

基于内涵建设的河南高职院校科研管理模式构建研究

周晓利

(河南经贸职业学院, 河南 郑州 450000)

摘要: 高职内涵建设中, 科研工作是其重要内容, 为了全面提高河南省高职科研水平, 课题组成员首先选取了8所高职院校进行调查, 调查结果显示河南省高职院校科研管理存在的问题大致可以总结为课题管理工作定位存在偏差、科研项目过程管理缺乏、课题管理制度不够完善等三个方面的内容。在调研基础上, 提出了河南省高职院校科研管理的模式, 包括三个方面的内容: 必须从学院领导开始, 重视科研的发展, 深入踏实从事科研工作; 高职院校科研管理工作应该突出两个方面的工作重点; 切实抓好高职科研管理绩效考核和评价环节, 强化激励效果, 充分鼓励全体人员科研能力的提高。

关键词: 河南高职院校; 科研管理; 模式构建

中图分类号: G4

文献标识码: A

doi: 10.19311/j.cnki.1672-3198.2018.04.070

在2010年全国高等职业教育改革与发展工作会议上, 教育部提出了高职教育发展的重要规划, 以10年为限, 务必以提高高职教育质量为核心。十九大报告里面, 习总书记讲到, 要加快一流大学、一流学科建设, 实现高等教育内涵式发展。增强高职院校的社会服务能力, 真正实现内涵式的发展和跨越, 是迫不及待的历史使命。高职教育内涵式发展建设过程中, 科研工作是重要内容, 必须尽全力提升内涵建设, 努力引领科研发展方向, 向社会展现高职科研能力和发展。

1 河南省高职院校科研的现状原因分析

研究河南省高职院校的科研管理, 首先就必须对高职院校目前科研的状况有比较清楚的了解和认识。针对河南省高职院校的科研现状进行调查, 选取8所高职院校进行调查, 调查内容包括科研管理制度、课题资助方式、科研实践安排、科研团队建设、科研奖励比例、科研在职称评定中的权重、科研培训方式、科研成果数量等等八个方面的内容。经过全面的调研了解及原因分析之后, 才能够有针对性地提出科研管理模式的构建和效果分析。河南省高职院校科研管理存在的问题大致可以总结为以下几个方面。

1.1 课题管理工作定位存在偏差

河南省内大部分高职院校都是从中专转型而来的, 科研管理工作在教育教学改革方面、人才培养方面、教学核心竞争力的培养和形成方面还存在引领不足, 在科研管理工作方面存在定位的偏差、管理不当、培养缺位等较多问题。科研管理部门大部分停留在行政管理工作层面, 主要进行信息的传达和成果的提交, 仅仅从事课题统计管理、经费管理、科研成果的鉴定、科研奖励的申报等方面的工作, 但是对于科研管理的

主动管理工作则非常缺乏, 少做信息搜集、对于课题资讯的加工、课题的发布和传递、科研专业人员的专业研究水平则较少专业指导和培训。以上种种导致对于科研人才的研究积极性难以激发、提高和激励。

1.2 科研项目过程管理缺乏

高职院校重视立项和结项的数量, 但是对于课题的过程管理则很少着力, 经常出现立项时候下功夫, 立完项没工夫, 结完项白费功夫的现象。在进行考核时, 仅仅简单的按照立项和结项的数量进行考核, 而不管课题的质量, 对于课题进行中的实施和检查监督普遍缺乏, 对于课题实施过程中各个内容控制不重视, 对于课题结论的实施不到位。各项课题结项不规范, 鉴定过程随意, 结果常常粗制滥造, 也时有编造数据和弄虚作假的现象, 课题研究质量通常不高。

1.3 课题管理制度不够完善

目前, 高职院校的各项管理制度往往比较疏漏, 仅仅有关于申报、结项、获奖等数量方面的相应管理制度, 并且大部分都是从本科院校的科研管理制度套用而来, 没有根据自己的情况进行个性化研究和完善, 所以对于课题的管理没有依据, 管理难度比较大。对于国家级、省级课题、厅级课题、课题结项是合格还是优秀, 获得奖项的层次不同, 在考核时候依据简单粗暴, 论文的评价尤其是对于社会有一定影响力的论文, 对于影响因子也往往没有进行考量。总体上来所, 大部分高职院校的课题管理都是笼统的、框架式的, 没有针对不同类型不同层次课题采取针对性的有效的管理办法, 没有起到激励的效果和作用。

2 河南省高职院校内涵建设的内容

我们先从词语的本意来理解, 什么是内涵发展?

