

# 高教前沿

2021 年第 1 期

(总第 38 期)

南京邮电大学高教所编

2021 年 4 月 22 日

---

## 目 录

### 高教视点

- 在中国，同行评议一定会由“橘”变“枳”？-----1
- “破五唯”后高校科研评价的实践操作方略初探-----3

### 专家访谈

- 聚焦国家战略需求 科学评价建设成效 -----7
- 新一轮审核评估试点，高校如何做准备-----15

### 南邮高教研究快讯

- 南邮高教研究快讯 -----20

## 在中国，同行评议一定会由“橘”变“枳”？

破除“五唯”顽瘴痼疾，本质上就是要力戒学术评价中的形式主义和表面文章。关注学术成果实际水平和贡献的“同行评议”必将是今后教育科研评价改革的方向和重点。

同行评议制度是专业领域学术评价的国际惯例，但其自欧美引入中国后，出现了“权力支配，人情主导，标准缺失”等诸多问题。不少人认为在国内现有的文化背景和学术生态下，同行评议很可能被各种权威意志和“帮派”势力所“绑架”。如果同行评议在国内就会由“橘”变为“枳”，那么国家教育科研评价改革将陷入困境。

当前学界人士和社会大众对同行评议存在的各种质疑反映了现实问题。而问题的关键不在于同行评议制度本身，恰恰是同行评议制度没能很好地实施到位，同行评议的优势没能很好地发挥出来。

同行评议的精髓是让“学术权力”在学术评价中得到充分尊重和行使，然而，遗憾的是，目前国内一些评审专家在同行评议活动中不是站在独立、客观和专业的立场，而是听命于“长官”指示，反而使得同行评议变成了“学术权力”让位于“行政权力”的合理合法途径，并由此产生出了种种“齷齪”行径。这些问题如果不能得到有效破解，将会严重影响同行评议的科学性和公信力。要让同行评议在国内依然是营养丰富且深受欢迎的“橘”，必须明确以下几个问题。

第一，保证同行评议中的“同行”是真正意义上的学术同行。同行评议的逻辑意义就在于学术问题唯同行才能由表及里、客观公正地评价。真正的学者只认真理，只要发现问题，他们一般都会直言不讳地说出来，较少会毫无顾忌地干出违背学术道德和有损自己学术声誉的不上台面之事。而现在的一些所谓同行专家，他们本身就是靠关系起家的“伪劣”专家或者是长期忙于应酬、疏于学术的“冒牌”专家。他们学术评判能力低下，在同行评议中更容易有意或无意地被各种非学术性因素带偏。同时，现代科学发展既细分又交叉，越是高精尖的学术评价，对同行专家的研究方向要求越高，所以开展同行评议活动、组织同行评审专家的

负责人首先必须是同行专家，这样才能够保证其邀请的评审专家是真正的同行专家。

第二，同行评议中的专家评审是一项需要高投入的专业工作。同行评议的科学性，最终体现在同行评审专家的工作结果上。众所周知，学术评价处于知识生产的最高层次。所以，无论从哪方面讲，同行评议中的专家评审工作既需要高度的事业心和责任心，又需要大量脑力和体力的投入。国外有的专业人士当评委不拿物质报酬，他们把学术评价视为使命和荣耀。虽然国情不同，但国内却存在评审专家参加学术评议工作事先不阅读到手的评审材料，也不做任何相关的学术准备，到现场随便拍脑袋“胡言乱语”的现象；还有评议过程中专家闲扯、接听电话，甚至中途开溜办私事，把理应正儿八经投入的工作变成了闹着玩还有高收益的奖励或福利活动。类似的情况并不少见，这种把专家评审工作视作对个体学术资历、名望或人脉等“馈赠”的想法和做法，是对评审工作的严重亵渎。

第三，具有可操作性的申诉机制是同行评议的有机组成部分。同行评议如果没有配套的公开、透明、经得起公众质疑的申诉机制，不能称之为同行评议。同行评议的公平、公正性来自于学术共同体成员对各自权利和义务的主张，以及学术规范的自我约束和相互监督，其中被评方作为主要利益相关者的参与具有决定性意义。而且，现代科学技术已具备让各种非学术的人为因素对评价结果的影响降到极低的可能。这就是说，通过申诉机制来倒逼同行评议的组织者和评审专家不敢玩忽职守完全行得通。相信只要申诉机制完善并执行到位，那种早已内定好人选或者找几个评审专家来糊弄一下的假同行评议就会难以“生存”，而那些态度、能力或者其他因素不合格的评审专家也更有可能会“露馅”。

第四，同行评议是需要多元主体和多项制度保障的系统工程。同行评议绝不是涉及几个专家的事，而是由组织者、评审专家、被评者和社会公众等利益相关主体构成的系统，主要职责可分为组织者拥有管理职责，评审专家拥有评议职责，被评者和社会公众拥有监督职责。不同主体的权利和义务通过制度体系、执行机制来加以明确和规范。具体来说，相关的制度主要包括承诺制度、回避制度、遴

选制度、培训制度、追责制度、奖惩制度等；相关的机制主要包括专家遴选机制、专家培训机制、利益冲突回避机制、反欺诈和反贿赂机制、同行评审专家的诚信调查（监督）机制、项目申请人的申请和申诉机制、信息公开机制等。相信随着各方主体职责的落实和各项制度的完备，国内同行评议的科学、客观和公平、公正性会得到切实、有效的保障。

