

doi:

探索争鸣

专栏主持/刘尧

高校应用人文社科评价体系的自主创新探索

徐良生

(中南财经政法大学 经济学院,湖北 武汉 430073)

摘 要:高校人文社科研究评价是高校对人文社科研究实施目标管理的主要手段,但目前也存在许多难以克服和解决的问题。院系在执行学校人文社科研究评价体系的基础上,应发挥院系组织规模小、管理纵深短、组织管理灵活等的优势,主动创新,制定本院系的人文社科研究评价指标和评价方法并与学校有效衔接。这既是实现校院二级管理体制改革的实践活动,也能实现高校、院系、教师三方最大合成效能,从总体上完善高校科研评价体系,提高高校人文社科研究管理工作水平和科研实力。

关键词:人文社科;评价体系;校院衔接;自主创新

中图分类号: G647

文献标志码: A

文章编号: 1673-8381(2015)02-0051-06

高校人文社科研究评价是高校依据特定的评价指标,运用相应的评价方法,对教师的人文社科研究进行价值判断的活动,是高校对人文社科研究实施目标管理的主要手段。高校人文社科研究评价体系的校院衔接与创新主要是指,作为高校的二级组织——“院系”要充分发挥主观能动性,勇于创新,建立适合本院系的评价指标和评价方法,并使之与校级的人文社科研究评价体系有效衔接,完善整个科研评价体系,使其能真正担负起更准确、更科学、更全面评价教师所取得的科研成果和所进行学术活动的功能。

一、人文社科研究评价体系现状分析

20 世纪后半叶以来,科研评价活动在发达国家呈现系统化、制度化和常规化的发展趋势。美国的科研评价主体主要包括联邦政府、人文社科领域的专家学者、普通民众,其评价方法起初是采用定性分析方法,后来逐渐把一些文献计量学、数学和经济学等学科的方法引入科研成果评价中来,由此逐步进入定性分析和定量分析相结合的阶段^[1]。英国大学科研评价体系委员会制定了统一标准,其评价标准主要是看研究活动的质量,看

有多少成果被认为达到国内或国际先进水平,将结果分为七个等级^[2]。荷兰大学协会在 1993 年到 2003 年期间开展了“科研质量评价”项目,从 2003 年后开始采用标准评价协议(简称 SEP)框架,其评价的内容和形式都较为丰富,以同行评价和自我评价为主^[3]。国外大学一般以院系为主导,其科研评价主体一般是院系。文献表明,国外大学对人文社科研究评价的内容主要是四个方面:研究成果的数量、质量、影响,以及产生的社会效益方面的途径;评价的方法主要是定性和定量相结合^[1-3]。

从国内的情况来看,高校人文社科研究评价已开展了大量的研究,取得可观的成效,但总体上仍处于“西学中用”的阶段,科研评价体系也是在借鉴国外经验的基础上建立的。与国外不同的是,国内科研评价主体大都是学校,各高校根据本校学科特点和专业设置制定了人文社科学术期刊目录,评价方法大多采用量化和定性相结合,侧重于量化评价。目前比较流行的一种评价方法是考核教师在某级别刊物上发表的文章数、出版的著作数和字数、科研成果获得的奖励、申请到的某级别的项目基金数及文章被引次数等,把这些论文、

收稿日期: 2014-10-10

基金项目: 中南财经政法大学基本科研业务费青年教师资助项目(2722013JC103)

作者简介: 徐良生,助理研究员,从事高教管理研究。

主持人简介: 刘尧,教授,浙江师范大学教育评论研究所所长,从事教育理论与评论研究。

网络出版时间: 2015-01-08 16:50

网络出版地址: <http://www.cnki.net/kcms/detail/32.1774.G4.20150108.1650.007.html>

著作、科研奖励、课题、经费等按一定的方法折算成分数进行评价^[4]。对此国内学者看法、评价不一,有些学者认为这种评价体系指标化和量化倾向严重,重数量轻质量,使学术研究的导向和价值取向功利性增强,导致有的单位和教师片面追求“科研 GDP”,学术水平滑坡^[5-6];也有学者认为这种评价体系就像“应试教育”一样,一定程度上体现了公平性、科学性和可操作性,是目前较为公平公正的办法,虽然有待完善和改进,但当下还没有更好的办法来取代它^[7]。

