

# 应用型民办高校教师科研力提升动力机制及实现路径研究

何南君<sup>1</sup>, 陈国庆<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>成都锦城学院通识教育学院, 四川 成都

<sup>2</sup>成都锦城学院金融学院, 四川 成都

收稿日期: 2024年8月14日; 录用日期: 2024年9月11日; 发布日期: 2024年9月23日

## 摘要

教师是民办高校科研工作的中坚力量, 对于民办高校而言, 教师的科研能力是科研工作开展的重要前提与保障, 也是我国科教兴国的重要支持, 所以高校必须要重视对教师科研能力的培养与提升。文章在结合教师科研能力现状的基础上, 讨论了科研力提升的重要意义, 并从教学与科研的关系、团队合作以及科研环境的创造等方面提出教师科研能力提升的路径, 以期更好地促进民办高校科研队伍的长远发展, 为科教兴国提供更有力的支撑。

## 关键词

民办高校, 科研力, 提升路径, 高质量发展

## Research on the Mechanism and Implementation Path of Enhancing the Scientific Research Capability of Teachers in Application-Oriented Private Universities

Nanjun He<sup>1</sup>, Guoqing Chen<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>School of General Education, Chengdu Jincheng College, Chengdu Sichuan

<sup>2</sup>School of Finance, Chengdu Jincheng College, Chengdu Sichuan

Received: Aug. 14<sup>th</sup>, 2024; accepted: Sep. 11<sup>th</sup>, 2024; published: Sep. 23<sup>rd</sup>, 2024

\*通讯作者。

文章引用: 何南君, 陈国庆. 应用型民办高校教师科研力提升动力机制及实现路径研究[J]. 社会科学前沿, 2024, 13(9): 554-563. DOI: 10.12677/ass.2024.139847

## Abstract

Teachers are the backbone of scientific research work in private universities. For private universities, teachers' scientific research ability is an important prerequisite and guarantee for the development of scientific research work, and also an important support for the revitalization of China through science and education. Therefore, universities must attach importance to the cultivation and improvement of teachers' scientific research ability. On the basis of combining the current situation of teachers' scientific research ability, this article discusses the important significance of improving scientific research ability, and proposes paths for improving teachers' scientific research ability from the relationship between teaching and scientific research, team cooperation, and the creation of scientific research environment, in order to better promote the long-term development of the scientific research team in private universities and provide stronger support for the development of the country through science and education.

## Keywords

Private University, Research Capability, Improvement Path, High Quality Development

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

科教兴国战略提出以来, 科技创新和教育事业更加受到重视, 并在这一过程中逐步发展成为全社会的共识。党的十八大以来, 党中央把科教兴国、人才强国和创新驱动发展战略放在国家发展的核心位置, 强调重视人才的培养, 重视科技的发展。党的十九大报告指出, 要坚定实施科教兴国战略, 并培养造就一大批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队。新时期, 更要求我们深入实施科教兴国战略和人才强国战略, 培养更多具有社会责任感的高层次人才。

高校是高等教育的重要阵地, 同样也是重要的科学研究基地, 高校科研能力成为衡量一个国家或一个地区基础研究和高水平前沿领域创新能力的重要标志, 甚至可以从其中窥探到一个地区或国家未来的发展势头。近几年随着招生规模的扩大, 民办高校教师, 肩负着培养高层次创新人才更加崇高的使命, 因此, 教师们不断提升自己、完善自己, 不断强化学术科研能力不仅是培养高水平、高素质人才的客观需要, 也是服务地方经济和社会发展、助推国家战略实施的内在要求。

本文结合民办高校教师科研能力现状, 分析了制约其科研能力提升的因素, 基于此, 提出科学处理教学实践与科研的关系、加强团队合作、创造良好的科研环境等提升教师科研能力的路径, 并给出一系列对策建议, 为应用型民办高校教师科研能力的提升提供一些思路, 为高质量人才的培养打好基础、做好保障。

## 2. 文献综述

国内学者从多个方面对教师进行了相关研究。关于教师队伍建设, 符春林等(2020)认为教师在学生教育中扮演着重要的角色, 决定了学生的培养质量, 因而如何建设好教师队伍是至关重要的课题。通过对五结构、三能力、两经历的综合考虑, 构建学科交叉、校企协同的“混联”模式教师队伍, 可以实现专业

