

“双高”建设背景下高职院校科研创新能力不足的原因分析及提升策略

潘锡泉 郭福春

[摘要]加强科研创新,发挥科研创新服务社会功效是全面落实《国家职业教育改革实施方案》、奋力推进“双高”建设的必然要求。高职院校的科研创新氛围尚未形成、现有考核激励机制设计尚无法激活广大教师主动参与科研创新的内生动力,部分教师自身层面的科研创新意识不强、科研基础薄弱、科研创新能力不足,成为制约高职院校科研创新能力提升的主要因素。在“双高”建设背景下,可以从高职院校内部治理机制优化和教师自我价值实现两方面发力,实现高职院校科研创新能力的提升。文章从高职院校科研创新理念的转变、科研考核评价激励机制改革、科研服务优化、高水平科研创新团队打造的外部宏观层面,以及教师自身科研素养培育、科研定位和自我价值实现的内部微观治理层面提出了高职院校科研创新能力提升的政策实施建议。

[关键词]“双高”建设;高职院校;科研创新能力

[作者简介]潘锡泉(1985-),男,浙江新昌人,浙江金融职业学院科研处副处长,副教授,硕士;郭福春(1970-),男,黑龙江望奎人,浙江金融职业学院副校长,教授,博士。(浙江 杭州 310018)

[基金项目]本文系2022年度浙江省哲学社会科学规划课题“共同富裕的理论内涵、统计测度及实现路径研究”(项目编号:22NDJC192YB,项目主持人:潘锡泉)、2021年度浙江金融职业学院高水平科研创新团队建设项目“金融服务双循环研究团队”(项目编号:2021ZD01,项目主持人:潘锡泉)和2019年度教育部首批全国职业院校国家级电子商务专业跨境电子商务方向教师教学创新团队建设项目(项目编号:90,项目主持人:戴小红)的研究成果。

[中图分类号]G717 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2022)18-0051-06

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2022.18.006

科研创新与社会服务是高校的基本职能,也是衡量高校核心竞争力和品牌影响力的重要指标。《国家职业教育改革实施方案》开宗明义,将职业教育定位为一种类型教育,并将其提升到与普通高等教育同等重要的地位。作为高职教育的重要职能之一——科研创新,理应得到各方更多的重视和关注。2019年4月,教育部和财政部联合印发的《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》提出“高职院校的科研创新需要对接科技发展趋势,建立人才培养与技术技能创新平台,促进科研创新成果落地和转化,服务好中小微企业技术创新、研发和产品升级,赋能核心产业发展”。该意见在强化科研创新的教育定位的同时也为高职院校科研创新提供了导向。尽管科研创新一直是高职院校的常规活动,但科研创新总体水平长

期偏低,科研成果呈现出“多而不精”“华而不实”的样态。在“双高”建设背景下,如何寻求合理的手段和激励机制来提升高职院校科研创新能力,激发高职院校科研创新活力,服务于地方经济发展需要,提升高职院校科研成果市场转化率,成为高职院校尤其是中国特色高水平高职学校和专业建设学校科研工作的重中之重。

科研创新作为高校的基本职能之一,一直备受高校管理者的关注,如何提升高校科研创新能力是教育界广泛关注的话题。杨彦如从高职教育在我国高等教育中的定位剖析了加强高职院校教师科研创新的重要性,并从促进教师自身发展和区域经济发展以及教师实现自我价值体现的高层次心理需求方面剖析了激发教师开展科研创新的内生动力,进一步基于学校科研考核机制设计、科研环境的营造和科研运行管理的宏观调控等外部监督机制层面提出了以融合理念为指导的科研创新发展建议。姚艳秋从青年教师成长和发展视角,分析了影响和制约当前青年教师开展科研创新活动的因素。郭金明和耿柏洋基于高校科研创新能力提升教师自我职业发展和促进高素质技术技能人才培养的双重视角,提出了高校需要深化以教学科研体制机制改革为突破口,营造高校教师潜心科研的良好环境,充分调动高校教师开展科研创新的主动性和能动性来提升教师科研创新能力的相关建议。佛朝晖等人基于协同管理理论视角提出了提升高职院校科研创新能力需要发挥政府导向的外部作用,更要发挥高职院校科研定位的内部作用,构建内部协同运行机制,促进教学与科研创新的协同发展,提升教师科研创新能力。赵淑琪基于山西省部分高职院校的实地调研,客观分析了制约高职院校教师科研创新能力提升的因素。王扬南认为高职院校科研创新能力提升对促进产教融合、推动技术技能创新人才培养、服务区域经济发展具有重要意义,并据此提出了如何提升高职院校科研创新