最后，有必要再次重申，学术评价从重视指标数量到强调成果质量，同行评议是学术评价“绕不过去的坎”。大家担心国人骨子里“拉关系，讲人情”的文化基因会让同行评议“变味”，“五唯”中就有很大的同行评议成分。今天我们把同行评议可能出现的问题放到台面上来直面和解决，虽然工作量和难度会大大增加，但只要上下齐抓共管、同心协力，相信同行评议在中国不仅不会由“橘”变“枳”，而且会更加香甜。

（作者：樊秀娣 摘自：《中国科学报》2021年1月19日）

## “破五唯”后高校科研评价的实践操作方略初探

2020年2月，教育部、科技部联合印发了《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用树立正确评价导向的若干意见》（简称《若干意见》），提出了“要准确理解SCI、建立分类评价体系、完善学术同行评价、合理使用SCI论文指标”等科技评价精神。需指明的是：从科研评价角度，《若干意见》要破除的是“唯论文”“唯SCI至上”，但并不是不要SCI论文，更不是要抛弃论文的标准，而是要倡导“基础研究要有发现（创新水平）、应用研究要解决问题（运用价值）的科研评价导向。”2020年10月，中共中央国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》，提出了教育评价要“五破五立”，其中有关科研评价方面就是要“改进高校教师科研评价、推进人才称号回归学术性、荣誉性”和“改革用人评价、促进人岗相适”；具体落实到科研评价中就是要“改掉过去简单的机械化的科研量化评价方式，推进定量与定性评价相结合的科研评价方式；使科研评价与岗位相结合，对不同领域、不同岗位人员实行差别化科研评价”。这两个文件为深化科研评价改革、完善科研绩效分

配方案提供了政策指向和改进思路。

推进高校科研评价改革，主体在人事管理部门和科研管理部门，其评价的对象包括高校二级学院和教师个人（当然也包括对学生科研成果的评价），其目的就是推进科研评价回归科研本身，让真科研回归社会需要、回归学者初心，消解科研评价中的数字崇拜、学术表演以及非学术因素对学术活动的关联影响。目前，新时代的科研评价新理念、新思想，在学术界及科研管理部门得到广泛认同，现在最大的问题是在实践操作层面（这也是众多普通高校人事和科研管理部门面临的难题）：如何在激励科研人员接续奋斗的情况下，破除论文影响因子、项目等与奖励绩效直接挂钩？如何改进教师聘期考核和职称晋升中的科研评价？如何改革人才引培中的科研评价工作，等等？新理念在实施过程中遇到了不少困惑与问题，下面就这些问题作些探讨分析：

其一，科研奖励与论文、项目等直接挂钩问题。当前高校确实存在科研奖励与论文影响因子、项目类别、项目到校经费等直接挂钩的情况，这一现象非常普遍，且存在着越是层次较低的高校，科研奖励的力度就越大。要破除科研奖励与论文、项目等的直接挂钩，在普通高校主要有两点担心：一是担心学校的科研产出量及水平下滑，影响学校学科建设及排名；二是担心对优秀科研人才造成打击，影响科研人员工作积极性。为规避上述问题，并保障科研人员积极性，为此建议高校首先要厘清科研管理部门和人事管理部门的工作职责。从管理角度讲，科研管理部门管理考核的对象是二级学院而不是教师个体的科研状况，人事管理部门考核对象是教师个人（含科研状况）。要改变过去惯常由科研管理部门直接统计教师个体的年度科研工作量并发放科研奖励的做法（即由科研管理部门直接统计全校教师发表的论文、承担的项目等情况，然后换算成一定的科研绩效或科研奖励金额的模式），改为以二级学院为考核单位，采取目标评价或增值评价方式，考核学院年度科研目标达成度或增值度或标志性成果完成度，再由学校根据对学院的综合考核划拨相应的绩效奖励当量。这样，教师个体的绩效与科研项目、论文等不直接挂钩，又可发挥学院主观能动性，约束并带动学院朝着学校设定的目标前进。

其二，教师年度或聘期考核中的科研评价问题。教师的年度或聘期考核，应由学校人事部门制定考核办法。比如：可制定年度考核只考核教学工作，不考核科研工作，科研工作量待到聘期结束时再考核，给教师以宽松的时间，鼓励教师出更高质量成果；设定不同类型不同层级教师有不同的教学、科研工作量；设定不同类型教师不同考核周期；设定以“师德+能力+业绩+贡献”的教师聘期考核办法等等。具体到教师聘期科研工作量考核评价：可将论文、项目、专利、智库成果等各类科研业绩成体系全部折算为数值化的科研工作量，再累计综合计分，降低科研业绩管理的片面化要求，突出综合考核和标志性成果贡献，不唯论文数量，不把论文作为主要的评价依据和考核指标。在核定教师聘期超额科研工作量时，对普通论文不予计分，针对个人专利、论文数量泛滥的，采取折算平抑处理，鼓励教师产出原创性、高水平的代表性科研成果。

