

高职院校教师科研创新团队建设的理论与实践

——以漳州职业技术学院为例

许志跃

(漳州职业技术学院, 福建 漳州 363000)

摘要:高职院校教师科研创新团队建设是国家创新驱动战略下高职院校更好服务中国式现代化的重大举措。从漳州职业技术学院的建设情况来看,面对国家高度重视科技创新和职业教育带来的机遇与挑战,需破解人才流失、创新不足、经费缺乏、水平不高以及课题方向、跨学科合作等方面存在的问题与不足,采取加强人才引进和创新激励方式、培养优秀领军人才、加强科研平台建设、扩大学术交流与合作、优化项目选择和管理、提供必要的软硬件支持等措施。

关键词:高职院校;教师队伍;科研创新;团队建设

中图分类号:G718.5

文献标识码:A

文章编号:1671-9565(2023)04-056-04

On the Construction of Teachers' Scientific Research and Innovation Teams in Higher Vocational Colleges

——A Case Study of Zhangzhou Institute of Technology

XU Zhi-yue

(Zhangzhou Institute of Technology, Zhangzhou 363000, China)

Abstract: The construction of teachers' scientific research innovation teams in higher vocational colleges is an important measure for higher vocational colleges to better serve the Chinese path to modernization under the national innovation-driven strategy. From the perspective of the construction of Zhangzhou Institute of Technology, in the face of the opportunities and challenges brought about by the country's high emphasis on technological innovation and vocational education, it is necessary to address the problems and shortcomings of talent loss, insufficient innovation, lack of funding, low level as well as the direction of research projects and interdisciplinary cooperation. Measures should be taken to strengthen talent introduction and innovation incentives, cultivate outstanding leading talents, strengthen the construction of scientific research platforms, expand academic exchanges and cooperation, optimize project selection and management, provide necessary software and hardware support and other implementation paths.

Key words: higher vocational college; team of teachers; scientific research innovation; team construction

为贯彻落实国家、省、市创新驱动发展战略,进一步整合科研资源,发挥团队效应,加快培养和凝聚一批高水平科技创新人才,提升学校科技创新能力和核心竞争力,更好地服务国家和地方经济社会发展,近年来各高职院校纷纷开展教师科研创新团队建设。高职院校教师科研创新团队在推动学校科教融汇、产教融合方面发挥着重大作用,但同时也还存在一些问题和不足,需要在研究和实践中逐一破解。以漳州职业技术学院(以下简称漳职院)为例,其在教师科研创新团队建设中的努力很具有参考

价值和借鉴意义。

1 高职院校教师科研创新团队建设的机遇与挑战

高职院校教师科研创新团队(以下简称团队)是指立足区域经济社会发展战略需求,从事某一相对稳定的研究且长期合作的紧密型创新研究群体。团队建设遵循“创新引领、集中力量、突破重点、带动整体”的原则,以科研项目为载体,以优秀领军人才为带头人,以优秀青年教师为核心,形成人才聚集和团队效应,培育和产出更多高水平的科研成果。团队有明确的研究目标和稳定的研究方向,紧

收稿日期:2023-07-02

作者简介:许志跃(1970-),男,福建龙海人,漳州职业技术学院科研处教授,主要从事马克思主义理论与思想政治教育方面研究。

密围绕国家中长期科技发展规划、区域社会经济发展中的重大现实问题及学校重点发展的专业方向和研究领域,开展创新性研究。高职院校加强教师科研创新团队建设,既是时代的需要,也是当前历史背景下高职教育发展的必然选择。

从社会大环境看,近些年,随着我国经济建设的快速发展,国家对科技创新的重视程度不断提升。国家实施创新驱动发展战略,出台了一系列政策以鼓励科技创新;积极引进海外优秀人才和留学生回国创新创业;鼓励传统产业转型升级,向智能化、数字化、高端化转型,培育人工智能、新能源等新兴产业;加强科研力量的建设,投入大量资源用于基础研究,鼓励原创性研究;制定和修改了法律法规,保护知识产权,鼓励和规范科技创新活动等,以提升国家的科技创新能力和竞争力,为可持续经济发展和社会进步提供坚实的基础。在这一背景下,高职教育的作用得到凸显,地位日益提升。国家出台了一系列政策支持高职教育的改革发展,强调和引导高职教育注重实践教学和职业能力,培养大量适用于行业和社会的实用型和技能型人才。同时,国家对高职院校教师科技水平和服务能力建设也十分关注,为高职院校教师开展科技研究和创新提供了全方位的支持和保障。高职院校教师的科技服务和创新能力逐渐成为高职教育质量和水平提升的关键因素之一。