活力的相关政策建议。

一、当前高职院校科研创新动力不足的主要原因分析

(一)宏观环境维度:高职院校学校层面的分析

1. 高职院校浓厚的科研创新氛围尚未形成。高职院校科研创新和科研成果转化意识普遍不强,科学研究和“以研促教”的积极性、主动性不足,浓厚的科研创新氛围尚未形成。之所以出现这种现象,既有客观因素,也有主观因素。从客观上看,高职院校在科研基础设施、科研设备、科研经费等软硬件方面存在明显的劣势。比如,高职院校普遍存在教学工作量过大的情况,教师每周课时基本在10节以上,缺乏足够的时间开展科研创新工作。从主观上看,科研创新意识不强的现象在高职院校管理层和教师中普遍存在。从教师自身来看,很多高职院校老师没有充分意识到科研创新工作对于个人专业成长的重大意义。进一步调研还发现:相当多的教师已经习惯了仅仅把教学当作本职工作,普遍缺乏对科研创新的热情和兴趣,没有进行科研创新的能力,加之科研创新出成果需要耗费精力和时间,造成很多教师对科研创新工作无暇顾及,参与科研创新的主动性、能动性、积极性不够,做科研的冲劲、干劲还不足。近年来,虽然许多高学历人才被充实到高职院校教师队伍中,但其中不乏一些对科研不太感兴趣且科研能力一般的高学历人才,没有对高职院校科研创新氛围形成起到有效的助推作用。与此同时,高职院校科研创新能力较弱的教师数量不少,短时间内亦无法有效逆转这一情况,进一步影响了高职院校科研创新氛围的形成。从整体师资状况来看,高学历人才所占的比例不大,高职称教师所占比例同样偏低,科研队伍中缺乏领军人物,即使存在毕业于高水平院校、具有浓厚科研兴趣、强烈科研意识以及较强科研能力的高学历人才,但由于分散在不同的学科

和岗位,在申请课题、承担课题以及撰写论文过程中大多是单兵作战,缺乏核心支柱,无法形成结构合理、实力强劲的科研创新团队,不利于科研创新氛围的形成和教师科研创新能力的提升。

2. 高职院校现有的考核激励机制设计普遍不利于教师积极进行科研创新。偏重于教学工作的考核,缺乏对科研创新工作的考核是当前高职院校普遍存在的现象。现有的激励机制也更多地表现为教学激励,忽视对科研创新(科研成果转化)的激励,加上一些高职院校对“破五唯”的过度解读,更加强化了部分高职院校轻视科研活动的现象,成为制约高职院校教师参与科研创新积极性的主要因素之一。一些高职院校科研管理部门缺乏专业的能力去考核和评价教师的科研创新成果及其社会服务功效,继而无法设计出合理的科研创新激励机制,自然就无法调动教师参与科研创新的积极性。同时,高职院校科研“正负”双向驱动的激励和约束机制还不明显。一些院校的科研管理部门虽然有设计科学合理的科研考核激励机制的强烈意愿,但在实际落地时又需要协调人事等其他部门,甚至还会触发一些核心利益主体,使得高职院校对教师科研创新的考核更多的是正向激励而缺乏相应的鞭策机制,导致考核的导向作用发挥得不够突出。

(二) 微观环境维度:高职院校教师层面的分析

1. 教师参与科研创新的认识淡薄。现阶段,部分高职院校教师参与科研创新的认识淡薄,更多地表现为被动参与科研创新活动。这不仅体现在高职院校领导层面,也体现在教师层面。部分教师存在“科研是副业”“科研冲击教学”“科研只是职称晋升的条件”等诸多误区,导致开展科研创新的内生动力不足,甚至有一部分教师对科研创新抱有急功近利的想法,仅仅在需要评职称、岗位晋升、申报教学成果奖、精品

