

# 以科研项目为依托的高校科研 创新团队建设研究

肖俊一

(新疆艺术学院 基础部,新疆 乌鲁木齐 830049)

**摘要:**建设高校科研创新团队是提升高校科研能力,多出成果,快出成果的重要举措。以科研项目为依托的科研创新团队建设是行之有效的方法。组建科研团队要满足完成课题的需求,寓建设于课题的研究过程中,通过学术交流、团队成员培训、申报课题和必要地技术支持,扶持科研创新团队的成长。还要积极建设团队的文化,遵守科研规范,实行目标管理,责任到人,努力实现科研的内容、方法和成果的创新。

**关键词:**科研项目;科研创新团队;建设

**中图分类号:**G64

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2014)09-0072-03

## 1 问题的提出

为了加快我国高等教育事业的发展,特别是提高我国高校的自主创新能力,更好的整合高校已有的科研力量,国家自然科学基金委员会于1999年设立了“创新研究群体科学基金资助”计划,教育部于2004年启动了“长江学者和创新团队发展计划”人才项目,国务院于2006年发布了“实施《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020)》若干配套政策”,强调“形成具有中国特色的优秀创新人才群体和创新团队”。此后,国家财政加大了对地方高校的专项投入,发布了《财政部关于印发〈中央财政支持地方高校发展专项资金管理办法〉的通知》、《中央财政支持地方高校发展专项资金项目的相关要求》并拨发了专项资金。一些高校依据《中央财政支持地方发展专项资金2013-2015年项目建设计划》的精神及相关内容规划设计了本校的科研团队建设规划和项目。

科研创新团队是高校科研重要力量,培育科研创新团队是高校科研管理部门的重要工作,以科研促教学成为高校工作的思路之一。高校科研创新团队的建设是一个系统工程,是一个动态渐进的过程。自改革开放以来,各个院校的科研工作取得了很大的成绩,为高校的发展做出了很大的贡献。但不可否认的是,我们还有一些教师不太注重科研工作。有些教师虽有一点热情,但科研经验明显不足,甚至一些青年教师搞不清科研中的一些基本概念,特别缺乏集体的协作,缺乏有效的运行机制和

制度保障,严重制约了高校科研水平的提升,客观现实要求我们必须建立科研创新团队。

目前我国高校科技创新团队建设尚处于初级阶段,还存在临时搭建、缺乏学科交叉,合作领域单一、师徒式夫妻店近亲繁殖、团队学员结构欠优、管理不够规范等现象,阻碍了高校科技创新团队应有功效的发挥。如何对高校科技创新团队进行高效的建设与管理就成一项重要而紧迫的课题。

综上所述,笔者认为,以科研项目为依托的高校科研创新团队建设是值得探讨的课题。鉴于一些专家学者已对科研团队建设做出许多研究,如科研团队的界定,内涵、功能、建设的原则,取得一些研究成果见诸于学术期刊,本文对此不在赘述,而从微观上论述如何以科研项目为依托进行高校科研创新团队建设。

## 2 依据科研项目的需要组建科研团队

高校科研团队的建设应是一个系统的工程,需要整体的规划与设计,更是一个开放,动态和渐进的过程,它的建设应有极强的目的性和方向性。

### 2.1 团队的界定

团队是伴随着人类社会活动而产生和发展的。美国著名的组织行为学的权威斯蒂芬·P·罗宾斯(Stephen·P·Robbins)教授认为:团队是“一种为了实现某一目标而由相互协作的个体组成的正式群体”<sup>[1]</sup>。具有如下特征:实现集体绩效的目标、积极的协同配合、个体或者共

同的责任、相互补充的技能,其核心是团队精神。”现代管理学之父美国管理学大师彼得·德鲁克(Peter·F·Drucker)认为:团队是一些才能互补,并为负有共同责任的统一目标和标准而奉献的少数人员的集合。美国学者乔恩·R·卡曾巴赫(Jom·R·Katzenbach)认为:团队就是由少数互补技能、愿意为了共同的目的、业绩目标和方法而相互承担责任的人们组成的群体。科研团队是指以科学技术研究与开发为目的,以群体合作为特征。笔者认为:高校科研创新团队就是依据学校科研发展的需要组成的同一目标,同一研究领域,知识能力互补,职称年龄构成合理的团队。

## 2.2 团队建设的理论依据

团队建设是人类的一项社会实践活动。团队也是一种社会组织。系统组织理论创始人,美国学者切斯特·巴纳德(Chester I. Barnard)独创性地从最简单的人类协作入手,揭示了组织的本质及其最普遍的规律,提出了组织的概念,认为“组织是一个有意识地对人的活动或力量进行协调的体系”<sup>[2]</sup>。巴纳德认为所有的组织都包含三个要素:合作的意愿、共同的目标和沟通。团队的核心是团结协作,共同奉献。美国社会心理学家勒温提出了群体动力学理论(Group dynamic theory)。该理论运用系统、动态、权变的观点,分析和研究了群体规范、群体决策、群体沟通与合作的规律。该理论认为:群体动力过程既是群体诸因素相互作用的过程,也是群体成员之间关系变化和协调的过程,在这一过程中,群体成员之间相互影响和相互激励。

