

文章编号: 2095-1663(2015)04-0063-05

综合性大学学位授权点自我评估的实践与思考

——以青岛大学为例

姜 辉^{1,2a}, 张 燕^{2a}, 刘恩贤^{2b}

(1. 北京工业大学 经济与管理学院, 北京 100124;
2. 青岛大学 a. 研究生院; b. 党委办公室, 山东 青岛 266071)

摘要:在分析、总结学位授权点自我评估主要特征及作用的基础上,结合青岛大学开展学位授权点自我评估的试点工作,探讨学位授权点自我评估工作中影响指标体系、评估方式等确定的主要因素。通过引入科研和人才评价体系中的绩点,实现了不同学位授权点之间的定量评价,提高了自我评估的可操作性。

关键词:自我评估;综合性大学;科研和人才评价体系;绩点;定量评价

中图分类号: G40-058.1

文献标识码: A

学科评估是对高等学校学科的师资队伍与资源、科学研究、人才培养等进行综合评价或估量的过程,是学科建设的重要组成部分,也是加强和推动学科建设的重要保障手段。

西方高等教育实施学科评估由来已久,已经有一百多年的历史,并分别形成了一套较为成熟的评估体系,尤其以英国、美国最为典型。我国的学科评估则起步较晚,1985年首次提出评估概念^[1]。虽然只有短短几十年的时间,但随着我国改革开放的不断深化,我国的评估理论研究发展迅速,在借鉴国外经验的同时,结合我国国情和高等教育特点,逐步探索形成了具有中国特色的高等教育评估制度和评估模式,对于高校学科建设工作起到了积极的推动作用。

近几年,国家愈来愈重视培养单位在质量保证中作为主体所能发挥的作用,明确要求培养单位要定期开展自我评估^[2],要建立研究生教育质量自我

评估制度,组织专家定期对本单位学位授权点和研究生培养质量进行诊断式评估,发现问题,改进学科建设和人才培养工作,不断提高研究生教育质量^[3]。在此背景下,学位授权点自我评估工作显得极为重要和迫切。

自我评估是学位授予单位依照一定的原则和需对本单位学科建设工作进行的评估活动^[4]。在早期的评估中,与高度集中统一的计划经济体制下的研究生教育相适应,我国的学位与研究生教育评估具有明显的国家、政府行为色彩,是国家发挥其对教育的监督作用的重要途径^[5]。自我评估的概念其实在开展评估初期已经被提出,但学位授予单位对上级主管部门组织的评估重视程度有余,对自我评估重视程度明显欠缺。随着经济社会的不断发展和研究生教育改革的不断深入,自我评估作为学位与研究生教育评估的一个重要方面,它的必要性已经为越来越多人所认识。

收稿日期: 2015-04-01

作者简介:姜辉(1979—),女,山东平度人,北京工业大学经济与管理学院在读博士生,青岛大学学科建设办公室主任。
张燕(1971—),女,山东青岛人,青岛大学研究生院副院长,副教授。
刘恩贤(1974—),男,山东昌东人,青岛大学党委办公室副主任,副教授。

基金项目:山东省研究生教育创新计划资助项目“国内外高校学科建设评价的比较研究及评价系统构建”(项目编号:SDYY13044)。

一、自我评估的主要特征及作用

学位授权点自我评估的主要特征在于它的自主性、日常性和直接性^[4]。自我评估的自主性主要体现在学位授予单位可以根据本单位自身的需要,自行决定是否开展评估,何时开展评估,以什么样的方式进行评估,以及如何使用评估结论或结果。自我评估的日常性主要体现在学位授予单位应该将其与本单位学科建设工作中运行中的各项日常工作或环节等同起来,形成内容、周期、方式和程序等都比较规范、稳定的制度,而不是突击性的开展评估。自我评估的直接性主要体现在学位授予单位既是评估的组织者和实施者,又是评估的主要对象,能够获得评估对象的第一手材料、信息等,具有较强的真实性和可靠性。

