

高职院校科研质量绩点管理模式改进研究

——以江苏某职业学院为例

顾华玉

江苏财经职业技术学院, 江苏 淮安 223003

摘要: 高职院校在高等教育中发挥着重要的作用, 科研绩点制管理模式在科研管理工作中的作用不言而喻, 现阶段高职院校存在着功利化、违背科研规律等乱象, 这就迫切需要建立新的科研管理模式来改进地方高职校的科研工作。

关键词: 高职院校; 科研绩点; 银行制科研绩点

一、高职院校科研质量绩点管理的理论基础

(一) 五大发展理念^[1-3]

高校作为培养国家人才的主力军, 同样应该遵循“五大发展理念”以确保为国家培养高质量顶尖人才。从“五大发展理念”的具体内容来看, 新时代高校科研质量管理应遵循:

1. 现阶段高职院校大部分基本处于从高速发展向高质量发展的阶段。那么, 优化教师结构、加强教师队伍建设、优化高效的组织结构成为高职院校高质量发展的核心, 推动高职院校的发展大变革, 将高职院校自身的发展引入到社会经济发展当中, 推动学校精准办学显得尤为重要。

2. 协调发展是持续健康发展的内在要求。高职院校应充分利用自身的优势, 兼顾校内的教学资源 and 校外的资源, 提高科研发展的核心竞争力。例如, 通过校外导师、产业基地等外部资源提高高职院校的科研发展竞争力。外部资源的建立对于高校来说已经变得尤为重要了。多渠道整合校内外资源是当前高职院校发展的重中之重, 也是高职院校提高科研能力的前提和基础。

3. 高职院校迫切需要建立一批高质量的师资队伍, 教师的科研能力以及科研质量对师资队伍的建立起到了很重要的作用。如何培养高职院校的科研领军人物是高职院校发展必须要考虑的问题, 多关注人才引进、人才的培养和人才使用是高职院校必须要掌握的。高职院校必须努力建成一支具有高科研水平和高教学质量为一体的教学单位。

4. 科学是无国界的, 科研同样是无国界的。高职院校相比于本科院校, 教育资源有限, 这就更加需要高职院校同校外资源相衔接, 深度进行校企合作, 取长补短, 走出一条适合自身科研发展的

道路。

5. 共享发展是“以人民为中心”的真实体现。高职院校应以共享的理念为原则, 力求在教师的个人发展和学校的整体发展之间做好平衡。学校要努力提高科研条件, 教师要提高自身科研水平, 使得个人目标和学校的整体目标相一致。高职院校要充分利用教师的个人知识转化成团队知识, 建设先进的科研团队。同时, 将科研知识进行转化, 应用到社会实践中去。这才是高职院校科研工作的真正意义。

(二) 人本管理理论^[1-3]

高职院校应该建立一套科学的科研评价体系。建立考核指标时要重视科研成果的转化指标, 降低科研数量、论文数量指标。要克服论文至上的考核方式。同时, 对于不同的学科, 要采用不同的科研考核方式, 切忌一刀切。为了保证科研质量, 高职院校应该注重将科研考核期限适度延长, 对于一些重大的科研项目, 可以考虑适当的延长考评周期, 在原有的科研项目周期的基础上延长创新性研究的科研周期, 以保证科研项目的突破性。

科学合理的科研机制不仅可以提高教师的科研积极性, 还可以提高整个高校的科研管理质量, 要将以人为本的理念贯穿到高职院校的科研管理工作当中去。高职院校科研管理工作应该注重差异化以及多元化, 着重将科研成果转化为不同的激励机制, 既满足教师个人的需求, 又能够为科研人员营造公平公正的科研氛围。

(三) 全面质量管理理论^[1-3]

地方高职院校科研质量管理的目的是促进知识与技术的转移、实现知识创新与技术创新的一系列管理措施。借鉴全面质量管理的有益理论

资源有助于推进地方高校科研质量提升。具体而言,高职院校科研活动全面质量管理就是面向全体科研人员,面向科研全流程,面向从质量策划、质量控制、质量评估的全部环节,在规划组织设计、规范管理程序、打造项目团队推行质量控制体系,提高科研质量管理效率。“全员质量管理、全过程质量管理、全方位质量管理”是西方全面质量管理的共同追求,因而,借鉴全面质量管理理论推进高职院校科研质量管理应当从上述三个维度展开分析:

高职院校科研管理的目的是将知识转化为技术,从而推动高职校科研管理工作的健康有序发展。高职校的科研管理需要面向全体高职校的科研工作者,从策划到最后的评估一整套流程都必须做到管理规范。

