

# 新时代高职院校科研团队建设的现状、困境与出路

李波，普春友

云南现代职业技术学院，云南 楚雄 675000

DOI: 10.61369/RTED.2025180044

**摘要：**高职院校科研团队是助力区域产业升级、推动教育教学改革、增强院校核心竞争力的关键力量。本文深入剖析新时代高职院校科研团队建设的现状与困境，探索科学可行的优化路径，不仅对完善高职科研体系具有重要理论意义，更对推动职业教育高质量发展、助力区域产业转型升级具有迫切的现实价值。

**关键词：**新时代；高职院校；科研团队；困境

## Current Situation, Dilemmas and Solutions of Scientific Research Team Construction in Higher Vocational Colleges in the New Era

Li Bo, Pu Chunyou

Yunnan Modern Vocational and Technical College, Chuxiong, Yunnan 675000

**Abstract :** Scientific research teams in higher vocational colleges are a key force in promoting regional industrial upgrading, advancing educational and teaching reforms, and enhancing the core competitiveness of colleges. This paper deeply analyzes the current situation and dilemmas of scientific research team construction in higher vocational colleges in the new era, and explores scientific and feasible optimization paths. It not only has important theoretical significance for improving the scientific research system of higher vocational education, but also has urgent practical value for promoting the high-quality development of vocational education and assisting regional industrial transformation and upgrading.

**Keywords :** new era; higher vocational colleges; scientific research teams; dilemmas

## 引言

新时期背景下，高职院校科研团队建设作为教育与生产领域的桥梁，其发展离不开研究创新保障。我国目前经济发展正处在迅猛的转型时期，产学研结合以及校企联合也在不断深化中，这为高职院校的科研团队建设创造了契机，也提高了建设的要求。部分高职院校科研团队建设存在组织结构不合理、资源匮乏以及成果转化效率低等一系列问题，这直接阻碍了其发挥所长，亦对职业教育服务社会经济发展造成一定影响。本文以新时代为背景，对高职院校科研团队建设展开了分析，既明确了其意义，也指出了目前的困境，最终提出了建议，希望为高职科研团队建设寻求有效出路。

## 一、新时代高职院校科研团队建设的意义

### (一) 助力区域产业升级，强化产教融合实效

作为高职教育的重要一环，科研团队可以作为教育与产业的纽带，促进地方产业发展。该团队可以依据本地支柱产业、特色产业发展所需开展工作，破解企业生产存在的问题，弥补企业研发能力的不足。科研团队了解行业技术的更新情况，将最新科学技术转换为教学内容，融入到教学中。通过建设科研团队，能为企业输送更多的创新人才，实现“科研服务产业、产业反哺教育”的良性互动，从而拓展产教融合、校企合作的深度，为地方转型升级经济发展提供技术和人才保障。

### (二) 推动教育教学改革，提升人才培养质量

科研团队是高职院校教育教学改革的重要推动力，科研人员在不断的实践中所积累的技术经验，可反作用于教学，让原本教材上的内容转变为实践，可以即时将研究中学到的专业理论知识和研究方法应用到课程学习中去，引导课程教学内容的实践导向，促使“填鸭式”教学转化为项目式教学。致力于打造优质的科研团队，还可对学生起到引领作用，引导学生参与到实践中，以此锻炼自身创造力，全面提升高职教育办学质量。

### (三) 增强院校核心竞争力，树立职业教育品牌

建立高水平的研究团队是提升高职院校核心竞争能力，创造高职院校品牌的关键。另外，建立高水平研究团队有利于吸纳、

培育科研高水平人员，优化教师群体结构，实现“以科研促教学、以教学育人才”的目的，进一步提升高校对优秀人才的吸引力。

## 二、新时代高职院校科研团队建设的现状与困境

### （一）团队结构合理性不足，核心力量薄弱且稳定性差

现阶段，高职院校科研团队不仅存在梯队断层与协同性欠缺，人员缺失和团队稳定性差也是不可忽视的矛盾。就人员构成来看，一线教师在科研团队中仍然发挥着最重要的作用，专职科研人员所占比重一般低于15%，且多数专职人员尚需处理部分教务工作，不能全身心从事科研工作。高级职称的教育者被认为是团队的核心力量，多担任教学督查、专业建设诸种管理工作，他们平均周均科研时间不足8小时，使他们在团队中的主导作用难以凸显。尽管年轻教育者占团队成员过半以上，具有很强的可塑性，但是由于缺乏系统化科学研究训练制度，一半左右的年轻教育工作者在项目申请、课题研究等方面不能独立完成，所以“传帮带”模式往往形式化。

