

高职院校有组织科研的现实困境与推进策略

——基于社会学新制度主义的视角

徐倩仪¹ 起航¹ 李永才²

(1.贵州师范大学 贵州 贵阳 550025;2.贵州水利水电职业技术学院 贵州 贵阳 551416)

摘要:面向国家战略和技术前沿开展有组织科研是高职院校实现高水平发展的新支点,也是职业教育高质量发展的时代诉求。但基于社会学新制度主义的视角,发现高职院校有组织科研建设面临政策制度偏差、配套条件不足、文化认知冲突等困境。因此,应建立多元错位的高职院校有组织科研制度体系,健全科学有效的高职院校有组织科研保障制度,凝聚合作共赢的高职院校有组织科研共同体意识,以期推动高职院校有组织科研建设。

关键词:高职院校;有组织科研;制度建设;社会学新制度主义

中图分类号:G717 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-5727(2024)10-0052-07

一、问题的提出

有组织科研是科学研究范式变迁和知识生产模式演化而引起的科研组织模式适应性进化。^[1]高校作为科研主力军和科技突破策源地,在研究课题日益综合化、复杂化的大科学时代,有组织科研是建制化服务国家战略需求和区域经济社会发展的必然要求。当前,我国共有高职院校 1 489 所,约占高等学校的 50%。^[2]与研究型大学科研的基础性研究导向不同,高职院校科研具有技术性、应用性导向。高职院校作为高等教育的“半壁江山”,推动高职院校有组织科研机制创新,对助推我国实现高水平自立自强、建设科技强国和经济社会高质量发展具有战略性意义。2020 年 9 月,习近平总书记在科学家座谈会上的讲话强

调,“要发挥高校在科研中的重要作用,调动各类科研院所的积极性,发挥人才济济、组织有序的优势,形成战略力量。”习近平总书记的指示为高校推动重要领域关键核心技术攻关指明了“组织化”的发展方向。2022 年 8 月,教育部印发的《关于加强高校有组织科研 推动高水平自立自强的若干意见》明确指出,“高校有组织科研是高校科技创新实现建制化、成体系服务国家和区域战略需求的重要形式。”“有组织科研”这一政策话语被正式提出,并成为当下高职院校科研组织模式改革的重点。

当前,学界围绕高校有组织科研已有广泛的研究,有研究从某一理论视角分析高校有组织科研,有研究关注高校有组织科研的内涵界定与特征、组织模式,还有研究谈及国外高校有组织科研的发展经验、

作者简介:徐倩仪(1999—),女,贵州师范大学教育学院 2021 级硕士研究生,研究方向为高等职业教育、职业教育政策与法律;起航(1997—),男,贵州师范大学教育学院 2022 级硕士研究生,研究方向为高等职业教育、职业教育政策与法律;李永才(1982—),男,硕士,贵州水利水电职业技术学院教师,研究方向为高等职业教育。

基金项目:2023 年贵州省教育科学规划一般项目“高职院校助力乡村振兴人才培养的贵州实践研究”(编号:2023B105)

国内高校有组织科研的实践案例分析等。关于高校有组织科研的研究已较为丰富,但对高职院校有组织科研问题进行系统性回应的成果则较少。高职教育作为一种教育类型,高职院校有组织科研具有区别于研究型大学等本科院校的独特类型定位,理应受到学界的重视。基于此,本研究以社会学新制度主义理论为分析框架,对高职院校有组织科研的制度要素进行系统分析,探索高职院校有组织科研建设过程中的主要困境,进而提出高职院校有组织科研建设的推进策略,以期高职院校有组织科研建设提供参考。

二、高职院校有组织科研的制度要素分析

(一)分析框架与适切性

目前主流的制度概念认为,“制度是一种稳定的规则系统,可能是正式的也可能是非正式。”^[3]社会学新制度主义不仅关注法律政策、规范和程序等正式制度,还关注社会互动中的共同信念、符号系统和道德模板等非正式制度,这种界定突破了以往制度与文化之间的独立概念,并将文化纳入了制度的概念范畴,使社会学新制度主义能在更为宏观的层面对组织和个人在特定制度环境下的行为做出合理解释^[4],同时为组织和个人获得社会的认同、接纳和信任(即获得合法性)提供支撑。

