

论高等职业院校档案数字化建设的问题与对策

冯建福

(广州铁路职业技术学院 广东 广州 510507)

[摘要]随着社会信息化高速发展,各高职院校档案数字化的建设正在不断推进,本文探讨了网络环境下高职院校档案数字化建设中存在的问题,并提出对策。

[关键词]高等职业院校;档案管理;数字化建设;信息化建设

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.04.141

前言

各高等职业院校发展过程中,都非常重视教学管理、科研管理、学生管理等工作,并取得众多的业绩,为社会培养了大批高质量的应用型人才,可喜可贺,但也存在少量薄弱环节,如档案管理等,由于管理松散,档案规章制度不健全,一些有价值的档案没有及时收集、整理、归档和保存,或管理过程中丢失档案,为了防范珍贵档案丢失的风险,必须加强档案管理,推进档案数字化建设。本文将结合我国高职教育档案信息化建设的现状,从高职院校档案信息化建设方面所面临的问题来探讨相应对策。

一、高等职业院校档案数字化建设的现状

高等职业院校(以下简称高职院校)是我国教育的重要组成部分,它是以高等职业专科教育为主,兼招部分本科学生的学校,是教育发展中的一个类型,肩负着为经济社会发展与发展培养人才的使命,2020年,专科层次职业教育在校生达到1480万人,接受本科层次职业教育的学生也达到一定规模,占我国高等教育的半壁江山。由于校园信息化建设的快速发展,高职院校档案工作的数字化建设是顺应而生,并取得了较好的业绩,建设了标准化、规范化的档案数字化体系,但部分高职院校所应用的软件较凌乱,其信息化、标准化、规范化相对滞后,影响了系统整体水平的提高。

目前高职院校档案数字化系统从总体上来看还是处于由文件处理向数字管理过渡的阶段,而想要完成这一步转变的关键就在于数据库的建设,很多的高职院校并没有计划去完善和挖掘自身原本的老旧档案库,整体水平一直处于这个过渡的瓶颈阶段。

二、高职院校档案信息化建设存在的问题

档案数字化又可称为档案信息数字化,是指通过计算机录入、扫描技术、缩微与声像档案的数字化转换技术、影像技术、数据库技术、数据压缩技术、数据存储技术等,将传统载体档案的目录与内容(包括文字、图像、声音、事物)等转换成计算机可以识别的数字形式,形成档案信息数据库的过程^[1]。相较于我国的义务制教育制度以及全日制本科、研究生等教育制度,高职教育存在时间相对较短,因此,在其档案数字化建设的过程中存在诸多制约因素。

(一)观念落后

目前许多高职院校的档案管理工作者也进行档案管理工作,但从整体的情况看还存在着很多共有的问题。其中就包括不完善的档案管理制度,相关人员档案的意识薄弱,没有认识到档案工作的重要性,对于档案工作的不重视、不作为等,认为档案的工作就是一项附属性的工作,有或没有、做好或做坏,对于学校整体工作没有很大的影响,造成档案信息化的建设就举步维艰;个别工作人员缺乏与时俱进的意识,固守陈规,不愿意尝试新的管理方式方法,原地踏步的脚步阻碍着档案的数字化建设。

(二)人员、经费不足

许多高职院校的档案管理专职人员少,大部分是兼职管理人员,兼职档案人员还有其他的繁重工作,精力有限,一定程度上影响了档案工作的科学管理;加上费用有限,很多学校还是把工作的重心放在教学、科研紧密相关项目上的,没有更多的人力、物力、财力给档案管理建设,这已经成了高职院校

档案信息化建设中较为突出的问题,没有足够资金投入档案管理建设,导致了学校的档案设施设备相对落后,工作效率低。

(三)队伍素质急需提升

在高职院校的档案管理体系中,从业人员的素质令人堪忧。他们大多不是毕业于档案管理专业,对于档案管理的基础理论和基本知识贫乏;档案管理业务培训少,有培训也是照搬书本知识,缺乏新理论、新知识和新技术。档案管理人员的服务态度在一定程度上决定了外界对于其任职档案室的认可程度,少数档案工作人员服务意识不强,缺乏热情、主动、周到的服务态度,总是秉持着愿者上钩的态度敷衍了事,档案管理队伍整体素质偏低,直接制约着档案信息化建设,从而降低档案的利用率。