### （二）资源支持体系不完善，保障力度不足且分配不均

对于高职院校而言，其在科技研究团队方面的支持短板并非只是资源总量的财务数量和平台数量的缺失，也体现在资源配置的不平衡和管理上的死板、僵化等方面。就财力投入而言，高职院校科研经费与普通高校相比存在明显差异，每年平均科研经费不到三分之二，这种经费分配偏好呈现“重教轻研”“重短轻长”的特点。再从使用的财政主体来看，超过60%的科研经费都投入到短期教育改革计划当中，用于科技创新和成果转化高级项目所投的经费不到25%，这导致科研团队无法开展需要投入时间的工作。同时受行政机构的繁琐审批、审批周期长等方面的限制，部分财政使用经常被许多条框所限制，不能用于科研专项中。

### （三）成果转化机制不健全，应用导向弱化且价值未显

高职学院科研团队的科研成果向实践转化过程中存在的问题，除了课题选择和服务需求不对位，还存在服务系统的缺失、转化能力不足以及成果转化评价定位不准等问题，从而无法最大限度促进经济发展。从课题选择来看，“重理论、轻应用”现象十分普遍，大体有50%以上的项目来源于论文式分析或政府布置，没有就行业发展技术需求进行调查，导致研究成果无法满足市场要求，技术的针对性不强，面对企业生产经营过程中实际存在的问题难以解决。部分科研团队由于没有与企业深度合作，对行业内技术水平把握不足，所以技术融合性与成本降低均不能满足企业要求，因而增大了成果转化的难度。

## 三、新时代高职院校科研团队建设的出路

### （一）优化团队结构，构建分层协同的人才梯队

为了改善高职院校科研团队的成员组成不合理以及骨干成员缺失等问题，需从人员选拔、梯队建设、跨域协作三方面入手，打造稳定且高效的团队架构。第一，明确科研团队核心人员的选

拔标准，选出既有一定工作经验又有研究能力的高级职称教师，负责项目顶层设计与组织建设，通过设立科研专项津贴、减少其行政负担等方式，确保每周至少有15小时工作时间从事科研工作，以发挥其带领作用；第二，安排经验丰富的科研人员担任新教师的导师，并按照每个新人的各自情况制订个性化发展纲要，定期安排申报课题、撰写论文、实验技巧等方面的培训，每年组织一些年轻人参加行业年会或者在行业中进行实践锻炼，以提高他们解决实际生产难题的能力；第三，打破专业壁垒和学院界限，组建跨专业联合攻关团队。高职院校应根据地区经济需求和自身专长来确定主攻研究方向，如智能制造、现代服务业、乡村振兴等，再汇集多专业教师团队组建跨专业攻关团队。建设跨学院科学的研究联合共同体，保证每个团队成员的时间节点一致，避免因学院壁垒造成的阻碍团队协作的局面；设立跨域科研专项基金，对横跨多学科合作的团队给予额外科研经费支持，鼓励团队把各种技术优势结合起来解决复杂技术问题，提升他们解决复杂技术问题的能力。

### （二）完善资源保障体系，强化科研支撑能力

为缓解科研资源投入不足及分配不均衡状况，需要抓好科研的资金投入、平台建设以及信息服务三方面，确保研究小组得到充足而有效的科研支持。第一，科研经费投入上，加高高职院校校投入的教育基金力度，将科研经费占比提升至15%以上，优化经费投入结构，调整教改项目和科技开发项目的经费比例，长期技术研发项目至少要保证有40%比例的经费，同时简化审批立项流程，开放“绿色通道”，使审核办理的时效提高，让科研团队拥有更大的经费支配权，按科研需要自主调配设备采购、学术交流等经费支出。相关部门只需要对主要环节进行合法性审查，避免过量限制影响科研效率；第二，在科研平台建设方面，加快专业化科技基础平台建设。围绕学校优势专业，建立一体化体系或是技术创新平台，具备与行业接轨的精尖设备，使用率达80%以上。加强教学实验室和研究实验室间的资源共享，制订开放预约制度，满足教学需要的前提下开放实验室给科研团队使用，并安排专业技术人员进行实验器材维护与操作指导。加强公共科研设施建设的管理，出台平台利用预约制度、设备维保记录表、成果登记制度，实时监控平台运行情况，提高资源利用率；第三，在信息平台建设方面，丰富图书馆知识数据库资源，多关注行业专业数据库、专利数据库等信息，通过与企业、研究院的信息共享合作，提供最前沿的技术发展动向、行业需求等信息。