在社会学新制度主义视角下,制度主要包含规制性、规范性和文化—认知性三个制度要素,三者在相互作用下构成一个制度系统,促进组织稳定有序地运行。其中,规制性制度要素位于制度表层,具有强制性特征,由国家与地方政府颁布的法律、政策、规章制度等构成;规范性制度要素位于制度中层,合法性基础为道德支配,包括价值观和行为规范,如价值目标、社会责任、团体规则等;文化—认知性制度要素位于制度深层,合法性基础为认可的文化支持,主要由符号系统、传统惯例、共同信念等构成,组织内的共同信念与集体认同会内化为个人理所当然的实践行为指导。高职院校有组织科研建设是一个复杂和特殊的社会场域,具有跨学科、跨专业、跨系部、跨院校、跨行业、多主体的特点,其建设过程不仅与国家政策、法律法规紧密相连,也与学校的管理规范、评价体系等密切相关,更依赖于其所处的特定文化环境。综上可知,社会学新制度主义这种由表及里、内外兼顾的研究理念对高职院校有组织科研建设具有适切性。因此,本研

究从规制性因素、规范性因素和文化—认知性因素三个维度确定分析框架(见表1)。

表1 高职院校有组织科研的三个制度要素分析框架

基本维度	具体化内容
规制性要素	国家与地方政府颁布的法律法规、政策等强制性制度
规范性要素	价值目标、社会责任、团体规则等规范
文化—认知要素	符号系统、传统惯例、共同信念等文化支持

(二)规制性要素

规制性要素通过外在强制性机制来约束组织和个人的行为,具体表现为国家与地方颁布的法律法规、规章条例等政策要求。高职院校有组织科研建设受法律法规、规制条例等强制性机制的约束和激励,从而构建与科研定位契合的高职院校有组织科研体系。具体而言,在国家法律层面上,《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国科学技术进步法》《中华人民共和国促进科技成果转化法》等法律均有提及国家鼓励高等学校同企业事业组织、社会团体及其他社会组织在科学研究、技术开发和推广等方面进行多种形式的合作。此外,《中华人民共和国职业教育法》针对职业教育领域规定“国家鼓励职业学校在……科学研究、技术服务、科技成果转化以及技术技能创新平台、专业化技术转移机构、实习实训基地建设等方面,与相关行业组织、企业、事业单位等建立合作机制”。以上法律都为高职院校有组织科研建设提供了法律保障与法理依据。在国家政策层面上,2019年3月,教育部与财政部联合发布的《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(以下简称“双高计划”)强调,“加强与地方政府、产业园区、行业深度合作,建设兼具科技攻关、智库咨询、英才培养、创新创业功能,体现学校特色的产教融合平台,服务区域发展和产业转型升级。”在“双高计划”政策话语下,高职院校有组织科研有了更高要求和紧迫感。2022年8月教育部印发的《关于加强高校有组织科研 推动高水平自立自强的若干意见》、2022年12月中共中央办公厅与国务院办公厅印发的《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》等政策均为高职院校加强有组织科研建设,提升自主创新能力,更高质量服务国家战略需求作出部署。在地方政策文件层面上,广东、上海等省市相继发布公告强调要加强高校有组织科研系统谋划,出台支持高校有组织科研相关政策。上述国家法律法规、政策

