

高等职业院校科研管理机制创新研究^①

焦鹏昊

(天津电子信息职业技术学院,天津 300350)

[摘要] 高职院校以培养高素质技术技能人才为重任,需要源源不断地为社会和企业输送具有创造力的人才。受多种因素和条件限制,现阶段高职院校的教师科研热情不高。为此,研究高等职业院校科研管理机制创新,从高等职业院校科研管理机制的现状入手,重点分析高校科研管理机制存在的问题,包括科研管理机制硬化缺少灵活性、资金投入不充分、科研成果转化少、教师主观意识和科研动力不足等。分别对其提出解决措施,以创新科研和教学之间互动模式,设置经费管理机制,加大科研投入,借助多媒体网络拓展科研教师培训渠道,为高校发展提供理论依据。

[关键词] 高等职业院校;科研管理;管理机制创新;技术技能人才

[中图分类号] G717

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2022)24-0070-03

高职院校的科研队伍代表了该院校的未来创造力,以实现高职院校发展目标,对院校内的科研人员进行有序管理,能够以教学促进研究的发展,并将不同类型的成果应用于教学中。确立科教结合的管理模式,能够充分发挥教学人员的知识和智慧,促使教学的内容越来越丰富,研究成果越来越规范化。高职院校作为技术技能人才培养的重要阶段,建立一个有序的科研管理制度,可以把最新研究的成果带入课堂中,丰富实际教学内容。同时在教师科研的过程中,科研教师的研究成果能够推动实训基地建设,加速教学改革的进程,带动实践教学质量进一步提升。

教育改革建设大纲中提出,将以人为本的管理理论充分融入科研管理中,积极提升科研人员的专业知识研究水平,以打造拥有自主创新能力的科研团队为目标,向社会输送更高素质和更高技术的人才。主要是将高职院校的教师作为科研管理中心,通过培训和指导教师,使其认可自身的能力水平,激发教师的创造能力,开展院校内的科研管理活动。但高职院校在实现科研管理的过程中,内容多局限于科研工作环节的事务管理,对教师的重要性认识不充分,使得现阶段高职院校的教师科研热情不高,科研成果的发展缓慢。本文基于

上述原因对高等职业院校的科研管理机制展开研究,从中分析目前院校内存在的问题,为尽快形成具有特色的科研制度体系,提出更加科学的理论依据。

一、高等职业院校科研管理机制现状

在高职院校中进行科研管理,主要是通过科学手段进行约束,促使科研工作能够高效运行,使校内外资源得到合理分配,加快科研成果的产出,最终达到让科学技术服务社会的目的。随着教育改革进程的不断推进,近些年来我国高等职业院校在科研管理中也完成了规模化发展,形成了不同样式的管理机制。通过高职院校中科研活动的开展,在挖掘科学服务机制和社会职能方面,均具有不同程度的作用,能够成为目前高素质人才培养最快捷的途径。

但是科学和经济的发展本身存在客观要求,某些高职院校为加大人才产出,提高院校的科研成果水平,在科研管理中制定的目标过于激进,整体与职业教师的教育水平不吻合,产生了矛盾。在制定科研管理制度时一般参照成果案例,缺乏充分调研,在合理性上缺少一定依据。除此以外,某些院校虽然制定了相关的科研制度,但日常工作中并没有按照要求落实到位,依旧停留在形式管理上。根据不同类型高职院校的科研管理现

^①基金项目:第二批国家级职业教育教师教学创新团队课题“软件技术专业群创新团队建设成果推广与应用研究”(课题号:YB2021120106);天津市教委教育评价改革试点项目“改进高校教师科研评价”;2021年度天津市教育科学规划课题“‘四链融合’视域下高职产业学院建设研究与实践”(项目编号:CJE210230)。

作者简介:焦鹏昊(1984—),男,汉族,山东济南人,博士,讲师,研究方向:高等职业教育。

状,对管理机制出现的问题进行分析,找出问题存在的根本原因,并提出对应的解决措施。

二、高等职业院校科研管理机制存在的问题

(一)科研管理机制硬化,缺少灵活性

在信息化进程逐渐加快的态势下,高等职业院校科研管理并没有完全适应外界变化,因此不能及时地对科研管理机制进行调整。各个院校之间存在较深的壁垒,在各自发展中有明确的界限,不同专业的研究人员在沟通上存在障碍,阻碍了不同的信息资源分享程度,影响科研进度的创新发展。因此,高等职业院校在开展科研管理工作时会产生以下问题。