### （三）健全成果转化机制，强化应用导向价值

第一，建立科研项目遴选与企业需要对接机制。高职院校要定期组织科研团队下地区企业开展调查，建立企业科技需求数据库，引导他们根据企业的生产过程中技术、工艺改进的需求提出科研课题。联合行业协会、龙头企业建立起“科技需求对接平台”，实时发布企业的技术需求及科研方向，促进双方精准合作，保证科研成果具有商业目标和实用性。健全技术成果转移转化的服务体系。高职院校要建立专门的技术转移机构，配备具备一定技术背景与市场经验的人才，为科研团队提供成果转化需要的各方面服务，包括对科研成果的技术评估、专利申请、技术推广以

及商务谈判等全链条服务；第二，学校和企业共同出资完善实验室技术成果，以便让科研成果突破技术鸿沟。和地方政府或工业园合作，搭建科技创新对接交流的平台，如定期举办“科研成果汇报会”“高职院校-企业合作论坛”等，通过双方交流推动技术成果转化；第三，加强科技成果转化评价与奖励制度。完善科学科研评价体系，将科学研究所得的经济效益和社会效应纳入核心评价指标，其权重不低于30%。建立成果转化专项奖励基金，对完成创新并且实现巨大利益的研究组给予现金奖励，在职业晋升和评优评先中予以倾斜，从而保证“科研服务产业、成果反哺教学研”循环体系的稳固。

#### 四、结束语

综上所述，高职院校科研团队建设是满足行业和内生发展需求，解决职业发展与研效率问题的做法。本文分析了高职科研团队建设的时代价值，随后则明确了所处的困境。为突破困境，文章提出了优化团队结构，构建分层协同的人才梯队；完善资源保障体系，强化科研支撑能力；健全成果转化机制，强化应用导向价值的建议，就此提高高职院校师资力量，同时也助力职业教育的产学研一体化之路。

#### 参考文献

- [1] 吴一鸣.高职院校科研创新能力的内涵解构与提升策略[J].教育与职业,2024(5):59-66.
- [2] 陈远宏.科教融汇视阈下职业院校科研平台评价模型构建与路径优化研究[J].中国职业技术教育,2024(36):46-56.
- [3] 马泽刚,吴秀丽,沙浩越.浅论“双高计划”背景下高职院校科研团队建设的策略：以四川S职业学院为例[J].卫生职业教育,2024(15):8-11.
- [4] 戴建波,戴伟.类型教育理念下高职(专科)院校科技创新竞争力提升研究：基于与本科院校科研成果统计的对比分析[J].教育与职业,2024(15):38-45.
- [5] 高绣叶,裴书蕾.“一统三融”背景下高职院校科教融汇与产教融合耦合发展机制构建[J].职业技术教育,2024(25):47-52.
- [6] 佛朝晖,兰小云,许应楠,等.科教融汇背景下高职院校应用型科研的定位、特征与实现路径[J].当代职业教育,2024(5):32-40.
- [7] 徐倩仪,起航,刘孙渊.双高背景下高职院校科研功能的认知误区与消解之策[J].高等继续教育学报,2024(3):60-66.
- [8] 杜宇虹.类型教育背景下高职院校科研“学术漂移”及治理：基于组织同形理论视角[J].中国高校科技,2023(4):59-64.
- [9] 曾小波,葛庆,姜鹏.新时代高职院校科研评价：困境、机理与路径[J].教育科学论坛,2024(12):30-33.
- [10] 张博闻.高职院校青年教师科研激励机制完善路径研究[J].大学教育,2023(5):139-142.
- [11] 李德义,邹淑燕,张燕青.科教融汇视域下高职院校社会服务能力提升研究[J].教育与职业,2024(4):21-26.
- [12] 刘佳佳.高职院校科研创新团队科研发人路径的探索[J].辽宁高职学报,2023(12):71-74.