文本的出台为高职院校有组织科研建设提供了法律基础,为高职院校开展有组织科研提供了制度保障。

(三)规范性要素

规范性要素的作用机制是行动者通过内在道德支配来约束自身实践活动,主要指行动者的内在价值观、社会责任和行为规范。高职院校有组织科研建设通过价值观塑造和组织规范来约束科研共同体的行为,使科研共同体成员在研究者角色的社会期待约束下进行科研活动。教育部科学技术与信息化司司长雷朝滋曾表示,“从指导思想来讲,有组织科研就是要瞄准国际科技前沿和国家重大需求,把过去想干什么就干什么、能干什么就干什么转变为国家需要我干什么我就干什么。”^[5]因此,高职院校有组织科研建设应明确自身以应用研究为主的科研定位,以“服务国家和区域战略需求”为组织价值导向,以“开放协同、系统推进”为组织原则,从封闭向开放转化、从单打独斗向多边合作转化,打破传统以学科、专业、系部、院校为界限的科研组织模式,发挥新型举国体制优势,以研究重点行业高质量发展和产业转型升级的现实问题为基点,统合高职院校、其他高校、科研机构、政府机构、行业企业等多维科研主体的价值共识,从而为高职院校有组织地开展多元跨界融通的应用科研奠定基础。在规范性标准上,各高职院校均根据自身实际制定了科研经费管理、科研项目管理、科研奖励、科研工作量化评分、科研创新平台建设、科研创新团队建设等方面的科研管理规范性文件,鼓励教师积极投身科研工作,营造积极创新、规范有序、开放自由的良好学术生态环境。概言之,价值观的塑造和规范性标准的制定能为高职院校有组织科研建设提供一定的“软硬件”支撑。

(四)文化—认知性要素

关注制度内的文化—认知性要素,是社会学新制度主义最突出的特征。文化—认知性要素是通过认可的文化支持来影响个体或群体的行为选择,主要由符号系统、传统惯例、共同信念等构成。有组织科研建设离不开具体的文化环境,科研参与者在合作中形成的共同信念与集体行动意向是高职院校有组织科研建设的关键。在规模式发展阶段,受传统职业教育办学理念的影响,高职院校普遍存在科研意识薄弱的问题,认为科研重心应放在普通本科院校、研究型大学及科研机构上,高职院校的任务在于培养技术技能人

才,而不在于科研。在当前的内涵式发展阶段,科研对高职院校高质量发展起着关键性作用,有组织科研已成为高职院校发展规划的中心任务之一,多元包容、合作共赢应是高职院校有组织科研建设的文化内核。科研团队成员来自不同学科、不同专业、不同部门、不同领域,在理论逻辑思路、问题认知模式、研究方法运用等方面必然存在差异。此外,科研工作也具有一定的失败风险性,高职院校有组织科研应以多元包容、合作共赢文化打破不同学术活动间的区隔偏见,提高科研创新的容错度,凝聚多元科研主体“面向国家战略和技术前沿”的价值共识,为科研项目内部开展更深层次的跨界学术探索合作营造一个兼容并包、互助共生的学术氛围。

三、高职院校有组织科研的主要困境

高职院校有组织科研建设有效落实会受到规制性要素、规范性要素、文化—认知性要素的综合作用影响。在此三维要素分析视角下可以发现,高职院校有组织科研建设面临着政策制度偏差、配套条件不足、文化认知冲突等多重制度化困境,

(一)高职院校科研的政策制度偏差

规制性要素主要运用强制性的制度来对组织 and 个人的行为进行约束,确保组织和个人“必须做什么”,同时以奖惩作为规制手段,具有强效约束力。我国大部分高职院校的办学性质为公办大学,这就决定了政府颁布的规制性制度是高职院校有组织科研建设的主要规制性制度来源。然而,当前政府针对高职院校有组织科研建设的规制性制度整体框架仍未形成,高职院校有组织科研的可为、须为与何为,各方主体在以上基本问题上难以找到相应的制度依托。

目前,关于高职院校有组织科研的规制性文件可分为两类:第一类,主要在以“高等学校”为科研主体的政策话语中提及,如《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国科学技术进步法》《中华人民共和国促进科技成果转化法》《中国教育现代化 2035》《关于推进国家技术创新中心建设的总体方案(暂行)》《关于加强高校有组织科研推动高水平自立自强的若干意见》等。其中《关于加强高校有组织科研推动高水平自立自强的若干意见》对高校有组织科研进行了一系列的战略部署,针对该政策的落实,教育部召开了加强高校有组织科研

