

高职院校以质量和贡献为导向的教育科研管理体系改革路径研究

刘春梅, 李兴娜

(齐齐哈尔高等师范专科学校, 黑龙江 齐齐哈尔 161005)

摘要:构建以质量和贡献为导向的高职院校教育科研管理体系符合新时代教育科研发展趋势。本文从“突出质量”和“突出贡献”两个层面分析高职院校教育科研管理体系改革的关键要素,并提出以科研评价明确导向,以科研奖励实现有效激励,以课题管理为突破口实现全过程监控的具体实施路径。

关键词:高职院校;质量和贡献;教育科研管理体系;路径

中图分类号:G642 文献标识码:A 文章编号:1009-3958(2022)02-0014-03

DOI:10.16322/j.cnki.23-1534/z.2022.02.005

Exploration on the Reform Path of Education and Scientific Research Management System Oriented by Quality and Contribution in Higher Vocational Colleges

LIU Chun-mei, LI Xing-na

(Qiqihar Teachers College, Qiqihar Heilongjiang 161005, China)

Abstract: The construction of the quality and contribution-oriented management system of higher vocational education scientific research meets the requirements of education and scientific research in the new era. This paper analyzes the key elements of the reform of education and scientific research management system in higher vocational colleges from two aspects: "to highlight quality" and "to highlight contribution." And put forward the specific implementation path of scientific research evaluation, scientific research awards to achieve effective incentives, subject management as a breakthrough to achieve the whole process of monitoring.

Key Words: higher vocational colleges; quality and contribution; educational research management system; route

符合时代需求的高职院校教育科研管理体系能够促进院校科研水平的提升和育人质量的提高。高职院校要在深入研究教育科研现状的基础上,对教育科研管理中的各项制度进行系统的改革,确保各项制度能够导向明确、激励有效、科学引领和全过程监控,从而支撑教育科研管理有效地发挥“突出质量导向,重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况”^[1]的指挥棒作用。本文在研究和制定高职院校“以质量和贡献为导向”的教育科研管理制度的基础上,总结出以下高职院校教育科研管理体系改革的实施路径。

一、“突出质量导向”的实施路径

“质量”于教育科研而言,既包括科研成果的学术水平,还包括科研成果对教育教学的指导和应用价值。传统的科研

成果“质量”评价侧重的是从学术角度直接赋分,如研究者的学术洞察力,成果发表刊物的权威性,成果的原创性和创新性,成果的学术价值和应用价值,成果被引用和转载的数量等。而高职院校的教育科研更多地强调成果的应用价值,即对教育教学发展的推动力和对社会、经济发展的影响力。偏重学术角度的评价显然已经不适合高职教育科研的特点。

“教育评价事关教育发展方向,有什么样的评价指挥棒,就有什么样的办学导向。”^[2]“高校科研评价是判断科研成果是否具有价值以及价值等级的重要评判手段,它对科研人员具有很强的导向性和激励作用。”^[3]因此,我们从高职院校教育科研评价制度入手,探索“突出质量导向”的科研体系改革路径。

收稿日期:2022-01-11

基金项目:黑龙江省教育科学“十四五”规划2021年度重点课题“高职院校以质量和贡献为导向的教育科研管理体系构建研究”研究成果,课题批准号:ZJB1421002。

作者简介:刘春梅(1979—),女,黑龙江省绥芬河人,硕士,齐齐哈尔高等师范专科学校副教授,主要研究方向:科研管理,俄语教学。

- 14 -

现行的高校科研评价方法通常使用同行评议和量化指标评价这两种传统的方法,并且科研评价“重数量、轻质量”,缺乏对科研成果的整体影响力的评判,更不适用于对高职院校应用性较强的科研成果的评价。需要在实施分类评价的基础上突出对质量和应用实效性的评价,改革评级方式、评价指标和评价工作的运行机制。

(一)实施分类评价,采用多元的评价方式

要突出质量,首先要解决评价工作的专业性问题。做好成果分类和评审专家的遴选工作至关重要。建议将教育科研成果中论文和研究报告划分为教育教学改革研究类、教育教学管理研究类和理论研究类,教材分为公共基础类和专业类。然后还要按照成果分类分别抽取评审专家,实现评价的专业性和公正性。

