

# 基于二级管理视角提升高职青年教师 科研能力对策研究\*

潘芒芒

(浙江工贸职业技术学院, 浙江温州 325003)

**摘要:** 科研是高职院校的重要职能之一, 是衡量高职院校实力的重要指标。青年教师是高职院校科研队伍未来的主力军, 所以必须加强培养青年教师的科研能力。采用问卷调查法与访谈法相结合的研究方法, 对浙江工贸职业技术学院45周岁以下青年教师科研现状进行调查, 且总结出高职院校青年教师的科研存在问题, 并从二级管理的角度, 提出了创新管理方法、创造科研活动机会、开展系统且多元的培训、贯彻实施科研“导学”模式等四个方面的对策建议, 以期更好地落实并强化青年教师的科研成长。

**关键词:** 二级管理; 青年教师; 科研能力

中图分类号: G644

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2018)02-0042-06

## Research on the Countermeasures of Improving Scientific Research Ability of Young Teachers in Vocational College Based on the Secondary Management Perspective

PAN Mang-mang

(Zhejiang Industry and Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China)

**Abstract:** Scientific research is one of the important functions of vocational colleges and is an important indicator to measure the strength of vocational colleges. Young teachers are the main force and important foundation for the future scientific research team in vocational colleges. Therefore, it is necessary to strengthen the scientific research ability of young teachers. Adopting the research method of questionnaire and interview, this paper investigated the research status of young teachers who were under 45 years old in Zhejiang Industry and Trade Vocational College. Then it analyzed and summed up the problems existing in the scientific research of young teachers in vocational colleges. At last, from the secondary management point of view, this paper put forward four aspects of countermeasures and suggestions--innovate management methods, create opportunities for scientific research activities, carry out systematic and diverse training, and implement the scientific research “guidance” mode. These four countermeasures and suggestions are aim to better implement and strengthen the youth teachers' scientific research development.

**Key Words:** the secondary management; young teachers; scientific research ability

### 一、研究说明

高职院校是高校类型之一, 肩负着人才培养、科学研究、社会服务等责任。其中开展科研是高职院校加强内涵建设, 提升人才培养质量, 提高核心竞争力的重要手段。而青年教师是科研师资队伍中的后备生力军, 是高职院校科研可持续性发展的

重要人才保证。因此提升青年教师的科研能力是高职院校可持续性发展和青年教师自我发展的迫切需求。<sup>[1]</sup>同时, 随着高职院校规模和结构扩大, 原来的一级管理模式已经不适应发展的需要。因此, 高职院校改革内部管理机制, 实行二级管理成为必然。随着管理模式的转变, 更多的管理自主权和资

收稿日期: 2018-03-14

基金项目: 2016年浙江省教育厅一般科研项目“二级管理视角下高职青年教师科研能力提升对策研究”(Y201636878)

作者简介: 潘芒芒, 女, 浙江温州人, 浙江工贸职业技术学院助理研究员, 硕士, 研究方向: 教育管理。

源支配权下放至二级院系,作为二级学院如何提高教师的科研能力,尤其是青年教师的科研能力培养已成为重要的工作。

本研究采用问卷调查法与访谈法相结合的方法,对浙江工贸职业技术学院45周岁以下青年教师科研现状进行调查,且总结出高职院校青年教师的科研存在问题,并从二级管理的角度提出了提升高职院校青年教师科研能力对策。

## 二、高职院校青年教师科研能力的现状调查与分析

### (一) 调查对象与方法

本研究采用访谈法和问卷法,主要对象以浙江工贸职业技术学院45周岁以下的青年教师为母群体,对其进行问卷调查。问卷由二部分组成:第一部份主要了解填答者的个人基本资料,包括年龄、性别、学历、专业、职称、最后毕业的学校、行政职务、工作教龄等;第二部分为青年教师科研状况调查,包括开展科研目的、科研综合素质、科研的时间、对学校的整体科研环境满意度、科研团队等方面。问卷采取“比例分层抽样(proportional stratified sampling)”方式进行,即先依学院下属二级教学院系为分层之标准,计算出每一层占母体的人数比例,并以取样总数乘以此百分比,即为此二级教

学院应抽出之样本数来进行问卷发放。

本次调研共发放问卷120份,经剔除无效问卷后,总计最后回收有效问卷共计105份。收集问卷调查后,采用SPSS 20.0对数据进行处理与分析。

### (二) 样本情况与信度分析

#### 1. 样本情况

本次问卷回收与样本结构数据,经分析后详见表1、表2及表3。由样本结构显示,本次抽样男女青年教师人数大致相等,年龄集中在30~40岁之间,而大多教师属于非重点大学毕业的研究生讲师。