在申报科研项目过程中,需要通过全面质量管理模式审核科研项目的团队成员、专业技术能力以及科研项目资金的运用情况,充分调研整个科研项目的可行性,严格审查科研项目在实施过程中人员、设备、项目的进度等,审查科研项目是否达到预期的要求,是否充分利用科研资源,是否有效解决科研项目在研究过程中出现的问题。

所以说,全面提高科研质量管理是保障高职院校科研工作的重要工具,高职院校通过明确管理目标,依据科学的科研管理工作规律,引入全面科研质量管理理念,全方面、全员进行科研创新,不断改进科研工作手段,保障高职校各项科研工作能够顺利有效的开展。

二、江苏某职业学院科研质量管理存在的问题

(一)重数量轻质量问题

通过调查江苏某职业学院科研工作人员的科研管理情况,有70%左右的科研工作人员觉得科研考核一般情况下论文占比较大,有93%的教职工认为申请项目的目的是考核和评职称。有78%左右的科研工作者认为核心期刊的论文数量在晋升职称中起到很大的作用。

高职院校的科研环境还不够完善,重数量轻质量,现阶段的高职校需要建立自我评估、自我检测的保障机制,采取相应的措施,健全高职院校高质量科研体系,按照国际上高等教育科研管理工作的原则,推进高等教育体系科研管理能力。

(二)不利于科研团队形成

江苏某职业学院在科研管理过程中,缺乏团队协作的精神。该校的科研管理大部分还是和教师的个人业绩挂钩的,不仅是江苏某职业学院是这种情况,大部分高职院校皆是如此,没有通过科研管理机制来激励教师的个人业绩,其实本末倒置。

这种激励机制是有弊端的,可能会有短暂的科研数量的增长,但是从长期来说就会产生很多负面影响,例如抄袭。应该把教师的长远利益和学校的长远利益结合起来,注重科研的创新性和思维性。同时,不仅针对一线教师,还要将教学管理人员也考虑到科研管理工作之中来,坚持团队科研性,将集体的利益和个人的利益结合起来。

从调研结果来看,该校的科研创新意识比较淡薄,科研管理创新能力不足,注重数量,忽略质量,学校制定的科研战略有拔苗助长之势,脱离了学校的实际情况,创新科研团队缺乏高层次人才之牵头。大多数还处于单打独斗的状态,后果就是科研人员个体和团队都无法提高能力,如果没有好的科研管理能力,高职院校的科研团队很难进步。

(三)存在违背科研规律的现象

江苏某职业学院科研管理规定教师的论文、专利、项目等数量都是跟职称挂钩的,很多教师为了职称写论文、搞专利,甚至有教师为了职称去抄袭、作假。学校通过一步步分解指标给二级学院,二级学院将压力分解给一线教师,并且通过量化指标进行考核,这就导致一部分教师急功近利,一味地寻求科研数量。其实,这不仅不能提高科研质量,反而扼杀了教师的科研创新能力。

(四)科研全过程管理不到位

很多职业学院科研管理大部分重视立项数量,对立项以后的科研管理过程不太重视,对科研项目立项之后的管理不太到位,虽然科研项目中会提出进行中期检查,但是检查过于表面化,对科研进行过程中的发展掌握不够,没有进行认真的核查,对科研项目研究过程中的问题没有认真核对,这也就导致课题结题的质量低,很大一部分教师甚至是为了结题而结题。

(五)科研环境不理想

学院科研创新环境还不太理想,同时科研经费不充裕,科研成果转化能力较弱,学院虽然鼓励教师进行科研创新,但是很少组织高水平、高层次培训,参加高端学术会议的教师更少。这些导致大部分教师的科研能力有所限制,教师们没有机会了解前沿的科研学术,只能在自己狭小的创作空间里去搞科研。当今社会科研飞速发展,如果不能全面了解相关领域的前沿知识,那么只能越走越远,那么高效的科研成果只能越来越受限。

(六)科研与人才培养脱节

部分学院很多科研选题和人才培养关系不大,大部分的科研成果都没有在教学过程中得到转化。近几年,高职院校一直在扩大招生,导致学生质量有所下降,很多需要学生参与的科研项目大

部分由教师代为操作,部分学生也不愿意参与到老师的科研工作中来。因此,加强高职校科研和人才培养刻不容缓。

三、高职院校科研质量管理的绩点银行制过程设计

科研绩点银行模式就是指科研工作不仅要完善的自身机制,还需要为其配备一套供其正常运行的机制。科研绩点银行模式的有效运行包括三个部分:1. 对目前科研模式进行科研合理的改进,通过科研绩点银行制模式对现阶段该校的科研进行修正,使得该校的科研成果更加专业。2. 建立科研绩点制银行的运行机制,运用科研绩点制银行管理模式来管理高职院校的科研项目。3. 建设适合高职院校自身科研发展的管理模式,对不同的科研需求进行不同的管理,通过科研绩点制银行模式来提高高职院校科研能力,使得高职院校科研工作更加完善、更加科学合理。