依据不同类别的成果特点选择不同的评价组织方式,可设置通讯评审、现场评审、现场答辩、问卷调查、访谈等多元化的评价方式。在评价的具体组织过程中,可以依据评价工作的实际需要灵活运用以上评价方式,每次评价活动至少使用两种及以上评价方式,也可以在不违背评价原则的前提下根据实际需要创新评价方式。采用多元化的科研评价方式,能够全方位反映高职教育科研成果的真实水平,保障高质量的科研成果脱颖而出。

(二)科学设定评价运行机制

在评价工作的具体运行中,扩展传统的同行评议组织方式,采用“内环评价”和“外环评价”相结合的运行机制,两个环节的评价彼此独立又相互制约。依据成果的分类确定“内环评价”和“外环评价”在最终评价结果中所占的比例。

“内环评价”即校内评价,包括校内专家、相关专业的教师和学生。由学校科研管理部门负责组织。校内专家评价为综合性评价;相关专业教师的评价是教育科研成果对教学和育人及专业建设的推动和促进作用的评价;相关专业学生的评价是对研究成果在教育教学中的应用情况,以及对学生的专业技能和职业素养等方面的促进作用的评价。依据成果分类的特点确定以上三项评价在此环节的最后评价结果中的占比。

“外环评价”即校外评价,校外评价人员包括其他院校的专家、实践基地相关人员、成果的社会受益者。由独立的第三方机构组织评价工作。其他院校专家评价为综合性评价,实践基地相关人员评价是对科研成果的实际应用价值进行评价,成果的社会受益者评价是对成果的实际应用效果进行评价。同样,不同分类的成果评价中各项评分占比不同。

这样的评价运行机制加大了对科研成果反哺教育教学和服务社会成效的评价比例,扩大了同行评议的内涵和外延,能够更全面、更客观和公正地对科研成果进行评价,也充分体现了“质量和应用实效”的评价导向,进而增强研究者的成果转化意识,推动教育科研解决教育实践问题。

(三)评价指标的制定体现“重质量、重应用、轻数量”导向

人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新是现代大学的主要功能,也是高职院校的主要功能。以人才培养为核心,四大功能有机互动、相互支撑。高职教育高质量发展需要高质量的科学研究,提高人才培养质量、社会服务能力 and 文化传承创新能力。^[4]因此,教育科研评价指标的制定要重点评价成果质量和应用的实效性,体现“重质量、重应用、轻数量”导向。将定性评价和定量评价有机结合,才能相对客观、

全面地考察不同类型教育科研成果的质量和贡献度。^[5]

将定量与定性评价相结合,要充分考量量化因素和非量化因素评价的比重问题。量化评价因素是从学术角度可直接赋分的因素。非量化评价因素是无法直接填入考核表、无法直接赋分的评价因素,如成果研究过程中在校内外对专业建设、课程改革、人才培养等方面的辐射力,成果对教育教学反哺成效的长效性和实效性,成果的社会影响力,以及在行业、企业的应用和推广效果等。从评价内容上看,非量化评价更侧重于对成果是否解决实际问题的评价。

教育研究应当满足发展教育理论或改善教育实践的迫切需要,应当根据这些需要来确定研究问题。^[6]非量化因素的评价对于评价成果解决实际问题方面更具有优势,对于实现科研评价“重质量、重应用、轻数量”导向更具有现实意义。因此,在科学设定量化指标的基础上,重点强调成果的质量和用实效等非量化指标,能够更加直观地反映研究成果是否能够真正解决教育实践中的问题,正确引导教师获得更具实用性的科研成果。

二、“突出贡献导向”的实施路径

“贡献”从汉语词汇意义上是指把自身拥有奉献给别人,或者以自身行动推动社会进步和发展等,是一种具有自我牺牲性质的精神。就高职院校教育科研而言,“贡献”可以从“人的贡献”和“成果的贡献”两层含义来理解:一是教育科研成果促进人才培养质量的提升,推动社会 and 经济发展,即是科研成果的“贡献”;二是高职教育科研人员以自身坚持不懈的研究行为推动教育教学的发展,在人才培养研究工作中取得优异的成绩,即是教师的“贡献”。在“贡献”涉及的两者中“人”,即教师是最关键的因素。因为教师是教育科研活动中最活跃的因素、最宝贵的资源,具有主观能动性。科研管理应高度重视教师主观能动性的开发和管理,提供和创造良好的条件,使教师的科研意识更活跃,主观能动作用得到更好地发挥,从而实现教育科研成果贡献的最大化。

