

高职院校教师科研评价的保障机制研究^①

韩慧仙 陶东波

(湖南机电职业技术学院 湖南 长沙 410151)

[摘要] 高职院校要发挥好教师科研评价作用,就要结合实际,不断完善优化制度,同时形成健全的科研评价保障机制。分析高职教师科研评价保障机制建设的意义,提出保障机制建设中评价体系、评价制度、激励机制、评价导向尚需完善,同时指出高职院校可以从科研评价的组织保障、科研评价体系、激励约束机制、价值导向的评价机制等方面完善高职教师科研评价的保障机制,切实保障高职教师科研评价的顺利开展。

[关键词] 高职院校 教师 科研评价 保障机制

[中图分类号] G711

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2022)37-0031-03

在“破五唯”与新时代教育评价改革的背景下,高职院校需要根据自身的特点与学校的现状不断优化完善科研评价工作。要发挥好科研评价的作用,高职院校需要依据政策,不断完善校内的科研评价体系与评价保障机制。高职院校教师科研评价保障机制不仅关系到教师科研评价政策措施的落实,而且关系到高职院校教师的职业发展与学校的长远发展。高职院校教师科研评价保障机制主要指为教师开展科研活动与对教师进行科研评价所提供的物质与精神的条件机制,科研评价的保障机制包括科研评价的管理机制、激励和制约机制等确保科研活动顺利运转的运行机制^①。

一、高职院校教师科研评价保障机制建设意义

(一)科研评价完善的需要

科研评价管理制度是科研管理体制改革的环节,我国的科研评价制度建设经历了初创、变更、调整与完善四个阶段,颁布了一系列政策文件。近几年,教育部、科技部等更是连续发布了《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》《关于破除高校哲学社会科学评价中“唯论文”不良导向的若干意见》《关于破除科技评价中“唯论文”不良导向的若干措施(试行)》等文件,高职院校要发挥好科学研究与社会服务的功能,需要根据政策制度,不断完善本校的科研评价制度与机制,以构建正确的价值导向,健全有利于激发教师活力的科研评价保障机制,以解决科研评价中评什么、谁来评、如何评、怎么用等核心问题。

(二)中青年教师培养的需要

高职教师队伍的水平决定了高职院校的水平,要提升高职院校的人才培养与社会服务等功能^②,关键是培养一支高素质的“双师型”教师队伍。目前绝大部分高职院校由于发展历程较短,没有企业工作经验的中青年教师是其主力军,高职中青年教师普遍存在教科研水平偏低、社会服务能力偏弱等问题,高职院校需要不断完善师资培养制度与科研评价制度,以引导教师提升工程实践能力和技术开发服务能力,提升教科研能力与育人水平。

(三)高职长远发展的需要

高职院校正从高速发展进入高质量发展阶段,高职院校要取得长远高质量发展,必须发挥好高职院校科研与社会服务功能的优势,主动适应区域经济社会的发展,走产学研发展之路。决定高职院校长远发展的关键要素之一是学校的科研与社会服务能力,而科研能力与技术服务水平的提升不是短时间内一蹴而就的,也不是短时间可以出成果的。要不断提升高职服务区域发展的能力,一是需要不断完善校内的研发场地设施,二是需要教师静下心来不断研究积累。这些都需要高职院校从制度层面不断完善科研评价保障机制,以促进高职科研工作的发展。

二、高职院校教师科研评价保障机制尚需完善

(一)评价体系需要优化

高职院校科研评价体系不健全,一般是对不同岗位、不同专业、不同年龄的教师采用了相同的评价方式,

^①基金项目 湖南省社会成果评审委员会一般资助课题“‘破五唯’背景下高职院校教师科研评价体系的构建与实施研究”(XSP22YBZ157)。

作者简介 韩慧仙(1976—),女,汉族,山西寿阳人,硕士,教授,研究方向:高等职业教育、机电液一体化技术。

这样的评价方式不能客观公正地反映教师的科研业绩与科研水平,也不利于激发教师的科研活力。大部分高职院校针对不同的专任教师岗位、思政教师岗位、辅导员岗位、专技管理岗位,制定了基本相同的科研评价内容,主要围绕教师主持承担课题项目、发表论文级别、专利的授权类别、出版的专著等进行评价,评价方法一般也采用定量评价,一定程度上导致重科研成果数量、轻科研成果质量等问题的出现,需要不断完善分岗位、分专业的教师科研评价体系。

