

# 高职教师科研能力提升策略研究

赵美霞<sup>1,2</sup>, 杨宁<sup>1,2</sup>, 田新强<sup>1</sup>, 杨虎威<sup>1</sup>

(1. 江苏建筑职业技术学院, 江苏 徐州 221116;

2. 江苏建筑节能与建造技术协同创新中心, 江苏 徐州 221116)

**摘要:** 提升高职教师科研能力对于促进高职院校的内涵发展具有重要意义。通过在典型高职院校开展调研, 梳理总结高职教师的科研现状, 提出针对性的科研能力提升策略。研究结论为高职教师科研能力提升提供了参考。

**关键词:** 高职教师; 科研能力; 科研提升策略

**中图分类号:** G715

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1008—6129 (2020) 01—0050—05

## 一、引言

高职教育作为我国高等教育的重要组成部分, 不仅承担着培养职业技能人才的重要使命, 而且肩负着服务地方经济的重要职责。要顺利完成这一使命和职责, 高职教师不仅要做好教学工作, 更要通过开展科研直接或间接地服务于地方和社会。高职院校的科研实力关系到高职院校自身的发展, 对于提高办学层次至关重要。于是高职院校采取了一定措施提高教师的科研能力, 但科研状况与普通本科高校相比明显不足。从文献检索可以发现, 针对科研能力提升的研究对象主要集中在新建本科<sup>[1-4]</sup>、地方高校<sup>[5-8]</sup>及民办本科高校的青年教师<sup>[9-11]</sup>, 因此, 有必要针对高职教师这一有别于本科教师的群体开展科研能力提升策略和途径的研究。本文通过对典型高职院校的实地调研, 掌握了高职教师的科研现状, 提出了针对性的教师科研能力提升策略。

## 二、高职教师科研现状

为了摸清当下高职院校教师的科研现状, 笔者选取了徐州、南京、连云港等地有代表性的几所高

职院校, 主要从教师参与科研的积极性、开展科研的能力、开展科研的系统性和延续性等几个方面展开调研, 调研的主要形式为现场访谈。通过对调研内容的梳理, 高职院校教师的科研现状普遍存在如下问题:

### 1. 科研积极性普遍不高

很大一部分高职院校教师, 特别是一些老教师, 认为高职的主要任务是教学, 科研应该是本科院校的事情。他们认为科研会耽误教学工作, 高职院校没有开展科研的时间、人力和财力, 也不具备开展科研的平台, 更难以形成真正意义上的科研团队。这种认知导致他们在思想上普遍对科研重视不够, 开展科研的积极性不高, 科研意识淡薄。主要表现在: 当遇到课题申报时, 往往事不关己高高挂起, 采取选择性忽略的方式回避课题申报; 在撰写论文时仅仅是为了完成学校或者学院安排的任务, 应付心理严重; 还有一部分高职教师, 尤其是青年教师考虑到职称或者晋升的压力, 出于功利化的动机想开展科学研究, 但是他们是在高职院校招生规模不断扩大高职院校教师严重短缺的情况下招聘入校的, 作为高职院校教师的主力军和生力军, 占据了高职院校教师总数的四分之一到三分之一, 教

收稿日期: 2019—12—30

项目基金: 江苏省高校“青蓝工程”资助(苏教师[2018]12号); 江苏省住房和城乡建设厅建设系统科技项目——“生物质的绿色转化技术在建筑节能中的应用研究”, 编号: 2018ZD249; 2019年江苏建筑职业技术学院校级实践创新专项立项项目——“生物质温和定向转化制备高值含氧有机化学品”, 编号: JYSCZ19-17。

作者简介: 赵美霞(1984—), 女, 山东菏泽人, 江苏建筑职业技术学院, 博士, 讲师。

学工作任务比较繁重,加之青年教师需要担任班主任、课程教学不熟悉等原因,导致他们没有心思或没有时间静下心来去思考申报科研项目、撰写学术论文和申报专利。久而久之,他们慢慢习惯和认同了高职院校不适合、不能够搞科研的认知,在遇到科研项目申报、论文撰写和专利申报时候思想懈怠,缺乏激情,进而离科研道路越来越远。