从当前的研究和建立的高校人文社科研究评价体系来看,国外研究大都是由院系层面主导对教师人文社科研究进行评价,国内研究大都是由学校层面主导。在我国高校实行两级管理体制的现实情况下,对人文社科研究评价体系中的校院衔接与创新的研究几乎没有或极少。文章的写作正是在这种情况下进行的,希望对此提供参考。

二、目前高校人文社科研究评价体系存在的主要问题

高校是社会科学研究中一块非常重要的沃土,但在目前的高校人文社科研究管理实践中,科研评价方面确实存在一些问题。

(一) 评价指标笼统且有不合理之处

人文社会科学包括文、史、哲、政、经、管、法、社、教等学科专业,而高校在制定科研评价指标上为了方便统一管理,便于操作,体现学校设置评价标准的权威性,一般全校制定统一的指标。虽然在制定指标过程中也考虑到全校不同学科的差异性,也在一定范围内吸收了院系和广大教师的意见和建议,但确存在着没有充分考虑不同学科的各自特点,制定指标过于笼统的问题。时下,高校多以南京大学 CSSCI(中文社会科学引文索引)期刊来源目录等为基础作为评价人文社科类科研成果的标准,但是,对这个检索工具中期刊刊载论文的学术性还缺乏国内外权威机构的认定,将它们作为论文学术评价的基础,其合理性、权威性就存在质疑^[8]。除此之外,为了维护政策的稳定性,高校一旦制定了本校科研成果奖励办法和学术期刊目录,一般延续多年不变;但论文检索系统每年

都会变化,往往有些学术期刊因为种种原因被剔除出 CSSCI 期刊来源目录,但还在学校认定的权威期刊^①目录中。论文检索系统的变化与学校学术期刊目录的不变发生了矛盾,使学校期刊目录常常失去其“合理性”基础。

(二) 评价方法尚欠科学公正

目前,高校人文社科研究评价大多采用量化和定性相结合,侧重于量化评价的方法,有一定的科学性和较强的操作性,但不足之处是鼓励低水平重复研究。同时,在人文社科研究成果的定性评价和量化操作上,评价主体不明确、不稳定。评价主体不仅是评价活动的组织者、实施者,也是评价结论的判定者,他们的道德、喜好、能力、学识等方面的特征有时影响甚至决定着评价结论。目前在国内外各高校的评审活动中,还没有科学、相对统一的专家遴选制度,评委会往往都是由多个不同学科、不同专业的专家学者临时综合组成的,在评价过程中只能凭手中的有限材料做出临时简单的评判,有时则全凭个人感觉好恶,更有甚者还存在着照顾关系、考虑人情等问题。这种情况在学术评奖活动中表现得更为突出,由于缺乏真正意义上的匿名评审制度和健全的回避制度,常见评委既当“运动员”,又当“裁判员”的怪现象^[9]。

(三) 对人文社科研究过程的评价关注不够

科学研究是一个长期、复杂、艰苦的劳动,但现行的人文社科研究评价往往只评价结果,不评价过程。众所周知,学者一辈子能够做出一两个突出的成果不容易,有些学术大家的科研成果不一定多,但他们的成果一般分量很重,影响很大^[10]。绝大多数诺贝尔奖获得者,其获奖成果是经过几十年不断地研究才取得的,而他们没获奖之前大部分人并不为大众所熟知。这告诉人们,真正富有原创性的科研成果得到社会的承认有一个过程,基础理论的研究尤为如此。试想那些诺贝尔奖获得者获奖之前,由于长期没有科研成果,在现行科研评价体制下职称晋升无望,而在现行体制下工作生活待遇是与职称挂钩的,会使他们连生存、生活都困难,更谈不上改善他们的物质基础和研究条件了。现行的评价体制不鼓励“十年磨一剑”,“板凳要坐十年冷,文章不写一字空”毫