(二)评价制度需要完善

科研评价是判断教师学术成果价值的重要依据,高职院校需要不断优化制定科学合理的科研评价制度,以更好地发挥科研评价的导向作用。高职院校现有的教科研项目管理办、专技人员教科研工作考核办、教科研成果奖励办等,大部分采用传统考核评价中以论文、课题数为主的评价方式,而将科研项目转化为课程项目与教学项目,发挥科研反哺教学、科研育人的功能及科研为企业解决生产实际问题的成果在制度中体现较少,同时作为高职教师开展科研工作重要动力之一的职称评审方案,一般都把高水平论文及发表论文数、主持课题级别数量作为职称申报的限制性条件。

(三)激励措施有待加强

高职院校可供教师开展科研活动的经费本身较少,近年来由于科研项目经费的管控越来越严,报账流程也较烦琐,同时高职院校对承担横向项目、开展技术服务、技术转化的教师激励也不够,一定程度上限制了教师开展科研工作的积极性,如果不是为了晋升高一级职称与完成学校的教科研工作考核,有很多教师都不会选择主动开展科研工作。高职院校在合法、合理的基础上,科研处、财务处等职能部门要系统设计,在规范科研经费监管的同时,应完善经费管理制度,优化报账流程,提高教师科技成果转化收益,为教师开展科研工作保驾护航。

(四)评价导向有待改善

大部分高职院校对教师的科研评价侧重于对科研成果的评价,同时对教师完成科研任务的情况会进行年终评价,但由于科研工作的特殊性,一是并不是所有的科研工作都能按预期取得科研成果,二是由于科学研究经常是边研究边发现边解决问题,可能会出现与最初预期不一致的情况,三是不同科研工作的周期性不同,有的科研任务可能几个月可以完成,有的科

研工作可能几年才能完成,科研评价中除成果评价外,最好能考虑到教师开展科研活动中的创造性与创新性,对人才培养的贡献情况,对教学的促进作用,对本领域后续研究的借鉴作用等,最好能构建以知识价值为导向的评价机制。

三、高职院校教师科研评价保障机制的构建对策

(一)健全科研评价的组织保障

实现高职院校教师科研评价保障机制的建设,组织保障是基础,目前高职院校的教师科研评价主要由学校组织进行,如果由学校组织,先要健全学校科研评价的组织保障。高职院校要成立教师科研评价工作小组,充分调动学校学术委员会、科研处、教务处、人事处、二级部门各团体与部门的积极性,组建完善的科研评价组织机构。评价工作小组最好由校长担任,副组长由各二级部门负责人担任,学术委员会成员、各部门工作人员构成小组成员,二级部门主要负责对所在部门的人员进行科研评价的初审工作,人事处主要负责教师思想政治与师德师风的考评,科研处与教务处主要负责教师发表论文、编写著作、承担教科研项目、开展技术服务等教科研成果业绩的评价,学术委员会主要负责教师教科研成果质量的评价。各部门各尽其责,又相互联系,发挥科研评价的基础保障作用。在条件允许的情况下,可以请校外同行、企业专家作为评价小组人员参与评价。

(二)构建完善的科研评价体系

完整的教师科研评价体系包括评价主体、评价内容、评价方法等内容^[3],评价主体主要是解决谁来评的问题,评价内容主要是解决评什么的问题,评价方法主要解决如何评的问题。目前高职院校教师科研评价的主体主要是学校行政部门或专家学者,高职院校应不断探索以学校评价为主、服务对象等多方参与的评价方式,如企业的评价能更好地反映教师的科研成果能否解决企业技术难题或为企业提供技术服务,家长的评价能更好地反映教师的科研成果是否有利于全面提升学生的专业能力,上级主管部门的评价能更好地反映教师的研究成果能否为上级的决策提供借鉴与思路,多方参与评价能更加客观全面地评价教师的科研成果价值与教师的科研水平。

高职院校对教师科研评价时,评价内容的分类基本没有体现,对于不同岗位不同专业的教师,一般采用同样的评价内容,高职院校应根据教师的岗位与专业特点,考虑不同职称教师的不同能力,设计评价内容,体

现出不同大类、不同专业的成果特点。如工科类的专业评价内容最好能突出教师解决技术应用难题、技术研发、成果转化方面的内容,思政类的专业评价内容最好能突出教师开展思政教育、育人成果方面的内容,同时要考虑成果类型、难度、创新性的不同设计不同的权重,以更加合理地评价教师科研成果的内容。

