

高职院校科研竞争力的提升路径

赵 谦

(安徽商贸职业技术学院,安徽 芜湖 241002)

[摘要]科研竞争力是高职院校核心竞争力的重要组成部分,对高职院校的长远发展有着重要的意义。要想提升科研竞争力,高职院校应该尽快健全科研保障制度、大力培育科研领军人才、加快创建科研团队、努力办好学术刊物,不断提升学校的科研影响力。

[关键词]高职院校;科研;竞争力;提升路径

[中图分类号] G644 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1009-9042(2021)11-0038-04

长期以来,高职院校教师中普遍存在着对科研的一些认知误区。如对于是否要搞科研,高职院校教师们众说纷纭,并对此展开了一场激烈的论战。梳理相关论文成果发现,学界的观点主要有三种。第一种观点认为,高职院校应该把工作重心放在教学上,搞科研会分散教师的精力,因此应该予以摒弃。从本质上而言,此类观点属于典型的“科研无用论”。第二种观点认为,高职院校应该搞科研。但与教学相比,科研是次要的、辅助性的。第三种观点则认为科研对高职院校的可持续性发展有着重要的意义,因而提出了教学与科研并重的理念。对于上述三种观点,笔者较为赞同最后一种。教育部早就明确表示,本科教育和高等职业教育都是高等教育的重要组成部分。作为高等教育的三大主要功能之一,科研也理所应当成为高职院校的一个重点工作。“竞争力”一般指在竞争中赢得优势地位的能力。科研竞争力是高职院校核心竞争力的重要组成部分,“从事科研工作有利于优化高职院校教师的知识结构、促进教学水平的提升、增强院校在国内外的知名度,因此对于高职院校的长远发展有着重要的意义。”^[1]

一、学校层面的推动

(一)建立健全科研保障制度,提高教师从事科研工作的积极性

在高职院校,由于很少有专门从事科研工作的机构,因而科研水平的提升主要是依靠教师。“规范的科研管理制度,是提高高校科研管理水平、进一步

鼓励和调动高校教师科研积极性的保证。”^[2]因此,要想提高教师搞科研的积极性,学校必须率先出台一些科研保障制度。首先,高职院校科研主管部门应该在充分调研的基础上,制定出符合学校实际科研现状的奖励政策。如可以将期刊、项目等科研成果分成不同等级,每一级别对应一定的物质奖励,在年底时对取得成果的教职工进行嘉奖。对于本校教师成功申报到的省部级以上科研课题,学校在进行奖励的同时,应该给予一定的配套资金。其次,高职院校应该积极尝试科研绩效考核制度。目前,在不少高职院校,科研没有被列入绩效考核的范围,这也导致“科研沦为教师个人的喜好”。^[3]借鉴部分本科院校的做法,高职院校也可以尝试将科研成果折算成工作量。对于科研成绩突出的教师,可以适当减少教学任务,让他们可以将更多的时间和精力投入到科研工作之中。再次,学校应该加大科研在职称评审中的比重。以安徽省为例,在职称评审过程中,部分高职院校过分偏重教学类成果,如将技能大赛作为一项主要依据等。但是,学校也应加大对科研的关注,让科研也成为职称评审中的重要指标。最后,学校应该在国家财务政策允许的范围内尽量简化科研报销程序,给予科研人员更多的自主权,提高科研经费的利用率。