2.3 科研创新团队是以科学技术研究与开发为内容,以利研创新为目的,由为数不多的专业技能互补,致力于共同的科研目标,并且拥有团队精神的科研人员组成的创新群体<sup>[2]</sup>。因此,高校的科研团队要有明确的建设目标和研究方向,目的在于整合学术力量,优势互补,形成合力。因此,组建高校科研创新团队,首先,要明确建设目标、学术目标,学科方向,理清研究领域与内容。如:“新疆高校少数民族学生母语与英语相关性对英语学业成效的影响研究”所涉及的研究内容为新疆高校少数民族学生母语与英语的共时对比分析:包括语音、词汇、语法、语用、篇章、文体,思维方式和文化等;母语在英语学习中正负迁移的因素分析和应对策略;对比语言学视野下的少数民族学生英语教学模式等。该课题组由工作在新疆的汉族、维吾尔族、哈萨克族、柯尔克孜族、乌孜别克族8位教师组成。这些教师掌握各自的母语语言,又在语言学、对比语言学、第二语言习得、教育学、民族教育学、应用语言学等领域学有专长。按职称分,教授1人,副教授4人,讲师3人;按学位分,博士1人,硕士4人,学士3人;按民族分,少数民族教师6人,汉族教师2人,平均年龄45岁左右,身体素质有保障。第二,要依据具体的研究项目,选择专业相关,技能互补、年龄结构合理的高校教师组成科研创新团队。我国每年都可申报各个级别的科研课

题,级别不同,要求不同,组建的人选也不同。具体说来,全国社科规划课题、全国教育科学规划课题、教育部高校人文社科课题的课题组要由那些科研经验丰富,有学术背景和前期研究成果的博士,正教授为课题负责人。各高校的校级课题则应多照顾青年教师,使青年教师有锻炼的机会,扶持他们快速成长。第三,组建科研创新团队还要注意团队成员的学术背景、学术经验、已取得的相关研究成果和成员的兴趣及性格。

## 3 科研创新团队建设策略

### 3.1 重视学术交流是科技发展

(1)参加国际和国内的学术交流会、研讨会、论坛等能够扩大团队成员的学术视野,了解学术前沿的最新动态,获取科研的最新信息,提高科研工作能力和科研成果的质量。参加学术交流活动一方面可以吸收最新科研成果,另一方面也可将自己的研究成果推广出去。(2)与其他院校,科研院所进行横向的科研合作和科研交流也是科研团队建设的方法。(3)开展团队内部的学术交流活动,这是一种经济、实用、便捷的交流方式。这种交流要紧紧围绕所研究的课题,依托课题来进行。当然,这种校内的交流是需要积累的,也需要认真组织的。

### 3.2 依据课题的需要培训团队成员

通过培训提升青年教师的科研能力,从而形成学历结构、职称结构、年龄结构较合理,综合素质高的学术梯队。可采取灵活多样的培训形式。(1)专家讲座:有目的和有针对性地邀请有名望、有建树的,同一领域专家做专题讲座,选择对科研或团队建设有指导意义的,具有可借鉴、推广、应用等操作性的选题。(2)学术论坛:由多位资深的专家学者围绕具体的教学或教学研究问题展开讨论或做学术报告。(3)学术研讨:围绕课题召开研讨会,安排大会专题发言,专题小组发言,通过发言交流对同一个问题或多个相关问题的看法。(4)科研经验交流会。

### 3.3 申报科研、教研课题

组织教师申报各级各类课题,特别是省部级以上课题。提升团队成员的科研能力必须在实战中增长才干,实践中锻炼队伍。鼓励团队成员通过参与、承担一定的学术研究任务,促使团队的发展,优化团队成员的知识结构,提升其能力。在申报课题的过程中,团队负责人要给予团队成员必要的指导:(1)科学地选择课题。经验告诉我们,好的选题是科研成功的一半。要指导团队成员,一要选择那些要有理论价值和实用价值,原创性课题或未曾做过深入研究的课题,能够取得新的科研成果的课题。二要选择具有可行性的课题。(1)依据自身的科研能力,包括科研兴趣,科研经验,前期研究基础、已取得的成果、时间及精力等。其次,依据所在院校的科研条件,包括资料、设备和经费等。(2)掌握申报课题的常用技术。如:学科类别、研究方向、研究类别的区分,申报书的填写、经费的预算、申报的时间安排和网上提交技术等。

