

“双高”建设背景下高职院校教师 科研创新能力提升策略研究

◇陕西工业职业技术学院 孙延 屈文斌 贾长建

基于对高职院校在“双高”建设背景下的专职教师科研创新能力提升方法方面的深入研究,阐明了影响当前高职院校教师科研创新能力提升的主要因素:教师科研意识不强、科研水平不高、科研内容缺乏创新、缺乏科研团队合作及科研转化率不高等。建议高职院校加大科研投入、加大科技人才引进力度、发展应用型科研、完善科研人才培养政策、指导大学生创新创业项目及建立科研共享平台,有效提升高职院校专职教师科研创新能力,积极促进“双高”计划的顺利完成。

1 前言

2019年初,国家启动实施了“中国特色高水平高职学校和专业建设计划”(简称“双高”计划)。这是我国高职教育的重大决策建设工程,亦是推进中国教育现代化的重要决策。“双高”计划旨在打造技术技能人才培养高地和技术技能创新服务平台;引领职业教育服务国家战略、融入区域发展、促进产业升级^[1]。可以说“双高”计划引领了高职院校教育科研的发展方向,而“双高”计划建设目标的最终实现必须建立在高职业院校教师科研创新能力提升的基础之上。基于此背景下,深入研究高职院校教师科研创新能力提升的策略,确保高质量完成“双高”计划建设目标,对于提高高职院校高素质技术技能人才培养质量、强化科技创新力度、推动科技成果转化、助力制造装备行业企业转型升级发展带动地区经济发展,具有十分重要的意义。

2 高职院校教师科研创新能力提升影响因素分析

2.1 科研基础条件薄弱,科研创新总体水平偏低

目前,高职院校由于自身的科研基础和科研条件均相对较差,科研创新总体实力较弱,在申报省部级、国家级重大科研课题、甚至在高质量高水平期刊杂志论文

发表等方面难度非常大,较本科院校存在较大差距。特别是在科研团队方面,大多数由几所中专学校合并组建而成的高职业院校,在进行应用性高职科研创新团队的建设时,并没有解决学缘结构单一、团队结构不合理的问题。其科研团队的带头人并没有选取行业、产业内知名度高、有突出影响力、有一定话语权并能够规划和引领行业、产业发展方向的领军科研人员,而是较多的选取本校的科研力量。只有专职教师人员作支撑,没有行业专家团队作后盾,这使得目前的教科研团队科研能力相对薄弱,制约了高职院校教师科技创新能力的提升。

2.2 科研成果意识不足,欠缺开展科研项目的积极性

高职院校科研意识不足主要有以下几个方面的原因。首先,很多高职院校的教师常常更重视教学教研而不重视科研,忽视了科研对专业建设、教学质量提高、学生素质提升的促进作用。其次,部分教师在主观上自信心缺乏,科研能力自我评价偏低,认为纵向项目申报难度太大,同时又缺乏相应的社会资源,难以获得横向课题的研究机会,对科研工作存在着较大的畏难情绪。最后,高职院校的职称评审的制度缺陷,重科研成果数量要求,轻科研成果质量评价,一定程度上造成了教师科

研目标功利化的倾向。

2.3 创新型科研平台规划与建设滞后,缺乏科研创新活力

科研平台是高职院校科研发展的主要平台。目前,我国高职院校科技成果转化逐步得到重视,但还没有建成完整的科研成果产业化服务体系平台,科研论文及成果检索平台也还不够完善,平台开放共享运行机制、科技创新团队建设、及科技资源聚集等制度建设都还不健全。这些方方面面的因素限制了科技资源投入的积极性和持续性,阻碍了发挥平台效益和影响力,有效机制保障平台持续创新的问题目前已成为了巨大挑战。要想使科技创新能力提升模式持续发展,就必须在科技成果所有权、科技成果转化应用、创新文化建设、产学研协同创新深度融合等领域有所突破,才有利于推动平台持续释放创新动力和创新能力。

3 高职院校教师科研创新能力提升的策略和建议

3.1 发展特色专业助力行业发展,加大科研投入与科技人才引进力度

我国的“双高计划”将集中力量建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高职学校和专业群,带动职业教育持续深化改革,强化内涵建设,实现高质量发展^[2]。因此,以高职院校的特色专

业构建为基础,建设专业特色的创新研究平台和高端社会服务体系平台,推动科技成果落地转化,为区域产业企业特别是中小微企业提供技术创新信息服务。

高校除了以行业龙头企业为依托,引进高技能人才解决关键技术技能难题外,还可以组织青年专业教师到合作企业开展岗位实践,聘请行业专家和企业技术骨干和技术能手来学校担任兼职教师参与指导与交流,建立科研与企业深度融合的创新型科研团队。同时,还应积极引进一批具有扎实的理论基础和专业的硕士、博士研究生或有一定工作经验的国内外高校博士、教授等专业人才,组建优秀的科研团队,提高科研创新的水平。