基金项目: 2017年河南省人文社会科学研究项目《基于内涵建设的河南高职院校科研管理模式构建研究》, 项目编号2017—ZZJH—134。

作者简介: 周晓利(1977—), 女, 副教授, 博士, 河南经贸职业学院, 研究方向: 管理学。

其实是“质”的提高,通过有效的措施使得事物内部各要素得到有效的整合,从而促进效用的提高。“外延”发展主要表现在事物量的增长和规模的扩张。高职院校经过了一个规模化增长之后,通过学院内部管理的变革,优化组织结构,改善教学环境,改良管理模式,教学资源得到更加优化的配置,从而对真正实现教育质量的提高。

高职内涵建设,重点关注教学管理、科研管理和服

3 河南省高职院校科研定位

3.1 高职院校科研定位的前提:学校领导对科研工作的重视

在高职科研管理工作中,非常重要的前提条件就是学校领导对于科研管理工作要足够重视,这是科研管理理念的先导力量。然而在现在的高职院校中,都是重教学,轻科研,对于科研并没有发展的空间和需求。学校的科研管理也被认为就是立项和结项的事务性工作,没有提高到进行科研培育的高度中来。高职院校的重点是培养职业技术岗位能力的人才,能够掌握先进的科研技术并且能够切实转化到社会生产中来,服务于区域经济建设,服务于人才水平的提高。教育部《关于加强高职高专教育培养工作的意见》指出:“高职高专院校的科研工作应与教学和社会实践相结合,以专业建设、课程建设、教材建设、实践建设、地方经济建设为主要内容,重在技术性学科的建设,重在技术的应用、成果的推广和转化,重在帮助企业解决生产中碰到的具体技术问题。”这是高职院校科研工作的发展方向,努力目标,不仅要培养人才,更要切实有效的为区域经济发展贡献力量。

3.2 高职科研工作特色:以应用技术为主体,注重实用型研究

高职院校在教学中注重校企合作,所以往往和地方企业行业有着比较多的联系和合作,这是高职院校的良好条件,作为本科院校必然没有办法比得了的。但是大部分高职院校没有充分利用这些有利条件,所以在科研上没有这些优势和特色的呈现。

作为高职院校来说,应该充分利用自身的优势资源和条件,分析地方企业所需,充分利用资源和技术特点,集中力量进行技术攻关和稀缺资源产品的研究,致力于解决经济建设和生产过程中存在的问题并且进行创新改良。

高职院校的科研应该集中于应用型研究,在科技成果的推广、转化、生产技术的服务、科学技术的咨询、技术人员的培训等方面确立自身的优势。“产学研结合”是高职院校内涵式建设发展的必经道路。同时,高

职院校应该和行业协会和相关企业开展校企合作和产学研结合,从为企业解决技术问题入手,为企业的发展解决难题,为企业解决技术难题和管理问题,为区域经济的发展打下良好的基础,同时也能够为高职院校的发展带来良好的经济效益和社会效益,为教育教学模式提供改善的条件和依托,为学生提供良好的实习实训条件。同时,也能够把教学过程中的科研成果与实践进行相应的结合,把企业实践案例整合进教材和课堂中。

教师在服务企业,服务行业过程中,能够产生更多的双师型教师,也能够为企事业单位的发展提供良好的发展条件,教师在科研和实践过程中,不仅产生了“双师型”教师,能够培养出更多有用的人才,同时也为地方企业行业的发展产生有用的科研成果,真正实现校企合作、产学研的多方共赢。另外也能够把社会发展的最前沿理论和实践案例整合到教材中,整合到课堂中,让高职院校的教学真正与社会发展接轨与企业与行业接轨。

