

科研驱动教学对提升高职高专青年教师专业发展的路径研究

王妮 刘晓莉

(山西师范大学临汾学院, 山西 临汾 041000)

[摘要] 在高职高专学校教育中,教师的专业能力是影响教学质量的核心要素,当前高职高专教师的专业发展存在不足,培养机制、实践体系不完善,教师科研能力、发展自主性欠缺,导致教师专业能力不高。科研驱动教学是提升教师专业能力的有效途径,高职高专院校要基于科研驱动来研究教师的专业发展路径,完善教师专业能力培养体系,提升教师专业发展自主性,从而促进高职高专教师专业综合能力的提高。

[关键词] 科研驱动教学;高职高专;教师专业发展;提升路径

[中图分类号] G640 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1010-2323(2023)03-0052-03

近年来,国家对高等职业教育日益重视,提出“双高计划”,大力扶持高职高专学校建设。高职高专教学中,青年教师的专业发展水平直接影响到教学质量和学生能力,进而影响高等职业教育的发展进步。高职高专青年教师的专业发展是指教师提升自身知识体系和专业技能,从非专业化到专业化的发展过程。在高职高专院校中,科研驱动是提升教师专业发展的重要途径,可以促使教师用前沿内容、方法和科研成果来开展教学,有效提升教学质量。因此研究科研驱动教学对高职高专青年教师专业发展的提升路径有重要意义。

一、科研驱动教学的专业发展能力的维度分析

在高职高专院校中,科研是青年教师工作的重要内容,科研驱动教学也是高职高专院校普遍存在的教学模式,在这一模式下,教师需要具备一定的素质和技能来展能力,是教师的一种综合素质^[1]。由于青年教师的科研能力各不相同,他们在科研驱动教学下的专业发展能力也有所差异,但是通常来说,他们的专业发展能力包含以下四个维度:

(一)教师的教學能力

教学能力是高职高专青年教师专业发展的核心能力,是教师通过师生互动,向学生传递知识和技能,培育人才的过程,也是教师的基本职责。教学能力的核心目标是传授知识和技能,因此教学能

力的专业发展要求教师必须具备丰富的专业知识、娴熟的工作技能,能够运用科学的方法将这些内容传授给学生,在此过程中实现专业发展。

(二)教师的科研能力

要促进高职高专院校的高质量发展,科研是必不可少的,科研是通过专业技术研究或实验来发现新规律、创造新事物的过程,科研成果对高职高专院校的发展以及青年教师成长大有助益,因此科研也是青年教师工作的核心内容,青年教师在教学之余要积极投入科学研究,将科研成果转化为教学内容,助力自身专业发展。

(三)教师的协作交流能力

高职高专青年教师无论开展教学活动还是科研活动都离不开协作和交流,青年教师与其他教师或专家学者进行学术探讨或交流科研及教学方法,师生之间沟通交流学习情况等,只有通过合作、沟通和交流相互之间才能学习和提升,教师的专业知识和技能得到升华,以此促进青年教师的专业发展。

(四)教师的个人发展动力

高职高专青年教师的专业发展受到内部和外部因素的推动,学校考核、竞争压力等外部因素推动教师不断学习发展,教师自身发展动力和热情从内部推动教师的专业发展,但是从根本上来说,内在因素是主因,教师的学习热情、兴趣、积极性、思

[收稿日期] 2023-01-11

[作者简介] 王妮(1982—),女,讲师,研究方向为英语课程与教学;刘晓莉(1974—)女,副教授,研究方向为英语教学。

[基金项目] 山西省教育科学“十四五”规划2021年度课题“科研驱动教学对高职高专青年教师专业发展的影响研究(项目编号:GH-21611)”阶段性研究成果。

考、规划等都是推动他们专业发展的核心要素,因此教师的个人发展动力是其专业发展的重要组成部分^[2]。

二、高职高专青年教师专业发展的困境

当前国家虽然对高职高专院校建设发展给予了更多关注,但是不可否认还有很多院校发展比较滞后,无法为青年教师的专业发展提供良好的条件与平台,导致青年教师的专业发展面临困境,具体来说有以下几个方面:

(一) 青年教师的培养机制不够完善

近年来,高职高专院校数量和规模迅速扩大,青年教师数量存在很大缺口,各个院校需要大量教师人才的加入,因此高职高专院校非常重视教师队伍的扩建,但是在人才引进过程中,很多院校都存在只重数量不重教师培养的问题,高职高专青年教师的培养机制不够完善。首先,很多高校是运用“传帮带”的模式来培养青年教师的,老教师与青年教师相互结对,助力青年教师发展,但是在实际实施过程中,这种培养模式通常难以达到预期效果,“传帮带”流于形式,很多老教师并没有在教学方法、教学技能等方面对青年教师提供指导,而只是安排青年教师帮自己分担教学任务或科研任务,青年教师的专业能力和素质得不到真正的提升。其次,高职高专院校缺乏系统性、全面性、专业化的教师培训体系,大部分青年教师的专业发展都是依靠自己的实践摸索、业余学习以及学校不定期的短期进修,这种模式下教师的专业发展都是短期化和碎片化的,不能满足青年教师全面系统的专业发展需求^[3]。