学位授权点自我评估是学位授予单位促进学科建设和加强学科建设自我监督的重要手段,对学科建设具有很强的促进作用。一是提高学科建设的科学性。自我评估直接性的这一特点,决定了自我评估具有很强的针对性,可以帮助学科明确特色和发展潜力所在,在一定程度上有效降低了学科建设的盲目性。二是促进学科的良好发展。通过加强对学位授权点的自我评估,帮助学科提前发现问题,明确差距,通过查缺补漏,尽早尽快地解决评估过程中暴露出来的问题。三是促进学科管理的规范化和制度化。自我评估作为加强学位与研究生教育质量建设和监督体系建设的重要手段,有利于学科形成“自我约束,自我发展”的良性机制,为学科建设的长远发展奠定基础。四是促进学科之间的竞争机制的形成。通过实施自我评估,充分调动学科积极性和创造性,在学校内部形成自我发展的压力和动力,有效促进学科的发展。五是提高资源使用效益。以优化资源配置为目的的自我评估,其结果作为校内资源配置的参考依据具有更强的指导性,可以很大程度地避免重复投入,降低学校投入成本,最大限度地提高使用效益。

二、综合性大学学位授权点自我评估的思路及实践

(一) 我校学位授权点基本情况

青岛大学是省属综合性地方院校,拥有 6 个博

士授权一级学科、31 个硕士授权一级学科,涵盖经济学、法学、教育学、文学、历史学、理学、工学、医学、管理学、艺术学等 10 个学科门类,主要集中在理学、工学和医学三个学科门类,但整体分布相对较散,具有多而散的特点。具体各学科门类下拥有的博士和硕士学科数见表 1。

表 1 青岛大学博士、硕士学科分布情况

学科门类	博士		硕士		评估涉及的一级学科数
	一级学科	二级学科	一级学科	二级学科	
经济学		1	2		2
法学			1	4	3
教育学			1		1
文学			1	4	2
历史学			1		1
理学		3	4	2	6
工学	1		9	2	11
医学	4	1	7	1	8
管理学	1		3		3
艺术学			2	1	3
合计	6	5	31	14	40

注:博士、硕士二级学科为不包含在博士、硕士一级学科下的二级学科数。

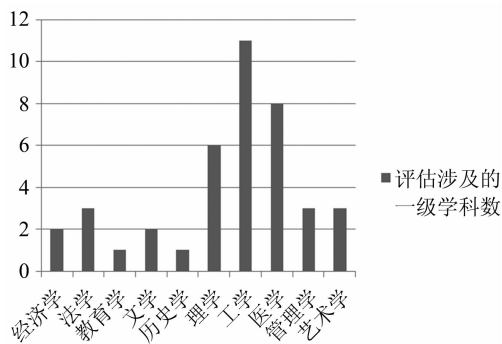


图 1 青岛大学自我评估涉及的一级学科分布情况

(二) 我校自我评估工作开展思路

自我评估工作的基本要素包括评估目的、评估范围、评估指标体系、评估方式、评估程序等。

1. 评估目的和评估范围的确定

评估目的是自我评估的根本和关键要素。评估目的决定了参加评估的学科范围和评估指标体系,从一定程度上影响了评估方式及程序的确定。脱离了评估目的开展的评估是无效评估。我校此次开展自我评估,一方面是国家对培养单位的外在要求,国务院学位办在文件中明确提出要强化培养单位质量保证的主体作用,要求培养单位要建立研究生教育质量自我评估制度;另一方面是学校发展的内在需

求,在校内资源分配的过程中,譬如招生指标、建设经费匹配、条件建设等环节中,存在学科之间争资源的现象,学校亟需一个对所有学科的系统、全面的考评,并以此作为校内资源配置的参考和依据。综上,确定我校本次评估是对校内学术学位授权点按一级学科进行评估,根据评估结果分类、分层指导学科建设,并将评估结果作为校内资源配置的主要参考依据。