从学校小环境看,近年来高职院校都纷纷自觉不自觉地加入到“职业教育提质培优行动计划”、“双高计划”、“升本”等建设任务中,而这些项目任务毫无例外都对高职院校教师的科技服务和创新能力提出了更高的要求,迫切需要高职院校教师不断深化专业技能和知识素养,提高自身科研水平和服务能力。“高职院校提质培优行动计划”是指高职院校在专业设置、教学改革、师资队伍建设和全面提升,实现高质量的人才培养和科技创新^[1];“双高计划”要求高职院校打造技术技能人才培养高地和技术技能创新服务平台,加强产学研联合,推动校企合作,将科技服务与教学工作结合起来,提高学校的社会影响力和服务能力,为地方经济发展和社会进步做出实际贡献^[2];“升本”建设更是要求高职院校将自身定位提高到本科院校的发展方向,具有更高的教学与科研水平、更广泛的社会影响力和更高的综合竞争力^[3]。因此,高职院校教师必须在科技创新方面做出更多贡献,注重行业需求与社会服务,承担更高水平的科研项目,加强科研成果的转化应

用,为高职院校的发展提供坚实的科技支撑。

上述这些对高职院校教师的科研能力和科技服务水平提出了更高的要求,为高职院校教师科研创新团队的建设提供了良好的机遇,同时也带来了巨大的挑战。高职院校必须努力克服教师整体科研能力和水平较弱、科研经费和科研资源匮乏、教学工作压力较大、学术环境相对落后等制约团队建设的主要问题,着力改善科研条件和科研环境,抓紧提升教师队伍的科研水平和科技服务能力。

以漳州职院为例,学校近年来承担了国家和福建省“双高计划”建设任务,同时正努力推进“升本”建设,作为学校提升内涵建设与办学质量的重要环节和显著指标,教师队伍的科研水平和科技服务能力建设成为学校、政府和社会重点关注的对象,学校为此采取了许多政策和措施加强教师科研创新团队建设;印发《关于进一步加强学校科研队伍建设的若干意见》《漳州职业技术学院科研创新团队管理办法》《关于启动科研创新团队培育试点的通知》等一系列文件;成立全校性科教融汇服务中心,健全有关科研项目及经费管理规定,建立和完善科研管理信息系统,实现科研项目与成果的数字化管理,提高二级单位主要领导、科研秘书、各科研平台专员等科研干部科研服务工作方面的业财融合能力等。目前全校共建有“精密机械功能部件科研创新团队”“微纳光场调控创新团队”“日化产品技术研发团队”等 21 支团队,重点打造“农产品加工技术研究团队”“即食类预制菜开发团队”“精细化工新材料研究团队”等 6 支团队。由优秀领军人才牵头,以教授、博士、优秀中青年科研教师为核心,集人才培养、团队协作、技术服务于一体的教师科研创新团队建设的良好局面基本形成。

2 高职院校教师科研创新团队建设存在的问题与不足

高职院校教师科研队伍是学校科技创新基础性、关键性的力量。打造高职院校教师科研创新团队,关键是要建设一支能体现科研精神、服务区域战略需求、代表学校高水平的科技人才队伍。尽管经过多年来的建设与发展,许多高职院校在这方面都取得了很好的经验与成果,但同时也仍然存在一些问题和不足,以漳州职业技术学院为例,重点表现在以下几个地方:

2.1 优秀科研人才容易流失

优秀科研人才是团队的领头羊或骨干核心,但因各种原因,高职院校的优秀科研人才往往容易被研究型大学抢走,导致教师科研创新团队带头人短缺。笔者所在的学校有部分教师留学深造后离开了学

校,部分具备较强研究能力和重大研究成果的教师也被更好的平台挖走,一些专业科研领军人才稀缺。

2.2 科研意识和创新精神不足

高职院校的科研氛围相对较弱,公共课、基础课教师多,教学岗、管理岗教师多,年轻教师、无企业经历教师多,部分教师将教学工作放在首位,科研意识淡薄。此外,高职院校教师教授的专业实践性较强,科研工作标准相对模糊,这也影响了教师科研工作的积极性。即便是组建起来科研团队,也会因未能取得突破性成果而面临被裁撤。

