

高职院校教师科研惰性阻断机制构建

黄金永, 石 涛

(浙江机电职业技术大学, 浙江杭州 310053)

作者简介: 黄金永, 男, 浙江机电职业技术大学副教授、科研处副处长, 硕士。研究方向: 机械设计制造、职业教育。

课题项目: 浙江省教育科学规划 2022 年度一般规划课题“‘双高’院校教师科研惰性阻断机制研究”(编号: 2022SCG292 主持人: 黄金永)。

关键词

高职院校
科研工作
科研惰性
阻断机制

摘要

高等职业教育作为一种类型教育, 是我国高等教育的重要组成部分, 规模已占半壁江山, 高职院校科研工作应为我国科技强国建设贡献应有力量。然而, 高职院校科研弱势群体数量巨大, 科研惰性现象普遍, 已成为推动我国职业教育高质量发展不可忽视的阻力。从国家战略、职业教育发展、职业院校高质量发展和教师自身价值实现四个层面, 阐述高职院校开展科研工作的重要性, 以科研惰性现状和成因分析为基础, 在常规科研团队建设基础上, 提出构建数量更多、覆盖面更广、弱势群体能真正受益的科研互助帮扶小组模型。探索科研惰性等级划分, 分析互助帮扶小组构建关键要素, 梳理阻断机制与惰性成因之间的内在逻辑, 优化科研激励机制, 实现阻断科研惰性、提升科研能力的目的。

中图分类号: G717

文献标识码: A

文章编号: 2095-4530(2025)08-0028-05

收稿日期: 2025-01-21

党的十八大以来, 国家对职业教育发展的重视程度不断提升, 也对高职院校科学研究水平和社会服务能力提出了更新、更高的要求。《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》进一步明确了科学研究和社会服务是高职院校的重要职能^[1]。新版《中华人民共和国职业教育法》也明确提出“国家鼓励和支持开展职业教育的科学技术研究”^[2]。高职院校开展科研工作的重要性已毋庸置疑。但一直以来, 我国高职院校对科研工作的重视程度不够, 重教育教学、轻科学研究的现象长期存在, 科研工作基础薄弱, 科研弱势群体数量庞大, 科研惰性现象较为普遍。通过构建基于科研互助帮扶小组的高职院校教师科研惰性阻断机制, 提升科研能力, 促进高职院校更好地履行科学研究、

服务产业发展的基本职能; 同时, 通过科研工作提升“双师型”教师队伍水平, 进一步提高技能型人才、大国工匠和能工巧匠的培养质量。

一、高职院校开展科研工作的重要性

(一) 党和国家发展战略的需要

党的十八大以来, 习近平总书记对科技创新提出了系列重要论述。在理念上, 把创新作为新发展理念之首, 作为推动各项工作的逻辑起点, 强调以科技创新引领全面创新; 在地位上, 坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位, 把科技自立自强作为国家发展的战略支撑、强盛之基、安全之要; 在战略上, 深入实施科教兴国、

人才强国和创新驱动发展战略,把科技的命脉牢牢掌握在自己手中,不断提升我国发展独立性、自主性、安全性;在目标上,实现高水平科技自立自强,建设世界重要人才中心和创新高地,建设科技强国。党中央各部委密集出台了一系列科技新政,以进一步激发科技创新活力,推进科技自立自强。大学是我国科技创新体系的重要组成部分,大学科技工作者是推进我国科技强国建设的重要队伍。从《2023年全国教育事业统计公报》数据可见,目前我国共有高等学校3074所,其中高职院校(含职业本科)1580所;共招生1042万人,其中高职院校(含职业本科)招生564万人。高职院校规模已占我国高等教育的半壁江山,理应成为我国科技强国建设的重要力量。

(二) 职业教育发展的新要求

职业教育是对接产业最紧密、服务经济最直接的教育类型,产学研深度融合是职业教育发展的必由之路。纵观我国产学研制度体系发展历程,大致可以分为改革开放至20世纪90年代初期、20世纪90年代中后期至21世纪初,以及21世纪初至今三个阶段。第一阶段主要以“科学技术是第一生产力”为核心,第二阶段以“科教兴国”为主题,第三阶段以“建设创新型国家”为奋斗目标。自2000年以来,国家出台的一系列关于职业教育的政策文件,始终强调高职院校在科技创新方面的任务和要求。党的二十大报告提出“科教融汇”,是对高职院校科技创新提出的更新、更高的要求。二十多年来,职业教育从量的扩张转变到质的提升,国家对职业院校在科技创新方面的要求一以贯之,可见,产学研深度合作是职业教育发展的必由之路,高职院校通过科研工作提升科技创新能力,才能深度对接行业产业发展,彰显职业教育的类型教育特征。

