

◇科技对策与研究◇

新时代提升高职院校科研能力的对策研究*

——以江汉艺术职业学院为例

陈焕雄

(江汉艺术职业学院, 湖北 潜江 343100)

摘要: 新时代,高职院校的高质量发展对教师的教学科研能力提出了更高的要求。目前,高职院校教师从教学为主向科教融汇转型的过程中还存在一些问题。文章以江汉艺术职业学院为例,采用调查问卷、重点访谈等方式,统计该校历年科研成果数据,对数据进行分析。研究发现,江汉艺术职业学院存在教师科研兴趣不高、高质量科研成果偏少、科研资金投入不足等问题,学校应加大鼓励引导、加强教师科研能力培训、改进科研组织管理水平。本研究旨在为其他高职院校科研工作改进提供借鉴。

关键词: 高职院校;科研能力;问题;对策

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

文章编号: 1674-0688(2023)11-0019-04

DOI:10.20137/j.cnki.45-1359/t.2023.11.014

0 引言

习近平总书记在党的二十大报告中明确提出要“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”^[1]。新时代,国家对职业教育十分重视,职业教育被提升到国家重大战略中。教育部等9个部门印发的《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》(教职成〔2020〕7号)通知中,明确提出“职业学校办学水平、人才培养质量和就业质量整体提升,职业教育的吸引力和社会认可度大幅提高,有效支撑地方经济社会发展和国家重大战略”的目标^[2]。要培养符合职业学校标准的高质量人才,高质量的教师队伍是发展职业教育的第一资源。中国科学院院士钱伟长曾提出:“你不教课,就不是老师;你不搞科研,就不是好老师”。科研水平作为高职院校办学水平的重要参照指标,在发挥学校功能、实现学校价值、反映学校社会地位、服务地方经济等方面起着越来越重要的作用。

目前,张新欣等^[3]通过对高职院校科研工作现状进行分析,从管理者主体的角度提出强化科研管理部门政策制定与执行,提高科研部门服务职能等建

议;赵丽等^[4]对科研档案管理、科研管理信息化发展等科研管理对象进行分析研究,提出解决的对策;韩丽娜等^[5]通过观察和分析科研作品,发现科研人员在科研能力方面的短板,并提出相应的解决方案。

以教学为主向科教融汇转型的过程中,新时代高职院校科研面临着新的课题。本文以江汉艺术职业学院为个案,通过调查问卷、重点访谈,结合历年科研成果数据统计方法,从科研管理主体、客体、媒介与环境角度出发,详细分析学校科研发展中存在的问题,提出加大鼓励引导、加强教师科研能力培训、提升科研组织水平等对策办法,从根本上改变“教学科研两层皮”现象,希望能为其他高职院校科研工作提供借鉴。

1 案例选择与研究方法

江汉艺术职业学院(以下简称江汉职院)是一所经湖北省人民政府批准成立、教育部备案的公办全日制普通高等学校。江汉职院突出艺术特色,面向社会发展需要,打造音乐表演、舞蹈表演、学前教育等一批特色优势专业,近年来发展势头良好,现有各类学生1万余人,教职工500余人,其中教授、副教授近百人。江汉职院有着作为传统职业院校的优势,但同

*江汉艺术职业学院提质培优行动计划专项研究课题“地方高职院校科研问题与发展对策研究——以江汉艺术职业学院为例”(2021A02)。

【作者简介】陈焕雄,男,江西吉安人,硕士,任职于江汉艺术职业学院科研处,讲师,研究方向:旅游酒店、科研与管理。

【引用本文】陈焕雄. 新时代提升高职院校科研能力的对策研究——以江汉艺术职业学院为例[J]. 企业科技与发展, 2023(11): 119-22.