学位教师队伍的优化与提升[1]。薛茹和高蒙(2019)表示协同创新对高层次人才的培养提出了新的要求,而教师队伍的建设在这其中起着十分重要的作用。在协同创新背景下,教师队伍的建设存在分工协作关系不明确、缺乏学科交叉、教师遴选与考核机制不完善等问题,因而可以通过改革现有的学生指导模式,构建侧重于理论指导的科学研究与侧重于社会生产实践操作高度融合的复合型指导团队或教师联盟,达到教师队伍的优化提升与协同创新[2]。鄢洪平(2017)从学历结构、职称水平、年龄结构、学科结构等几个方面分析了我国教师队伍建设存在的问题,并给出优化教师遴选标准、健全教师监管制度、发展激励支持系统等具体应对策略,以实现高水平教师队伍的建设[3]。关于教师师德师风,陈劲松等(2020)认为教师肩负培养高层次人才的使命,而立德树人毫无疑问是学生教育所要达成的众多目标的根本,所以师德师风建设在高校教育中理应居于核心地位。当前高校教师所存在的德育理性认知、育德水平以及责任心方面的问题可以通过组织专业培训、开展专项评比、完善选聘制度等举措进行师德师风的改善与提高[4]。崔楠等(2019)表示强师必先强德,教师的职业道德修养直接影响人才的培养质量。在新时代,教师师德建设不仅是推进高校落实立德树人根本任务的必要手段,也是提升教师队伍素质的关键所在[5]。关于教师胜任力,朱洪洲和赵茜(2020)通过对相关文献进行筛选与总结,运用冰川模型对教师胜任力进行评价,结果表明,教师的教学及科研能力、创新能力、团队建设及领导力以及其个人品质等特征是教师应该具备的显著性特征,通过对教师胜任力模型进行分析可以对教师队伍建设提供有效的优化途径,以提升教师团队整体素质并进一步提升我国高校学生培养质量[6]。苏娜(2020)运用探索性因子分析,构建了从业务素质、培养学生、人际交往、职业素养、个性品质5个维度、28个指标的教师胜任力模型来实现教师胜任力水平的测量、遴选标准的优化以及考核、监督、激励机制的健全等实际应用,从而提升教师的胜任能力与指导水平[7]。

从以上可以看出,目前我国关于教师教书育人等方面已经有较为丰富的研究成果,但针对教师科研能力的相关研究却并不完善,而教师的科研能力在高质量人才的教育与培养的过程中发挥着极其重要的作用,因而这方面的研究应该得到重视。本文以提升民办高校教师科研力为出发点,通过对民办高校教师的科研力现状及其制约因素进行分析,探讨了教研融合、学研融合、管研融合的提升路径,并针对部分制约因素提出一系列对策建议,以实现教师科研力提升的目标,促进高质量学生的教育与培养,推动高校科研、地方科研的深入发展。

### 3. 提升民办高校教师科研力的必要性

#### 3.1. 提升教学质量

教师通过科研活动能够接触到最新的学术研究和前沿理论,这使得他们能够将最新的知识和研究成果融入教学内容中。这种更新不仅能保持课程内容的先进性和新颖性,还能激发学生的学习兴趣,使他们接触到行业内最先进的思维和技术。科研能力的提升促使教师在教学过程中更多地强调批判性思维和创新精神。他们能够通过科研中获得的思维方法和问题解决技巧,引导学生以更加开放和批判的眼光看待问题,从而提升学生的分析能力和创新思维。

科研活动帮助教师深入理解教育理论和教学方法,使他们能够更加科学和有效地组织和设计课堂教学。例如,教师可以通过科研反思教学中的难点,并设计出更符合学生认知规律的教学策略,从而提高教学效果。科研能够培养教师的探究精神和实践能力,这使得他们在课堂上更倾向于采用互动性强的教学方法,如案例分析、课题讨论、实验设计等。通过这些方法,教师能够更好地激发学生的参与度和主动性,增强教学的实效性。教师在科研领域的成就往往能提升其在学生心目中的权威性和可信度。学生往往更容易信任和尊重那些在学术上有所建树的教师,这种信任关系有助于形成良好的师生互动,提高

教学效果。具有较强科研能力的教师更能够在教学中有效地指导学生开展科研活动, 从而培养学生的研究兴趣和能。这不仅提高了学生的学术素养, 也为他们未来的学术或职业生涯打下了坚实的基础。