2. 评估指标体系的确定

评估指标体系是自我评估的核心要素,是实现评估目的的重要保证。评估目的确定后,首要考虑的就是围绕评估目的制定评估指标体系。指标体系的制定除了要考虑其本身特性,还要考虑学校实际情况,尽量避免在执行过程中出现偏差。在确定评估指标体系时,首先要处理好指标体系的一致性和个性化之间的关系。指标体系的设置要“上能顶天,下能立地”。所谓“上能顶天”是指要与国家级重要

评估项目指标体系的要点保持相对一致。所谓“下能立地”是指要能体现学校学科建设的实际情况,尤其对于发展中的学科,不能过度追求高水平成果,而忽略了基础性成果的积累。其次,要处理好指标体系的统一性和差异性之间的关系。在自我评估中,培养单位既是评估组织者,又是被评估对象,具有双重身份。作为组织者,会更多地从操作层面考虑问题,而作为被评估对象,则希望指标体系能够真实全面地反映学科实际,尤其在综合性大学中,学科涉及的学科门类普遍较多。因此,既要考虑评估指标体系的统一性,便于实际操作;又要考虑指标体系的差异性,要能够体现出不同门类学科之间的差异。

基于以上考虑,最终选定以第三轮学科评估的指标体系为主要参考,加入部分体现学校特色的指标;按“人文社科类(不含艺术学门类)”“理工医类”和“艺术学门类”三个大类进行材料填报。

表 2 青岛大学学位授权点自我评估指标体系

评价类别	一级指标	二级指标	备注
客观评价 (70%)	师资队伍与平台	专家团队	采集指标项与第三轮学科评估指标体系一致
		生师比	保留生师比作为导向性指标,但不参加计分
		重点学科	采集指标项与第三轮学科评估指标体系一致
		重点实验室、基地、中心	
	科学研究	代表性学术论文质量	收录论文认定的范围与第三轮学科评估指标体系一致
		人均发表学术论文数	采集指标项与第三轮学科评估指标体系一致
		出版学术专著、已转化或应用的专利	采集指标项与第三轮学科评估指标体系一致
		代表性科研项目情况	
		人均科研经费数	
		科学研究获奖	
	人才培养质量	学位论文质量	增加“省级优秀博士、硕士学位论文”
		优秀教学成果奖	采集指标项与第三轮学科评估指标体系一致
		优秀研究生科技创新成果奖	增加“省级优秀研究生科技创新成果奖”
		学生其他代表性成果	增加“本学科学生在学期间的竞赛获奖、论文、专著、发明专利等代表性成果”
		教材质量	采集指标项与第三轮学科评估指标体系一致
学生国际交流情况		保留作为主观评价参考内容,但不参加计分	
主观评价 (30%)	在学科组专家对学科填报的评估材料进行评估的基础上,综合考虑学科基础、学术声誉、社会贡献、优秀毕业生情况、学术道德等,参考《学科简介》,对学科进行全面评价,并给出主观评价得分。		

3. 评估方式及程序的确定

评估方式和程序是自我评估的重要因素,是确保自我评估工作顺利开展的关键。目前,常用的评估方式有定性评价、定量评价、定性与定量相结合三种。考虑到本次评估的结果将作为资源配置的主要

参考,因此,我校自我评估采用“定量评价为主、定性评价为辅”的定性与定量相结合的方式。一方面,将客观数据作为评估的主要依据,尽量避免过多人为因素的干扰;另一方面,邀请专家对评估材料按分组进行审议打分,尽量校正由于不同门类学科之

间直接比较所带来的误差。基于客观数据的重要性,在评估程序上,除了学科填报、院部审核外,还邀请相关职能部门协助审核有关数据,进一步强化了数据核实环节,确保数据的真实性和可靠性。

(三)基于人才、科研评价体系的指标体系量化标准

高校内部开展的自我评估,其评估结构框架图如图 2 所示:

