

高职科研管理中量化考核的局限与人文反思

□北海职业学院 招耿春 陈丽兰

【摘要】本文阐述高校科研量化考核的局限性表现,提出科研量化管理中应以人文关怀为引导,价值理性和制度理性相结合,尊重和保障教师的研究权利。

【关键词】高职 科研管理 量化考核 人文反思

【中图分类号】G **【文献标识码】**A

【文章编号】0450-9889(2016)11C-0004-03

在现代职业教育发展阶段,科研实力已经成为高等职业院校办学层次和教育水平的重要表现。在高职科研管理工作中,根据职业教育科研工作的特点,对教师的科研工作量和成果进行量化评价及考核,对于有效分配科研资源,调动和激发教师研究的主动性和积极性,推动科研工作快速健康发展,具有积极的作用。通常,科研量化的结果纳入教师的奖金津贴、职称评聘及各种先进评审,与教师的个人利益紧密挂钩,在促进教师和学校发展的同时,也引发了一些问题。

一、科研量化考核的局限性表现

量化考核的方式是用数据来对教师的科研业绩进行衡量和评价,数量成为重点。考核制度的设计必须立足于现实需要,高职院校由于建校历史较短,缺乏科研积累,迫切地需要提高科研总量。在起步时期,科研量化考核不可避免存在以下阶段性局限。

(一)以提升科研业绩为目标,考核重数量、轻质量。科研量化考核以量化的方式来对教师的科研工作量和成果进行计算和考核,以论文、专著、专利等成果的数量来计算业绩分,考核规定中对不同级别的成果虽然也设定了相应等级的权重,但核心并不在于进行学术评价,所

以同一级别的成果存在学术水平差异的事实。为了获得更多的科研业绩分来完成考核规定的科研任务以及取得相应的科研奖励,提高职称申报及各类评先的竞争力,选择短、平、快的研究项目,成为多数教师的首选;那些基础性的、周期比较长的研究,则逐渐被冷落。因此,量化考核引发了急于出成果的浮躁心理,这和从事科研所需要的严谨、耐心的治学态度背道而驰,不利于科研队伍的成长。

(二)考核形式相对单一,学科和专业差异体现不尽合理。高职院校不同专业之间的差异,也体现在科研成果上。量化考核制度设计中,虽然考虑到不同学科及专业的差异(如科研成果按自然科学类和人文社科类来制定考核与奖励标准),但现行的制度都要考虑实际操作的公平与效率,考虑学校的实际情况和大多数教师的利益,而不是专门地单独研究如何去解决差异性问题的,所以在量化考核中,必然会出现一些对不同类型、层次、专业及学科的成果采用相同评价标准的情况。在实际教学及科学研究中,不同学科、专业的研究方法、研究周期及成果表现的形式都各不相同,一律以学术论文发表的刊物级别及数量来评价其质量和水平,是不够客观、有局限的。兼之,科研工作是创造性的劳动,单纯用数量指标进行量化评价,不尽合理。

(三)很难解决科研工作量与教学工作量之间的比较与换算。科研量化考核中,不能忽略科研工作量与教学工作量计算的平衡。高职院校的教师大多为“双师型”教师,既要承担教学和实训任务,又要从事科研工作,其中有专任教师,也有兼课教师,还有兼顾教辅管理的教师,一些紧缺专业的教师长期超课

时工作,有的每周多达到20节以上,疲于教学,已经没有太多精力从事科学研究。因此,在科研量化管理中,必须考虑学校定位和教师实际,科学、合理地处理好教学与科研的关系。而如何使教学工作量和科研工作量实现合理比较和换算,是一个很难解决的问题。

(四)对成果的转载、引用或转化重视不够。论文作为最常见的研究成果,其被引用的次数和频率是体现学术价值的一种客观标准,无论是自引、他引,还是正引、反引,都具有重要参考价值,但在多数高职院校的科研考核中,都还没有把论文的转载及引用纳入评价指标中。此外,科研量化考核对专利的转化仍然重视不足,量化算分的奖励力度不够。