#### 2. 效度与信度分析

本研究问卷系搜集相关文献,<sup>[2-3]</sup>拟定草稿后,并请相关的学者与专家指正,以确立研究问卷之专家效度,最后再经修正定稿后发放测试。

在问卷数据分析前先进行问卷之信度分析,结果问卷总信度为0.798,显示问卷信度是在可以接受地范围内。详表4信度分析表。

### (三) 调查结果分析

#### 1. 青年教师科研目的分析

由表5可知,青年教师在从事科研目的方面,最主要目的是晋升职称(72次),其次为完成岗位职责(60次)。也就是说,可以认为有49.5%的青年教师是为了晋升职称和完成岗位职责才从事科研

表1 样本结构一

单位: %

性别		年龄				专业技术职称		
男	女	25(含)~30岁	30(含)~35岁	35(含)~40岁	40(含)~45岁	助教	讲师	副教授
51.4	48.6	21	38.1	23.8	17.1	31.4	55.3	13.3

表2 样本结构二

单位: %

最后学历				专业的学科类							
本科以下	本科	研究生	博士	经济学、 管理学	法学	教育学	历史学、 文学	工学	理学	医学、军事 学、艺术学	体育学
0	37.1	61.9	1.0	33.3	2.9	14.3	6.7	28.6	3.7	5.7	4.8

表3 样本结构三

单位: %

最后毕业的学校				行政职务			高职工作教龄			
非重点 大学	重点大学	海外归国	无	专业(教研室) 主任	分院(系) 领导	其他	5(含)年 以下	5~10(含)年	10~15(含)年	15年 以上
54.3	40.0	5.7	69.5	12.4	3.8	14.3	24.8	40.9	21.9	12.4

表4 信度分析表

构面	高职青年教师科研现状调查问卷计算之信度值
1 高职青年教师自身科研情况	0.618
2 高职青年教师科研环境	0.798
总信度	0.798

活动。调查表明了青年教师科研活动过于被动,并未将参与科研作为促进教学、发展自身的一项有效途径。而大多高职青年教师科研系以“晋升职称”为主要目的,其集中于男性教师,年龄介于30~35岁,且不分个人背景资料。

### 2. 青年教师自身科研综合素质

在此部分采用李克特(Likert)五点量表方式计分,每个题项答题分别给予5~1分,总量表得分愈高代表个人对科研结果表现度愈高。<sup>[4]</sup>而由抽样结果的问卷题项平均数统计表6知道,青年教师自身科研综合素质题项表现的平均数均未超过3分的情形,显示青年教师对自身科研表现不满意度较高。且由表7中,青年教师对目前自己的科研情况满意次数统计调查显示,有高达55.2%的青年教师表达了不满意的态度;青年教师对现在个人完成科研工作自信心是否充足次数统计调查显示,亦有高达47.6%的青年教师不具备有科研自信心;青年教师对现在个人的科研综合素质(选题能力、资料搜集、科研执行、数据分析、论文撰写结论)能力是否完备次数统计调查显示,亦有46.7%的青年教师认为个人综合素质不够完备;青年教师在从事科

研工作过程中,亦有61%的老师感觉申请课题比较困难;青年教师在从事科研工作过程中,亦有高达64.8%的老师感觉身单力薄,缺乏必要指导。此情况充分显示青年教师自身科研综合素质不足,且个人的努力也不够充分,对本身进行科研工作的情况也很不满意。

### 3. 青年教师科研时间

表8青年教师科研时间平均数统计可以观察到,教师科研时间平均数均未超过2分,显示青年教师科研时间不满意较高。且表9中,青年教师现在的教学或日常事务是否影响您的科研工作调查显示,高达82.9%的比例表示影响目前科研工作;青年教师每周花在科研上的平均时间调查显示,每周仅使用“5小时以下”者占有78.1%的比例。此情况说明青年教师投入科研时间不够充裕,且教学或日常事务影响了科研的工作,同时也没有处理好科研和教学时间的分配。

### 4. 学校的整体科研环境满意度

由表10青年教师对整体科研环境满意度的认知平均数统计可以观察到,青年教师对整体科研环境满意度的认知平均数统计分析均未超过3分的情

表5 青年教师从事科研目统计分析

从事科研的主要目的	个数	比例/%	观察值比例/%
完成岗位职责	60	22.5	57.1
晋升职称	72	27.0	68.6
获得科研奖励和津贴	31	11.6	29.5
提高教学水平	51	19.1	48.6
发展学科理论	19	7.1	18.1
个人兴趣爱好	34	12.7	32.4
总数	267	100.0	254.3