其三，教师职称评审中的科研评价问题。当前，教师职称评审权基本上下放到了学校层面，有的学校甚至下放到院系层面。对教师职称评审中的科研评价，时下大部分高校已采用同行专家匿名评价方式对申请人的代表性成果、岗位匹配度与岗位贡献度等进行把关，代替了过去“数论文篇数、看影响因子，按申报比例晋升”的老办法。但现行职称评审办法在操作层面至少存在三个问题：一是基层单位在推荐参评人员时，行政权力参与科研评价问题。二是同行专家如何选择的问题。三是成果的公认度如何判定问题。破解这三个问题，首先得在基层单位成立职称评审工作小组，工作小组成员由学院普通且有声望的教授组成，学院的书记、院长应不在工作小组里，让行政权力退出学术评价。二是学校层面要确定好匿名专家水平标准，把握全校职称评审材料送审专家的院校标准。三是坚持成果的高共识度，实施送审专家投票通过率须达到或超过一定比率，确保成果的高公认度。四是对同行评价通过人选，学校要成立职称评审小组，要结合学科发展、学校同类人才科研水平及对人才的要求等，重新把关确定最终拟通过人选。

其四，高校人才引培中的科研评价问题。人才引培是高校的重点工作。在人才引培中，着重看的又是人才的科研状况。对人才的科研评价要坚持“科研业绩+发展

潜力+学科契合度”的评价方式。要分层分类对引培人才科研状况要进行评价，对从事基础学科的人才要着重考察其创新能力，对应用学科的人才要着重考察其为社会创造的实践价值；对青年人才要着重看其科研发展潜力，对中年人才要着重看其科研水平及已有成果价值。当然，人才的引培与“学科契合度”关联度考察也很重要，学校要充分发挥校院两级学术委员会的功能，坚持有所为，有所不为，推进引培人才要紧密与学科发展方向相契合，推进学科向深度、向特色发展，而不是“杂”与“宽”。

其五，教师科研工作绩效（奖励）问题。众所周知，在高校教师的工作绩效中，科研绩效占了较大比重。在采取聘期额定工作量且不奖励论文后，学校既定的科研奖励经费肯定会大幅下降。为此，学校可利用这笔经费提高科研人员的工资待遇水平。同时，本人认为不宜“建立以院系为主导的差异化与市场化薪酬机制”。原因有三点：一是教书育人是教师学术事业的第一要务，也是教师立身之本，教师的主体薪酬应该体现平等性，亦即体现知识的平等性。二是主体薪酬平等，有利于提升基础学科教师待遇，有利于鼓励教师把心思放在本职工作上。三是允许教师薪酬有适当差异，并不是主导院系收入差异扩大，而是鼓励应用型学科人才在完成岗位工作量前提下，参与社会服务，通过转化科技成果、解决社会实践问题而获得收入多元化，并不是在工资待遇上有差异。在实际操作层面，学校对教师应不应该有科研奖励？本人认为应该有奖励，在现有聘期额定工作量（含科研工作量）前提下，完成本职工作量后的剩余部分，可以体现为额外完成工作量，对额外劳动应该给予报酬（这也符合“奖勤罚懒”的激励机制）。如何奖励？可结合学校对教师个人聘期科研评价及学校对二级单位科研考核评价要求，由二级学院对教师超额完成科研工作量部分且对学院科研目标达成度有帮助的成果（即标志性成果）进行奖励。

当然，高校在“破五唯”后的科研评价，在遵照国家教育评价政策前提下，各校应有不同实践操作方略，比如应用型高校和研究型高校就应有不同，同一学校内部针对基础型学科和应用型学科评价的科研评价也应不同等等。但总之，高校要改革以往追求数量为主的粗放式科研评价和激励方式，向质量并重、以质为主的内涵

评价转变，要积极探索科技评价从奖励驱动向任务驱动转型，鼓励教师甘坐“冷板凳”，潜心研究，深耕学术，进一步推进教师回归学术初心，筑牢创新基石。

（作者：刘培军 摘自：里瑟琦智库 2021年2月27日）

## 聚焦国家战略需求 科学评价建设成效

### ——专家解读《“双一流”建设成效评价办法（试行）》

首轮“双一流”建设已经走过了五年，137所高校、465个学科的建设成效如何评价？近日，教育部、财政部、国家发展改革委联合印发的《“双一流”建设成效评价办法（试行）》（以下简称《评价办法》），对这一问题作出回答。

评价牵动人心，事关发展方向。《评价办法》在指标设计、评价方式、目标导向上有哪些特点？与以往的高等教育评价体系相比有何不同？又将如何发挥“指挥棒”作用助力“双一流”建设？带着上述问题，本报记者约请有关专家进行了访谈。

#### 访谈嘉宾：

瞿振元 国家教育咨询委员会委员、中国高等教育学会原会长

张平文 北京大学副校长、中国科学院院士

许宁生 复旦大学校长、中国科学院院士

钟秉林 国务院学位委员会委员、北京师范大学教授

曹淑敏 北京航空航天大学党委书记

#### 不是排行榜，是“诊断报告”

记者：我们都知道，教育评价是一件十分复杂的事情，甚至是一道“世界难题”。与以往的高等教育评价体系如国际大学排名体系等作对比，《评价办法》所采取的成效评价有何特点？

