

对新态势下高职院校科研工作存在的问题引发的思考

杨 娟

摘 要：新态势给高职院校带来了挑战，主要体现在科研定位、科研制度、科研工作模式、教师科研素质等方面，但更多的是顺应时代发展的机遇，促进明确对科研定位的认知，持续完善科研管理制度，转变旧有科研工作模式，强化培养教师科研素质等，才能使得高职院校的科研工作得以适应新态势，发挥高等教育的职能作用，提高高职院校人才培养质量，助力高职院校服务社会实践。

关键词：高职院校；科研工作；新态势

作者简介：杨娟，女，广州华南商贸职业学院，硕士研究生，研究方向：高职院校科研管理。

随着时代不断更迭，从一开始的信息化时代，至如今的AI智能化时代，社会的各方面不断发生着新变化，新态势、新事物、新要求不断更新，给高职院校的科研工作带来了新挑战。我国的高职院校有着普遍的特征，即“年轻”，因办学起步迟、底子弱，导致高职院校的科研工作与本科院校的科研工作有着极大的区别。众所周知，高等院校的五大基本职能是人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新及国际交流合作，其中科学研究（以下简称科研）是基本职能之一，更是高职院校工作重点之一。根据2022年全国教育事业统计公报的数据，全国高等学校3013所，高职（专科）院校1489所，占比为49.42%，将近一半。纵观全国高等学校，科研工作的主推力都是来源于本科院校或研究院等，高职院校所发出的科研推动力宛如小孩泼水，只能溅起些许水花。虽说大部分高职院校力抓科研工作，将其视为学校重点工作之一，但新态势无疑为高职院校科研工作发展趋势带来了新挑战和新机遇。

一、新态势下，高职院校科研工作面临的挑战

（一）高职院校科研定位较为模糊

在新技术涌现的时期，高职院校的科研定位容易变模糊。以往很多高职院校了解到科研是高等教育的职能之一，但不少高职院校的科研工作依旧没得到重视，有时也只是在提及“教学科研”时提及一下，因为教学是高等院校的中心工作，故出现“重教学轻科研”的现象。虽然现在大部分高职院校逐渐重视科研工作，也积极参与组织申报各级各类科研项目，但是由于“起步晚”，很多高职院校的科研项目质量水平相对于本科院校的有着巨大的差异，本科院校较容易得到的一个项目却成为高职院校的标志性科研成果。高职院校的科研专职人员占比较低，科研工作归教务部门附属管理，甚至其管理的科研项目多数为“质量工程”项目及其它社会组织的科研项目，甚至没有设立独立的科研管理部门；科研管理体制不健全，缺少完善的科研管理制度。高职院校之间容易出现东拼西凑地编写制度，脱离学校自身实际发展情况，导致制度形同虚设，有章而无法循；高职院校部分教师之间的认知仍存在误差，错误地认为高职院校的人才培养目标只是为社会培养复合型技术技能人才，没必要搞科研，科研与高职院校无关，无法正确意识到科研对高职院校发展的重要性。

（二）高职院校科研制度体系不完善

正所谓“仁圣之本，在乎制度而已”，从古至今，建立制度都是至关重要的。高职院校科研工作须遵循高职院校科研发展的客观规律，科研管理制度是顺利开展科研工作的重要保障。然而，现今大部分高职院校的科研管理制度老化，对科研工作产生极大的负面作用。高职院校科研工作人员对科研管理制度的认识薄弱，觉得科研制度可有可无，对科研工作毫无影响。如此一来，科研工作人员更没有动力去编制或修订制度；他们缺少完善管理制度的积极性，没能预见到制度的使用，片面地认为现有的制度足矣，不增编新制度，也不修订旧制度，而科研工作中科研制度的编制更多是因为某个领导的要求或某项工作的需求，这样编制出来的制度缺少科学性、实践性、合理性，难以投入使用；另外，高职院校之间容易出现制度抄袭现象，不按照学校科研工作实际情况，随意改头换尾就制出一项管理制度，至于这项制度是否适用于本校的科研工作，不言而喻。

