

高校二级学院青年教师教学能力培育体系构建探索与实践 ——以河北工程大学材料科学与工程学院为例

张志晓¹, 张晓荣², 秦身钧¹, 张晓亮¹

(1. 河北工程大学 材料科学与工程学院, 河北 邯郸 056038;

2. 河北工程大学 机械与装备工程学院, 河北 邯郸 056038)

[摘要] 针对当前高校青年教师普遍存在教学能力欠缺, 校级层面青年教师教学能力培育针对性不强、各学科特点不能兼顾的现实问题, 高校二级学院结合自身特点构建院级青年教师教学能力培育体系。该培育体系的构建是对校级培育体系的必要补充和完善, 能够切实有效提升青年教师的教学能力水平, 从而达到提升高校教学质量的目的。文章以河北工程大学材料科学与工程学院为例, 系统阐述了二级学院青年教师教学能力培育体系的构建举措, 凝练形成“阶梯式培训体系构建、课程思政融合、双导师机制建设、教学创新激励、多元评价体系”五维协同策略, 为高校二级学院完善青年教师教学能力发展机制提供了参考和借鉴。

[关键词] 高等学校; 青年教师; 教学能力; 培育体系

doi: 10. 3969/j. issn. 1673-9477. 2025. 04. 013

[中图分类号] G645. 1

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2025)04-0108-06

党的二十大报告高位谋划了全面建设社会主义现代化国家的路径, 就建设教育强国、科技强国、人才强国作了重要部署。^[1] 高等教育是教育强国的核心环节, 是科技强国的关键支撑, 是人才强国的重要保障, 而高等教育的教学质量取决于高校教师的教学能力水平。^[2] 因此, 贯彻落实党的二十大精神需要打造高水平教学能力的高校教师队伍。近年来, 高校教师年轻化趋势明显, 40岁以下的青年教师已经成为教师队伍的生力军。^[3] 这些青年教师主要来自高校应届博士毕业生^[4], 入职前没有经过系统化教学培训, 教学能力普遍欠缺。因此, 打造高水平教师队伍的关键在于提升青年教师教学能力水平。

当前, 国内高校普遍从校级层面出台了针对青年教师教学能力培训的相关政策和措施。^[5] 然而, 在高校实行的校院二级管理体制下, 校级层面的政策文件和措施虽然是针对全校范围的指导性意见, 但是由于学科特点的不同, 校级层面的政策和措施很难与二级学院实际情况实现精准对接。事实上, 二级学院是青年教师培养的主要阵地, 承担着青年教师培养的主要任务。^[6] 因此, 二级学院结合自身特点

制定系统的青年教师教学能力培育体系是建设高水平教师队伍的重要保障。英美澳等发达国家都十分重视高校青年教师教学能力培养体系的建设, 已逐渐形成了国家—高校—学院三个层面的培养体系,^[7] 院级层面的青年教师教学能力培育体系是校级培养体系的必要补充。然而, 当前我国鲜有高校二级学院青年教师教学能力培育体系建设的相关文献和报道。高校二级学院青年教师教学能力培育体系建设是优化师资结构、保障教育质量、实现可持续发展的战略性举措, 对个人、学院及高等教育系统均具有深远价值。本文针对高校青年教师教学能力不足、校级培育体系针对性不强等问题, 以河北工程大学材料科学与工程学院(下文简称材料学院)为例, 按照“问题分析—体系构建—实践验证—策略提炼”的研究思路, 系统阐述了高校二级学院青年教师教学能力培育体系的构建举措。本文通过量化数据和典型案例验证该体系的有效性, 进而凝练形成具有普适意义的“五维协同”培育策略。本文不仅从理论层面丰富了高校教师发展的相关研究, 体现了对学院层面青年教师教学能力培育机制的补充, 而且为同类高校二级学院提供了可复制、可借鉴的系统化

[投稿日期] 2025-03-03

[基金项目] 河北省高等教育教学改革研究与实践项目(编号:2022GJJG254); 河北工程大学教育教学改革研究与实践项目(编号:JG2023004, JGSZ2024010); 河北工程大学研究生教育教学改革研究项目(编号:XYJG2024005)

