

中职升格高职教师科研能力 分析与提升路径构建

汪 蓉

(川北幼儿师范高等专科学校 四川 广元 628000)

摘要:我国高职院校大多由原中职学校合并升格而来,基于学校升格的特殊背景,笔者认为中职升格高职教师科研能力的构成包括课程开发能力、论文撰写能力、项目申报与组织实施能力。通过对中职升格高职教师科研能力的分析表明,教师科研能力不足的原因既有教师个体的原因,也有学校的原因。有效提升高职教师科研能力,既要提高他们的科研意识,又要重视相关制度与机制的建立,并完善相应的培训模式。

关键词:中职升格高职;科研能力;能力构成;提升路径构建

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:1009-4156(2018)01-079-04

一、中职升格高职教师科研能力的构成与问题

关于高职教师科研能力的构成,从文献上来看,主要有两个分析维度:一是从当前对教师科研能力考核评价指标体系出发进行分析,如宋嵘嵘认为高职教师科研能力主要由论文撰写能力、项目申报能力、项目组织实施能力构成^[1]。二是从心理学的角度出发,认为高职教师科研能力由一般能力和特殊能力构成,前者包括观察力、记忆力、想象力等;后者包括检索文献的能力、收集资料与分析资料的能力、文字表达能力等。例如:覃兵等人认为,科研能力包含一般性能力和发展性能力^[2];郭健认为,高职教师科研能力是一种特殊能力^[3];欧阳旻和韩先满认为,高职教师科研能力包含基础能力、实践能力、创新能力^[4];等等。

中职升格高职以后,与新任高职教师不同的是,原中职教师既具备较为丰富的教学经验,也具备对日常教育教学的反思能力,因而提高他们科研能力的主要目的在于促使他们更好地理解并适应高职教育教学要求,进一步提高自身的专业造

诣。中职升格高职以后,学校需要建设一支教学能力与科研能力并重的师资队伍,通过科学研究既促进学校教育教学水平的提高,也以此为突破口,带动学校的内涵发展。基于教师自身情况以及学校的特殊需求,中职升格高职以后,教师科研能力的构成应该有其特殊性。“由于课程直接影响到具有实质意义的课堂教学过程,且课程改革往往能牵动一系列教育要素的改革,因而通常把课程开发作为学校内涵建设的重要抓手”^[5]。因此,教师是否具有课程开发能力,既是学校内涵发展的起点,也成为中职升格高职教师科研能力的主要构成。不仅如此,教师通过撰写科研论文,将围绕课程开发、教学改革等展开的一系列思考和发现与同行进行交流、研讨,不断地提升自身的科学研究能力;在形成一定的研究能力后,再进行项目的申报与组织实施,从而整体提升学校的科研水平。因此,笔者认为中职升格高职教师科研能力构成可以归纳为课程开发能力、论文撰写能力、项目申报及组织实施能力。

(一) 中职升格高职教师课程开发能力的内涵与问题

“进行课程开发是每位高职教师的基本职责，也是高职教师的工作常态”^[6]。关于高职教师课程开发能力，华东师范大学徐国庆教授认为包括课程标准制定能力、教材开发能力与课程资源开发实践能力。课程标准制定能力的关键在于原中职教师需要摆脱中职课程思维定式，深刻理解升入高职后本专业的人才培养目标及其规格要求，明确所教课程在专业人才培养方案中的地位和作用，整体把握所教课程的知识体系，尤其是实践知识体系，并在此基础上对所教课程进行准确的定位与课程内容的选取。教材开发能力的关键在于根据课程标准对教材内容进行选取和开发，将选取好的教材内容按照特定的教材编排模式进行组织，进而用准确的文字、符号、图片等进行表述。对于课程资源开发实践能力，其关键在于一方面根据教学需要搜集素材，另一方面结合地域特色进行开发，并有意识地建立起资源库，不断地积累。

笔者在对一所由中职新升格高职教师课程开发能力调研过程中发现，许多教师对职业教育课程理论、课程开发的原理性知识、核心概念、开发技术等并不陌生，但是在实践过程中，课程开发能力仍然缺失，理论与他们的经验呈现分离状态。在调查中针对能否进行课程开发，只有极少数教师认为自己“完全有能力”，占半数的教师认为自己的课程开发能力仅为“一般”，还有相当一部分教师明确表示自己“缺乏”课程开发能力。在进一步的访谈中，笔者发现，多数教师高职课程意识薄弱，对中职课程与高职课程的区别感到模糊，不能准确定位高职课程标准，在教材的编写上对于高等教育的学术性和文化性则体现得不够。对于课程资源开发，多数教师也只能对正在使用的教材做补充，并不能根据学生的兴趣特长，以及围绕地域特色进行系统的开发和利用。