瞿振元：“双一流”建设成效评价是对高校及其学科建设实现大学功能、内涵发展及特色发展成效的多元多维评价。成效评价坚持水平评价与效益考核相结合、定量评价与定性评议相结合。评价结果不是一个排行榜，而是按不同维度、不同类型，以区间和梯度分布等形式综合呈现、不计算总分的“诊断报告”。这种诊断式的评价



能够较好地综合呈现高校自我评价、动态监测评价、专家评价和第三方评价的结果，旨在引导高校和学科坚持目标导向不动摇、坚持问题导向谋发展，踏踏实实搞建设。

张平文：不同的高等教育评价体系都有其自身方法论考虑和局限，从现有国际大学排名体系来看，其指标普遍存在重理工科、轻人文社科，重科学研究、轻立德树人，重统一测量、轻分类考察，重国际标准、轻中国特色，重显性指标、轻服务贡献等问题。

《评价办法》坚持监测评价一体化、贡献服务突出化、持续潜力动态化原则，更加注重考察建设高校提高科技创新水平、解决国家关键技术“卡脖子”问题、推进科技评价改革的主要举措，在构建中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系中发挥的主力军作用，以及面向改革发展重大实践，推动思想理论创新、服务资政决策等方面的成效。《评价办法》摒弃了简单数论文、数帽子的做法，有利于引导高校和学科更加关注长远发展，面向世界科技前沿、经济主战场、国家重大需求和人民生命健康，不断向科学技术广度和深度进军。

## **全面覆盖“双一流”建设总体方案**

记者：对标“双一流”建设目标，《评价办法》设计了哪些具体的评价要求？哪些要求是其中的重点？

瞿振元：成效评价全面覆盖“双一流”建设总体方案的“五大建设任务”和“五大改革任务”，并且进行合理整合，形成了“一个前置性维度和六个主要方面”的评价模块。

一个前置性维度是对“加强党的领导与治理体系改革成效”的评价，这是对大学整体建设和学科建设坚持中国特色本质要求的统领性、决定性评价。六个主要方面是对“人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新、国际交流合作以及教师队伍建设的整体建设成效”的评价。学科建设评价则按人才培养、科学研究、社会服务、教师队伍建设的四个方面进行。其中人才培养包括本科生培养和研究生培养，突出“双一流”建设高校完整、高质量的人才培养体系建设、一流人才培育；科学研究既包括自然科学、人文社会科学，还包括自然科学与人文社会科学的交叉融合，突出产出一流成果、服务国家战略需求。这样确立的评价重点内容，一方面与《统筹推进世

界一流大学和一流学科建设总体方案》保持了一致，另一方面实现了坚持正确政治方向与全面发挥大学功能的内在高度统一、原则性要求与实施可操作性的高度统一。

钟秉林：《评价办法》明确了“双一流”建设成效评价的重点。“双一流”建设的成效集中体现为一流人才培养和一流科研成果的结果评价和基于结果导向的增值评价。

在一流人才培养方面，聚焦于学生学习效果的评价，将学生的就读经验与学习产出作为评价教学质量的重要标准，关注一流人才培养和高层次人才领衔的学科建设团队绩效产出的增量情况。在一流科研成果方面，注重在基础学科领域面向国家重大战略需求、解决关键核心技术“卡脖子”问题的成效，考察科研成果方面的增量，以及学科科研团队在研究问题推进上的学术增量。

特别需要指出的是，在科学研究评价方面，《评价办法》突出在构建中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系中发挥的主力军作用，以及面向改革发展重大实践，推动思想理论创新、服务资政决策等方面的成效，明确了人文社科类高校和学科成效评价的方向与重点。

### **明确将国家需求作为评价导向**

记者：“双一流”高校和学科建设如何回应国家重大战略需求，是《评价办法》关注的重点。围绕“需求导向，聚焦服务贡献”这一评价原则，《评价办法》作出了哪些制度设计？在这一导向之下，高校应如何深化科教融合，凸显大学功能，实现内涵发展？

钟秉林：提高我国的自主创新能力，当务之急是释放高校基础研究、科技创新潜力，聚焦国家战略需求，加强基础学科的创新引领作用，瞄准关键核心技术特别是“卡脖子”问题，加快技术攻关。

《评价办法》明确提出，需求导向、聚焦服务贡献是“双一流”建设成效评价的基本原则，重点考察建设高校主动面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，在突破关键核心技术、探索前沿科学问题和解决重大社会现实问题等方面作出的重要贡献，尤其是基础研究取得“从 0 到 1”重大原始创新成果的情况，以及立足优势学科主动融入和支撑区域及行业产业发展的水平，

在传承弘扬中华优秀传统文化、开拓治国理政研究新领域新方向上取得创新性先导性成果的情况。

曹淑敏：《评价办法》明确将国家需求作为“双一流”建设和评价的导向。

一是引导高校紧扣国家需求优化学科布局。高校要根据自身办学传统、学科特色提升质量和竞争力，在不同领域和方向建成一流。不断提升学科建设与国家需求的契合度，巩固发展传统优势学科，完善特色学科专业体系，超前谋划引领性学科方向，促进学科深度交叉融合。《评价办法》要求用人才培养成效衡量学科建设成效，观测相关建设学科是否把学生输送到国民经济和国防建设等关键领域和行业，能否引导学生到最需要的地方建功立业。