### 3.2. 促进教师个人发展

在高校中, 科研成果通常是教师晋升职称的重要考核指标之一。通过提升科研能力, 教师能够在学术领域取得显著成就, 这为他们的职业晋升创造了更多机会。此外, 出色的科研成果也能帮助教师获得各类学术奖励、基金支持以及荣誉称号, 从而进一步提升其职业地位。科研能力的提升使教师能够深入探索和解决专业领域中的重要问题, 这不仅有助于丰富其学术积累, 也提高了他们在学术界的知名度和影响力。随着学术声誉的提升, 教师更有机会参与国际学术交流、担任学术期刊的评审或编委, 甚至主导相关领域的学术发展方向。科研活动往往涉及与其他学者、研究机构、行业专家的合作。通过这些合作, 教师能够拓展自己的人际网络, 与业内的顶尖专家建立联系。这种学术网络不仅可以为其提供更多的科研合作机会, 还能够获取更多资源、信息和发展机会, 从而进一步推动个人职业发展。科研能力的提升使教师在教学中能够提供更具深度和广度的知识, 并将最新的研究成果应用于课堂教学中。这种专业性和前瞻性的教学不仅能提升学生对课程的兴趣和认可度, 也能增强教师在学生心目中的威望和影响力。长期来看, 教师的教学成就感和职业满足感也会因此提高。从事科研工作不仅是知识的积累过程, 也是创造和创新的过程。当教师在科研中取得突破性进展或获得显著成果时, 会产生强烈的成就感和自我实现感。这种内在的职业满足感不仅有助于提升教师的工作积极性和投入度, 还能够增强其对职业的长期承诺和忠诚度。科研活动中, 教师需要应对各种复杂的问题和挑战, 这种过程有助于提高他们的分析能力、批判性思维和决策能力。这些能力不仅在学术研究中有所体现, 也能在教学管理和日常生活中发挥重要作用, 帮助教师更好地应对职业和个人生活中的各类挑战。

### 3.3. 推动地方经济和社会发展

民办高校教师通过科研活动, 可以深入研究地方特色产业的发展现状和未来趋势, 为地方政府和企业提供科学依据和创新思路。教师在科研中所掌握的新技术、新方法和新理论, 可以直接应用于地方产业的转型升级。例如, 民办高校教师可以通过与地方企业的合作, 推动新技术在生产中的应用, 提升产品质量和生产效率, 从而增强地方企业的竞争力。民办高校教师的科研能力提升, 有助于地方创新体系的建设。教师在科研过程中不仅能够培养高层次人才, 还能为地方提供创新资源和智力支持。通过科研成果的转化, 民办高校可以成为地方创新体系中的重要一环, 与政府、企业、科研机构等共同推动区域创新发展。例如, 通过产学研合作, 民办高校可以帮助地方企业解决技术难题, 推动技术创新和产业升级。民办高校教师的科研工作可以聚焦地方社会发展的关键问题, 如环保、医疗、教育、城市规划等。通过对这些问题的深入研究, 教师可以提出科学的解决方案, 帮助地方政府和社区改善社会治理和公共服务。比如, 在环境保护方面, 教师的研究可以为地方提供环保技术和政策建议, 帮助地方政府更好地应对环境挑战。民办高校教师的科研能力提升也有助于推动地方文化的传承与发展。教师可以通过对地方历史、文化、民俗等方面的研究, 推动地方文化资源的保护和利用, 增强地方文化软实力。同时, 这类研究还可以提升当地居民的文化自信, 促进社会和谐发展。通过文化和社会服务, 民办高校还可以发挥桥梁作用, 增强学校与社区之间的联系, 共同推动社会发展。

## 4. 民办高校教师科研力制约因素

就目前的教育体制来说, 评价高校层次的重要指标无疑是高校的科研水平。是教师作为高校教师队伍学术成果输出的主力军、学生成长成才的引路人, 是确保教学质量、体现科研水平、提高创新能力的

