

# 五年制高职教师科研能力的提升策略

◎ 贲道鹏

**摘要:**培养和提升教师的科研能力是打造五年制高职高素质教师队伍的需要,是教师自我发展和自我完善的需要,更是培养高素质技术技能人才的必然要求。针对五年制高职教师科研意识薄弱、科研能力不足、学校科研氛围不浓的现状,高职院校要通过理念引导、培训指导、典型带动、管理驱动等多种措施全方位、系统性培养教师的科研能力,以此带动提升五年制高职教育的教学成效和人才培养成效,促进五年制高职高质量发展。

**关键词:**五年制高职;教师科研能力;教师队伍

**基金项目:**2020年度江苏省高校哲学社会科学研究项目“新时代视域下江苏五年制高职师资队伍建设实践研究”(项目编号:2020SJA0654)

**作者简介:**贲道鹏,男,江苏联合职业技术学院教学研究与质量监督处副处长,副研究员,主要研究方向为职业教育管理。

**中图分类号:**G710

**文献标识码:**A

**文章编号:**1674-7747(2022)09-0084-05

五年制高职教师是五年制高职改革发展的第一资源,也是五年制高职永葆生机与活力的希望所在。提升五年制高职教师的科研能力,把教师培养成为具有创新精神、实践能力和育人能力的科研型教师,形成一支素质好、业务精、结构优、科研水平高的教师队伍,有利于创造教师队伍科研能力建设的体制机制环境,提升教师的思想深度和精神高度。本文立足实践,通过分析目前五年制高职教师科研能力的主要问题,提出提升教师科研能力的策略,以期彰显五年制高职办学特色优势,积极服务国家战略需求、服务现代职教体系建设、服务高素质技术技能人才培养,进一步推动五年制高职科学发展、持续发展和高质量发展。

## 一、提升五年制高职教师科研能力的政策背景

当前,党和国家对我国职业教育和从事职业教育教师工作高度重视。2016年8月,《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》提出

坚持服务国家需求和注重实际贡献的科研评价导向、探索建立“代表性成果”评价机制、实行科学的分类评价、建立合理的科研评价周期等举措<sup>[1]</sup>。2018年1月,《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设的意见》明确提出了要进一步加强师德师风建设、不断提升教师专业素质能力、深化教师管理综合改革等方面的要求<sup>[2]</sup>;同年12月,《国务院关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》明确提出优化科研项目和经费管理、完善有利于创新的评价激励制度、强化科研项目绩效评价、完善责任担当机制等科研改革措施<sup>[3]</sup>。2019年1月,《国家职业教育改革实施方案》将职业教育作为一种类型,指明了职业教育的特殊地位,并从职业教育教师来源、招聘方式、教师培养培训等多方面要求多措并举打造“双师型”教师队伍<sup>[4]</sup>;同年10月,《教育部关于加强新时代教育科学研究工作的意见》要求坚持正确方向,服务实践

需求,激发创新活力,弘扬优良学风<sup>[5]</sup>,建设高素质创新型科研队伍。这些文件都对现代职业教育教师工作提出了新的要求,同时要求教师对职业教育教学科研工作要有新理念、新认知、新思维、新行动,具有较强的创新意识和较强的研究能力。

## 二、影响五年制高职教师提升科研能力的主要问题

### (一)教师教学任务偏重,科研意识薄弱

目前,五年制高职院校的教师大多从毕业院校校门走到工作学校校门,普遍缺乏职业经历与教学科研经验,在科研能力的提升过程中遇到了很多瓶颈。此外,教师承担的教学任务比较繁重,除需要承担正常的教学任务、参加培训和下企业锻炼外,还要担任班主任或辅导员,或者自身还要参加或辅导学生参加教学大赛、技能大赛等。教师承受着较大的职业压力,容易产生职业倦怠,也没有足够的时间参加课题研究,科研积极性不高、科研意识薄弱。

### (二)教师教学缺少反思,研究无法深入

如上述所言,五年制高职教师的教学任务繁重,还有一些高职院校会硬性要求教师开设一定量的公开课、参加教研活动和课外教学辅导等。在这些过程中,有些高职院校教师也尝试着进行教学研究,但总是流于形式,浅尝辄止,教师普遍缺乏对教学的深入思考和发现问题的敏锐力,缺少好奇心和想象力,找不到研究的切入点。在多数情况下,当教师遇到教学问题时,并不是主动思考进行自我反思,而是习惯置之不理或者寻求外界帮助,对科研的敏感力不够,无法主动的投入到教学科研中。如果教师没有自觉的问题意识和反思能力,就不会用问题导向去申报课题,教育观念和教育实践也不可能发生转变与改进。

