

高校升本过渡期综合考核体系构建探析

荆国芳

连云港师范学院, 中国·江苏 连云港 222006

摘要: 江苏高质量发展综合考核背景下, 高校内部普遍建立起综合考核体系对二级单位进行考核。高校由高职高专升格为本科院校初期, 面临着本专科专业并存、办学规模日益庞大、要在 2-4 年内通过教育部高校本科合格评估等情况, 进入升本过渡期。本研究通过阅读大量文献资料、对专科与地方普通本科高校综合考核体系进行多维度比较, 并对一些新升本高校采用的综合考核体系进行探究, 对升本过渡期高校构建综合考核体系得出以下结论: 在进行考核对象分类时, 应结合实际情况并参照地方普通本科院校进行更为细致的划分, 在教学单位/非教学单位两个标准框架下进一步对考核对象分类, 区分本科专业和专科专业, 制定对应的指标体系和考核方式; 在设置考核指标时, 应逐渐与本科高校同步, 聚焦本科发展的核心竞争力, 逐渐提升学科建设、科研发展、高层次人才引进培育等指标的比重; 在考核程序上, 应设置专职的综合考核机构组织推进考核工作, 提升综合考核工作人员的专业性, 进一步优化考核程序, 加强过程考核。

关键词: 综合考核; 升本创建; 过渡期

Exploration on the Construction of a Comprehensive Assessment System during the Transition Period for College-Upgrading to Undergraduate Programs

Jing Guofang

Lianyungang Normal University, China Jiangsu Lianyungang 222006

Abstract: Under the background of Jiangsu's high-quality development comprehensive assessment, universities generally establish comprehensive assessment systems internally to evaluate secondary units. When higher vocational colleges are upgraded to undergraduate colleges in the early stages, they face situations such as the coexistence of undergraduate and junior college programs, an increasingly large scale of operation, and the need to pass the Ministry of Education's undergraduate program qualification assessment within 2-4 years, entering the undergraduate transition period. This study, through extensive literature review, multidimensional comparison of comprehensive assessment systems between junior colleges and local ordinary undergraduate universities, and investigation of the comprehensive assessment systems adopted by some newly upgraded undergraduate colleges, arrives at the following conclusions for constructing comprehensive assessment systems in universities during the undergraduate transition period: When classifying assessment objects, the actual situation should be considered, and more detailed divisions should be made with reference to local ordinary undergraduate universities. Under the two standard frameworks of teaching units and non-teaching units, assessment objects should be further classified, distinguishing undergraduate programs from junior college programs, and a corresponding indicator system and assessment method should be developed; when setting assessment indicators, they should gradually align with undergraduate universities, focusing on the core competitiveness of undergraduate development, gradually increasing the weight of indicators such as discipline construction, research development, and high-level talent introduction and cultivation; in terms of assessment procedures, a dedicated comprehensive assessment organization should be established to promote the assessment work, enhancing the professionalism of comprehensive assessment staff, further optimizing assessment procedures, and strengthening process assessment.

Keywords: Comprehensive assessment; Upgrading to undergraduate; Transition period

0 引言

从 2019 年起, 江苏省委将省属高校纳入年度综合考核体系, 引导高校立足自身定位, 夯实基层基础, 锚定特色目标, 不断推进高质量发展。与之相适应, 高校内部建