座谈推进会,北京大学、清华大学、中国农业大学、北京航空航天大学、浙江大学、华中科技大学、郑州大学等研究型大学负责同志作了交流发言。此外,在教育部召开的“教育这十年”“1+1”系列发布会上,教育部科学技术与信息化司司长雷朝滋针对该政策表示,要把加强有组织科研与推进“双一流”建设相结合。^[6]在地方政策文件上,虽然多地相继发布了公告,提出要加强高校有组织科研系统谋划,但多与“双一流”建设挂钩,为“双一流”建设的配套政策文件。由此可知,当前高校有组织科研政策体系的主体多为“双一流”为代表的研究型大学。高职院校科研具有自身独特性,需要专门的高职院校有组织科研政策体系与之配套,但目前高校有组织科研政策未有效关注作为应用研究主体的高职院校。第二类,主要针对“职业学校”“高职院校”科研主体,如《中华人民共和国职业教育法》《国家职业教育改革实施方案》《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》等法律政策文件,但以上政策文件有关高职院校科研建设的表述较为零散,不成体系,缺乏对具体实行措施的规定,可操作性不强。

(二) 高职院校科研的配套条件不足

规范性要素包含着社会生活的道德性、责任性等约束期待,规范性系统中的价值观和规范为组织和个人提供了评估现有结构或行为的标准。规范性要素的价值观和规范对高职院校有组织科研建设具有规约作用,但当前高职院校有组织科研建设过程中规范性要素所起的作用比较有限,高职院校有组织科研的价值观共识及配套规范和标准的建设存在缺位现象。

一是高职院校有组织科研的价值观共识尚未形成。价值观共识是实现科研目标与科研着力方向一致的前提。面对日趋复杂的科技革命冲击,要明确以应用研究为主的科研定位,以“服务国家和区域战略需求”为责任使命,这是高职院校有组织科研工作的共同价值导向。但当前高职院校在开展有组织科研过程中,科研价值观共识呈现一定程度的疏离化、孤立化、碎片化状态。首先,现有的高职院校大多由中专合并升格而来,虽然近些年大部分高职院校提升了对科研的重视程度,但仍然存在部分高职院校把科研处作为安置闲散人员去处的现象^[7],没有体现科研处应有的内核价值。其次,高职院校新进的教师大部分毕业于

研究型大学,在科研上具有一定学术价值导向的惯性,使当前高职院校科研未能摆脱普通高校模式,偏离了应用价值导向的轨道。再次,当前的科研正走入狭隘的“私人利益”牢笼^[8],高职教师更多是为了评职称、获得科研经费、完成年度考核任务等私人功利目的而进行科研。有调查显示,“很多高职教师在评上理想职称后,科研成果产出就明显下降,甚至是零产出”^[9],缺乏“服务国家和区域战略需求”的使命意识和担当意识。最后,利益相关者的利益诉求未有效整合,多元主体参与高职院校有组织科研的核心价值共识尚未形成,大部分企业持有“追求利润”的价值观,不愿承担研发风险;大部分高校、科研机构的科研贡献认定“唯第一单位”“唯第一署名”,开展有组织科研的积极性不高。

二是高职院校有组织科研的配套规范和标准尚未健全。首先,有组织机制“孤岛化”。高职院校主要以韦伯式科层管理为基础,依托学部、学院、学系等垂直架构进行管理,加之受各类院校专业排名榜的影响,科研组织范式多为院系内部的“专业研究”,呈现排外性特征,导致学校难以跨院系、跨专业甚至跨单位开展科研,有组织体系化布局不足。其次,科研资源配置机制“碎片化”。部分高职院校科研倾向于以任务数量而非任务质量作为分配科研经费标准,存在经费“广撒网”的现象,导致科研难以“集中资源办大事”。同时,有组织科研涉及学科专业范围较广、单位较多,针对高职院校有组织科研模式的经费支持机制尚未形成。再次,有组织团队评价机制“滞后化”。当前,大部分高职院校还未建立跨学科、跨单位协作的科研评价和成果互认机制,与其配套的绩效考核体系也未形成,对研究成果的转化与实际应用关注度不够,“服务国家和区域战略需求”的质量仍有待提升。最后,科研管理机制“机械化”。部分高职院校存在不同部门之间信息数据“孤立”、经费报销手续繁琐、科研成果转化服务缺失的现象,加重了科研人员的事务负担,没有体现应有的“服务者”定位。