（三）高职院校科研工作模式人工化

高职院校科研工作模式老旧,资源利用方式单一,数据平台形同虚设。相对而言,大部分高职院校科研工作量不大,需要管理的科研项目量不多,项目申报立项、科研成果统计、科研经费核算等都是利用简单的“表格”人工管理,不规范、不齐全、不高效,易出错漏;再因高职院校的教师的科研素质稍有逊色,短时间内要提高科研能力较难,科研方面要出成果难上加难,不少学校不愿加大对科研经费投入,甚至逐渐压缩经费投入。在巨大的互联网浪潮下,跨领域、跨学科的科学研究的数量持续增加,原先的科研管理模式传统,片面地把人才、信息、知识等划分为单一的个体进行管理,各方面的资源没能得到合理的配置,造成了浪费资源、选题单一的现象,这样的科研管理模式无疑对科研工作产生负面影响。

(四) 高职院校教师的科研素质欠佳

高职院校教师的科研素质不佳。追根溯源,高职院校教师缺乏自身科研意识,单方面地认为做好教学工作即可,科研只是附属,可做可不做。学校的老教师因自身不再需要评职称或处于等待退休的状态,对科研的积极性大幅度降低;新教师认为教学任务繁重,花费更多时间去钻研教学与巩固专业知识,没时间搞科研。虽然学校鼓励老教师带新教师做科研,但因老教师积极性不高,新教师经验不足,导致科研工作的教师参与度较低。目前大部分高职院校的科研成果都处于一般水平甚至较低水平,能够发表在核心期刊的学术论文较少,大部分专利都是实用新型或外观设计,发明专业甚少。此外,多数高职院校在刚起步时更加注重外延式发展,重视教学和实训;对于学校内涵式发展认识不到位,自然地忽视了科研的重要性。随着时代变迁,大部分高职院校逐渐意识到科研对学校发展的重要性,但因起步较晚,导致目前不少高职院校的科研工作人员缺乏必备的科研管理工作经验和专业知识,只是简单传达和处理一般事务,学校缺乏对科研工作人员进行有效的指导。

二、新态势下,高职院校科研工作面临的机遇

(一) 正确认识科研工作,明确科研定位

随着社会经济快速发展和高等教育大众化,促使我国高职教育的迅速发展;作为高等教育的职能,科学研究工作是我国高职院校发展的需要,如何培养高技术技能人才,如何适应社会经济或区域经济,如何服务社会等都是需要通过科研进行探讨的;科研能力有助于升华教师专业精神,丰富教师专业知识,增强教师教育教学能力,形成教师自我专业特色,科研工作是高职院校教师专业发展的需要。针对高职院校的人才培养目标,高职院校的科研定位应该以应用型即开发型为主,面向社会实践第一线,注重解决生产实际问题。做好科研发展规划,对科研工作科学管理,合理配置科研资源,为科研工作健康发展打好基础。设立独立的科研管理部门或机构,培育科研专职工作人员,促进学校的科研建设,提升科研水平,促进科研创新和成果转化,以专业建设为主,打造科研优势以学校综合优势的形成,为学校的教育教学改革同提供有力的支撑。

(二) 建立优化科研制度,规范科研工作

科研制度建设是推动高职院校科研工作高质量发展的重要保证,科研制度对教学科研工作发挥着导向作用,是顺利开展科研管理工作的基本保证。科学的科研管理制度是实现高职院校科研工作良性发展的根本保障。高职院校须重视科研管理制度建设,制度建设应具备前瞻性、规范性、科学性等;学校根据社会发展趋势、办学定位与实际发展情况、科研的规律等对现有的制度进行多次研讨,找出现有科研制度的缺口进行回补。学校之间可以开展科研工作及制度建设相关的交流活动,可根据学校自身发展需求深入学习制度建设,增补科研制度。针对科研制度老化过时问题,学校应该加强制度创新,可以组织专家和学校科研专业人员进行调研、征集意见,确保科研制度的科学性和可行性;同时,也应适时对制度进行改进修缮,完善制度设计,避免制度漏洞或灰色地带的存在,以更加适合科研实际需要。学校须强化科研工作人员的制度意识,使其意识到科研制度的重要性,学会使用科研制度规范科研工作,提高科研工作效率,增强制度执行效能,夯实科研专业性。