① 高校一般在 CSSCI 期刊来源目录的基础上认定本校的人文社科类权威期刊。

无市场。

(四)没有充分考虑到我国高校普遍存在校、院二级管理的实际

目前,各高校都制定有人文社科研究评价体系。作为高校的二级组织,有的院系也有自己的评价体系,但绝大多数缺乏主动创新,没有根据本院系的学科特色和专业设置,仅是细化和分解学校的评价指标和方法。

现行的评价体系难以对教师的科研成果和活动进行全面有效的评价,至少存在以下四个矛盾:一是学校构建评价体系是站在学校宏观的层面上,而一个高校有十几、几十个院系,几百、数千名科研人员,评价体系难以兼顾每个院系学科特点和专业设置情况,以及每个教师的研究方向和研究特长。二是院系一般负责教师的招聘、职称晋升、分级聘用和评选博(硕)导的考核推荐工作,而教师的科研评价主体目前主要是学校。三是学校对教师的考核评价一般是以年度或固定聘期为考核周期,而教师职称晋升、分级聘用和评选博(硕)导的时间周期与学校科研评价周期往往不同步。四是每个高校都有自己的主干学科专业和非主干学科专业,学校在制定评价指标时通常会对手干学科进行一定程度的政策倾斜,这对学科的均衡发展不利,非主干学科的院系也会觉得不公平,势必影响其积极性。如果院系一级的评价体系不能主动创新,且不能与学校的人文社科研究评价体系有效衔接,将不利于调动教师参与科研的主动性、积极性和创造性,不利于提高本院系乃至学校的科研实力和科研工作水平。

三、高校人文社科研究评价体系中的 校院衔接与创新的作用和意义

科学研究已经成为高校,尤其是研究型高校的重要任务,科研工作的地位和作用在高校工作中越来越重要,因此高校人文社科研究评价体系中的校院衔接与创新有着重大的现实意义和作用。

(一)有利于学校建立完善的人文社科研究评价体系

实现高校人文社科研究评价体系中的校院衔接与创新,不是否定和推倒校级科研评价体系,而是在执行学校科研评价体系的基础上,对学校科

研评价体系主动进行完善、补充和细化。从目前的学校行政管理工作来看,学校需要把一些权力集中起来,对学校进行科学定位,确立发展目标和实现途径,行使制定目标、监控考核、研究政策、宏观调控、对外联络五大宏观管理职能。因此对于教师的科研评价体系也应按照行政模式来组织和运转^[11]。对于学校按照本校实际统一制定的学校科研评价体系,各院系和全体研究人员必须严格遵守和执行。在此前提下,院系可根据本单位学科特点和教师的研究方向,有针对性地制定本院系的科研评价体系,实现校、院两级全方位、多角度、有差别地对教师科研进行综合、全面、有效的评价,可以完善整个人文社科研究评价体系。

(二)有利于发挥院系的管理潜能

集权与分权理论是管理学中具有核心地位的重要课题,任何一个组织的内部管理,必须既有集权,又有分权,高校也不例外^[12]。目前高校存在的校院二级管理体制其实质就是分权式的管理,根本目的是让高校能主动适应社会改革和发展形势的需要,确立调整学校与院系及职能部门之间的责权利关系,激活基层的办学活力,提高教育教学质量和办学效益。高校传统科研评价采用“一级管理模式”,全部权利及考核集中在校一级,院系和教师只能被动接受。实现科研评价校院衔接与创新,其实质就是一种分权管理模式,可以促使高校管理重心和权力导向的下移,扩大基层自主权,充分发挥院系的主观能动性,让拥有本专业和本学科知识的内行自主地做出决策,可以有效解决高校发展的动力机制问题。