所以无论是校企合作还是产学研结合,都应该有教师进行科研,没有科研,校企合作、校区合作、产学研结合都只能流于形式,而不可能逐层深入推进,学校也就没有发展动力了。所以高职院校的办学定位是服务地方经济、服务地方产业、服务地方行业发展的。高职院校的科研工作应该面向地方行业协会的发展,从生产一线中寻找科研发展的需求,寻找课题论题,真正实现应用型研究的出发点和目的。

3.3 高职院校科研定位

高职院校科研力量相对本科院校来说较为薄弱,若想有所发展,必须与本科院校走差异化发展路线,找准自己的准确定位。结合高职院校发展现状,高职科研定位在:高职科研结合技能化教学为主体,服务企业,服务地方经济为主要发展方向,突出行动导向,聚焦于教学改革发展方向,聚焦于产学研结合方向,聚焦于为区域经济发展服务的方向,彰显高职发展特色。

4 构建河南省高职科研管理新模式

河南省高职院校科研管理,必须在坚定差异化定位的前提下,进行相应管理模式的更新,合理安排高职院校科研管理体制,建立合理的科研绩效考核体制,健全有效的科研激励制度,最大程度的调动全体教师的科研积极性,提高教师的科研能力。

4.1 科研意识的提高

4.1.1 确立科研兴院的工作理念

科研是高职院校办学的重要功能之一,也是为社会贡献力量的重要方面。学院领导要重视科研在学院工作中的重要性,要带头从事各项科研工作,切实提高个人科研能力,成为专业领域的领军人物。

从而带动广大教师科研人才真正投入到科研中

来,能够及时总结教学改革经验、了解各项政策发展动向,寻找到社会发展需要的企业行业迫切需要的科研课题,真正发挥自身的工作经验、综合信息以及高职教学教育资源优势,遵循经济和社会发展规划,探求问题的解决策略,努力开展各项科学研究活动,在完成科研任务的同时,能够更高水平的提高高职院校人才培养的任务。

4.1.2 调整理念,科研为教学服务

高职学院的工作主体是教学,培养人才,所以教师的科研工作应该围绕教学,并且为教学服务,在这一理念的指导之下,切实提高教师教学研究,科研总结的主动性,积极性,真正实现为高职院校内涵建设服务。例如,商务学院在教学过程中,进行教学改革,在《市场营销策划》、《电子商务理论与实务》课程中采用真实项目教学的方法,总结教学过程中的经验和企业合作实践操作方式,进行理论的提高,从而形成了教学成果:《真实项目在高职教学中的应用实践研究》、《学徒制教学形式研究》,形成了省级优秀教学团队,同时还申报成功两个省级科研成果。

4.1.3 调整政策,理顺教学与科研的关系

学院在各种奖励制度,职称评审制度中适当向科研工作倾斜,为教师科研培训,科研工作的开展提供便利条件,为科研成果的申报提供有利条件。同时,在职称评定时,可以以科研工作量与教学工作量进行互换,通过适当减轻教学工作量等办法,给教师科研工作提供完成条件,通过培训等方式,提高高职院校教师科研成果层次。以此调动大家的科研积极性,激发科研活力。

4.2 科研管理措施的落实

(1)建立健全科研管理机构。高职院校要成立学术委员会,以学院领导、专业带头人、行业专家为主要成员,指导学院的管理机构,从宏观上指导学院的科研管理工作。各个二级学院和教学部门要配备科研干事,从而真正加强教师与科研管理部门的业务合作沟通。

(2)优化提升科研管理过程。要想真正提高科研成果的层次,进行高质量高水平的提升,必须从以下几个方面开展工作。首先,严格加强科研档案的管理。加强科研成果的保密和安全防范工作,便于科研成果的转化。同时,努力开展科研档案的电子化管理系统,实行现代化的科研管理。其次,实现科研信息化管理。大量广泛地搜集科研申报信息,利用办公平台提供,实现科研管理信息网络化,让教师能够及时全面地了解各种各类最新发布的科研政策,科研研究的最新发展方向,立项、鉴定、报奖、专利、推广的程序和关键环节,改变以往科研信息发布的方法,提高科研信息传递的透明度。再次,是加强对课题研究的过程管理和控制工作。为了保证各种类型的课题研究质量,学院应该