### (三)教师科研知识储量少,总结提炼水平不够

从教之后,教师会遇到教学中的各种问题和教学困惑。由于自身的科研知识储量不足和能力有限,他们无法把困惑准确清晰地描述出来,也无法

把日常的教学方法提升到一定的理论高度。于是,这些教师开始对科研活动产生畏惧心理,认为科研难度大,对申报课题和进行课题研究缺乏底气和信心,参与课题研究也比较被动。还有的教师连课题申请程序、课题研究流程也不敢主动向他人请教,科研能力非常欠缺。

### (四)学校科研氛围不浓,缺乏科研激励机制

目前,五年制高职院校科研氛围相对不浓,缺乏相应的科研管理制度和办法,对教师的科研激励机制不足,学术带头人少,传帮带机制不够,科研经费投入也不足,教师每年发表论文或课题研究等科研任务也是在学校硬性考核中勉为其难地完成。学校的科研管理体制不利于充分调动教师的积极性和创造性,一定程度上抑制了教师的科研欲望,难以助力学校科研工作高质量开展。

## 三、提升五年制高职教师科研能力的策略

科研能力既是职业院校教师的一种基础能力,也是一种重要能力。科研能力是指个体在其所从事的专业中,以科学的思维和适当的方法,对未知领域进行科学探索的能力,它是一个人专业知识深度和广度的综合体现,可反映其发现问题、认识问题和解决问题的能力。教师的科研能力主要指基础性能力和发展性能力,其中,基础性能力包括教师的自我学习能力、科研资料的收集能力、科研成果表述能力。发展性能力包括科研选题能力、科研信息加工能力、科研动手实践能力、科研质量分析能力与评价能力以及科研成果的推广和应用能力。<sup>[6]</sup>通俗地讲,教师要具有专门的知识与能力,既要掌握“应该教的知识”,又要掌握“如何教知识”的方法。

针对五年制高职院校教师的具体情况,结合教师素质要求,探索科学、有效、可行的对策,笔者认为,提升五年制高职校教师的科研能力可以采取以下六种策略。

### (一)培育正确教育理念,激发教师科研意识

高职院校应定期组织教师进行教育教学理论

## | 师生发展 |

学习,加深他们对五年制高职教育教学规律的认识,使其转变陈旧观念,树立新的教学理念。高职院校还应通过聘请行业领域有深厚造诣和长期实践的专家学者来校举办科研知识讲座、学术报告会等方式,介绍教育改革和教学科研信息,引导教师克服教育科研工作畏难情绪,提高对教科研的认识,自觉参与教科研工作。在新的时期,尤其要及时将现代职业教育的理念、国家对职业教育发展的规划、职教体系建设路径、五年制高职教育发展重点热点难点、学校对教学科研的要求等传达给教师,让教师学会规划自己的专业成长道路,培育更多的研究型教师,让他们把对教学的思考转化为科研的自觉行为,激发科研意识。

### (二) 树立问题导向,开展科研情况调研

高职院校要以教师为对象,广泛进行调研,通过随堂听课、问卷调查、科研汇报等形式多角度来研究教师的专业知识,问询教师的教学和科研需求,掌握教师在五年制高职教育教学和学生管理等方面的兴趣点和关注点,同时引导教师把个人专业化成长与学校高质量发展结合起来,让教师不仅知道“小我”,而且明了“大我”;不仅知道五年制高职教育“是什么”,而且知道“为什么”、并且知道“怎么做”,真正丰富和发展教师知识结构和教育理论。教师要研究的教育教学问题可以从小处着手、从日常切入,可以“小题大做”,见微知著,细致处见真章,扎扎实实地去研究,一步一个脚印。高职教师不仅可以“宏大叙事”,从大处着眼,从学校改革发展、教育教学和人才培养质量提升高度入题,高屋建瓴,理论前瞻,分析透彻;也可以采用“头脑风暴”,开展教师合作研究,让困扰教师的教学问题上升为研究课题,以团队形式进行深入分析研究。

### (三) 开展系统培训,强化教师科研能力

科研能力的培养和提升不是一蹴而就的,无论是论文的选题和撰写、课题的申报,还是课题研究过程中的开题、中期检查、结题等环节,五年制高职院校的科研部门都要对教师进行全方位的培训