(二) 青年教师专业发展积极性不高

青年教师自身的积极性和主动性是其专业发展的内在动力,只有教师从思想上认识到专业发展的重要性并积极学习探索才能促进自身专业发展,但是目前来看,很多青年教师自主专业发展的积极性不高。一方面,高职高专青年教师很大一部分都是应届毕业生,进入教学工作后,身份骤然发生变化,由学生变为教育工作者,为适应工作节奏,他们需要熟悉教学内容、学习教学技能、开展科研活动等,工作任务繁多,而大部分青年教师工作能力和工作经验比较匮乏,在面对繁重的工作任务时压力较大,因此很多青年教师虽然有专业发展的需求,但是在沉重的工作和精神压力下,他们无暇顾及自身的专业发展。另一方面,高职高专院校在青年教师专业发展方面的激励不足,很多院校针对青年教师的福利待遇、进修学习、评优晋升等都设置了较高的条件,部分评价标准仅仅与工作年限、职称等相关,而与个人的专业发展关系不大,这种情况下很多青年教师专业发展的积极性被挫伤,影响其综合能力的提升。

(三) 青年教师的科研创新能力不足

对于高职高专青年教师来说,除教学工作外,

科研也是他们的核心工作内容,科研工作地开展对提升青年教师教学能力以及专业发展有重要作用,但是当前不少青年教师的科研创新能力存在不足,影响了他们的专业发展。一方面,部分青年教师缺乏科研意识和能力。很多青年教师仅仅把科研看作给评定职称或晋升的途径,具有一定的功利性,而没有充分认识到科研对自身专业发展的作用,对科研缺乏热情。此外,很多青年教师科研能力不足,即使想发表论文、开展研究也力不从心,无法取得理想的科研成果。另一方面,很多青年教师缺乏参加科研的机会和平台,青年教师由于职称和工作年限的限制,很难独立申报科研课题,即使参加科研项目也只是工作人员,通常无缘署名和评奖,对青年教师科研热情和科研能力的提升都形成阻碍。

(四) 青年教师的实践体系不够健全

高职高专院校的培养目标是高素质的应用型人才,因此教师必须具备一定的实践技能及实践教学能力,这也是青年教师专业发展的重要方面。当前国家非常重视高职高专青年教师的实践能力提升,出台了一些指导意见,但是在具体的实施过程中,很多高职院校的实践体系不够健全,青年教师缺乏实践的机会和平台。一方面,高职高专院校与企业合作不够深入,青年教师实践基地不足,教师进入企业实践时,企业需要给教师安排岗位、接待人,教师需要一段时间才能适应岗位工作,在这种情况下,教师可能工作很短时间就会离开,增加了企业的管理成本,因此很多企业教师实践存在排斥心理^[4]。另一方面,高职高专教师的教学任务比较繁重,他们很难有大段的时间外出实践,但是实践周期太短通常不会有实质性收获,因此青年教师的实践能力很难真正提升。

三、科研驱动教学提升高职高专青年教师专业发展的路径分析

(一) 科研驱动下完善青年教师培养体系

青年教师的专业发展离不开学校的带动和培养,高职高专院校要重视青年教师的专业发展,构建科学完善的培养体系,科研驱动教学是促进教师专业发展的有效途径,因此高职高专院校要以科研为驱动,根据青年教师的特点和发展需求来构建培养体系。首先,以科研项目为驱动,通过老教师的“传帮带”来培养青年教师,以往的“传帮带”由于缺乏依托项目而往往流于形式,因此高职高专院校要转变思路,以科研项目为依托,由老教师带领青年教师在科研中实现专业发展,一方面学习教学方法和技巧,提升自身教学专业能力,另一方面积累教育科研的知识理论,然后将科研成果应用于教学,促进自身专业发展^[5]。其次,高职高专院校要以科研为驱动建立青年教师培训体系,学校要改变以往碎片化培训的模式,以科研为依托,建立系统、全面的培训体系,青年教师可以定期完整的接受教学、科研方面的知识和技能培训,不断推动青年教师的