立综合考核体系, 对高校二级单位进行目标管理。高校内部综合考核体系的构建, 要考虑学校实际情况, 学校自身的发展阶段和特点。

根据国家政策, 专科院校达到本科院校设置条件, 向

有关国家教育部门提出升格为本科院校的申请,经各层次高校设置评审委员会考察批准后,具有招收本科生的资格,更名为本科院校。对于高职院校而言,升格为本科能够提升学校知名度和声誉,进一步扩大学校的影响力和认知度,而且也有利于高职院校开拓更广阔的市场和招生渠道。据不完全统计,近两年,全国有 70 余所高职高专院校计划升格本科,这些学校分为职业技术高职高专、师范类专科、医学类专科、公安类专科四类,职业技术高职高专院校拟升为职业本科大学,其他三类对应升格为师范类本科、医学类本科、公安类本科院校。2024 年以来,教育部正式发函同意由专科升为本科院校的高校共有 70 余所,其中,升格为职业技术本科的高校有 56 所,医科类本科高校 3 所,师范类本科高校 6 所,公安类本科高校 4 所,还有 1 所由师范专科和医学专科合并升格为综合性本科院校。这些高校由高职高专升格为本科院校初期,通常只有 4-6 个本科专业,其余都是专科专业,面临着本、专科专业并存,学生层次更加复杂,按照教育部对各升本高校全日制在校生规模暂定的标准,办学规模都有所扩大。同时要在 2-4 年内通过教育部高校本科合格评估。这些都决定了高校要进入升本的过渡期。这个发展时期与专科期间和成熟的本科期间相比,都有较大的不同,因此,内部管理也理应适应学校的发展,如何构建起符合学校升本过渡期的综合考核体系,是每个学校必须思考的问题。通过调研分析同类高校在升本过渡期在综合考核体系构建方面的经验及教训,为师范高等专科学校升为普通本科建构起合理有效的综合考核体系提供对策和建议。

1 专科和本科高校综合考核体系的比较

1.1 考核对象的比较

专科院校一般将考核对象一分为二。专科学校尤其是师范专科学校通常规模较小,从 2024 年升本的 3 所高校来看,全日制学生规模都在 12000 以内,教学单位均在 15 个以内,职能部门数量都在 20 个以内,因此,在进行考核时,一般将所有考核对象分为教学单位和职能部门两类。倾向于对所有教学单位实行统一的考核标准,对于一些差异性非常明显的教学单位,比如承担较多公共教学功能、没有学生的马克思主义学院,则在原有考核标准的基础上进行具体条目的微调,如去除学生工作这一条目,加大社会服务的比重。对于职能部门也不再进行分类。这种一分为二的考核模式,只用设置两套考核指标,操作起来比较简单,结果直接明了,避免了因复杂的考核方式导致的一些理解上的歧义。但是这样的考核模式忽略了不同的考核

对象之间的差异性,因有失公允也广受诟病,一定程度上影响了考核落后的二级单位的积极性。

本科院校一般会对考核对象进行更为详细的分类。本科院校由于规模较大,学科发展相对成熟,职能部门分类也更加细化,在进行综合考核时,一般会对考核对象进行更为细致的分类,在将二级单位分为教学单位和非教学单位两大类的基础上,进一步将教学单位分为文科学院、理工科学院,如果有专门的科研机构会单独划分出来。同时会将承担公共教学职能较多的马克思主义学院、体育教学部、外语教学部等单独划分出来;非教学单位会根据职能分为党群部门、行政部门及其他直属部门和教辅单位类。比如江苏大学在充分兼顾各教学科研单位的办学水平、发展定位与隶属层级前提下,将其划分为 A、B、C、D 四个类别;其中 A、B 类别对应院校单位,C、D 类别对应专职科研机构。一般情况下,规模越大的学校由于学院、部门众多,分类越详细,规模越小的学校则考核分类越简单。有些本科学校甚至在进行教学单位考核时实行“一院一策”,由学校和教学科研单位立足发展实际,结合学校阶段性发展目标任务,采取会议协商的办法制定,各个学院都不相同。

这种考核对象分类尊重了考核对象的特点属性、发展现状,制定科学合理的考核内容,充分调动了二级单位谋划推进高质量发展的积极性和主动性。但是由于分类细致,需要设置多种考核指标,与之对应会在操作方式上有一些区别,一定程度上会增加考核部门的工作难度,同时也会因为考核结果的多样性造成考核部门和考核对象之间的一些理解上的歧义。

1.2 考核内容的比较

专科院校和本科院校在设置关键性、引领性指标上有较大区别。专科教育和本科教育的教育目标不同,办学层次和定位、人才培养的目标和模式不同,专科更加侧重于职业技能的培养,课程设置偏向实用性,旨在培养具有特定职业技能的人才,而本科教育(除职业本科教育)强调理论知识的学习与综合素质的培养,除了专业课程之外,还包括人文社科等通识教育。这些决定了专科和本科的发展目标和工作重点不同,因此专科升为本科,应在人才培养定位、培养方案、培养实施(教学内容、教学方法、师资队伍、实训室建设)和培养保障等方面进行转变,在设置考核指标时,也会有较大差异。