表6 教师自身科研综合素质平均数统计分析

题项	平均数	标准差
1. 您对目前自己的科研情况是否满意	2.41	0.768
2. 您认为您现在个人完成您的科研工作自信心是否充足	2.55	0.784
3. 您认为您现在个人的科研综合素质(选题能力、资料搜集、科研执行、数据分析、论文撰写结论)能力是否完备	2.64	0.810
4. 您在从事科研工作过程中,是否感觉申请课题比较困难	2.29	0.948
5. 您在从事科研工作过程中,是否感觉身单力薄,缺乏必要指导	2.28	1.079

表7 教师自身科研综合素质满意度情况

项目	选项	次数	比例/%
青年教师对目前自己的科研情况是否满意	非常不满意	11	10.5
	不满意	47	44.8
	尚可	40	38.1
	满意	7	6.7
青年教师对现在完成科研工作自信心是否充足	非常不充足	8	7.6
	不充足	42	40.0
	尚可	44	41.9
青年教师的科研综合素质能力是否完备	充足	11	10.5
	非常不完备	5	4.8
	不完备	44	41.9
	尚可	41	39.0
	完备	14	13.3
青年教师是否感觉申请课题比较困难	非常完备	1	1.0
	非常困难	23	21.9
	比较困难	41	39.0
	一般	30	28.6
	有点困难	10	9.5
青年教师是否感觉身单力薄,缺乏必要指导	没有困难	1	1.0
	感觉特别深	28	26.7
	感觉很大	40	38.1
	尚可	19	18.1
	有点感觉	16	15.2
	没感觉	2	1.9

表8 青年教师科研时间平均数统计分析

题项	平均数	标准差
1. 您认为您现在的教学或日常事务是否影响您的科研工作	1.98	0.808
2. 您每周花在科研上的时间平均为	1.33	0.716

表9 青年教师科研时间统计分析

项目	选项	次数	比例/%
青年教师现在的教学或日常事务是否影响您的科研工作	影响很大	27	25.7
	有些影响	60	57.1
	不太影响	12	11.4
	不影响	5	4.8
	没感觉	1	1.0
青年教师每周花在科研上的平均时间	5小时以下	82	78.1
	5~10小时	14	13.3
	10~15小时	6	5.7
	15小时以上	3	2.9

形,显示青年教师对整体科研环境的不满意度较高。且表11中,由青年教师对目前学校的整体科研政策是否满意次数统计调查显示,有43.8%的青年教师表达了不满意的态度;研究统计调查显示,亦有40.0%的青年教师感觉科研经费短缺;青年教师亦有46.7%认为学校激励科研的政策措施作用不大;青年教师在从事科研工作过程中,认为学校目前所提供的科研设备有45.7%的老师认为不够充足;青年教师在从事科研工作过程中,亦有34.3%认为学校目前所提供的科研图书资料及电子数据库不够充足。此情况充分显示青年教师认为整体科研环境仍有努力提升的空间。

表10 青年教师对整体科研环境满意度的认知平均数统计分析

题项	平均数	标准差
1. 您对目前学校的整体科研政策是否满意	2.60	0.767
2. 您在从事科研工作过程中,是否感觉科研经费短缺	2.84	1.048
3. 您认为学校激励青年教师进行科研的政策措施作用如何	2.53	0.760
4. 您认为学校目前所提供的科研设备是否充足	2.51	0.735
5. 您认为学校目前所提供的科研图书资料及电子数据库是否充足	2.81	0.833

5. 科研团队的组织

通过表12可知,在接受调查青年教师所在单位中有58.1%的单位有科研团队,但有安排科研导师进行实质的科研指导只有27.6%。这调查说明青年教师参与科研团队的情况并不理想,只有一半左右

表11 青年教师对学校的整体科研环境满意度

项目	选项	次数	比例/%
青年教师对目前学校的整体科研政策是否满意	非常不满意	7	6.7
	不满意	39	37.1
	尚可	48	45.7
	满意	11	10.5
	非常满意	0	0
青年教师在从事科研工作过程中,是否感觉科研经费短缺	感觉特别深	8	7.6
	感觉很大	34	32.4
	尚可	39	37.1
	有点感觉	15	14.3
	没感觉	9	8.6
青年教师认为学校激励科研的政策措施作用如何	没作用	8	7.6
	作用不大	41	39.0
	尚可	49	46.7
	作用很大	6	5.7
	作用非常大	1	1.0
青年教师认为学校目前所提供的科研设备是否充足	非常不充足	9	8.6
	不充足	39	37.1
	尚可	51	48.6
	充足	6	5.7
	非常充足	0	0
青年教师认为学校目前所提供的科研图书资料及电子数据库是否充足	非常不充足	6	5.7
	不充足	30	28.6
	尚可	47	44.8
	充足	22	21.0
	非常充足	0	0