中坚力量。近年来, 伴随着高校的招生规模的扩大, 高校对于教师的科研要求也逐步提高, 然而教师科研能力的提升却受到许多因素的影响与制约。

#### 4.1. 教学科研无法兼顾, 科研精力不足

民办高校通常为了提高教学质量和学生满意度, 要求教师承担更多的教学任务。这包括上课、批改作业、辅导学生等。由于教学工作量大, 教师常常没有足够的时间和精力投入到科研活动中, 科研工作容易被忽视或推迟[8]。与公立高校相比, 民办高校在科研经费、实验设备、图书资源等方面的投入通常较为有限。这些资源的匮乏使得教师在开展科研工作时面临更多的困难, 尤其是在需要进行实验、调研或获取数据时, 资源不足会显著限制科研工作的进展。民办高校由于历史较短, 科研传统和氛围相对较弱。教师之间的学术交流与合作机会较少, 缺乏学术研讨、科研团队建设等支持, 这种氛围的欠缺可能导致教师对科研的积极性不高, 进一步影响其科研精力的投入。在一些民办高校, 教师的绩效考核和晋升制度更侧重于教学质量和学生反馈, 而对科研成果的重视程度较低。这种考核导向使得教师在工作中更倾向于把主要精力投入到教学中, 而忽略了科研工作的长期积累和发展。由于教学任务繁重, 加上民办高校在行政事务上对教师的要求较高, 如参与学校管理、学生事务等, 这些事务进一步压缩了教师可用于科研的时间。在这种情况下, 教师很难专注于长期的科研项目或深入的学术研究。在一些民办高校, 教师面临着较大的职业发展压力, 如需要快速晋升职称、提高教学评价等。这些压力往往促使教师优先选择对短期职业发展有利的工作内容, 而忽视科研这种需要长期投入才能见效的活动。

#### 4.2. 相关机制不完善, 科研成果质量不高

评价机制存在弊端。高校教师的考核评价机制是调动教师工作积极性与主动性的助推器, 对于高校提高教育质量、坚持科研导向等具有基础性、全局性的重要意义。教师作为高校科研的主力军, 评价机制的完善更是对其科研方向、科研成果具有不容忽视的影响[9]。目前许多高校仍以论文、项目等的数量指标作为考核评价的主要内容与方式, 导致很多教师为了完成科研指标, 一味追求科研成果的数量而不看重其质量, 使得高质量论文产出的占比较少, 这体现了高校科研成果的评价机制存在明显的弊端。对科研数量的过分要求, 不仅不符合科研工作创新的本质属性, 从长远来看, 也会阻碍高校教师科研能力的提升。

激励机制亟待完善。在高校的科研管理中, 科学合理的激励机制的重要作用不言而喻, 既能够有效调动科研人员的工作积极性, 也是引导高校教师持续开展科研工作的必然要求[10]。激励机制的单一性是制约科研能力提升的因素中需要关注的重要问题。目前大部分高校对于教师的激励方式集中于满足其物质方面的需求, 而忽略了不同教师的多样化需求, 对于教师而言, 他们更需要的科研激励可能并不来自于物质方面。仅仅将物质激励作为唯一的激励手段, 而忽略了教师个体的需求差异, 难免会导致无法有效实现激励作用, 降低教师的科研积极性, 影响科研能力的提升。

#### 4.3. 团队合作发展乏力, 科研理念脱节

任何一个学科都不可能完全独立地存在并发展。当前一些高校的科研理念过于局限, 无法有效且高效地发挥各类学科的优势, 缺乏相互合作的契机以及与时俱进的观念。如今学科之间的交融性更高, 而民办高校教师团队之间普遍缺乏协作, 很多团队甚至不愿意被干预、不愿意透露研究进展, 仅靠自己团队的单打独斗, 因而无法形成合力, 也很难实现多学科交融方面的科研创新, 这不仅无法实现资源的高效配置, 也在很大程度上制约了教师科研能力的提升以及高校科研创新的发展[11]。此外, 随着社会的进步与发展, 如今更应该注重信息技术的应用。尽管我国绝大多数高校都具备较为完善的硬件设施设备与

信息管理系统, 但由于软件开发程度的不足等因素, 容易造成无法实现信息与资源的共享, 影响科研团队的协作与科研工作的高效开展。

## 5. 民办高校教师科研能力提升动力

民办高校教师科研能力提升的动力, 可以从多个理论视角进行探讨。首先是自我效能理论, 该理论由心理学家阿尔伯特·班杜拉(Albert Bandura)提出, 指个体对自己在特定情境中成功完成任务的能力的信念。对于民办高校教师来说, 如果他们认为自己能够在科研领域取得成功, 他们就更有动力去提升自己的科研能力。高自我效能感的教师会积极参与科研活动, 寻求资源, 克服困难, 从而不断提升自己的科研水平; 其次是动机理论, 该理论研究个体行为的内在驱动力。赫兹伯格的双因素理论(Motivation-Hygiene Theory)将动机分为“保健因素”和“激励因素”。对于民办高校教师而言, 科研能力提升的动力可以来自“激励因素”, 如学术成就感、学术声誉的提升、职业发展机会等。此外, 外在的激励因素, 如科研奖励、职称晋升、课题经费等, 也能激发教师的科研动机; 最后是期望理论, 该理论由 Victor Vroom 提出, 认为个体的行为选择是基于对某一行为能够带来某种结果的期望, 以及这种结果对个体的吸引力。对于民办高校教师来说, 如果他们期望通过科研活动能够获得职业发展、学术认可或经济回报, 他们就会更有动力去提升科研能力。学校的政策和环境也可以通过增加科研活动的“期望值”来激励教师。根据以上理论提出以下民办高校教师科研能力提升动力来源。