(五)考核的竞争性引发人际关系压力。多数高职院校科研基础薄弱,课题资源有限,科研量化考核在一定程度上加剧了教师之间因竞争而带来的人际关系压力。这种由于科研资源争夺而引发的心理焦虑、对竞争环境中公平与公正的担忧,与科研工作量考核的压力叠加在一起,使从事科研工作的教师不得不面对由此衍生的关系复杂的人际压力,这种负能量若累积到一定程度,很容易给科研工作的持续发展造成一定的冲击甚至是破坏。

二、科研量化考核的局限性分析

作为一种管理手段,科研量化考核的目标是提升科研业绩。我国高职教育发展的历史较短,只有几十年,很多高职院校的科研工作起步较晚,科研总量相对较小甚至基本空白,在发展的初期,如何设计一套可以有效操作的考核制度,调动教师参与科研的主动性和积极性,实现科研业绩的数量增长,首先成为管理者的考虑重点。

(一) 量化考核局限于利益导向。量化导向是科研量化管理中必须解决的首要问题。科学研究是一种创造性的智力劳动,它的意义和价值是发现真理、发明技术,解决发展难题,造福人类社会。我们应该在科研管理中树立良好的价值导向,坚持尊重科学,发扬求真创新的精神,坚定科学、民主的思想,为教师营造一个大胆探索、勇于创新的研究环境。但在科研量化管理中,为了激发和形成研究的持久热情,科研成果通常与职称评定、奖金津贴、荣誉评选挂钩,利益导向占据了主导地位。主要表现在三个方面:一是职称申报需要发表一定级别和数量的论文,并主持相关课题;二是按论文发表的刊物档次分等级计算奖励金额;三是将量化后的科研成果纳入荣誉评选的评价指标中。在量化管理的利益主导下,教师进行研究不再以追求真理为乐、以服务社会为荣,而是一味地追求成果数量而忽视质量,造成了科研成果低水平重复,甚至有些为了追求利益无视学术道德的约束,导致学术不端甚至学术腐败频发,背离了科研管理的初衷。在某些高职院校,一些教师或者是为了完成规定的科研量化指标,或者是为了追求物质奖励,研究粗制滥造,急于求成,成果毫无质量可言。

科学的历史表明,真正的科学研究不仅需要较长的知识积累过程,而且必须进行艰苦的实验或者调查。许多大师终身可能就一本专著或几篇论文,而不是像现在有些学者一年就撰写几本专著,发表几十篇论文。因此,以利益为主要导向的科研量化管理,在大幅提高科研业绩、促进科研发展的同时,也引发了一些不良倾向,在一定程度上偏离了科研管理的初衷,制约了研究工作的健康发展。

(二) 制度的局限性对人文关怀提出了要求和挑战。考核制度明确的利益目标导向,具有工具理性的特征。工具理性本质上是关心手段和功利目的之间的关系,很少关心目的本身是否合理,它与人文关怀相对立。人文关怀关注人的生存和发展,尊重人的价值和尊严,代表了对个人自我价值实现的终极追求。如果

把工具理性看成运送乘客的列车,人文关怀就是对列车方向盘的把控,缺少把控而脱离轨道的列车是极其危险的。现实中,在工具理性的主导下,科研量化考核局限于业绩目标,弱视制度的公平性,忽视了教师的价值和尊严,科研考核制度往往只能做到相对公平合理,小部分教师的利益既没有得到合理对待,价值和尊严也受到了伤害,最后成了为科研业绩让路的牺牲品。

科研量化考核管理推动了高职院校的科研发展,我们不应否定其工具性和操作性,但科研管理的世界是一个关于人的价值世界,科研管理的对象是对尊重、自由、民主等精神意志要求较高的知识分子,他们往往要求在科研考核中,能够实现成果量化评价与教师的学术水平、学术能力和学术道德评价相一致。而受工具理性主导的科研量化考核,通常只能代表教师的科研业绩,不能完全代表教师的学术水平和能力。

考核制度的局限,并不能从制度本身得到解决。无论是为了维护小部分教师的利益,还是为了实现科研业绩评价与学术水平评价相一致,都对科研管理的人文关怀提出了挑战和要求。

三、科研量化管理中人文关怀与工具理性的互补与融合

科学研究不断试错和求真的特点,要求高职院校的科研管理应更具有人文性,能够最大化地体现科研成果的人文和社会价值取向。因此,我们要把人文关怀的理念导入科研管理思想和管理实践中,把以人为本作为管理的核心理念,用价值理性来引导工具理性,通过建设人文化的学术环境,使教师受到风清气正的学术文化的熏陶和引导,逐渐形成良好的学术研究氛围,从而实现教师的自我创造、科研目标与高职院校战略的有机结合和共同成长。