教育科研奖励是一种激励手段,是激发教师的积极性、荣誉感和进取心的措施,科学有效的教育科研奖励制度能够最大限度地挖掘教师潜在的研究能力,引领正确的科研发展方向。当前高等院校教育科研奖励制度存在“激励性较弱,分配方式失衡,约束力度不足,时效性缺失”^[7]等问题,这些问题在高职院校表现更为突出,要解决这些问题并使科研奖励制度发挥应有的作用,就要在“突出质量和贡献”导向方面施力。因此,用科学有效的教育科研奖励制度激发动力是“突出贡献导向”的有效路径之一。

(一)奖励对象设置兼顾个人和团队的贡献

奖励个人和团队的贡献即是从个人和团队的角度对教师主观能动性的激发,以增强奖励制度的激励性。具体实施路径是以成果创造者为对象的奖励设置为个人贡献奖和团队贡献奖,奖励的标准为五年内取得相应等级要求的科研工作成果,得到相应等级的物质奖励。其中,团队奖励中要求80%的成员参与成果的研究并有相应成果的产出;同时,个人贡献奖的评价中包含个人在团队中的贡献情况。这样的奖励项目设置既考虑到了激发教师个人研究的积极性和持续性,还兼顾了团队建设,能够在一定程度上保障团队中传、帮、带作用的有效发挥,进而促进教师在团队中的成长和飞跃,推动团队建设的良性发展。为教师个人研究专长的形成和发展,以及学校特色团队的打造起到一定的促进作用。

(二)奖励标准的设置要兼顾各个层次的研究者

要激发教师的科研动力并保持其持续和稳定的发展状

态,还要在教师研究能力发展的不同阶段对其研究成果的价值给予一定的评价,考察和评价教师的研究行为对个人发展、团队建设、教育教学改革及社会实践的作用和意义。具体措施是在各项奖励的设置上考虑不同研究水平和层次的教师,兼顾初级研究者、中级研究者和资深研究者的成果质量要求,分层次、分等级奖励。不同层次的奖励设置是对教师逐级成长的鼓励和引领。教师在阶梯式的奖励评价标准的引领下,能够对自己在不同阶段的科研工作目标有更清晰的认识,从而对个人的教育科研发展有更明确的发展方向,帮助教师在教育科研的成长道路上走出“步步为赢”的步伐,此外还能够在一定程度上能够激发教师的研究热情,尤其是对于刚入职的青年教师,减少“盲目科研”问题的出现,获得科研奖励也不再是“遥不可及”。同时,也在一定程度上解决奖励制度分配方式失衡的问题。

(三)设置项目后期资助奖和实践成果奖,促进教育科研成果的应用和推广

为了进一步促进教育科研成果的应用和推广,切实提高教育科研反哺教育教学、服务社会的实效性,设立项目后期资助奖和实践成果奖。后期资助奖是对完成结题并取得显著成果的课题进行资助奖励,奖励经费在课题结题后一次性支付给课题组,必须用于项目的后期研究和实践应用,由课题负责人按后期研究和实践应用的需要进行分配使用。实践成果奖包括对课题成果公开课和讲座/培训进行奖励,二是课题成果教材、课程、方案、制度等被其他学校/企业采用并连续使用一定年限,以及线上课程投入使用并反映良好并被一定数量的学校使用,能够获得一次性奖励。

奖励的设置旨在激励成果完成人积极投身科研成果的应用和推广,既能够扩大科研成果的影响力,又在一定程度上促使研究者在研究过程中重视成果的质量并充分考虑成果应用的可行性和实效性,在一定程度上实现奖励制度的约束力和时效性。

