

高职院校教师科研能力评价体系的构建

曹 玥 赵春园

吉林交通职业技术学院 吉林长春 130015

摘 要：针对高职院校教师科研能力开展评价工作，有助于提升高职院校整体科研水平。现以高职院校教师科研能力评价视角，分析其研究价值，从教育教学能力、技术开发应用能力、社会服务能力等角度，整理科教融汇背景下高职院校教师科研能力评价体系的构建方法，旨在为更多高职院校提供思考，科学落实教师科研能力评价工作，为提升高职院校人才培养质量打下坚实基础。

关键词：科教融汇；高职院校；科研能力；评价体系

前言

科教融汇即将科技元素与教育元素进行融合，探索科技创新与教育系统的全面结合路径，以此提升院校人才培养水平，强化院校科技创新能力的效果。在《关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》中，明确指出高职院校需要做好科研工作，落实生产技术服务。作为高职院校科研系统的重要环节，高职院校教师的科研能力会直接影响高职院校科研水平，可以考虑在科教融汇角度，对高职院校教师科研能力展开科学评价。

一、高职院校教师科研能力评价研究价值

高职院校是将高端技能人才作为人才培养主要方向，即要求毕业生同时具备专业理论知识与专业实操能力，可以快速分析问题、解决问题，并根据产业需求进行专业创新，推动各个行业持续发展。若想达到这个标准，就需要高职院校教师在现有专业教学的基础上，挖掘自身的科研潜力，以高职院校与社会企业双向合作，合力推动产学研有机结合，为高职院校所在地区的各类产业提供经济建设服务。针对高职院校教师科研能力评价展开相关研究，主要目的是落实高素质师资队伍建设和任务，关注产业技术应用、核心工艺升级等领域，将研究成果投入实际生产，并对高职院校教学现状进行有效改进，

基金项目：吉林省教育科学课题：科教融汇视域下高职院校“三融四同”协同育人模式创新研究（项目编号：GH23632）；吉林省中华职业教育社重点课题：科教融汇背景下高职院校教师科研能力评价体系的构建（项目编号：2024GGZ002）

提升高职院校教育教学质量，构建高职院校人才培养—专业人才自我成长—社会企业人才招聘的良性循环^[1]。

二、高职院校教师科研能力评价体系构建基本原则

1. 系统性

高职院校教师科研能力评价体系构建需要遵循系统性原则，即确保整个体系顺利达成高职院校教师科研能力评价目标，明确各个环节的逻辑关系，确保评价内容可以有效反映高职院校教师的真实科研能力，从源头上规避以点带面的侧重性评价问题。

2. 科学性

对于高职院校教师科研能力评价体系构建工作，需要遵循科学性原则，即需要根据高职院校人才培养要求，合理确认高职院校教师所需的科研能力，结合完整的理论逻辑与科学的方法，公正、客观反映高职院校教师的科研能力，以便为高职院校教师提供自我成长的必要条件^[2]。

3. 可行性

在开展高职院校教师科研能力评价体系构建任务时，需要遵循可行性原则，即要保证评价指标具有现实应用价值，整个体系具有良好的可行性，各项内容简洁明确，各个环节易于操作，为体系的长期可持续应用提供基础保障。

