

# 贵州民族大学校长办公室学习参考

2020 年第 1 期

2020 年 5 月 17 日

---

## 目 录

- 校党委书记褚光荣在 2019—2020 学年春季新学期中层干部会暨收心会上的讲话
- 第五轮学科评估工作方案

# 在 2019—2020 学年春季新学期中层干部会 暨收心会上的讲话

(2020 年 4 月 27 日)

校党委书记 褚光荣

同志们:

今年年初，新冠肺炎疫情突发，以习近平同志为核心的党中央高度重视，迅速作出部署，采取最全面、最严格、最彻底的防控举措，坚决遏制病毒传播，全国疫情防控工作取得了阶段性成果。在此期间，学校党委坚持一手抓疫情防控，一手抓延期开学各项工作。今天，按照省委、省政府有关要求，对照省委教育工委、省教育厅有关部署，结合学校疫情防控工作实际，经校党委研究决定，在这里召开春季新学期中层干部会，这既是新的一年工作安排的部署会，也是经历一个特殊的超长假期之后的收心会。召开这个会议的目的，是帮助大家尽快调整状态、提振精神、统一思想、鼓舞干劲，从假期休整模式迅速切换为工作模式，把心思、精力都集中和聚焦到学校 2020 年的各项重点工作任务上来。

2020 年注定是极不平凡的一年。对于国家而言，是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年，是脱贫攻坚的决胜之年，同时，突如其来的新冠肺炎疫情，对我国经

济社会发展带来了十分严峻的考验。对于学校而言，是升大后第二次党代会的召开之年，是落实省委巡视整改的开端之年，是申报博士授权单位的冲刺之年，更是学校攻坚克难的拼搏之年。今年的工作，我们要一手抓疫情防控，一手抓学校事业发展，可以说，各项工作政治要求很高、标准很严、时间很紧、任务很重。加之又延期开学，一年已过去了三分之一，我们开学后面临的任务是非常艰巨的。

2020年学校的主要任务是：深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平总书记关于对贵州工作、对教育工作、对民族工作的重要指示批示精神，认真贯彻落实全国、全省教育大会精神，按照“一二三”的工作思路，不断推动学校内部治理体系和治理能力现代化，确保全年目标任务能够按时高质量完成。“一二三”工作思路，即：**依托一项基础工程**（目标绩效考核改革），**抓实两项重点工作**（党的建设、学科建设），**扭住三个关键环节**（制度建设、干部队伍建设、环境建设）。具体来说：以开展“目标绩效考核改革年”为主线，充分发挥绩效考核在推进学校各项工作中的杠杆和指挥棒作用；以召开第二次党代会、抓好主题教育发现问题和省委巡视反馈问题整改、开展“基层党建质量提升年”活动为载体，全面加强党的建设；以博士授权单位申报为着力点，打造特色优势学科，深化学科建设；全面推动制度建设，着力强化干

部队伍建设，努力创造良好的内外部环境，奋力开创学校改革发展新局面。刚才，奉振、汪红等8位同志结合实际，就本部门今年的重点工作作了汇报，总体而言还是比较好的，体现了以问题为导向、以目标为导向的工作思路。但讲的好不算好，关键是要落地。几位同志的讲话要转化为你们今年的工作目标，要体现到目标绩效考核当中，明确责任人和责任时限，只有这样我们的很多工作才能落地。下面，我结合今年工作任务，讲三点意见。

## **一、依托一项基础工程：目标绩效考核改革，用工作杠杆撬动发展**

**第一，突出主线，着力推动目标绩效考核改革创新。**目标绩效考核是一根指挥棒，指挥着全校干部职工围着学校的中心工作和重点工作运转。近年来，学校在强化内部管理方面做了大量富有实效的工作，但对照高校治理体系和治理能力现代化的要求，以民大在省内高校中的地位和应该发挥的作用，我们还存在短板和差距。例如，省委巡视组指出我们的新校区门禁建设，校长办公会通过以后，个别部门之间互相推诿扯皮导致长时间没有建成；有的工作本该职能部门落实，但遇到困难就推三躲四，大笔一挥报校党委会研究，将自己该履行的责任甩得一干二净；有的工作只涉及一个部门还好落实，如果涉及两个以上部门就会相互扯皮，干不成事；工作做没做听不到汇报，不清楚进展，没有回路，形不成闭环，回头一问三不知，什么

