

从宏观层面,政府和所在高校应采取以下措施帮助克服转型过程中遇到的挑战:①最关键的是设立系统的校级或市级TESP(Teachers of English Specific Purposes)培养课程,帮助一线教师在教授EGP课程之余完成进一步深造;并在系统培训之后,配备完善的资格认定机制,让参与培训教师经过严格的考核选拔机制并获得资质证明,建设一支强有力的ESP师资队伍。②占68%的EGP教师认为学校自身可通过院系之间加强跨系合作、联合培养ESP教师资质,即:提倡双师并轨,由相关领域专业与大学英语部门相互合作,分别提供专业领域知识和语言服务的相关培训,联合培养出既能够胜任专业教学、又能够英语流利交流的双师资格的ESP人才。③占66%的教师认为学校和企业应进行校企合作,产学研一条龙,提升教师的ESP科研水平,再用科研反哺教学,形成良性循环:让一线教师有机会进入相关领域的企业进行深入的学习并获得一手教学资料,如商务英语谈判、旅游英语、法律英语等;有直接的实际操作经验后可为今后的教学服务,也可增加专业领域授课的自信心。④占62%的教师认为政府和学校可以出资提供出国进行TESP培训的机会,拓展ESP教师的视野,接受最国际最新的教育理念与方法。⑤占57%的教师认为学校可与国外办学机构合作,利用寒暑假交流访学或者线上联合授课的形式,帮助大学英语教师进行专业知识结构的完善、增强其ESP学术语言运用能力。⑥占41%的教师认为学校可尝试与国内其他高职院校进行跨校合作,如与医科大学、旅游职业学院、政法学院等合作,通过中长期的交流与培训,联合培养双师资格的ESP教师团队。⑦通过访谈了解到占3%的教师提议可以少安排一线大学英语教师的通用英语课程,使其腾出时间来修读双学位或者以访问学者的形式出国进行ESP培训,这些都需要政府及高校强有力的支持才能实现。

## 六、结论

教师ESP素质是决定大学英语教学改革成功与否的关键。所以让基层教师来探讨ESP课程开设的恰当时机是最具有发言权的。大学英语教师向ESP转型过程中所面临的挑战主要表现在知识结构单一、不具备专业领域的教师资质、未受过系统的专业ESP教学培训、自身角色定位模糊及心理建设不足,导致ESP教学效果不尽如人意的现象。

## 参考文献

[1]蔡基刚.《中国大学英语教学路在何方?》[M].上海:上海交通大学出版社,2012.

[2]蔡建平.基于ESP教学模式转型下学生学习需求研究及对策[J].陕西青年职业学院学报,2017(3):37-41.

[3]秦秀白.ESP的性质、范畴和教学原则[J].南洋理工大学学报,2003(12):79-83.

[4]文秋芳.大学英语教学中通用英语与专用英语之争:问题与对策[J].外语与外语教学,2014(1):1-8.

[5]王守仁.坚持科学的大学英语教学改革观[J].外语界,2013(6):9-13.

[6]王守仁、姚成贺.关于学术英语教学的几点思考[J].中国外语,2013(5):4-10.

作者简介:骆京景(1985-)女,汉族,浙江建德人,浙大城市学院讲师,硕士,主要从事ESP教学、语类研究等。

本文系:2019年浙江省教育科学规划课题“浙江省大学公共英语教师的ESP师资培养模式研究”(2019SCG203)和浙江大学城市学院2019年教师科研基金课题“ESP教学模式下浙江省大学英语教师发展路径研究”(J-19009)阶段性研究成果。

# 有关高校语音室的管理与维护探究

冯滔

(湖南城市学院)

**[摘要]**语音室作为语言教育教学的重要基础,已经成了高校设施建设中不可或缺的一部分,既彰显了高校的综合实力,又是学生语言学习的关键。然而,在广泛的应用过程中,语音室不可避免地受到了损坏,给后期教学工作带来了消极的影响,也给学校的经济支出造成了困扰。有效的管理与维护能够延长语音室设备的使用寿命,继而提高语音室的使用成效,给高校的教学与发展带来积极作用。本文试分析高校语音室管理维护的诸多问题,旨在为今后的高校教学工作与长远发展提供理论支持。

**[关键词]**高校语音室;管理维护;问题与方法

随着我国经济水平的日益提高与社会建设的不断完善,无论在贸易、文化,还是科技、生产等方面,都取得了喜人的成绩。与之相应的,对于具有高水平、高素质、高能力的综合型人才的需求也愈发迫切。高校作为培育高端人才的基地与摇篮,有责任有义务为国家输送更多符合未来发展需求的精英毕业生。这其中,语言教育的学生备受青睐,其主要原因为我国外交活动的日渐频繁与国际间贸易往来的日渐密切。为此,语音室便成了校园设施建设的关键。语音室有利于口语能力的提高,丰富了教学形式与内容,更加强了师生之间、生生之间的互动。

