高职院校应用型学科建设的现实困境及对策探究

范晓雯

(金华职业技术学院,浙江 金华 321007)

摘要:高职院校应用学科建设应以地方经济的产业特色作为后盾,以地方科技发展规划为契机,以校企合作为切入点。针对目前应用型学科建设存在的缺乏与区域产业发展的有效对接、缺乏跨学科间的交叉互动与协作、缺乏契合高职特殊性的管理制度、缺乏以应用研究为导向的评价体系等问题,高职院校可采取加强与地方企业的合作、优化学科队伍建设、强化内部管理、完善考核评价体系等措施推进应用型学科建设的顺利完成。

关键词:高职院校;应用型;学科;管理;评价

中图分类号:G710 文献标识码:A 文章编号:1671-3699(2019)05-0008-05

DOI:10.3969/j.issn.1671-3699.2019.05.002

《中共浙江省委关于全面实施创新驱动发展战略加快建设创新型省份的决定》(浙委发〔2013〕22号)中提到“要大力支持全国性重点学科建设,重点引导高校紧密对接我省产业发展重大需求,加强学科建设,注重科技攻关,提高解决重大问题能力,建设各具特色的重点学科和院校”^[1]。可见高校重点学科的建设受到了政府及社会的极大关注。然而目前高职院校的学科建设还未受到重视,很多人认为,学科建设只是重点高校的事,高职院校只要把专业建设好就行了,其实不管是本科院校还是高职院校,学科建设都是专业建设的核心,是高校办学水平的重要标志,是提升服务区域创新能力的必要基础。高职院校首先要充分认识到学科建设的重要性,学科建设作为学校发展的龙头,决定着学校的人才培养质量、科学研究水平和社会服务能力。

本文将结合浙江省部分高职院校学科建设的实践,总结学科建设中遇到的问题,针对学科队伍建设、评价体系、激励机制等方面提出相应对策建议,探索出一条适合高职院校应用型学科建设的管理及评价方法,这对促进高校学科发展具有重要的现实意义。

一、高职院校应用型学科建设的必要性

2019年1月24日,国务院印发了《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》(国发〔2019〕4号),通知中所包含的《国家职业教育改革实施方案》提出“到2022年,职业院校教学条件基本达标,一大批普通本科高等学校向应用型转变。”^[2]可见应用型高校在当今社会中的地位日趋提升,而高职院校作为应用型高校的主力军,更应扮演好自己的角色,要以培养出服务区域发展的高素质技术技能人才,重点服务企业特别是中小微企业的技术研发和产品升级为目标,做好学科和专业的建设工作,这样的学科建设我们称之为应用型学科建设。高职院校通过应用型学科建设,不断拓展参与行业、地方经济建设的路径,才能更好地支撑和引领行业创新驱动发展,从而进一步提升学校在社会中的知名度。

2016年开始,浙江各地都陆续启动了科创大走廊建设工作,其中以杭州城西科创大走廊、绍兴科创大走廊和金义科创廊道最具代表性,三条科创廊道通过发展其地方不同的产业链,计划打造城市的

收稿日期:2019-03-11

基金项目:浙江省社科联2018年度科研项目“科创共同体建设背景下的高职院校应用型学科发展机制研究”(2018N54),浙江省教育厅2017年度科研项目“科创廊道建设背景下的高职院校应用型学科优化策略研究”(Y201738098)

作者简介:范晓雯(1986-),女,浙江金华人,金华职业技术学院公共基础学院助理研究员,硕士,研究方向为科研管理。

信息经济科创中心。2018年以来,浙江省多项指标增速超过预期,整体呈现出“生产好转、消费稳定、投资转型”的特征^[3]。这与浙江省各地的科创大走廊建设有着密切的联系,而各地高校的人才、技术支撑为当地科创大走廊的建设提供了强有力的推动力,也是促进地方经济发展的必备因素。以浙江金融职业学院为例,其作为全国第一批国家示范性高等职业院校,被誉为“金融黄埔”“行长摇篮”,为地方输送了大批的金融人才^[4]。在各地科创大走廊的建设中,高校和企业的有效对接至关重要,科创共同体作为一个成果展示、成果交易的平台,应该积极做好高校的科研成果与企业之间的对接,把科研成果最终转化为企业的生产能力,这也是应用型学科发展的良好契机,通过加强学科建设,促进师资队伍整体科研与社会服务能力的提升,用真实的项目作为教学案例,改革课堂教学效果,从而促进人才培养质量的提高,为社会提供能推动经济发展的中高级技能型人才。

二、高职院校学科建设中存在的问题

目前,浙江省部分高职院校正在进行学科建设的实践探索。由于尚处于建设雏形期,因此无论是构建模式、运行机制还是评估管理等方面都尚不成熟。基于对浙江省内各高职院校的学科建设现状研究,发现主要存在以下四方面问题。