(三) 高职院校科研的文化认知冲突

文化—认知性要素强调制度环境与社会文化相适应,文化支持是制度建设的价值基础。当前,高职院校所处的文化氛围还难以形成有组织科研的共同行动逻辑。

一是高职院校有组织科研的社会文化观念尚未

形成。长期以来,高职生源层次较低,且高职院校以往长期忽视科研,没有形成对学科、专业等方面系统化的构建,导致现有的科研基础薄弱,科研成果较少。在这种情况下,高职院校有组织科研的社会认同度十分有限,社会还对高职院校存有不同程度的认知偏见,难以为高职院校有组织科研提供社会文化支持。

二是多元包容、合作共赢的有组织科研文化环境构建存在短板。一方面,科研工作是一项具有风险的工作,特别是重大项目的科研攻关,通常具有长期性、不确定性、见效慢和失败率高等特点,建立科研失败宽容度高的文化环境,能有效保障高水平、高质量的科技成果产出。另一方面,科研工作是一项需要合作的工作,科研创新具有开放性、探索性和验证性等特征,并非一套思维模式、一种研究方法或一种研究模式。在新一轮产业变革和科技革命冲击下,涌现出 AI、5G 等一大批新兴技术,世界科技发展领域、发展范式、发展方向乃至发展目标都面临着新的变化。随着全球科研创新问题的日益复杂化、艰巨化,我国想要在全球科技竞争中把握机遇、抢占先机,需要形成不同领域、不同学科、不同专业、不同范式的融合式科研网络,需要有组织科研共同体对关键核心技术协同攻关。然而,当前各科研主体在价值取向、利益诉求、思维模式、行为方式及文化理念等方面仍未实现深度聚合,合作共赢的文化氛围尚未形成,名义上为“有组织科研”,实际上却“心猿意马”,难以达到高效协同。^[10]

四、高职院校有组织科研的推进策略

从社会学新制度主义三维要素视角进行分析,不难发现高职院校有组织科研的推进仍存在诸多问题。立足于上述困境,高职院校有组织科研建设应建立多元错位的高职院校有组织科研制度体系,完善科学有效的高职院校有组织科研保障条件,凝聚合作共赢的高职院校有组织科研共同体意识,从而全方位地推进高职院校有组织科研建设。

(一)建立多元错位的高职院校有组织科研制度体系

社会学新制度主义中的规制性要素强调建立稳定的秩序和结构,以增强社会活动的预见性和有序性。政府是规制性规则最重要的制定者、管理者和监督者^[11],运用国家力量对组织或个体的行为进行调整,以提高其行为的有序性。此外,在我国“强政府”

和“弱学校”的格局下,高职院校有组织科研建设的行政依赖性特征突出。因此,高职院校有组织科研建设需要在国家战略引领下进行系统设计,突出法律、政策的针对性、规范性,制度设计因地制宜、因时而异,从而建立与普通本科院校错位发展的高职院校有组织科研制度体系,为高职院校有组织科研建设提供有力的制度保障。

一是中央法律法规、政策应突出高职院校有组织科研的地位。有关部门应适时对我国涉及高校有组织科研的中央法律政策进行修改与完善,突出高职院校的应用研究主体地位。同时,新政策文本的出台应将高职院校作为有组织科研的重要主体,针对高职院校应用研究的类型定位,参考《关于加强高校有组织科研推动高水平自立自强的若干意见》等政策文件,加快出台更多高职院校有组织科研的专项政策文件,明确高职院校有组织科研的重要性,发挥高职院校有组织科研的独特优势。

二是地方政府应出台具备地域特色的高职院校有组织科研法规、政策。地方政府可以对本地的重点行业、企业、高职院校、本科院校等多元科研主体进行调研摸查,以区域战略需求为目标,找到本区域内多元科研主体的利益共同点,并以此为基础制定地方法律或行政规章,为高职院校开展具备地域特色的有组织科研提供更为具体、可操作的地方政策,为搭建“政校行企”共同参与的有组织科研平台、推动科研成果的实践性转化、打造完整的区域有组织科研产业链等提供有效支撑。

(二)健全科学有效的高职院校有组织科研保障制度

社会学新制度主义中的规范性要素应通过凝聚价值观和制定行为规范来影响组织和个人的价值观念与价值判断,从而有效聚合执行共识,为高职院校有组织科研提供良好的制度环境。高职院校有组织科研建设中的规范性要素主要表现为有组织科研共同体内部的价值观共识、有组织科研的配套规范和标准。

