

应用型高校实验技术人员队伍改革的思考与建议

张昱雯

(宁波工程学院理学院, 浙江 宁波 315211)

摘要: 在高等教育事业蓬勃发展的大环境下, 如何组建一支高质量的实验技术团队, 已成为当下应用型高校管理人员所面临的重要任务。目前应用型高校人才的整体培养体系中, 实验技术岗的合理设置与实践教学水平以及学生应用能力的提升息息相关。通过对应用型高校实验技术人员队伍的建设与改革, 不仅可以提升高校整体教学技术水平, 还能够进一步丰富高校各类人才多元化发展。因此, 本文立足于新时代背景下应用型高校发展的需求, 探讨实验技术人员队伍改革的必要性, 提供合理对策来优化实验技术人员的管理现状。

关键词: 应用型高校; 实验技术人员; 改革

在大力培养应用型人才的时代要求下, 诸多应用型高校将建设重点放在了实验技术人员管理层面, 实验技术人员不再单纯是承担实验室相关辅助工作, 而需要根据岗位需求, 承担实验教学、实验科研辅助以及实验管理等工作。现阶段实验技术人员管理上仍存在一些问题, 需要有针对性地寻找改革优化策略, 制定合理方案, 来加强实验教学与科研的有机结合。此外, 如何加强高等教育技术人员队伍的高质量建设, 已成为高校管理人员的重要任务。在高校各岗位技术人员队伍中, 实验技术人员的重要性不言而喻, 而通过改革优化实验技术人员的职责管理, 能够有效推进教学、科研工作的展开, 同时对实验教学水平的提升、学生创新能力的培养以及产教融合的深化都能起到积极作用。基于此, 应用型高校应深刻分析与研究实验技术人员队伍改革的意义, 结合本校实际情况来制定合适的发展策略, 组建一支高质量、结构合理、具有优秀职业素养的实验技术团队。

一、推进应用型高校实验技术人员队伍改革的重要性

(一) 储备高质量的教师人才队伍

高质量人才队伍的建设在高校的教学、科研中都起到了重要作用。从国家战略角度来看, 要想培养出高质量人才为国效力, 高校首先需要建设一支高质量的优秀教师团队。而应用型本科更加注重于发展应用型人才的培养, 这对教师实践应用能力的要求更高。通过壮大实验技术人员队伍, 提高实验技术人员的高质量储备, 提升他们的专业素养, 可以增强应用型本科发展的核心竞争力。因此, 通过改革实验技术人才培养的队伍, 不断吸收高质量实验技术人员的储备, 才能够保证高校优质的实验教学能力、科研能力, 提高学生创造力, 从而服务社会。

(二) 促进学校实验室和学科建设

在长期参与高校科研与实验教学过程中, 实验技术人员掌握了较强的综合实践能力与实验室管理经验, 能够为应用型本科的实验室建设和学科建设提供优质思路, 在学校的人才培养中起到重要作用。结合实际来看, 优质实验技术人员由于兼具多样化能力,

能够更好为学校创新发展提供思路, 为学校注入新的学科建设发展思路。而应用型本科近几年大力发展建设的各类专业实验室, 也离不开高素质实验技术人员的技术支撑, 有了他们, 才能够更好发挥各类学科建设、实验室各大软硬件功能的使用。

(三) 促进创新型人才培养

当下, 许多应用型本科的实验技术人员承担了实验教学、实验管理、与科研工作, 这种多元化工作性质培养了他们能够更好地参与到科研工作与教研工作的能力。而有他们参与的实验研究项目, 其成果往往更具实践意义与创新性。因此优化实验技术人员的队伍建设, 可以为促进创新型人才培养提供指导, 也能更好服务于企业与社会。

二、高校实验技术人员队伍管理现状

(一) 实验技术人员管理有待优化

根据调查研究发现, 在实验技术人员队伍管理方案中, 尚存在不完善之处, 阻碍了实验技术人员队伍的壮大与能力的发展。其一, 当前大多应用型高校未能结合实验技术人员的自身发展需求, 形成一套有效的激励机制, 没有为其配备有效的个人提升与职业发展方案。且部分高校仍缺乏针对实验技术人员的维护与管理部门, 使其没有归属感。在此情况下, 实验技术人员在参与实验课程教学、课程研发过程中, 容易缺乏工作积极性, 工作态度消极, 使得实验教学设计与实验室建设的管理都难以有效推进。其二, 当前实验技术人员管理力度与监督有待加强, 在管理层制度制定上存在一定不足。例如, 人事考核方案未能与实验技术人员真正匹配, 或工作质量评估没有形成系统流程, 工作职责划分未能明确, 造成实验技术人员队伍管理混乱现象, 从而影响实验技术人员的工作态度与个人能力提升, 影响其学科建设水平、实验教学能力与科研能力。

(二) 实验技术人员素质有待提升

结合当前应用型本科实验技术人员队伍发展情况来看, 部分实验技术人员业务能力与专业素养仍有待提高, 很难满足实验资

源研发与实验教学改进的需求。其一,当前应用型本科高校普遍未能系统化建立实验技术人员的培训方案,设置适合其发展的任务。如此,实验人员的多元化创造能力难以建立,教学、科研业务能力的提升也受到局限性。其二,受到高校传统管理体制的影响,实验技术人员队伍的运行现状存在不足,具有高素质、高学历、能力强的教学人员不愿应聘实验岗,认为教学岗优于实验岗的思想仍存在,使得高校实验教学项目的高质量开展难以有效展开。其三,高校对实验技术人员素质培养力度与重视程度仍不足。只有加强高校管理层对实验技术人员的重视,才能逐步改善人员专业素质不高的现象。

