

“双高计划”背景下高职院校 科研管理机制研究

范锐彦

(天津铁道职业技术学院, 天津 300240)

摘 要: 为提升高职院校科研管理工作水平, 提高教师科研活力, 适应“双高”内涵建设, 剖析高职院校科研管理现存问题, 并从学校内部、科研环境、教师自身以及其他外在因素四个方面进行分析, 对于高职院校科研管理工作管理机制, 提出了创新管理理念、完善科研制度、提升信息化水平、创新管理模式等对策建议。

关键词: 高职院校; 科研管理; 影响因素; 应对策略

中图分类号: G717.25 文献标识码: A 文章编号: 1673-582X(2022)05-0094-05

引言

“双高计划”是“中国特色高水平高职学校和专业建设计划”的简称, 是落实《国家职业教育改革实施方案》的重要举措, 其目的是为国家建设一批能够引领改革、支持中国发展的高职学校和专业群体, 并带动职业教育的持续深化发展。《国家职业教育改革实施方案》指出, “职业教育与普通教育是两种不同教育类型, 具有同等重要地位”, 突出了职业教育的双重属性, 明确了类型教育在新时期职业教育改革发展中的统领作用, “双高计划”对应普通高等教育“双一流”建设, 是贯彻类型教育理念、增强职业教育认同感、提升职业教育地位的重要工程。“双高计划”的提出, 对高职院校的建设目标、任务、内容要求更加严格, 其中打造技术技能创新服务平台、加强校企合作是不可或缺的内容之一。科研管理是高职院校重要的社会服务职能之一, “双高计划”的提出对科研管理来讲是一个新的机遇, 同时也对高职院校科研管理机制的建设提出更高的要求。

一、高职院校科研管理机制现存的问题

“双高计划”对高职院校意义重大, 而科研管理水平则是“双高计划”有力实施的助推器, 也是“双高计划”有效实施的新引擎。“双高计划”明确了职业教育要立足区域经济社会发展、产业发展需求, 提升高水平高技术人才培养能力, 而这些任务的开展离不开科研工作的助力。

20 世纪 80 年代, 高职院校科研管理开始盛行, 各个高职院校在发展过程中的科研管理工作越来越具有系统性, “双高计划”实施对科研管理工作提出了更高的要求。当前, 高职院校的科研管理工作仍然存在着政策引导不到位、教师缺乏科研动力、缺乏激励机制等问题。通过对当下高职院校科研管理工作的各种问题进行详细的分析, 有利于加快高职院校科研管理工作发展的步伐, 更好地开展高

收稿日期: 2021-12-24

基金项目: 天津市高等职业技术教育研究会 2021 年度重点课题“‘破五唯’背景下高职院校科研评价体系研究”(课题编号: 2021-2-2020)。

作者简介: 范锐彦(1990—), 女, 河北邢台人, 天津铁道职业技术学院助教, 主要从事 InSAR 技术及应用教学与教育教学管理的研究工作。

职院校科研工作。

（一）高职院校尚未形成政策引导

“双高计划”提出,要提升教师教学和科研能力,促进教师职业发展,更好地服务区域经济。因此国家及政府不断完善相关政策,例如“职教 20 条”《中华人民共和国职业教育法》等,但相关政策在高职院校中并未得到有效地实施,推动科研发展的相关激励机制以及奖惩制度并不完善,同时教师对于科研的积极性及动力也并未被充分地激发。由于高职院校中负责科研的专职人员较少,同时又要完成院校的日常工作,因此往往导致学校忽视了教师的需求。因此,高职院校在激励等方面政策的缺失影响学校科研的发展。

（二）教师缺乏科研的动力

由于现行的职称评定制度使得职称成为一种荣誉而不是一个岗位,同时教师在进行职称评定的过程中多与学术性科研相关联,因此许多高职院校的教师进行科研的主要目的是为了晋升职称,许多教师从一开始就以评职称为目标进行课时的安排和论文的发表,在科研的过程中存在重结果、轻过程的现象,造成无应用价值的文章增多,在晋升完职称之后就结束了科研的脚步,对于学校今后科研的发展便展示出漠不关心的态度,这就容易导致教师的研究成果无法投入经济建设以及市场中,从而导致教师的科学研究没有及时与市场相关联,许多高职院校的科研陷入了“沉默”的状态。

（三）缺乏正确的科研管理激励机制

首先,目前许多高职院校为了不打击教师科研的积极性,有许多正面的激励机制,对教师的科研成果表现出认同,而缺少否定的负面的惩罚机制,这就容易导致教师只注重科研任务量的要求,缺乏对科研质量的追求,这对学校今后科研的发展以及教师个人素质的培养将会产生不利的影响;其次,高职院校的激励形式比较单一,对于科研的激励主要以物质奖励为主,缺少精神鼓励,激励形式单一。

（四）与企业合作不足

高职院校进行科研发展的一个主要的途径就是与企业进行充分的合作,但就目前而言,由于学校与企业价值观念及执行力之间存在差距,导致学校与企业之间的合作深度不够。企业想让学校通过科研解决当前遇到的问题或是为企业以后的发展准备技术,同时又想减少在科研方面的资金的投入;由于学校是双方合作的主体,在整个合作过程中想要占据主导地位,基于以上两种现象,企业往往处于被动的状态或是不想合作,影响高职院校的科研发展进程。