### 5.1. 增强科研意识的培养

科研意识是推动民办高校教师投身科研工作的重要动力, 只有充分重视科研创新, 将科研能力放在高校发展的首要位置, 才能一改以往对学术科研的忽视, 并提高教师的科研能力。因此, 为了更好地促进民办高校教师科研能力的培养和提升, 首先要培养其科研意识[12]。

首先, 可以鼓励本科生合理适度、根据实情参与教师的科研工作中, 既能一定程度减轻教师科研压力, 又能提高学生关注前沿科技的意识以及研究实践能力, 还能让教师深刻感受到当前科研环境的竞争性, 从而重视科研; 其次, 对于刚任职的教师以及自主性的科研萌芽, 高校要采取积极肯定的态度, 增强他们开展相关科研工作的信心, 以激励教师们提高投入科研工作的积极性, 营造积极良好的科研氛围; 此外, 要提高教师的责任心, 教师科研能力提升的过程也就是其不断提升自我的过程[13]。教师要深刻理解科研与学校自身发展的关系, 深刻认识到自己所肩负的教育使命, 从而主动发展自己、完善自己, 全身心地投入到科研工作中, 为高校的科研事业作出贡献。

### 5.2. 加大科研资金的投入

科研工作的开展离不开资金的支持。由于部分民办高校对科研重视程度不够, 常常对科研资金的投入不足, 从而不可避免地遇到资金短缺的问题。随着科教兴国战略的提出, 高校逐渐重视科研创新, 也逐步加大了相应的资金投入[14]。基于此, 一方面, 民办高校应该从教师的科研培训、考核奖励及其科研能力出发, 加大科研资金投入, 在物质上积极支持教师科研工作的开展, 提高他们对科研的热情。另一方面, 要确保教师在开展科研工作过程中对器材、设备、场地等的需求都能够及时得到满足, 保障资金等科研资源有效地运用于科研工作。通过对科研资金的积极投入、合理使用, 不仅增强了科研团队的工作主动性, 还提高了教师的科研能力。另外, 高质量科研对资金的需求可能会更多, 只有积极加大科研资金的投入, 才有可能增加高质量科研成果的产生。当然, 地方政府部门也要加强与民办高校的互动, 给予高校科研工作相关的资源支持。科研兴校, 高校通过提升科研能力提高自身的知名度, 对于当地教育的发展也能起到积极的促进作用。

### 5.3. 促进相关体制的完善

#### (1) 评价机制

根据民办高校的自身发展特点,从高校的整体发展要求与发展目标为出发点,结合教师的发展规划,制定更符合实际、更满足需要的教师评价机制。其一,要对科研成果的范围做好规定,既评估已有的科研成果,又要考核阶段性的成效,给高质量的科研成果充分的机会与充足的时间。其二,不能唯数量论,鼓励高质量科研成果输出,考核评价时给予高水平学术成果更大的权重。其三,对于教学能力和科研能力的评价要选择合适的比例,有利于促使教师更加科学合理分配时间、精力合于教学和科研工作[15]。最后,对评价机制要拥有合理且实用的反馈途径,便于对考核结果有异议时,可以进行充分的反馈,确保评价机制不断完善且具有可持续性,评价的结果有效且具有参考意义。

#### (2) 激励机制

激励机制作为增强教师科研积极性、主观能动性的重要手段,其建立、健全与完善具有十分重要的意义。由于教师群体存在一定的特殊性,不同教师的研究方向、研究难度千差万别,因此需要建立灵活的激励制度,对具有不同需求的教师设计不同的激励手段[16]。根据科研成果的质量、社会价值与实际效果等对教师的科研成果进行分等级奖励,以更加灵活的方式实现对他们的最大激励作用,激发科研工作的热情,调动科研工作的积极性,在科研上实现更多的突破。