(三) 学校高质量发展的需要

高职院校高质量发展的核心是人才培养质量,关键是师资队伍水平,路径是产教融合和科教融汇,愿景是职业教育的影响力和认可度^[3]。高职院校开展科技创新,促使教师紧跟科技前沿和行业产业最新发展,提升“双师型”教师队伍水平;学生参与教师主持的真实科研项目,提高解决企业生产一线技术难题和工程现场复杂问题的能力。高职院校将科研成果转化为教学资源,将科技创新思维、创新方法和创新内容融入课程教学和实践环节,不仅能有效提升学生的专业知识和实践技能水平,而且能培养学生的创新意识、创新思维和创新能力,在

潜移默化中也培养了学生的科学家精神,使人才培养质量得到全方位提高。另外,通过为行业企业提供技术服务、将科技成果转化为实际生产力,提高教师与行业企业的对接频率,促进教师与企业工程师深度交流,丰富高职院校的输出形式,解决生产一线遇到的实际问题,对深化产教融合和科教融汇具有积极作用,同时,提升行业企业对高职院校的认同、影响力、美誉度。

(四) 教师实现自我价值的需要

自古以来,教师通过传道授业解惑赢得尊重。高职院校教师通过科研与技术服务工作,将科研成果转化为生产力,直接服务产业转型升级,促进社会经济发展,获得业内认可;在科研工作中,不断接触新发展动态、获取新技术,使自身知识水平更新迭代,促进自身成长;通过科研与技术服务工作,提升自身双师能力水平,积累创新实践经验,有效落实科研项目实践育人,提升技能型人才培养质量;通过科研与技术服务工作,产出专利、论文、技术标准等科研成果,在职称评审、岗位聘任中争得先机,赢得同行认同。

二、高职院校教师科研惰性及成因分析

(一) 科研惰性现状

高职院校担负着为国家和地方发展培养高素质技能型人才和大国工匠、能工巧匠的重任。科研是高职院校提升办学水平的重要途径,也是提高教师队伍素质的必然要求。提升高职院校整体科研水平和教师个人科研能力刻不容缓。然而,我国高职院校科研工作重视程度不够,基础薄弱,起步较晚,导致了高职院校科研弱势群体数量庞大、科研惰性现象较为普遍的现状。以浙江省某双高院校为例,该校2022年、2023年有近76%的教师没有主持厅局级以上项目,没有产出核心论文、发明专利、高水准政策咨询报告等高质量科研成果;有近51%的教师未主持任何形式的科研项目,包括企业技术服务项目,未产出任何形式的科研成果;有近29%的教师未参与任何形式的科研项目。通过访谈,省内其他双高院校情况类似。其他高职院校可见一斑。

科研惰性现象主要表现为科研观念陈旧,科研意识淡薄,科研实践不足,科研能力欠缺,科研成果产出少、质量低,社会服务贡献度低,职称晋升慢,职业前景黯淡。此类现象已成为高职院校高质量发展不可忽视的阻力。

（二）科研惰性成因

一是科研基础薄弱，科研意识不强，科研能力欠缺。我国高职院校教师大致分为两类：第一类是原中职教师，以教书育人为主的思想根深蒂固，往往将主要时间和精力放在课程建设、教材开发、课堂教学能力水平提升上，在科研工作方面缺乏有效锻炼，不论在科研思维还是在科研方法上都存在不足，难以形成明确的科研方向并持续深入开展相关研究；第二类是学校由中职升格为高职后新招聘的教师，以硕士学位居多，也不乏一定比例的青年博士，此类人群学历较高，具备一定的科研能力，但受限于“从学校到学校”的个人经历，缺乏企业实践工作经验，对职业院校不熟悉、不了解，难以准确把握职业教育对接、服务行业产业发展的基本定位，在产出符合职业教育特征的高水平科研成果方面不如人意，长期在重复性、低水平的科研成果中游离，科研能力得不到有效提升。

二是科研团队建设扶优扶强，覆盖面窄。由于高职院校要应对各级各类的数据填报和考核要求，往往注重总体层面科研工作量的增长和质的提高，团队建设扶优扶强，忽视科研弱势群体的成长。从浙江省某双高院校年度科研工作报告可以看出，学校投入专项资金、几乎全部科研资源重点建设科研攻关团队、技术创新团队、人文社科团队和高教研究团队等4类科研团队共24个，覆盖成员172人，不到专业技术岗总人数的四分之一，四分之三的教师游离于科研团队之外。众所周知，教师个体完全依靠自律、单兵作战，很难克服科研道路上的种种艰难险阻，极易被边缘化，逐渐成为科研弱势群体的一员。