时在向新时代职业院校转型的过程中存在一些职业院校共通的问题,具备一定的代表性。

为准确把握江汉职院在科教融汇转型过程中存在的问题,本文采取多角度调研视角,全方位审视存在问题。首先,通过文献资料、著作、报纸、杂志、网络等各种渠道,了解相关高职院校科研发展现状,吸收和借鉴先进的理念,开展调研工作。其次,通过在“问卷星”上发放高校教师科研工作调查问卷,对学校教师在科研工作中的动因、问题与困难、意见与建议,科研管理制度建设与落实情况进行调查,对相关数据进行收集、甄别、归纳与统计,并在此基础上进行相关分析。再次,通过对学校教师2016—2022年间取得的科研成果中的论文发表、论文获奖、课题与项目研究、教材与著作4项内容进行分类统计,以时间为维度,对数据进行比较分析。最后,对遗漏或有疑问的问题通过重点访谈查缺补漏,弥补数据的不足。

参与问卷调查的教师人数为177人,占江汉职院全体教师(265人)的67%。从职称来看,教授、副教授、讲师、助教、初级教师的参与人数分别为1、36、58、39、43人,占当年相应职称人数的比重分别为16.6%、81.8%、46%、90.7%、75.4%。从年龄来看,30岁以下有77人,占该年龄段教师(95人)的81.05%;31~39岁有52人,占该年龄段教师的64.19%;40~50岁有39人,占该年龄段教师的55.71%;51岁以上有9人,占该年龄段教师的31.03%。从学历上来看,参与调查者的学历为研究生及以上的有96人,占当年研究生人数(104人)的92.3%;本科学历78人,占当年本科学历人数(154人)的50.6%。从参与调查的老师工作类别来看,从事教育教学一线的专任教师为137人,占问卷调查总人数的77.4%。

2 高职院校科研存在的问题

2.1 部分教师参与科研工作的兴趣不高

从参与问卷调查教师的参与科研工作情况来看,部分教师参与科研工作的兴趣不高、意识不强。具体来看,按教授、副教授、讲师、助教、初级教师职称的参与比例分别为16.6%、81.8%、46%、90.7%、75.4%。可以看出,副教授、助教与初级教师参与的积极性较高,讲师教师参与者不足50%;研究生及以上学历为96人,占研究生学历教师104人的92.3%;本

科学历为78人,占本科学历教师154人的50.6%,可以看出学历高的教师的参与积极性更高;从工作类别来看,从事教育教学一线的专任教师中有22.6%的教师没参与科研工作,而其他类别工作的教师参与度更低,说明一线教师积极性较高,科研切入点较多。

2.2 科研成果数量多,高质量的科研成果少

从被调查者参与科研活动的兴趣与动机、科研工作花费的时间等项目看,参与调查的教师“很感兴趣”和“比较感兴趣”参与科研活动的比例分别为85%、77%,教师的科研动机是提高科研素养和提高教育教学质量。通过对2016—2022年法人科研成果统计表明,科研成果在数量方面取得不小的成绩,但是高质量论文、获奖论文、项目课题和教材专著并不多。

统计期间,学校教师发表论文1025篇,年均发表论文约148篇,其中无核心论文,省级论文907篇,市级论文118篇;在获奖科研论文方面,各类奖励共计93项,其中无国家级获奖,省级获奖93项,年均获奖13.2项,约占年平均论文的9%;共立项75项课题项目,本校教师作为项目课题主持人的有71项,其中国家级课题2项,均为教育部职业院校教学(教育)指导委员会课题,无国家级项目,省级重点课题3项,省级一般课题33项,其中2021年与2022年共有20项课题立项,省级项目共有3项(均为2021年立项),市级项目7项,校级重点课题10项,一般课题11项,自研课题4项,校级教材编写立项5项。从各院部具体统计数据来看,教师作为项目课题主持人的71项项目与课题中,有4位教师贡献了22个项目与课题,约占总项目课题数的31%。在专著、编著中独撰的有3部,参与编著的有4部,教材与教辅编写主要类型有主编、参编,其中第一主编的有13人(教材7部,教辅资料3部,村志1部,美术作品集1部),其余的都是参编教材。没有出版过严格意义上的学术专著作品,编著与参与编著教材的教师较多。

2.3 科研工作建设“软实力”亟待提升

在“学校科研工作应重点解决哪些问题”(多项选择)的问题反馈中,“科研队伍的建设”占比高达72.88%，“科研制度的完善”占比达59.89%，“科研投入的增加”占比达65.54%，“科研条件的改善”占比达