## 6. 民办高校教师科研能力提升路径

### 6.1. 科学处理教学与科研的关系,促进教研融合

高校综合实力提升的关键就在于教师的教学能力与科研能力的提升。由于教学工作与科研工作存在明显的不同,目前高校中出现了“教学型”和“科研型”两种较为典型的教师群体,“教学型”教师侧重于教学,在备课、授课过程花费大量时间与精力,能够有效地将课程知识传授给学生,“科研型”教师则在科研项目上的投入更多,在推动项目进展时更会在某些专业问题上有较深入的研究,并在专业领域输出高质量科研成果[17]。高校教师需要兼顾教学与科研,想要在二者之间找到平衡点,维持教师科研热情、高效提升科研能力则必须科学地处理教学与科研之间的关系。

教研融合理念作为提升教师科研能力的路径之一,不只是教学与科研的简单结合,更是强调教学与科研在内容、思维与创新上的互相补充与丰富。教师的科研能力不仅表现在自身的成果输出,对他人科研成果的吸收与理解也是科研能力的体现,因此通过在教学准备环节对所授课程知识进行详细了解,并且对专业领域的前沿问题深入把握,在此基础上融入自己对专业知识的认识与理解,从而在这个过程中发展自己感兴趣的科研方向,而不是永远停留在熟知的知识体系中一成不变,同时这也是教师进行思路梳理、思维发散的突破所在[18]。也就是说,教学工作的系统性和对课堂讲授的高要求性能很好地促使教师去探究自己薄弱或了解不足的领域,避免了在科研领域的单方向发展;而在科研领域内的探究、在专业前沿上的把握能在教学过程中为学生们提供不同深度和广度的专业知识,引导教学向着多样化和灵活化发展,在速度、广度和深度上促进学生们对相关专业的理解,促进教学的顺利和有效。可见,教学与科研的融合不仅可以为学生的学习创造新的活力,赋予教学工作新的意义,也有利于促进教师的投身科研激发科研热情,提升科研能力,促进高校持续、良性且高质量发展。广州商学院是一所商科为主的民办高校。在教学与科研的关系处理上,该校采取了“教学科研相辅相成”的策略。学校鼓励教师在教学过程中引入科研成果,同时将教学中的实践问题作为科研的切入点。这种方法使得教师的科研成果能够直接应用于教学,提高了教学内容的前沿性和实用性。效果上,学校的教学质量显著提升,学生的就业率和就业质量均得到了提高,同时学校的科研水平也得到了长足的发展。浙江树人大学

积极探索产学研结合的模式, 将教学与科研紧密联系在一起。学校鼓励教师与企业合作, 开展应用型科研项目, 将企业的实际问题引入课堂, 通过学生参与科研项目, 提升其解决实际问题的能力。这一策略不仅促进了科研成果的转化, 还使得学生在毕业时具备了较强的实践能力和就业竞争力。学校的这一举措在提升教师科研能力的同时, 也推动了教学质量的全面提升, 受到社会和企业的广泛认可。宁波大红鹰学院采用了“科研促进教学, 教学反哺科研”的策略。学校设立了科研激励机制, 鼓励教师在科研方面有所作为, 同时将科研成果引入教学中。学校还通过教学反馈收集学生对课程内容的建议, 进一步调整和优化科研方向。这种双向互动的模式不仅激发了教师的科研热情, 还使得教学内容更加贴近实际需求。效果上, 学校的教学水平得到了显著提高, 学生的学术表现和创新能力也有所提升。

## 6.2. 加强团队合作, 促进优势互补

当前, 各个学科之间的交融性日趋增强, 而许多教师的科研理念略显滞后, 缺乏团队之间的相互合作, 导致无法有效发挥各类学科的优势, 这在很大程度上制约了科研的手段、过程的创新。这就需要不断尝试并突破传统的思维, 增强各类学科之间的合作与协调, 互相学习、互相补充, 互相促进, 创造有效的知识整合关系[19]。

一方面, 高校内部要鼓励教师团队之间进行跨学科合作, 可以建立相应的交流合作平台, 发布学科交融的科研任务, 将不同学科的科研团队联系起来。通过利用不同团队所掌握的资源优势, 完善自己的相关研究, 实现学科交融方面的科研创新, 紧跟时代步伐, 顺应社会对于专业学科前沿融合科研的需要。另一方面, 民办高校要积极推进高校之间的科研团队协作, 许多情况下民办高校的资金、社会关系等都存在或多或少的局限, 而加强高校之间的合作, 可以取长补短, 弥补处于弱势一方高校的不足, 拓宽专业视野和科研思维, 提升高校的科研水平。