二是引导高校围绕国家需求布局科研体系。高校要围绕国家需求确定科研方向，推动科研活动从自由探索的“布朗运动”向需求牵引的“同向协同”转变。成效评价突出了为服务“四个面向”进行研究方向布局、组织科研活动的的能力。重点关注了高校在突破关键核心技术，打破国外封锁打压，解决高新技术领域特别是国防领域“卡脖子”难题的实际贡献。国防科技建设不同于常规科研，不能简单地用经济效益衡量，更不能以论文数量 and 影响因子作为评判标准，要看高校能否打造出国之重器，是否把论文写在祖国大地上。

三是引导高校主动融入国家创新体系。高校是国家创新体系重要组成部分。评价“双一流”建设成效，可以重点关注高校能否将自身科技创新的小循环融入国家创新体系的大循环，主动对接科研院所、企业等，实现产学研用协同发展。高校在推动科教融通方面的举措和成效，是否真正把科学研究与人才培养有机统一起来，成为评价的重要内容。

许宁生：大学要继续保持并扩大与大学外部的合作，在开放办学中孕育创新成果、培养一流人才；更要着力变革教育理念和培养方式，以学科建设为知识体系基础，以科研实体为载体，以有组织的“链条式”重点研究领域为高原高峰，把科学研究、创新团队和人才培养有机结合，真正培养具有创新精神、丰富科学实践和符合社会发展需求的高精尖缺人才。大学要进一步拓展科教融合发展的模式和内涵，适

应创新引领发展的时代要求，形成人才培养与科技创新融合发展的新局面，建设新型研究型大学；更需要进一步深化评价体制改革，建立中国特色世界一流大学评价体系。

一是弘扬科学精神，让科学家潜心实现“从0到1”的突破。高校作为学科和人才聚集地、育人高地、创新策源地，必须主动承担历史责任，担当攻关重任，全面提升科研原创能力，大力培养创新生力军。推动原始创新成果的不断涌现，需要在“双一流”建设成效评价中引导学科凝练发展特色，鼓励原创性研究布局，而不是在学科建设上一味求大求全。

二是大力推进学科交叉融合创新，整合优化科技资源配置。大学的优势就在于多学科协同推进科技创新，解决复杂问题。因此，大学要引导和推动学科形成合力，构建融合创新的育人平台与科研平台，不断提升整体科研创新能力。相应在评价方面，需要淡化学科边界，不被现有各类学科评价体系所左右，鼓励人才在学科交叉领域进行探索，形成创新性成果。

三是探索产教融合创新，坚持需求导向和问题导向。我国目前在诸多领域面临“卡脖子”问题，创新链的断裂归根结底在于基础研究和基础学科人才培养的缺失。这就要求高校下大力气做好基础研究，同时重视基础研究解决实际问题的根本性作用，全面提高把基础研究成果转化为解决实际问题的能力。因此，高校必须淡化论文收录数、引用率等指标，强调主动服务国家重大战略和行业发展以及区域发展需求，并培养与之匹配的具有专业能力和实践应用能力的创新型人才。

四是面向人类命运共同体，奉献人类文明进步。科学与教育天然具有奉献人类文明进步的使命，高校在全球视野下进行交流合作与融合创新，既是责任，也是机遇。大学在奉献人类文明进步的过程中形成的社会影响力与国际影响力，也应该成为评价建设成效的重要标准。

五是坚决破“五唯”，激发创新活力。高校要以学习贯彻《评价办法》为契机，不断深化落实新时代教育评价改革，探索符合各学科发展阶段和目标要求的建设成效评价体系。要全面提升原始创新能力，强调学术自主激励、学术自立、自信和自

律，建立尊重人才培养规律，注重培养科学精神、创新意识、实践能力、社会责任，促进各类学术成果涌现和学位论文质量提升的育人成效评价导向。

### **紧抓落实立德树人的评价关键**

记者：一流人才培养是“双一流”建设成效评价的重点之一。在落实立德树人根本任务上，《评价办法》作出了哪些制度设计？

张平文：《评价办法》抓住了“落实立德树人根本任务”这一评价关键，进一步强化人才培养的核心地位，突出思想政治教育成效、课程和教学体系建设、创新创业教育、毕业生就业质量和德智体美劳全面发展等关键指标，有利于高校把提升人才培养质量作为办学的核心，加大对人才培养工作的投入，优化办学方式和人才培养模式。

教师是立教之本、兴教之源，教书育人是教师的第一职责，《评价办法》破除教师评价中的“五唯”倾向，综合考察教师队伍任岗期间的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务和专业发展等方面的情况，有利于更好地引导广大教师履行职责，推进高水平人才培养体系建设，真正把立德树人内化到大学建设和管理各领域、各方面、各环节。

曹淑敏：《评价办法》把教师队伍建设摆在突出位置，树立潜心育人和顽强攻关的鲜明导向。

一是突出教师思想政治引领。教师队伍建设和评价必须首先突出教师思想政治素质，考察高校在教师思政教育、引导教师爱国奉献方面的主要做法和突出成效。评价教师政治理论学习制度是否健全，教师思想政治建设管理体系是否完善，教师思政教育和工作的条件是否完备，“中温一下凉”问题是否得到有效破解，教师的理想信念是否切实得到提升。