(四)管理机制不健全

目前高职院校档案机构性质来看,大多数不是独立建制,有的被纳入教辅机构,工作人员不给相应的职称岗位,有的挂靠党政部门,也没有相应的行政岗位升级途径,负责人也多为兼职,对学校档案事业发展规划、数字化管理等缺乏顶层设计^[2],从而严重限制档案工作现代化进程。

三、高职院校档案数字化建设的对策

当前在大数据背景下,高职院校档案数字化建设是一件迫在眉睫的任务,推进这项工作,必须提高高职院校档案标准化、规范化水平。但由于历史和现实的原因,我们不容忽视问题的存在,要立足我国国情,瞄准世界信息化发展前沿,针对高职院校档案管理现状,采取相应对策。

(一)转变理念,创新发展

我国的档案事业是由多个部分组成,其中高职院校的档案管理也是其重要的组成部分,同样具有重要价值和作用,高职院校的档案管理者应构建科学的档案管理理念,破旧立新,改变不作为的懒散思想,强化信息化意识,积极推动数字化建设^[3],古人曰:“苟日新,日日新,又日新”,我们要以观念创新,来提高档案管理的整体水平,促进高职院校的全面发展。

(二)确立科学原则

高职院校的档案信息建设是一项复杂并且需要长期坚持的系统工程,要坚持以科学发展观为指导思想,制定适合于发展的各项原则,例如安全原则,保证档案不损坏或丢失;实用原则,有些档案当它的文本模式价值大于图像模式时,就可以选取使用较为简洁的文本模式,不需要再花额外的财力去把转化成图像;有些档案可能时间比较久远了,用来存储的纸张比较破旧不利于存储,就可以采取扫描的方式把它拓本保留;一些有纪念意义的音频视频可以考虑上传百度云盘等,不使用有限的U盘去存储;便利原则,就是要方便读者阅读和使用等。

(三)增加资金投入,改善基础设施

资金缺乏是制约着高职院校档案信息化建设的重要因素,想要从根本上改善,就需要增加其资金的投入。各级政府都依法增加对高职教育的经费投入,为其档案数字化建设提供了坚实的基础。另外高职院校也可主动想出解决方案,发动合作企业等多方的筹集资金投入档案数字化建设中,置办一些基础设施如防火防盗设备以及一些必要的工具如打印机,复印机,装裱设备等等。

(四)加强队伍建设

高职院校档案数字化管理当然也离不开一个专业的团队，档案管理团队素质的高低是关系着档案信息化建设的关键，因此我们需要加强对于档案工作人员的培训。克服对于人员培训的各种问题，坚持全员培训，全面的提高整体的队伍素质。这些培训方式可以是选拔优秀的档案工作人员到本科院校的档案管理专业进行学习深造，也可以是定期进行一些外出的考察调研，或者是举办一些培训班让别的院校的优秀工作人员一起来进行交流讨论，这些措施的实施对于整体员工的素质提高会有很大的帮助，可以拓展工作人员的视野和知识面，提高档案工作人员的综合业务能力，并改善他们的知识结构。

（五）确定数字化标准

目前，国家制定的档案数字化标准主要包括：《纸质档案数字化技术规范》、《缩微胶片档案数字化技术规范》、《档案数字化光盘标识规范》、《录音录像档案数字化规范》等。在实际工作中应以国家标准为依据，制定符合本单位实际的规划管理档案数字化具体标准和规范以及相应参数。以档案数字化工作中的扫描参数设定为例，依据《纸质档案数字化技术规范》对档案扫描所提出的参数要求是“采用黑白二值、灰度、彩色几种模式对档案进行扫描时，其分辨率一般均建议选择大于或等于100dpi。特殊情况下，如文字偏小、密集、清晰度较差等，可适当提高分辨率。”“需要进行OCR汉字识别的档案，扫描分辨率建议选择大于或等于200dpi”。其中的100dpi、200dpi都是最低标准^[4]。因此，标准和参数的设定应充分考虑到本单位工作情况、数字化管理软件的功能等应当根据档案部门档案数字化基础条件，用户需求的情况，对具体规划管理档案扫描参数做适当调整，以满足管理和利用需求为基础。