专科阶段,在设置综合考核指标时,教育教学所占比例较高,注重专业教材建设、教学过程管理、师生职业技

能习得与水平等，因此会将教材建设、职业技能大赛获奖等设置为关键性、引领性指标。而学科建设是本科院校办学的基本特征，是本科学校核心竞争力的组成和体现。本科阶段，学科建设是衡量一所本科学校服务区域经济和社会发展能力的重要指标，更在一定程度上标识着学校的办学水平、实力。科研能力是学校的核心竞争力。因此本科高校则会根据学校自身的发展水平，注重在学科建设进展、培养拔尖创新人才、建设一流师资队伍、提升科学研究水平、服务国家和地方重大战略需求等方面设置关键指标，通常会把学科建设，一流专业、一流课程建设、高级别科研项目立项、高层次人才及团队建设等作为考核的关键性、引领性指标。

1.3 考核程序的比较

在考核“程序”方面，专科学校和本科学校中有的专门成立综合考核工作办公室，协同各考核部门研制考核指标体系，推进考核过程管理。具体负责统筹考核组织协调工作，平时负责对学校各项重点工作的督查督办，年底、年终组织全校范围的综合考核工作，同时对接上级行政部门对学校的各类综合考核工作。综合考核办公室通常挂靠学校党委（校长办公室），也有的挂靠组织部或者学校发展规划部门。有些学校并未设置专门的综合考核部门，其考核职能由党委办公室或者组织部等部门兼顾。考核方式基本都包括学院、职能部门互评、校领导评价、教职工满意度测评等，采取“双印证”考核方式。

2 讨论和建议

基于不同考核方法优缺点和升本高校本专科并存特征，可以采取组合考核法，集合不同考核模式优点，让考核更精确、客观、公正。对升本过渡期综合考核体系构建提出以下建议：

2.1 考核对象分类上

为适应本科办学的需要，专科升格为本科高校后，一般会对现有机构进行调整，二级单位分布会进一步细化，同时办学规模扩大，学院和职能部门数量增加，因此在进行综合考核时，可在本校基础上，参照本科院校对考核对象进行进一步分类，可将教学单位分为文科、理科，将职能部门按照承担的职能分为党群部门、行政部门、教辅单位等，通过有效分类来保证考核结果的公平性。

2.2 指标体系设计上

对于教学单位，按照本专科兼顾、突出本科、特色发展的原则，确定各学院的年度目标任务。指标体系可由本科教育、学科建设、人才队伍建设、科研与社会服务、国

际化办学等多个一级指标及若干二级单项指标构成，并加大学科建设、高等次人才队伍建设、高水平科研成果的比重，划分为基础性指标、竞争性指标两种类型。根据指标重要性，基础性和竞争性指标分为核心指标和一般指标。基于学院不同特点与学科属性，指标不完全相同。理工科学院和文科学院要区分开来，基础性指标根据各学院现实基础设置不同指标值，竞争性指标设置较为宽泛。另外，把几个重要核心竞争性指标设置为单项突出贡献指标，进行单项奖励。

表1 教学科研单位考核指标体系基本架构

序号	考核领域	一级指标	二级指标
1	师资队伍建设	基本指标	师德师风
			人事管理
			教师发展
		发展性指标	队伍结构
2	本科人才培养	基本指标	人才内培
			人才外引
			教学制度
		发展性指标	教学资源
3	专科人才培养	基本指标	培养管理
			招生就业
			培养质量
		发展性指标	教学制度
4	文科科研与社会服务	基本指标	教学资源
			培养管理
			招生就业
		发展性指标	组织管理
5	理工科科研与社会服务	基本指标	基础成果
			高端项目
			高端成果
		发展性指标	高端平台
6	国际交流与合作	基本指标	科研获奖
			科研管理
			科研经费
		发展性指标	高端平台
7	学科建设	基本指标	高端项目
			科研获奖
			高端成果
		发展性指标	社会服务
		基本指标	管理制度
			交流合作
			学生交流
		发展性指标	人文交流
		发展性指标	学科评估
			平台建设