(二)“外引”和“内扶”相结合,大力培育科研领军人才

国内的高职院校大多是由中专学校升格而成,

收稿日期:2021-08-16

基金项目:安徽省高校优秀青年人才支持计划项目(gxyq2019180)。

作者简介:赵 谦(1982-),男,副教授,硕士,主要从事高等教育学研究。

科研基础较为薄弱,科研领军人才匮乏。众所周知,高端科研人才对于提升院校整体的科研实力具有重要的推动作用。因此,高职院校应该坚持“外引”和“内扶”相结合的原则,大力培育科研领军人才。一方面,高职院校应该加大优秀科研人才的引进力度。当然,想要成功招聘到科研领军人才,学校必须提供一系列优厚的条件待遇。在招聘高端人才时,本科院校一般都会根据应聘者的条件,提供相应的安家费和科研启动资金。受科研经费总量的限制,目前,多数高职院校在这一方面做得有所欠缺。笔者认为,高职院校也应拓宽渠道,积极筹措科研资金,给科研领军人才提供合理的安家费和科研启动资金,必要时可以帮助解决配偶工作和小孩上学等问题。相信有了一系列优厚的人才政策,一定会吸引一批科研领军人才的加盟,他们会推动高职院校科研竞争力的快速提升。在“外引”的同时,高职院校还需要加大“内扶”的力度,这样才能保证科研水平的持续发展。目前,国内高职院校的教师绝大多数都是硕士研究生毕业。学校应该积极鼓励教师攻读博士学位,提升教师整体的学历水平。与此同时,学校科研管理部门应大力培育一批校内科研领军人才,“‘以点带面’地带动更多科研项目立项,激发全校教职工参与科研工作的积极性、主动性,在全校范围内形成良好的科研工作氛围。”^[4]此外,学校要加大对优秀科研人员的奖励、宣传和表彰力度,如可以设立“科研领军人物”“科研之星”等荣誉称号,利用教师节或年终大会对获奖者进行物质和精神奖励,努力营造一种良好的科研氛围。

(三)加快科研团队建设,改变“单打独斗”的科研现状

在“双高计划”建设的大背景下,不少高职院校都在积极谋划组建科研创新团队,这对于学校整体科研竞争力的提升也大有裨益。组建科研团队可以为教师搭建学术交流的平台,有利于培养一批对科研感兴趣的青年教师,有利于发挥团队力量,改变“单打独斗”的科研现状,合力取得一些标志性的科研成果。“只有加强团队建设,发掘团队协作的科研潜能,才能真正实现高职科研工作提档升级,才能转变高职院校盲目随从无法体现特色的局面。”^[5]尽管团队建设有诸多利好,但它是一个循序渐进的过程,切不可一拥而上,搞形式主义。在组建科研团队前,学校科研管理部门应该出台一系列有效的管理办法,尤其是团队考核目标的设定应该符合学校的科研现状。以安徽为例,依据该省高职院校的科研现状,不能仅仅以高端论文、省部级以上项目的立项数

量等作为科研团队考核的指标,而是建议将考核指标量化。以科研项目为例,可以将国家级项目定为每项100分、省部级项目60分、厅局级20分、校级10分。通过量化标准,让每位团队成员都有一种参与感,这也是团队建设的意义所在。与此同时,培育青年教师,激发他们的科研热情,是组建科研团队的一个重要目的。团队考核指标的量化,也能够起到鼓励青年教师的作用。此外,科研团队建设的目的是发挥每位成员的主观能动性,最终形成科研合力,提升学校整体的科研竞争力。因此,科研团队建设一定要和个人主持的科研项目区分开来。因此,在期满考核时,不能仅对团队负责人进行考核,而是要对每位成员进行逐一考核。

(四)努力办好学术刊物,积极扩大学术影响力

学术刊物是科研成果传播的重要载体,是学术论文发表的主要平台。“随着我国高等职业教育的迅猛发展,越来越多的高职院校开始创办学报,将其作为宣传和展示办学成果的重要园地。”^[6]一方面,高职院校主办的学术刊物的办刊时间普遍较短,稿源大多来自本校,刊登文章的整体学术水平较低。笔者统计发现,绝大多数高职类学报的影响因子低,目前无一家人选最新版的核心期刊库。另一方面,也应该看到高职院校所办学术刊物的发展潜力。根据中国知网公布的2019年版影响因子年报,上海城建职业学院主办的《上海城市管理》复合影响因子达到0.670,湖南环境生物职业技术学院主办的《湖南生态科学学报》、广州番禺职业技术学院主办的《高等职业教育探索》和《安徽商贸职业技术学院学报》三种刊物的复合影响因子均超过了0.4,逾越了不少本科大学主办的学术刊物。少数高职学报将学术刊物与优势专业结合在一起,逐渐办出了自己的特色,取得了一些重要的突破,如《浙江艺术职业学院学报》曾入选2012~2013艺术类CSSCI扩展版来源期刊,这也是迄今为止高职院校学报中唯一入选过南大核心的刊物。在提升国内影响力的同时,不少高职学报也积极地扩大刊物的国际影响力,如《深圳职业技术学院学报》现已被美国化学文摘(CA)和英国科学文摘(SA)收录,《广东交通职业技术学院学报》《北京工业职业技术学院学报》等刊物加入了日本科学技术振兴机构数据库(JST)。此外,为了增加稿源,部分高职院校也在积极地寻求教育主管部门的政策支持。如在安徽省高职院校的共同努力下,省内国家示范和国家骨干学校的学报在最新版的职称评审文件中被认定为3类刊物,与本科学报属于同一级别。笔者认为,高职学院应该抓住机遇,通过名