资料都找不到；有的政策政出多门，互相打架，各吹各的号，各唱各的调；不少干部抱怨，学院处级干部叫不动人干事，结果处级干部自己成了“背篋”；有的同志反映“干多干少一个样”“做多错多，不做不错”“干事的人挨批评，不干事的人当看客”；等等。这些问题值得大家深思，存在这些问题，就说明我们在管理效能建设上还需加强。对此，经学校党委研究，决定打出一套组合拳，即：用三年时间着力强化目标绩效考核，把2020年定为“目标绩效考核改革年”，2021年为“巩固年”，2022年为“深化年”，不断构建科学的目标考核体系，完善目标考核机制，充分发挥目标考核在推动学校管理效能建设中的重要作用。刚才，奉振同志就学校目标绩效考核改革的整体思路和实践路径作了介绍，有关单位和部门要组织力量，结合学校实际进一步深耕细作，尽快拿出一整套高效管用的目标绩效考核体系。其中，在考核内容的设计上，要突出基础性工作、战略性工作和年度的重点工作，突出平时推动效果不好的焦点、难点工作；在考核方式的设计上，要简捷高效，易于操作，否则会导致被动应付、流于形式；要加强过程性考核，考核工作要从年初开始，贯穿全年始终，每项工作一结束就能立即形成考核结果，传递“开局就是决战，起步就是冲刺”的紧迫感，避免在年终考核的时候临阵磨枪，甚至弄虚作假、编造材料、应付考核；要突出督查督办，分管领导要对分管领域的重点工作推进情况亲自督

促，党委办公室、校长办公室要加强对学校各项决策部署落实情况的督查督办，各职能部门在做好服务的同时要加强对日常重点工作的督查督办；要注重考核的纵深性，考核不能只到部门和学院就了事，各部门、各单位要对照学校的考核指标体系，制定本部门、本单位内部的考核细则，确保考核压力传导到每一个岗位、每一位教职工。

**第二，以线带面，全面强化学校管理效能建设。**目标绩效考核改革本身不是目的，而是强化学校管理效能建设的重要手段。在坚持“目标绩效考核改革年”这条主线的同时，全校上下要以此为契机，围绕全面强化学校管理效能建设进行深入思考和积极实践。**首先，要进一步完善校院两级管理体制。**学校规模越来越大，管理的幅度和难度也越来越大，管理重心下移是必然之选，意味着校级层面要对学院层面更多的授权，这有利于调动和发挥基层单位的积极性、主动性和创造性，有利于基层单位灵活制定更加切合自身实际的政策和措施，有利于对师生诉求作出更加及时、准确、有效的反应，有利于学校腾出时间集中精力抓好宏观管理和战略性的重点任务，有利于完善现代大学制度、理顺学校内部治理结构。但是如何推进管理重心下移？如何明确校院两级各自的职责？哪些职责可以下放，哪些不能下放？职责下放的同时，权和利如何配套下放？对下放的责、权、利，院级层面如何“接住”，如何有效履职？学校层面如何有效监管？等等。这些都是我们

要思考和探索的问题。**其次，要大力推行岗位责任制。**一个学校就是一个组织，要实现组织的目标，最终要把责任分解到一个一个具体的岗位。长期以来，我们的很多工作实行的是部门责任制，或者说是部门领导责任制，部门内部分工不够明确，责任不够具体，导致一些安排和部署落不了地，部门低效运转。要解决这些问题，必须推行岗位责任制，把责任强化到岗位、强化到个人。组织人事部门要进行研究论证，进一步做好“五定”方案，每个部门设多少处长、多少科长、多少科员？处长、科长、科员各自职责是什么？要全面规范岗位设置，明确岗位职责，逐级签订岗位责任书，确保责任和目标落实到岗、落实到人，年底按岗位职责进行考核，促进人人履职尽责。**再次，要建立健全协同创新工作机制。**当前，制约学校管理效能提升的障碍之一就是各部门、各单位之间在一定程度上存在的条块分割、各自为政的问题。各部门、各单位要牢固树立协同创新观念，加快构建全面协同创新的工作机制。一方面，各部门、各单位内部要打破隔阂，建立内部联动机制，领导与领导之间、科室与科室之间、科员与科员之间在各自职责的交叉点上要加强协同创新；另一方面，各部门、各单位之间要围绕学校重大专项工作和跨部门工作，建立相应的工作协作机制，讲大局、顾整体，在工作中找准位置，牵头部门积极协调，相关部门主动配合，做到统一步伐、联合攻坚，优化整合资源，在工作的结合点上共