三、科教融汇背景下高职院校教师科研能力评价体系的构建方法

1. 教育教学能力

对于教育教学能力，是指高职院校教师需要具备专业教育教学理论研究能力，可以进行专业教学改革工作，科学提高专业教学质量。可以将教育教学能力细化为以

下四项能力：第一，教学设计能力。教学设计能力是专业教育教学系统的基本要素，提升高职院校教师的教学设计能力，对于提升高职院校整体教育教学水平有较大帮助，是助力高职院校学生群体提高专业能力的基础工作。教学设计能力表现为高职院校教师可以确认学科教学目标，梳理教学逻辑，设计教学框架；第二，教学实践能力。高职院校是以培养各个行业生产、建设等环节的高端技能人才为教育目标，高职院校教师需要具备专业实践能力，可以指导学生完成实践学习任务。教学实践能力表现为高职院校教师可以熟练操作专业涉及的各类技术与机械设备，可以根据现场条件处理技术性问题。在此基础上，可以配合专业教学任务，指导学生进行加工、制造等实训课程，引导学生参与和专业相关的实践活动；第三，课程开发设计能力。我国各个领域正处于更新迭代的重要时期，对于工作岗位专业能力提出更高标准，高职院校的课程设计也需要跟随各个行业发展进行优化升级。高职院校教师需要通过课程开发设计能力，引导学生学习课程内容，获得与工作岗位相匹配的专业能力。课程开发设计能力表现为高职院校教师可以与合作社会企业进行沟通，根据企业工作岗位专业能力需求开发专业课程、编写专业教材，体现课程内容的实用性与实操性，保证高职院校课程内容与专业工作岗位技术要求相匹配；第四，资源整合利用能力。高职院校教师需要利用资源整合利用能力，对专业课程教学模式进行升级优化，提高学生对专业课程理论知识的吸收与应用效果，提高学生综合能力。资源整合利用能力表现为高职院校教师可以根据课程教学需求与人才培养计划，合理应用校内外教学资源与实践基地，打破传统教师教-学生学的二元教学模式，通过教-学-做教学模式，有序提高学生专业能力^[3]。

2. 技术开发应用能力

对于技术开发应用能力，是指高职院校教师需要根据专业教学需求，对于相关技术进行深入开发并合理应用的能力，可以为学生提供高质量的专业教学活动，强化学生对专业理论知识的理解与吸收效果。可以将技术开发应用能力细化为以下三项能力：第一，信息提炼加工能力。伴随各个领域快速发展，各个行业会持续生产各类理论知识。高职院校教师需要在接收各类理论知识基础上，根据专业教学需求，对于理论知识进行必要的分析、加工处理，让学生在学习过程中获取行业前沿信息，提高学生对行业信息的敏感度，为学生学习与工作

提供可靠帮助；第二，科技创新能力。高职院校教师需要以专业教学角度，合理应用现有科技，通过科技创新技术，生产与专业教学相关的新理论知识、新应用技术，为学生提供更为便利吸收专业理论知识的条件，有序提高学生专业能力，为专业科技成果转化提供便利条件；第三，科技成果撰写推广能力。高职院校教师需要根据科技成果，进行论文撰写与发表，或是通过出版专属扩大科技内容的应用效果。同时，与社会企业进行合作，将科技成果转化为生产技术、生产工具，助力社会企业健康运营，提高当地相关行业发展水平^[4]。

3. 社会服务能力

对于社会服务能力，是指高职院校教师需要在专业教学、科技创新的基础上，对于各类技术进行深入挖掘，为社会企业提供提高生产产量与生产效率的技术服务能力。可以将社会服务能力细化为以下两项能力：第一，技术开发能力。高职院校教师需要通过校企合作技术，与社会企业进行合作，通过分析企业的生产现状，提供适合企业未来发展需求的技术开发计划，推动企业技术层面的升级优化；第二，技术培训服务能力。高职院校教师需要根据合作企业生产需求，通过实践基地、线上沟通等渠道，为合作企业提供各个方面的技术指导、专业咨询，满足合作企业优化现有生产模式需求。同时，高职院校教师需要在整理高职院校专业教学体系基础上，对接合作企业的人力资源管理部门，对于各个工作岗位的专业培训、转岗教育等提供技术指导，以此提高合作企业专业人员综合水平，保障合作企业生产计划有序落实。

四、高职院校教师科研能力评价体系的实践内容

将高职院校教师科研能力评价体系进行实践应用，需要考虑通过最终评价结果，科学提升高职院校教师未来投入科研活动的工作积极性，激发高职院校教师的创造能力，在科教融汇的基础上，打造“科研强院”，全面提升高职院校师资队伍建设质量，打造高职院校教学-科研-创新一体化机制，可以考虑将绩点考核机制融入教师科研能力评价体系。

1. 科研能力评价内容

为对高职院校教师科研能力进行充分评价，可以将评价内容细化为以下五项内容：第一，科研项目。考虑到不同的高职院校教师科研能力存在一定差异，在科研项目选择中，可以整理为纵横两个方面。对于纵向科研项目，是指项目名称体现在高职院校科研部门预期科研

