

高职院校科研管理机制创新路径

■ 天津 / 尚会妍 叶宏权

摘要 :当前 ,高职院校科研管理机制存在科研定位模糊、科研基础条件差、科研经费不足、奖惩机制不完善等问题 ,不能有效地调动广大教师的科研积极性 ,致使科研水平不高、科研成果少。高职院校创新科研管理机制、提高科研管理效率的路径主要是 :创新科研管理机制 ,提高教师的科研热情 ;打造多支素质优良、结构合理、跨学科、跨单位的协同创新的科研团队 ,加强科研管理信息化建设 ,搭建信息化服务平台。

关键词 :高职院校 科研管理机制 创新路径

DOI:10.16517/j.cnki.cn12-1034/f.2017.09.048

一、引言

社会需求不断变化促使高等职业教育快速发展 ,各种新兴专业悄然兴起 ,同时也对高职院校教师的创新能力和科研能力提出了新的要求。但由于高职院校的科研管理机制单一、科研管理定位模糊、科研基础条件差、科研经费不足、奖惩机制不完善、科研立项困难、科研成果转化较少、科研团队不成熟、科研平台机会少等问题 ,不能激起教师的科研热情 ,造成教师科研意识淡漠、科研能力薄弱 ,导致高职院校的高水平、高质量的科研成果非常少 ,影响了学校的办学质量和社会影响力 ,同时不能很好地满足社会服务功能的需求。

2011年6月在全国职教科研会议上 ,国务委员刘延东强调 :教育科研是推动职业教育科学发展的基础性、保障性工作 ,担负着探寻规律、服务决策、创新理论、指导实践的重任。教育部副部长鲁昕指出 :没有高水平的科研 ,就不可能有高质量的职业教育 ,就不可能培养出高素质的技术技能人才 ,也就不可能支撑经济发展方式转变和产业结构调整升级。2016年 ,国务院总理李克强多次在会议上强调 ,要深化科研管理改革 ,激发科研人员积极性和创新创造活力。可见 ,改革创新高职院校科研管理机制 ,势在必行。

二、高职院校科研管理机制创新路径

高职院校承载着教育、科研、服务社会的重要职能 ,其中科研是提高教育教学质量和服务社会能力的重要保障。高职院校要想科学发展必须做到科研先行 ,牢固树立“抓科研就是抓质量、抓质量必须抓科研”的理念。因此 ,要想推动高职院校科研工作更好更快地发展 ,科研管理部门就要大力改革创新科研管理机制 ,充分调动

广大教师的科研积极性。

(一)创新科研管理机制 ,提高教师的科研热情

在科研管理工作创新方面 ,刘向丽(2014)分别从理念创新、政策创新、方法创新、模式创新四个维度进行了探讨。陈刚等(2016)从合理确定教师科研成果评估的核心指标、设立校级应用创新项目和青年创新基金、开展“教授博士进企业”创新行动计划等新的视角 ,进行了详细阐述。

在提高教师科研积极性方面 ,赵颖(2015)提出 ,将人本理论运用到科研管理中。谈微姣(2016)倡导建立动力机制、激励机制、评价机制、保障机制 ,提高教师对科研的吸引力和向心力。

本研究在学者们研究成果的基础上 ,对创新管理机制提出一些设想。

1.科研管理部门要做好科研服务工作

科研意识差、想搞科研不会搞、科研能力弱一直是困扰广大高职教师的主要问题 ,解决这些问题要从以下几方面着手 :

(1)科研管理部门应加大对科研的宣传力度 ,聘请专家进行相关的科研讲座 ,指导如何立项、如何开展研究、如何结项、如何写开题报告、研究报告等 ,同时为教师多提供出去学习培训的机会 ,拓展渠道 ,营造良好的科研氛围。

(2)深入到各个部门了解教师的诉求 ,积极听取教师对科研创新的合理建议并努力实行。

(3)教师们不要等科研 ,而是要根据时下的一些热点话题提前想科研 ,科研管理部门根据教师的构想收集有价值有吸引力的题目 ,帮助教师申请立项。

(4)科研管理部门要积极与优秀的学报或期刊建立

联系,让这些学报或期刊挑选自己感兴趣的课题进行约稿,方便课题文章及时发表。同时,也可让这些学报或期刊拟定论文题目,在教师中间征集论文,这样既能保证一些教师顺利完成科研任务,又能提高科研质量。