## 2. 科研能力薄弱

高职院校很多都是从中专或者中职升格的,教师来源结构多样,学历普遍不高。高职院校大多数教师缺乏系统的科研训练,科研能力薄弱。对于科研缺乏系统的理解,对专业学科发展的前沿动态不能及时关注和把握,专业知识的广度和深度不够,知识面不够广博,科研思路不够开阔,不懂科研到底是什么,更不懂如何提高科研能力。具体表现在:对于课题申报的要求、套路、框架和模式不清楚,对于如何撰写申报书概念模糊,撰写语言太过口语化,缺乏规范专业的学术用语;思路不清,撰写过程缺乏条理,语言不够精炼,重点不能突出;对于科研软件不会使用或不能熟练使用,缺乏开展科学研究的有力武器;论文选题内容不够新颖,往往不能抓住研究的精髓。

另外科研前期收集资料对于科研的开展至关重要。很多教师不会搜集资料或者虽然搜集了很多资料,但是不会从中筛选出研究的精髓,抓不住研究问题的重点,脱离不了已有研究的束缚,不能针对性的提出问题。有时候研究内容一味追求多而全,仅将搜集的资料简单的罗列与堆砌,导致内容过多过杂,不能明确研究的中心和主体,缺少研究的中心方向,缺乏标新立异的见解和观点。总的来说,很多教师在科研认知、科研基本知识、科研基本研究方法和科学研究素养等方面存在很多不足,对于如何提出问题、分析问题、解决问题缺少积累和把握。这一切导致教师科研能力薄弱、研究水平偏低、科研成果匮乏。

## 3. 科研缺乏系统性和延续性

高职院校开展科学研究的教师,有很大一部分是迫于职称压力、报奖需要或者学校任务被动研究,存在急功近利的思想动机,而非基于提高自己的科研水平进而更好地服务于教学、服务社会的目的,严重背离了开展科研的初衷。这导致很多研究成果存在临时拼凑、粗制滥造的现象。研究成果变

成一批为了科研而科研的成果,成果转化不了,技术服务功能无法发挥,其使用价值和社会价值值得商榷。开展科研的功利性也使科学研究过程不能遵循科学研究的规律,教师不能够静下心来踏实的去深入研究课题。当课题耗费时间太长、代价太高或无法获得满意的结果或是预期的收益时,转而投向好出成果的方向,导致先前开展的课题半途而废,不符合科学研究的精神,不利于保证科学研究的系统性和延续性。这种功利性使研究者急于求成,为了快速的出成果,研究者没有耐心花时间去做真正的研究,而是采用东拼西凑、移花接木的办法获得成果,导致成果的研究方向多而散,缺乏系统性和延续性,不利于科研工作的开展。

除了上述急功近利的原因之外,高职院校缺乏高效有力务实的科研创新团队也是导致科研缺乏系统性和延续性的原因。近年来很多高职院校开始重视科研队伍尤其是科研创新团队的建设,获得立项建设有很多省、市(厅)、校等各层次的科研创新团队,然而许多科研创新团队仅仅停留在名称层面,没有真正形成分工协作、密切配合和科学高效的研究团队,科研创新团队攻坚克难的智慧和作用没有真正发挥出来。在这种情况下,科研还是单打独斗,科研项目申报和结题的署名也仅仅是互相之间的挂名,团队成员之间的研究课题无法发生交叉,缺乏协同合作,更不能形成合力,导致科研创新团队研究内容和方向比较分散,很难取得良好的系统性的科研成效,科研的延续性差。