### 3.4 技术支持

科研工作专业性、技术性极强的工作,具有实践性和操作性的特点,了解和掌握必要的科研程序和方法至关重要。(1)查阅文献。文献是记录知识的载体,是以文字、图形、数据、音频、视频等方式记录信息和知识的印刷及非印刷型出版物。可利用学术期刊网、图书馆、档案馆、资料室的搜索工具进行检索,全面收集、整理与课题相关的文献,对所获取的资料进行分类和跨学科的整理、分析、归纳。(2)访谈专家,开展调研工作,以获取第一手资料,将收集整理与课题相关的资料,认真研读,建立资料库,为进一步的研究奠定基础。(3)确定课题的研究目标、研究内容、拟出突破的重点和难点,制定研究思路和研究方法、计划和进度。(4)研究。研究是科研工作的中心环节。(5)论文或专著的撰写。这一个需要反复进行的过程,必要时,要反复讨论,反复修改,甚至请专家指导。(6)引文和注释。(7)成果的鉴定与发表。只有掌握了科研的这些基本技术,才能为科研工作提供技术上的保障。

### 3.5 制度建设

建立必要的激励机制、约束机制、评估机制,以制度化的形式加强团队建设<sup>[3]</sup>。通过这些举措逐步提高科研创新团队的科研能力水平,特别是提升青年教师进行学术研究的能力。尤为重要,要不断转换思维角度,扩大学术视野。青年教师,虽然科研热情很高,科研经验有限,科研能力水平参差不齐,科研经验明显不足,教学工作压力大,时间少。团队负责人就要着力提高他们实际的科研能力,以老带新。首先,树立人人能做科研的信心。第二,帮队员理清科研的思路,找准切入点。第三,团队采用二人或多人一组的合作模式,由团队负责人,教研室主任和业务骨干牵头,队员合作。人人手里有课题,人人手里有任务。团队负责人采用目标制管理,任务落实,责任落实,及时督促,及时指导,使每位青年教师都有自己的研究方向和具体的课题任务。共同的事业可以增加团队的凝聚力,互相帮组可增进大家的感情,大家相互配合,走可持续发展道路。

## 4 科研创新团队建设应注意的问题

合作是高校科研创新团队的基本特征之一,是团队精神的基本要求。要确立团队共同的价值观和精神追求,形成良好的团队文化。科研创新团队的第二个特征是创新,要以课题为依托,实现研究内容,科研方法、科研成果的创新。

团队负责人要引导团队成员遵守学术规范。学术规范指的是学术研究程序、研究方法、学术论著撰写、学术引文、学术论著署名与著作方式、学术评价等<sup>[4]</sup>。

受专业水平、科研能力、经验、时间和精力等多重因素的影响,科研创新团队在建设过程中会暴露出一些需要加以解决的问题。例如:部分团队成员的科研能力提高很快,另一些成员的能力提高有限;团队成员的学术视野狭窄,研究深度不够,论文的理论欠缺、论文格式失范,语言缺乏学术性等。这些问题是科研创新团队建设中经常碰到的问题,团队负责人要及时给予指导。

团队的管理模式。团队实行分级考核。团队的学术负责人接受上一级主管部门的考核,负责人考核每一位团队成员。实行目标管理,实行责任到人,任务到人模式。实行科研工作按计划开展,开始有规划,有布置,中期有检查,最后有验收的整体优化模式。特点是团结协作整体推进,团队负责人及时跟进,全程跟踪指导,尽力促使每个成员都有科研成果。

## 5 结语

在现有体制下,高校作为国家科研创新的前沿阵地,担负着科技创新的重要历史使命。高校发展的活力来源于科研创新,科研创新关乎高校的生存与发展。近年来,随着国力的增强,科研经费的投入越来越大,这极大地推动科研成果的产出和转化。而科研课题的完成是以高校科研创新团队为依托完成的。依托科研项目,建设一支富有创新活力的、具有开放性和多元性的高校科研创新团队,是提升高校的办学水平,提高高校科研创新能力的重要途径和有效手段。实践证明,“依托一个项目,锻炼一支队伍”,是提升高校科研创新的最佳模式,应该大胆实践,大力实施。

### 参考文献:

- [1] 朱 锋. 高校学术团队建设的问题与对策研究[J]. 高等函授学报(哲社版), 2011(6): 9-11.
- [2] 孙艳华. 培养高校科研工作核心能力的模式——科研创新团队[J]. 科技与管理, 2005(5): 104-106.
- [3] 喻 军, 张泽强. 中国和新加坡高校法制教育的比较与启示[J]. 邵阳学院学报(社会科学版), 2012(5): 83-86.
- [4] 叶继元. 学术规范通论[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2005.

(责任编辑 朱正余)