指导,组织多方人员参与设计和开展多元化、系统性的有效培训,邀请高校专家、教科研机构专家、行业企业专家等为教师进行科研培训,开阔眼界,指点迷津。学校科研处的专业人员还要组织教师开展科研管理培训,进一步明确科研工作规范,明晰课题研究流程,阐释论文写作要领等。学校系部专业教研组团队、名师工作室团队等要加强传帮带,结合五年制高职实际对教师进行教育教学、科学研究方面具体指导;要加强科研团队内部建设,加强课题研究人员内部分工和协调,各司其职,各负其责,搭建学术研究梯队,最大化研究效果。总之,高职院校要通过专家引领、专业指导、同伴互助等方式,让教师持之以恒,不走弯路,提升教师的科研能力。

### (四) 以科研课题为载体,吸引教师投身科研

在引导教师进行课题申报时,高职院校要结合五年制高职教育改革发展的重大理论与实践问题、五年制高职教育教学和人才培养热点、难点和焦点问题,分模块列出课题研究指南,如党的建设、学校治理、思想政治教育、专业建设、课程改革、师资队伍建设、信息化建设、学生管理、校企合作、办学质量保障等,为教师提供更为宽广的选题思路和选题范围。在科研课题的引领下,教师可以不断思考、不断钻研,从校级课题入手,按照问题导向的原则,寻找有深度的问题深入挖掘,再申报市级课题、省级课题乃至国家级课题等。五年制高职院校要吸引教师投身到教学科研之中,不断突破,不断成长,寻找科研乐趣,成为专家型教师,为现代职业教育的发展作出贡献。

(五) 发挥典型示范带动作用,提升教师科研水平

高职院校要善于发现、培养和使用具有科研潜质的教师,要选择重点培养的对象加大力度培养,明确具体的科研任务,让部分教师在科研压力和比学赶帮超中先行一步,尽快成长为科研先进,然后树立典型,发挥榜样的作用,带动周围教师的

成长。高职院校还要多举办学术报告会、教学观摩会、专题沙龙、现场研讨等活动,提供机会让优秀教师展示自我、分享经验,引导教师学思结合、学以致用、学中提升、共同提高。对从事科研工作积极性较高、取得较多科研成果的教师要给予鼓励,在进修学习、岗位聘用、评优评先等方面给予一定的激励。通过榜样引领、示范带动、典型引路,在学校中形成良好的科研风气,促进广大教师提升教研水平。

(六)构建科学有效的科研考核和评价体系,调动教师科研积极性

学校科研管理部门要建立健全合理的教师科研考核和评价制度<sup>[7]</sup>,规范教师的科研行为,使科研工作做到有章可循,科研过程有条不紊。例如,学校可以建立与岗位特点、学科特点和研究性质相适应的评价指标,重点考核科研人员的专业性、创新性、履职绩效、创新成果和实际贡献。对从事理论研究人员,高职院校要着重评价其在推动理论创新、文化传承、学科建设等方面的贡献;对从事应用研究和决策咨询研究人员,着重评价其在为党和政府提供决策服务,解决经济和社会发展问题等方面的贡献。此外,科研成果评价要强化成果转化,以科研和经济社会发展密切结合为导向,淡化论文收录率、引用率、奖项数等数量指标,重点考核研究成果质量,学术贡献、社会需求及支撑人才培养情况。首先,在这一过程中,五年制高职院校要注重过程评价与结果评价、短期评价与长期评价相结合,注重中长期目标导向,鼓励持续研究和长期积累。其次,要依照国家评价改革的要求进行科学评价,突出代表性成果和项目实施效果的评价,对提交评价或验收的论文、专利等做出数量限制规定,不将“头衔”“帽子”“论文数量”“获得奖励”等作为强制性评价指标。最后,要对教师的科研业绩作出科学、客观、公正的评价,并与教学评价同等对待,同时纳入教师职称评审、职务晋升、绩效评价等范畴。

#### 四、五年制高职教师科研能力提升的外部保障

提升五年制高职教师的科研能力,不仅需要高职院校从教师角度出发,激发教师科研意识,提升教师投入科研的积极性,还需要高职院校自身加强科研工作规划,加大科研支持力度,营造良好的科研氛围,为提升教师科研能力做好外部保障。