## 三、高职教师科研能力提升策略

高等职业院校教师科研能力的水平不但影响到高等职业教育的发展,而且关系到高职院校自身的发展。

### 1. 转变高职教师的科研态度

科研做的好不好,科研认知和科研态度很重要。高职教师要深刻理解科研的含义和意义,要认识到高职院校对于教师开展科研的迫切需要及教师自我提升的需要,要认识到高职教师不仅仅要上好课,更要开展好科学研究,更好的服务地方经济发展。要端正科学研究的态度,明确科研目的,转变科研的功利化动机,踏实开展科学研究。要破除科研工作太难的思想障碍,克服高职教师时间、人

力、财力和平台方面的不足,充分发挥高职教师紧密与现场实践结合的优势,充分利用高职教师教学时间花费长的特点,结合自己的专业,走适合自己的科研发展道路。

## 2.“请进来”和“走出去”相结合

### (1) 请进来

一是制定规范的科研指导制度,设立科研指导顾问制,给予相应报酬与荣誉激励。从校内和校外选聘一批专业和行业权威的学术专家、博导、企事业单位科研骨干作为科研指导顾问,在“互联网+”背景下,充分利用互联网技术,针对新技术、新工艺、科研新动向定期开展线上线下学术讲座,针对课题申报、论文撰写及专利申请开展针对性的线上和线下辅导;鼓励教师积极主动参与到科研指导顾问的项目中来,通过项目实践提升教师的科研实操能力;建立科研团队,进行科研任务分工,针对研究进展和研究中遇到的问题实行线上线下的定期汇报制度,科研指导顾问提出针对性的意见和建议。二是不定期举办教师科研能力提升培训班和科研专题培训班。邀请校内外的专家、科研达人分享项目申报实施、论文发表及专利申请等方面的心得与体会;邀请校内外学术专家,针对科研过程中的资料搜集和筛选、课题的选题技巧和策略、科研图形绘制、写作技巧等开展专题培训。

### (2) 走出去

建立规范性的科研交流制度。定期组织教师到普通高校及科研院校开展学术交流、考察与研讨,学习先进的科研思想和科研理念,借鉴开展科研的先进方式、思路和经验;定期选派教师参加学术会议,了解最新的学术动态和学术热点,在思想碰撞中,激发创新观点,开拓学术视野;定期选派教师针对性的参加国内关于科研能力提升的培训班,提升科研水平和能力;积极创造条件鼓励和支持教师通过访学形式到高水平科研院校和机构去开展科研合作,深度融入访学院校的科研课题,在开展课题研究过程中不断提升自我的科研综合能力;鼓励教师在在职攻读硕士或博士学位,通过学历提升进修的方式,加入到攻读学位导师的研究团队中。在团队中历练自我,培养开展科研的良好思维、习惯和品质,学习团队各成员开展科研过程中的可取之处,不断提升自我的科研水平和能力;深化校企合作,走产学研合作之路。组织教师利用寒暑假到企

业和基层开展技术需求调研,搭建起理论与实践结合的通道,扩大科研选题的素材和来源。充分利用教师挂职锻炼的机会,选派教师深入企业生产一线提升教师的专业技能水平,鼓励教师参与企业技术改造及技术攻关的全过程,明确企业的技术需求,结合专业知识开展科研合作,提升教师解决实际问题的研究能力,为企业和社会做好科研服务。

## 3.在教学研究上下功夫

高职相对于普通本科而言,教师数量严重不足,高职教师承担了较为繁重的教学任务,有的教师甚至一周要完成30课时的工作量,因此,高职教师在教学上花费的时间非常之长。高职教师要把握科研的内涵,突破对于科研认识的局限性和片面性,认识到教学研究也属于科学研究的范畴,在教学研究上下功夫。充分发挥高职教师教学花费时间久、专业知识扎实、思维活跃的优势,引导教师注重教育科学的研究,注意将研究选题与所教课程进行有机结合和相互关联,注意将研究过程、研究成果应用在课堂教学中。这样既改善了教学,又在服务教学的过程中进一步激发教师的科研创新能力。培养教师在教学中发现问题的敏感度,开展立项研究的科学度,完成结题的高质量度,研究成果应用教学的回归度,进而形成教学研究的良好闭环。教学为科研提供了来源和方向,科研又反过来促进了教学的改进,教学与科研相辅相成、互相促进、互相渗透。