（五）科研资源不足及利用不够

由于高职院校的经费有限,教师能够用于科研的资源几乎就是教学资源,同时又面对设备的老化、新添设备极少等问题出现,内部院系之间的交流不够,使得研究力量分散,无法形成团结合作的科研团队,影响教师科研的进程。

二、影响高职院校科研管理发展的因素

科研水平提升不仅是“双高计划”背景下高职院校内涵化发展的需求,更是高职院校治理水平提升的显现。新时代新使命,实现职业教育科研工作高水平发展,就要厘清影响高职院校科研管理发展的因素,总结学校、教师、科研环境等方面具体问题,才能做到有的放矢、事半功倍。

（一）学校内部因素

“双高计划”于 2019 年提出,发展时间较短,许多高职院校还未形成良好的政策引导,对于科研的激励政策并未得到完善,因此往往会忽视教师的发展需求,使得教师在科研上出现动力不足的问题;其次,由于许多教师面临着职称晋升的压力,同时学校每年的职称晋升的名额有限,因此往往会出现教师内部进行竞争激烈,容易导致学校内部的科研力量相对分散,无法形成合力,高职院校的科研力量就会显得薄弱。

（二）科研环境因素

高职院校绩效考核政策往往重教学轻科研,且从事科研的教师相对较少,教学任务较重的情况下同时从事科研,在时间和精力上带来了严重的挑战,往往会影响教师科研工作的进行;其次高职院校在申请国家、省部级等科研项目过程中相较于普通高等教育优势较小,很难申请到省部级以上课题支撑,相对来说,依托于与企业合作的横向课题重要程度尤为突出,因此高职院校科研课题无论是数量还是质量上与普通高校都存在一定差距,不利于高职院校在科研方面的长期发展。

（三）教师自身因素

由于现在大多高职院校的教师进行科研的最大动力便是职称晋升,因此大多数教师因为这个原因从事相关的科研,一旦教师评完职称或完成了晋升的道路便会放弃当下的科研进程或者是不再进行其他的科研;或者是教师为了追求论文的数量,不再重视论文的质量问题,一味地向好发文章的方向进行研究,虽然能够增加教师的论文数量,却不利于高职院校科研工作的高水平可持续发展;另一方面高职院校的教师接触的各种国家级、省部级的课题较少,加之大多日常教学工作占其工作量的一大部分,因此一方面没有对国家科研的发展有更深地认识,无法对当前科研热点、难点、痛点等关键点有很好地把握,导致在申报的过程中难以切中要害,成功率不高,且自身科研水平提升较慢。

（四）其他外在因素

高职院校在科研管理工作上随着“双高计划”的要求在不断发展与改革,但由于起步时间晚、发展不到位等因素,还存在着诸多问题。例如高职院校普遍科研管理信息化水平较低,很多依赖于人工管理,不利于科研的快速发展;另外高职院校的科研评价体系不够完善,在科研评价上普遍存在重结果、轻过程的现象,或“拿来主义”直接借鉴本科院校科研评价,不符合高职院校办学定位等。

提升科研工作水平,满足“双高计划”对高职院校的新标准、新要求,是高职院校面临的重要任务之一,教师只有将教育实践与教育科研融为一体,在教育教学中改革创新、科研创新,才能实现专业发展、学科发展,进而提升高职院校高技能人才培养能力。

三、促进高职院校科研管理发展的策略

“双高”建设院校面临着职业教育大有可为的重要发展机遇,同时也必须关注如何服务区域经济发展、打造技术创新高地等重要问题。而提升科研水平是不可缺少的一环,虽然在“双高计划”背景下高职院校科研管理还存在诸多问题,但更要以发展的眼光聚焦未来策略,因此提出了管理理念、科研制度、信息化水平、管理模式四个方面的建议,以供参考。

（一）创新科研管理理念

首先要树立以人为本的科学管理理念,就目前的情况而言,许多院校将科研项目放在科研团队之前,大多关注科研项目是否能够完成以及完成的质量如何,进而会忽视科研团队的需求,但是科研项目的核心是人,是参与该项目的各位教师及参与者,创新以人为本的管理理念,就是要将教师的地位摆在整个项目的首位,时刻关注相关参与者需求,进而充分调动教师参与科研的积极性和创造性,从而实现高职院校科研工作的目的,让广大的教师参与者能够自由而全面的发展;其次要创新科研管理的队伍,科研管理队伍是整个学校科研工作发展的关键所在,正所谓“问渠那得清如许,为有源头活水来”,只有整个科研管理队伍的管理理念得到了充分的创新,才能够以正确的管理方法管理学校的科研工作的发展,这就要求学校的管理队伍不仅能够充分地了解本校的科研工作的发展情况以及发展目标,而且还要了解全国甚至是整个世界上比较前沿的科研发展思路,具有全局性和前瞻性的思想和观念,只有在这样的科研管理队伍的带领下才能更好促进高职院校科研的快速发展。