[作者简介] 张志晓(1988—), 男, 河北魏县人, 博士, 教授, 研究方向: 普通高等学校教师队伍建设。

培养模式,有助于切实提升青年教师教学能力,推动学校整体教学质量优化,落实“为党育人、为国育才”的根本使命。

一、高校青年教师教学能力培育体系存在的问题

教育部2022年统计数据^[8]显示,全国高等教育专任教师1977839人,其年龄结构分布如图1所示。其中,40岁以下青年教师949363人,占总人数的48.0%,已成为高校教师队伍的主体力量。在部分以工科为主的新建学院中,为适应专业建设与学位点发展的迫切需求,引进人才力度显著加大,青年教师数量比例甚至远超全国平均水平。这些青年教师大多毕业于科研型大学,普遍具有博士学位,专业知识储备扎实,学术视野开阔。部分教师还具备海外学习或交流经历,能够把握国际学术前沿,科研创新能力突出。然而,他们大多缺乏师范背景,也未曾接受系统教学训练,导致其在教学实践能力方面存在明显短板。由于从博士毕业生到高校教师的角色转换时间较短,青年教师普遍面临教学经验匮乏的问题。具体体现在教学方法单一、课堂组织能力不足、教学设计能力欠缺、教案编写不规范、师生互动效果不佳等方面。这些教学基本能力的缺失,不仅影响课堂教学质量,而且还限制其职业发展。因此,如何有效帮助青年教师在入职初期实现从“科研工作者”到“合格教师”的快速转型,已成为高校师资队伍建设中亟待解决的关键问题。

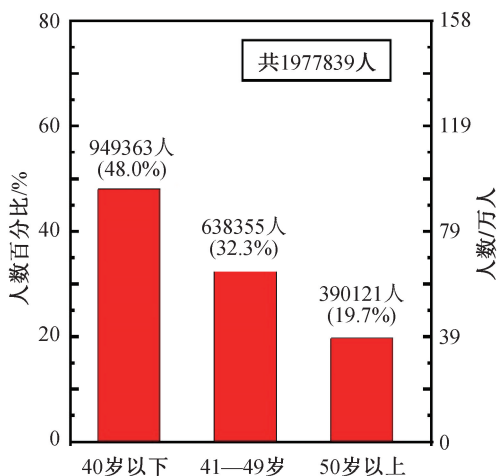


图1 全国高校教师年龄结构分布图
(数据来源:教育部教育统计数据,发布时间:2023年12月)

为应对上述挑战,多数高校已从校级层面出台了青年教师教学能力培训的相关政策和措施^[9-11],明确规定青年教师须完成一定学时的培训并通过考

核。然而,在现行校院二级管理框架下,校级培训体系往往难以精准对接二级学院的实际需求。究其原因,校级培训通常采用“集中式”组织模式,其内容涵盖教学设计、教案编写、课堂导入、提问技巧、语言表达、板书规范及多媒体运用等通识性教学技能。^[11]此类培训虽具有一定普及性,但未充分考虑不同学科、专业之间的差异性,导致培训内容趋同、方法单一,难以满足各学科青年教师个性化成长的需求。此外,校级培训普遍存在重理论轻实践的倾向,使得培训效果多停留于理论表面。这种形式大于内容的培训模式,不仅难以激发青年教师的参与积极性,也限制了其教学能力的实质性提升。因此,构建契合学科特点、强化实践导向的院级教学能力培育体系,已成为弥补校级培训不足、推动青年教师教学能力高质量发展的必由之路。

二、高校二级学院青年教师教学能力培育体系构建的举措

材料学院成立于2016年,是一所典型的新建工科学院。该学院教师队伍呈现明显的年轻化特征,如图2所示,40岁以下青年教师占比高达64.3%,其中近五年入职教师比例达37.2%。值得关注的是,这些青年教师中的大多数毕业于科研型高校,其中未接受系统教学培训的比例高达92%,普遍存在教学方法单一、课堂组织能力不足、教学设计与教案编写不规范等问题,严重制约其教学能力发展与教学质量提升。

