

以创新为导向的高职院校科研工作评价机制 优化路径研究

王洪涛,唐志国

(山东旅游职业学院 科研处,山东 济南 250200)

[摘要] 高职院校科研工作评价机制对于落实职业教育方针政策、推动职业教育内涵式发展、提升高职院校整体办学水平和服务经济社会发展能力具有重要意义。首先对高职院校科研工作评价机制改革与创新的必要性进行阐述,其次对当前科研评价机制现状以及原因进行分析,最后分别从构建多维度考核标准、细化科研评价标准以及完善科研评价体系等方面提出优化路径。

[关键词] 科研工作;评价体系;高职院校;创新

[中图分类号] G718.5 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 2096-9503(2024)01-0086-04 **[收稿日期]** 2023-02-11

党的二十大报告提出要完善科技创新体系,坚持创新在国家现代化建设全局中的核心地位,深化科技体制改革,深化科技评价改革,加大多元化科技投入,培育创新文化、营造创新氛围,提升国家创新体系整体效能。国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》(国发〔2019〕4号)明确提出职业院校存在体系建设不完善、制度标准不健全等问题。《中华人民共和国职业教育法》的颁布,标志着中国职业教育进入新发展时期,现代职业教育制度体系逐渐建立。发展科研是建立现代化职业教育体系的内在要求,要全面深化改革与创新科研评价机制,逐渐适应新时代科技发展趋势。在高职院校,随着教师的科研水平不断提高,科学合理的科研评价机制不仅是调动教师科研工作积极性的重要保障,也是促进高职院校创新发展的有效手段。为此,以创新为导向,改革科研评价机制、提升教师科研能力与水平已经成为高职院校亟需解决的现实问题。

一、高职院校科研评价机制改革与创新的必要性

(一)适应社会需求变化

高速发展的经济社会对高职教育的需求已经从单纯的职业技能训练转向了复合型、创新型技术技能人才的培养。科研活动是提升教学质量和教师专业能力的重要途径,现在使用的传统评价体系过于重视论文发表和课题立项数量,无法全面反映高职教育在解决实际问题、服务地方经济与产业发展方面的贡献。

(二)符合职业教育特性

职业教育的核心目标是培养具备实践能力和创

新能力的技术技能人才,因此,科研评价应注重成果的实际应用价值和社会效益,鼓励技术研发、专利转化、标准制定以及产教融合项目等多元化产出形式。

(三)激发教师创新活力

改革科研评价机制,打破“唯论文”、“唯职称”、“唯学历”的倾向,能够更加公平公正地评价各类科研人员的工作成效,从而激发他们的积极性和创造性,引导他们将更多的精力投入到技术创新、人才培养和社会服务中去。

(四)推动产学研深度融合

以创新为导向的高职院校科研评价机制应当强调与产业界的紧密合作,通过校企联合研发、技术服务等方式,促进科技成果转化为现实生产力,使高职院校真正成为区域经济发展的动力源和技术支撑平台。

(五)优化教育资源配置

科学合理的科研评价机制有助于实现教育资源的优化配置,避免过度追求短期学术成果导致的资源浪费,促使学校集中力量关注和解决国家重大战略需求和产业升级中的关键技术问题。

二、高职院校科研存在的问题及原因分析

(一)高职院校科研现状

1. 对论文内容实用性重视不足

现阶段,部分高职院校教师对科研工作的认知不够深入与全面,发表论文只是为了应付科研任务,不能扎实开展科研工作;重视论文发表数量,忽视论文发表质量。在实际科研工作中,特别是不能将所要发表的论文与实际应用项目相结合^[1],不能在自己擅长

[基金项目] 山东旅游职业学院 2021 年度校级重大课题“破五唯背景下职业院校科研评价机制建设研究”(项目编号 2021XYKYZD02)。

[作者简介] 王洪涛(1978—),男,山东旅游职业学院科研处副教授,硕士,主要从事科研管理研究。

的研究领域里精耕细作,出现了严重的学术漂移现象,发表论文的内容与区域产业发展相脱节,也与教学和人才培养目标相脱节,不利于技术技能型人才的培养。

2. 科技成果转化有待提高

一方面,现阶段高职院校科技成果转化进程相对缓慢,大量的科研成果停留在实验室阶段,无法及时转化为实际产品或服务,未能进入市场流通和应用;另一方面,专利闲置较多,虽然高职院校与研究机构申请了大量的专利,但大部分并未得到有效实施许可或者转让,成为“沉睡的专利”。科研成果转化率低意味着大量的智力资源、物力资源和财力资源被浪费,阻碍着新技术、新产品的涌现,从而影响产业结构升级和经济增长方式转变,制约了科技创新对经济社会发展的推动作用。研究成果难以落地生根,科研劳动的价值不能得以体现,也可能会影响科研人员进一步开展创新活动的积极性和创造性。