三是科研创新平台建设滞后，空间受限。高质量的科研成果产出离不开完善的科研基础设施和高质量的科研平台。《“中国特色高水平高职学校和专业建设计划”中期建设报告》数据显示，第一轮“双高建设”的197所院校，共建有10个省级工程技术研究中心（含重点实验室）、26个省级工程研究中心（工程实验室），平均每所院校不足0.2个，从全国所有高职院校来看，数据更低。大多数高职院校将大量建设经费用于学生实训设备和实训场所建设，用于科研仪器设备建设的投入少，与产业技术发展存在较大差距，很大程度上影响了高职院校教师开展科研工作的效果和积极性。

四是科研考核激励机制缺失，活力不足。在相当长一段时间内，高职院校对科研工作重视不够，或者与教学、教改等业绩混合考核，考核机制尚不健全，就无法

对教师的科研能力进行准确评价，也无法通过教师的科研评价采取合理的奖惩措施，导致很大一部分教师在科研工作中的主观能动性没有得到调动，错失了科研能力提升的最佳时机。同时，不少高职院校科研激励机制偏重于绝对业绩量化，缺乏相应增量激励手段，只起到了惩戒监督作用而未发挥鼓励服务功能，对科研弱势群体的积极性调动不足。

三、科研惰性阻断机制构建

（一）依据科研画像，划分科研惰性等级

高职院校教师科研惰性情况复杂，程度不同，不可一概而论。对高职院校教师科研群体进行细分，准确划分科研惰性等级，是针对性构建科研惰性阻断机制的前提。要合理划分科研惰性等级，首先需要建立一个科学合理的评价指标体系。在现有研究中，关于科研惰性等级划分的评价指标体系并没有形成一个绝对的标准。具体的划分标准可能因不同高职院校的科研水平、教育体制、政策导向等因素而有所不同。科研惰性评价指标可根据惰性成因归纳得出，如科研观念、科研习惯、科研常态化等方面，大致可分为七项指标。通过对每位教师在七项指标中的表现进行赋分，从高到低依次划分科研惰性等级，形成五级制模型，并绘制教师科研工作画像。其中，五级、四级和三级教师归为科研惰性群体，确立为惰性阻断对象，而二级、一级两类群体则为科研骨干和科研能手，如图1所示。

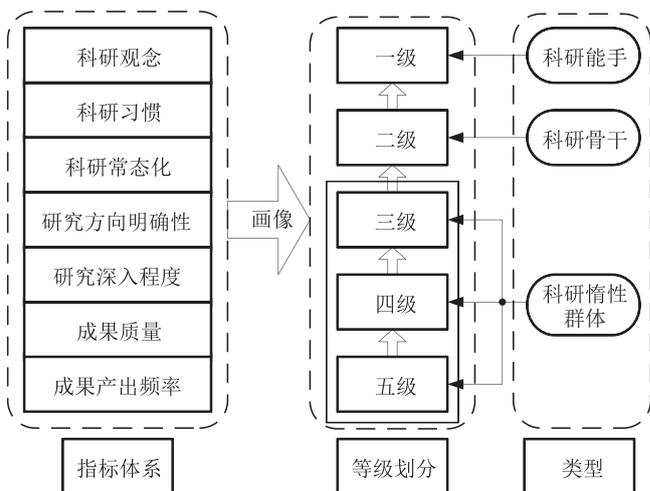


图1 科研惰性等级划分逻辑图

（二）依据惰性等级，组建互助帮扶小组

依据科研惰性等级划分，组建精准的科研惰性阻断

互助帮扶小组模型，是科研惰性阻断机制有效发挥作用的核心。五级、四级、三级三类群体为科研惰性群体，即科研惰性阻断帮扶对象，二级和一级群体为帮扶者。由学科、研究方向相同或相近的教师组成互助小组，每组8人左右为宜，包含1名科研能手和2名科研骨干，对5名左右科研惰性帮扶对象展开针对性的帮扶行动，如图2所示。该模型包含互助、帮扶两个层面：一是互助层面，五级、四级、三级等科研惰性群体教师之间互助，互相交流，共同进步；二是帮扶层面，科研能手和科研骨干对科研惰性群体帮扶，科研能手起主导作用，科研骨干起辅助作用。