(5)科研管理部门要认真做好课题的开题、中期检查、结项验收的工作,让每一项课题都能保质保量地顺利完成。

2. 加大科研经费投入力度和监管力度

许多教师申请到课题以后没有经费资助,有的课题即便有经费资助但也不多。由于做调研、发论文、收集材料、成果转化等大部分要自筹资金,因此科研经费不足严重阻碍了一些教师的科研热情。对此,院校应根据课题的等级按不同的比例加大配套经费的投入,免去教师的后顾之忧,促进教师全身心地投入研究中,以提高科研水平和质量。但是,科研管理部门也要制定严格的经费使用审批制度和规范,让每一位科研人员明确如何合理使用经费,把每一分钱都用到刀刃上,避免腐败和浪费。

3. 进一步完善科研激励机制和评价机制

激励机制能激发教师的斗志和热情,评价机制则能提高教师的价值感。所以,高职院校要进一步完善科研激励机制和评价机制,以更有效地促进广大教师积极参与到科研工作中。

(1)将科研工作计入教学工作量,免去教师因教学工作量不足而不能拿满绩效的顾虑,给教师充足的时间和相应的配套政策,保证科研工作顺利完成。把开展科研工作纳入教师年度考核指标体系,鼓励教师结合教学实践,多研究、多思考,提高教学水平、为社会服务的能力。

(2)设立科研专项基金,建立科研优秀成果评选和奖励制度。对在科研方面有突出贡献、取得优秀成果的教师予以表彰,并根据其贡献大小、成果多少,给予不同程度的基金奖励和物质奖励。对取得重大研究成果及发明专利、科研成果转化与应用等具有社会经济价值的项目,更要加大奖励力度,并在评优、职称评定、绩效考核、晋升等方面优先考虑。

(3)成立专门的科研评价小组,遵照公正、公平、公开、透明的原则,对论文和课题完成的质量、专利、科研成果转化等进行分类评价和开放评价,不能只重数量而轻质量、重结果而轻过程、重研究时效而忽视其社会效益和经济效益。构建评价主体多元化和评价指标内容系统化的多元化评价体系,鼓励科研成果通过市场竞争、生产实践、教育教学实践等多种方式得到评价和认可,提高科研人员的社会认同感和自我价值感。

4. 建立协同创新机制,促进资源共享

高职院校的科研定位应是引导科研主体致力于与区域经济联系密切的应用型研究和技术的开发。所以,高职院校要依托优势学科,加强与本地区科研院所、行业、企业的合作交流,形成协同创新联盟,促进资源共享,联合开展科研项目,提高教师的科研能力,更好地实现科研成果的转化和应用。这就需要科研管理部门与各行业、企业等联合建立协同创新机制、协同创新考核体系。通过搭建协同创新平台,加强校校之间、校所之间、校企之间人员考核互认、科研工作量互认、成果互认。科研管理部门积极与行业、企业沟通交流,可为本校教师争取更多横向课题的机会,提高教师自主研发的能力,并可通过协同创新平台对科研成果进行转化和考核。

(二) 打造多支素质优良、结构合理、跨学科、跨单位的协同创新的科研团队

目前,大部分高职院校的科研资源少,科研力量、科研水平相对薄弱,缺乏高层次的科研人才和学科带头人,高职院校学科之间、院校之间、校企之间、校政之间、学校与科研机构之间缺乏必要的沟通和联系,缺少互相学习、相互合作的意识和模式。因而,高职院校中缺少能够立足区域经济发展、产业结构升级、服务社会需求的高水平、有特色、有影响、有优势的科研创新团队。大多数科研团队是在立项时临时组建起来的,随着项目的结题,团队也随之解散。这种团队组成往往力量分散、稳定性差,而且大多是单学科、单部门“单打独斗”的组成模式,缺少其他学科的交叉互补,复合型人才缺失,导致研究人员思路不够开阔、研究领域相对狭窄、研究方法较为单一、创新能力较低,在科研过程中出现难以往下进行的时候缺少其他院校、企业或科研机构相关学科体系的有经验的学者的指导,难以取得创新性的重要成果。因此,科研管理部门应与其他高职院校、企业、政府、科研机构等积极建立联系,打造多支有特色的跨学科、跨专业、跨单位合作的科研协同创新团队,培养科研能力强、有影响力的学科带头人,形成学科专业、研究方向、研究水平互补、年龄层次搭配合理的科研梯队,并聘请专家做相关指导。在这个梯队中,老中青结合、各成员分工明确,既能最大程度地发挥中老年科研人员的经验特长,又能挖掘年轻人的科研潜力,为科研的持续发展培养后备力量;同时,还能促进不同学科专业之间相互渗透、相互协作,激发不同学科领域的思想碰撞,形成成果的创新。