对于非教学科研单位，鉴于处于升本过渡期的学校规

表2 非教学科研单位考核指标体系基本框架

一级指标	二级指标	三级指标
业务工作	基本业务	完成负责领域基本业务工作，各项工作有序推进。
	进步幅度	业务指标进步明显。
		负责领域关键指标达到/超过目标高校或差距明显缩小。
	重点工作	围绕核心业务，推动重大专项工作，成效显著。
	重要成果	积极参与或推进落实校重点工作，取得重要成果。
改革创新	改革创新	积极推进本领域改革创新，对学校事业发展起到较大推动作用。
服务与工作满意度测评	服务与工作满意度评价	简化办事流程、提高工作效率，师生满意度高。

模较小，非教学科研单位数量较少，一般不超过 20 个，可根据承担的职能简单分为党群部门、行政部门两类，同一类别放在一起进行评比。考核内容包括业务工作、改革创新、服务与工作满意度测评三大部分。业务工作完成情况占比 70%，包括核心业务工作完成情况、工作成效进步幅度、标杆对比提升、重大标志性成果和学校重点工作落实情况等指标。改革创新情况占比 20%。服务与工作满意度测评占比 10%，见表 2。

2.3 考核程序上

成立专职综合考核部门。高校由专科升为本科过渡期内，由于本专科专业并存、学校机构调整、办学规模增大等，与之前专科办学期间以及成熟的本科学校相比，情况较为复杂且稳定性、成熟性较差，为有效做好综合考核工作，最大程度激发全校上下团结一致为学校发展拼搏奋进，需成立专门的综合考核部门，配备专职工作人员。提升考核专职工作人员的业务能力，加强培训，可与近两年升上本科，升本过渡期高校的有关部门加强交流学习，借鉴有益经验，同时要强化过程评价。鉴于升本过渡期学校复杂的境况，仅靠年底的一次考核对所有二级单位进行评价，难免会因不能顾及所有情况从而有失公允，因此必须强化过程评价，以弥补年底考核的不足。建立定期评估机制，对考核指标进行全面评估，及时发现问题并进行必要的调整和改进。将党委会、校长办公会决议事项、学校事业发展重大事项、重要项目等的进展情况纳入日常考核之中。做好跟踪督查，确保这些事项及时落地落实。同时要注意避免重复考核，减轻基层单位负担。

参考文献：

[1] 陈艳娜. 高等专科学校升本后的发展策略研究——

以郑州师范学院为案[D]. 广州：华南理工大学，2014.

[2] 武胜文. 从建设到治理：新建本科院校学科发展的路径转向[J]. 天水师范学院学报，2023(6):109-115.

[3] 方大春，董晓东，程晨. 地方高校二级学院事业发展考核模式选择[J]. 中国冶金教育，2024(2):49-52.

[4] 夏子龙，牛凡超，龙慧君等. 新建本科院校的制度建设——内涵式发展[J]. 高教论坛，2022(34):49-52.

[5] 闫艳琴. 江苏高校综合考核须厘清的几个问题[J]. 科教文汇，2024(2):36-39.

[6] 睦平，吴立平，王峰. 江苏高质量构建高校综合考核制度体系的探索与思考[J]. 江苏高教，2021(9):20-26.

[7] 李洪波. 把握好高校内部综合考核的九对关系[J]. 中国高等教育，2021(Z3):33-34.

[8] 邱信洁. 高校部门目标绩效考核体系构建研究——以福州市 M 高校为例[J]. 中国管理信息化，2023(22):139-142.

[9] 基于江苏综合考核体系的地方高职院校高质量发展长效机制研究例[A]. 2023 年第三届高校教育发展与信息技术创新国际学术会议论文集（第二卷）[C]. 北京：香港新世纪文化出版社，2023.

[10] 郑红珍. 专升本背景 ZY 职业学院专任教师激励机制研究[D]. 杭州：浙江工业大学，2020.

基金项目：江苏高质量发展综合考核背景下高校二级单位综合考核体系构建探究，连云港师范学院校级项目（一般项目），项目编号 LSZY202403.

作者简介：荆国芳（1990.05-），女，汉族，河南郑州人，硕士研究生，助理研究员，研究方向：教育管理。