(三)有利于营造宽松和谐的创新环境

学校管理效率的提高及有效性是建立在管理团队合作基础上,实行科研评价校院衔接与创新,可以发展学校、院系和教职员工之间广泛的合作关系,让每个人的智慧汇聚成集体的智慧,营造一个和谐合作的民主氛围。同时,院系作为最基层组织离教师最近,对本院系教师的研究方向和研究特长等情况最了解,院系在制定本院系科研评价体系过程中可以最大限度吸收广大教师的参与,也方便广泛听取教师们的意见和建议,最大限度考虑到各方面的利益。

因此,从科研活动的规律出发,在“以教师为本”的指导思想下,院系建立合理有效的人文社科

研究评价体系可以从人性、人道和人文关怀的角度对科研人员实施教育管理,给科研人员以人文关怀,形成内部和谐的人际关系,满足其发展和成长的各种层次的需求,给一些有创新思维的教师以充足的发展空间,激励教师勇于创新、敢于探索。

(四) 有利于解决当前高校科研评价不合理现象

如前所述,当前高校科研评价体系存在许多不合理的地方,造成这种情况的原因很多,其中最重要的原因是科研评价的主体过分集中在学校一级。学校权力过于集中,管理纵深过长,管理范围过大,必然导致管理效率低下,其结果是难以对教师的科研进行全面有效的评价。学校认定的学术期刊目录进入科研成果奖励办法一旦制定,具有刚性特点,相当长的时间内难以进行调整;而学院却有管理灵活的组织优势,能适应各种情况的变化适时应对。

因此,实现高校人文社科研究评价体系校院衔接与创新,在高校科研评价体系中校一级应适当给院系分权,在管理上,实行多层次分类评价;在考核上,既评价教师的科研成果,也评价教师的科研工作过程。通过对教师科研工作的全面有效评价,引导教师选做有生命力和有重大学术意义的研究。

总之,开展高校人文社科研究评价体系校院衔接与创新的研究,有利于帮助校院两级厘清科研管理思路,发挥二级单位的管理潜能,调动教师从事科研的主动性、积极性和创造性,以实现学校、院系、教师三方的最大的合成效能,促进高校科研工作水平和科研实力的提升。

四、高校人文社科研究评价体系校院衔接与创新的思路和方法

学校在建立人文社科研究评价体系时不能统得过死,管得过全,定得过细,要为院系建立适合本院系的人文社科研究评价体系留有余地,同时在科研激励中预留部分资源给院系支配。院系在执行学校社科研究评价体系的基础上,应发挥组织规模小、管理纵深短、组织管理灵活等优势,主动创新,制定自己的人文社科研究评价体系并与学校有效衔接。

(一) 评价指标的衔接与创新

1. 紧密结合本院系学科的设立和建设情况。学科是高校科研及社会服务的基本平台,是科学研究长期发展所形成的较为稳定的方向。人文社会科学学科性质不同,特色各异,不同学科其学术研究具有各自的独特性。因此,对于学校规定同级别的人文社科研究成果,如果跟本院系学科结合紧密,院系在制定评价指标时应适当提高其评价指标权重。比如,《管理世界》《经济研究》《教育研究》都是在人文社科领域内影响比较大、级别较高的刊物,通常学校在制定评价指标时把这三个刊物作为一个级别,院系在确定自己的评价指标时,从事管理学教学科研的院系应该把《管理世界》定得级别比较高,从事经济学教学科研的把《经济研究》定得比较高,从事教育学教学科研的把《教育研究》定得比较高,其他的依此类推。

2. 提高教学研究成果的指标权重。一个优秀的高校教师必须要有很高的学术素质和教学能力,能吸收最新科研成果并与实践相结合,并把它传授给学生。当前,有的研究型大学对低级别刊物的论文不予评价考察,而教学研究论文很难在高级别的刊物上发表,导致教师结合教学工作进行教改研究的积极性不高。因此,院系在设定评价指标时要适当提高教学研究成果的评价指标权重,规定教师在正规刊物发表的教学研究论文,可以以高一级评价指标权重进行评价,鼓励教师总结教学经验,改进教学方法。同时,由于学校的科研评价体系一般不涉及教学研究课题,院系在设置评价指标时将教学研究课题列入院系科研评价指标中,鼓励教师申报教学研究课题,并把研究成果用于教学,不断促进教学改革,提高教学质量。