课程时才意识到科研成果的重要性。部分教师在职称晋级评选时会集中产生一些成果,在不需评职称时迅速回落,数年后重复。一旦职称晋级,很多教师的科研成果产出明显处于低谷,甚至是“零产出”。这种现象在很多接受调研的高职院校均被证实,在一定程度上反映出职称晋升、岗位晋级激励对教师参与科研创新活动具有一定的正向影响,但也说明了职称晋升、岗位晋级激励办法的局限性,高职院校教师主动参与科研创新的认识不强、重视程度不够。

2. 教师科研创新的基础薄弱。场域理论启示我们,任何人的行为都会受到周围场域的影响,高职院校学术环境的低层次性和封闭性固化了教师学术场域的低层次性和社会服务成果转化的低效性。科研基础薄弱、学术资源匮乏、社会服务能力不强等常态化因素严重束缚了高职院校教师科研创新能力的提升。为克服这一难题,很多高职院校教师邀请一些具有较高名望或者较高资历的教授牵头主持科研课题,这虽然在一定程度提高了科研课题的申报成功率,但也容易出现教师付出的努力与收获不对等的现象。实践中,也有一些高职院校引进一批具有扎实的理论功底和创新精神的青年教师,但有些具备较高科研能力、较强科研激情的教师急于求成、心浮气躁,科研能力退化,最终陷入“纵向课题没能力、横向课题没关系、大课题拿不到、小课题没动力、成果转化无去处”的不良循环之中,难以产生实际的经济效益和社会效益。

3. 教师参与科研创新的能力不足。高职院校教师参与科研创新的能力不足是当前职业院校师资队伍的正常态。从高职院校调研情况来看,大多数教师缺乏基本的科研素养和方法,在科研选题、科研项目申报、科研写作语言组织等方面存在盲点,一些教师甚至不知道如何去选题、申报课题、对课题进行组织实施、构思和写

作。即使有课题立项,在对科研项目实施和研究时仍然处于迷茫状态,导致有的科研项目难以如期完成。尽管近年来高职院校在师资队伍建设上有了长足的发展,也引进了一大批具有良好的科研功底、受过正规系统科研训练的高学历人才,但由于所学专业的广度有限,同时受到高职院校宏观环境的影响,不能很快适应高职科研规律,导致参与科研创新力不从心,无形中造成心理压力。

二、提升高职院校科研创新能力的实施建议

(一)高职院校层面

1. 转变理念强意识,做好自上而下的科研创新意识培育。在“双高”建设大背景下,高职院校首先应该把科研创新工作提到“提升学校核心竞争力”的高度来认识,逐渐形成“科研兴校”“服务强校”的理念,采取多种途径和形式提升学校管理者的科研创新意识,做好示范引领作用,营造浓厚的科研创新氛围,创造优渥的科研创新环境。同时,要消除教师科研创新意识淡薄的心态,以岗位晋级和职称晋升为目标激励手段,以教师自我价值实现为目标导向,设计能够激发教师潜在科研意识的机制,积极强化教师科研创新意识。

2. 加强管理优制度,推动科研考核评价激励机制改革。基于“双高”建设对科研创新提出的要求,对标对表,构建符合高职院校自身特色的科研创新工作评价激励机制。首先,恰当、合理的科研管理制度是调动高职院校教师参与科研创新活动积极性的关键。高职院校在制定科研管理制度时要充分考虑到如何才能引导教师学会做科研、主动做科研,主动去开展科研社会服务,让教师在实践中找到科研创新的“兴趣”,真正将自身科研所取得的成果运用到社会服务中去。其次,建立科学的、适合高职院校自身专业特色的科研创新评价体系。高职院校在科研考核机制上应该与高职特色相适应,通过良好的制度设计为教师提供优越的科研发展环境,使

