

基于“科研工作室”提升青年教师科研能力策略研究

梁爽，朱开锋

郑州市信息技术学校，河南 郑州 450000

摘 要： 在新时代背景下，科研能力对青年教师的职业发展具有重要的作用。在传统科研模式中，以“量”取胜的评价方式，难以满足青年教师综合发展的需求，也不利于他们基础教学能力的提升。而科研工作室的出现为青年教师科研能力的提升提供了新的机遇。对此，本文主要针对基于“科研工作室”促进青年教师科研能力的提升展开了相关分析与研究，仅供参考。

关 键 词： “科研工作室”；青年教师；科研能力；策略研究

Research on Strategies for Improving Young Teachers' Scientific Research Ability based on "Research Studio"

Liang Shuang, Zhu Kaifeng

ZhengZhou Information Technology School, Zhengzhou, Henan 450000

Abstract： In the context of the new era, research ability plays an important role in the career development of young teachers. In the traditional scientific research model, the evaluation method that wins by "quantity" is difficult to meet the comprehensive development needs of young teachers and is not conducive to improving their basic teaching abilities. The emergence of research studios provides new opportunities for young teachers to enhance their research abilities. This article mainly conducts relevant analysis and research on promoting the improvement of young teachers' scientific research ability based on "research studios", for reference only.

Keywords： "research studio"; young teachers; scientific research ability; strategy research

引言

职业学校在我国教育体系中具有着重要作用和地位，而青年教师更是肩负着培养符合社会、企业需求人才的重任^[1]。职业学校青年教师，不仅要具备精心设计课程、创新教学方法的教学能力，还需要具备一定的科研能力。然而，在实际中，职业学校青年教师往往很难解决高强度的科研压力和繁重的教学任务之间的矛盾。因此，如何在保证教学质量的同时，有效提升青年教师的科研能力，已经成为职业学校亟待解决的问题。

一、传统教育科研工作中青年教师存在的问题

（一）科研意识有待提高

作为一线职业学校教师，他们的教学任务往往较为繁重，与教学科研任务相比较，青年教师更愿意将精力和时间放在学生管理、教学方法设计、教学管理等方面。即便学校拥有良好的科研环境，一线青年教师也很少主动参与科研工作，更有一小部分青年教师缺乏基本的科研意识，常常会找寻各种借口回避科研工作。^[2]

（二）科研水平整体较低

在完成教学科研任务方面，具备丰富教学经验、发表过相关论文的教师，能够轻松完成学校安排的科研任务，并保证教学进

度不受影响。^[3]而对于青年教师来说，他们刚刚参加教学工作，无论是教学经验还是教学方法都相对薄弱，既无法高效完成基础教学任务，也难以对科研任务形成正确的认识，从而对科研任务产生抵触情绪，影响个人最终的发展。

（三）评价体系不够完善

完善的科研评价机制，能够充分发挥教学科研工作的价值，满足青年教师的科研成就感、荣誉感，激发他们的竞争意识和创新动力，也有助于学校科研与国家战略的结合，深化教学科研工作作用，避免重复研究现象的出现。但在实际工作中，大部分学校的科研评价体系更加倾向于科研成果的“量”，缺乏对科研成果团队合作、创新思维、问题解决性的重视。这种单一的评价机制，不仅会导致科研工作失衡，还会影响青年教师参与科研的

主动意识,不利于他们的全面发展和长远发展。^[4]

二、导致传统教育科研工作中青年教师问题的原因分析

(一) 教学任务方面

在职业教育中,学生的专业知识和专业技能是其存在、发展的根本。因此,不少青年教师在教学时,非常关注学生个体能力的提升、知识的掌握,从而将更多的时间和精力放在教学质量和学生技能提升方面,进而导致科研任务被边缘化。

(二) 科研意识方面

对青年教师来说,工作环境、教学安排都会影响他们快速适应本职工作。同时,一些学校在科研工作方面缺乏相关的激励政策和鼓励引导,如科研奖金,大大削弱了教师进行科研活动的主动意识。

(三) 科研培训方面

科研能力,通常不在师范院校的培养范畴。因此,大部分青年教师在入职后,缺乏对相关科研书籍的阅读、先进科研成果的研究,整体科研能力较低。^[5]一些学校,在科研任务方面往往过于看重“量”的作用,而一些“老教师”在这方面具有很强的发言权,所以,并不重视对青年教师科研培训。

(四) 评价系统方面

完善的教学科研评价,可以为青年教师指明提升方向,明确提升目标,使其在短时间胜任本职工作、完成科研任务。^[6]但是,传统“量化”的科研评价系统,并不会给青年教师的发展产生太多作用,难以提升其科研能力。