(一) 制度的设计和实施要以人为本。虽然科研量化考核并不代表学术评价,但在制度设计时,一是应尽可能体现出对学术评价的客观公正的追求,把学术道德的考核也纳入其中,要求教师遵守学术规范,共同创造有益个人身心和学术发展的气氛;二是通过制度引导多

出高质量的成果,对低质量的成果数量进行明确限制,如对一般期刊的论文每年只认可一定的篇数,超出规定篇数之外的不再纳入统计范畴,使教师潜心研究,远离浮躁;三是遵循研究的规律和特点,体现出一定的弹性,对于一些周期较长的研究成果,允许跨年认定和纳入统计之中。总之,科研管理的人性化,是通过制度的形式,倡导规范、文明和开放的学术环境,激发教师的研究热情,保障教师的合法权益,避免把规则和制度当作控制和惩罚手段。

(二) 以人文关怀为引导,多种形式提高教师的科研素质与能力。在高职院校的专业调整中,部分教师转系列转专业技术岗位后,对新专业的知识掌握并不够,加上多数教师教学任务繁重,难以分身对专业知识进行深入学习和研究,造成了教师整体学术研究水平不高。例如,不少教师为了完成年度科研工作量,随意选择一些学术评价不高的期刊来发表论文。因此,我们在科研管理中应根据这种实际情况,设身处地地为教师着想,解决他们的问题,帮助他们提高研究能力。

1. 培养学术研究先进个人,发挥科研表率作用。以科研指导教学、做好科研才能更好地发展的思想为指导,从教师中培养和筛选出专业知识深厚、学术研究能力强、人格魅力出众的科研先进带头人,带动、形成富有战斗力的学术研究团队,并通过他们的表率来发挥人文引导作用。在这些科研先进个人的带领下,勤勉的教师能更好地反思自己在学术研究方面的不足,积极参与学术研究,逐渐提高研究能力和学术水平。

2. 采取多种方式帮助教师提高研究能力。加强学术交流,通过讲座或者会议的形式,邀请知名专家、学者做专题讲座,使教师了解和掌握国内外的专业发展和科研动态;积极引进科研能力强的专业技术人才,充实教师队伍,通过他们带动其他教师开展科研工作,组建科研团队,促进高职院校科研水平的迅速提高;进一步加强和完善以老带新机制,多组织课题立项,通过立项给中青年教师提供学术研究平台,指导、帮助中青年教师的科研成长;鼓励中青年(下转第12页)

的日常管理和多方面应用,都需要教师来参与其中。而软件的更新、与硬件之间的对接和配合,甚至对整体的信息环境予以优化等环节都离不开教师的参与。因此,高职教育的信息化建设,离不开教师的参与。高职院校应利用各种方式手段,如课件制作竞赛、信息化教学设计大赛、信息化应用培训等一系列活动,来引起教师的兴趣,吸引教师参与其中并逐渐提高自身水平,不断丰富教育信息化资源库,搜集建立各项专业资源库,这样教师既可以从中获取资源,又可以将自己开发的教学资源作为信息化教学资源的一部分供其他人共享。这样,在很大程度上可以提高教师的信息化素养和信息化意识。

第五,打通各个高职院校之间、院校与企业之间的信息建设壁垒,尽力扩大信息机制的共享范围,将优质的信息资源最大限度地拓展到适用领域。一方面,就院校与院校之间而言,可以根据自身的专业设置和特色来集中资金和人力资源开设其中有一项或是几项优质的信息化成果,然后再将所有高校所开展的信息成果集中整合到一起,进行仔细划分和优化,然后各个学校之间便可以借此实现有孩子信息化成果的共享。另一方面,就高职院校和企业之间可以利用优势进行互补,开发适合人才培养模式的教育资源,为学生进入企业奠定一定

