

# “双高”背景下高职院校教师提升科研水平和社会服务能力研究

吴飞财

(福建水利电力职业技术学院, 福建 永安 366000)

**【摘要】** 对高职院校科研、社会服务现状和存在的短板进行了分析,提出了高职院校科研的发展思路和目标,结合高职院校的特点,从培养教师的科研意识、提升教师科研能力、整合科研资源、完善评价体系等方面提出了一系列举措和保障措施。

**【关键词】** 高职院校; 科研水平; 社会服务; 提升

**【中图分类号】** G712 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2095-5065(2022)04-0084-04

## 0 引言

近年来,我国在科技创新方面达到了前所未有的新高度,在政策鼓励、资金支持、营造氛围方面做了大量努力。党的十九大报告指出,“创新是建设现代化经济体系的战略支撑,是引领发展的第一动力”。要瞄准世界科技前沿,引领原创成果重大突破,实现前瞻性基础研究。

为顺应国家科技创新工作的形势,根据《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020年)》《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》《教育部财政部关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》

收稿日期:2021-11-1

作者简介:吴飞财(1979—),男,福建永安人,硕士,副教授,研究方向为高职院校科研管理。

基金项目:2018年福建省中青年教育科研项目“高职院校提升科研与社会服务能力的措施研究”(项目编号:JZ180481)。

《福建省示范性现代职业院校建设工程》精神,以福建水利电力职业技术学院为例,笔者对提升高职院校的科研和社会服务能力的途径进行了探讨。

## 1 高职院校科研和社会服务存在的不足

(1) 科研意识淡薄、发展不平衡。高职院校的培养目标是使学生掌握必需的专业基础知识和实践技能,所以教师更注重教学方法的研究,对于参与科研缺乏主动性和积极性。除此之外,不同学校之间、教师个体之间的科研水平和社会服务能力也有较大差距<sup>[1]</sup>。

(2) 科研水平、社会服务能力不足。许多教师对科研工作十分茫然。高职院校的科研基础相对薄弱,在高职院校发展历程中,校领导重教学,轻科研;重基础设施的建设,轻科研场地、

仪器的配置。另外，由于高职院校的科技服务能力社会认同度较低，受体制机制和环境因素的影响，提升社会服务难度较大，总体服务数量小，缺乏突破。

(3) 科研成果不多、层次不高。科研成果数量不多且形式单一；纵向项目中省部级及以上级别的项目少，竞争性项目很难申请到。论文数量不多，且高水平论文占比低；横向课题承接能力弱；本单位产权的发明专利、高层次的科研获奖数量少。

(4) 整合科研力量和承接高水平项目的办法不多。在科研平台数量大大增加的情况下，如何完善平台管理体系和制度建设，进一步发挥科研平台在协同创新、承接大项目、师资队伍培养、科技成果转化方面的作用思考还不成熟，办法不够多，致使高水平项目申报、高层次成果转化很难实现<sup>[2]</sup>。

## 2 发展思路与发展目标

### 2.1 发展思路

①通过宣传、培训、团队帮扶等手段，提升专业技术人员科研工作意识和能力；②通过完善科研评价（考核、奖励）体系，提高科研工作积极性；③充分发挥科研创新平台和团队的作用，在高水平科研项目、高水平学术论文、高层次著作教材、高等级成果奖励和发明专利等5个方面取得新突破；④充分利用科技服务实体（校办企业），提升社会服务质量、数量。

### 2.2 发展目标

(1) 科研意识明显提升，达成“科研是使教师成为大师与专家的必由之路”的共识，在全校范围内初步形成良好的科研氛围。

(2) 加强和完善科研队伍建设。积极申报省、市级科研平台（协同创新中心、应用技术工

程中心、工程研究中心），依托科研平台形成有较强研究能力的科研团队<sup>[3]</sup>。

(3) 集中优势科研资源，实施重点攻关战略，使教师科研水平有较大提高，高层次科研成果数量明显增加，科技成果转化取得进展。

(4) 完善科研评价体系，提高科研信息化管理水平。

## 3 主要任务及措施

(1) 加强科研队伍建设。加强科研宣传力度，通过学院、系部两级，每年为全院专业技术人员举办专题学术讲座。加大科研队伍建设，尤其是人才梯队建设，创新引进和培养高学历、高水平人才方式，加大引进具有博士学位人才的力度，探索教授、博士到校短期（6~12个月）工作的可行性；选派占专业技术人员总数10%左右的中青年教师赴高校、科研院所学习交流。采取“内培外引”措施，初步建设一支学历层次高、职称和年龄结构合理、教学科研能力强、特色鲜明并具有持续发展潜力的学科队伍。