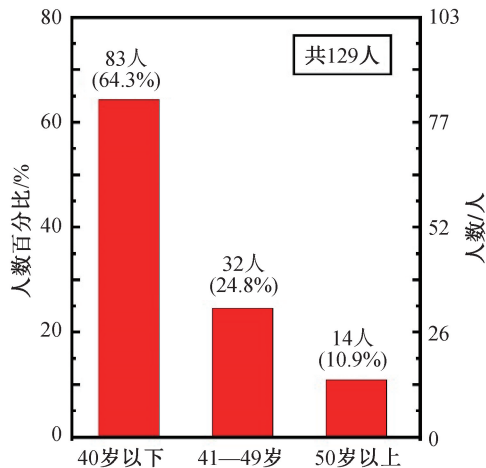


图2 河北工程大学材料科学与工程学院
教师年龄结构分布图
(统计时间:2025年1月)

在党的二十大精神指引下,结合高校师资队伍建设要求与学院师资结构现状,材料学院积极探索构建了院级青年教师教学能力培育体系。学院以40

岁以下青年博士教师为主要培训对象,围绕“系统调研明确需求—构筑多元实践支撑平台—有机融合思政育人元素—构建动态闭环管理机制”内容开展了多方面具体工作,以弥补校级培训体系在内容趋同、方法单一、实践环节薄弱等方面的不足,切实推动青年教师教学能力实现高质量发展,具体实施举措如下。

(一) 深入调研,精准把脉,奠定培育体系基础

构建青年教师教学能力培育体系的首要环节是开展系统、全面的前期调研。学院围绕青年教师、学生、系主任及企业专家四类主体,结合党的二十大精神,围绕师资队伍建设的 yêu求以及本科人才培养目标,深入剖析学院师资结构现状。调研内容涵盖青年教师的年龄分布、学缘结构、职前经历、学科背景与培训需求;同时调研人员广泛听取各教研团队的建设意见,了解学生对教学方式的偏好,并引入企业专家视角从工程实践角度提出教学能力要求。学院通过多维度、多层次的调研分析,发现当前青年教师在教学理念、方法、设计及课堂组织等方面存在共性问题,这为后续制定具有针对性、实效性的培养方案提供了扎实的数据支撑与方向指引。

(二) 系统规划,制度保障,构筑实践能力多元支撑平台

在充分调研的基础上,材料学院系统编写青年教师培养方案,明确了以教学实践能力提升为核心的指导思想、培养目标与内容框架,涵盖职业道德、课堂教学、实验与实践教学等核心模块,为教学实践能力的系统提升提供制度依据。材料学院制定并实施了《材料科学与工程学院新入职教师本科课堂教学准入制度实施办法(试行)》,充分发挥教学名师的示范引领作用,夯实教学实践能力发展的制度基础。为激发青年教师参与教学创新的积极性,材料学院策划组织优质课程观摩、教学竞赛、教学质量提升年等创新型教学活动,同时,搭建教师交流中心等平台,推动教师在观摩、竞赛、研讨中共享经验、协作成长,实现教学实践能力的多维锻炼与整体提升。材料学院通过制度保障与平台建设相结合,形成“培养有依据、成长有通道、交流有平台”的教学实践能力发展机制,有效弥补了校级培训在实践内容与针对性方面的不足,为青年教师教学实践能力的持续发展提供了有力支撑。

(三) 多维赋能,实践导向,全面提升教学素养

培育体系的核心在于实施系统化、规范化的培

养过程。材料学院以立德树人为根本,将师德师风建设贯穿始终,通过“有材有料”课程思政培训会、教学坊及交流展示会等形式,提升教师的思政育人意识与能力。在教学基本功方面,材料学院重点开展课程大纲与教案撰写规范培训、课堂教学技能实训、实践教学能力提升等模块,强化教学过程管理的规范性。此外,材料学院依托省级教学名师、国家级教学成果奖获奖者等人才资源,开展教学设计、课堂组织、语言表达等方面的专项训练,推动青年教师从“能教”向“善教”转变,实现教学能力的全面跃升。