家组稿、增设热点栏目等方式,努力拓宽稿源,不断扩大刊物的国内外影响力,助力学校科研软实力的提升。

二、个人层面的努力

(一) 树立科研竞争意识,大量阅读专业文献

搞科研犹如逆水行舟、不进则退。在科研重要性与日俱增的背景下,高职院校教师应该尽快转变对科研工作的错误认知,树立科研竞争意识。青年教师要以校内的科研骨干为榜样,学校的科研达人要以同类院校中科研突出的学者为参照,培养一种你追我赶的良性氛围。如在全国高职院校中,深圳职业技术学院的科研优势巨大,根据知网的检索,截至2020年2月,该校教师发表的论文总量已经突破1万篇,其中发表在核心期刊上的论文数量高达4548篇。这一惊人的数据,使得深圳职业技术学院的科研竞争力不仅在全职院校中首屈一指,与许多本科院校相比也毫不逊色。在“双高计划”建设中,入选院校的教师应该以深圳职业技术学院的学者为榜样,尽快认清自身的不足,避免继续做井底之蛙。与此同时,作为学校的一员,每位教师都要积极地思考科研能力提升的方法,为学校科研竞争力的提高贡献自己的力量。进入“互联网+”时代的现代社会,知识更新速度快,教师需要不断学习,努力提升专业水平。笔者认为,高职教师应该大量阅读与自身专业相关和职教改革方面的期刊文献。通过大量阅读专业刊物中的前沿论文,教师可以把握行业发展的动态与趋势,了解职教发展中的热点话题,为科研工作地开展奠定基础。当然,阅读一定要与思考结合起来。在确定研究主题后,建议高职教师可以先撰写一篇综述类论文。通过对文献的梳理,教师可以了解到该领域中的研究现状,这样可以避免今后的重复研究。

(二) 坚持撰写论文:从“量变”到“质变”

在全职院校,受一些外在因素的影响,教师论文撰写和发表难的现象十分普遍。首先,国内多数高职院校的教师不得不承担繁重的教学任务,因而没有闲暇的时间来搞科研。其次,不少高职院校学术资源匮乏,有的甚至连知网、维普、万方等国内常见数据库的使用权都没有购买,更不用说国外的优质学术资源,这也让想做科研的老师无从下手。此外,多数高职院校缺少科研氛围和引路人。上述客观存在着种种不利因素,促使高职教师必须从内在层面寻找突破口。首先,高职教师应该明确科研定位,找准研究方向,不要一味地效仿本科院校教师,追求宏大的理论创新,而是应该多多关注与专业相关的

应用研究或者职教领域中的热点视阈。比如,2019年职教发展中出现了很多新的热点话题,如“百万扩招”“双高计划”“三教改革”等,这些都是非常好的研究视阈。其次,高职教师应该勤于思考,及时将好的想法写成论文。在全职院校,不少教师好高骛远,他们的想法很多,但极少落地。笔者认为,好的文章往往是改出来的。有了好的想法,一定要第一时间写成文字。在初稿完成后,要不断地进行修改和润色,必要时可以向师长和学友请教。再次,量变与质变的辩证关系,对于高职教师的科研之路具有重要的启示意义。马克思主义哲学告诉我们,量变是质变的前提和基础,质变是量变的必然结果。科研能力的提升是一个循序渐进的过程,“只有不断地付出,科研能力才会逐渐提高。”^[7]如要想在核心期刊上发表高水平论文,科研人员一般需要对某一领域进行长达数年的持续性研究。通过中国知网数据库的检索,笔者发现,截止2020年2月6日,以“职业技术学院”为单位发表的期刊论文总量为1127975篇,其中在CSSCI期刊上发表的论文数量为21301篇,占比不足1.9%。需要补充的是,在高职教师发表的两万余篇CSSCI期刊论文中,有不少是书评、艺术作品等广告类的文献,还有部分是高职教师攻读博士研究生期间与导师或本科院校教师合作刊发的。由此可见,高职教师要想要独立在CSSCI期刊上发表论文的难度巨大。