三、推动应用型高校实验技术人员队伍改革的对策

(一) 加强顶层设计, 组建骨干技术团队

应用型高校的发展离不开高质量实验型人才的需求,因此应在思想上重视实验技术人员的人才引进、完善其管理与考核机制,匹配合适培训方案,从人事制度、人才管理等方面加强顶层设计,提供合理激励机制吸引人才。首先,在引进政策上优先吸引年轻化的实验技术骨干团队,为其提供良好的个人发展舞台,让其参与到实验技术人员队伍组建的决策中,以培养青年教师作为实验技术人才储备。其次,合理化明确岗位职责。例如,通过教学实验岗、实验管理岗、科研实验岗等不同实验类岗位的设置,明确不同细分岗位的不同职责,匹配合适其发展的任务,制定合理的考核标准,为实验团队的建设与发展提供保障。最后,优化激励机制。根据不同细分岗位的职责提供有效激励机制,量化其工作业绩,提供多劳多得的激励方式,从而加强实验技术人员的工作积极性,为高校各类项目发展提供支持。

(二) 加强职业认同感, 树立正确职业道德教育观

实验技术人员的职业道德水平对应用型高校的发展起到重要的作用,它决定了高校能否有效将科研、实验成果转化为地方生产力。因此管理层应根据不同实验岗位的特点,通过加强宣传、进行职业道德培训等方式,加强实验技术人员的职业认同感,树立其正确职业道德教育观。例如,可以从师风师德、职业规范、职业使命等多领域开展宣传工作,通过讲座、定期培训等方式加强正确观念的传导。此外,根据每个实验技术人员的自身特点,为其提供合适的个人发展与教学发展方案,匹配合适的岗位,为其提供反馈通道,优化岗位发展,引导人员不断发现问题,为其解决问题提供帮助,从而激发员工的归属感与职业认同感,为实验技术人员的可持续发展道路提供有力支持。通过这些方式,可以提高整个实验技术团队的凝聚度,提高其教学实验水平。

(三) 完善岗位考核, 提升技术水平

首先,建立起与岗位相匹配的考核体系。在考核分值与工作量计算上,重点考核人员在实验教学、科研、实验管理等方面;

在设置考核指标时,邀请资深教师组建考核组参与考评,从实验技术人员的工作态度、业务能力、团队贡献度等多方面进行考核。此外,优化考核机制。根据不同岗位,明确实验技术人员工作职责。例如,实验教学岗人员的考核方式可以更多侧重于将教学融入实验中,而科研类实验技术人员则需要更偏向于对实验科研能力的贡献程度。实验管理岗人员则需要维护好实验室大型仪器、参与到实验室建设管理等工作。此外,在实验技术人员完成本职工作的前提下,管理层可以鼓励其发展多元化能力作为附加业绩分折算到考核中,例如指导学生参加学科竞赛,鼓励团队成员参与各类课题,指导学生参与创新创业等项目,为学校培养多元化人才提供储备力量。

(四) 打通岗位壁垒, 壮大技术队伍

为不断壮大实验技术人员队伍,应用型高校应在实施当前管理模式的的同时,为实验技术人员打通岗位壁垒,加强学科教研与实验技术的交流。一方面,对于拥有较强科研能力的实验技术人员,若其适合科研工作,可引导人员根据个人意愿申请转岗,转入教学科研岗位,或为其配备合适的实验科研岗位发挥其所长。另一方面,对于同时具备实践应用能力、优秀教学能力的教学人员,在征询其意愿的前提下,可允许其转岗到实验技术岗位,配备合适的实验教学岗位发挥其个人能力。实验技术岗位与教学岗位的设置不应有明显壁垒,应该积极鼓励相关能力擅长人员调整其岗位。此外,对于实验技术人员的考核方式,应更具灵活性,重点围绕实验创新与实践技能水平展开相关考核。这样,可以为实验技术人员的团队壮大提供便捷性。

四、结语

综上所述,推动应用型高校实验技术人员队伍改革,关乎到应用型本科综合办学质量与实践创新能力的提升以及多元化新型人才培养的需求。因此,高校应结合当前实验技术人员岗位职责的现状,加强人员的培训,提升人才的实践能力,同时通过加强顶层设计、增强职业认同感、完善岗位考核体系、打通岗位壁垒等方式,优化技术人员管理与培训机制,提升其综合实践能力与业务水平,组建一支高素质、创新实践能力强的优质实验技术人员队伍。

参考文献:

- [1] 葛高彬,张晖,魏立.高校实验技术人员队伍管理现状及改革创新[J].科技创新导报,2018,15(23):149-150.
- [2] 林清强,谢秀佛,蔡钊,等.地方高校实验技术人员队伍的建设与管理[J].实验室研究与探索,2020,39(11):269-271,308.
- [3] 曲欣,付瑶瑶,李霞,等.高校实验技术队伍职称体系的改革与探索[J].实验室研究与探索,2021,40(5):261-265.