高职院校科研管理体制机制的改革研究

秦博文 刘卫云 刘娜 党晓伟

(承德护理职业学院, 河北承德 067000)

摘要:采用量性研究法, 从全国1388所高职院校中应用分层整群抽样的方法确定调查对象进行问卷调查, 问卷围绕科研管理体制、科研业绩情况、科研奖励机制、师资力量、成果转化情况等内容设计问卷调研, 用spss20软件分析问卷反馈结果; 应用质性研究法选取15所在科研管理、科研业绩成绩卓越的高职院校进行半结构式访谈。质性量性研究结合, 找出中职升格后高职院校科研管理体制机制存在的问题, 探索在新时代、新形势下高职院校(特别是中职升格后的高职院校)科研工作推进的策略。

关键词:高职院校; 科研管理; 机制体制

中图分类号: G717 **文献标识码:** A **文章编号:** 2096-4110(2020)02(C)-0172-02

十九大之后, 党中央、国务院相继出台了关于高职教育、高职科研等方面的文件, 我国高职教育进入了黄金时期。人才培养、科学研究、服务社会是我国高等教育始终秉承的三大职能^[1,2]。然而, 科研在高职院校一直都是弱项, 这也是高职教育发展到今天受到了阻碍的关键因素之一。探索在新形势下推动高职教育发展的高效性的科研管理体制机制已成为学者们关注的话题。在此背景下, 通过质性研究和量性研究相结合的方法, 对全国高职院校科研工作的现状、管理制度、奖金激励制度、产学研结合的落实、成果转化制度等进行全方位调研, 以期探索出高职院校科研管理新体制机制, 为高职院校内涵建设增砖添瓦。

1 对象与方法

1.1 调查对象

从全国1388所高职院校中应用分层整群抽样的方法抽取80所高职院校作为调查对象, 进行问卷调查(样本涵盖了国家级示范院校5所, 省级示范院校10所; 部分原始高职院校、部分中职升格后的高职院校)。

1.2 研究方法

通过质性研究和量性研究相结合的方法, 完成对入选调查对象的80所院校的问卷调查和15所院校的半结构式访谈。

1.2.1 问卷调查法

1.2.1.1 编制问卷

研究组围绕师资力量、项目管理、经费管理、业绩考核、奖励、成果转化情况等6个维度、26多个条目编制问卷。问卷分两种: 问卷一为科研处管理人员, 问卷二为一线任课教师。

1.2.1.2 问卷调查

问卷经过专家咨询法进行论证, 并在承德护理职业学院进行预调查, 以验证问卷的信度和效度。经过信效

度验证的问卷以问卷星的形式发放给入选的80所院校, 要求每所院校科研处管理人员完成问卷一, 一线任课教师(初职、中职、副高、正高)四个教师完成问卷二。

1.3 访谈法

编制访谈提纲, 应用质性研究法选取部分学校进行半结构式访谈。

1.4 统计学处理

用spss20软件对调查结果进行了统计描述和统计分析。所选的调查对象在学校层次、职称等方面对调查的各维度经统计学检验 $P>0.05$, 即问题普遍存在。在科研目的方面各院校不同职称的调查对象存在统计学差异。

2 结果

2.1 国家级、省级示范院校科研现状:

课题立项: 国家级、省级示范院校教师科研积极性相对比较高, 学校重视度高。成果立项相对多。

成果转化: 示范院校科研成果转化也比较少, 更多的成果在教学改革类、教学育人、教学建设类、教学管理类方面, 学校相对更重视教育教学的研究成果。

经费: 学校对各级各类课题都给予一定的经费资助, 很多学校的校级课题的经费甚至都超出了市级课题的配套经费。

2.2 普通高职院校科研现状:

2.2.1 科研定位不准确

受访的普通高职院校中, 84%教师反馈做科研只是为了职称晋升和学校年终考核; 仅有14%教师而且是副教授以上的反馈是为了做研究提升自己业务水平。有13%低职称的教师甚至认为做科研影响教学, 不能正确认识科研, 不能深刻领悟科研促教学、科研反哺教学的意义, 反而消极对待科研。

2.2.2 教师科研能力不够

无论学校层面还是教师个人, 对于科研的意识和态度仍然停留在中专层次上。大多学校重教学轻科研, 目前高职院校呈现出一个普遍现状: 课讲得顶呱呱, 然而不会科研, 在科研面前望而却步! 不会选题, 不会写申报书, 不会科研设计。更为突出地表现在青年教师方面, 职称较低、经验少等多种因素的制约使青年教师在科研方面处于劣势地位。

2.2.3 科研管理方面

多数学校科研管理部门仅仅限于课题管理, 没有对

河北省创新能力提升计划项目; 项目名称: 新时期下高职院校科研管理体制机制改革与创新, 项目编号: 18456236。

作者简介:秦博文(1974-), 女, 河北石家庄人, 硕士, 教授, 承德护理职业学院科研处副处长, 研究方向: 科研管理、高职教育

全校的科研水平和人员资源进行整合,致使学校不能高效性组织有限的科研资源投入到更高层次的科研项目,缺少科研持续发展的方向和动力。

尤其是新升格后的高职院校,无论管理机制还是体制都相对示范院校有很大差距。没有符合学校发展的科研管理体制,没有相应的科研激励机制也是制约高职院校发展的关键因素之一。