科研团队并非只有在有国家级、省部级等发布科研项目的时候再临时立项,而是要与时俱进,根据区域经济发展、产业结构调整、社会服务需求、学科建设的需要等,确定有特色的研究方向、拟定科研项目,做好充足的准备工作,为日后成功立项打下坚实的基础。韦清

(2015)提出,将科研团队进一步优化创新,可根据需要成立基于项目、基于共同体、基于实体、基于联盟的四种团队模式,充分发挥高职院校在产学研中的重要地位和作用。当然,各高职院校也要根据自身的实际情况以此为启发,着手打造适合本院校的职业教育科研团队,不断提高科研水平和教学质量,更好地服务社会。

(三)加强科研管理信息化建设,搭建信息化服务平台

教育部副部长鲁昕在全国职教科研会议上强调,要开发职业教育科研数字化资源,加强职业教育科研案例库、项目库、文献库、数据库建设,推进数字化科研成果的跨机构、跨区域和跨部门共享。

时代在进步,科技在不断创新,“互联网+购物”“互联网+金融”“互联网+交通”等等打破了人们原有的陈旧观念,成功实现行业创新,在给人们带来了各种便利的同时大大提高了社会生产效率和经济效益。因此,在社会各行业创新转型的时代背景下,高职院校搭建专门的“互联网+科研管理”信息化服务平台,可优化管理流程、拓宽管理范围、提高管理效率、实现资源共享。

将信息化服务平台进行分模块管理,包括:

1.信息发布模块

为教师提供各种科研培训信息、各类课题申报信息、成果获奖信息、成果转化信息、职业教育最新科研动

态等。

2.课题管理模块

包括科研项目基本信息、课题申报、中期检查、项目结题、成果转化、成果汇总等。

3.协同创新模块

与行业和企业、政府、市场等共建数据平台,解决以往信息不对称的问题。通过平台可获取各个部门各个领域的最新发展动态,促进合作交流,形成优势互补、资源共享的良性互动局面,还可创造更多横向课题与合作科研的机会。同时,通过信息交流和传递,可促进科研成果转化,大大提高科研工作的效率和效益。

4.科研评价模块

公布科研评价的相关制度体系、科研评价结果。

5.经费管理模块

公开透明地公布每一项课题的资助金额、学校配套金额、经费使用情况。

三、结论

培养高素质、高技能人才离不开高质量的职业教育,而高质量的职业教育必须依托高水平的科研。因此,高职院校的科研管理要与时俱进,不断适应社会需求,进行机制创新,提高教师的科研热情、科研能力、科研水平,以满足国家对高职教育提出的新要求。■

参考文献:

- [1]鲁昕.围绕中心工作 服务发展大局 努力开创职业教育科研工作新局面[R/OL].(2011-06-27)[2017-06-10].
<http://kyc.qchm.edu.cn/show.aspx?cid=11&id=314>.
- [2]刘向丽.高职院校科研管理工作创新对策研究[J].中国成人教育,2014(3):42-43.
- [3]陈刚,钱中平.基于创新视角的高职业院校科研管理路径选择[J].中国职业技术教育,2016(29):28-30.
- [4]赵颖.试论人本管理视域下的高职业院校科研管理工作[J].辽宁师专学报(社会科学版),2015(2):126-127.
- [5]谈微姣.高职院校科研管理工作创新机制探析[J].中外企业家,2016(18):180,185.
- [6]韦清.协同创新视阈下高职院校科研团队组织模式研究[J].金华职业技术学院学报,2015(3):11-14.
- [7]徐敏.“协同创新”背景下的高职业院校科研管理机制创新研究[J].佳木斯职业学院学报,2017(1):240,261.
- [8]李艳.高职院校科技创新团队建设初探[J].烟台职业学院学报,2015(4):8-11.
- [9]胡冬艳.高职院校科研管理的现状分析与对策[J].职教通讯,2016(14):40-43.
- [10]林珊焱.“互联网+”时代高职院校科研管理的机遇与挑战[J].福建商业高等专科学校学报,2016(2):68-71.

(本文为天津市高等职业技术教育研究会〈2016〉年度课题《基于现代职业教育背景下的高职业院校科研管理机制创新研究》(课题编号:XVI4103)阶段性成果)

作者简介:尚会妍,天津商务职业学院科研处,高级讲师,研究方向为职业教育、科研管理;叶宏权,天津商务职业学院科研处,副处长,副教授,研究方向为科研管理。

编辑 贾树海