一是凝聚高职院校有组织科研的价值观共识。首先,要进一步提升高职院校对有组织科研的重视程度,使其认清自身在“服务国家和区域战略需求”中的战略地位,明确其与普通本科院校“错位发展”的原则,在有组织科研上体现出应用价值导向,从而应对

更为复杂的“职业性”“技术性”问题,助力区域经济社会发展。其次,要为高职教师参与应用科研培训提供更多的机会,聘请知名专家、资深教授开展针对高职教师的应用科研培训,高职教师通过参与应用科研交流活动等方式加强对外交流,使其回归应用科研的价值导向。再次,要培育高职教师“服务国家和区域战略需求”的使命意识和担当意识,使其能充分认识科研创新不仅是职称评定、科研经费获取、年度考核任务完成的方式,更是教师专业成长和自我价值实现的意义所在,激发高职教师不断进行研究探索。最后,高职院校应主动担当,落实关于高校有组织科研的相关文件精神,在与政府、行业企业、其他高校、科研机构等合作中积极深化对话协商交流,加强优势互补,实现资源互换,持续扩大成果共享,从而形成“共商、共建、共享”科研合作共识。

二是完善高职院校有组织科研的配套规范和标准。首先,促进有组织机制从“孤岛”走向“协同”。在共同的战略目标下,健全政府、高校、科研机构、行业企业等多元主体纵向贯通的运行机制,实现学科、科研、产业之间的良性互动,以重大项目为纽带构建多学科交叉的组织化科研平台,实现学科、项目、平台之间的横向合作,建立“合纵连横”的有组织协同机制,从而打破院系内的科研自我循环体系。其次,实现科研资源配置机制从“碎片”走向“弥合”。建立以任务质量为主的科研经费分配标准,改革以往“广种薄收”的科研资源配置方式,将科研资源重点投向重大科研项目的协同攻关。同时,政府应从顶层设计着手,针对高职院校有组织科研模式建立独立的经费支持机制,避免与传统院系的研究经费形成竞争关系。再次,促使有组织团队评价机制从“滞后”走向“适配”。高职院校应抛弃以科研成果完成人名字顺序考核的评价标准,突出研究成果转化及其实际应用的贡献,加快构建以创新成果质量和实际贡献为导向的科研评价办法。此外,高职院校也应改变以往强调项目“第一单位”的评价标准,形成跨学科、跨单位协作的科研评价和成果互认机制。最后,推动科研管理机制从“机械”走向“灵活”。建立一个跨部门、全覆盖的信息管理系统,对科研团队的科研项目、财务、成果孵化等管理信息进行整合优化,使项目信息在各个部门之间实现开放共享,同时应适当简化各种审批程序和流程,实现多业务办理“一站式服务”。此外,高职院校应设置专门的

科研成果转化部门,为科研团队提供更为专业、高效的科研成果孵化服务。

(三)凝聚合作共赢的高职院校有组织科研共同体意识

社会学新制度主义认为,制度合法性根植于具体的社会文化系统当中,文化—认知性要素通过调整个体的认知结构,建立身份认同,最终形成群体的共同信念。高职院校有组织科研建设在文化环境中内聚科研共同体意识,构建有组织科研的共同行动逻辑,应从以下两方面着力。

一是高职院校有组织科研应推动社会文化观念的转变。基于认知同化效应的影响,社会文化观念具有强烈的社会嵌入性与稳定性,在短时间内很难改变社会对高职院校“不做科研”和“难以做好科研”的理解和认知,因此,亟须以“双高计划”高职院校塑造高质量高职教育的制度逻辑,培育一批成功的典型化高职院校有组织科研样例。通过多种信息传导机制加大对典型化高职院校有组织科研案例在时空中的传播扩散,转变社会对高职院校科研的传统认知和刻板印象,重塑高职院校身份认同,促成广泛的“高职院校有组织科研能做能行”的社会共识,进而稳固高职院校有组织科研的“认知合法性”基础。