同突破障碍，做好协同文章，提高工作效率。**最后，要大****胆探索校内分配制度改革。**特别是在目标考核的基础上，强化考核结果运用，打破“大锅饭”和“平均主义”的现象，在绩效分配上，部门和部门之间要拉开差距，部门内部个人和个人之间要拉开差距，充分体现“干和干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样”，努力在全校范围内营造人人想干事、人人能干事、人人干成事的良好干事创业氛围。当然，全面强化学校管理效能建设是一项复杂的系统工程，不可能一蹴而就、毕其功于一役。今年在重点抓好“目标绩效考核改革年”工作的同时，我先就管理效能建设的有关问题吹吹风，和大家初步交流交流，希望引起大家的重视和思考，特别是有关职能部门要闻令而动、积极作为、主动思考、主动谋划。

## **二、抓实两项重点工作：党的建设和学科建设，以中心工作带动发展**

### **第一项重点工作：压实政治责任，全面提高学校党的建设科学化水平**

**一是全力以赴确保党代会成功召开。**要认真制定工作方案，倒排工期，明确时间表、责任人，统筹推进党代会各项筹备工作。要围绕民族事业和贵州经济社会发展，在对学校的历史和现状进行全面深入研究的基础上，认真分析学校面临的机遇和挑战，起草好党代会工作报告，科学谋划好学校未来的发展目标和发展战略。要严格执行中

央、省委有关换届纪律规定和要求，确保换届平稳开展、工作有序推进、选举风清气正。要充分利用各类宣传载体，把学校近年来所取得的成绩和经验总结宣传到位，营造正确的舆论导向，不断凝聚方方面面的共识和力量。**二是全力以赴抓好主题教育成果巩固深化。**去年主题教育中，各级党组织通过调查研究、检视问题，都查找了当前存在的问题，有的问题立行立改了，但有的问题需要长期坚持整改。各级党组织要对查找出来的问题再次进行认真梳理，整改牵头部门要切实发挥牵头负责的作用，拿出行之有效的整改措施；整改参与部门要切实承担起责任，不推诿扯皮，积极主动参与整改任务落实；整改责任部门负责同志要紧盯不放、靠前指挥、亲自上阵、一抓到底，完成好主题教育“后半篇”文章。**三是全力以赴抓好省委巡视反馈问题的整改。**巡视整改是严肃的政治任务，是检验“四个意识”的试金石。各级党组织、各单位各部门、每位党员干部都要围绕省委巡视指出的问题，逐项明确责任领导、责任部门，逐项细化整改措施、完成时限，一项一项整改、一项一项验收、一项一项销号，坚决杜绝“表面整改”“虚假整改”“敷衍整改”。在整改后还要注意防止反弹反复，持续跟踪，深化落实。这里，我代表学校党委郑重强调，如果哪个单位、哪个部门、哪个干部在抓整改工作上不认真、不积极、不负责，当甩手掌柜、敷衍塞责、推诿扯皮，学校党委将从严从快从重追责问责。**四是全力以赴推动党建扶贫。**贯彻落实贵州省脱贫攻坚“冲刺 90 天打赢歼灭战”动员大会精神，聚焦挂牌督战的目标、对象，结合镇

远县实际，进一步细化攻坚方案，明确攻坚措施，落实攻坚责任，提升攻坚能力，强化攻坚保障，充分发挥学校在人才、学科、专业等方面的特色和优势，坚持把校农结合、科研扶贫、教育扶贫等工作抓具体抓深入，深化巩固党建扶贫成效。**五是全力以赴开展好“基层党建质量提升年”活动。**近年来，学校党委高度重视基层党建工作，取得了明显成效，但我们也要清醒地意识到，学校基层党建工作还存在许多薄弱环节和突出问题。例如：我们学校存不存在党的领导层层递减、党建工作层层弱化的问题？存不存在基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用发挥不到位的问题？存不存在党建和业务结合不够，围绕发展抓党建的意识和能力不强，“两张皮”现象突出的问题？存不存在组织生活缺乏规范和创新，搞形式、走过场的问题？存不存在党员发展工作中执行党员标准不够严格，履行党员发展程序不够规范的问题？存不存在有的党务干部抓党建的主责主业意识不强，业务不精、方法不多、效果不好的问题？存不存在意识形态工作责任压得不实、流于形式的问题？等等。这一次省委巡视反馈的基层党建问题，就说明我们的工作离中央、省委关于全面从严治党的要求还有不小的差距，必须引起我们全体同志的高度重视。面对基层党建存在的问题和短板，校党委带头，各基层党组织结合自身实际，突出问题导向，聚焦存在的问题，拿出实实在在的措施，不断推动基层党组织全面进步全面过硬。特别是要充分发挥校内政治巡察的重要作用，完善校内政治巡察工作机制，组织精干力量，拿着放大镜、显