2.3 缺乏科研经费和资源支持

相比于普通大学和研究机构,高职院校的科研经费和资源投入相对较少,而且因为学校平台较低,许多高职院校无法获得国家或地方政府的重点资助科研项目,无法开展重大科研活动、取得重大科研成果,这也影响了教师们的科研能力和创新发展。

2.4 教师科研水平和团队建设能力不足

高职院校教师普遍缺乏深入的学术探索和科研实践经历,科研学术方面的水平不高,科技研发和应用能力不强,技术服务质量有待提升^[4]。以漳职院为例,学校在科研课题、论文、专利、横向项目、成果转化、企业满意率等各项指标上都还存在短板,重大科研项目与标志性成果没有实现有效突破。

2.5 研究方向和课题选择存在片面性

一些高职院校教师在科研创新方向和选题上存在着浅薄化、重复性等问题,缺乏应用性、前瞻性和创新性,科研项目虽有增量、但增质不明显,社科类较多、科技类较少,教学教法研究多、应用科技研发少,项目重申请、轻转化的现象较为严重,与市场需求、企业需要存在一定程度脱节等。笔者所在的学校近几年课题申报多集中在课程思政、乡村振兴等几个方向,社科类课题研究多数无法为政府部门提供决策咨询,科技类课题研究多数无法实现成果转化、为企业所用。

2.6 缺乏跨学科合作和交流

许多高职院校内部学科单一,缺乏跨学科合作与交流,与其他高校和研究机构之间的交流也较少,这也限制了教师科研创新发展的广度和深度,团队协作和管理能力也有待提高^[5]。以漳职院为例,学校是综合性高职院校,拥有10个二级学院7个专业群46个专业,目前设有多个科研创新团队,但没有形成跨学科、跨领域的协作开发攻关机制,教师单打独斗、各自为战的现象突出,缺乏更广泛、更深入的沟通交流和团队协作,尤其缺少跨院系、跨专业合作,不利于在项目研究过程中更好地开展合作。

3 高职院校教师科研创新团队建设提质培优的路径思考

为深入贯彻落实习近平总书记关于“科技创新和人才工作”的重要指示和党的二十大关于“教育、科技、人才”一体谋划的重要精神,高职院校要结合学校和所在区域实际,打造高水平教师科研创新团队,确保步伐再加快、成效再提升,以实实在在的发展成效展现新担当、新作为。可以笔者所在学校的具体实践为例,来探讨加强高职院校教师科研创新团队建设的有效途径。

3.1 加强人才引进和创新激励

为解决人才流失问题,高职院校一方面应当加强对科研人才的引进和选拔,这可以通过招募具有丰富科研经验的学者、聘请行业专家、企业技能大师担任专兼职教授等方式实现;另一方面也要在科研的工作量、工作成果、项目获得等方面进行激励,为优秀科研人才提供合适的晋升通道、薪酬保障、技能培训等,努力留住和培养人才^[6]。漳职院近年来注重通过各种途径柔性引才,如从企业、科研院所选聘一批科技型企业专家、技术能手担任学校产业教授,从企业引进一批技术能手、工艺大师、非遗传承人设立技能大师工作室等,同时,也注重开展“聚才引智”,“内培外引”一些博士研究生充实到师资队伍中,学校教师队伍的科研水平有所提升。

3.2 聚焦培养优秀领军人才

教师队伍的科研意识和创新精神可以通过优秀领军人才来带动。因此,培养优秀科研领军人才成为团队建设的重要抓手和团队建设成功与否的关键所在。团队带头人一般应为本校高级职称或具有博士学位的在职教师,原则上年龄不宜太大,要具有较高的学术造诣、创新性学术思想和勇于探索的创新精神,拥有较好的组织协调能力。以优秀领军人才为带头人,组建和带动科研创新团队。笔者所在学校实施了“百名教授下企业”“科技特派员”“大师工作室”“博士科研资助项目”等措施,激发了教师队伍的科研积极性,加强了团队的创新动力。

3.3 提供必要的硬件设施与软件支持

高职院校应当为教师科研创新团队提供必要的硬件设施和软件支持,解决科研经费和资源匮乏的问题,以保证科学研究的高效进行。以漳职院为例,学校提出要以“四要四有”为教师科研创新团队建设做好科研服务保障工作,“四要”即一要组建团队、二要有课题项目、三要有技术服务方向内容、四要有计划安排;“四有”即一有团队办公场所、二有