59.32%。以上4项内容的选择人数均超过50%,说明这4个方面制约了高校科研工作的正常进行,是科研工作的堵点、痛点,需要加大建设力度。

3 高职院校科研发展的对策

3.1 提升教师参与科研工作的主动性,由“要我做”转变成“我要做”

2014年5月2日,国务院发布《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发〔2014〕19号)提出“加快发展现代职业教育,深化产教融合、校企合作,培养服务区域发展的技术技能人才”,同时还明确提出“推行项目教学、案例教学、工作过程导向教学等教学模式”“加强职业教育科研教研队伍建设,提高科研能力和教学研究水平”^[6]。2019年8月,教育部等4个部门发布《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》明确提出教师要立足行业企业开展科学研究,服务企业技术研发和升级^[7]。2022年,教育部发布《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》,明确要求职业院校教师应具备相应的理论教学和实践教学能力,深入企业和生产服务一线进行岗位实践^[8]。

可见,高职院校的“产学研”相结合是我国政策与法规的要求,也是高职教师的工作要求,更是深入发展产教融合、促进科教融汇、打造产教共同体的途径。教师要培养技术技能人才,仅有企业岗位的相关理论知识是不够的,还应熟悉岗位工作流程及技术。在教育过程中,既有理论,还能进行实践操作,培养出的学生才能够满足企业岗位工作的要求,学生毕业后到企业工作时能够快速上手。科研能促使高职教师不断改善和更新自身的知识结构,增强自身的专业技能。“教而不研则浅,研而不教则空”,新知识、新工艺、新技术日新月异,不学习不研究新知识就只能因循守旧,缺乏知识技术创新的源泉,因此无法培育出企业需要的人才。

3.2 加强培训和顶岗实践,提高教师科研能力

目前,职业学院的师生比严重不足,教师的教学任务繁重,有的还兼任辅导员或行政管理工作,科研时间与精力有限。职业学院的教师来源一部分是中专或大专教师转岗,另一部分是从各个大学引进的人才。转岗的部分教师习惯于原来的工作方式,只注

重教学,科研意识淡薄;另有一部分教师虽然认识到“产学研”的重要性,想提高自身的科研水平,但是因缺乏相关的实践技能,理论水平低,难以开展科研活动^[9]。此外,虽然近年来引进的优秀本科生和硕士生教师在大学期间跟着自己的导师有科研经历,但研究大多为基础理论研究,要适应高职的应用性研究还需要较长时间进行历练与打磨。

要改变职业学院教师目前的科研现状,需要对不同来源的教师采用不同的措施。2019年1月,国务院发布《国家职业教育改革实施方案》中明确提出多措并举打造“双师型”教师队伍。从2019年起,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上应为具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员;2020年起,基本不再招聘应届毕业生,对高层次、高技能人才以直接考察的方式公开招聘^[10]。实施职业院校教师素质提高计划,主要措施就是对在岗教师实施培训与顶岗实践,培训与顶岗实践是提升教师素质、提高教学质量、提升科研水平、实现职业生涯目标的重要手段之一,也是培养高素质技能型教师的必由之路。培训采用轮训与重点培训相结合的方式,要符合20/80定律,其中的80%的人员要进行多轮次培训,20%的人员需要少而精的培训^[11]。同时,要规范教师企业实践,激励教师参与企业技术应用、产品研发等工作,并作为职称评聘和考核的重要内容。

3.3 加强科研管理人员专业素质与服务技能

针对科研管理“软实力”不足的情况,需完善校院二级组织管理结构,增设科研学术指导委员会与科研导师,加强科研团队的建设。高职院校在科研管理方面是校院二级管理架构。学校层面设有科研处,二级学院科研管理人员一般由管教学的副院长兼任,下有科研工作秘书,也是由院部教学秘书兼任。二级学院科研的管理功能只是上传下达、收集科研成果等,不能开展创造性的科研管理工作。