3. 科研团队建设有待加强

部分高职院校的师资队伍力量较为薄弱,高学历、高技术人才相对不足,从而造成科研项目少、科研内容不连续等现象。部分高职教师不能平衡教学与科学研究工作的比重,导致其不能均衡发展^[2];部分高职院校科研人才体系不够健全,缺乏和谐的学术工作氛围,导致高职院校科研教学团队建设有待加强;政府相关部门对高职院校的科研要求过高,高职院校对校内教师的科研要求不断提高,高职院校之间的科研竞争也不断加大,科研人员不能全心全意投入到具体的科研工作中,只能大搞学术泡沫,科研竞争成为了简单的论文发表、资金奖励方面的竞争,对科研项目是否能够按时保质完成、科研成果评价高低等不够重视。

(二) 具体原因分析

1. 科研评价重数量轻质量

当前,部分高职院校尚未针对科研工作建立科学合理的评价制度,量化是现行科研评价制度的重要标准,导致教师科研专注力不高,部分教师只注重科研工作的数量,对科研工作的内容、质量与实际过程不予重视。还有部分教师为了完成任务而应付科研工作,不具备端正的学术态度,对教师科研能力的发展和教学能力的提高极为不利。

2. 科研工作过于功利性

在具体科研工作中发现,大部分教师参与科研的动力主要源于职称评定需要,因此对科研工作不够投入,缺少积极的态度。教师对科研工作的认知不正确,导致其不能全身心地投入到科研项目中,最终不利于教学实践、教学管理等具体工作的开展。从功利

性角度而言,部分教师的科研内容与成果不能以解决教学或企业具体问题为基础,不利于学生实践能力与解决问题能力的培养,难以对接企业、行业解决技术问题,无法为企业提供智力、技术服务。

3. 科技成果转化政策普及不到位

诸多高职院校对上级出台的各项科技成果转化政策、科技创新政策掌握不全面、宣传不及时、落实不到位,如何把国家科研政策普及给广大教师,亦未形成健全有效的运行机制。

三、以创新为导向的高职院校科研评价机制改革策略

(一) 建立科学完善的科研评价制度

高职院校要构建完善的科研工作管理和考核制度,实施符合院校与教师发展的科研工作评价机制,致力于提高高职院校的科研工作质量。

1. 坚持定向与定量结合评价原则

高职院校科研管理部门要加大对科研工作的监管力度,重视对科研过程与进度的追踪,最大程度地降低为应付检查而敷衍了事现象的发生。为此高职院校必须要对科研成果进行综合评价,科研管理与评价在坚持量的标准的同时还要避免绝对化,不能将科研成果的数量作为考核评价的唯一标准^[3],不仅要激励科研人员积极探究出成果,更要鼓励其研究出高质量的科研成果,使科研成果在数量与质量方面达到统一。

2. 坚持社会评价与学术评价相结合

为社会培养高质量、强专业的技能型人才是高职院校的重要职责,教师的科研成果是否有助于促进人才培养、推动社会经济发展是科研成果检验的重要标准。社会评价主要是指评价客体对社会经济、政治文化、生态环境等方面的贡献与帮助;学术评价具体是指评价客体在科学方面的贡献。高职院校改革科研评价机制过程中要重视社会评价与学术评价的结合,既要保证科研成果与科技发展规律相适应,为国家的科技水平提高作出贡献;又要保证科技成果能满足国家的发展需求,从而达到推动经济腾飞、文化进步以及社会发展的目的。

3. 评价标准回归科研本质

科学研究最本质的特征是创造性。在考核内容上,由“数量为重”转化为“质量为重”,从根本上遏制由过分追求量引发的功利行为。科研评价标准要更加灵活与多样,课题技术、校本课程、教材开发、产教融合等也应成为高职院校科研评价的重要因素。除此之外,还要提高对高职教师科研成果转化的重视,为其成果转化提供条件,使其归于科研工作的本质。

(二) 建立健全科研评价机制

目前高职院校在对科研工作开展评价时,使用的评价标准过于严格、单一,并不能适应不同的专业与项目课题。高职院校要综合考虑不同专业、不同项目课题的具体情况,设置科学合理的科研工作成果评价指标,以质量与贡献为导向建立健全高职院校科研评价机制。

