

简析高职院校科研教学融合提升科研能力

李犀珺¹, 李婵瑾²

(1. 大理农职院科研与对外交流中心, 云南 大理 671003;

2. 大理州科技成果促进转化中心, 云南 大理 671000)

摘要: 科技活动与经济社会发展需求脱节, 是我国科研活动的一大通病, 而这种现象在高职院校显得更加突出。高职院校的特点, 决定了只有密切它与区域经济社会发展的联系, 才能在贯彻新理念、构建新格局、促进新发展实践中, 更加充分地发挥其科研、教学实用人才聚集优势, 而只有推进高职院校科研与教学融合, 才能更好地服务区域经济社会高质量发展。

关键词: 高职院校; 科研与教学融合; 科研能力

中图分类号: G644

文献标志码: A

文章编号: 1004-1168 (2023) 01-051-04

DOI:10.19774/j.cnki.53-1085.2023.01.003

0 引言

党的二十大报告中强调, 统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新, 推进职普融通、产教融合、科教融汇, 优化职业教育类型定位。指明了深化职业教育改革发展方向, 高职院校(以下简称院校)推进科研活动与教学工作的结合, 充分发挥院校科研、教学实用人才聚集的优势, 强化科研能力建设, 努力提升服务区域经济社会高质量发展的能力和水平。

1 科学认识高职院校科研活动现状

从机构服务的性质看, 院校是立足现有知识和技术提供服务的公益性事业单位, 需要依靠科技推进业务发展和服务水平提升, 以不断适

应经济社会高质量发展的人民对美好生活需求。从科研活动过程看, 院校是以推广应用现有技术和知识为主的民生服务单位, 而且具有技术创新需求旺盛, 科研活动与教学工作脱节, 科研活动效率低下。

事实上, 院校是经济社会欠发达地方专业技术人员较为集中之地, 而专业技术人员又是最有实力和最有条件推进科研活动与教学工作结合的创新资源。但由于受传统观念(如“教师的主要责任是管好学生及上好课, 科研是专业机构及其科研人员的事”的根深蒂固观念)、思维方式及运行机制等制约, 一方面需要全体专技人员在实践中总结探索更加有效的适用技术

收稿日期: 2022-12-15

作者简介: 李犀珺(1990-), 女, 回族, 云南大理人, 硕士研究生, 讲师, 研究方向为科技管理、教学管理。

李婵瑾(1985-), 女, 白族, 云南大理人, 图书馆员, 研究方向为科技图书及信息管理。

和方法,另一方面则是专技人员普遍缺乏系统开展科研和自我学习创新提高的动力和条件等。

2 科研活动与教学工作脱节的原因

2.1 科技创新发展意识淡薄

院校是职业教育发展的骨干,既有必须紧扣经济社会发展需要办学和必须“校企合作、产教融合”职业教育的共性要求,亦有科技兴校、科技创新与适用技术推广应用同等重要的自身特色。在人才强国战略的带动下,应该说院校普遍重视高端人才的引进。但重引进轻使用、重所有轻所用、重业务轻科研、重关心人才生活待遇轻优化创新发展环境的现象较为突出。有的院校,不惜花重金引进院士、高层次人才引进计划及长江学者等顶尖人才和大批博士等高层次人才,看中的往往是这些高端人才的名声名望及其身后优质资源的支撑和影响作用,而对他们科技创新构想、创新工作推进情况及发展中遇到的问题关注不多。不少院校,不仅科研任务尚未成为业务建设的重要支撑,而且也少有对专业技术人员晋级升职的科研任务要求和相对固定规范的科研活动资助办法,更没有以促进高质量发展为目的、以问题为导向的科研目标定位,科研情况在年度考核中缺失或所占份额过低。如果继续让职业教育普教化和科研活动边缘化的现象继续下去,院校不仅难以担负起为区域经济社会高质量发展提供适用技能人才支撑的光荣使命,而且还会使得职业教育在长期埋没比较优势和不显职校特色中被时代所淘汰。推动院校特色化高质量发展,必须首先解决科技创新发展意识淡薄的现实问题、必须尽快改变科研活动与教学工作严重脱节的状况。

2.2 科研工作投入产出率低

虽然人人知道科研是推进创新发展的基础性工作,但有的院校不晓科研要做什么、为什么要做和如何来做,以及科研活动要达到的目的。科研活动主要停留在上级组织什么项目就申报什么