教师能够积极主动投身于科研工作。对于高职院校科研创新工作的绩效考核,不仅要以科研的级别和数量作为评价标准,更要站在客观、公正、公平、公开的角度对科研成果的应用性、实践性、推广性和贡献度等进行科学评价和鉴定,严把科研创新成果的质量关,确保科研成果的质量“高”,与教育行政部门倡导的“代表作”制度相契合。最后,激发教师科研工作积极性,需要营造良好的科研氛围。健全科学的科研激励机制,持续修订与完善科研业绩考核与奖惩办法等相关制度是基础,人性化的激励机制是关键。在科研创新激励机制制定方面,要采取多元化的激励手段,对热衷科研、积极参与科研创新活动的教师除了给予一定的科研经费支持等物质奖励外,还要给予精神奖励,如每年开展“科研先进个人”“科研创新优秀团队”“科研进步奖”等项目的评选活动,对入选者给予表彰奖励,并在职称评审、对外学术交流学习、培训等方面优先考虑,为教师营造宽松、和谐的科研氛围,变“让我研”为“我要研”,以此带动和提升教师参与科研创新活动的积极性,营造浓厚的科研氛围。

3. 优化服务增动能,提升教师科研获得感。加大力度优化学校行政部门对教师投身科研的服务水平,在软硬件方面做好教师开展科研创新活动的硬性保障,如建设好开展科研所需的基础设施。同时,也要为教师开展科研创新活动拓展外部资源,优化科研创新环境,助力教师快出成果、多出成果、出好成果。针对高职院校教师科研创新能力较弱、基础不足的普遍现象,学校层面可以通过“引进来”和“走出去”相结合的双向畅通机制,举办提升教师科研能力的讲座和专题研讨会,对科研申请、科研方法、科研内容、科研实践、科研社会服务等开展全方位、全过程指导和服务,帮助教师提升科研创新能力。鼓励教师走出去,开展科研学术交流,形成良性循环,帮助教师从满足物质层面的“被动

型”科研需求向精神层面的“主动型”科研需求跨越。最后,科研管理部门需要做好科研项目资金资助、预算编制、报销等全流程、全方位的服务工作,积极落实国务院《优化科研管理提升科研绩效》以及教育部关于“赋予科研人员更大预算调剂自主权,切实解决‘报销繁’”的要求,简化优化科研活动预算编制、经费报销流程机制,便于教师开展科研创新活动,激发教师的创新创造活力,提升学校的整体科研创新活力。

4. 打造高水平科研创新团队,助力高职院校科研创新能力提升。强化科研创新工作者队伍建设,形成分层次的科研创新团队,是提升高职院校科研创新能力的重要路径。首先,高职院校要积极组建若干具有一定影响力的科研创新团队,吸收具有较强科研能力的教师。比如,分类推进学术领军型、社会服务型、青年学术能力提升型科研创新团队建设,提升高水平技术技能创新服务平台的贡献力。其次,高职院校可以依托行业企业渠道吸收科研创新人才,邀请或引进行业企业高水平技术技能专家,也可以从其他高校引进具有较高科研水平的高级专业人才,与高职院校已有教师形成有梯度、优势互补的科研团队,助力高职院校科研队伍的打造,培育出更多、更高水平的科研成果,推进更多科研成果转化为经济效益和社会效益,助力高职院校科研创新能力的提升。最后,高职院校还可以通过特殊渠道,如采取“科研结对”或“学术结对”的形式,在那些具有丰富科研经验的教师和其他教师之间开展“帮、扶、带”机制,让这些教师参与合作式课题研究,快速提升他们的科研素养,培养他们独立完成一项完整课题的能力。这种“老带新”的“师徒”结对模式可以在高效提升教师科研创新能力的同时,为学校培养出具有较高水平且相对稳定的科研创新骨干力量。

(二) 高职院校教师自身层面

1. 转变观念,强化教师自身科研意识的培

育。教学是高职院校教师的“生存之道”,科研则是高职院校教师的“发展之道”。没有科研,高职院校就失去了其作为高等教育人才培养属性的灵魂和内涵。如果教师不开展科研,长期、单纯地从事教学工作,往往会失去价值追求,产生职业倦怠。从事科研能够帮助教师克服职业倦怠,激发教师不断地去探索、获取新知。同时,教师还要充分认识科研创新对自我价值实现的重要性,不仅是岗位晋级和职称晋升的辅助方式,更是教师成长和自我价值实现的重要手段。