##### (一)加强科研工作规划

依据国家、省职业教育师资队伍队伍建设具体要求,结合江苏五年制高职教育发展实际,高职院校需要真正发挥教师第一资源作用,认真总结过往经验,分析存在问题,明确具体措施,研究制定学校科研工作中的长期规划和年度建设计划,制定科研管理、科研培训、科研投入、科研考核评价、科研奖励等分规划或管理办法。在服务国家战略需求,聚焦人民群众关切和五年制高职教育重点难点问题的基础上,五年制高职院校要督促教师开展科学研究,发挥科研对实践工作的指导和推动作用,通过科研引领五年制高职教育教学水平提升,努力建设一支具有现代高职教育观念、熟练掌握五年制高职科研规律、数量足够、素质优良、结构合理、充满生机与活力、切实推动五年制高职科研工作的师资队伍。

##### (二)加大科研支持和奖励激励力度

为促进教师积极参与科研工作,五年制高职院校还要做到以下三点。(1)要创造适合教师发展的和谐科研环境,健全科研管理激励机制,对教师的科研工作和日常生活给予足够的关怀,让教师形成从被动科研到主动科研的转变,发自内心地认识到教学与科研密不可分,激发教师参与教学科研工作的内在积极性和主动性。(2)要进一步加大教师科研经费投入力度,加强科研经费预决算管理、拨付与支出管理、资产与成果管理等,为教师创造良好的科研工作环境,积极鼓励教师进行劳动创造,发挥教师的积极性、主动性、创造性,促进教师专业化成长,确保科研经费发挥效益。(3)要加大科研奖励力度,对发表论文、专著、获得科研成果奖、发明专利的教师给予物质和精神奖励,对获得国家级、

## | 师生发展 |

省级重大科研成果奖励的,要给予重奖,进一步吸引人才、遴选人才、培养人才、使用人才,挖掘潜力,激发动力,增强活力,提升能力。

### (三)努力营造良好的科研工作氛围

为营造良好氛围,五年制高职院校应贯彻落实国家关于科研工作的要求,关注过程管理,注重科研诚信,推动形成求真务实、严谨治学、担当作为的优良学风,营造风清气正、民主和谐、积极向上的科研生态,坚决杜绝学术不端行为,决不能弄虚作假,也不能急功近利。此外,五年制高职院校还应发挥科研成果的科普功能,树立科研项目成果服务社会意识,鼓励科研人员开展科学普及和宣传教育活动,积极促进科研成果转化和推广应用,创造条件扩大科研项目成果效益,积极推进科研资源的社会共享。按照国家有关规定,五年制高职院校要因地制宜地开展科研先进表彰奖励活动,推出一批师德高尚、科研成果丰硕、示范意义强、产生广泛影响的科研工作者典型,促进广大教师向榜样学习,潜

心教学科研,积极服务社会,共同为五年制高职高质量发展贡献力量。

### 参考文献:

- [1] 教育部. 教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见[Z]. 教师[2016]7号,2016-08-25.
- [2] 中共中央,国务院. 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[Z]. 中发[2018]4号,2018-01-20.
- [3] 国务院. 国务院关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知[Z]. 国发[2018]25号,2018-07-24.
- [4] 国务院. 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[Z]. 国发[2019]4号,2019-01-24.
- [5] 教育部. 教育部关于加强新时代教育科学研究工作的意见[Z]. 教政法[2019]16号,2019-10-30.
- [6] 刘艳军. 提升高职院校青年教师科研实践能力的思考[J]. 科技展望,2016,26(5):337.
- [7] 陈亚军. 高职院校专任教师队伍建设现状调查与思考[J]. 教育与职业,2017(3):77-83.

[责任编辑 王文静]

## Strategies for Improving the Scientific Research Ability of Five-year Higher Vocational Teachers

BEN Daopeng

**Abstract:** Training and improving teachers' scientific research ability is the need to build a high-quality teacher team in five-year higher vocational education, the need for teachers' self-development and self-improvement, and the inevitable requirement for training high-quality technical talents. In view of the fact that the five-year higher vocational teachers' scientific research awareness is weak, their scientific research ability is insufficient, and their scientific research atmosphere is not strong, higher vocational colleges should comprehensively and systematically cultivate their teachers' scientific research ability through various measures such as concept guidance, training guidance, typical driving, and management driving, so as to promote the teaching effectiveness and talent training effectiveness of five-year higher vocational education, and promote the high-quality development of five-year higher vocational education.

**Key words:** five-year higher vocational education; teachers' scientific research ability; teacher team