课题,而不是紧扣制约发展的瓶颈问题有针对性地组织申报实施课题研究、分析提出解决问题的办法措施,一方面使得科研活动及项目申报,往往脱离实际地盲目而行;另一方面是缺乏特色的科研活动及科研项目申报,很难收到良好的活动效果。不少院校开展的课题研究脱离自身发展需要,既不利于科研活动与教学工作的紧密结合,而且常常导致科研活动高高在上难接地气、科研工作的投入产出低下,进而影响院校科研活动的积极性和创造性,造成科研氛围不浓及科研任务的落实行动迟缓。

2.3 科研管理指导服务乏力

一是研究业务建设多、关注科研工作少;谋划业务工作多、思考科研发展少;自觉支持日常业务多、积极帮助科研活动少;口头重视科技创新及人才建设多、实际推动科研及人才工作少。二是多数院校缺乏专司其职的科研管理服务机构及人员,即便是设有科研机构及管理人员,指导服务能力十分有限。有的科研管理人员,本身就不懂科研管理的目标、程序及路径、规律及要求,不晓院校发展的技术需求所在,不知符合院校技术需求的科研项目该由谁来实施、需要做哪些工作及技术研究的复杂程度、技术突破的可能性及完成研究任务的短板何在等,不能科学指导服务院校科研工作;有的科研管理人员缺乏科研管理服务的创新性、主动性和务实性,满足于简单的科研文件传送及科研活动表格资料的收集汇总报送。三是多数院校的专业技术人员没有成为科研活动的主力军,科研活动各自为政封闭而为,未能形成科研资源共享、优势互补、互利共赢的科研活动合力;有的长期将履职尽责定位在教好书上,创新发展意识淡薄,科研能力不足;有的被动和为晋级升职参与科研活动,课题研究实施的目标仅定位在能够结题验收上,科研成果质量不高、科研成果转化应用难落地。反过来又影响院校对科研活动的重视及专业技术人员申报科研课题的积极性和信心。

2.4 科研激励保障机制不活

2.4.1 科研活动缺乏目标激励

部分院校不仅没有科研活动的硬性要求,更无对推进科研发展的激励政策。缺乏对专业技术人员创新发展的激励机制,院校没有对获得国家及地方及院校立项研究课题的资金资助办法,没有对获得国家、省市区科研成果及其转化应用的激励措施,没有对在院校内部应用中成效明显科研成果的激励政策等。对科研人员尤其是专家的激励,有时突出生活上的关心而忽视对劳动付出的补偿,有时又过分强调爱岗敬业前提下的无私奉献等。

2.4.2 科研考核体系缺失

科研活动目的导向不清、科研成果优劣标准不明,科研技术应用成效评价定性化、评奖定级奖励兑现随性化等。缺乏科研项目研究成果评价及应用价值评估、对获得各类科技奖励项目的分等次奖励标准。科研活动吃大锅饭,普遍缺乏“奖励成功者、保护开拓者、宽容失败者”的创新氛围等。

3 对策思考

3.1 明晰院校科研活动目标定位

紧扣推进院校高质量发展需要,有计划地组织开展一系列与教学工作相结合的科研活动。一是促进院校科学思想的传播、应用技术的宣传普及应用,推动院校科技进步、科学精神的弘扬,动员和激发专业技术人员奋发向上勇攀高峰、居安思危坚持终身学习与奋斗,努力为推进发展及服务人民打牢创新基础;二是在面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康中积极融入国家发展大局,并在服务发展大局中锻炼提升院校专业技术人员队伍素质。

3.2 优化科研工作管理服务

3.2.1 配优配强院校科研管理力量

有条件的院校,设立专门的科研管理机构;条件尚不具备的院校,在相关机构中配备专职或兼职的科研管理人员。加强专兼职科研管理人员学习教育培训,提高管理服务能力,增强科研课题申报、实施、评价及推广应用的针对性和指导科研活动的有效性。

3.2.2 推进科研工作聚焦服务发展

院校要聚焦主业搞科研、聚焦发展求突破、聚焦问题寻出路。优化科技资源配置,提高科技活动的投入产出率。坚持发展导向、问题导向、效益导向,并由科研管理人员为主策划、申报科研课题,充分发挥各方面推进院校科研发展的积极性和创造性。

3.2.3 加强调查研究及指导服务

准确把握院校科研需求、优势科研资源及专业技术人员期盼,在一线调查研究中动员专业技术人员参与科研活动,督促指导,及时帮助协调解决科研活动中遇到的困难和问题,协调推进科技活动与教学工作的结合及科研成果的转化应用。

