老师们需要不断更新自身知识结构,加快发展,并投入更多的时间和精力从而提高教学质量。然而,英语基础教学工作量本身偏大,能从事科研的可用时间和精力又显得有限。最后,与其他学科相比,英语学科由于其本身学科发展特点,科研项目申报的成功率相对不高,再加上国内高质量的英语专业期刊相对较少,从而加大了外语类核心期刊文章发表的难度,由此英语教师们科研成就感和效能感不高。与此同时,有部分民办高校英语教师认

*基金项目: 2019 年度江西省高校人文社会科学研究规划项目,项目名称: 民办高校英语教师科研情感叙事案例研究——以南昌某高校为例,项目编号: JY19132。

为教学才是根本任务，而且外语科研出成果的概率相对低下，科研不佳并不会带来生存危机。在这些原因的综合作用下，科研消极情绪油然而生。

基于以上原因而产生的科研消极情绪的群体一般是民办高校的中青年教师，由于民办高校历史发展历程，这部分老师往往经历了学校的“变革期”，同时由于年龄相对较大或资格较老，他们在学校里可能已经占据了较为有利的学术位置或担任了一定行政职务，而且即使没有行政职务，作为教龄相对长的资深讲师，也能得到大多数资历较浅的同事及领导的尊重。因此，他们不愿意接受现行的学校的科研评价系统的约束，他们更倾向于做自认为是有价值和个人比较有兴趣的科研，并有可能对学术界的科研现状存在一定程度的忽视或蔑视的倾向。

类型二：举步维艰型

科研消极情绪涉及的另一主要人群是“资深”讲师或“资深”副教授——通常是中年期的讲师或副教授，这一群体和类型一的教师群体区别在于：类型一的中年教师对于晋升职称往往已经没有了兴趣，而类型二的教师则恰恰兴趣浓厚。

事实上，他们中的大多数人也是努力地想要适应片面科研导向，但是他们中大部分付出了艰苦努力，最后终究还是不能成功。比如，一再无法申请到科研项目，又或者投出去的科研论文总是被拒。这类人群可能遇到的最大问题是，不能理解为什么自己总是努力得不到回报，而那些刚毕业走上教师工作岗位的年轻人却似乎很轻易就能取得成功，或者那些跟自己年龄相仿的同事们也总是运气比自己好。因此，他们可能会产生出一种自我怀疑、自我否定，也可能对他人心怀嫉妒和不满。这些消极情绪又影响到他们的科学精神和对待工作的态度，使他们放弃理想追求，对教育教学等工作敷衍了事。因此，这群人可能是科研消极情绪产生最严重的群体。

类型三：隐藏型

科研消极情绪的第三类群体正是那些在科研上已经取得一定成绩的教师。从表面上看来，他们似乎并不存在消极情绪，因为他们看起来已经适应了高校的科研评价系统，能够完成科研任务，有时还很出色。但是，他们往往会觉得完成

科研任务越来越不像以前那么轻松，有一种越来越深的疲倦感，又或者对自己的期望较高不能实现（无论是维持原来的期望，还是产生了更高的期望）。随着民办高校的发展，越来越多高学历人才加入民办学校。他们可能刚刚博士毕业，尚处于青年期（40—45岁之间），或者是随着本校的发展和人才培养政策，在职教师又攻读了博士学位。这些老师们可能已经拿到了国家级或省部级的科研项目，又或者在国内外核心杂志上发表过重量级论文；有的已经晋升副教授、甚至教授。在旁人看来，他们完成学校规定的科研目标是一点也不困难的，他们真是春风得意、前途无量，有时他们自己也很可能自我感觉不错。但是，这些上帝格外关照的幸运儿们可能在某一刻突然感觉担心或害怕，这源于他们有意识或无意识的发现，自己可能并不像其他人或自己曾经认为的那样喜爱并擅长科研工作，已有的成功可能是因为学校的大环境，毕竟之前民办高校可能更加重视教学，科研真正涉及的人很少。因此他们的顺利在有了越来越多的竞争者参与其中后变得不那么顺利了。

访谈中，一些这种类型的高校教师表示，无价值感、无意义感一般迟早会在“登顶”之后的某个时刻突然来临，这“伤害”来得让他们猝不及防。他们以前也曾很看不惯那些“资深”讲师们，认为那部分教师没有什么科研产出就意味着已经失去了创造性，但是后来他们忽然清楚地认识到，自己的未来其实跟那些老师有可能是相似的，总有一天，他们也会沦落到无法完成科研指标的境地。或者，现在靠过去的一点学术积累，还能勉强应付，但是随着自己逐渐丧失了学术敏感和前行的动力。那科研的前路又在何方？