## 1 高校语音室管理过程中较常出现的问题及原因

### 1.1 高校语音室管理过程中较常出现的问题

#### 1.1.1 教师管理不当

目前,很多高校都没有聘请具有专业管理能力的人进行专管专治,而是直接将语音室的管理重任交给了任课教师,这就导致了任很多任教师管理不当的情况,主要表现在几个方面:教师没有充分认识到自身的职责与义务,认为自己只要把课讲好讲完即可,完全没有将语音室的管理问题放在心上,因此在看到影响语音室设备的行为时没有进行制止。不仅如此,还有一些教师没有接受学校进行的管理培训活动,或对培训内容并不在意,以至于并不知道哪些举动会给语音室设备带来损害影响,甚至会因为自身的操作失误缩短语音室设备的使用寿命。

#### 1.1.2 学生缺乏管理

对于语音室而言,教师与学生是最主要的使用者,甚至可以说,学生才是语音室使用的主体,一旦学生进入语音室后没有遵守相应的规则要求,就会给语音室带来极其消极的影响。例如,有些学生喜欢在课堂上吃早饭或零食,饮料与油、汤等洒在语音室设备上,轻则造成污渍,重则造成损坏。还有些学生会故意调试显示器,毁坏耳机、话筒等,在语音室的桌面上用水性笔、铅笔等进行涂鸦,甚至用刀划刻,更有甚者,会将语音室的一些可拆卸设备私自带走,留为自用或出售,这些行为都严重地干涉到了语音室的正常使用,不仅给教学带来了阻碍,还造成了极其恶劣的影响。

#### 1.2 高校语音室管理过程存在问题的原因

实际上,高校始终都没有放弃过语音室的管理工作,然而收效甚微,语音室的应用情况并不容学校乐观。究其原因,主要为以下几点。

#### 1.2.1 缺乏健全、完善、合理的管理制度

制度恰如漆黑夜色中,茫茫海面上亮起的灯塔之光,能够为行驶的船只指明方向,没有健全、合理、科学、完善的制度,就会使工作缺少执行的方向。目前,我国很多高校并没有对语音室管理工作起到足够的重视,因此,没有制定管理制度,这就导致教师与学生对于语音室管理问题态度消极敷衍,教师无法认清自身的工作

职责,另一方面,没有管理制度的约束,即没有明确奖惩措施,教师与学生便会缺乏对自身的约束与要求。

#### 1.2.2 缺少系统、全面、细致的培训活动

语音室是基于多媒体信息技术的高速发展而兴起的,其借助了互联网信息技术与多媒体技术的力量实现了教学的便利性、娱乐性、多元性,可以说,语音室是非常“时髦”“先进”的教室,能够为学生提供良好的学习环境与语言练习条件。

#### 1.2.3 缺少专业、负责、高效的管理人员

在我国很多高校的认知中,将语音室的管理工作交给任任课教师再合理不过,因此,没有委派具有专业能力的语音室管理人员进行管理工作。实际上这种做法是不合适的,任课教师有自身的工作需要完成,且由于高校教师不需要坐班,因此难以做到全心全意,认真负责,导致我国高校语音室的管理工作相对滞后,难以有效完成。

## 2 加强高校语音室科学管理与维护的有效策略

随着我国教育改革的深入发展与改革创新,我国语言教学已经从过去的单一阅读教学形式逐渐向适应新环境的视、听、说三者结合统一的教学形式过渡。全球化形势下我国对于学生听、说、读、写方面的要求越来越多,标准越来越高。

#### 2.1 加大设备购置的审查力度

为了避免出现购置设备太过落后陈旧或劣质的情况,高校应加大对语音室的资金投入力度,在购置设备之前,广泛听取任任课教师与专家的建议,购置最适合教学与应用的设备,确保其能够真正实现效用与价值,避免造成因功能不适而出现的资源闲置浪费。

#### 2.2 建立健全、完善的管理制度

首先,高校应该充分认识到语音室管理与维护的重要性,建立健全、完善的管理制度,明确语音室管理人员的职责,制定切实可行的管理方案,规范有效、合理的管理要求,控制语音室的开放时间,张贴语音室管理的各项规定,只有这样才能保障语音室的良好运行,为教学提供优质的服务。