(一)学科建设缺乏与区域产业发展的有效对接

近些年,高等教育的迅速发展和政策的快速更新导致学科发展的模式变得被动,许多高职院校没有充分认识到服务区域经济社会发展对自身生存和发展的重要性,没有把区域企事业单位作为自己的最终服务对象,没有为区域经济社会的发展全面发挥自身人才培养、科技开发、社会服务的作用^[5]。大多高职院校学科的建成也不是为了适应经济与社会的发展需要,而仅仅是为了机械应对考核,这样的学科建设就像纸上谈兵,缺乏与社会的对接,缺少实践的检验,很难取得高层次的学术成果,导致学科的发展停滞不前,更别提创新与应用了。这种闭门造车的学科发展模式使得学校与产业间的信息得不到有效的沟通,学校

培养出来的人才也不能适应实际生产的需要。

(二)学科建设缺乏跨学科间的交叉互动与协作

目前,高职院校的学科建设缺乏跨学科间的交叉与合作。由于现在高校里二级学院的教学和科研内容相对独立,使得跨学院学术交流的机会逐渐减少,这也阻碍了跨学院的大学科之间的合作,现有的大多数学科团队都是组建于某课题组或是专业团队之上,研究内容及学术基础较单一,严重影响了学科的创新发展。如果有跨学科的合作,也仅仅是理工科之间和人文社科之间的小交叉,文理之间的大交叉较缺乏。

(三)学科建设缺乏契合高职特殊性的管理制度

高职院校的现有学科,基本上是通过自行申报、专家评审、公示等程序获批立项的,大多数在建成后,缺乏一套有效的学科内部运行管理制度。在课题调研中发现,很多学科负责人因身兼行政职务,在学科建设中存在无时间、精力投身科学研究等问题,再加上很多高职院校教师课务及班主任工作任务较重,使得他们无法花大量的时间进行学术交流和科学创新研究。另外,一些高校在学科管理中有明显的行政化倾向,行政权力在学术管理中的作用过大,使得行政负责人与学科带头人的主从关系倒置,从而阻碍了学科的发展^[6]。为了解决这些实际问题,使成员们更高效地开展研究,高职院校学科管理制度的建立迫在眉睫。

(四)学科建设缺乏以应用研究为导向的评价体系

应用型学科的发展中,考核指标起到了至关重要的引导作用,但是目前高职院校的学科考核体系往往不够完善、不够科学,主要体现在以下几个方面:①考核形式较单一,对不同层次的学科考核指标相同。高校中人文科学、社会科学、自然科学等学科由于自身特点不同,其创新成果也呈现出不同的效应,相同的考核方式不能科学地对最终成果进行评价和激励。以金华职业技术学院为例,理工科的科研水平明显要高于人文社科类的,相同的考核方式往往会使人文学科压力大而退缩,无法体现出不同学科的价值。②考核内容不够全面。目前很多高校对学科的考核指标只停留在项目数、论文数、发明专利数等表面指标,而对学科内部的建设、

学科文化的形成等有所忽视,这样会造成学科成员间缺乏交流,独自闭门造车的窘境。③激励制度不完善。在科研考核、科研创新激励及职称评聘中过分强调学科负责人的作用,忽视了学科骨干成员的贡献,易挫伤大家的积极性,造成人才流失,使学科队伍不稳定。

三、推进高职院校应用型学科建设的对策

(一)加强与地方企业的合作

1.以企业需求为导向

高职院校不同于本科院校,其研究方向及人才培养都更趋于职业性和应用性,应用型学科在建设中,应更注重与地方的融合,《国家职业教育改革实施方案》中提到,“校企共同研究制定人才培养方案,及时将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准和教学内容,强化学生学习实训。”^[2]可见企业的需求在高职教育中起着至关重要的作用。浙江省高职院校专业门类齐全,覆盖面广,这也反映出浙江省经济社会发展迅速,且随着产业结构的不断升级调整,大批新兴行业、职业不断涌现,人才需求变动也相应加快^[7]。学校应根据地方及企业需求的变化定期优化专业设置和人才培养方案,以适应区域经济社会发展的需要,这样做不仅能提高人才培养质量,还能加强学校科研成果的运用及转化,提升学校的社会服务能力。

2.吸收企业优秀研发人员

本科院校的学科建设注重基础型的学术研究,而高职院校的应用型学科则更注重创新型研究,学科创新是学科发展的生命,因此,应用型学科在队伍组建的时候吸收合作企业的研发人员跟高校教师共同形成研发团队,这是非常必要的,企业研发人员能给团队带来行业最前沿的理念和技术,还可以丰富研究资源,避免高校教师闭门造车,以更快达到学科在应用领域的拓展、变革和优化,形成有高职特色的创新型应用学科。