(三) 完善科研工作模式,整合科研资源

针对高职院校老旧的工作模式,坚持需求为导向、统筹考虑、系统思维、完善机制,笔者提出“123”科研工作模式,推动原有的老式工作模式改革。“1”即建立一个组织。由校领导或分管科研的领导,成立科研工作领导小组,通过统筹工作,引起全校对科研工作的重视,动员教师积极参与科研工作。“2”即健全两项科研工作管理制度。科研工作管理制度,有效规范科研工作程序,强化学习科研专业知识,引导他们自我管理,提高科研管理的水平;科研工作奖励制度,促进科研工作人员个人成长,提高科研专业技能和知识水平,激励科研工作人员积极性,提高工作效率和质量。“3”即摒弃、改革和引进三个层面的提升。认清旧有科研工作模式的限制,拓宽思维视野和知识层面,摒弃旧模式、老思维;对必须保留下来的旧有科研工作模式进

行改革，细致化、严格化、规范化、高效地实施开展科研工作；引进科研管理平台，强化平台功能，提高平台兼容性，充分利用平台促进科研工作有效顺利进行。从意识到旧有模式局限到重视科研工作，再到改革模式，改革效率低下、非智能的人工工作模式，借用科技智能化管理，对现有的跨学科、跨领域的科研资源进行科学整合，同时也为未来的科研工作做好准备。

（四）重视加强培养教师科研素质，建设一支高水平的科研队伍

高职院校的人才培养目标是以社会发展为导向，为社会培养高素质技术技能人才，是学校得到社会认可的核心方面；开展高质量的科研工作是高职院校内涵式发展，提高人才培养质量和综合能力的重要途径。一方面，加强教师的科研意识，提升教师科研素质；学校应明确科研对教师自身发展的重要性，增强教师须开展科研工作的迫切性，抛弃“科研可有可无”的想法；学校须科学合理调整教师的教学工作任务，避免出现教师埋头教学工作而不闻他事的现象；学校可制订完善教师科研激励体制，使教师了解到科研不仅可以提高自身发展水平，也可以通过科研获取一定奖励或补贴以改善生活；学校应聘请科研专家对教师开展科研指导或培训，指导教师如何有效开展科研工作，了解各大类科研项目申报程序，时刻关注自己所学的专业的科研现状和未来发展趋势，站在行业发展前端努力学习观测，增强所学专业的科研敏锐性，学会发现问题，分析现象，想办法解决问题。另一方面，科研工作人员的科研素质主要体现在科研管理知识与经验，这是不可或缺的，更是促进学校科研得到快速发展的有效因素。学校可安排学校分管科研工作的领导或专家专门对科研工作人员开展多次指导讲座学习，有助于形成系统性的科研专业知识。一所高职院校能够拥有一支高水平的科研队伍，有助于增强学校科研能力，改进科研工作，提高科研工作效率，优化科研工作流程，提高科研服务质量。

参考文献：

- [1]刘春梅,李萍.高职院校科研管理制度改革探索[J].长春师范大学学报,2021,40(08):129-132.
- [2]林珊焱.“互联网+”时代高职院校科研管理的机遇与挑战[J].福建商业高等专科学校学报,2016(02):68-71.
- [3]孙毅颖.对高职院校科研问题争论引发的思考[J].中国高教研究,2012(12):92-95.
- [4]徐元俊.论高职院校科研管理激励机制创新[J].科学管理研究,2011,29(06):44-47.
- [5]宋嵘嵘.高职院校青年教师科研能力培养与提升的策略探析[J].职教论坛,2009(31):23-26.
- [6]雷小生,刘淑春.高职院校教师科研素质现状及培养对策分析[J].中国高教研究,2009(05):66-67.
- [7]孟学英,黎丽.高职院校科研工作问题及对策研究[J].中国高教研究,2005(07):45-46.