(二) 中职升格高职教师论文撰写能力的内涵与问题

科研论文是教师科研成果的表现形式之一，科研论文的撰写是教师进行教学科研的重要手

段，通过论文撰写可以提高高职教师发现问题、分析问题、解决问题的能力。在通常情况下，教师论文撰写能力包括确定研究主题的能力、设计的能力、论证的能力、文献使用的能力等。确定研究主题能力的关键在于如何通过教育教学过程中的各类现象发现并提炼真正的问题所在，需要教师不断积累并自觉反思教学经验。论证能力是一篇论文质量高低的标志，体现了教师的思考或研究设计是否科学。由于研究一般是建立在前人研究的基础上，因此，文献使用的能力不仅体现了教师对自己研究领域的熟悉程度，还体现了自己的研究是否具有独特的研究价值。

笔者在调研过程中发现，中职升格高职教师在论文撰写上主要存在以下两个方面的问题：一是问题意识薄弱。笔者在针对“你最想研究的问题是什么”的访谈中发现，很多教师谈到的只是一些表面现象，如关于高职学生厌学。其实学生厌学只是一个现象而已，背后的问题既可能是教材问题，也可能是教师教法问题，还可能关系到学生对专业的兴趣度问题等。由于教师问题意识薄弱，不能判断问题的实质或者关键所在，因而不能对问题进行很好的聚焦，也就不能发现真正的研究问题所在。二是论文专业性不强。有人对2000-2011年高职院校教师发表的学术论文进行学科排序发现，对职业教育的研究排在第一，高达11.77%；加上高等教育和教育理论与教育管理则达到18%^[7]。笔者在调查中也发现，大多数教师的论文选题主要是在对一些教育理论进行探讨，较少对专业领域或者学科层次进行研究，非专业倾向十分明显，研究水平整体不高。

(三) 中职升格高职教师项目申报与组织实施能力的内涵与问题

科研项目申报与组织实施能力综合体现了高职教师的科研素养，它不仅需要教师具备很深的专业造诣，还需要教师具备较高的研究能力，而且能够创造性地运用专业知识。高职教师科研项目申报能力集中体现在选题和材料组织的能力上。成功的项目申报包括新颖的主题、明确的研究目

的、得当的研究内容、科学可行的研究方案、有效的团队组成、合理的经费预算、恰当的成果预计等。项目组织实施能力体现在主持人对项目合理地分工以及高效地主持协作,并按照研究计划逐步实施项目研究等方面,在研究过程中,主持人作用发挥得强弱、大小,将对科研项目完成的质量产生直接影响。

长期从事中职教学所形成的定向思维,使许多教师在学校升格后仍然习惯把课堂教学作为自己的全部工作内容,因而在科研项目申报方面投入的时间与精力较少。笔者在调研中发现,一些教师感到缺乏科学研究的能力和经验,不知如何有效地申报课题,只愿意作为参研人员加入其他教师的研究项目中。而大多数教师申报研究课题的积极性不高,只是到了评职称时,才被动申报课题。而申报成功的课题纵向上较多以校级课题为主,最多达到省级课题,国家级课题则无人问津。在实施过程中,多数教师显示出科研团队合作意识不强,大多数科研项目主持人单打独斗,以结题为主要目标,至于该项目能否产生社会效益,或者对学科发展有没有贡献,考虑不多。

二、中职升格高职教师科研能力不足的原因分析

(一) 教师对科研认识不到位 科研动力不足

由于长时间在中职阶段对科研工作不够重视,导致教师在学校升格后对科研工作的重要性认识不足,对教学与科研的关系理解得不够,缺乏科研精神。很多教师认为职业教育只需要做好教学工作,科研工作是学术型大学教师的事情,因而把科研工作放在一边,科研动力严重不足。即使有一些教师意识到科研的重要性,但由于科研能力的缺乏,使他们出现畏难情绪,从而认为科研是一项高不可攀的工程而不敢轻易碰触。正因为这些错误的认识,制约原中职教师科研能力的发展,也降低了他们的科研积极性。

(二) 学校科研管理机制不健全,教师科研行为随意

中职升格高职,意味着学校开始融入高等教育序列,并按照高等教育要求治校办学。由于中职阶段学校没有硬性的科研要求,对教师也没有确切的科研任务,从而导致学校在升格后科研管理机制不健全,科研管理存在不规范性以及随意性,客观上导致教师科研行为随意性较强,而持续性不够。由于没有健全的科研管理机制,学校对科研定位不清晰,教师的科研行为缺乏引导,科研能力提升缺乏规划,使得部分教师的科研行为短暂而功利,比如,为了完成学校规定的科研工作量以及评职称需要,而职称评定一旦结束,科研行为也就随之结束,等等。这些被动的科研行为,既导致教师的科研质量不高,又对教师科研能力的可持续发展产生不良影响,也不利于学校形成积极健康的科研氛围。