二是坚持师德师风第一标准。《评价办法》把师德师风作为教师思政的核心内容，将师德师风第一标准贯穿教师职业全周期。建设高校是否构建起科学管用的师德制度，是否将制度落实到位，是否设有常态化、长效化的师德建设机制，是评价的重要观测点。

三是强调人事制度改革创新。《评价办法》明确了建立科学的评价指标，坚持量质并举、以质为先，坚决克服“五唯”顽疾，突出质量贡献，强化精品课程、教材、教学业绩、代表性论著、重大项目、专利成果转化的考察，摒弃“数论文、数项目、算经费”的简单做法。

### **构建动态、多元的科学评价体系**

记者：以动态、多元的评价方式，构建科学的评价体系，这是教育评价领域的共识。《评价办法》如何实现“双一流”建设成效评价的动态、多元？

瞿振元：“双一流”建设是一个长期的过程，如何以发展的、动态的、辩证的眼光看待学校与学科的发展与成效，如何在“双一流”建设成效评价中充分体现中央要求的“改进结果评价、强化过程评价、探索增值评价、健全综合评价”的精神，确实是一件颇需费心思索的事情。

《评价办法》提出了设置“整体发展水平、成长提升程度及可持续发展能力”的三维评价角度，不仅重视对当下水平的评价，而且重视对成长性、特色性发展的评价，还重视对长期发展潜力的评价，从而引导高校和学科健康、可持续地发展。这是《评价办法》中的一个重要创新点。

整体发展水平——考察高校和学科建设的现实水平，特别关注在可比领域或方向上与国外一流大学和学科的比较；成长提升程度——考察高校和学科在建设周期内的水平变化，体现成长增量及发展速度；可持续发展能力——考察高校和学科的结构布局、特色优势、资源投入、平台建设、体制机制改革及制度体系创新完善、治理效能等支撑发展的条件与水平，体现学校对办学根本使命的追求和发展潜力。

张平文：《评价办法》突出“多元评价”，创新构建了高校自我评价、专家评价、第三方评价组成的多主体评价，坚持水平评价与效益考核相结合、定量评价与定性评议相结合，按不同维度、不同类型，以区间和梯度分布等形式呈现，不计算总分，不发布排名，既有利于全面客观呈现综合建设成效，又有利于引导高校踏实推进建设。

钟秉林：在评价方法方面，“双一流”建设成效评价实行定量评价与定性评议

相结合，既依据公开数据、可参考的第三方评价结果及监测数据进行定量评价，也针对建设高校与建设学科定期发布的进展报告、中期和期末自评报告、典型特色案例及其他写实性材料，组织专家进行定性评议。

在评价主体方面，“双一流”建设成效评价既落实高校自主评估基础地位，发挥同行专家指导咨询作用，又参考第三方评估的结果，构建由高校自我评价、专家评价、第三方评价构成的多主体评价。

### **日常动态监测助力以评促建**

记者：“成效评价实行日常动态监测与周期评价相结合”，是此次《评价办法》的亮点之一。相比于单一的周期评价，加入日常动态监测对助力“双一流”建设有什么益处？

瞿振元：“双一流”成效评价建立了常态化建设动态监测体系，主要由建设高校实时更新数据，同时集中政府和第三方数据，及时应用数据进行诊断预警和政策调整，及时纠偏治本。同时，把日常动态监测与周期评价结合起来，逐步形成监测、改进和评价“三位一体”的评价模式。

日常动态监测在评价体系中的重要意义毋庸置疑，它不仅可以尽量减少评价对学校的干扰，让建设高校在相对安静的环境中发挥主动性能动性，静心建设，久久为功，持续提高建设水平，还有利于社会各界了解和关心各个建设高校的发展动态，形成良好的社会氛围。

钟秉林：“双一流”建设是一项复杂的系统工程，也是一个长期的动态建设过程。“双一流”建设目标的达成，不是靠行政发文“宣布”或学校自我“宣称”，也不取决于学生规模大小和学科布局结构是否综合。关键是要激发学校内生动力，集中精力抓好内涵建设，学校的人才培养质量、优势学科专业建设水平和办学声誉得到国际学界与社会的广泛认可。

“双一流”建设强调动态调整，坚持滚动竞争、优胜劣汰、注重持续改进的价值取向，明确将建设成效评价结果作为下一轮建设范围动态调整的主要依据。对实施有力、进展良好、成效明显的建设高校及建设学科，加大支持力度；对实施不力、

进展缓慢、缺乏实效的建设高校及建设学科，减小支持力度。这有利于避免以往建设项目实施过程中产生的身份固化和“贴标签”现象。

（作者：刘亦凡 摘自：《中国教育报》2021年3月29日）

## 新一轮审核评估试点，高校如何做准备

日前，教育部发布《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案（2021—2025年）》（以下简称《方案》）。教育部有关负责人透露，新一轮审核评估全面总结上轮评估成效、经验与不足，面向高质量高等教育体系建设目标，围绕新时代本科教育要求进行优化改进，立德树人导向更加鲜明、坚决破除“五唯”顽瘴痼疾、积极探索评估分类、改进优化评估流程、注重减负增效、强化评估结果使用。