加强对课题进行过程管理,凡是省部级以上的课题都应该进行开题、中期检查和结题等各个环节的检查和指导工作。开题进行论证,邀请行业专家成员参与,保证研究方向的科学有效。中期检查以及项目结题都必须认真落实。只有把各项科研成果与社会实践经济发展进步结合起来,这样的科研才是有用的,才是真正能够促进教师的科研工作动力的。

(3)实行科研工作责任制。科研工作管理的重心应该往下进行转移,通过一系列的科研管理制度科研工作量计算和考核办法、年度《科研工作责任分解落实表》,对科研工作量进行逐级分解,二级学院的教学部门加强科研工作监督指导,把科研工作量作为教师评价指标的重要内容,各种各样的评估指标,不仅包括各级教学成果奖、省部级科研课题以及核心期刊论文发表数量等核心指标。将督导评估结果作为考核二级学院(教学部)的重要内容,作为表彰奖励的关键依据,真正把加强科研工作的战略落实到实际行动上。

(4)实行科学有效的科研激励机制。要实现对高职教师科研队伍的科研激励,就应该适当提高奖励阶梯奖励,加强对于科研申报的引导,加大对科研成果的物质奖励。建立切实有效的科研激励制度,同时也为青年教师多多提供机会,让年轻人有机会参与科研工作,积累科研经验,加强科研成果的积累,才能够逐渐拥有申请更高级别课题的机会和能力。

高职学院的教学科研管理办法应该制定出来适合有效的激励制度,对于国家级课题、省级课题、厅级课题分别给予不同比例的配套资金进行支持,凡是自筹经费课题,也都应该分别给予相应的资金支持。同时还应该对不同级别论文的发表,给予相应的奖励。

4.3 科研成果量化考核标准

科研管理不仅是语言上的鼓励,更应该注重量化的评价,这些量化的评价指标要合理且广泛,不仅应该包括各个级别的课题、科研奖励、教学成果奖励,还应该包括论文、专著、教材等科研成果,甚至是已经立项的项目;学会、协会的会议论文获奖成果。更应该鼓励横向课题、发明、专利等科研成果。按照级别、数量、排名位次等等给予不同的系数,给予所有的教科研成果以不同的分值,以做奖励的依据。

同时,必须制定基本的科研层次数量标准,所有的中级以及以上的专业技术人员,都必须完成一定的科研数量,每学期参加科研成果的考核和评价,所有的科研成果都应该按照量化进行计分,计分的标准见表1。

表1 专业技术岗位与科研分值匹配表

职称 级别	正高			副高			中级		
	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	
科研分	100	90	80	75	70	60	55	50	

为了进行科学的管理,科研项目的立项、结题或者鉴定都应该有不同的考核计分,计分标准可以参考表2,考核时要参考的是课题立项和结项,时间以相关部

门出具相关证书的时间为标准。

表 2 课题立项、结题计分标准

科研项目	国家级	省部级	市、厅级	院级
项目立项	300	200	100	60
项目结题或鉴定	200	150	80	40

在进行科研项目工作量统计的时候,如果项目已经按时结题或鉴定的计满分;未按时结题或鉴定的项目计一半分;被科研项目主管单位中止的项目或未完成研究的项目不计分。如果有几个教师一起参与同一个科研项目的话,就要把科研工作任务成果由项目负责人分给各个不同的老师,如果科研成果的负责人是学校外部的人员则只能按照第二种计分办法进行计分。就如同表格 3 所显示的那样。

表 3 多成员科研成果分配比例表

排位人数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1									
2	0.6	0.4								
3	0.5	0.3	0.2							
4	0.45	0.25	0.2	0.1						
5	0.4	0.25	0.2	0.1	0.05					
6	0.4	0.25	0.15	0.1	0.05	0.05				
7	0.4	0.25	0.15	0.1	0.05	0.03	0.02			
8	0.4	0.25	0.14	0.1	0.05	0.03	0.02	0.01		
9	0.4	0.25	0.13	0.1	0.05	0.03	0.02	0.01	0.01	
10	0.4	0.25	0.12	0.1	0.05	0.03	0.02	0.01	0.01	0.01