2.2.4 经费和激励制度不够

大多数学校的科研管理制度一经制定便一成不变,管理人员不能及时将国家政策纳入到学校相应管理制度中去,不能及时修订学校的制定;学校管理层盲目于课题级别,级别高的课题配套多,级别低的课题配套少,甚至不配套;科研奖励和激励不到位,不能激发教师们做科研的主动性。没有积极性和主动性,导致高职教师不做科研,低职称教师不会做科研,没有团队、没有方向、一盘散沙。国家科研相关政策在高职院校科研管理不能及时落地,是高职院校科研瓶颈的普遍现象。

3 结论与讨论

3.1 高职院校科研应服务于社会、服务于教学

明确科研在高职院校的定位,给高职院校教师科研选题提供思路 and 方向。高职院校科研服务于地方、服务于社会,服务于教学,那么教师的科研选题就有了大方向。

3.2 创新管理体制

3.2.1 “三级”管理模式

选择学术上有造诣、思想政治过硬、组织管理能力强、职称高、学历高的专业技术人员组成学术委员会。学校学术委员会是学校对科学研究的学术问题进行评议、决策的最高机构。

创建以“学校学术委员-科研处-系部”三级管理模式,每一个系部设立一个“科研秘书”对系部教师科研行为进行最一线的管理。

3.2.2 “科研导师制”管理模式^[3]

介于大部分学校的青年教师科研短板的问题,为有效地提升青年教师的科研水平,实施“导师制”模式进行青年教师的培养管理不失为一项有效之举。

青年教师是学校的后备军,是保证学校科研队伍可持续发展的新生力量,因此,为青年教师提供及时而恰当的科研指导,快速提高青年教师的科研能力,对学校的整体内涵建设有极为重要的意义。

选择学院治学严谨,具有丰富教学经验、较高科研和学术水平的副教授以上专业技术职务的人作为科研导师。科研导师负有对青年教师课题研究的整个过程进行全方位的指导,包括从最初的选题、申报书的撰写、中期的指导、论文的撰写与发表、终结书的撰写等各个环节监督和职责。科研导师制模式不仅能促进青年教师科研能力的快速提高,同时能充分发挥优秀高职教师的传、帮、带作用,又能激发高职教师的科研主动性,并有效地整合了学校科研资源,凝聚了科研力量。

3.2.3 “科研团队”管理模式^[4]

结合学校高职教师的学科、专业、学术特长,组建以科研领军人为首的数个科研团队,每个团队至少有一名教授作为科研领军人,指导和引领整个团队的科研,整个团队人员控制在10名之内,团队专业结构、学历结构、职称结构、年龄结构等都要合理,须具备稳定长期的合作关系,有相对集中、稳定、共同的研究方向。这种模式,整合了学校资源,实现人人有团队、团队有科研、研

究有成果的局面,并有益于青年教师的迅速成长。建立健全科研团队建设与管理制度,有力提升学院整体科研水平。

3.3 创新管理机制

3.3.1 创新管理制度

科研管理制度要与时俱进,科研管理人员应及时掌握和深入研学国家相关政策,及时将国家相关政策新内涵、新思想结合学校实际情况进行科研管理制度的修订,将科研新政策及时在学校落地;建立健全科研奖励、激励机制,激发全校教师的科研积极性、主动性,营造更好的科研氛围,进而提升学校的整体科研水平。

3.3.2 重视并加强校级课题及成果的培育

职业教育更应该重视成果及转化,因此,高职院校不应该把目光放在申报课题的级别上,去和研究型大学、本科学校争抢高级别的、立项难度较大的课题,而是应该着眼于学校实实在在的工作,从学校实际的工作为出发点,以解决学校工作中存在的问题为目的,发现问题、研究问题、进而解决问题,从而推动学校发展。因此,重视和加强校级课题的管理、培育课题成果及转化意义更大。

健全校级课题的管理机制,校级课题的申报可以不拘泥于申报指南,围绕服务于社会、服务于地方、服务于教学的宗旨随意选题,给教师更大的选题空间,并且给予足够的经费支持,让更多教师有更多的科研可做,不仅能培育出更多的成果同时也为申报更高层次的项目奠定基础。

3.3.3 经费激励制度

为更好地突出职业教育特色,可依据课题类别而不是课题级别分配经费额度。应加大技术研发类、专利类、可转化类项目的经费配套比例。不分校级、省级,只要有成果转化、有产品研发出来,就给予相应的经费资助。

3.3.4 创新绩效考核制度

应结合学校的发展,依据岗位在学校发展中实际工作的地位,按照岗位的需求,制定该岗位专业技术人员的绩效考核要求,实施不同岗位科研业绩绩效考核标准,打破全学校对相同职称的人员统一标准的绩效考核管理制度。制定不同岗位的专业技术人员,实施不同的业绩考核标准。

4 结语

高职院校结合自身优势和自身特点,立足地方发展,着眼社会热点,紧跟国家政策和形势,创新科研管理机制体制,激发学校教师科研积极性和兴趣性,从校级课题为抓手,拓展科研工作的渠道,实现教师有团队,团队有方向,研究有主线,科研有经费,成果有激励,从而提升科研队伍素质,促进学校科研水平不断提高。

参考文献

- [1] 丁传安.现代产业体系视域下高职院校科技创新能力提升探究[J].教育与职业,2019,(9).
- [2] 张成恕.新时代高校科研管理创新路径探析[J].闽南师范大学学报,2019,(3).
- [3] 汪洋.高职院校导师评价指标体系的建设[J].佳木斯职业学院学报,2019,(12).
- [4] 邹斐漾.高职院校科研团队激励机制研究[J].东莞职业技术学院,2019,(10).