3.2 引导教师树立正确科研观,构建积极良好的科研学术氛围

高职院校教师职称评聘须彰显职教特色^[9],这就要求高校应积极深化职称评审及科研管理相关制度改革,而打破评职称“唯论文”现象也应成为职称和科研管理改革的标配^[10]。同时,高职教师还要树立正确的科研观,立足教学搞科研,搞好科研促教学,以这样的科研观不仅有利于教师自身的发展,而且有利于学生和学校的发展。

另一方面,高校应积极构建良好的科研学术氛围。首先,建议完善科研创新人才培养激励机制,对高职教师申报省部级、国家级的纵向课题及横向课题、学会及校级教科研、专著及论文、申请专利与软件著作权、成果转化与获奖、以及在在职学历学位进修等方面进行认定范围和评价标准、指标的细化并进行绩效奖励。其次,为了激发高职教师从事科研与服务地方工作的积极性建议高校为纵向科研项目经费配套。最后,依托科研管理信息平台,实现科研项目管理工作的全过程控制,即科研人员能够进行项目和成果的在线申报,科研管理人员对申报项目进行审批、立项,项目结束后可以进结项,核算完成后的科研工作量作为教师科研业绩考核与职

称评审的依据,有利于构建积极良好的科研学术氛围。

3.3 建立校企科研资源共享平台,实现校企协同共赢

“双高计划”明确提出要牵头组建职业教育集团,推进实体化运作,实现资源共建共享^[11]。因此,建议高职院校建立校企科研资源共享平台,共享优秀科研成果,成为让高校与合作企业全体科研人员收益的经验。合作企业科研在定期在平台上发布企业技术需求和难题的“英雄贴”,征集解决“良方”,而教师有机会参加企业的科研项目和技术攻关,共同研究解决企业技术难题,促进企业产品结构的转型升级。同时,教师也能在平台上及时查询最新的科研动态和信息,还可以建立科技专家咨询库,加强与高层次科技专家的沟通交流,方便专家和企业之间的合作,更好地组织专家开展科技咨询、项目论证、奖励评审等活动,实现校企协作共赢。

4 结束语

新常态下,高职院校肩负着培育“知识型、技能型、创新型劳动者大军”的重任,提高高职院校教师的科研创新能力,是更精准对接产业需求、更深入开展校企融合的的必要条件,对深化“双高”建设内涵具有重要意义。本研究探讨了高职院校当前教师科研创新能力提升所面临的教师科研意识不强、科研水平不高、科研内容缺乏创新、缺乏科研团队合作及科研转化率不高等种种困境。对高职院校而言,应从以下几个方面提升教师的科研创新能力:首先加大科研投入、加大科技人才引育力度;其次,发展应用型科研、完善科研人才培养政策;最后,指导大学生创新创业项目及建立科研共享平台,助力实现高职院校“双高”计划建设任务的顺利完成,为区域发展提供高素质技术技能人才资源和智力支撑。

【参考文献】

[1] 胡丽娜,李娜,魏小红.“双高计划”背景下高职院校双师队伍建设路径研究[J].职教论坛,2021(7):102-109.

[2] 徐婕.天津市高职院校科技创新与服务:问题、原因与对策[J].职业教育研究,2021(7):33-37.

[3] 刘夏,陈磊,刘亢,等.双高A档院校2019年科研成果分析:基于CNKI的数据[J].高等职业教育(天津职业大学学报),2021(6):51-57.

[4] 刘孟迪.“双高计划”背景下提升高职院校科研管理水平的对策研究[J].现代职业教育,2021(5):115-117.

[5] 赖金志,黄卓晔,郑少金,等.基于专利分析的广东省“双高”院校科创能力分析的提升策略[J].职业技术教育,2021(4):49-54.

基金项目:2021年度陕西省职业技术教育学会专项课题“高职院校教师科研创新能力提升途径研究”(项目编号:2021SZXZX014)。

作者简介:孙延(1982—),女,汉族,陕西咸阳市人,硕士,副教授,汽车技术服务与营销专业带头人,研究方向:汽车技术服务与营销、职业教育管理研究。



[26] 陈思,章苏静.移动学习活动的游戏化评价(下转10页)(上接86页)设计[J].软件导刊(教育技术),2019,18(03):64-68.

[27] 薛翔,赵宇翔,陈英奇,等.基于层次分析法的公众科学项目游戏化设计的评价指标体系构建[J].图书与情报,2019(03):50-60.

[28] Why do people use gamification services?[J].Juho Hamari, Jonna Koivisto.International Journal of Information Management,

2015(4).

基金项目:黑龙江省高等教育教学改革研究一般项目(项目编号:SJGY20190357)。

作者简介:申玲玲(1998—),女,汉族,陕西延安市人,在读研究生。

本文的通信作者为张惠丽。