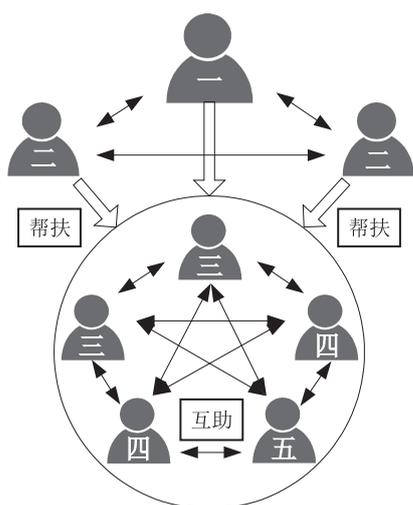


图2 互助帮扶小组模型

互助帮扶小组模型中互助部分主要借鉴了同伴互助学习的理论和经验。在美国学者瓦特金斯（Watkins）和马席克（Marsick）提出的学习型组织的“7C”理论中，持续不断（continuous）的学习、亲密合作（collaborative）的关系、彼此联系（connected）的关系、集体共享（collective）的观念等“4C”均离不开同伴的互助和帮扶^[4]。

长期以来，高职院校新教师培养普遍采用“传帮带”模式，如“青蓝工程”等，注重老教师与新教师之间的“指导与被指导”行为。而同伴互助强调的是在同一个小组中组员与组员之间处于平等地位，本着互助友好的伙伴关系进行交流、开展合作，实现共同进步^[5]。因此不难看出，互助帮扶小组模型构建不仅能使科研惰性群体得到帮扶、获得受益，更重要的是能使帮扶小组中每位教师的优势和资源得到整合，实现群体性的专业成长和能力的提高。

（三）依据惰性成因，实施针对性阻断举措
构建有效的互助帮扶小组对于阻断教师科研惰性、

提升教师科研能力有着极大的指导意义，但准确把握阻断机制与惰性成因之间的内在逻辑，遵循问题导向，找到症结所在，针对性采取措施，才是确保阻断举措行之有效的重点。

对于不同个体而言，造成科研惰性的原因不尽相同。部分教师群体对科研工作的重要性存在认知上的偏差，认为科研是考核任务的一部分，疲于应付，不能正确看待科研在提高自身能力和教学质量方面的重要作用，忽视了科研工作对促进产教融合、科教融汇、提升人才培养质量方面所发挥的关键作用，因而无法催生内在动力，缺乏主动性和积极性。有些教师已经认识到科研与技术服务对支撑产业发展、提高自身双师素质的重要性，但苦于能力不够，实践不足，或从事科研工作时间不长，学术积累不足，对于科学研究的方法和过程的认识不够系统；也有的青年教师在离开原有导师团队之后，未能及时融入新的团队，难以维持科研工作的持续性，难以产出高质量的科研成果^[6]。

针对不同个体科研惰性产生的原因，应采取不同的阻断措施。对于科研观念陈旧的教师，首先应通过学术报告、科研能手交流帮扶，使其改变观念、端正态度，然后再开展个体互助、专题培训等，以增强意识、提高能力。而对于意识淡薄的教师，首先应通过学术报告、专项培训、主题沙龙等形式多样的科研活动，使其建立正确的认知，在观念上实现从“要我做科研”到“我要做科研”的转变，再进行个体互助与能手帮扶。详见表1。

表1 阻断机制与惰性成因对应关系

内容	学术报告	专项培训	个体互助	能手帮扶	专题研讨	主题沙龙
观念陈旧	★			★		
意识淡薄	★	★	★	★	★	★
实践不足		★	★	★	★	★
能力欠缺	★	★	★	★	★	★

（四）绝对相对相结合，优化科研激励机制

高职教师科研能力培养是一个系统工程，需逐步健全培养制度，教育主管部门、社会企业、学校要全员、全过程、全方位参与，为教师的科研创新发展创造良好的条件和环境^[7]。当前，在高职院校科研工作中存在着“强者愈强、弱者愈弱”的“马太效应”，有限的科研资源往往向科研团队负责人、科研平台负责人倾斜，导致科研

资源配置的两极分化,不利于绝大多数教师的科研发展。“马太效应”在高校科研工作中的存在,无疑使部分教师产生了科研畏难、科研懈怠、科研惰性情绪。科学合理优化激励措施,是有效阻断科研惰性的有力保障。