3.3 健全科研激励机制

实行开放式合作创新,积极引进外部适宜的 实力科研团队及人才,融入院校科研活动,培养创新人才、推广应用科研成果。鼓励院校专业技术人员积极拓展内外科研合作,并坚持按照科研活动对推进院校发展的贡献大小论功奖赏,做到重奖与泛奖结合,以泛奖为主;常奖与特奖结合,以常奖为主;奖人与奖事结合,以奖事为主。试行并不断总结完善“全国通用粮票、地方粮票与单位饭票”并行使用且含金量有别的分档次科研工作激励办法。建立领导抓科研责任制,科研管理人员负责规划及科研项目申报文本牵头编写

及申报、实施检查及验收责任制等,避免对科研人员的全能化苛刻要求;重奖好课题、好成果、大贡献,对获得国家、地方支持的科研项目(包括政府项目、行业项目及相应级别的社会项目),对通过国家、省市成果登记的科研成果,对获得国家、地方批准转化应用的科技项目及院校自主立项转化应用项目,对获得国家、省市科学技术奖的科研成果,依法依规给予相应的经费配套扶持或奖励。

3.4 强化科研人才队伍建设及使用

3.4.1 突出重点兼顾其他

坚持专兼职协作以兼职为主、内外协作以内为主、研用协作以用为主的促发展目标导向。坚持以强带弱、以老带新、以知带盲、以专带普、以用促研的人才培养发展导向。人才往往都是具有某一方面特长的群体,不可能是事事皆通,坚决避免对人才“既要当技术专家,还要当政策专家、文字专家、社会专家和网络专家”的苛刻做法。

3.4.2 政治引领关心包容

加强思想政治工作,激励各类人才的服务人民,建功立业新时代之志。实事求是地给科研人员松绑,让其安心、放心、舒心搞科研。不对科研人员有无私奉献的过高品格要求、只能成功或不能出错的过高工作要求等。科研工作,成功与失败参半,只要不是恶意为之,都应给予肯定或包容。

3.4.3 项目带动综合磨炼

积极组织申报实施国家和地方的重大科技项目外,还应紧扣自身发展需要,每年立项扶持实施一批具有院校特色的科技项目。要紧扣院校发展需求,着力打造科技领军人才和专兼职创新团队,结合业务建设和科研活动进行自我培养、紧扣解决发展技术瓶颈的高端人才及适用人才引

进,并积极配套优化人才工作环境,确保院校培养引进的人才和创新团队留得住、用得上、能发展、善作为、堪大用。

3.4.4 开放合作以用为本

按照不求所有但求所用的开放式人才队伍建设理念,在做好内部人才培养的同时,强化开放合作意识、人才以用为本意识。扎扎实实做好人才引进及其服务保障工作,以优势引才、以才开发优势,努力实现人才建设与院校发展的互促共进;营造“尊重人才、尊重创造”和优化人才成长环境、时时处处注意发挥人才的智力支持作用、事事体现对创新发展工作的支持与激励,做到依靠人才促高质量发展和在干事创业中培养和选拔人才。

参考文献:

- [1] 丁小斌.全面加强科技创新能力建设 加快建设具有全国影响力的科技创新中心[J].先锋,2020(6):2.
- [2] 王攀.以创新驱动高质量发展[J].半月谈,2022(2):3.
- [3] 邹学润,邓雅文,张恒荣.云南科技支撑高质量发展的新与变[J].云南科技管理,2022,35(2):3.
- [4] 云南省科学技术情报研究院.云南省科技统计数据[M].云南省科技统计信息中心,2021.
- [5] 云南省人民政府办公厅.云南省“十四五”科技创新规划[EB/OL].http://www.yn.gov.cn/zwgk/zcwj/yzf/202109/t20210928_228771.html.
- [6] 穆荣平.坚持“四个面向”加快建设科技强国让创新的第一动力作用更加强劲[N].人民日报,2021-01-04(10).
- [7] 毕晓红,杨欢,杨琴,等.民族地区乡村文化振兴面临的困难与对策探析——以云南省为例[J].云南农业大学学报:社会科学版,2019,13(6):7.
- [8] 中共云南省委办公厅,云南省人民政府办公厅.云南省产业强省三年行动(2022—2024年)[EB/OL].<https://www.163.com/dy/article/HC4VVNJ10530WETF.html>.
- [9] 科学技术部火炬高技术产业开发中心.2020年度云南省科技成果统计分析报告[R].国家科技成果登记工作平台,2021.