(三) 积极申报项目:重申报,更要重研究

在全国哲学社科规划办公室官网,笔者对高职教师获批国家社科基金项目情况进行了检索。结果显示,2010~2019年间,以“职业技术学院”为单位成功申报的国家社科基金项目仅有51项,年均均为5项左右。与此同时,高职院校近几年国家社科的立项数呈现出了下降的趋势,如2017和2018年的立项数均为3项,2019年仅有2项获批。目前,全国高职院校的数量超过了1400所,而每年国家社科基金的立项数寥寥无几,立项难度可想而知。值得一提的是,深圳职业技术学院获批的国家社科基金项目数量在全职院校中遥遥领先,该校10年间共有6位教师成功申报到国家社科基金项目,主持人中有4位是教授,2位为副教授。由此可见,想要成功申报到重量级课题,前期积累是十分关键的。对于项目的申报,笔者有以下建议。首先,对于高职教师而言,省部级以上课题的申报难度巨大。但目前,有许多诸如校级课题、行业学会课题等立项难度较小的课题,它们比较适合高职教师中的科研新手申报。尽管这些项目级别不高,经费也不多,但在研究的过

程中,高职教师可以积累一定的科研成果,为大项目的申报打下基础。其次,高职院校中有一定前期积累的科研骨干,要积极尝试申报省部级以上课题。再次,高职教师不仅要积极申报项目,更要重视课题的研究。目前,高职院校教师中普遍存在着重申报、轻研究的现象。以笔者单位为例,根据学校科研处的统计,目前全校有上百个项目到期未能结题,个别项目甚至是十年前立项的。笔者认为,立项只是项目研究的开始,课题研究真正的目的是要促使申报者对论题进行持续研究,最终形成自己的研究专长。因此,项目主持人一定要严格自律,将延期后仍不能结题视作一种学术不端的行为。此外,科研管理部门也“要重视规范管理工作,要在课题的中期检查、结题等环节上加强管理,使每个课题都能有较好的效能产出,提高课题管理效率和成果水平。”^[8]最后,高职教师应该增强校际交流,多参加项目申报相关的一些培训会议,这样既可以掌握一些课题申报的技巧,也能扩展学术视野。

三、结语

如何快速提升科研竞争力,是所有高职院校必须认真思考的一个论题。综上所述,高职院校科研竞争力的提升,需要学校和个人双管齐下、合力推进,两者缺一不可。一方面,高职院校应该全力提供保障制度、大力培育科研领军人才、加快创建科研团

队、努力办好学术刊物,不断提升学校的科研影响力。另一方面,教师也应树立科研竞争意识、大量阅读专业文献、坚持撰写学术论文、积极申报科研项目,为提升学校的科研实力添砖加瓦。相信在学校和教师的共同努力下,科研竞争力一定会实现快速提升。

参考文献:

- [1]赵 谦. 高职院校教师的科研困境与对策[J].中国高校科技,2016(9):56-57.
- [2]杨德山,许艾珍. 高职院校科研现状与基本对策[J].教育与职业,2009(8):158-159.
- [3]廖立红,王木生. 高职院校科研现状及对策探讨[J].职教论坛,2013(31):31-34.
- [4]赵 瑜. 构建高职院校科研保障体系的探讨[J].教育与职业,2016(8):39-40.
- [5]韩成标. 高职院校科研团队建设的思考与实践[J].科技管理研究,2012(20):120-124.
- [6]赵 谦. 高职学报发展中面临的“三缺”困境及其对策[J].九江职业技术学院学报,2017(3):79-80+56.
- [7]王秀清. 高职院校科研定位和教师科研能力建设刍议[J].教育与职业,2011(18):63-64.
- [8]俞建文. 提高高职院校科研工作水平的思考[J].中国高教研究,2010(7):78-79.

Paths to Improve the Scientific Research Competitiveness of Higher Vocational Colleges

ZHAO Qian

(Anhui Business College, Wuhu Anhui 241002, China)

Abstract: Scientific research competitiveness is an important part of the core competitiveness of higher vocational colleges, which is of great significance to the long-term development of higher vocational colleges. In order to enhance the competitiveness of scientific research, higher vocational colleges should improve the scientific research guarantee system as soon as possible, vigorously cultivate leading talents in scientific research, accelerate the establishment of scientific research teams, strive to run academic publications, and continuously enhance the scientific research influences.

Key words: Higher Vocational Colleges; Scientific Research; Competitiveness; Improvement Paths