3.深化校企合作

《国家职业教育改革实施方案》中要求职业院校应当主动与符合自身人才培养需要的企业开展人才培养、技术创新、就业创业、社会服务等方面的

合作^[2]。例如,高职院校科研人才通过“百博入企”与企业对接,为中小微企业提供技术支持;高职院校学生通过“顶岗实习”完成学业与职业的对接。这些都是校企合作与互动的有效方式,有助于高职院校直面地方经济发展方向,掌握产业结构特点和企业运行模式,就能给应用型学科提供更准确的研究方向。以上几点有效解决了学科与区域产业发展的对接问题。

(二)优化学科队伍建设

1.建立结构优化的学科队伍

学科成员结构是否合理直接关系到学科能否持续发展,成员的选择要注重多层次人才的吸收,要以领军人物为学科的核心,其次为优秀拔尖人才,尤其是创新能力强的中青年骨干人才,第三层次为学术研究骨干、企业研发人员和各类研究人员。成员的年龄、职称、学历要呈金字塔结构分布,要特别重视青年科研骨干的培养,有些高校在学科管理办法中明确规定“40岁以下的青年科研人员需占学科总人数的一半以上”,以便于形成传、帮、带的科研氛围。成员要各有专长,互为补充,并在频繁的交流中增加默契度和协调性,好的团队必须要注重成员的长期合作,这样才能保持学科的持续发展。

2.发挥好学科带头人和引进人才的作用

学科队伍建设应倡导学术主导而不是行政主导,应以公开选拔的方式确定一位具有精深学术造诣,良好学术道德,较强组织能力、凝聚力和亲和力的带头人,带头人依靠其学术思想的权威影响力进行学术管理,起着学科“主心骨”的作用。在学科发展中,带头人能否正确运用手中的权力,协调组织关系,合理调动、利用、配置和开发各种资源,都直接决定着学科能否长远地发展。引进的高层次人才则可以给学科的发展起到画龙点睛的作用。高校在引进高层次人才时,应先对其进行全面的评价,以准确定位他在学科建设中的位置,切忌过度的夸大其个人的作用,要使整个学科团队形成一个良好的合作氛围,最大限度发挥大家的作用。

3.形成跨学科合作交流的氛围

当前,多学科交叉发展使得传统的学科间界限越来越模糊,多学科之间的交叉和渗透能比单一学科的研究层次更丰富,加强了学科间的交叉、融合

以及渗透,才更能提升学科的水平,拓展出新的研究领域。跨学科的合作也能为开拓创新提供更多的灵感,尤其是文理之间的跨学科合作,比如艺术类的团队可以给工科类的团队更多产品研发外观设计及包装上的建议,音乐团队可以给医学团队激发出更多音乐治疗方面的灵感,这也能使科学研发从更直观的方面给人一种耳目一新的感觉。

(三)强化内部管理

1.建立科学而健全的学科内部管理机制

一个学科要得到长足的发展,学科内部必须建立起完善的管理体制与运行机制,包括成员分工机制、资源调配机制、建设保障机制、绩效评价机制以及激励机制等。学科成员必须具有各自明确的科研分工、经费分成和业绩分成规定等,同时也要明确激励制度,有效的薪酬激励制度必须建立在客观评价个人目标的实现程度和对整体目标贡献程度的基础之上^[8]。这样客观、有效的激励机制可以最大程度地激发成员的科研热情,反之则会削减他们的科研动力,使整个团队的工作低效运行,甚至使整个队伍涣散而无作为。学校也应出台相应制度来保证学科建设需要投入的时间,比如对于学科中的行政人员以及课务较繁重的老师,应该适当减轻他们学科建设工作以外的工作量。

2.形成协作共赢、真诚融洽的科研氛围

一个学科的发展也需要优秀的团队文化来支撑。克里斯·哈里斯认为“一个好的团队需具有协作、团结、诚信、称职、互补、自信、团队精神等基本特征。”好的团队文化是团队基于其成员的共同利益和共同目标,通过一系列科学的管理机制和组织文化、价值观的感染与熏陶,所形成的的一种积极向上、开拓创新、顾全大局、信任友爱、真诚合作的健康的氛围^[9]。好的团队文化能给成员带来科学研究的动力,使团队具有一种凝聚力,凝聚力很大程度上决定了团队的工作效率。在学科建设中,应该淡化等级和权力,提倡学术平等,尊重学术自由,鼓励知识共享,促进自由交流。同时要营造宽松的学术环境,允许失败,鼓励创新。