的青年教师有参与到单位的科研团队中,而且其中只有部分的青年教师有实质的参与科研活动中,有些只是挂个名而已。

表12 青年教师科研的指导与培训

项目	选项	人数	比例/%
是否有科研学术团队	无	44	41.9
	有	61	58.1
是否有安排科研导师进行实质指导	无	76	72.4
	有	29	27.6
是否有组织关于科研的培训	无	38	36.2
	有	67	63.8

从以上调查结果分析可以看出高职青年教师科研存在以下几个问题:一是科研主动性不足,职称式科研倾向;二是个人科研经验不足,综合素质欠缺;三是教学和科研的时间管理低效,科研工作推展延宕;四是青年教师缺乏团队合作引导,欠缺手把手训练的机制;五是整体科研环境仍有努力提升的空间。所以,为提高高职青年教师科研水平,高职院校应针对青年教师进行引导,落实二级科研管

理政策的帮扶,同时激发青年教师提高自身科研素质,以强化高职办学实力及共同永续的发展。

### 三、二级管理视角下提升青年教师科研能力的对策

#### (一) 创新管理方法,提高服务质量

当前高校的科研管理体制比较僵化,往往是对不同学科、不同人员采取一刀切的管理办法。这种管理制度的管理效率虽然较高,但是却忽视了不同专业的差异化及不同教师个人的差异性,且忽视了对教师,特别是对青年教师的关怀<sup>①</sup>。二级学院科研管理过程更加精细化,应该根据各专业、个人的特点进行管理,尤其要加强对青年教师科研的管理和服务。下列二种方式可以优先实施:

##### 1. 提供时序化管理

青年教师项目申报没有经验,同时每年各类项目的申报都有时间要求。二级学院应该在日常工作中注意积累,根据二级学院学科的特点和往年的申报信息,按照时间顺序做一个列表,提供二级学院教师,尤其是青年教师更加有充分的时间做准备。<sup>[5]</sup>

##### 2. 建立教师科研信息资源库

二级学院将把教师从事的研究的项目、论文、著作、专利、成果采纳、成果转化、与其他单位的学术合作以及学术交流等内容信息,建立科研信息资源库,且此资源库要及时进行更新。通过资源库有利于分院实时了解教师的科研情况,尤其是青年教师,便于有针对性的进行服务和指导。

#### (二) 树立科研创新机制,创造科研活动机会

根据管理大师赫兹伯格(Herzberg)的二因子激励理论,如果多数教师已有作研究的内在动机,金钱性质的强化物可以减少,以免削弱内在动机。但是,如果多数教师尚未建立对研究的内在动机,而且学校的研究文化也不强时,强化激励方式可能仍有其阶段必要性。二级学院应针对教师专业特点和个人特点,建立科研创新机制,创造科研活动机会,激发青年教师科研意识,有效地提高青年教师科研的自主性和能动性。<sup>[6]</sup>

##### 1. 合理安排教学任务,激发科研意识

青年教师思维敏捷、思想活跃,正是进行科研活动旺盛期,二级学院合理安排教学任务,保证青年教师充裕的时间和精力开展科研,激发科研意识。二级学院在安排教学任务时,不能给青年教师

安排过多的教学任务。对于青年教师在不同阶段,教学和科研的工作任务安排有所不同。在处理好科研和教学任务分配方面,二级学院可制定相关的制度,例如可引入科研工作量抵教学工作量管理办法,将论文、项目、著作等都计入科研成果,青年教师可以适当用科研成果申报下一学年教学工作量的减少。

##### 2. 由浅入深,创造持续性科研活动

有些青年教师科研经验不足,找不到科研目标和方向,而且青年教师平时做得最多的工作是教学。若以教学研究为切入点,由浅入深,也可为二级学院创造更多的科研活动。<sup>[7]</sup>因此,二级学院可深入开展教学改革活动,鼓励青年教师将改革的成果形成案例,组织案例成果评比,对优秀的案例给予奖励。并通过教学改革活动,促进教师去深挖教学,关注和研究,帮助青年找到科研“切入口”。且青年教师可以立足前期研究成果,“小切口深切入”,从最基础的二级学院的教学改革研究推进,继续申报校、市、省级的课题以及发表论文。同时还能促使科研和教学之间相辅相成,教学为科研提出问题,科研成果应用于教学,有科研做支撑的教学更容易开展,也会大大改善教学效果。帮助青年教师意识到科研对教学的重要作用、科研活动对教师发展的重要性,促使青年教师端正科研态度、激发科研热情、建立科研自信。