显微镜，帮助全校各基层党组织真正把存在的问题找全、找深、找透，然后通过一个问题一个问题的解决，一个问题一个问题的突破，全面提升党建工作质量。

## **第二项重点工作：凝聚全校力量，着力提升学校学科建设整体水平**

建设一流大学，首先要建成一流学科。学科建设质量是学校办学的重要基础。4月9日，省人大常委会副主任何力会见我和王林校长，重点就我校学科建设等工作进行指导，并提出要求。今年，学校的学科建设任务十分繁重。一方面，要全力做好“申博”工作。各单位、各部门要树立全校一盘棋思想，对照指标体系，理清工作思路，明确任务分工，抓好工作落实，通过全校统筹协调和紧密配合，处理好“申博”工作中遇到的困难和问题，保障“申博”工作顺利推进。学科办和各申博学科点要对申报学科的独特性和申报必要性进一步凝练和论证，深入挖掘学科建设成果，充分彰显学科优势特色，广泛协同整合学科资源，精益求精保证申报材料的质量。要注意保持与教育部和省教育厅的信息畅通，进一步加强与相关专家的联系沟通，密切关注申博动态，及时跟进，掌握主动，全力推动相关工作。“申博梦”是所有民大人的梦，任何人都不是旁观者和局外人。在申博攻坚的决战时刻，不论涉及到哪个单位、哪个部门、哪个人，都必须无条件支持。全校上下要心往一处想，劲往一处使，拧成一股绳，一鼓作气，稳扎稳打，争取一举拿下博士点，不辜负省委、省政府对我们的关心厚爱，不辜负全校师生员工的殷切期盼，不辜负

历代民大人为民大作出的贡献。另一方面，要以“申博”工作为契机，全面盘点我校学科建设的现状，加强顶层设计，涵养学科生态，坚持有所为有所不为，将“选苗”和“修枝”相结合，有重点地“浇水”和“施肥”，同时通过“移植”和“嫁接”，破除阻碍学科建设的壁垒，以优势学科带动学科交叉融合发展，形成主干学科与支撑学科互相支持、协调发展的学科群和学科体系。要围绕学科建设，进一步修订完善科研奖励管理办法，建立学科奖励制度。

### **三、扭住三个关键环节：制度建设、干部队伍建设、环境建设，用完善机制推动发展**

**第一，着眼常态长效抓制度建设。**“制度是固本之基，守规之源”。要以问题为导向，从建立和完善制度入手，举一反三，认真梳理工作规则、程序中存在的漏洞和缺陷，一个制度一个制度地清理，一个制度一个制度地建立，一个制度一个制度地规范，大到《大学章程》、“三重一大”决策机制、党委会议事规则、校长办公会议事规则，小到公章管理、文件签批、考勤管理等等，涉及党的建设、教学管理、科研管理、招生就业、干部工作、人才工作、财务管理、基建维修、物资采购、后勤保障等各个领域，都要开展大范围的制度“废改立”工作，切实扎紧、扎实、扎牢制度的笼子。尤其是要以此次巡视整改为契机，有的放矢地加强建章立制工作，切实把纪律和规矩立起来，真正做到事事有制度可依、人人按制度办事。在此基础上，