(2) 推进科研平台建设。国家正在大力支持各类科研平台建设，如协同创新中心、应用技术工程中心、工程研究中心等。福建水利电力职业技术学院充分发挥各类平台的作用，加大科研设备、实验室的建设投入，协同校外研究中心、有实力的企业加入高职院校科研、社会服务中。拓宽科研成果推广的渠道，提升科技成果的转化率是高校科研工作的重点也是难点。可通过科研平台为科研成果的推广和转让搭桥，为更好地开展技术服务和技术咨询服务等提供各种便利<sup>[4]</sup>。学院充分依托科研平台，加快科研成果应用和推广，各二级学院结合自身优势与特色，集中科研资源，实施重点攻关，逐步实现各二级学院有市级以上科研平台，在此基础上，初步形成2~3个有较强研究能力的科研团队。目前福建水利电力职业技术学院已成建各级科研平台14个，形成了院士工作站和13个“国家一省一校”的科研平台、

科研团队，提升了科研服务水平。

(3) 注重科研项目与成果。学院依托平台，依靠团队的力量，借助与知名高校、行业、企业合作的力量，争取在承担国家社会科学基金、重大科研项目、国家自然科学基金等国家级（含教育部）教科研项目，省部级以上科研项目、横向课题，以及SCI、核心期刊发表的文章数量，省级以上教科研成果奖、发明专利等成果上都有较大的突破和提升；充分发挥院士工作站的优势，已经形成了以清华大学教授团队为引领、学院进站教师为骨干、涵盖多种学科和专业的优质技术团队。近几年福建水利电力职业技术学院先后参与了“闽江沙溪数字流域模型建立及其应用”“数字流域福建省高校应用技术工程中心”“三明沙溪智慧流域——防汛抗旱决策指挥支持系统”“文川溪数字流域模型建立及应用”“智慧水利应用技术协同创新中心”等多项教科研项目，取得了优异的成果，得到了院士专家以及社会各界的一致好评；借助《福建省教育厅福建省水利厅关于共建福建水利电力职业技术学院协议》，加强与福建省水利厅科技与外经处、福建省水利投资集团公司、三明市水利局、永安市水利局等部门的联系，在水利科研项目立项、应用技术研究推广、社会服务方面取得了较大进展。

(4) 加大产学研合作力度。学院落实中共福建省委、福建省人民政府《关于实施创新驱动发展战略建设创新型省份的决定》和《关于促进高校科技创新能力提升的若干意见》精神，加强与政府、行业、企业、协会等部门协作，提高为区域经济社会服务的能力。通过课题招标，接受委托课题，开展专项项目研究等方式，加大科研成果转化力度。切实提升科研服务教育教学、服务人才培养、服务社会需求的能力和水平。依托校办企业福建水院科技服务公司，从事水利、电力技术服务（软件开发、技术咨询、培训），水利、水电工程设计，水土保持方案编制等，充分发挥学院设计所的作用，利用学院技术人才优势，积极服务地方社会经济发展，取得了较好的社会效益。每年完成设计项目在30项以上，为培养“双师型”教师提供了良好的实践锻炼平台。

(5) 完善科研评价和管理体系，提高信息化管理水平。学院建立和完善科研评价和管理制度，特别重视加强对系部二级科研结构（含科研平台）的组织结构建立、人员配置、运行机制、经费管理（重点是横向课题）等问题的研究。不断修改完善“教科研成果奖励、科研工作量考核、教科研项目”等制度，使科研活动规范运作、成果得到科学评价。

随着国家对创新驱动发展战略的推进、产学研融合的发展，高校科研工作的重要性日渐显现，其深度和广度将不断增大，工作量和工作的复杂性也将大大增加。依靠手工工作和简单数据库已不能满足科研工作发展的要求，建设一个科研管理平台（系统）显得十分重要。