专业发展。

(二) 科研驱动下调动青年教师专业发展积极性

青年教师的专业发展对教师成长及学校发展意义重大,学校要利用科研驱动,从内部和外部同时发力,调动起青年教师专业发展的积极性。首先,学校要加强对青年教师的思想教育,使他们认识到科研、教学等专业发展对自身未来发展的重要性,要成为优秀的教师,教学和科研缺一不可,两者协同发展才能成为专业优秀的教师人才;其次,建立健全的激励机制,激发青年教师专业发展的热情。物质激励方面:青年教师工作年限不长,物质方面通常有所欠缺,因此高职高专院校针对教师在教学、科研等方面的突出表现可以给予一定的物质奖励;精神激励方面:针对在专业发展方面表现突出的青年教师,可以为他们提供校外培训、外出交流学习、参与重点科研项目的机会,激发他们的工作热情。此外,还可以举办校内评选,将教学能力扎实、科研质量高的青年教师评选为年度优秀教师等,将荣誉列入晋升履历中,督促青年教师更加积极的研究教学和科研任务,促进专业发展。

(三) 重视培养青年教师的科研创新能力

科研驱动教学模式下,要提升高职高专青年教师的专业发展,培养他们科研创新能力是必不可少的。首先,为青年教师提供参与科研的机会,青年在科研能力方面可能存在一定欠缺,但是高校不应该仅仅以教学年限或职称作为申报和参与科研项目的标准,而要考虑青年教师参与科研的积极性和热情,给所有青年教师参与科研的机会。其次,在科研过程中,要为青年教师提供学习和参与的平台,不能仅仅让青年教师从事无关紧要的琐事,而要让他们真正参与到科研过程中,研究课题、探索方法、参与实验、总结规律等,促进青年教师专业快速发展。再次,对青年教师的科研表现进行科学评价,采取过程性评价和终结性评价相结合的方法,一方面对于青年教师在科研过程中的优秀表现要进行肯定和鼓励,另一方面对于青年教师取得的科研成果要给予署名权及奖励,使他们得到公平对待,由此提升青年教师参与科研和专业发展的信心。

(四) 科研驱动下打造青年教师实践系统

实践能力是高职高专青年教师专业发展的重要方面,国家和学校都非常重视青年教师实践能力的培养,而以往的教师实践通常浮于表面,教师的实践能力没有得到很好培养,因此高职高专院校要坚持科研驱动实践,安排青年教师围绕科研方向和目标来开展实践活动,切实提升教师实践能力^[6]。首先,高职高专院校要加强与企业的深入合作,通过为企业提供各种便利和服务来提升企业吸纳教师实践的积极性,例如为企业提供技术指导,将学校的科研成果优先与企业合作,帮助企业完成他们的科研项目,优先为企业提供人力资源等,此外,高职高专院校要尽量延长教师的实践时间,不仅能更好的提升教师实践能力,还能够减少企业的管理成本,企业与学校合作将更加密切。其次,学校要完善教师实践的相关制度,将实践与考核、薪酬、晋升等联系起来,鼓励教师积极参与实践。此外,学校还可以建立与企业合作的科研项目,通过科研促使教师参与企业实践,提升教师的实践能力。

总之,高职高专青年教师的专业发展直接影响到教学质量以及学生的综合能力发展,因此学校要重视青年教师的专业发展,积极采用科研驱动教学的方法,通过完善培养体系和实践体系,提升专业发展积极性和科研能力等促进教师的专业发展,由此提升高职高专院校教学水平,为社会培养出更多高素质的实用型人才。

[参 考 文 献]

- [1]陈睿,雷万鹏. 高校教师专业自主发展的价值意蕴与实践路径[J]. 湖北大学学报:哲学社会科学版,2021(4):166-173.
- [2]周建松. 加快构建类型特色鲜明的现代职业教育体系思考[J]. 职教论坛,2021(8):158-162.
- [3]张秋玲. 新形势下高职院校教师专业发展困境及突破路径[J]. 江苏教育,2021(4):27-31+54.
- [4]叶丽心. 新时代高职院校教师职业生涯规划与发展研究[J]. 青岛职业技术学院学报,2020(4):22-25.
- [5]贺星岳,曹大辉,程有娥,邱旭光. “双高计划”建设背景下高职院校教师专业发展的逻辑及推进策略[J]. 现代教育管理,2019(9):96-101.
- [6]杨润贤,李建荣. 论产教融合背景下高水平骨干专业建设中的教师专业发展[J]. 教育与职业,2019(24):57-61.

[责任编辑:陈 达]

更正声明

论文《思政教育中培养青少年法律素养的实践研究》[编号:1010-2323(2022)05-0119-03]经审核在本刊2022年第5期发表,作者为彭新发。作者基金项目为:黑龙江省教育科学规划基础教育教研专项重点课题“思政教育中培养青少年法律素养的实践研究”,项目编号:JYB1421528。

《牡丹江教育学院学报》编辑部

2023年03月28日