科研团队创总合作不仅使每个团队认识到自己的欠缺和不足, 学习到其他团队的优点和长处, 更重要的是充分运用了多个团队的资源, 相互补充, 加强良性互动。在此过程中, 团队之间的相互促进也让教师的科研能力得以提升。一花独放不是春, 只有各方面的综合能力得到增强, 得到提升, 才能为可持续的长足的科研发展提供更有力的保障。

西安欧亚学院是中国民办高校中较为知名的一所学校。为了促进科研和教学的质量提升, 学校积极推动跨学科团队合作。学校设立了多个跨学科研究中心, 将不同学科背景的教师组合在一起, 形成研究团队。这些团队围绕智能制造、数字经济、文化创意等多个领域开展研究。通过优势互补, 团队成员能够在各自擅长的领域内贡献力量, 产生更具创新性和实际应用价值的科研成果。北京城市学院通过组建教学科研团队, 促进教师间的合作与互补。学校在各个学院内设立了多个以学科和专业为基础的团队, 这些团队由不同研究方向的教师组成, 共同负责课程设计、教学内容开发以及科研项目的申报和实施。团队内部采用协同工作机制, 教师们在教学中相互学习, 在科研中共同攻关, 形成了良好的合作氛围。

## 6.3. 创造良好的科研环境

科研工作是一项长期持久的工作, 这就需要科研工作者们花费大量的时间和精力全身心地投入, 因此, 一个好的科研环境、和谐的科研氛围对于教师提升科研能力的帮助是必不可少的。

对于校内科研环境的创造, 重在教师自主性的调动与发挥。一些高校由于存在管理方式或管理体系上的弊端, 容易制约教师的思维模式, 影响他们的科研创新能力。基于此, 一方面, 下放一部分自主权, 减少对其科研上的制约, 给予他们独立思考的时间, 鼓励他们转变固定思维, 提出自己的想法, 敢于创新; 另一方面, 可以引入人才竞争机制, 高校的竞争在很大程度上就是人才的竞争, 高水平人才对于民办高校向高层次高校发展具有十分重要的作用。因此可以赋予教师一定的科研任务考核标准, 对于已上

岗的教师实施考核达标与否的奖惩制度, 同时也可通过这一套标准考核新任教师。通过竞争机制, 可以促进教师重视并投入科研工作, 不断提升自身的科研能力, 从而输出更高质量的科研成果。

除了要在校内创造积极良好的科研环境, 还要加强校外或高校之间的科研互动。由于教师个人的阅历、层次、经验等存在差异, 导致他们的科研能力和水平必然参差不齐。然而科研能力的提升不可能是一蹴而就一朝一夕之事, 需要长时间不间断的学习和思考、观察和积累。因此, 要想法不断增加力度促进教师科研创新能力的培训, 外出参与学术交流或邀请专家学者开办科研创新相关的学术讲座, 注重视野的拓展。高水平的专家学者, 常常具有丰富的科研经验, 这为民办高校的教师拓宽自己的视野、弥补自己的不足创造了条件、提供了空间, 同时也提升了科研能力, 使民办高校在学术科研上更加发展壮大。另外, 良好的科研环境要求对科研成果进行的保护, 因此要避免出现科研成果被占用, 或专利被剽窃的现象, 增强教师的科研信心, 营造良好的科研环境。

北京吉利学院致力于为教师创造一个资源丰富、支持全面的科研环境。学校通过建立多个科研平台, 如实验室、研究中心, 以及高标准的图书馆设施, 确保教师在科研过程中能够获得必要的资源。此外, 学校还设立了专项科研经费, 用于资助教师开展基础研究和应用研究。学校鼓励教师积极申报各级科研项目, 并提供从申报到管理的全程支持。这些措施显著提升了教师的科研积极性和产出。北京吉利学院的科研项目数量和质量大幅提升, 教师在国内外学术期刊上发表的论文数量也显著增加。良好的科研环境还吸引了更多优秀的教师 and 研究人员加入学校, 进一步推动了学校的学术发展和社会影响力。上海杉达学院通过实施多元化的科研激励机制, 创造了一个富有活力的科研环境。学校设立了科研奖励基金, 对在高水平期刊发表论文、获得科研项目资助或实现科研成果转化的教师进行奖励。同时, 学校还提供科研休假、研究资助以及国际学术交流机会, 帮助教师在科研领域取得更大突破。这一激励机制大大提升了教师的科研动力, 学校的科研成果数量和质量显著提高。尤其在工程技术、经济管理等领域, 学校取得了多项省部级科研项目, 并且一些科研成果成功转化为实际应用。这种科研环境的改善, 使得上海杉达学院的学术声誉得到广泛提升。