（六）完善管理体制

没有规矩不成方圆，这个话不仅仅适用于家庭、企业，任何一个想要努力进取的单位都适用。高职院校想要拥有完善的档案信息化体系，自然需要一个健全的档案管理体制，各校根据实际情况，严格执行《中华人民共和国档案法》要求，真

正的建立起一体化领导，分级化管理的档案管理体制，明确档案工作人员岗位职责及目标任务，定员定编，每人都有发展空间，激励或处罚分明，每年进行绩效考核，提升工作人员积极性。

（七）上下联动

高职院校档案的数字化管理，是一个关于曾经和未来的连接，利用一定的载体记录下曾经发生的事情，为以后或者现在的需求而做准备，因此这是一个具有联系的上下联动的事情，建立档案信息网络，实现档案数字管理，是充分融入现代网络世界的必然要求，高职院校可以根据自身的实际情况，抓紧推动自身信息网络的发展，档案信息数字化建设是一项需要花费一定量资金的管理技术工程，无论是高职院校负责人，还是具体的档案管理人员均需要按照一定的联动性去完善自己的工作思路，做好高职院校的档案数字化管理发展规划。

结语

大数据时代背景下，高职院校档案数字化管理已经成了一种必然趋势，各校都要努力探索，去找出对策，去解决各式各样的问题，我们相信高职院校今后一定会做出属于自己并且顺应社会发展潮流的档案信息化管理体系。

参考文献

- [1]王芳.数字档案馆学[M].北京:中国人民大学出版社,2010:16-17,29-30
- [2]金满银.新形势下高职高专院校档案管理数字化发展的思与行[J].机电兵船档案.2021(3):49
- [3]许美娟.大数据下高职院校档案数字化管理创新策略[J].办公自动化,2021(6):53-54
- [4]常建法.规划管理档案数字化过程中质量控制策略研究[J].山西档案,2021(3):147
- [5]蔡丽萍.高校档案数字化建设实践与思考[J].档案管理,2011(2)

（上接第105页）

2. 分组方案的竞聘机制

教学过程中存在的问题包括对学生小组的考核机制管理。一个配比高效的团队，可以发挥群体动力作用，在团队中获得认同感与成就感，从而培养学生自主管理的学习模式。弊端就是高职的学生中也有可能存在组内浑水摸鱼的角色，明明技能不过关，也没有努力付出，但确可以得到同等的分值。分组激励的不公平性会影响整个团队的学习效果。在云班课中对于团队的管理机制体现不够明显，只有成员分组及小组作业提交等功能，没有细化出团队分工及工作量等的考量。

建议可以更细化团队管理功能，可以让教师来分配组内成员的工作量，根据不同的工作任务分配不同的分值，采用竞聘机制，让学生自主竞聘组内岗位。当然，针对不同项目，学生可以通过轮岗体验，从而对整个工作流程形成全链路式的学习。有鉴于此，在以后开展云平台教学前，依据企业团队的管理模式创建分组方案，最大限度地体现学生的主体地位，促进学生之间情感交流，培养学生自主学习、合作探究、创新研究

问题的能力。

总结

通过云班课在多媒体技术课程中的运用，先后开展了“互联网+”移动云平台混合教学实践活动，引领了课堂教学改革，构建了新型的师生关系，搭建了数字信息化教学环境，激发了学生潜在的学习欲望，提高了课堂教学效率，促进传统课堂向智慧型和创新型课堂转变。同时，新型的教学结构对教师来说是机遇也是挑战，需要为师者不断地学习来提升信息素养，才能与时俱进，跟上时代发展的步伐。

参考文献

- [1]山少男.基于蓝墨云班课平台的碎片化学习模式在教学改革中的实践——以《网络媒体应用》课程为例[J].太原城市职业技术学院学报,2017(1):137-139
- [2]黎鲜.基于蓝墨云班课的《新媒体传播概论》课堂教学改革与实践[J].高教学刊,2019(13):117-119.