一是制度过于僵化,科研管理机制缺少灵活性,在结构组织较多的层级内,信息传递过程的效率较低,有效信息最终仅掌握在少数人手中,最终决策和执行人员没有互动性,无法对外界变化做出反应。

二是研究权力并没有给到真正进行科研的人员手中,使得研究方向和成果偏离实际需求,有时会在一定程度上造成科研和教学内容的脱钩。在高职院校的科研决策中,相关学者没有参与科研工作的制定流程,长期下来导致科研教师的积极性和主动性被挫伤。

(二)资金投入不充分,科研成果转化少

多数高等职业院校的科研部门是在近些年才成立,因此校内管理者对科研项目工作的重视程度偏低,导致校内年轻教师参与和接触的机会较少。部分高校以经验不足为由,很少邀请新教师和年轻教师进行科研,根据某省多所高校的调查结果,发现参与过校级科研项目的年轻教师不到十分之一,而委局级的课题研究参与度更低,具体数据见表1内容所示。

表1 不同年龄段教师参与科研项目占比(%)

分类	30岁以下	30~40岁	40~55岁
校级课题	11.2	46.3	42.5
省部级课题	4.2	50.6	45.2
委局级	1.67	42.73	55.6
未主持过课题	35.6	63.19	1.21
横向课题	10.2	22.9	67.2
协会学院立项	5.6	52.2	42.2

部分课题需要教师本身具有一定的职称才有资格申请,这就使得年轻教师更难获得科研经费,基本上高职院校获取科研资金的渠道有限,除了在政府立项上,仅有少数与企业合作的院校才能得到科研经费。由此

可见,高等职业院校中缺少为科研教师锻炼的平台,在科研经费支持单位不足的情况下,无法展开多个项目的科研工作,致使高等职业院校的青年教师没有展示机会,而中层阶段的教师科研成果水平又不足。

教师对教科研没有正确的认识,导致教师在进行教科研项目时,不能用心研究,难以从其中获取更多有利于教学计划、教学实践和教学管理展开的相关知识与技能。从功利性角度出发,教师难以真正做到以学生为本,导致研究成果难以对学生的发展产生质的影响。同时,高职院校教师大多数仅仅从事教学工作,在科研管理工作方面经验不足,因此缺乏科研方面的热情。

在科研教学中仅对职称评级有需要,才会主动加入科研课题中去,对科研感兴趣的主要因素是对发表论文有帮助,一旦职称评完就不再参与科研项目。此外,由于高等职业院校的生源基础不佳,校内管理人员主要将重心放在教学任务上,侧重教学的资金投入,将资源整合资源和扩展的精力投放在教学占比中,导致教师的思想基本为重教学、轻科研。

三、高等职业院校科研管理机制创新方法

(一)创新科研和教学之间的互动模式

教学模式为教师思想的简化表达方式,能够提供教学框架,也能在教学过程中不断进行反思,通过科研实践对教师人员进行系统化管理,为教师的教学任务提供多种类型的素材。在良好的教学模式下,教师可以通过吸收科研成果,将其运用在教学内容中。

高等职业院校要展开科研管理工作,必须以培养优秀的技能人才为目标,促进高职院校教师和科研工作进一步融合,两者之间形成互补的关系。高职院校科研管理工作的展开,主要是为社会培养具备优秀技能和技术的专业人才,在学生进入社会时能够拥有扎实的理论知识,以及专业的技能技术,为社会建设提供更强的创新和创造能力。

如何进行高等职业院校的科研管理制度创新,教学与科研创新模式构建也是非常重要的。强化实践课程的教学环节,展开教学和科研之间的内在联系,主要在两个方面:一是在教学过程中,科研教师运用实践对教学内容全面提升。二是在教学模式中,教师运用生动的教学方法,使学生能够对知识原理和概念进行重新认识,增强知识的应用和创新能力。因此,必须创新教学与科研互动模式,结合实际使用过程的反馈进行不断