(四)完善考核评价体系

1.实施分类评价

目前我国高校学科的科研能力参差不齐,并且

对于学科绩效考核的方法没有形成统一的要求,本科院校学科分类分级别考核的体系已相对完善,但是高职院校目前的学科评价方式还较单一。高职院校科研氛围日渐浓厚,应尽早建立起分层分类学科考核制度,不同于本科院校,高职院校的科研方向更倾向于应用型,评价标准应以学术创新价值与经济评价相结合。

2.实施分段式管理

应用学科建设工作应该采用过程管理与最终目标管理相结合的分阶段管理方式。学科建设过程中,每年年终要填写年度报表,写出进展程度以及日常学术交流开展情况,学校在中期检查时应更注重建设过程的有效性。学科三年培育期结束后应向学校提交建设工作总结报告,全面阐述建设任务、建设目标完成情况、建设经费使用情况以及建设过程中存在的问题。学校也应采取有效的督促评价方式,如第一年年度考核不通过的学科将处以黄牌警告,中期检查仍不通过的学科将取消培育资格,并中止经费资助等。

3.注重成果质量及转化

目前,学科的考核制度在一定程度上存在着重数量、轻质量的现象,考核流于形式,没有形成一个动态过程激励机制。很多评价指标中项目研究时产生的论文、专利、著作都和职称聘任、津贴发放等教师个人利益挂钩,这种导向虽然使学校科研成果数量有所增加,却存在成果实用性低、转化率低等问题,对科技繁荣并无很好的促进作用。有效的科研成果评价方式,应更多的注重发表刊物的级别、立项项目的级别、成果是否被采纳、被转化或是在社会上的影响力大小等。

4.建立适用于高职院校的应用型评价方式

高职院校的学科建设追求有学术支撑的科技创新,应当以企业为主体、市场为导向、产学研相结合来寻求创新,使其研发成果转移到生产一线,这才符合高职院校服务产业、服务地方的应用定位,使科学技术作为第一生产力的价值得到充分体现,从而促进地方经济发展^[10]。针对高职院校应用型学科的性质,在评价考核上应侧重于科研应用、成果转化等评价指标,强化学科融合需求、融于社会的应用性。

参考文献:

- [1] 中共浙江省委办公厅. 中共浙江省委关于全面实施创新驱动发展战略加快建设创新型省份的决定:浙委发〔2013〕22号[A/OL]. (2013-05-31)[2018-03-03]. <http://zcy.87188718.com/FourFlat/WebPolicyCloud/PrintWindow.aspx?id=131912>.
- [2] 中华人民共和国国务院. 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知:国发〔2019〕4号[A/OL]. (2019-01-24)[2019-03-03]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [3] 吕森. 当前浙江经济五大发展趋势[J]. 浙江经济, 2018(7):30-32.
- [4] 周建松, 郭福春. 创新发展高等职业教育的浙江样本(上册):国家示范、骨干高职院校改革创新探索与成效[M]. 杭州:浙江工商大学出版社, 2015:12.
- [5] 丁金昌. 高职教育对接区域经济的现状分析与路径选择[J]. 高等教育研究, 2013(3):61-66.
- [6] 宋秀兰, 齐昕. 高校科技创新团队建设政策措施研究[J]. 高教与经济, 2010(12):23-26.
- [7] 楼世洲. 专业对接产业 人才服务企业:构建高职院校服务区域经济的机制研究[J]. 中国职业技术教育, 2011(12):25-29.
- [8] 李业荣. 科研创新团队管理考核机制问题思考[J]. 经济师, 2010(1):20-21.
- [9] 孙艳华. 培养高校科研工作核心能力的模式:科研创新团队[J]. 科技与管理, 2005(5):103-105.
- [10] 钟秉林, 李志河. 试析本科院校学科建设与专业建设[J]. 中国高等教育, 2015(22):19-23.

Research on practical dilemma and countermeasures of application-oriented discipline construction in Higher Vocational Colleges

FAN Xiaowen

(Jinhua Polytechnic, Jinhua 321007, China)

Abstract: Higher vocational colleges focus on application, and their discipline construction should be backed by the industrial characteristics of local economy. Taking local science and technology development planning as an opportunity, school-enterprise cooperation is the entry point. Aiming at the absence of the effective integration of existing application-oriented disciplines and regional industry development, the absence of cross-disciplinary interaction and collaboration, the absence of a management system that is specific to higher vocational standards, and the absence of application-oriented evaluation, higher vocational colleges can adopt measures such as strengthening cooperation with local enterprises, optimizing discipline team building, strengthening internal management and improving the evaluation system to promote the successful completion of applied discipline construction.

Key words: higher vocational colleges, application-oriented, discipline, management, evaluation

责任编辑:卢斐斐