(四) 动态跟踪,持续改进,优化培育长效机制

为保障培育体系的有效性与可持续性,材料学院建立了完善的培养过程记录与反馈机制。通过系统收集培训考勤、课堂实录、教案设计、竞赛表现等过程性资料,材料学院全面记录青年教师的成长轨迹。同时,材料学院定期组织培训效果评估与问题梳理,结合动态考核指标,如师德师风、教学方法、创新设计等,进行纵向对比分析,真实反映教师的进步情况。基于反馈结果,材料学院及时调整培训内容与方式,优化培育举措,形成“实施—记录—评估—改进”的闭环管理机制。此举不仅增强培训的针对性与适应性,也为后续培育体系的迭代升级提供了实证依据与决策参考。

三、高校二级学院青年教师教学能力培育体系构建的成效

材料学院通过实施“系统调研明确需求—构筑多元实践支撑平台—有机融合思政育人元素—构建动态闭环管理机制”的举措,持续优化培育体系,取得了显著的建设成效。

一是构建了较为系统的二级学院青年教师教学能力培育体系。首先,青年教师教学能力培养方案的制度,使青年教师培训规范化。材料学院结合青年教师实际情况编写了一套青年教师培训的大纲,细化了培养计划,规范了培养内容。其次,青年教师教学能力培养的制度文件分别就课堂教学准入资格、理论教学、实践能力、师德师风等方面的培训内容、培训方式、培训计划以及考核方式作了详细规定,将青年教师培养制度化。再次,打造特色教学活动品牌的打造使青年教师培养常态化。材料学院围绕青年教师教学能力培养,开创特色教学活动,将教学资料展评、优质课堂观摩常态化展示,将课程思政培训、教学工作坊等特色工作进行凝练,逐步形成学院常规教学工作,形成持续化、规范化的活动。最

后,青年教师教学能力得到显著提升。学院通过以赛促教机制,有效激发了教师参与教学竞赛的热情。在此机制推动下,教师们在校赛与省赛中均表现优异。他们不仅连续六年获得河北工程大学教学技能大赛一等奖,更在河北省教学创新大赛、课程思政教学竞赛等高规格赛事中斩获一等奖。取得的成绩充分展现了其教学水平的整体进步。

二是学院青年教师课程思政建设意识和立德树人能力明显提升。课程思政建设意识与立德树人能力是新时代教育改革的“双引擎”,二者协同推动教师从“知识传授者”向“价值引领者”转型,为构建高质量教育体系、实现“为党育人、为国育才”的目标奠定坚实基础。材料学院通过开展“有材有料”课程思政培训会和教学坊、课程思政交流展示会等系列活动,推动课程思政建设工作取得有效进展。材料学院所有专业的培养方案、教学大纲、课程教案和讲稿均融入了思政元素,课程思政覆盖率达100%。这推动了教师常态化思政教学观的形成,深度赋能教师推进课程思政。

材料学院在青年教师培育体系中,高度重视教师的学科背景差异,通过设置“课程思政培训”“师德师风培养”等专项模块,开展基于学科特点的个性化培训,有效增强了青年教师对“三位一体”育人理念的理解,并进一步明确课程思政作为落实立德树人根本任务的核心路径。在这一过程中,青年教师逐步将课程思政内化为贯穿于教学全过程的育人思维,逐步打破传统专业教学与思政教育“两张皮”的现象,通过系统挖掘与融入学科思政元素,实现了知识传授与价值引领的有机统一。经过持续建设,材料学院在课程思政方面取得显著成效。其先后获评河北省课程思政教学名师与教学团队、河北省课程思政示范课程、河北省高校党建研究优秀成果奖。相关省级课程思政示范课程已上线新华网“新华思政”平台,示范辐射效应不断增强。