（二）建立系统的高职院校科研制度

高职院校想要科研工作有序发展、稳步推进,离不开稳定的管理模式、健全的管理制度,只有这样

才能在相关政策实行的过程中具有充足的执行力。高职院校在建立完备的科研管理系统之前,必须明确,一个完备的制度是整个系统能够正常运行的前提;其次,要创造人才自主创新环境,学校在教师科研方面要做到简政放权,让教师能够针对自己的研究课题自主地组建研究团队,自主地选择研究方向,而学校方面在没有出现有违原则的前提下对相关的科研团队提供最大程度的支持,提高教师进行科研的积极性,激发科研团队的创新性。同时为了保证科研工作可持续高水平发展,还要结合信息化手段,相关的信息化制度也应及时得到完善,为了确保科研信息具有时效性、准确性以及权威性,要及时利用实时的信息来调动相关科研人员的积极性,要加入常态化的实时信息数据,结合大数据管理科研工作,促进科研工作规范发展。

(三)提升高职院校科研管理信息化水平

在科研管理过程中,信息化水平是影响科研管理效率的重要因素,随着“双高”院校的不断发 展,其科研水平及工作量将不断提高,信息化管理系统不仅可以实现科研课题申报、开题、答辩、结题等全 过程管理,同时可以对科研人员基础信息、经费情况、科研成果等多方面实现全方位监管,因此,提升 高职院校科研管理信息化水平是一项重要内容。

但值得注意的是,在 5G、大数据发展背景下,无论是普通高校还是高职院校,很多部门已经有一 套自己的办公系统,但是往往会出现各个系统之间是独立运行的情况,彼此之间既不相互干扰,但同 样也不会相互进行合作,这就会导致一些关键的信息无法及时传递,出现“信息孤岛”。而高校科研工作 不是一个部门能独立完成的工作,往往需要多个部门互相协作,例如财务、人事、资产等部门,因此 对于高职院校的科研发展而言,打破“信息孤岛”,建立一体化的系统是有必要的,各个系统各自为政 的形式必然是不利于学校的长期发展,因此为满足“双高计划”背景下高职院校长期发展,要注重在 建设信息化管理系统过程中进行整体规划、统一布局。

(四)创新科研管理模式

一方面要对高职院校教师的晋升机制进行创新,由于目前教师面临着职称晋升的压力,加之名额 有限,因此在教师内部会出现竞争现象,使得整个高职院校的科研工作出现队伍难以整合、资源不易 共享的情况,由于竞争大多出现在教师个体方面,因此容易导致科研项目小型化、单干的倾向,使得校 园内的科研工作难以形成创作型的团体。因此学校应当对教师之间的晋升机制进行创新,提倡科研 团体之间的竞争,正确处理好竞争与合作之间的关系,在合作的基础上进行良性的竞争,这将有利于 实现高职院校科研系统的整体优化;另一方面要对科研的激励机制进行创新,通过激励机制能够有效 地促进教师进行科研的积极性和创造性,高职院校应当在原有的激励机制的基础上,结合本校的具体 情况制定出适合本校科研发展的激励机制,同时也要对教师个人的能力设置合理的“度”,把握好精神 激励与物质激励之间的“度”,促进院校科研管理工作的全面发展。

参考文献:

- [1]谢菲,宣慧. 影响高职院校科研发展的因素及对策研究[J]. 当代教育实践与教学研究,2018,(02).
- [2]成军.“双高计划”引领下高职院校教育科研的价值与发展路向[J]. 中国职业技术教育,2020,(18).
- [3]慈静.“双高计划”背景下高职院校科研管理系统的困境与出路[J]. 江苏科技信息,2020,(34).

Research on the Scientific Research Management Mechanism in Higher Vocational Institutes under the "Double High—level Plan"

Fan Ruiyan

(*Tianjin Railway Technical and Vocational College, Tianjin 300240*)

Abstract: In order to improve the level of scientific research management in higher vocational institutes, improve the vitality of scientific research, and adapt to the construction of "double high—level", this paper analyzed the existing problems of scientific research management in higher vocational institutes from four aspects: internal factors, scientific research environment, teachers and other external factors. Regarding the management mechanism of scientific research management in higher vocational institutes, this paper put forward some countermeasures and suggestions, such as innovating management concept, perfecting scientific research system, improving level of informatization and innovating management mode.

Key words: higher vocational institutes; scientific research management; influencing factors; countermeasures

.....
(上接第 93 页)

Research on the Integration of Library Space Reconstruction and Intelligent Service in Higher Vocational Institutes

Wang Xu

(*Tianjin Maritime College, Tianjin 300350*)

Abstract: This paper analyzed the problems of the integration of library space reconstruction and intelligent service in higher vocational institutes, and believes that the library should continue to reform and innovate for development, strengthen research and long—term planning, expand space functions, and increase new innovations such as maker space. At the same time, it can improve the degree of RFID intelligent construction, actively introduce talents, and scientifically improve the system, so as to build a systematic, scientific and humanized library space service system for higher vocational institutes.

Key words: improving quality and cultivating excellence; space reconstruction; intelligent service; integration