新一轮审核评估试点工作将于近日启动。按照计划，主要分三步走：第一步，今年上半年，开展全国统一试点，试测“两类四种”评估方案。第二步，今年下半年，试行部省协同评估模式。综合考虑参评意愿、工作基础、5年布局节奏等因素，选择部分省份先行试点，打造评估“样板间”。第三步，开展其余省份评估试点工作。

对于本科教育之于大学的地位，清华大学校长邱勇曾明确表示：“本科教育是大学的底色，也是最能体现学校传统和特色的地方。没有本科教育水平的提升，就很难实现建设世界一流大学的目标。”高等教育战线对新一轮审核评估工作非常关心，为了回应这一关切，日前，《中国教育报》记者专访教育部高等教育教学评估中心主任范唯、副主任李智，请他们厘清新一轮审核评估工作中的关键理念问题，帮助战线为新一轮审核评估工作做好准备。

### 教学评估缘何戴上“教育”帽

#### 转变观念，以学生为中心，落实立德树人

记者：新一轮审核评估和上一轮评估相比，最大的不同是什么？

范唯：首先，我们要树立一种思想，新一轮审核评估不是另起炉灶，而是上一轮审核评估的延续、改进与升级。现在，从舆论层面，大家还没有真正意识到新一



轮审核评估跟上一轮相比，“改进”和“升级”表现在什么方面。很多学校只是认为，前面一轮评估结束了，新一轮又来了，一轮又一轮，变化的只是指标体系而已。这种认识是不正确的，需要引起重视。

李智：我们想提醒大家关注，新一轮审核评估从名称上就发生了变化，从“本科教学评估”变成了“本科教育教学评估”。表面上看只是增加了两个字，实际上内涵和外延都发生了变化，目的是全面落实立德树人根本任务、构建“三全育人”工作新格局以及“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”。

范唯：我们从聚焦教学工作，转向了聚焦教学基础上的育人工作，对学校育人的全员、全过程、全方位进行评估。当然，教学还是我们关注的核心，但更多地是从育人的高度来看教学。

从这个意义上讲，这样一种重大变化绝不仅仅是分管教学学校长、教务处统筹执行层面的事，而应该是党政领导班子要决策的大事，关系到学校“十四五”期间发展目标和办学定位的重大选择。因此，我们强调学校要将这次评估纳入“十四五”规划，更重要的是要借这次评估总结现状、找到离学校未来发展目标的差距以及下一步整改的方向，整个过程要与学校“十四五”规划和建设发展结合起来，以此推动学校聚焦立德树人根本任务、高质量内涵式发展。

记者：依据此前的调查结果，高校在落实立德树人上存在“软、弱、碎”等问题。新一轮审核评估是否针对这些问题提出了解决办法？

范唯：一方面，我们希望通过评估，筑牢立德树人统领地位，明确“立什么德”“树什么人”，引导高校坚定社会主义办学方向，践行价值塑造、能力培养、知识传授“三位一体”的教育理念，强化教育教学内涵建设和质量文化建设，“五育并举”培育时代新人。另一方面，我们构建了以立德树人成效为根本标准的评估体系，将立德树人“软目标”变成评估“硬指标”，引导高校构建“三全育人”大格局，真正让立德树人在学校的各项工作中落地生根。

李智：过去，我们强调立德树人很多时候都停留在理念层面。立德树人的机制是什么、举措是什么，大家的认识还比较零碎。

对于立德树人研究不深入，就不能真正在实践层面落实。为此，我们专门邀请了中国人民大学党委书记靳诺和北京师范大学校长董奇分别带领两个团队，就高校如何建立健全立德树人落实机制这同一个课题，进行背靠背专题研究。专业团队的很多研究成果，我们都应用到了评估工作中。

## 弹性柔性怎样体现选择性

### 理性选择，突出核心优势，确定合适归类

记者：当前，高校都非常关心该如何为新一轮审核评估做准备。能否请您给高校一些具体的提示？

范唯：在我看来，高校要为评估做准备，首先不是技术层面的准备，而是战略层面的准备。对于高校来说，第一件要面对的事就是选择自己的归类。如何选择归类，绝不是教学副校长和教务处随便商量就能定下来的，而必须是学校党政班子集体决定的结果，因为这涉及学校未来的发展问题以及学校的全面工作，非常关键。

李智：新一轮审核评估不是对照各个类型的高校分别设计出了“两类四种”评估方案，而是从适应高等教育多样化发展的需求出发，为所有类型的高校设置了一套大方案，大方案里包含了“两类四种”评估方案。这意味着方案不是封闭的，而是开放的、动态的。

四种方案的指标里，排在第一位是“统一必选”，主要体现国家的办学意志，是每所学校必须要达到的；第二位是“类型必选”，这是选择某一类型的学校必须达到的；第三位是“特色可选”，表示即使身处同一类型还应各有特色；第四位是“首评限选”，强调的是对新建本科院校基础建设的基本要求。这意味着方案不是一成不变的，而是动态的、开放的。

开放、动态的方案，赋予学校充分的选择权。学校可以在这个周期选择作为这一种类型来接受评估，到了下一个周期，还可以选择另一种类型。当然，一旦选择了某种类型，就要按照相应的指标体系接受考核。