#### 2.3 加强专业管理人员培训

为了保障语音室的管理与维护工作高效、及时、全面,高校必须采取专人专管的方式对语音室进行管理工作。为此,高校应任用具有专业能力与综合素质的管理人员,并为其提供系统的培训活动,使其能够不断提高自身能力与素养,更适应管理岗位的需求。

## 3 结论

作为高校语言教学的重要组成部分,语音室具有不可或缺的意义,做好高校语音室管理与维护工作将成为高校管理的必行之举,不仅能够保障语言教学的效果,

还能够延长语音设备的使用寿命,节约高校的经济资金。

#### 参考文献

- [1]郝晓艳.论高校高知型语音室管理员角色的转变[J].中国现代教育装备,2016(07).
- [2]赵涛涛.语言实验室的规范化管理探索[J].实验室科学,2015(06).
- [3]霍玲玲,李岳.浅析高校语音室的建设与发展[J].才智,2015(33).
- [4]霍玲玲,李岳.浅谈高校语音室教学软件系统未来的发展[J].信息系统工程,2015(10).
- [5]杨竞科.浅谈高校语音室管理[J].科技视界,2015(24).

- [6]陈国际.浅谈数字语音室的建设与管理[J].价值工程,2013(13).
- [7]陈冬晓.浅析数字语音室管理中存在的问题及解决对策[J].科技信息,2013(05).
- [8]刘婷.高校网络教学背景下的语音室建设与发展创新研究[J].改革与开放,2012(08).
- [9]王春生.高校多媒体语音室的管理与维护[J].太原城市职业技术学院学报,2011(03).
- [10]李航.高校外语语音室的建设和管理的问题及其对策[J].广西师范学院学报,2004(04).

## 高校高价值专利培育与运营实施的几点看法

陆 瑶

(国家知识产权局专利局专利审查协作北京中心 北京 100160)

**摘要**随着国家创新驱动发展战略的逐步深化,高校作为创新创业人才培养的主阵地,作为创新源头的蓄水池,担负着非常重要的使命。目前国内高校高价值专利培育与运营实施过程中出现了一些问题,如培育动力不足、转移转化路径不清和“复合型”运营管理人才匮乏等等。本文主要针对上述问题进行分析,从收益分配、培育路径、人才培养、工作机制和保障措施等方面提出了看法和建议。

**关键词**高校;高价值专利;培育;运营;转化

### 一、高校知识产权相关政策

2016年12月13日,国家质检总局、国家标准委联合发布了《高等学校知识产权管理规范》(GB/T 33251-2016)。今年2月3日,教育部、国家知识产权局、科技部联合印发《关于提升高等学校专利质量 促进转化运用的若干意见》(教技〔2020〕1号),提出未来五年国内高校知识产权工作的主要目标和重点任务。2月24日,国家知识产权局办公室联合教育部办公厅印发《关于组织开展国家知识产权试点示范高校建设工作的通知》(国知办发运字〔2020〕8号),联合开展国家知识产权试点示范高校建设工作,并制定了《国家知识产权试点示范高校建设工作方案(试行)》。上述出台的一系列政策、文件都进一步表明国家对于加强高校知识产权管理的决心和力度。

### 二、存在的问题

目前国内高校知识产权管理存在着以下问题:

#### (一)高价值专利培育动力不足

目前国内高校的主责主业是人才培养,而科技研发不属于主责主业,也不是对高校进行考核的重点,领导层不会将更多资源投入到专利培育与运营。此外部分高校没有相关的收益分配政策或者收益分配政策没有对研发人员起到一定的激励作用,导致研发人员开展专利培育的积极性不高。

#### (二)高价值专利培育和转移转化路径不清

国内高校专利的形成一般是研发团队根据项目研究成果,自行委托代理机构进行撰写后向国家知识产权局递交申请。对于申请是否具有转移转化前景即是否属于高价值专利在没有进行判断之前就盲目进行申请,并且在专利授权后如何进行运营都没有相关经验,知识产权管理部门对专利的管理也仅仅停留在备案阶段。

目前国内高校转移转化成功的案例较少,缺少可复制的成功模式。日本的一些高校中设立科技成果转化中介机构(TLO),高校的专利申请基本过程是发明者将技术披露给TLO,由TLO组织相关专家进行筛选评定,具有产业化前景的技术才会被考虑申请专利<sup>[1]</sup>。日本高校的上述知识产权管理模式值得借鉴,可以大大提高授权专利的质量,并且从源头保证了授权专利具有一定的转移转化前景。

#### (三)“复合型”专利管理人才匮乏

专利运营人员首先应该知晓或者通过一定方法能够知晓本领域的现有技术,对本领域的先进技术也有一定的了解,还要掌握专利法等法律知识,并且了解市场需求,有一定的社会服务经验。但是目前高校的专利运营人员缺少这种“复合型”人才。