1. 制定科学合理的评价频率

科研评价工作需要一定成本,如资金支撑、科研人员与评价专家的时间支持以及评价机制制度的建设成本等。科研评价工作的开展一定要充分考虑科研课题研究周期,科学把握评价的频率,保证科研工作的连续性。高职院校要针对不同类型的科研项目,制定不同的评价模式以及与其相适应的评价频率,以中长期考核与评价为主^[4],引导科研人员制定长远的科研工作规划,从根本上避免为了追求科研成果数量,做能够在短期内出成果的“短平快”科研项目,保证科研成果的质量与科研工作评价制度的有效性。

2. 将创新性与真实性纳入到科研评价体系

创新性指的是学术的新观点、新发明、新方法以及新创造等;真实性则是指学术研究是否真实,科研人员是否抄袭、剽窃他人成果等。创新性与真实性是保证科学技术高效发展以及促进社会经济结构变革和国家综合素质提升的重要因素。在实际科研评价过程中,若符合“创新”与“真实”标准,应当给予适当的奖励,反之则要给予一定的惩罚,从根源上保证科研工作的质量,约束科研人员的行为。

3. 合理设置科研成果考核标准

合理设置科研成果考核标准是推动科研活动健康发展的关键环节,应遵循以下几个原则和方向。其一,多元评价体系。破除“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的单一评价模式,构建包含基础研究、应用技术开发、成果转化与推广等多元化指标的综合评价体系。如科技成果的社会效益、经济效益、专利转化率、技术标准制定、产学研合作项目等。其二,实际贡献导向。强调科研成果的实际应用价值和社会影响,尤其是对产业转型升级、经济社会发展、国家重大战略需求的贡献度。鼓励科研人员关注并解决实际问题,而非仅仅追求理论上的突破。其三,长期与短期结合。兼顾科研工作的长期性和复杂性,既要考虑短期内可量化、可视化的成果产出(如论文发表、项目结题),也要充分尊重科研创新周期长的特点,允许一定的容错空间,并关注其长期积累及潜在影响力。其四,公正公开透明。建立科学严谨、公正公平、公开透明的科研成果评价机制,确保所有评价程序和结果能够接受同行和社会监督,避免主观因素干扰,保护科研人员的积极性和创造性。其五,动态调整机制。

科技发展日新月异,社会需求瞬息万变,科研成果考核标准应具备一定的灵活性和前瞻性,适时进行修订和完善,以适应科技创新的新趋势和新要求。总之,科研成果考核标准的设定应当体现全面、客观、包容的原则,同时考虑到科研活动的多样性和复杂性,以激发科研人员的创新活力,提高科研成果的质量和转化效率。

(三) 建立科学的科研评价机构

建立科学的科研工作评价机构是一个涉及制度设计、组织结构、人才队伍、评价工具、运行模式等多个方面的复杂任务,需要在实践中不断探索、创新和完善。

1. 强化科研评价团队建设

强化科研评价团队建设是一项系统工程,需要从以下几个方面进行。一是人才队伍建设。应注重引进和培养具有多学科背景、熟悉国内外科研动态和评价标准的高水平专业人才,同时通过定期培训、学术交流、项目合作等方式提升现有团队成员的专业素质和评价能力。二是明确角色定位与职责分工。科研评价团队内应设立清晰的角色定位,包括但不限于项目管理、数据分析、专家咨询等岗位,并明确各岗位的职责权限,确保团队工作有序高效进行。三是健全内部管理制度。建立完善的团队运行机制和内部管理制度,包括工作流程规范、考核激励制度、信息共享机制等,保证团队运作规范透明,提高工作效率。四是拓展交流合作。鼓励团队成员参加国内外相关领域的会议研讨、专题培训等活动,与同行保持密切联系,不断更新知识结构,拓宽视野,提高科研评价工作的科学性和公正性。

2. 成立专门学术委员会

高职院校成立的学术委员会,应以正高级职称的教师为骨干成员,构建一套严格、规范的工作制度与规则,其成员享有独立工作权利的同时还具有明确的工作职责。建立健全学术委员会是保证科研评价工作公平、公正的有效手段,同样也是调动教师科研积极性、提高学术素质与科研能力的重要途径。

3. 重视教师学术经验共享

高职院校要鼓励科研经验丰富的教师积极充当教研引导者,加强教师之间的沟通与交流,打造高水平的科研教师团队。

4. 开展与社会第三方科研评价机构的合作

高职院校要依靠社会第三方组织机构开展民间评价、同行评价,改变传统“决策、立项、评价一体化”的评价方式,打造社会与学界共同认定的公正、公平的科研评价体系。社会第三方科研评价机构要制订规范、完善、公开的评价制度,明确自身的整体责任与