## 4.建立科学有效的科研奖励和考核制度

结合高职教师当下的科研现状,高职院校要以培养、引导和激励为原则,建立科学有效、切实可行的科研奖励和考核制度,激发高职教师的科研热情,提升科研能力。一是下拨专门经费定期举办校内学术交流沙龙。为了激发大家参与沙龙的积极性,对于承担学术沙龙的报告人和参与人分别给予不同程度的科研绩点奖励;二是实行以老带新、以强带弱的科研导师制度,形成考核与奖励办法。制定科研导师的选聘和考核办法,规定科研导师的职责、权利和义务,按需按类按意愿实行导师和教师的双向匹配,促进教师科研实力的整体提升;三是加大科研奖励力度。对于教师发表的论文、授权的专利、出版的论著及科研获奖等,根据其级别、层次给予不同的科研绩点奖励。鼓励教师积极申报课题,无论课题是否申报成功,均根据课题的申报级

别给予不同程度的绩点奖励。对于在科研工作中表现出色的高职教师给予科研绩点奖励,并予以表彰;四是建立科研量化考核制度。实施有针对性的差异化的教师科研工作量化管理办法,考核教师的科研业绩时,针对不同年龄不同职称的教师设置一定的科研任务进行年度考核或周期考核。对于完成任务和超额完成任务的教师给予奖励,对于未按要求完成科研任务的教师,主要通过组织激励、沟通激励及精神激励等给予重点关心和指导,适当在绩效考核中有所体现。

#### 5. 深化科研团队建设

当今社会学术研究不再是一个人的事情,很多重大课题或技术攻关都需要集体的智慧,单打独斗的科研很难取得良好的科研成效。虽然近年来高职院校都在加强科研队伍建设,但是目前来看真正的科研团队还没有形成,因此,需要深化科研团队建设。设立科研团队管理办法和科研团队专项经费,选聘威望高、学术强的专家学者、教授或学术带头人担任科研创新团队负责人,强化团队梯队建设,在团队成员的组合上充分考虑中青结合、结构合理的人才结构,鼓励跨专业、跨学科的组合。制定科研团队的总体发展规划,充分发挥团队成员中高职、高学历及高科研水平人员等的引领作用。

##### (1) 明确科研团队的研究方向

科研团队应结合团队成员的专业结构、学术前沿及国家和地方的发展战略确定目标明确的研究方向,使团队成员能够紧紧围绕既定目标和方向开展研究,保证科学研究的连续性。

##### (2) 构建良好的协同工作机制

团队成员应明确分工、各司其职、各负其责,对于承担的科研任务不推诿、不埋怨,能够具体落实,对于研究过程中遇到的问题能够及时沟通和解决,对于研究资料、研究方案及研究路线等课题信息能够做到共享使用,对于研究成果的署名能够根据贡献大小进行确定。这一切都需要良好的协同工作机制来保障。良好的协同工作机制是团队高效运作的基础,对于打造一支高精尖的充满活力的团队意义重大。

##### (3) 建立科研团队考核指标体系

考核指标在科研团队建设中起到风向标的作用。团队考核指标不只停留在成果的数量上,更应该侧重成果的质量以及成果对于经济和社会的贡

献,更应该注重科研团队对于成员的培养和水平的提高,注重评价团队的分工协作性、研究创新氛围、科研成果关联性等;对于团队的精神激励和物质奖励,不仅仅集中在团队整体、团队带头人及个别科研突出人员的身上,也要照顾到科研团队其他成员。