(一) 个人科研绩点与集体科研绩点^[4-5]

根据科研绩点制银行模式,将高职院校的科研绩点分为个人科研绩点和集体科研绩点,这样可以明确个人的、团队的贡献,有利于充分调动广大科研工作人员的科研积极性,提高科研凝聚力。其实,团队的科研能力和个人的科研能力是贯通的,这就需要通过科研绩点制银行模式充分调动个人或者团队的科研能力,同时配套好科研贡献大小的奖励措施,这样可以更好地调动科研工作者的积极性。

(二) 岗位科研绩点与自由科研绩点^[5-6]

岗位科研绩点和自由科研绩点的区别在于:岗位工作规定的不同职称的教师必须完成的科研工作量,自由科研绩点是除去规定的科研工作量以外教师自愿承担的额外的工作量,通过区分岗位科研绩点和自由科研绩点,可以充分调动广大教职工的科研积极性以及科研创造力,为推进科研工作完善奠定基础。

(三) 普通科研绩点与奖励科研绩点^[5-6]

根据科研绩点是否在奖励的范围,可以分为普通科研绩点和奖励性科研绩点,两者都可以用于教职工岗位聘用考核、职称评定以及荣誉的评定等。区别在于,普通的科研绩点不能用于科研奖励,但是奖励性科研绩点可以在兑付现金奖励后转化为普通科研绩点。所以说,奖励性科研绩点和普通科研绩点也不是绝对的划分,两者在特定情况下也可以相互转化。

四、高职院校科研绩点制银行模式的推广^[1]

高职院校未来科研绩点制银行模式的发展模式将经历几个阶段:1. 校内绩点银行科研管理模式阶段,也就是参照该模式进行高职院校科研质

量管理;2. 校内科研管理绩点制银行模式和校外接轨,从校内向校外拓宽发展;3. 全国范围的高职院校进行科研管理绩点制银行模式联盟,提高我国高职院校科研管理模式。

(一) 从绩点银行制科研质量管理模式到广义绩点银行

对于高职院校来说,建立教学科研绩点银行模式相对来说比较容易,建立教学科研绩点银行模式必须具备以下条件:教学工作量被量化,职称的评定和教学工作量是稳定计算的,最重要的是科研管理平台是公平公正的。大部分的高职院校都能满足以上的条件,现阶段,如果能够将高职院校的教学工作量和科研绩点工作量建立兑换标准,实现教学绩点银行模式和科研绩点银行模式的融通。高职院校的教职工的贡献可以分为教学、科研和服务三个方面,这三方面可以分别通过教学绩点、科研绩点和服务绩点来衡量。

(二) 从校内广义绩点银行到校际广义绩点银行联盟

假设江苏某职业学院联合兄弟院校率先建立起科研绩点制银行模式,他们之间通过签订双方院校互认机制,推出一套广义的科研绩点制考核模式,这将对高职院校科研改革有决定性的帮助,如果该模式能够在整个江苏省率先串联起来,那么对于未来高职院校的科研管理工作的提升将有显著的进步。

五、结束语

本文以江苏某职业学院为例,根据五大发展理念、人本管理理念和全面质量管理理论为理论指导,同时针对该高职院校在科研管理工作中存在的问题,提出了科研管理绩点制银行模式理论,希望以此能够更加有效地推动地方高职院校科研能力的提升。

参考文献

- [1] 李凤营. 地方高校科研质量绩点管理模式改进研究[D]. 哈尔滨: 哈尔滨师范大学, 2020.
- [2] 丁正锋, 王国, 史宇. 高校科研质量管理对策探索[J]. 产业与科技论坛, 2019, 18(22): 270-271.
- [3] 胡满霞. 高校科研项目的质量管理研究[D]. 北京: 北京邮电大学, 2018.
- [4] 王照峰, 马晶晶, 张博文. 提高高校科研质量管理水平的对策分析[J]. 科技与创新, 2017(23): 131-133.
- [5] 戴斌, 谢娟, 张振海. 高校国防科研质量管理中“六性”的理解和实施[J]. 中国管理信息化, 2017, 20(18): 250-251.
- [6] 陆炜妮. 关于高校科研质量管理有效性问题的探讨[J]. 亚太教育, 2015(34): 208.