突破,可以在同行业内进行专题讲座,通过不同高职院校科研教师的报告陈述,分析其教学内容的优缺点,为教学促进科研进步提供帮助。

(二)设置经费管理机制,加大科研投入

就目前来看高职院校的科研事业发展较快,科研项目数量一直在增加,但具体的科研成果质量和效果不佳,部分原因是科研管理过程中的经费发放情况较差。随着科研任务数量的不断增加,科研管理机制中的经费调度问题越来越严重,目前多数高职院校的科研经费管理工作,依然运用人工方式来进行,使得科研管理成员的工作负担繁重。对此,高职院校必须建立一个与科研进度相适应的经费管理机制,将科研所用的经费数量和标准进行信息化管理,以此提高高校的科研管理水平。高职院校的科研管理部门,在日常管理工作中可以将资源信息共享,通过现代化信息技术实现服务共享,采用标准化数据储存格式,将科研项目的主要科研经费交于负责人,在更新和添置科研的仪器设备管理上,让项目负责人拥有自主权,充分发挥科研工作者的内在潜力。

除此以外,在管理制度内单独设立专项成果研究基金,根据教师科研成果的贡献比重,按照不同程度进行奖励。对取得重大研究成果的教师,在发表专利科研奖项中,必须将其转化为与之相应的经济奖励,在后期评定职称上优先进行考虑。完善对应的激励机制,不仅可以让科研教师深刻地认识到科研工作的重要性,还能充分调动其从事科学研究的积极性,在参考不同的激励方式上,必须从本校实际情况出发,制定适合学校发展的激励机制方案,助推科研良性发展。

需要注意的是在对教师进行激励时,要根据院校内教师科研的实际能力,兼顾个体差异,对激励的强度进行合理设置,将激励机制融入整体的科研管理中,以全面持续地促进高等职业院校的科研工作发展。

(三)借助多媒体网络拓展科研教师培训渠道

由于高职院校科研管理起步和发展的时间较短,没有对大部分科研教师进行系统化的培训,直接组建了科学管理队伍,在管理制度制定上没有针对性,无法对其中的教师提出综合性培训。因此,在重新设定高职院校科研管理制度时可以借助多媒体网络,拓宽科研教师的培训渠道,让科研教师根据自己的水平自由参与培

训课。培训内容主要围绕科研管理的时代精神和成果意义,其余课程会聘请校内外知名科研专家,进行理论知识的单一授课。在培训过程中为加强教师之间的交流,高职院校可以建立教师学习群,教师可以在培训前就对相关的科研资料进行讨论,吸取不同的见解。

必须充分调动科研管理人员的意识形态,将管理人员的思维模式设定为两个方向:一是服务意识必须强,即在标准下如何对科学任务进行有效获取,调动不同类型教师的科研积极性。二是知识产权的保护意识必须强,在了解科研成果效益的基础上,必须有足够保护科研教师成果的信念,在对外出现窃取和抄袭本校科研成果时,必须利用强有力的公关能力与之进行对抗。对存在的科研项目和成果进行预览,全面了解国内以及世界范围内科学技术发展的最新形势,认清国家对科研成果制定的方针和政策,在管理工作中拥有全局观念,保证研究的科学成果具有前瞻性。在高职院校科研队伍中,各教师按照其年龄层分工,进行合理安排,形成梯队式的科研队伍,在发挥中年段科研人员的经验特长基础上,促使年轻科研者迸发出最大的科研潜力,促进不同年龄层次人员之间的思想碰撞,形成新的科研成果。

四、结语

本文通过分析高职院校的科研管理现状,从中提出存在的三个问题,并应用对应的解决措施完成对高职院校的科研管理制度创新研究。高职院校在培养人才过程中应建立高素质和高技能型输出目标,对社会建设和企业发展提供自身价值。而科研管理工作在高等职业院校中,一直处于较为劣势的状态,一是科研队伍组建不合理,二是科研教师的整体水平和积极性不高。对不同院校的科研情况进行分析,总结高等职业院校中需要解决的问题,为后续科研管理工作提供理论基础,以此提高其科研成果的研究质量和增加数量。

参考文献:

- [1]曾秀庄.论高职院校科研管理激励机制创新[J].办公室业务,2021(10):83,153.
- [2]郑春岩.高职院校科研管理工作模式创新[J].辽宁高职学报,2021,23(1):109-112.
- [3]华妍芳.茶文化视域下高职院校科研管理机制创新途径探析[J].福建茶叶,2020,42(11):229-230.

◎编辑 张 慧