进一步推进“党委领导、校长负责、教授治学、民主管理”的现代大学制度治理结构的优化、治理体系的完善、治理能力的提升，为学校高质量发展提供制度保障。

**第二，强化担当作为抓干部队伍建设。**工作目标确定后，能否真正取得绩效，关键在干部的实际作为。因此，要进一步树立和强化“干部想干”“干部在干”“干部能干”的正确导向。全体干部要见贤思齐，见不贤而自省，要以“一日无为、三日难安”的思想自觉，在其位谋其政，任其职尽其责，以实际行动在全校上下奏响“干部要干事、为官要有为”的最强音，带头树立“等不起”的紧迫感、“拖不得”的危机感、“慢不得”的使命感，抢抓机遇、自我加压、迎难而上，形成人人争先、事事创优的正风正气。党员干部要带头树立良好的工作作风，勤下基层，勤做调研，摸清家底，摸清情况，进一步增强工作的针对性和有效性。目标办在设计目标绩效考核指标时，要把机关职能部门到机关调研、解决实际问题纳入考核体系，同时对解决问题的评判要由被调研部门来评判。要把既定的规划和各项制度落实到行动上，理清工作思路，明确近期、中期和长期的工作目标，以“马上就办”的效率，以“钉钉子”的韧劲，带头干、带领干、带动干，一张“蓝图”绘到底，圆满实现工作目标。要持续开展干部“不担当、不作为”专项整治工作，进一步强化干部的责任观念，树立敢于担当、奋勇争先的意识，弘扬真抓实干作风和爱岗

敬业的精神。组织人事部门要出实招，对那些缺乏规矩、律己不严、庸懒散软、不愿担当、不愿作为的干部加强追责问责，用目标绩效考核打通干部能上能下的机制。同时，对秉承公心、敢于担当、敢于创新、积极作为的干部所造成的失误错误，要予以包容，切实为认真做事的干部撑腰鼓劲。要让那些愿意为学校牺牲、付出的同志有地位，优先享受学校发展的成果；让那些不敢为、不愿为的人无法再混日子，在学校没有容身之处，从而在全校范围内树立起“有为者有位，无为者让位”的鲜明导向。

**第三，围绕拴心留人抓环境建设。首先，要抓实疫情防控确保校园安全。**认真做好疫情监测、排查、预警、防控等工作，全面落实联管联控各项措施，严格落实疫情监测“日报告、零报告”制度，全面做好有关药品和物资供给保障工作，坚决防止疫情在校园传播扩散。要实行网格化管理，全面摸清、实时掌握每一名师生员工的健康状况，对来自重点地区的重点人群建档，确保底数清、情况明。要加大校园环境卫生整治力度，做好校园公共区域的卫生消毒工作，完善相应的设施设备，保证教职工生健康得到及时有效的监测和保护，确保校园安全。各学院要实施“一班一策”制度，在本周内报校办。**其次，要抓好物质环境建设美丽校园。**要加快新校区二期建设步伐，着手推进三期建设规划落地，为教职工生学习、教学、科研、生活提供更好的保障。要加大新校区校园文化建设，突出环境育

人。要把党建文化长廊用起来，在财力上给予支持。**再次，要抓细人文环境建设和谐校园。**要关心教职工生的合理诉求，及时帮助解决教职工生遇到的困难和问题，尤其是在子校和幼儿园问题上解决教师的担忧，营造学校是个大家庭的和谐氛围，不断增强师生的安全感、获得感、幸福感，激发师生的“主人翁”意识，充分发挥教职工生的积极性、主动性。**最后，要优化外部环境推动学校发展。**学校及各单位各部门要主动与教育部、国家民委、省委、省政府、省委教育工委、省教育厅、省民宗委等上级组织和部门加强沟通，及时汇报学校工作中遇到的困难和问题，积极争取上级的理解和关心，争取更多政策和资金上的支持，为学校发展创造更加良好的外部环境。

同志们，新的一年，是希望之年，更是挑战之年。面对艰巨的工作任务，我们必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，不忘初心、牢记使命，拿出只争朝夕的紧迫劲头、闻鸡起舞的勤奋精神、滴水穿石的实干定力，快马加鞭不下鞍，撸起袖子加油干，确保圆满完成今年各项工作任务，全力推进学校各项事业不断迈上新的台阶！

# 第五轮学科评估工作方案

学科评估是按国务院学位委员会和教育部颁布的《学位授予和人才培养学科目录》.对一级学科授权点进行整体水平评估。学位中心自2002年首次开展学科评估,按照“四年一轮”的周期,目前已完成四轮,为做好第五轮学科评估工作,特制定本方案。

## 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神,聚焦立德树人,突出内涵建设,扭转不科学的评价导向,加快建立中国特色国际影响的教育评价品牌,提升我国学科建设水平和人才培养质量,推动实现高等教育高质量发展。