二是高职院校有组织科研应形成多元包容、合作共赢的文化环境。现代科技进步与区域社会经济发展过程中遇到的复杂性问题的现实诉求。面对区域发展的重大问题与重大需求,高职院校有组织科研应打破不同领域、不同单位、不同学科、不同研究范式之间的制度“高墙”,把各学科领域的理论知识和逻辑思维结合起来进行多方尝试。同时提高科研创新失败的宽松度,减轻科研人员勇当“排头兵”的心理负担,从而形成多元包容、开放互动的科研共同体意识,为跨界的有组织科研创新营造一个良好学术氛围。政府、高职院校、行业企业、科研机构等多元科研主体应在更高层次上进行信息公开与资源共享,在更深程度上凝聚有组织科研价值共识、达成利益共生互惠。同时,需要引导多元科研主体不要过多追求有组织科研的工具性和功利性价值,树立“国家利益高于团队利益,团队利益高于个人利益”的意识导向,建设“形神兼聚、深度集成”的高职院校有组织科研团队,从而形成高职院校有组织科研互惠共信、合作共赢的共同体意识。

参考文献:

- [1]杨雅南,钟书华.“有组织科研”的理论意涵和实践指向[J].黑龙江高教研究,2023(10):34-40.
- [2]中华人民共和国教育部.2022年全国教育事业发展统计公报[EB/OL].(2022-07-05)[2024-05-03].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202307/t20230705_1067278.html.
- [3][美]W.理查德·斯科特.制度与组织:思想观念、利益偏好与身份认同[M].姚伟,等,译.4版.北京:中国人民大学出版社,2020:66.
- [4]郝龙飞,操太圣.高校“水课”问题产生的制度归因——基于社会学制度主义的视角[J].苏州大学学报(教育科学版),2022(2):103-114.
- [5]中华人民共和国教育部.瞄准国际科技前沿和国家重大需求 教育部加强有组织科研[EB/OL].(2023-07-20)[2024-05-07].http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2022/54674/mtbd/202207/t20220720_647321.html.
- [6]中华人民共和国教育部.教育部:加强高校有组织科研 为产业发展提供有力支撑[EB/OL].(2022-09-28)[2024-05-09].http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2022/54875/mtbd/202209/t20220928_665646.html.
- [7]高葵芬.新时代高职院校教育科学研究转型发展思考——基于类型教育特征的分析[J].中国职业技术教育,2020(27):67-73.
- [8]黄巨臣,萧然.高校“有组织科研”的碎片化困境与突破路径[J/OL].(2023-12-17).<https://doi.org/10.16192/j.cnki.1003-2053.20230920.003>.
- [9]潘锡泉,郭福春.“双高”建设背景下高职院校科研创新能力不足的原因分析及提升策略[J].教育与职业,2022(18):51-56.
- [10]白强.高校有组织科研:发展趋势、逻辑转向与机制创新——基于知识生产模式变革视角的分析[J].江苏高教,2023(7):28-37.
- [11]杨跃.教师教育学科制度建设:内涵、目标、困境与行动——基于新制度主义社会学的视角[J].教育发展研究,2018(22):52-59.

(责任编辑:任学薏)

Realistic Dilemma and Promotion Strategy of Organized Scientific Research in Higher Vocational Colleges: Based on the Perspective of New Institutionalism in Sociology

XU Qian-yi¹, QI Hang¹, LI Yong-cai²

(1.Guizhou Normal University, Guiyang Guizhou 550025, China;

2.Guizhou Vocational and Technical College of Water Resources and Hydropower, Guiyang Guizhou 551416, China)

Abstract: Organized scientific research oriented to national strategy and technology is a new fulcrum for higher vocational colleges to achieve high-level development, and it is also the demand of the times for high-quality development of vocational education. However, based on the perspective of new institutionalism in sociology, it is found that the construction of organized scientific research in higher vocational colleges is faced with such difficulties as policy system deviation, insufficient supporting conditions and cultural cognition conflict. Therefore, it is necessary to establish a diversified and dislocated organized scientific research system in higher vocational colleges, improve a scientific and effective organized scientific research security system in higher vocational colleges, and gather a win-win sense of organized scientific research community in higher vocational colleges, so as to promote the construction of organized scientific research in higher vocational colleges.

Key words: higher vocational colleges; organized scientific research; system construction; new institutionalism in sociology