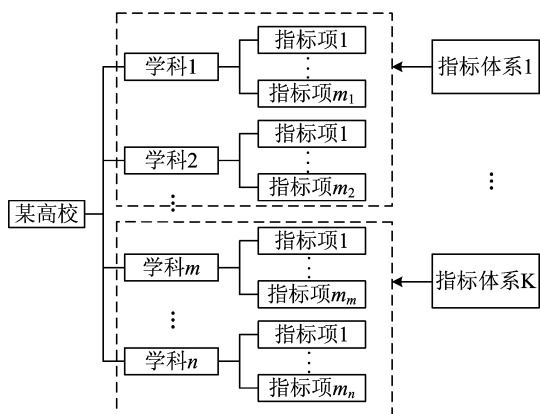


图 2 高校内部自我评估结构框架图

从图 2 可以看出,由于参评学科均是唯一的,不同学科门类下的学科之间所采用的指标体系以及采集的指标项不尽相同,不同学科即使在同一个分组下,也存在较大的学科差异,不适宜直接进行纵向比较。尤其在采用定量评价的评估方式时,这一问题更加突出。

为了解决这一问题,我们引入人才、科研评价体系中的“绩点”,对学术资源、荣誉称号、科研项目、科研成果等进行定量评价,这一评价方式在不同院部和学科中获得普遍认可,具有较高的认可度。引入“绩点”后高校内部自我评估结构框架图如图 3 所示。

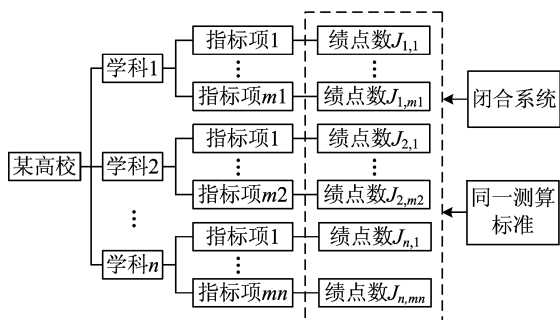


图 3 引入“绩点”后高校内部自我评估结构框架图

从图 3 可以看出,引入“绩点”后,不同学科的各项指标按同一测算标准进行了转换,原本不可比的

不同项转化为大小值不一的“绩点”,合并各分项的绩点数后得到本学科的总绩点数,从而实现不同学科之间的横向比较。

(四)基于人才、科研评价体系的得分处理

引入“绩点”后,在客观评价中,涉及到“专家”“团队”“重点学科”“重点实验室”等师资或学术资源,按我校特聘教授评价体系进行定量认定;涉及到“科研奖励”“科研项目”“论文”“专利”“专著”“教材”等学术成果,按我校科研评价体系进行定量认定;在主观评价中,按“人文社科类”和“理工医类”两个大类进行分组,分别邀请 8~10 名专家,对学科进行评价打分。

1. 客观评价得分的处理

首先,对学科填报的每一项均采用“绩点”计分的方式进行计分,各分项的绩点分数相加即可得出学科的总绩点。然后,按分组对学科总绩点进行 [60,100] 线性规划,得出客观评价分数。

具体做法是:假设人文社科组中参评的一级学科点数为 n ,学科 i 的绩点得分为 \tilde{B}_i ,对各学科的绩点数进行 [60,100] 线性规划,最终得到学科 i 的客观评价得分 \hat{B}_i :

$$\hat{B}_i = 60 + 40 \times \frac{\tilde{B}_i - \tilde{B}_{\min}}{\tilde{B}_{\max} - \tilde{B}_{\min}}$$

其中, $\tilde{B}_{\max} = \max\{\tilde{B}_i, i=1, \dots, n\}$, $\tilde{B}_{\min} = \min\{\tilde{B}_i, i=1, \dots, n\}$, $n > 2$ 。

2. 总分的处理

学科 i 的总分:

$$A_i = \hat{B}_i \times 70\% + C_i \times 30\%$$

其中 C_i 为学科 i 的主观评价得分。

3. 结果的处理方式

得分区间	评价结果	处理方式
100~95	优秀	重点支持
94~80	良好	基本支持
79~60	合格	适当支持
60 以下	不合格	不予支持并限令整改

根据学科评估的得分情况,对学科给出“优秀”“良好”“合格”或“不合格”的定性评价,并根据评估结果的不同,在招生指标分配、建设经费奖励、平台建设等校内资源配置中分别给予不同程度的支持。对评估结果为“不合格”的一级学科,除不予支持外,要求学科限期整改,期满后重新进行评估,直到评估合格为止。