3. 政策适当向学科带头人倾斜。学科带头人在学科建设中发挥着重要的组织、领导和协调作用,院系在制定科研评价指标时政策要向学科带头人倾斜。可以从以下三个方面对学科带头人进行考评:一是考察其带领的学术团队其他成员科研是否有重大突破,团队建设是否有重大进展;二是考察学科带头人学术影响力和社会影响力如何,在学术界和理论界的知名度如何,是否承担国内外学术研究组织的重要职位,担任政府部门的咨询专家和学术评审专家等;三是考察学科带头人是否能通过一定的学术地位获得更多的社会资

源,为学科的发展创造更好的条件和环境。如果学科带头人能满足这三个指标中任一个或多个,院系在科研考核时应给予其一定科研分值的额外奖励。

4. 对教师的科研过程进行评价。院系应该对教师的科研过程予以评价和尊重,鼓励教师做长期扎实的学术投入。评价教师的科研过程可以从以下三个指标入手:一是考察其先前研究成果的价值与影响度。若某教师在一段时间没有科研成果的出现,看其以前的研究成果现在依然是否影响很大,成果是否现在仍被引用,被引用情况如何。二是考察其研究方向的持久性和研究的积极性。看某教师是否长期坚持研究某一方面的问题,是否经常参加相关学术研讨会,并积极提交会议论文等。三是考察其成果对学术发展和学术建设的贡献。看某教师研究的方向和问题对其他教师和学术团队是否有重大帮助,是否参与其他教师主持的重大课题,等等。某个教师即使在考核期间没有成果,如果能达到这三个指标中任一个或多个,并能提供相关材料证明,院系应该给其一定科研分值的奖励。

(二) 评价方法的衔接与创新

1. 采用综合评价模型进行重点评价。在实际操作和运行过程中,院系要充分发挥院学术委员会的作用,在学校定量评价和院内专家评议、院外同行评价的基础上,对教师的科研进行新一轮评价,对那些争议较大、级别较高的成果进行重点评价。根据综合评价的目标,对人文社科研究的影响因素进行分析,以构造不同层次的评价指标体系,然后对这些指标重新进行赋值并确定其权重系数,最后采用综合评价模型进行综合得到最终评价价值。此外,由于创新评价具有不确定性,应该根据实际拉长评价周期^[13],可将当下学校的一年一考延长为两年或三年一考,也可以根据院系和教师的需要适时进行评价。

2. 评价的全过程向广大教师公开。为了使科研评价活动做到公平、公正,首先必须做到公开。院系在设定和调整人文社科研究评价指标时要广泛征求广大教师的意见和建议,适时以系、教研室等为单位召开讨论会,让全体教师对评价指标的设定和调整进行充分的讨论和酝酿,尽可能兼顾到绝大多数教师的利益。在评价过程中除了

充分发挥院学术委员会的作用外,也要吸收部分普通教师代表参与。评价结果出来后,要及时公示,对有些需要说明的事项及时做出解释,接受广大教师的监督。

3. 考察教师学术研究的稳定性、持续性和研究问题的真实性。有的教师在职称晋升、分级聘用、评选博(硕)导之前学术成果“井喷”,在短时间内发表很多成果,有的甚至在同一期刊上一年有好几篇文章。针对这种现状,由于发表出来的论文也在学校的期刊目录中,学校也不能发现这种不正常的现象,没法对其进行约束;但院系可以区分作为“消费方式”的所谓学术研究与作为求真、求善、求美的真正意义上的学术研究,通过及时发现这种不正常现象,在评价时对这种现象进行约束。