高职院校教师的科研评价可以探索主观评价与客观评价相结合的评价方法^[4],以避免只采用定量评价,出现重成果数量、轻成果质量的问题,产生大量的无价值科研成果,而只采用定性评价,没有完善的专家库,评价专家不熟悉评价内容,而不能给出中肯客观的评价,或由于人情带来的不客观评价,而采用主客观相结合的评价方式,是目前高职院校教师科研评价比较合适的评价方式。教师科研评价工作是一项系统、复杂的工作,教师科研评价体系的构建需要不断完善,不断探索^[5]。

(三)建立合理的激励约束机制

要提高教师科研评价工作的实效,实现科研评价的激励与约束的有机结合,就要建立精神与物质奖励相结合的激励机制。对于科研成效显著的教师,可以通过颁发科研工作先进个人、科研工作标兵等荣誉奖励的形式进行精神奖励,同时也应适当发放奖金或科研津贴等物质奖励,给教师提供适当的经费支持开展科研工作,也为成果显著的教师提供更多的培训进修机会。同时要发挥科研评价的导向激励功能,引导教师自主开展高质量的研究与社会服务,必须制定完善的评价制度作保障,为教师科研评价建设提供政策制度保障,依靠制度的规范性、相对稳定性、约束性等特点,推动教师科研评价工作有效开展,使评价工作有据可依,加强科研评价工作的操作性。

在教师科研制度建设与科研评价工作中,要把科研规范、科研道德、科研诚信等师德师风的内容体现在制度内容与评价方案中,学校要面向中青年教师开展科研规范的学术讲座、学术报告等,让教师养成遵循科研规范的习惯;在教师开展承担科研项目、科研课题前,学校与教师可以签署科研诚信承诺书,让教师在开始研究前就做出郑重承诺,保证在科研活动中遵守相关的法律法规、学校科研工作的相关制度,遵守科研道德,信守科研诚信,学校科研处要加大对课题申报、课题立项、课题中检、课题结题、课题报账等的过程管理,形成良好的科研氛围,创建风清气正的学术环境,同时要充分利用信息技术与大数据系统,加强对科研成果的检测,优化科研不端行为检测技术,在科研制度建设完善中,增加对出现学术不端、科研不诚信等现象的处罚条款,在制度层面形成约束机制^[1]。

(四)形成价值导向的评价机制

高职院校也应不断完善教师科研评价的导向机制,同时科研评价也应考虑到科研工作存在不确定性与科研工作开展可能需要较长周期等特点,逐步完善以知识价值为导向的评价机制。改革高职教师科研评价的导向机制,高职要合理地将评价机制融入科研评价制度,要根据自身实际情况建立符合、适合学校自身发展的评价机制。比如高职院校为了激发教师参与科技成果转化动力,可以采取加大科技成果转化在科技考核中的权重^[6],科技成果转化与专利转让收益的绝大部分直接由完成团队支配,针对拥有可转化科技成果的教师与团队实行减免教学工作量等措施,全方位激励教师从事科研与技术研发服务等工作。在制定职称评审实施方案时,可以品德、能力、业绩为导向,制定有利于促进教师专业发展的职称分类评价实施方案,申报职称时可以不把论文作为限制性要求,而把具有高质量和较大影响的教学科研代表性成果作为职称申报的环节之一,对在服务企业技术研发、技术攻关和技术推广等作出的突出贡献作为申报职称的代表性成果,形成对教师科研评价价值导向的评价机制。

四、结语

高职院校教师的科研评价是新时代教育评价体系的重要内容,要使教师的科研评价工作落到实处,高职院校必须根据自身的特点、现有科研评价中存在的问题,不断优化完善科研评价制度,健全完善科研评价体系,形成科学、合理、可行的科研评价保障机制,教师科研评价,要把科研规范、科研诚信等作为教师开展科研工作的底线,切实发挥科研评价对教师的引导作用与科研保障对科研评价制度的落实作用。

参考文献:

- [1]高冰.研究生科研诚信保障机制研究[D].郑州:郑州大学,2015.
- [2]吕岚.关于高职院校师资队伍建设的思考[J].机械职业教育,2018,42(11):55-58.
- [3]史万兵,曹方方.高校人文社会科学教师科研评价研究述评[J].沈阳师范大学学报(社会科学版),2017,45(1):91-98.
- [4]邱均平,张裕晨,周子番.新时代我国科研评价体系重构中必须处理好八大关系[J].中国图书馆学报,2021,47(1):47-60.
- [5]陈锦芳.高职院校教师科研绩效量化评价原则、困境及应对[J].中国成人教育,2020,20(7):19-22.
- [6]张永,吕品.高职院校科技成果转化的瓶颈及对策[J].决策探索,2017,37(8):50-51.

◎编辑 张 慧