(三) 缺乏必要的系统的科研培训,教师科研能力提升缓慢

中职升格高职,学校面临新的生存发展压力,为了突破升格发展困境,学校管理层将更多的精力放在对学校教学的管理上,较少开展针对教师科研能力提升的培训,教师科研能力提升成为教师的自学活动,有科研能力和科研经验的教师能够迅速适应学校升格发展,将教学和科研紧密结合起来,从而明确自己在学校升格后的专业发展方向;而科研能力较弱、欠缺科研经验的教师却在面临新的教学科研任务时感到困难重重,不知道如何从事科学研究,对专业发展欠缺规划,顺水推舟。即使学校有一些培训,但时间短暂,属于“快餐式”培训,这些短期培训使教师不能从中获得关于科研活动的系统认识,对教师科研实践帮助较小,教师科研能力提升缓慢。

三、中职升格高职教师科研能力的提升路径构建

(一) 营造科研氛围 提高教师科学研究意识

中职升格高职以后,学校管理层应充分认识到科学研究在学校内涵建设和教师专业发展中的推动作用,积极营造科研氛围,提高教师科学研究

意识。由于学校是由中职升格而来,不可能对教师的科研能力进行全方位系统性训练,学校通过培养骨干教师、专业带头人,以课程改革、专业建设为抓手,引领教师展开高职课程研究、高职教学研究,进而展开高职专业建设研究;出台政策鼓励教师深入企业实践,调研所要培养人才的行业岗位需求,展开高职人才培养规律的研究。引导教师根据自己的业务专长,结合学校教育发展需要,科学定位自身的研究领域与研究方向,帮助教师实现由教学型向研究型转变。同时教师自身在教育教学过程中需要不断自我发展和自我完善,勤于科学研究,加强反思总结,不断提升自己的专业理论水平与实践创新能力。

(二) 建立有效提升原中职教师科研能力的科研管理机制

学校要突破科研不足的困境,应尽快建立一套科学有效的科研管理机制,以达到有效提升教师科研能力的目的。科研管理机制包含“激励机制”“评价机制”“帮扶机制”等。“激励机制”能起到刺激、强化的作用,学校通过制定相关的激励政策,比如根据教师教材发行情况、论文发表的期刊级别、课题申报的层级等进行物质奖励、精神奖励等,激发教师科研热情。建立“评价机制”是学校提升教师科研能力的有力手段。通过建立起对教师科研工作的考核评价机制,适当地给教师压担子,有助于学校科研目标的实现以及科研质量的提升。针对教师科研弱势处境,还需要学校建立科研“帮扶机制”。学校通过有意识地引进高素质科研人才,建立科研团队,借助“传、帮、带”的方式,在课程开发、论文撰写以及项目申报组织实施过程中,帮助教师尽快胜任并担负起科研任务,使他们迅速成长起来。

(三) 实施更为有效的教师科研能力提升的培训体系

教师科研能力的提升不会一蹴而就,还需要学校创新科研培训模式,建立起更为有效的科研培训体系。利用校内科研资源,加强校本科研培训。在全校遴选科研能力强、科研经验丰富的教

师建立起校级专家库,同时聘请校外专家,定期或不定期地举办诸如学术讲座、科研经验分享、座谈会等形式的科研培训,就课程研究与开发、科研论文撰写、项目申报、组织实施等事项进行专门讲解和指导,使教师对科研工作产生新的认识和把握,从而能够把聚集其内心潜在的捕捉问题、解决问题的欲望转化为自身的科研实践。与本科学校建立起科研培训合作关系,搭建教师深度科研培训平台。学校建立专项科研培训资金,改变当前“快餐式”科研培训模式,选送教师进入本科学校进修、学习,进行系统化深度培训,并从制度上保障教师参加科研培训的时间。鼓励教师深入行业企业一线,了解行业企业需求,加强理论联系实际,实时提高自己的实践能力。支持教师外出考察、交流,参加各种学术会议,以拓宽他们的视野,掌握最新的科研动向,进一步促进教师的沟通合作。同时,鼓励原中职教师攻读在职硕士、博士学位,全面改善他们的知识与能力结构,切实提高其理论水平和研究能力。

参考文献:

- [1] 宋嵘嵘. 高职院校青年教师科研能力培养与提升的策略探析[J]. 职教论坛, 2009(31): 23-26.
- [2] 覃兵, 莫明琪, 唐巧. 对高职院校教师科研能力培养的审视与思考[J]. 职教论坛, 2010(15): 31-34.
- [3] 郭健. 论高职院校教师科学研究能力的提升[J]. 教育与职业, 2010(15): 47-49.
- [4] 欧阳旻, 韩先满. 高职院校教师科研能力评价指标体系的构建[J]. 职业技术教育, 2010(32): 84-86.
- [5] 徐国庆. 职业教育课程论[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2015: 1.
- [6] 徐国庆. 高职教师课程、教学能力分析 with 提升路径构建[J]. 中国高教研究, 2015(12): 96-99.
- [7] 刘傲丽. 高职院校科研能力的文献计量研究(2000-2011)[J]. 图书馆工作与研究, 2013(7): 72-74.

【汪蓉: 川北幼儿师范高等专科学校, 华东师范大学在职研究生, 研究方向: 职业教育与学科教学】