三、借助“科研工作室”提高青年教师科研能力的有效策略

(一) 建设“四级队伍”,营造良好科研氛围

所谓“四级队伍”,即同伴、师徒、名师、导师。四种队伍主要是通过互助帮带的方式,达到升级校内科研队伍的目的。同时,随着科研队伍质量的提升,也能够为青年教师科研能力的提升创设良好的科研环境和氛围,促使其科研能力实现质的飞跃。^[7]同伴层级,主要是依托经验共享、心得交流等方式,促使青年教师在科研道路上并肩前行。简单来说,就是不同学科、不同年级的教师,在教学上互相学习、借鉴经验,从而探索出更多有助于学生成长和发展的教学方法。这种方式,可以为学生学习知识提供更加多元的体验和帮助;师徒层级,则以“一带一师”模式为主,通过与教学、实践经验的丰富的教师结对,青年教师能够快速适应教学、科研工作,如教学技巧和教育理念的掌握、科研理论的丰富等,进而不断完善自身科研能力,达到提升学校整体教学水平、教学质量的目的。^[8]名师层级,则是以“一带多”模式为主,即由学校中具有深厚教育理论功底、卓越教学成就的名师,负责对新聘青年教师进行统一培训和指导。通过这种方式,可以让青年教师快速接触到先进的教育思想、日常教学问题的应对策

略、教学方法等,进而加快学校教学改革步伐。例如,名师在培训中会引导青年教师掌握如何激发学生学习兴趣、如何巧妙地设置教学环节,如何引导学生进行深入思考等方法;导师层级,虽然在方法、形式上和名师层级类似,但是,它更加侧重于对青年教师的全面指导和监督。除了向青年教师传授一些先进的教育思想、日常教学问题的应对策略、教学方法外,导师还会帮助青年教师提升科研能力、制定个人发展规划、建构正确的教育观念、鼓励其开展课题研究等。^[9]此外,导师会定期检查青年教师的学习成果,如是否严格执行教学计划执行、教学进度安排是否合理、督促其积极开展课题研究、工作中是否遇到难以克服的问题等,从而保障青年教师的健康、科学发展。

(二) 借助“四方驱动”,提升教师科研能力

青年教师科研能力的提升,往往离不开教学实践、学校培训以及个人学习等手段。鉴于此,学校可以创新性地提出“四方驱动”教师科研能力提升模式,并分成阅读驱动、教学驱动、课题驱动、培训驱动等四大模块。^[10]

阅读驱动,属于个人层面的科研能力提升路径。青年教师通过广泛、大量的阅读,能够进一步拓宽自身的知识领域、学术视野,从而为科研能力的提升打好基础。例如,青年教师可以阅读《理想国》《理想国》《民主主义与教育》《论语》《师说》《颜氏家训》等国内外教育书籍,了解教育发展史,并从中汲取科研经验。或是通过阅读《教育研究》《高等教育研究》《课程·教材·教法》《教育周刊》《TESOL 期刊》等教育类期刊杂志,从而掌握前沿科研理论、教学方法。同时,在阅读过程中,教师还需要做好笔记、反思,从而将所学知识内容成自己的理念和思想;教学驱动,是青年教师将阅读驱动成果辅助实际行动的主要表现之一。青年教师在教学活动中,常常会遇到各种各样的问题,如果不能及时解决,必然会影响教学进度和质量。因此,在遇到问题后,青年教师可以结合阅读驱动成果,不断反思自己的教学设计、教学行为,从中寻找解决方法和策略。^[11]同时,教学驱动还要求青年教师在教学、科研过程中,主动结合学生特点、需求,选择个性化的科研题目,设计出具有针对性的教学方法,从而实现师生的同步提升;课题驱动,通过对各种教学课题的深入研究,教师能够结合教学热点、难题设计课题内容和方向,从而找到有效的解决办法。同时,课题驱动对教师科研能力、科研意识的提升具有积极地意义,它可以驱使青年教师主动发现、分析、解决教学问题,进而胜任教学、科研工作,达到提高教学、科研水平的效果;培训驱动,作为快速提升青年教师科研能力的方法,它可以在降低教师单独提升科研能力的压力、工作量同时,满足教师提升科研能力的需求。^[12]例如,学校可以邀请教育学者或是专家、优秀教师等到校开展培训活动,如科研方法培训、课题设计与实施培训、教育教学理论培训,从而为青年教师提供专业的指导,帮助他们掌握更多先进的理念、方法。

(三) 应用“四类评价”,完善教师科研能力

评价系统的存在,可以让青年教师清晰了解到自己在科研方面的优势、提升方向,进而激发他们的内在动力,满足个体的成就感。^[13]同时,评价系统也有助于青年教师之间形成良性的竞争