## 7. 结语

教师作为高校科研工作的主力军, 提升教师科研能力是建设高水平科研队伍、培养高质量学生的重要前提与保障, 民办高校应予以更大程度地重视, 引导教师牢固树立科研兴校的意识, 主动承担并努力完成培养高质量人才的重任。随着民办高校对提升科研能力的逐渐重视, 并为科研工作的开展提供充足的资源, 定能够更好地促进高校科研人才队伍的发展与壮大, 提高学校师生的核心竞争力, 为我国教育兴国、科技兴国提供重要支持。

## 基金项目

四川省民办教育协会项目“民办高校教师科研力提升动力机制及实现路径研究”(项目编号: MBXH23YB548)。

## 参考文献

- [1] 符春林, 王振华, 高荣礼, 陈刚. 基于“混联”模式建设专业学位教师队伍的探索与实践[J]. 黔南民族师范学院学报, 2020, 40(4): 74-77.
- [2] 薛茹, 高蒙. 协同创新视野下研究生导师队伍建设及管理机制初探[J]. 郑州航空工业管理学院学报(社会科学版), 2019, 38(4): 138-144.
- [3] 鄢洪平. 高校研究生导师队伍建设的探索与思考[J]. 教育教学论坛, 2017(44): 21-24.
- [4] 陈劲松, 王晓丽, 鲍恩泉, 王浩. 浅谈研究生导师师德师风建设[J]. 教育教学论坛, 2020(43): 45-46.

- 
- [5] 崔楠, 李建津. 新时代研究生导师师德建设的必要性及路径研究[J]. 开封教育学院学报, 2019, 39(10): 185-186.
- [6] 朱洪洲, 赵茜. 研究生导师胜任力评价指标分析[J]. 教育现代化, 2020, 7(52): 99-102+110.
- [7] 苏娜. 基于研究生期望的导师胜任力模型研究[J]. 江苏高教, 2020(7): 85-90.
- [8] 冉嘉睿, 琚春华, 俞立平. “双一流”建设政策对高校科研力的影响效应评估[J]. 科技管理研究, 2023, 43(10): 80-87.
- [9] 李凤堂, 王颖. 教育科研力: 思政课教师专业化发展的重要内驱力[J]. 天津市教科院学报, 2019(6): 65-71.
- [10] 易传安. 新建地方本科院校科研现状和人为因素对科研力的影响及对策[J]. 卫生职业教育, 2016, 34(21): 1-2.
- [11] 袁雪霏. 高校青年教师教学与科研能力提升策略研究[J]. 公关世界, 2024(16): 51-53.
- [12] 胡玲. 高校辅导员科研育人的实施机制研究[J]. 佳木斯职业学院学报, 2024, 40(7): 189-191.
- [13] 王蔚虹. 新时代教育评价改革视角下高校教学与科研关系刍议[J]. 教育探索, 2024(7): 29-34.
- [14] 李芳, 史莹, 朱伟. 科研合作者的身份差异是否影响科研产出?——来自高校国家重点实验室的分析[J]. 科技智囊, 2024(7): 62-70.
- [15] 黄依梵, 马晓璐, 蒋凯. 科研高手如何成为教学能手——基于全国本科高校教师调查的实证分析[J]. 中国高教研究, 2024(7): 58-64.
- [16] 熊进, 郭聪颖. 高校有组织科研的集体行动困境及化解策略[J]. 现代大学教育, 2024, 40(4): 18-26+111.
- [17] 刘志芳, 孙银光. 高校教师科研评价不良治理机制生成机理与优化路径[J]. 大学教育科学, 2024(4): 58-66.
- [18] 郭俊雄. 应用型高校本科学生科研思维能力的培养策略研究[J]. 科技风, 2024(18): 151-153.
- [19] 余荔, 罗志毅, 谢恬. 高校有组织科研的界面治理: 理论逻辑与实践路径[J]. 苏州大学学报(教育科学版), 2024, 12(2): 10-19.