在科研处下设立校学术指导委员会,其下设3~4个校级科研团队,成员可以由学术委员会成员和教师中富有优秀教学经验和实际科研经验的教授、副教授组成,该委员会的职能是根据上级政策方针确定本校在“产学研”过程中迫切需要解决的问题,在研究热点中提出课题指南,负责本校教师项目课题

的申报立项、开题、中检、结题等环节的学术指导与服务,帮助教师们提高项目课题申报的成功率和结项率。同时,校级科研团队立足研究中华优秀传统文化“非遗”传承、曹禺戏剧、地方县志等方面的研究。与企业合作开展研究,争取获得横向科研项目立项,服务地方经济文化发展,在一定程度上提高课题项目的质量与申报等级。

在二级学院管理机构之下设立院学术指导委员会,由本院有教学科研方面经验的教师担任。委员会的职能如下:一是做好专业设置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接等工作。二是根据本学院在“产学研”过程中遇到的迫切需要解决的问题、本专业科学前沿和研究热点问题提出课题指南。三是为本学院的教师项目课题的申报立项、开题、中检、结题等环节提供学术指导,做好项目课题在资金、技术、制度等方面的支持工作,督促研究工作开展,帮助教师们提高项目课题申报的成功率和按时结项率。四是二级院部还可以设置科研导师,与有需要的教师结对帮扶,帮助青年教师在科研方面快速成长,迅速成才。通过充分调动这些科研中坚力量的积极性,提升高职院校的整体科研实力。

3.4 营造良好的科研氛围,助力科研成果增长

首先,各级领导要在思想上重视、在行动上支持,创造条件吸引教师参与科研工作,完善相关的科研工作规章制度,让科研工作有法可依。在这一过程中,充分利用智慧校园中的科研处网页、科研成果管理与统计等数字化平台做好科研服务工作。其次,加强与财务处等部门的沟通,为科研经费规范使用答疑解惑,解决科研工作中的堵点与难点。最后,适当地提高高级别科研成果的奖励力度,特别对在科研工作中有重大贡献的专家给予物质与精神方面的奖励,在合法、合规的基础上,适当地提高课题项目主持人自主使用科研经费的比例,为科研工作的开展提供便利。

4 结语

综上所述,科研管理者应提高政策水平和业务素质,主动灵活适应环境,通过合理的科研工作组织

结构与运行机制,对教师们的科研工作加大鼓励引导的力度,提高教师的科研能力,从而较好地解决新时代高职院校教师从教学为主向科教融汇转型的问题。下一步也可在营造良好的科研管理环境方面开展进一步研究。

5 参考文献

- [1]习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[R/OL].(2022-10-25)[2023-11-01]. http://www.xinhuanet.com/politics/cpc20/2022-10/25/c_1129079429.htm.
- [2]中国民办教育协会.教育部等九部门关于印发《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》的通知[A/OL].(2020-09-16)[2023-10-21]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-09/29/content_5548106.htm.
- [3]张新欣,孙中文,黄瑶瑶.高职院校教师科研工作现状及对策——以江苏W高职院校为例[J].盐城师范学院学报(人文社会科学版),2019(9):78-81.
- [4]赵丽.高职教师科研工作现状与对策分析——基于高职院校科研评价的现状调查与分析[J].太原城市职业技术学院学报2017(4):9-10.
- [5]韩丽娜.新时期高职院校辅导员科研能力的现状及对策研究[J].中国市场,2018(3):218-219.
- [6]国务院.国务院关于加快发展现代职业教育的决定[A/OL].(2014-06-22)[2023-10-21]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2014-06/22/content_8901.htm.
- [7]教育部,发展改革委,财政部.深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案[A/OL].(2019-08-30)[2023-10-21]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5469720.htm.
- [8]教育部办公厅.教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知[A/OL].(2019-08-30)[2023-10-21]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202210/t20221027_672715.html.
- [9]陈焕雄,胡秋媛.新升格高职院校教师科研现状分析及对策[J].职业教育研究,2013(4):62-64.
- [10]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[A/OL].(2019-01-24)[2023-10-21]. https://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [11]陈焕雄.高职选派教师培训存在的问题及对策[J].现代职业教育,2021(14):220-221.