的基础。这样既降低了高校在信息化建设方面的成本、节省了资金,同时也给企业培养了优质人才,可谓一举两得。

第六,引入专职人才、提高效率,完善信息化建设。人才对于信息化建设的重要性毋庸置疑,笔者在这里着重强调的一点就是要在引入专业开发人才的同时,不要忽视专业管理人才的引入和培养。因为专业开发人才的最大效率的释放和最佳效果的取得,都离不开管理人才的适度调配和整体协调,因此,这两种人才的引入既要保持恰当比例,还要多所侧重。

实践证明,高职院校的信息化建设是一项长期的复杂工程,需要学校的高度重视并采取合理措施。尽管当前在人才引入、软硬件协调发展、信息资源开发等方面出现了一些暂时性的问题,但是总体的方向和前景还是十分明朗的。

【参考文献】

- [1] 夏娟飞.高职院校教学管理信息化建设存在的问题探索与发展趋势——以浙江特殊教育职业学院为例[J].亚太教育, 2016(5)
- [2] 杨虎.高职院校教育信息化过程中信息技术与教育融合发展[J].甘肃科技纵横, 2013(2)
- [3] 王永波,尹力.高职教育信息化建设问题与对策研究[J].中小企业管理与科

技(中旬刊), 2015(11)

[4] 饶钦焕,杨维.复杂视野下高职院校教育信息化发展浅析[J].软件导刊(教育技术), 2013(7)

[5] 孙淳.高职教育信息化标准的建设与管理研究[J].机械制造与自动化, 2013(6)

[6] 王好夜.高职院校的教育信息化建设[J].教书育人(高教论坛), 2014(12)

[7] 张晓华.信息化背景下的高职教育管理模式的创新策略研讨[J].中国市场, 2016(5)

[8] 任武娟.浅析西部地区高职院校教育信息化建设存在的问题及对策[J].河北企业, 2015(12)

[9] 蒋芬芬.高职院校教育信息化研究与探析[J].科技创新导报, 2015(3)

[10] 侯宪忠.基于“互联网+”下的高职教育教学信息化建设的研究[J].科技视界, 2015(12)

[11] 张永波.融合行业的高职院校教育信息化探索与研究——以旅游类高职院校为例[J].软件导刊(教育技术), 2016(1)

【作者简介】劳甄妮(1983—),壮族,广西南宁人,研究生,广西卫生职业技术学院讲师,研究方向:计算机教育。

(责编 黎原)

(上接第5页)教师到生产一线去实践锻炼,支持他们开展各项技术创新和科研活动,逐步提高其分析问题和解决问题的能力。

(三)实行申请考核豁免制度。科学研究具有探索性和不确定性的特征,有的研究需要坚持不懈的坚持和投入,非一朝一夕可出成果。一方面,科研量化考核一般以年度为时间单位,无法为较高质量的研究成果提供充足的时间条件;另一方面,长时间投入并不能保证高质量成果的产出,即对于某些教师来说,即便获得足够长的研究时间,也出不了高质量的成果。科研量化考核中解决这个矛盾的方法之一,是实行申请考核豁免

制度,给予教师申请考核豁免的权利。即教师可自主申请某一段时期的科研量化考核豁免,并承诺实现某个预期成果(至少应高于本院相同及类似专业的平均水平)。在豁免期间,可免于常规的年度科研考核,豁免期结束后,成果质量如果没有达到原有承诺,则进行某种教师和管理科研管理部门事前签约的适度处罚。

【参考文献】

- [1] 王凌峰.高校科研量化管理存在的问题及其对策[J].广西社会科学, 2012(10)
- [2] 何玉艳.高校科研量化管理的困境与出路[J].中国高校科技, 2011(11)
- [3] 王法勇,欧阳丽.高职科研发展的战

略重点研究[J].中国高校科技, 2011(12)

[4] 崔昌玺.试论我国高职科研工作中存在的问题及其对策[J].职教论坛, 2010(32)

[5] 陆炳坚,黎铁新.高职院校的科研人文环境探析[J].教育探索, 2007(5)

【基金项目】广西教育科学规划C类立项课题“‘十二五’背景下增强广西高职科研管理实效性的对策研究”(2011C0221)

【作者简介】招耿春(1972—),女,广西浦北人,北海职业学院科研处处长,副教授,研究方向:高等职业教育。

(责编 王一)