优化科研激励机制,一是要优化科研资源分配。高职院校应从教师的科研热情、科研基础及其研究方向与学校特色发展、地方产业发展的契合度等几个维度进行综合评判,合理分配研究资源^[8]。二是要在绝对业绩量化的激励体系下,补充相应增量激励手段,表彰教师在课题、成果产出上的新进展、新突破,比如从未主持过厅级课题的教师立项了厅级课题,对其而言就是新的突破,应予以表扬,并建立等级动态提升机制,教师每提升一级都应受到关注,以此提高科研惰性群体的积极性,重塑其科研信心。三是要激发帮扶积极性。对于“老带新”或科研惰性互助帮扶小组成员在科研领域取得的新进展、新突破,应合理体现出科研能手和科研骨干的帮扶作用。将帮扶对象产生的一部分成果、绩效归属到对其实施帮扶的科研能手和科研骨干手中,对所投入的难以量化的复杂性智力劳动进行衡量并给予相应奖励。在此共同利益基础上,教师才能在互信、支持的环境中共同进步,更有助于建立稳固的帮扶关系,使教师间从“相互隔绝”变为“相互协作”“相互支持”“相互促进”的关系,催生一种更为健康和可持续的新型科研文化。

基于科研互助帮扶小组的科研惰性阻断机制构建,可以有效弥补当前高职院校科研团队建设覆盖面窄的短板,促进科研弱势群体从“想做科研”到“能做科研”的提升,提高高职院校服务产业的能力,推进科教融汇,提升技能型人才培养质量,更好地彰显职业教育的类型教育特征。

参考文献

- [1] 教育部. 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 [EB/OL]. (2019-04-01) [2024-12-09]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/201904/t20190402_376471.html.
- [2] 教育部. 中华人民共和国职业教育法 [EB/OL]. [2024-12-09]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_zcfg/zcfg_jyfl/202204/t20220421_620064.html.
- [3] 冯朝军. “双高”背景下高职教师科研能力提升的策略研究 [J]. 职教发展研究, 2022 (3): 57-62.
- [4] 傅道春. 教师组织行为 [M]. 上海: 上海教育出版社, 1993: 92.
- [5] 崔允漭. 指向专业发展的教师同伴互导 [J]. 当代教育科学, 2005 (20): 5-7, 19.
- [6] 郜永红. 高职院校青年教师科研弱势的原因与对策 [J]. 产业与科技论坛, 2010 (5): 118-120.
- [7] 马见青, 邵广周, 包乾宗. 高等学校青年教师科研能力培养途径探索 [J]. 科教文汇 (中旬刊), 2021 (17): 14-16.
- [8] 胡智慧. 论地方高校教师科研能力的提升 [J]. 大众文艺, 2019 (7): 176-177.

(上接第8页)

共同体”框架下实现教育话语权从“跟随解释”到“原创引领”的范式变革,这正是教育家精神在国际场域中“解释世界”与“改变世界”双重使命的唯物史观表达。

四、结语

历史唯物主义的批判锋芒划破教育异化的暗夜,中国特有的教育家精神在资本与技术的双重宰制中淬炼出锋利的思想武器:它既是马克思“对象化实践”在教育场域的时代回响,又是对卢卡奇“物化意识”的东方突围。当阶级立场的革命性重构撕碎绩效主义的意识形态面纱,当技术批判的辩证法在算法霸权中开辟新航路,当文化主体性在文明冲突的裂谷架起阐释的桥梁,这场教育哲学的“哥白尼革命”已然超越方法论革新,升华为人类解放叙事的中国注脚。未来,唯有将教育者的实

践自觉熔铸于“两个结合”的历史辩证法,在人工智能重构生产关系的临界点催生教育文明的量子跃迁,方能使“六维精神”化作穿透数字资本铁幕的星星之火,为人类教育文明新形态的创生标注中国坐标。

参考文献

- [1] 习近平致信全国优秀教师代表强调:大力弘扬教育家精神 为强国建设民族复兴伟业作出新的更大贡献 [N]. 人民日报, 2023-09-10 (1).
- [2] 冯刚. 教育家精神的时代特质及培育路径 [J]. 人民论坛, 2024 (20): 14-17.
- [3] 陈煌, 杨兆山. 教育家精神的文化逻辑 [J]. 中国教育学报, 2024 (8): 48-53.
- [4] 卢晓中, 杨新宇. 教育家精神的形成机理及践行路向 [J]. 河北师范大学学报 (教育科学版), 2024 (6): 11-22.
- [5] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯文集 第1卷 [M]. 北京: 人民出版社, 2009: 525.