计划中,并且由高职院校财务部门科研账户提供科研项目资金的科研项目。纵向科研项目与高职院校科研计划有直接关系,在开展评价工作时可以有所侧重。对于横向科研项目,则是由高职院校教师自发开展的科研项目,申报单位名称为高职院校名称的科研项目。横向科研项目与高职院校教师个人发展、专业教学存在一定关联,需要结合高职院校教师个人发展需求进行评价;第二,科研成果。仅关注署名单位为高职院校名称的科研理论与技术成果,包含高职院校教师个人或集体通过公开渠道发表有关专业教学或专业技术的论文论著,由政府单位、社会企业使用的技术或行业研究报告,与国家、行业奖项相关的获奖成果等;第三,科技开发。专业科技开发的所有环节,均可以作为高职院校教师科研能力评价内容使用,如转让给社会企业或相关组织的科技成果,为政府单位、社会企业提供的专业技术服务,对现有专业科技成果做商品化处理等;第四,教育教学改革。主要涉及高职院校专业教材的编写,以及由高职院校教师总结、整理的教学与科研成果等;第五,课程建设。指高职院校教师根据专业教学需求建设的课程内容,可以是得到国家级、省级评奖标准的精品课程,或是由高职院校内部评选的优质、重点专业课程^[5]。

2. 评价体系执行流程

获取高职院校教师的各项科研能力评价内容后,需要由高职院校执行科研能力评价体系,可以将其流程细化为以下四项内容:第一,工作部署与统计。高职院校科研部门、人事部门统一开展科研能力评价工作,并由各个学系与科研单位对接,完成高职院校教师科研能力评价绩点的统计工作。每年统计工作从1月1日,到12月31日结束;第二,统计结转。对于论文著作的第一作者、科研项目课题主持人等角色,其可以根据个人需求,将当年的部分科研能力评价绩点数据结转下一年;第三,绩点数据统计公示。各个学系需要每月统计高职院校教师的科研能力评价绩点数据,并将最终数据传送给科研部门。对于学院直接管辖的机关人员,需要在科研部门进行直接登记。在每个季度末,由高职院校在院内对所有绩点数据进行公示;第四,特殊情况。如果出现高职院校教师科研成果登记作假情况,相关人员的本年度科研能力评价为不达标。

3. 科研能力评价分级

对于高职院校教师科研能力评价体系,需要覆盖高职院校全部专职教师与兼职教师,发挥绩点考核机制的量化分析功能。又因为不同高职院校教师教学任务、科研要求存在差异,所以需要根据高职院校教师级别分别设计能力评价绩点标准。比如教授级别,达标绩点总分数为300分,基本达标为180~299分,不达标为1~179分。副教授级别,达标绩点总分数为200分,基本达标为120~199分,不达标为1~119分。讲师级别,达标绩点总分数为100分,基本达标为60~99分,不达标为1~59分。助教级别,达标绩点总分数为50分,基本达标为30~49分,不达标为1~29分。高职院校需要将科研能力评价结果与教师评选评优进行关联,比如获得基本达标标准的教师,将丧失评优评先资格。

结语

高职院校开展教师科研能力评价工作,需要根据自身发展需求,从教育教学、社会服务等角度,设计完善的评价方案,为高职院校教师提供具体且详细的科研能力评价内容,为高职院校教师开发自我潜力、提高科研能力提供可靠帮助,引导高职学生成长为社会各个领域所需的专业人才,推动社会各个领域有序发展。

参考文献

- [1]王金立,王志新,周健.高职教师科研能力评价指标体系的实证构建与研究[J].中国高校科技,2023,(04):28-32.
- [2]黄丽.代表作评价制度提升教师科研能力实施途径初探[J].包头职业技术学院学报,2023,24(01):39-42.
- [3]段冰滢,陈炼.职业院校教师科研与社会服务能力评价指标体系数学模型探析——以安顺职业技术学院为例[J].现代职业教育,2022,(33):5-8.
- [4]许海军,崔进英,罗汉妮.新时代技工院校教师科研能力评价体系构建路径探究[J].职业,2021,(09):58-60.
- [5]刘松,董彦霞,崔进英.技工院校教师教学与科研能力评价体系实证研究[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(04):30-31.