关于学术论文、学术著作、教材、专利、科研获奖的加分数值,则需以发表类别、获奖层次定分值,不再赘述。

4.4 加强科研团队建设

4.4.1 建设多种不同类型的科研团队

科研团队的建设需要将个人力量与团队力量相结合,论文写作与课题研究相结合,各种科研奖励与科研成果相结合,最终形成良性的循环。各个二级学院在组建各种不同类型的教科研团队的时候,应该注意鼓励并且要求所有的教师都隶属于不同的团队。最终实现整合本专业的人才,充分发挥本学院优秀的科研力量与教学资源。每个团队都应该有带头人,带头人要充分了解团队成员的优势和不足,充分挖掘每个人的专长,经过合理的分工,结合学院发展规划,实现个人成长与专业发展同向,与集体发展相得益彰。同时作为科研团队来说,应该定期召开科研研讨会,团队成员之间展开充分的讨论和交流,最终实现科研成果的高质量整合。

科研团队的发展是动态变化的,全员教师持续根据专业、研究方向和兴趣以及所教课程等多方面的内容进行组建和调整。根据所申报课题的所有参与人员的情况,可以确定科研团队的参与人。对于一些重要的课题和国家、社会倾向性的研究方向,则鼓励组建相对固定的科研团队,分工合作,有针对性的学习、提高、培养,最终产生对社会发展真正有影响力的研究成果,同时也可以集中力量进行攻关,最终能够成功申报国家级、省部级的重大课题。

4.4.2 通过培训提高科研人才综合水平

通过各种不同形式的科研培训,既可以是举办“学院讲坛”、“专家讲座”等各种不同的请进来的讲座,也可以是访问学者、专项培训会议等不同的送出去的培训形式,提高青年教师科研水平,提高高级别课题申报的水平以及申报成功的机会。

为了有针对性的提高省部级和国家级课题的申报成功率,学院科研管理部门分阶段有目标有针对性的邀请行业专家到学院进行课题申报立项的专项培训指导工作,不仅包括申报课题的一些程序性工作,还应该召开课题立项评估会议、结项评估会议,中期检查等活动。组织年轻教师参会,让整个科研团队成员在实践中在各项培训活动的开展中提高整体科研能力和水平。

另外,还应该积极组织课题负责人参加各种级别的课题培训和专家讲座,鼓励相关老师参加学术交流活动,提高个人科研水平以及自己在行业中的影响力。鼓励教职工主动与国内同类院校、行业协会、科研院所和企业开展科技学术交流与合作,为教师提供广阔的科研交流平台和学习的机会。

总而言之,高职院校要综合采用提高科研意识、加强科研管理、强化深化量化科研成果考核、深化提高科研团队建设等各种不同的措施来真正提高科研研究能力和水平。高职院校科研管理的模式应该包括三个方面的内容:第一,必须确定一个正确的科研发展理念,从学院领导开始,重视科研的发展,深入踏实从事科研工作。第二,高职院校科研管理工作应该突出两个方面的工作重点,包括制定科学合理的科研管理政策与制度,真正营造一个有利于发展和提高的高职院校科研管理环境。还应该积极创造符合高职院校科研定位的一些科研发展的基础条件。第三,切实抓好高职科研管理绩效考核和评价环节,强化激励效果,充分鼓励全体人员科研能力的提高。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 国务院关于加快发展现代职业教育的决定[Z]. 2014—12.
- [2] 国务院关于加快发展现代职业教育的决定[J]. 山东人力资源与社会保障, 2014, (7).
- [3] 周俊. 构建体系、激发活力、提高质量加快推进现代职业教育的发展:《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》解读[J]. 江苏教育研究, 2014, (7).
- [4] 张秀广. 高职院校科研管理模式创新研究[D]. 济南: 山东大学, 2010, (6).
- [5] 黄美玲, 付达杰, 唐琳. 基于教师专业发展的高职院校科研管理模式研究[J]. 工业和信息化教育, 2013, (5).
- [6] 苏倩. 公共治理视角下广东高职院校科研经费管理问题研究[D]. 广州: 华南理工大学, 2015, (5).