(五)基于人才、科研评价体系的自我评估的优缺点分析

基于人才、科研评价体系的自我评估有以下几个优点:一是通过引入人才科研评价体系中的“绩点”对学科进行量化评价,解决了不同学科之间无法横向比较的问题,提高了学校内部自我评估的可操作性。二是与单纯的依赖专家进行评估打分相比,本评估更加强调客观评价,淡化了学科评估中的人为因素对评价结果的影响,有利于在学校内部形成“用成果说话”的良性学科建设氛围。

从实际操作过程来看,基于人才、科研评价体系的自我评估尚有以下缺点:一是“绩点”仅适用于可量化指标项,对部分指标项无法衡量,如“生师比”“学生国际交流情况”等;二是学科数必须要具备一定规模,如若学科总数太少,采用线性规划的方式计算得分不能真实反映学科的情况,所谓的客观评价就失去了意义。

三、关于做好自我评估工作的几点思考

首先,学校领导要高度重视自我评估工作。学科评估是对师资队伍、科学研究、人才培养和条件建设水平等核心办学要素的整体考量,对于摸清家底、找准问题、明确方向具有重要意义。学校重视可以推动评估工作更加顺利、有效地开展,也能提高学院、学科对评估工作的重视程度,从而确保评估工作的顺利开展。

其次,积极营造良好的评估氛围。在评估工作实施前,要做好与学院、学科的沟通,使他们认识到自我评估对学科发展的重要性,充分调动学科的积极性,同时尽量避开学院、学科的工作高峰时期。

第三,适时做好角色转换。在自我评估的组织

实施过程中,学位授予单位具有双重身份,同时承担了裁判员和运动员两个角色,因此要切实把握好角色的适时互换。

第四,加强学科信息数据库的建设。学科基础信息的匮乏是阻碍评估顺利开展的一大难题,建立学科基础信息数据库,评估时直接从数据库中抽取学科数据进行评价,可以大大减轻学科的工作量,提高学科的参评积极性。具体来说,要做好各学位授权点研究方向、学术队伍、科学研究、人才培养、平台建设等相关基本数据的收集与整理,形成连续完整的基本信息数据库,为有效、便捷地开展学科评估打下良好的基础。

第五,加强与兄弟部门的协同。学科自我评估是一项浩大的工程,在学科填报信息的核实过程中需要人事、科研、教务等部门进行协助,因此要提前做好与有关部门的沟通,以获得最大程度的帮助。

参考文献:

- [1] 王战军. 学位与研究生教育评估研究[M]. 高等教育出版社,2002:6.
- [2] 教育部 国家发展改革委 财政部. 关于深化研究生教育改革的意见[EB/OL]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/A22_zcwj/201307/154118.html,2013.
- [3] 国务院学位委员会 教育部. 关于加强学位与研究生教育质量保障和监督体系建设的意见[EB/OL]. <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7065/201403/165554.html>,2013.
- [4] 叶绍梁. 学位与研究生教育自我评估的内涵、特征及有效机制刍议,全国第二届学位与研究生教育评估学术年会,2000:15,20-22.
- [5] 周学军,王战军. 中国学位与研究生教育评估的产生、发展与未来趋势[J]. 扬州大学学报,2005,(9):4.

Reflections on the Practice in Self-assessment of Academic Degree Programs in a Comprehensive University

JIANG Hui, ZHANG Yan, LIU En-xian

(Graduate School, Qingdao University, Qingdao, Shandong 266071)

Abstract: On the basis of a summary of the features and role of overall degree program self-assessment and actual self-assessment at Qingdao University, a discussion is made on the main factors that influence the index system and methods of self-assessment. A performance point system for scientific research and talent evaluation is presented to enable quantitative assessment of different degree programs and raise the operability of self-assessment.

Keywords: self-assessment; comprehensive university; scientific research and talent evaluation system; performance point; quantitative assessment