学院通过修订《教科研工作奖励办法》，制定《科研平台建设与管理办法》《科研平台开放课题管理办法》《省级高校应用技术工程中心管理制度》《协同创新中心科技成果转移转化管理办法》等制度，为科研工作提供制度上的保障，已经完成科研管理平台（系统）的建设，提高了管理效率。

## 4 保障措施

(1) 营造科研氛围，提升科研意识。大学具有人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新4个功能。加强科研工作宣传，在全校上下构建起尊重科研、崇尚学术、自觉从事科研活动的校园文化，使科学研究是教师成为专家学者必由之路的理念深入人心。

通过邀请国内外知名专家、学者来校讲学，鼓励教师、科研人员到国内外高校、科研院所研修访问，通过举办、承办和参加各类学术会议等多种渠道，营造严谨求实、开放包容的科研创新氛围和激励科研创新的校园环境。相关职能部门和各二级学院（中心、部、所）经常组织召开各种形式的科研交流会，充分听取教师和科研及行政管理人员的意见和建议，及时进行沟通 and 反

馈,帮助教师和科研人员解决工作、学习和生活中的困难<sup>[5]</sup>。

(2) 加强制度建设,规范管理程序。建立健全教师和科研人员研修制度。学院借助国家、省人才培养计划项目和资金,特别是通过建立学院教师和科研人员国内外研修制度,积极与国内外大学或科研机构建立科研合作平台,支持和鼓励一定比例的科研人员,每年以访问学者、进修学习、联合研究等形式参加国内外研修,以此促进科研人员成长成才和提高科研能力。同时学院建立各类科研平台管理制度,配齐管理人员,并给予必要的经费支持,以保证其正常运转。重点研究重大课题与横向课题的经费管理办法,保证研究经费合理、规范使用。研究制定科研成果转化办法,积极鼓励将研究成果转化为生产力。

(3) 创新运营机制,提高工作成效。尊重科研发展和人才成长规律,发挥管理部门在协调、服务、优化环境中的主导作用和配置人才资源的基础性作用,实施积极的人才政策。学院相关部门应会同二级学院(中心、部、所),本着“不求我有、但求我用”的原则,制订可操作性强的引进高层次人才(柔性)计划,通过主动上门洽谈等方式加紧实施,以期在短期内解决人才和项目短缺的问题,加快提升科研实力和水平的步伐。

(4) 建立科研管理人员培养培训制度。学院有计划地分批安排管理人员参加国内外管理学习培训,扩展思维,开阔视野,取长补短,提高管理能力和水平。建立起一支责任心强、具有现代科学素质、创新意识和战略眼光的科研管理人才队伍。学院每年至少进行一次科研管理人员的培训,有计划地确定培训主题,采取外请专家和相

互交流等多种形式进行学习。近两年举办高水平学术交流讲座28场。

## 5 结语

总的来说,高职院校的科研水平和社会服务能力的提升任重道远,在今后相当长的时间内,科研和社会服务仍是高职院校的工作重点和难点,双高校建设、专业升本、高职院校建设本身的初衷都离不开科研和社会服务。各高职院校只有从思想意识、发展思路、激励机制、评价体系、管理体制、氛围营造、能力提升、人才培养等多方面进行综合的改革和创新,摸索出适合职业教育科研和社会服务的策略,才能在职业教育的道路上越走越远。

### 【参考文献】

- [1] 丁馨.高职院校教师社会服务能力提升的现实困境与具体路径[J].教育与职业, 2021(13): 58-62.
- [2] 王文渊,唐鹏程.互联网视域下的高职院校社会服务能力提升策略研究[J].数字通信世界, 2021(7): 269-270.
- [3] 王晓晴.高职院校教师参与科研的制约因素分析及对策[J].中国职业技术教育, 2011(25): 76-82.
- [4] 孔晓明.刍议高职院校科研工作的问题及其应对[J].职业教育, 2014(1): 42-44.
- [5] 闻学颖,孙维.谈提升高职院校科研工作水平的策略[J].辽宁高职学报, 2013(2): 16-18.