必备的研究实验设备、三有研究时间保障、四有一定经费保障。学校持续完善科研制度机制,协调资金投入并解决报销困难,加强与上级科研管理机构的沟通和合作,做好科技项目的管理与服务。2022 年学校向福建省知识产权厅申请并获得授牌“福建省知识产权公共服务平台漳州职业技术学院工作站”,为教师们的专利申请、科研成果转化和应用提供支持和服务。2023 年学校成立科教融汇促进中心、产教融合服务中心,集约人员、资源、市场优势,集合教授、博士科研团队力量,集中资源分配、供给、共享,服务学校科研水平提质增效。

3.4 加强科研平台建设

打造技术技能创新服务平台,不仅是中国特色高水平高职院校建设对接科技发展趋势、支撑产业发展的客观需要,也是高职院校补齐团队科技创新短板、提升团队技术服务能力的内在要求^[7]。各级各类科研平台是高职院校教师科研创新团队能力建设的重要依托,以漳职院为例,学校力推“一学院一平台”模式,出台《漳职院科研创新与产教服务平台管理与考核办法》《关于做好 2023 年科研平台规范和梳理的通知》等政策文件,建成了 4 个省部级协同创新中心(技术研究院、应用技术工程中心),建成了 11 个市厅级产教合作平台,以及一些学校自主设置的科研平台,为团队的科技创新、社会服务提供强力支撑。

3.5 优化研究项目的选择和管理

团队建设应当结合本地的产业需求和学科特点,选择具有前沿性和实用性的研究项目。同时,合理安排每个人的科研任务,进行详细的进度管理和成果评估,保证团队整体研究水平的提高。漳职院通过加强校企合作、产学研融合,从企业争取到更多的横向项目、重大项目,为各科研团队争订单、抢任务。学校要求团队建设要有明确的研究目标和稳定的研究方向,选题以国家中长期科技发展规划及漳州地方近期任务为依据。规定各科研团队要有技术服务方向内容,需结合学校专业(群)优势和对接行业企业的具体工作内容。学校科研处联合财务处以科研项目为载体,加大对高水平、高级别、高效益科研项目的资助。

3.6 扩大学术交流与合作

高职院校应当积极参与国际和国内学术交流活动,培养和拓展科研团队的国际视野^[8]。同时,要发掘和培养校内外的合作伙伴,建立联合实验室、实践基地等平台,加强与产业界和企业的合作,推动科研成果的转化和应用。

4 结语

总之,进入新时代,为更好地服务中国式现代化建设,高职院校必须加快教师科研创新团队建设的步伐,积极探索符合本校实际的教师科研创新团队建设提质培优的实施路径。高职院校要以增强学校科研创新、成果产出与科技转化能力为基础目标;以服务学校重点重大工作,增强学校专业群核心竞争力和可持续发展能力为主要任务;以提高学校科研学术水平、扩大科技服务总量、建设科研创新团队、培养学术创新人才为着力点,积极构建集人才培养、团队建设、技术服务于一体;资源共享、机制灵活、产出高效的人才培养与技术创新师资队伍,方能不负国家的重托、社会的期望、时代的要求,圆满地完成职业教育改革发展的任务。

参考文献:

- [1]教育部. 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(教职成[2020]7 号)[EB/OL]. (2020-09-23)[2023-06-09]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202009/t20200929_492299.html.
- [2]教育部,财政部. 关于实施中国特色高水平高职院校和专业建设计划的意见(教职成[2019]5 号)[EB/OL]. (2019-04-01)[2023-06-09]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/201904/t20190402_376471.html.
- [3]教育部. 关于印发《本科层次职业学校设置标准(试行)》的通知(教发[2021]1 号)[EB/OL]. (2021-01-27)[2023-06-09]. <https://www.bpi.edu.cn/info/1334/51903.htm>.
- [4]吕涵. 高职院校升本转型师资队伍建设探索[J]. 芜湖职业技术学院学报,2022,(3):93-96.
- [5]丁馨. 高职院校教师教学创新团队提质培优建设研究[J]. 常州信息职业技术学院学报,2023,(2):10-12,34.
- [6]张坚. “双高”建设背景下高职院校教师队伍建设探索及研究[J]. 湖北开放职业学院学报,2023,(10):83-85.
- [7]刘冰冰,贾茹. “双高计划”下的高职院校科研发展方向探究[J]. 温州职业技术学院学报,2021,(1):67-71,76.
- [8]李海霞,宋国芳. 高职院校提质培优实施路径研究——以湖南工程职业技术学院为例[J]. 才智,2023,(10):129-132.

【责任编辑:黄素华】