2. 努力提升教师自身科研素养。高职院校教师既要保持坚定的科研意识,将自己所经历过的严格科研训练和学术研究规范继续带入高职院校,并通过各种途径积极努力学习本学科最新的科研方法,掌握最新科研动态,更要千方百计地提升自身的科研素养,通过主动走出去,参加各类科研学术交流,深入行业企业开展社会实践,在学术交流和社会服务实践中不断提升研究创新能力,如通过“访问学者”或“访问工程师”的形式参与高校、研究所或企业的研究和实践。

3. 找准定位,明确方向。根据高职院校自身的特点明确教师科研目标定位,找准科研创新方向。高职院校教师应以“落地研究”“应用性研究”为主要方向,然后根据自身情况兼顾基础性研究。这是由高职院校自身所体现出的明显“地方性”特点以及高等职业教育的“职业性”属性决定的。高职院校教师应严格立足“应用性”原则,兼顾创新性和基础性研究,通过深入企业行业生产一线,或者参加各种相应的学术会议,以拓宽视野,启发思维方式,强化科研能力,提升科研素养。在实践中,应该分类推进,对于基础理论功底强的青年教师,应该鼓励他们根据自身优势和特征开展创新性研究和基础性研究;其他教师则应该聚焦应用性研究,开展“落地研究”,将科研创新与社会服务工作植根于地

方经济的发展需要,通过调研主动了解地方政府及行业企业发展所需。要有针对性地开展科研创新与社会服务,努力将科研创新与社会服务工作着眼点定位于地方政府、行业企业生产一线的项目,从行业企业和地方经济发展全局所需层面制定和调整高职院校教师的科研创新与社会服务发展计划,有目的、有计划、有步骤、循序渐进地介入企业急需解决的技术问题,并为地方政府部门的决策、行业企业的发展提供咨询服务,当好参谋,更好地落实“双高”建设计划。

当前,我国职业教育发展已进入提质培优、改革攻坚的关键发展阶段,高职院校科研创新的职能和价值定位将会更加凸显,科研创新能力也必将成为下一阶段“双高”院校评选与竞争的核心考察要素之一。虽然高职院校的科研创新在宏观和微观层面上仍存在一些不足,但随着国家对职业教育的重视程度不断加深,职业教育院校与产业企业之间发展的融合作用结合越来越紧密,高职院校科研创新的能力与价值将会不断增强。面向未来,高职院校要紧紧抓住职业教育发展的大好机遇,进一步扬优势、强弱项、补短板,着力聚焦高职院校科研创新的定位,致力于服务区域和地方经济发展、服务中小微企业技术创新,从学校层面和教师层面不断推进高职院校科研创新水平与社会服务能力的提升。■

[参考文献]

- [1]杨彦如.融合创新:加强科研管理提升高职教师实践能力[J].中国职业技术教育,2015(15):56-59.
- [2]姚艳秋.教学与科研:“鱼”与“熊掌”的兼得要领[J].现代教育管理,2016(5):97-102.
- [3]郭金明,耿柏洋.高校教师科研能力探究[J].中国高校科技,2018(Z1):68-70.
- [4]佛朝晖,李金国,杨洪元.协同管理视角下高职院校教师科研能力提升[J].教育与职业,2019(7):72-77.
- [5]赵淑琪.高职院校教师教科研能力现状调研及提升策略[J].教育与职业,2019(21):85-88.
- [6]王扬南.全面提升职教科研服务高质量发展整体贡献力量——基于《2019中国职业教育科研发展报告》[J].中国职业技术教育,2020(12):5-15.
- [7]王海英.科研之于高职院校的价值、问题与对策[J].大学教育科学,2013(4):35-38.
- [8]白毅.基于场域论视角的高校青年教师发展制约因素分析[J].经济研究导刊,2018(3):127-129+153.
- [9]万玉山.成人高教机构青年教师科研能力提升路径研究[J].中国成人教育,2017(10):135-138.
- [10]李琳.高职院校如何打造高水平科研平台[N].中国教育报,2021-05-18(6).
- [11]孟学英,黎丽.高职院校科研工作问题及对策研究[J].中国高教研究,2005(7):45-46.
- [12]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.
- [13]聂小武.高职院校高层次人才引进与发展剖析:问题、现状与路径[J].上海教育评估研究,2020(3):6-11.