二、消除民办高校英语教师的科研消极情绪的措施

因此基于以上分析，要从根本上消除民办高校英语教师的科研消极情绪可以从以下三个方面入手：

首先：宏观方面。宏观上本文从两个方面讨论：国家教育部门和民办普通高校。国家教育部门可以从多个方面入手积极营造有利于外语学科科研发展的良好人文环境。第一，通过民办高校科研倾斜政策来调动外语教师科研的积极性和主动性；第二，加速促进外语类学术期刊平台的建设，从根本上解决外语论文发表途径少，论文发表难的现实问题。第三，加强对学术刊物的管理和科研立项评审的透明度，坚决

杜绝不公平和营私舞弊的情况，积极推进健康向上的良性竞争。最后，高度重视民办高校师资队伍的建设，加快外语类博士点的增设和外语类专业博士生的培养，倡导教师终身学习的理念。

民办普通高校则可以从以下几点讨论。第一，各院系部门尤其是外语学院可以根据各个学校自身的特点制定出有利于促进外语教师发展和积极开展科研工作的各项鼓励措施。教学和科研都是民办高校的重要工作，是互相促进互相影响的两个方面。正确处理教学和科研的关系是每个民办高校的必修课。外语教师和外语专业的发展既不能是培养一味地没有科学思想指导的教学，也不能是沉浸在纸上科研而不懂实践教学的“空谈家”。第二，民办高校的管理层应高度重视外语教师科研消极情绪滋生的现象，积极扶持外语学科的科研。这可以通过多种手段实现，比如，进行外出培训进修制度从而提升外语教师的科研能力并树立良好科研自信心；运用科学的激励机制激发外语教师的科研积极情绪，这包括评价机制等。为了化解外语教师的科研消极情绪，各高校可以采取较为合理的分类策略：对于青年教师，可以建立青年外语科研专门项目来调动青年外语教师积极主动参与外语科研的可能性，鼓励青年教师针对实际教学过程进行应用型研究，这既能促进民办高校英语的教学质量的提升，又能给青年教师的科研提供良好的环境。对于那些教龄较长，经历了民办高校发展变革时期的“老资历”，可以实行请进来和走出去的政策。即引进外语学科科研带头人，以带动学科不同方向师资建设，同时鼓励英语老师去往国内外知名高校或科研机构以访问学者等的身份参与他们的科研来拓宽科研视野。最后，针对那些刚刚走进工作岗位的非高学历人才引进的年轻教师则可实行导师制，通过年轻教师 and 老教师之间的双向选择确定指导与被指导的关系，指导期满后学院进行量化考核；同时利用院系的科研骨干带领年轻教师从事科研活动和邀请外语界知名专家来校做专题讲座。

其次，微观方面。外语教师个人应将教学当成科研的养成基地，实现教学与科研的互相成就。在民办高校英语教师消解科研消极情绪的过程中一个很重要的步骤就是树立积极的专业发展意识。有不少专家学者提出，专业知识、专业能力和专业精神是教师专业化的三大标准。这三大标准中，专

业精神是指对教育事业的责任感和敬业精神、进取精神和创新意识等，这些是教师专业发展的动力，拥有这些积极向上专业精神的外语教师必将能够克服科研困难，突破科研瓶颈，消除消极的科研情绪。而且教师常用的情感调节策略以主动、有意识的策略为主，由此突出了教师的在情感调节上的能动性特点。而在情感调节中，教师会运用正面情感推进自身的科研，并将负面情感转化为正面情感，这体现了个人能动性下，情感调节可以使科研情感向好的方向发展。由此可见，教师的个人能动性，会为情感调节带来正面影响。

结语

在高等教育全球化进程中，民办高校的发展日渐受到大家的关注。民办高校教师的科研消极情绪如果不能得到及时预防和消解，终将影响教育教学质量的提升，从而削弱民办高校的竞争力。我国学术界首先应借鉴国外相关研究成果对民办高校外语教师科研消极情绪的成因和对策等开展更多深入持久的实证研究。其教育主管部门、民办高校管理层和外语界的同仁们都应共同努力，积极消除造成外语教师科研消极情绪的各种诱因，营造良好的宏观环境、有利的政策措施和科研平台，创造积极进取的科研氛围。民办高校外语教师个人则应树立强烈的科研意识积极进行情感调节。

参考文献

- [1] 文秋芳. 探究我国高校外语教师互动发展的新模式[J]. 现代外语, 2011(1): 83.
- [2] 杨小峻. 专业精神: 高校教师专业化发展的基点[J]. 黑龙江高教研究, 2007(8): 96.
- [3] 刘婷婷, 吕松博. 案例教学法在高校英语课堂中的实践[J]. 海外英语, 2020(21): 125-126.
- [4] 程前光. 高校青年外语教师科研中存在的问题与对策[J]. 中国成人教育, 2010(1): 33.
- [5] 何贇. 高校英语教师专业发展中的职业倦怠与教师自我效能感、成就动机之关系研究[D]. 成都: 西南石油大学, 2011.

作者简介

李玲(1981—), 女, 汉族, 籍贯: 江西抚州, 硕士研究生, 讲师, 南昌工学院, 研究方向: 英语教育。