## 二、基本原则

**聚焦立德树人。**构建以“立德树人成效”为根本标准,以“质量、成效、特色、贡献”为价值导向,以“定量与定性评价相结合”为基本方法的评估体系,在保持一级学科整体水平评估基本定位和评估体系基本稳定的基础上,坚持继承创新。

**突出诊断功能。**评估体系设置和数据分折突出诊断功能,以评促建、以评促改、以评促升,评估数据挖掘呈现学科优势与不足,增强纵向个性分析、横向比较分析,总结阶段性进展,找出结构性短板,预测持续发展潜力。

**强化分类评价。**以一级学科为单元,突出特色、体现优势,强化不同学科的分类评价,在总体框架下,按一级学科分别

设置指标体系和权重,加强“代表作评价”和“案例评价”,充分体现同一学科不同高校的办学定位与优势特色。

**彰显中国特色。**评价理念、评价体系,评价方法等在借鉴国外有益经验基础上,立足中国国情和高校学科实际,树立中国标准,彰显中国特色,特别是哲学社会科学,充分体现中国特色、中国风格和中国气派。

### 三、改革举措

**1. 强调人才培养质量。**一是加强思政教育成效评价。把思想政治教育放在人才培养首位,突出“五育并举、德育为先”。二是加强培养过程评价。从教材、课程、教学及培养体系完整性等方面进行成效考察,突出高水平科研活动对人才培养的支撑作用。三是加强学生质量评价。学生在学成果评价突出学生参与度与贡献度,加强整体就业质量和毕业后发展质量评价。

**2. 坚决破除“五唯”顽疾。**注重多元评价,采取“多维”方法。评价师资队伍不唯学历和职称,不数“帽子”,采用“队伍结构质量与代表性教师水平相结合”的方法;评价教师成果按照产权单位统计、不随人走,抑制人才无序流动;评价科研水平不唯论文和奖项,设置专著、专利等多项指标;评价论文采用“科学计量与同行评议相结合”的方法,建立论文计量评价中国标准,扭转“SCI、ESI至上”局面。

**3. 强调师德师风统一。**落实“师德师风是评价教师队伍素质的第一标准”,从师德师风建设机制与总体情况、正面典型和负面事件处理情况等方面进行评价,把“教授为本科生上课”等作为重要观测点,促进“师德师风”与“专业能力”相统一。

**4. 突出社会服务贡献,**注重学科建设水平对国家经济社会发

展的有效支撑,增强社会服务贡献指标内涵和权重。充分体现不同学科服务国家、行业和社会的特点(如哲学社会科学更强调发挥智库与文化传承作用,自然科学更强调科技成果转化与科学普及),强调解决中国问题和做出实际贡献。

**5. 淡化规模强化质量。**淡化规模指标,取消发表论文总数、科研经费总数等指标,专任教师数、授予学位数等不再直接计分,提供专家参考。强化质量导向,加大对解决“卡脖子”问题等标志性、原创性、突破性成果的认可,加强“代表作”和“典型案例”评价,体现学科特色与贡献。

**6. 大幅减少材料申报。**充分运用大数据和人工智能等手段获取公开数据,加强与有关部门协同和第三方数据机构合作,构建以“公共数据为主,学校审核补充为辅”的数据获取新模式,大幅减少学校直接、集中提交材料,利用学位中心“学科大数据平台”,常态化收集材料,逐步建立分散与集中相结合的材料建构机制。

**7. 真实反映学科水平。**一是优化“绑定参评”规则,避免评估材料随意整合。二是更多采用公共数据,有效防止材料拼凑。三是加大信息公示和智能核查力度,确保数据真实可靠。四是引入同行专家对成果“学科归属”进行审核。五是完善数据标准和评估规则,做到“标准先行”。六是建立惩戒机制,对待故意弄虚作假和“跑专家”的商校进行一定惩戒。多措并举帮助学校真实有效提供材料,客观反映学科水平。

**8. 提高评价科学性。**一是充分发挥自身优势,利用积累资源,邀请高水平专家参与评价。二是改进“基于客观事实的个人评价”方法,研制专家评价指南和标准,坚持正确的价值导向,提高评价科学性。三是优化声誉调查和问卷调查人员组成,提高声誉调查

和问卷调查可靠性。

**9. 多元呈现评估结果。**按照“统分结合”思路,将提供单项指标评估结果与分层分类发布总体评估结果有机结合。优化结果分档方法,避免高校过度关注整体位次,让学校看到特色建设成果,在不同方面有获得感。同时,向学校和学科提供诊断分析报告,帮助学校通过纵向和横向比较寻找结构性短板,促进内涵建设和高质量发展。