范唯：“两类四种”的基本设计思想，简单说就是设置了4个分类归属，由学校来自主选择哪一个分类归属更适合自己的。我们希望学校通过自我选择“站队”，

能够更加明确自身的办学定位和方向。同时，柔性评价的方式也可以使得学校在自身的属类里充分彰显特色，把自己最好的一面发挥出来。这样，一方面充分尊重了学校的办学自主权，另一方面也可以在很大程度上避免千校一面的问题。既要保证对国家负责，守好底线，同时也要为学校服务，一校一案，这是我们开展本轮评估工作的宗旨。

记者：您是否预设过在弹性选择的操作过程中，一些学校可能出现“选择困难”的情况？比如，某所学校可能兼有学术型和应用型的双重特点，这样的学校该如何选择分类归属呢？

范唯：大部分学校对自身的定位实际上是非常明晰的。当然，不排除少数学校由于身处两种分类的模糊地带，在定位上可能举棋不定。我们建议这样的学校，一方面可以参照对外发布的大学章程，另一方面可以结合学校的“十四五”规划，慎重思考自己的办学定位和方向。

李智：的确，当前有些学校兼有双重特点，比如学术型和应用型的特点都有。我们提示这样的学校突出自己的核心优势，认真思考办学最核心的取向是什么、学校的品牌效应最鲜明地体现在什么方面。

记者：如果某所高校一定要选择自己不擅长的分类，这种情况是否允许？

范唯：我们研判这种情况肯定会出现。如果学校党政领导班子集体研究决定选择了与学校当前发展阶段匹配度不高的类型，选择后要有学校主管部门把关认定，专家组评估时也要首先研判学校的办学定位与所选归类是否适合。同时，对于这样的学校，我们想提醒他们注意——当选择了不合适的归类，审核评估出来的问题清单会非常长，其中反映的问题会触及核心，需要整改的力度也相应地会非常大。而选择了合适的归类，势必不会面临这么被动的局面。

李智：一旦确定好了选择哪一类，学校要优先考虑如何达到这一分类中最基本的标准，然后才是思考如何张扬个性、体现办学特色。

记者：有些高校可能存在这样的担心，一旦选择自己的分类归属，就会被永久地“贴标签”，影响学校的长远发展。您如何看待这个问题？

范唯：在本轮审核评估中，我们最关注的是在“十四五”这5年里，学校的办学定位和方向应当是明确的，而且一旦确定了分类归属，学校的精力和资源分配都要往这样的办学定位上倾斜。

李智：我们理解，每所学校都身处各自不同的发展阶段。比如，有的学校现在偏应用型，不排除5年、10年之后，随着各面积淀的加深，可能会慢慢转向学术型。评估仅以5年为期限，实际上也是为高校今后的发展留下了开放性的空间。

## **高质量教育体系如何建立**

### **重新审视，超越工具视角，探索治理改革**

记者：建设高质量教育体系是当前我国教育面临的重要任务。如何从这一角度出发来认识新一轮审核评估？

范唯：对新一轮本科教育教学评估的理解，不能仅仅局限于评估本身。评估也好，包括很多专业认证也好，不只是为了评估、认证而评估、认证。评估工作一个很重要的目的，就在于发现学校真正的闪光点和存在的问题，然后督促学校整改提高。就像是体检医生给体检者检测各种指标，提醒体检者哪方面可能存在问题，并对保持身体健康提出一些可行的建议。

我们应该超越工具性的视角，从中国特色高等教育高质量发展的角度出发来看待评估。评估中心和高校之间不是猫鼠游戏的关系，而是协同关系。我们更愿意将每次评估看成对学校本科教育教学工作的一次深度研究，与专家组、高校携手，把新一轮本科教育教学评估工作做好。

总之，质量是要有标准的，本科教育教学评估工作应是建设中国特色高质量高等教育体系的重要组成部分，应成为高等教育高质量发展的有力支撑。

李智：本次评估可以说是我国高等教育治理的一次重大探索。当前，对于本科教育教学工作，党中央的关注点主要在于如何立德树人，教育部党组的聚焦点主要在于“以本为本”提升本科地位和本科教学质量，战线的关注点主要在于怎样减负增效，工作的核心点主要在于促进高等教育多样化特色发展。我们力争通过本科教

育教学评估工作把党中央的关注点做亮，把教育部党组的聚焦点做深，把战线的关注点做实，把工作的核心点做细。

（作者：张滢 摘自：《中国教育报》2021年4月12日）

## 南邮高教研究快讯

2020年9月，我校教育科学与技术学院刘永贵副教授申报的《后疫情时代区域基础教育信息化2.0推进中IT治理体系研究》获批全国教育科学“十三五”规划2020年度课题国家一般项目立项。

2020年10月，我校7项成果荣获江苏省高等教育学会2019年度高等教育科学研究优秀成果奖，其中特等奖1项、一等奖1项、二等奖5项。

2020年12月，我校2项成果荣获江苏省教育科学规划办第五届江苏省教育科学优秀成果奖，其中理论创新类一等奖1项、实践探索类二等奖1项。

2021年1月，我校高等教育研究所荣获江苏省教育科学研究院2020年全省教科研工作先进集体称号，这是我校继2017年以来，连续两次荣登榜单。