与合作关系。比如，通过管理层的评价结果，能够让青年教师发现彼此的优势和不足，促使其相互比较、相互学习，从而在竞争中实现优势互补，不断提升自身的科研水平。因此，在科研工作室中，必须要建立科学、合理的评价系统。“四类评价”，主要是指阅读留痕式、成果展示式、反思分享式以及成长辐射式。^[14]

阅读留痕式评价，简单来说是一种边阅读边记录和思考的自我评价形式，即教师在阅读相关资料时，通过思考、做笔记等方式，不断验证自己的教学思想、方法，进而实现自我科研能力的提升；成果展示式评价，即向管理层或是评价主体展示自己的科研成果，通过这种方式可以调动青年教师科研的主动性和积极性；反思分享式评价，也是一种自我评价形式，它可以督促青年教师不断反思科研过程、科研思路以及分享反思成果，从而促使教师整体科研水平的提高；成长辐射式评价，通常与各类激励举措相关联。即通过荣誉、奖金激励手段，激发青年教师队伍的科研热情，并评出榜样教师，以此达到提高整体队伍科研水平的目的。

随着“四类评价”系统的建立，还可以形成“三类联动”运行机制，即队伍联动、培养联动、评价联动。通过该运行机制，可以确保不同教师提升、培养环节的有效衔接，形成良性教师科研能力提升循环，从而为青年教师的成长和发展铺平道路。^[15]

四、结语

总而言之，科研工作室在提升青年教师科研能力方面具有深远的影响和价值。科研工作室的存在，一方面为青年教师科研能力的提升，提供了丰富的、充足的科研资源，另一方面“老教师”、专家的指导和教师之间交流沟通，有助于激发青年教师参与科研的主动性和热情。不过，青年教师科研能力的提升并非一蹴而就的，需要学校管理层、科研工作室不断发现和解决他们存在的问题，才能够切实提高青年教师的科研水平和创新能力，为学校教育科研的改革、发展提供强大动力。

参考文献

[1] 赵瑞. 工作室模式下高校辅导员科研素养与能力提升对策 [J]. 广告大观, 2023(36):0109-0111.

[2] 崔龙成, 王鹏. 工作室及科研平台五位一体育人联动路径探索——以宜宾学院为例 [J]. 大武汉, 2022(3):64-66.

[3] 王晶, 甘阳. 青年教师科研能力培养的重要性与方法探讨——评《教师科研能力的养成》[J]. 中国教育学刊, 2023(10):10021-10021.

[4] 张夏恒. 生成式人工智能技术对民办高校教师科研能力的影响 [J]. 教育评论, 2024(4):138-144.

[5] 章志红. “双高背景”下高职院校教师科研能力提升的思路, 举措 [J]. 安徽建筑, 2022, 29(2):134-135.

[6] 贵道鹏. 五年制高职教师科研能力的提升策略 [J]. 职教通讯, 2022(9):84-88.

[7] 宋云生. 民办高校英语教师科研能力培养模式探索——以云南工商学院为例 [J]. 教育进展, 2023, 13(5):2749-2753.DOI:10.12677/AE.2023.135433.

[8] 秦金桃, 邱家意. 基于企业实践背景下专业教师教科研能力提升的探索研究——以制冷专业为例 [C] //中国陶行知研究会2023年学术年会论文集(八). 2023.

[9] 黄依梵, 马晓璐, 蒋凯. 科研高手如何成为教学能手——基于全国本科高校教师调查的实证分析 [J]. 中国高教研究, 2024, 40(07):58-64.

[10] 冯朝军. “双高”背景下高职教师科研能力提升的策略研究 [J]. 职教发展研究, 2022(3):57-62.

[11] 陈峥嵘, 黎万和, 朱遵锦. 西部高校思政课教师科研能力的现状与提升对策——基于西部63所高校的调查分析 [J]. 西南科技大学学报: 哲学社会科学版, 2023, 40(2):80-88.

[12] 陈怡然. 新时代背景下民办高校青年教师科研能力提升研究 [J]. 现代商贸工业, 2024, 45(10):114-116.

[13] 欧俐利. 技工院校教师教育科研能力的培养现状和提升对策 [J]. 长江丛刊, 2023(13):98-100.

[14] 何南君, 陈国庆. 应用型民办高校教师科研力提升动力机制及实现路径研究 [J]. 社会科学前沿, 2024, 13(9):9.

[15] 李小红, 邵燕芬. 分层联动: “教育科研名师工作室”的运行策略 [J]. 中小学教师培训, 2023(9):12-16.