#### 四、评估程序

第五轮学科评估拟于2020年年中启动,具体评估程序如下:

**1. 自愿申请。**学位中心发出“邀请函”,各学位授予单位的博士、硕士学位授权一级学科点可自愿申请参评。

**2. 信息采集。**采用“公共数据为主,学校审核补充为辅”的信息获取新模式。将通过公共渠道获取的信息免费提供给学校形成自主数据库,再请学校审核确认评估所需数据并补充必要材料(如思政教育、师德师风、社会贡献案例等)。

**3. 信息核查与公示反馈。**通过形式审查、证明材料核查、重复数据筛查、重点数据抽查、网上信患公示等方式,对高校修改补充后的数据进行核查和清洗,并接受同行监督。核查结果与公示异议反馈给相关单位进行核实确认。

**4. 专家评价与问卷调查。**通过网络平台对学生和用人单位进行问卷调查,邀请专家对不能直接量化的定性指标进行同行评议和声誉调查,制定评议标准,依据客观事实,提高同行评议质量。

**5. 权重确定。**各学科分别遴选专家,对本学科指标权重提出建议,分别汇总得到各学科的最终权重。

**6. 结果统计,**对客观评价指标按既定数学模型进行计算,对

主观评价指标的专家评分或问卷调查结果进行换算,再按指标权重统计得到最终结果。

**7. 结果发布**,按照“统分结合”思路,将提供单项指标评估结果(如“学术论文质量”“毕业生质量”等)与分层分类发布总体评估结果有机结合。

**8. 咨询服务**。结果发布后,深入开展数据分析挖掘,为参评学科和高校提供诊断分析报告,发挥评估“诊断”作用;为各级政府提供总体分析研究报告,发挥评估“智库”作用。

附件:第五轮学科评估指标体系框架

## 附件

# 第五轮学科评估指标体系框架

学科评估按一级学科(或学科门类)分类设置指标体系,每个一级学科单独设置指标权重,由各学科专家分别确定。

一级指标	二级指标	三级指标	评价方式
A. 人才培养	A1. 思政教育	S1. 思政教育机制与成效	专家评价+问卷调查
	A2. 培养过程	S2. 课程与教学质量(教学成果奖、精品课程数等)	定量评价
		S3. 教材质量(马工程教材、国家级现划教材等)	定量评价
		S4. 科研育人成效(学生通过科研活动提升科研能力和学术素养的满意度和成长度)	问卷调查
		S5. 联合培养情况(赴境外学习交流的学生人数等)	定量评价
	A3. 在校生	S6. 招生与学位授予情况(生源质量、注册学生、授予学位情况与机制等)	专家评价
		S7. 学生在学成果(含德智体美劳多方面成果)	专家评价
		S8. 学位论进量(学位论文抽检成绩)	定量评价
	A4. 毕业生	S9. 毕业发展质量(总体就业质量、优秀毕业生)	专家评价
		S10. 用人位评价(部分学科)	问卷调查
B. 师资队伍与资源	B1. 师资队伍	S11. 师德师风	专家评价
		S12. 师资队伍质量(专任教师数与生师比、年龄学历职称学缘等结构、境外教师比例,代表性骨干教师水平等)	专家评价
	B2. 支撑平台	S13. 国家级教学与科平台数(部分学科)	定量评价
C. 科学研究(与创作)	C1. 科研成果	S14. 学术论文质量(计量评价与同行评价相结合)	定量评价+专家评价
		S15. 出版专著数(部分学科)	定量评价
		S16. 人均转化专利数(部分学科)	定量评价
	C2. 科研获奖	S17. 科研奖励数	定量评价
	C3. 科研项目	S18. 人均科研经费	定量评价

	C4 创意设计	S19. 创作表演与设计水平（部分学科）	专家评价
D 社会服务与学科声誉	D1 社会服务贡献	S20. 社会服务贡献优秀案例	专家评价
	D2 学科声誉	S21. 国内声誉（提供《学科简介》，内容包括学科的目标定位、党建情况、优势特色、学科方向设置、人才培养体系完整性、国内外影响等）	专家调查
		S22. 国际声誉（部分学科）	专家调查