## 四、结语

科研作为高职院校的重要任务之一,对于推动高职院校的全面协调发展、提高人才培养质量至关重要。本文在分析高职教师科研现状的前提下提出了有针对性的科研提升策略。

第一,端正科研态度、转变科研观念是开展科研工作的前提。

第二,“请进来”和“走出去”相结合的方式对于提升高职教师的科研能力非常关键。

第三,在教学研究上下功夫是开阔高职教师科研思路和提升科研能力的一种途径。

第四,科学有效的科研奖励和考核制度对于提升高职教师的科研能力,保证科研的可持续性具有重要作用。

第五,高效有序协同的科研团队对于提升高职教师整体的科研能力,取得高质量高水平的科研成果具有重要意义。

### 参考文献:

- [1]李雅,方向青,任彤等.新建本科院校教师科研能力的提升策略[J].科技风,2019(14):64+66.
- [2]郭伟.提升高校青年教师科研能力对策研究[J].菏泽学院学报,2018(06):122-125.
- [3]张萍.应用型高校青年教师科研能力影响因素及提升策略研究[J].安徽文学(下半月),2018(11):220-222.
- [4]谢维,侯建成,李松岩等.地方院校教学团队科研能力的提升问题研究[J].中国新通信,2018(22):192-193.
- [5]胡智慧.论地方高校教师科研能力的提升[J].大众文艺,2019(07):176-177.
- [6]张华.高校青年教师科研能力现状与提升路径研究[J].佳木斯职业学院学报,2018(07):278-279.
- [7]王文琳.高校青年教师科研创新能力的提升策略

探究[J].当代教育实践与教学研究, 2018(06): 91-92+95.  
 [8]周璟.高校青年教师科研能力提升影响因素及策略[J].知识经济, 2018(14): 152+154.  
 [9]余沛, 高庆敏.民办高校青年教师科研创新能力的提升[J].教育与职业, 2018(13): 90-92.  
 [10]陈钦.民办高校科研能力提升路径[N].中国社会科学报, 2019-03-25: 008.  
 [11]王建伟, 娄自强.民办本科高校科研力量对比及提升策略[J].浙江树人大学学报(人文社会科学), 2018(04): 10-16.

## The Research on Strategies to Improve Teachers' Scientific Research Ability in Higher Vocational Colleges

ZHAO Mei-xia <sup>1,2</sup>, YANG Ning <sup>1,2</sup>, TIAN Xin-qiang <sup>1</sup>, YANG Hu-wei <sup>1</sup>

(1. Jiangsu Vocational Institute of Architectural Technology, Xuzhou, Jiangsu 221116, China;  
 2. Jiangsu Collaborative Innovation Center for Building Energy Saving and Construct Technology, Xuzhou, Jiangsu 221116, China)

**Abstract:** It is of great significance to promote the connotative development of higher vocational colleges by improving the scientific research ability of higher vocational teachers. Through the investigation in typical higher vocational colleges, this paper summarizes the current scientific research situation of higher vocational teachers and puts forward some strategies to improve their scientific research ability. The research conclusion provides a reference for improving the research ability of teachers in higher vocational colleges.

**Key words:** higher vocational teachers; research ability; research promotion strategy

\*\*\*\*\*

(上接第46页)

## The Analysis of the Characteristics of Students' Thoughts and Behaviors in Higher Vocational Colleges in the New Era ——Taking the Decrease of the Learning Interest as an Example

YI Hong-wei, WANG Jun, ZHANG Zeng-liang

(Xingtai Polytechnic College, Xingtai, Hebei 054035, China)

**Abstract:** In the light of the characteristics of thoughts and behaviors of the higher vocational students in the new era, this paper takes the decreasing of the learning interest as a focus, analyzes the causes of its emergence and the characteristic thoughts and behaviors, and points out the solutions, such as strengthening the sense of ceremony and building students' thoughts and behaviors with the sense of immersion, and the node management of dormitory which is the last 2 square meters field, so as to promote students' interests, cultivate the socialist successors with firm beliefs, correct political faith, high responsibilities, excellent abilities and good virtue, and finally achieved the goal that "everyone can become a talented person, and everyone can make full use of his talents" said by President Xi Jinping.

**Key words:** ideological behavior; higher vocational education; learning interest; decrease