4. 建立奖惩机制鼓励先进、鞭策后进。目前,绝大多数高校都制定了“科研成果奖励办法”,比较注重物质奖励,但忽略了精神奖励,而且有奖无罚。院系在进行物质激励的同时,也要考虑科研工作者精神层面的需求,采取的精神奖励方法可以根据教师社科研究成果的影响度、对学科建设的贡献以及科研工作的进步程度等指标,设立“院长科研质量奖”“学院学术成就奖”,每年学院“科研新星”等。同时,对长期不从事科研工作的教师也要予以警示,督促其积极从事科研工作;对证据确凿的学术风气不端者,应按照规定予以戒罚,以利学界风清气正。

高校人文社科研究评价体系中的校院衔接与创新研究是个全新的领域,还有很多亟须探索和解决的问题,如:校院衔接与创新过程中学校如何放权,留多少资源给院系支配;院系衔接与创新的具體指标的設置、細化,评价方法的创新,等等。这些还需要进行长期的探索和不懈的努力,还需进一步做大量认真细致的研究,促使高校的科研管理不断趋于科学、完善,更加趋向于理性化与人性化。

参考文献

- [1] 顾海兵,齐心.美国科技评估制度的研究与借鉴[J].科学中国人,2004(6):40-43.
- [2] 余琳琳.英国科技评价体系的研究与借鉴[J].中国电力教育,2008(11):180-182.

[3] 蒋玉梅. 全球科研评价体系的演进与发展[J]. 国家教育行政学院学报, 2013(9): 81 - 86.

[4] 何 华, 陈太勇, 徐 娟. 完善大学哲学社会科学的学术评价机制[J]. 宜宾学院学报, 2011(5): 14 - 19.

[5] 庞秀平, 赵 宇. 高校人文社科学术成果评价方法的新思维[J]. 学术论坛, 2010(1): 185 - 188.

[6] 徐燕刚, 庾光蓉. 我国高校教师科研评价体系的导向及其合理性思考[J]. 四川师范大学学报: 社会科学版, 2011(3): 119 - 123.

[7] 孟建伟. 从实证管理到人文激励——论科研管理观的转变[J]. 山东社会科学, 2010(4): 33 - 38.

[8] 朱 剑. 面对学术评价现实的改进尝试[J]. 高校教育管理, 2012(2): 1 - 5.

[9] 于忠海. 量化科研评估的逻辑反思: 理性化、科层化与意识形态化[J]. 高校教育管理, 2014(2): 72 - 77.

[10] 陈 燕, 崔金贵. 学术评价中工具理性与价值理性的主导成因及平衡机制[J]. 清华大学学报: 哲学社会科学版, 2012(6): 143 - 149.

[11] 汪 静. 高校科研评价体系的现状及对策[J]. 中国高校科技, 2012(10): 10 - 11.

[12] 吴 静. 高校二级管理模式下宏观调控实现方式探析[J]. 中国高教研究, 2005(5): 23 - 25.

[13] 叶继元. 细化落实创新学术质量评价的六个方面[J]. 高校教育管理, 2012(3): 6 - 7.

(责任编辑 赵文青)

Independent Innovation in the University Evaluation System for Applied Humanities and Social Sciences

XU Liangsheng

(School of Economics, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan 430073, China)

Abstract: Evaluation of the humanities and social sciences in colleges and universities is the major means of the target management of the implementation of research on humanities and social sciences. However, there are many difficulties and problems with the evaluation system. So, on the one hand, colleges and departments should adopt the evaluation system of their school; on the other hand, they should also make innovations in the indexes and methods of evaluation by taking advantage of their small size, deep and flexible management. In this way, the dual management system can be established and the efficacy of the university, its colleges and departments as well as its teachers can be maximized, hence overall improvement of the evaluation system, the management of the research on humanities and social sciences, and the strength of scientific research.

Key words: humanities and social sciences; evaluation system; link between the university and its colleges; independent innovation