#### (三) 加大投入,开展系统且多元的培训

开展培训可以促进青年教师科研能力提升的重要手段之一,二级学院可以学年为周期,建立一套完整的内、外科研培训计划,采用多样化的培养形式。

##### 1. 组织青年教师参加各种学术会议

二级学院应有计划的组织青年教师参加各种学术会议,搭建青年教师外出交流、学习、进修、考察的机会和平台,通过学术交流可以拓宽青年教师的视野,启发科研的思路和相关技巧,了解学术动态、前沿信息,促进与外界的交流和合作。

##### 2. 引进专家进行科研指导

二级学院根据专业的特点,定期或不定期邀请校内外科研专家开展系列专题讲座。讲座内容可包括:科学研究活动的开展、文献的检索、高水平论文的选题和撰写、课题申报方法和技巧、科研与教学关系的正确处理等等。同时依据单位发展方向,

主动邀请资深教授主持相关科研计划,并提供青年教师选择参与科研工作团队,以利手把手训练其科研工作的实践。<sup>[8]</sup>

### 3. 提供下企业锻炼机会

二级学院创造校企合作平台,提供青年教师下企业实践的机会,让其参与到企业的技术咨询、技术开发、技术改造、技术成果推广等服务中,以丰富青年教师的实际工作经验和提高青年教师实践能力,同时为青年教师能在生产一线中寻找科研项目,为开展应用层面的研究提供机会。

### 4. 营造自主性学习氛围

二级学院不定期为每位老师提供购买书籍经费,并定期或不定期地举行学习研讨会,帮助青年教师树立“终身学习”的理念,活到老学到老,跟上社会主义新时代的进步,加大个人知识的学习力度,扩大理论知识体系及视野,以最新最好的理论知识进行科研与教学的任务。

### (四) 以人为本,贯彻实施科研“导学”模式

在二级学院中优选能力较的的教师为科研团队带头人,以人为本,建立由团队带头人、青年教师组成科研“导学”组,采用一导多微型小组模式,借

助“传、帮、带”的方式。科研“导学”组是建立科研团队、帮助青年教师开展科研很好的途径。青年教师可以在科研经验丰富的教师指导下,申报项目和承接课题,迅速提高他们的科研能力。二级学院除了组建“导学”组外还要做好以下几点:一是要建立制度。明确“导学”组责任,包括科研带头人指导时间的保障性和连续性等,防止在管理过程中出现职责不清、相互推卸等问题;二是带头人根据青年教师个人的专业和科研综合素质帮助其制定好1~3年的科研计划,且此计划尽量详实、分阶段、可执行的。让青年教师带着任务参与到“导学”组中去。三是二级学院定期对“导学”组的工作进行评估,或请“导学”组定期汇报研究成果,以此可以加强对“导学”组的有效管理,并提升二级学院科研氛围。四是建立“导学”组队的激励机制。例如对青年教师的科研计划完成情况进行考核,对考核的结果合格的专业带人和青年教师给予一定的奖励。通过有效的激励不仅可以促进“导学”组成员科研的积极性,同时还能使其在科研过程中形成良好的科研氛围,从而促进“导学”组成员科研能力的提升。

### 注释:

- ① 翟明辉.高校青年教师科研现状调查与对策研究[D].长江大学硕士研究生学位论文,2015.

### 参考文献:

- [1] 谷方庭.高校青年教师科研能力的内涵及培养路径[J].淮阴师范学院学报,2014(5):677-680.
- [2] 杨华,黄刚娅.高职教师科研能力及评价体系研究[J].科教导刊,2015(1):55-57.
- [3] 欧阳晏,韩先满.高职院校教师科研能力评价指标体系的构建[J].职业技术教育,2010(2):84-86.
- [4] 吴明隆.问卷统计分析实务-SPSS操作与应用[M].重庆:重庆大学出版社,2013.
- [5] 李爱东.浅析高职院校二级管理体制下的科研管理模式[J].镇江高专学报,2012(10):45-47.
- [6] 杨震伦,王珏.高职院校青年教师科研能力现状及提升对策研究[J].改革与开放,2016(10):66-67.
- [7] 何斐,梁栋,肖世华.青年教师教学与科研关系的实证研究[J].福建医科大学学报,2016(6):30-33.
- [8] 祝成林,张宝臣,郭丽莹.高职青年教师科研现状调查与分析[J].温州职业技术学院学报,2013(3):42-45.

(责任编辑:邱开金)