三是培养出一大批优秀青年教师。青年教师成为学院教学质量工程建设主力军。高校教学质量工程是推动高等教育内涵式发展的核心抓手,教师培育体系通过系统性培训有效提升了教师教学能力,为教学质量工程提供了人才支撑。材料学院青年教师培育体系聚焦课程思政、教学技能及实践教学等关键环节,通过持续优化和完善培育机制,有效解决了校级培训中存在的形式大于实质的表面化问题。该体系引导青年教师以更高热情参与培训,推动其持续改进教学方法、提升教学质量,并借助系统性能力建设,逐步构建起良性教学生态。目前,材料学院

40岁以下青年教师已成为专业建设、课程建设、教学团队建设、教材建设等一系列教学质量工程项目的中坚力量。1位全国青年岗位能手、4位本科专业负责人、2位省级课程负责人、2位省级优秀教学团队负责人、5位省级教研项目负责人、2位省级教学类竞赛一等奖获奖人等在他们中涌现。具体情况见表1,这些成果充分体现了青年教师教学能力培育的显著成效。

表1 材料学院教学质量工程负责人中40岁以下青年教师的占比

教学质量工程	总人数 /人	青年 教师/人	青年教师 占比/%
国家级荣誉称号获得者	2	1	50.0
本科专业负责人	5	4	80.0
省一流本科专业负责人	3	2	66.7
省级课程负责人	3	2	66.7
省级优秀教学团队负责人	3	2	66.7
省级教研项目负责人	6	5	83.3
省级教学类竞赛获奖人	2	2	100

四是材料学院学生培养成效突出、培养质量显著提高。材料学院青年教师培育体系通过师德塑造、能力提升、实践支撑与制度保障等举措,对大学生培养质量产生系统性影响。该学院青年教师以立德树人作为第一要务,积极开展学生科研能力培育计划:指导本科生发表论文24篇、申请国家专利12项;指导研究生获河北省研究生创新能力资助项目4项;学院青年教师通过科普进校园活动累计为2000余名中小學生进行了科普宣传;指导大学生参加“互联网+”“挑战杯”等大学生创新创业类竞赛累计320余人次,获国家级奖项20余项、省级奖40余项。学院毕业生大多就职于国企、央企或世界500强企业,有的毕业生还考取名校研究生,就业率始终保持在99%以上,用人单位满意率达98%;材料学院培养了“全国新时代希望工程优秀希望学子”等优秀学生,培育出2个河北省优秀班集体。通过形成“教学能力提升—教学质量优化—学生培养质量跃升”的良性传导机制,学院实现了人才培养质量的全链条增强,以高水平的教师教学发展体系有力支撑了高等教育高质量发展。

四、高校二级学院青年教师教学能力培育体系构建的“多维协同”培育策略

在高等教育高质量发展和教师队伍结构年轻化的双重背景下,青年教师已成为高校教学与人才培养的重要力量。然而,当前多数高校在校级层面推动的教学能力培育体系仍存在“集中式”“通识化”

倾向,培训内容趋同、方法单一,未能充分契合不同学科和专业的特点。此外,重理论、轻实践的培训模式也导致教学实操能力训练不足,制约了青年教师从“科研主力”向“教学能手”的顺利转型。因此,作为教师成长的主阵地,二级学院亟须构建系统化、专业化、可持续的教学能力培育体系,以弥补校级体系的不足,实现教学质量的整体提升。本文基于高校二级学院的共性特征与实际需求,提出以下五条具有普遍适用性的构建策略。

一是深研学科特性,构建阶梯式培训体系。二级学院应立足学科特点与师资结构,开展系统调研,全面梳理青年教师的学缘背景、教学短板与发展诉求,结合学生反馈,精准设计培训内容。体系构建遵循“分层分类、阶梯递进”原则,实施差异化的培养方案。针对新入职教师,培训重点围绕教学基本技能开展,包括教案设计、课堂组织、多媒体运用等基础模块,帮助其尽快适应教学岗位;对具备一定教学经验的教师而言,培训则应聚焦其课程开发、教学评价、教育技术融合等高阶能力,推动其实现从“合格”到“卓越”的跨越。此外,二级学院可定期邀请校内外教学名师开展专题讲座与工作坊,传播先进教学理念,拓宽教学视野,形成持续进阶的教师专业发展机制。