### 三、针对上述问题提出相应的建议

#### (一)健全以增加知识价值为导向的收益分配激励政策。

对于知识产权管理工作推进较快和完成质量较好的高校,国家予以表彰并给予相应的奖励,借此鼓励其他高校推进知识产权管理和建设工作。

实施高价值专利转化收益奖励。以许可方式转化职务科技成果的,按照净收入的一定比例分别奖励给成果完成人或团队、所在院级单位以及学校。以专利作价投资实施转化的,学校从作价投资取得的股份或者出资比例中提取一定比例奖励给成果完成人或团队。

实施高价值专利转移转化服务人员奖励或绩效管理。鼓励校内转移转化服务人员,相关人员可以在转化收益中提取一定比例作为奖励。

完善高价值专利转化收益的管理和使用。高价值专利转化收益必须纳入学校财务,扣除对成果完成人(团队)的奖励和报酬后,主要用于科学技术研发与成果转化等相关工作,并支持技术转移机构的运行和发展。

#### (二)建立健全高价值专利转移转化工作机制。

建立高价值专利转移转化工作领导小组,负责研究、制定学校高价值专利转移转化的政策和制度;审议高价值专利转移转化工作计划,听取、检查工作进展情况;研究、审议重大高价值专利转移转化项目;协调解决高价值专利转移转化工作中出现的重大问题。

成立高价值专利转化管理办公室,在高价值专利转移转化工作领导小组的领导下,深入到各个院系,负责知识研发成果的知识产权申请、维护。按照市场化运作方式,建立相应的绩效考核机制,与科技成果转化服务机构开展合作,统筹负责学校的高价值专利转移转化服务以及创新创业的衔接工作。

在各院系设置知识产权管理岗位,建立知识产权联络员制度。知识产权联络员属于高价值专利转化管理办公室派出机构,为分布且常驻在各院系的优秀知识产权管理人员。负责本学院与高价值专利转化管理办公室的沟通,与其形成互补关系,及时反映院系知识产权工作遇到的问题并提出合理化建议。

#### (三)多管齐下促进高价值专利培育。

遴选重点学科开展专利导航,建立数据库,由产业分析专家及专利检索专家将相关的专利文献归类到对应的技术分支中而形成大数据资源。研发人员能够从数据库中精准而快速地获取专利情报信息,有效提升重点学科科研水平。

对重大项目开展高价值专利培育,形成若干高价值专利(组合)。在项目立项前,明晰技术现状、技术创新方向和研发路径,从而避免重复研发,提高研发创新起点。在项目研发过程中,追踪技术热点发展动态,启发技术思路,及时评估项目的知识产权侵权风险,必要时对技术路线进行调整,并及时形成知识产权,以专利转化运用为导向,通过专利挖掘和布局,培育形成高价值专利(组合)。

建立专利申请前评估制度,从源头保证专利质量。对科研成果进行事先评估,由高价值专利转化管理办公室负责实施。

#### (四)加强高价值专利转移转化能力建设。

构建多层次科技成果支撑平台体系,加快高价值专利的孵化和转化。对地方研究院、各级工程中心和校企合作平台等现有科技成果孵化和产学研合作平台,通过聚焦学科特色,完善创新创业机制,引导和支持其健全产学研合作和科技成果转化运营机制等,推动一批相关学科的高价值专利在其适合的平台开展应用和转化。

开展存量专利的分级、分类及价值评估工作。利用专业评估方法及系统对高校存量专利进行评估,理清自身专利状况,分级分类管理。根据评估结果制定分级运营策略,推动技术成果快速转化。筛选出的高价值专利,可通过专利转化基金进行下一步运营。对于价值较低的专利,高校可以考虑放弃,降低维护成本。

加强技术转移转化专业队伍的建设,培养一批技术转移转化专业人员。聘用专业技术转移转化服务人员,以及培训校内院所和科技成果转化平台体系中相关科技成果转化服务人员,建立考核和绩效激励机制,构建一支专业化转移转化服务人才队伍。

#### (五)采取多元化的经费保障措施。

统筹学校高价值专利转化收益,设立专项经费,加快科技成果转化平台建设和成果培育。建立高价值专利转化管理和服务工作激励机制,从学校高价值专利转化收益中提取一定比例,用于转化管理办公室运营和服务队伍的绩效奖励等。

### 参考文献

- [1]鲍红,廖涛,韩秀成,张锦锐.知识产权文化建设与发展论坛[M].北京:知识产权出版社,2013:231.