义务,还要制定举报制度,重视过程性评价与监督,切实提高高职院校科研评价质量。

四、建立健全科研评价工作制度保障

(一)健全三级科研管理和评价机制

高职院校作为知识创新的主体,应根据学科融合与发展的需要,与长期密切合作的研究单位成立多元化的科研机构^[5],着力构建由科研处、研究所、研究中心(项目组)组成的三级科研管理运行与评价机制,根据学院教师研究方向、领域专长,打造争先创优、重点建设项目团队,形成“以教促研,以研助教、教研融合、赋能增值、评价导向”的闭环,聚焦精准管理,营造科研“源头活水”,助力高职院校科研评价工作高质量发展。

(二)创新科技成果转化机制与评价模式

针对科技成果转化构建健全的管理体系、制度体系与服务体系,成立专门的科技成果转化机构,并设立专职职位,助力科技成果转化新发展。一方面,强化教师科技成果转化收益奖励,引导支持科研人员依法依规开展“双创”活动,获取相应的报酬;另一方面,提高教科研人员的成果转化意识,正确处理科研评价过程中各要素之间的关系,探索有效的科技成果转化机制,对科研成果转换进行及时评价反馈,提升高校教师的科研热情。

(三)健全激励制度,强化时间保障

1. 建立健全科研激励制度

根据校内实际与教师工作情况制定出符合学校发展以及教师职称评定情况的考核评价制度与激励制度,从参与科研、成果评定等多方面给予激励,为教师建设功能全面、机制健全、运行良好的科研平台,提高教师参与科研工作的积极性。

2. 保障教师科研时间

高职院校在给予教师物质、精神保障的同时,还要为其提供充足的科研时间,减少形式化、应付性的科研内容、科研评价,致力于帮助教师解决各种实际困难,最大程度保证教师科研工作的顺利进行,助推高职教师科研工作的高效发展。

(四)综合运用多种激励手段

1. 注重精神激励与物质激励相结合

相对物质激励,精神激励更为深沉和持久。除了奖金发放,还可以举行表彰大会,发放科研成果转化证书或者奖励教师进修学习等方式,调动教师的科研积极性与主动性。

2. 提供多元化教学科研资源

高职院校要为年轻教师提供丰富多样的教学科

研资源,从各方面鼓励年轻教师不断提高知识储备,积极参与科研活动,在科研工作中实现自身的价值。

(五)营造公平、公正、诚信的科研氛围

1. 构建完善的科研评价监督体系

科研评价机制的建立是一项范围广、内容深、细致性的复杂工作,为了保证科研评价工作的顺利运行,高职院校必须构建完善的科研评价监督制度,营造公正的科研工作氛围。例如,可以根据院校科研工作的特点,建立评价结果公示制度,提高评价机制的公开度与透明度,充分发挥广大教师与科研工作者的监督作用,进而构建较为完善的评价结果监督体系。

2. 构建科研诚信机制

通过建立完善的评价监督机制,可以构建良好的科研诚信机制,从根源上防止不良学术风气的产生,打消教师科研弄虚作假的念头,进而形成公平公正的学术氛围,为高职院校教师科研创新工作的开展奠定良好局面。

五、结语

科研评价机制改革是一项长期性的系统工程,需要考虑多种因素,动态掌握院校实际发展情况,以创新为引擎,完善高职院校科研评价机制,调动教师的科研积极性,进而提高科研工作效率。党中央将创新作为国家发展的根本动力源泉,以党和国家的发展为出发点对科技创新进行了顶层设计与部署,并提出了一系列改革措施。高职院校也应树立科技创新的紧迫感,通过科研评价机制的创新推动职业院校教师进行科技创新。对于教师而言,要更新对科研工作的认知,不断提升自身的科研水平,研究出高水平的教科研成果,为科研创新工作的顺利开展提供人才支撑,进而促进现代职业教育的高质量发展。

[参 考 文 献]

- [1]时君友. 高校科研评价管理机制的优化[J]. 北华大学学报(社会科学版),2022(1):111-116.
- [2]张长喜,齐运瑞. 高职院校教科研管理机制和评价机制改革[J]. 科教导刊,2021(1):12-13.
- [3]汪俊琪. 新时代高职科研管理机制改革途径[J]. 宁波职业技术学院学报,2019(5):15-19.
- [4]刘杰. 高校科研团队考核评价机制研究[J]. 中国高校科技,2019(8):33-36.
- [5]王晓红. 新时代高校科研评价体系改革路径探索[J]. 经济师,2023(11):16-179.

[责任校对:王剑虹]