二是融合课程思政,精进教学技艺。课程思政是落实立德树人根本任务的核心举措。二级学院应着力推动思政元素与专业教学有机融合,实现价值塑造与知识传授统一。构建“理论引导—实践转化—成果辐射”三位一体的思政育人链条:在理论层面,组织专题培训,深入解读学科专业所蕴含的工匠精神、工程伦理与家国情怀;在实践层面,依托教学坊、集体备课等形式,由经验丰富的教师示范思政元素与专业知识的融合方法;在辐射层面,通过举办院级教学竞赛、案例分享会及建设资源库等渠道,促进优秀成果的传播与应用。同时,青年教师应夯实教学基本功,通过微格教学、视频复盘等手段,对关键教学环节进行精细化打磨,实现思政融入教学如“盐化于水”,自然无痕。

三是建立双导师机制,推动常态化实践反思。二级学院构建“双导师制”支持机制,为每位青年教师配备一名学科专业导师和一名教学发展导师,形成“学术—教学”双轨并进的成长模式。学科导师负责指导其融入科研团队、把握学科前沿;教学导师则聚焦课堂教学能力提升,开展听课、评课、磨课等临床式指导。二级学院应常态化组织教学观摩、公开课、试讲评议等活动,为青年教师提供实践平台与即

时反馈,同时,倡导教学反思制度化,鼓励教师通过撰写教学日志、开展行动研究等方式,系统梳理教学经验,发现问题并持续改进,实现从“经验型”教师向“反思型”教师的转变。

四是设立教学创新基金,促进教研融合发展。二级学院应设立教学改革与创新专项基金,支持青年教师开展课程建设、教法创新、资源开发等项目,激发其教学研究与实践的热情。二级学院鼓励探索翻转课堂、项目式学习、线上线下混合式教学等新型模式,推动信息技术与教育教学深度融合。二级学院建立健全教学成果奖励机制,将教学创新成效纳入职称评审、绩效考核与评优评先体系,引导教师树立“教学学术”理念,实现教学与科研的良性互动与协同发展。

五是构建多元评价体系,优化能力诊断与反馈机制。二级学院打破以学生评教为主的单一评价模式,构建涵盖学生评价、同行评议、督导点评与自我反思在内的多元化、过程性教学评价体系。学生评价侧重教学效果与学习体验;同行评价关注教学内容设计与方法创新;教学督导从规范性与前瞻性角度提出建议;自我评价则促进教师对自身教学理念与行为的主动审视。二级学院通过多源信息的整合分析,形成立体、动态的教师能力画像,为青年教师提供精准、建设性的发展建议,助力其明确提升方向,实现教学能力的持续优化。

高校二级学院应从学科内涵与教师发展需求出发,构建“阶梯式培训体系构建、课程思政融合、双导师机制建设、教学创新激励、多元评价体系”多维协同机制,形成内外联动、层层递进的青年教师教学能力培育体系。该体系兼具良好的普适性、可复制性与灵活适应性,为破解青年教师教学能力提升难题、推动高等教育内涵式发展提供了坚实的制度保障与实践方案。

五、结论

高校二级学院青年教师教学能力培育体系能够充分考虑青年教师的专业背景、研究方向、年龄、性格和所授专业课程的特点,使培训内容更具实用性和针对性,从而弥补校级层面教学能力培育体系针对性不强、各学科特点不能兼顾的现实难题,切实有效提升青年教师的教学技能水平。因此,院级青年教师教学能力培育体系是校级青年教师培育体系的必要补充,能够促进校级青年教师培育体系的健全和完善,达到切实提升整个高校教学质量的目的。河北工程大学材料科学与工程学院在青年教师教学