三、以教育科研课题管理改革为突破口,加强全方位引领

教育科研课题是开展教育教学研究的一系列独特的、复杂的并相互关联的活动,这些活动有着一个明确的目标或目的,必须在特定的时间、预算、资源限定内,依据规范完成。科研课题的成果形式具有多元化的特征,涉及报告、论文、教材、案例、制度、课程等各种形式的成果。依据《教育部关于加强新时代教育科学研究工作的意见》要求对教育科研课题管理进行改革,把好课题管理关,能够引领教师树立研究成果“重质量”和“重应用”的科研意识,实现管理更规范和指导更科学,有利于对教育科研活动的全方位引领。

(一)加强科研课题研究的培训和交流,强化科研意识,营造科研氛围

制定科研活动管理制度,定期举办科研活动的相关培训,包括新教师科研培训、课题研究培训、科研管理人员培训、科研课题研究经验交流会、科研课题研究成果发布会,以及教育教学改革新思想、新精神的培训等。通过系列培训和交流会为广大教师强化科研意识、提高科研能力提供助力,营造良好的科研氛围。

(二)改革课题申报条件,引导科学组建研究队伍

在课题申报人资格的规定上,强调申报人的实践经验、专业水平、研究能力和组织管理能力,不以职称、年龄、学历作为限制条件。为具有丰富教育教学经验和研究能力的教师

提供更多的从事教育科学研究的机会。

引导科学组建研究队伍,强调课题研究团队专业结构的合理性和科学性,重点评价成员的专业领域、研究能力、任务分工是否符合研究需要等方面。提倡按照在课题实际研究中承担任务的难易程度和工作量进行团队排名,而不是按照职务和职称的高低排名,避免课题组成员挂名、不作为的现象出现。^[9]并在成果检查和验收时对成员的贡献力进行考核。

(三)加强课题研究的过程管理,促进课题研究与教育教学实践的深度融合

解决教学和科研“两张皮”的问题,就要加强科研与教学的紧密关系,以实现“科研源于教学又反哺教学”的目的。因此,在课题成果评价中增加对课题研究的过程性成果评价,教改典型案例、课题成果公开课、课题成果宣讲、学生技能培养成果展示等教育教学实践成果的组织过程和成果的实效性都作为成果评价的重点,进一步促进教育科研与教育教学实践的密切关系,增强教育科研的实际效用。

四、结语

科研管理的各项工作实际上不仅影响甚至决定着高校科研工作的水准,同时更是一所学校治理体系的重要组成部分,对激发科研人员从事科学研究工作的主动性、促进重大科技成果产生和转化,进而提升整个学校的综合实力具有至关重要的作用。^[9]高职院校教育科研管理体系改革是一个系统工程,需要院校对教育科研工作有顶层设计和发展规划,对具体的管理工作有切实可行的制度引领和约束。以质量和贡献为导向的高职院校教育科研管理体系是符合新时代教育科研发展趋势的,用科学有效的奖励制度激发教师的研究热情和研究动力,以突出质量和贡献的教育科研成果评价制度明确科研导向,以教育科研课题管理改革为突破口,加强全方位监控和引领是实现体系改革的重要途径。

此外,符合时代发展需求的教育科研管理体系的实施成效取决于院校的实施策略和管理力度,还需要将教育科研管理改革与教育教学和人事制度改革相结合,以推动教育科研管理体系的进一步完善。

参考文献:

- [1] [2] 中共中央 国务院.深化新时代教育评价改革总体方案[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202010/t20201013_494381.html, 2020-10-13.
- [3] 迟明.完善高校科研评价的几种方法[J].智库时代, 2018(26):193-194.
- [4] 刘红,匡惠华.“十三五”全国高职院校科研数据分析与问题透视[J].中国职业技术教育,2021(11).
- [5] 陈鑫鸿,张世红.教育法治视角下教育科研评价体系构建探析[J].齐齐哈尔大学学报:哲学社会科学版,2022(1).
- [6] 吴康宁.教育研究应研究什么样的“问题”:兼谈“真”问题的判断标准[J].教育研究,2002(11):8-11.
- [7] 袁玫.地方高校科研激励机制研究[J].科教导刊:电子版,2017(34):28-29.
- [8] 刘春梅,李萍.高职院校科研管理制度改革探索[J].长春师范大学学报,2021(8):129-132.
- [9] 刘孟迪.“双高计划”背景下提升高职院校科研管理水平的对策研究[J].现代职业教育,2021(19).

□编辑/侯健