能力培育体系的构建方面进行了积极探索,实施了一套涵盖“系统调研明确需求—构筑多元实践支撑平台—有机融合思政育人元素—构建动态闭环管理机制”的综合培育举措。实施效果表明,该体系的构建和实施不仅能够对青年教师进行有目的、有计划、有组织、多层次、全方位的系统培训,达到培训的针对性、实用性、长期性和高效性的有机统一,而且还能够带动教学管理制度、教学大纲、教学方法、教研活动等教学环节的改进和优化,促进教学改革,实现了“教学能力提升—教学质量优化—学生培养质量跃迁”的传导链条,显著提升了大学生的培养质量。“阶梯式培训体系构建、课程思政融合、双导师机制建设、教学创新激励、多元评价体系”五维协同策略的构建,为高校二级学院破解青年教师教学能力提升难题提供了有价值的参考和借鉴。

参考文献

- [1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[EB/OL]. (2022-10-25) [2025-03-03]. https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content_5721685.htm.
- [2] 倪海东. 高校青年教师成才动力及激励机制构建[J]. 国

家教育行政学院学报, 2014(5):10-13.

- [3] 王定华. 新时代我国教师队伍建设的形势与任务[J]. 教育研究, 2018, 39(3):4-11.
- [4] 《2023 求职高校教师人群大数据洞察报告》发布[EB/OL]. (2024-04-28) [2025-03-03]. <https://baijiahao.baidu.com/?id=1797569969852487726&wfr=spider&for=pc>.
- [5] 刘赶超, 袁媛. 新工科背景下高校青年教师教学能力培养路径探究[J]. 高教学刊, 2024, 10(29):168-171.
- [6] 马慧. 基于高校二级学院的青年教师培养策略探析[J]. 教育现代化, 2017, 4(12):38-40.
- [7] 熊华军, 刘兴华. 美国高校青年教师教学能力发展机制及其启示[J]. 比较教育研究, 2015, 37(1):60-65.
- [8] 中华人民共和国教育部. 高等教育专任教师分年龄结构情况[EB/OL]. (2023-12-29) [2025-03-03]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2022/quanguo/202401/t20240111_1099787.html.
- [9] 吕鑫焱, 王恒新, 李林, 等. 高校青年教师教学能力培养现状与对策思考[J]. 教育教学论坛, 2024(48):13-17.
- [10] 侯睿, 吴恙, 赵靖. 高校青年教师教学能力提升体系构建探究[J]. 高教学刊, 2024, 10(17):151-154.
- [11] 刘亚蕾, 景安磊. 高校教师教学能力高质量培训体系构建探究[J]. 北京教育(高教), 2024(9):31-34.

[责任编辑 金钊]

Exploration and Practice of Constructing a Teaching Ability Cultivation System for Young Faculty in Secondary Colleges of Universities: A Case Study of the College of Materials Science and Engineering at Hebei University of Engineering

ZHANG Zhixiao¹, ZHANG Xiaorong², QIN Shenjun¹, ZHANG Xiaoliang¹

(1. College of Materials Science and Engineering, Hebei University of Engineering, Handan, Hebei 056038, China;

2. College of Mechanical and Equipment Engineering, Hebei University of Engineering, Handan, Hebei 056038, China)

Abstract: This paper focuses on the prevalent issue of insufficient teaching abilities among young faculty in universities, where university-level training programs often lack specificity and fail to account for the unique characteristics of different disciplines. On this basis, this paper proposes that secondary colleges should develop their own teaching ability cultivation systems tailored to their specific needs. In this sense, the establishment of a college-level cultivation system can serve as a necessary supplement and enhancement to the university-level system, thereby effectively improving the teaching capabilities of young faculty and elevating the overall teaching quality of the university. Taking the College of Materials Science and Engineering at Hebei University of Engineering as an example, this paper has systematically elaborated on the construction and implementation of a college-level cultivation system for young faculty. Accordingly, this paper comes up with a five-pronged synergistic strategy, encompassing a tiered training system, integration of ideological and political education into curricula, the construction of the dual-mentor system, incentives for teaching innovation, and a multi-faceted evaluation system. Therefore, this study also provides a valuable basis for peer colleges which plan to refine their teaching ability cultivation system for their young faculty.

Key Words: higher education institutions; young faculty; teaching ability; cultivation system