

新时代高等教育评价改革的特点及思考

黄达人

(中山大学 广东 广州 510275)

摘要: 高等教育评价改革是高等教育改革的关键之举。2020年中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》标志着教育评价改革成为新时代教育改革的一条重要主线。在教育主管部门和各级各类高等学校的努力下,高等教育评价改革已初见成效,主要体现在全面落实立德树人根本任务、推进分类评价、把提高人才培养质量放在更加重要的位置等方面。未来要深化教育评价改革,应更加注重在高校的日常生活中进行立德树人评价,高校的分类评价应向更多的领域延伸,同时应进一步加强师生互动在提高人才培养质量上的作用及大学文化建设。

关键词: 高等教育评价; 立德树人; 分类评价; 师生互动; 大学文化

中图分类号: G640 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-413X(2022)03-0001-04

DOI: 10.13763/j.cnki.jhebnu.es.2022.03.001

随着教育部“双一流”建设会评和进校考察、“双高计划”评审以及新一轮本科教育教学审核评估三方面活动的展开,新时代高等教育评价改革呈现出新的特点。本文是基于前不久中央教育工作领导小组秘书组秘书组、教育部综合改革司举办的高等教育领域专题调研座谈会上的发言整理而成。

一、新时代高等教育评价改革的特点

(一) 全面落实立德树人根本任务

习近平总书记在2018年全国教育大会上的讲话中指出:“要深化教育体制改革,健全立德树人落实机制,扭转不科学的教育评价导向,坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾,从根本上解决教育评价指挥棒问题。”^[1]新一轮审核评估增设立德树人评价指标,使立德树人由“软目标”变成了评估的“硬指标”。随着立德树人指标在各项评价体系中的树立,立德树人

的重要性开始深入人心。

(二) 推进分类评价

2021年5月开始,教育部高等教育教学评估中心组织了专家组分别对清华大学、上海交通大学、安徽大学、辽宁石油化工大学、常熟理工学院等高校按照新的评估方案,实施了本科教育教学审核评估试点工作。新一轮审核评估提供了“两类四种”评估方案,即根据《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案(2021—2025年)》(教督〔2021〕1号),第一类审核评估针对具有世界一流办学目标、一流师资队伍和育人平台,培养一流拔尖创新人才,服务国家重大战略需求的普通本科高校。第二类审核评估针对高校的办学定位和办学历史不同,具体分为三种:一是适用于已参加过上轮审核评估,重点以学术型人才培养为主要方向的普通本科高校;二是适用于已参加过上轮审核评估,重点以应用型人才培养为主要方向的

收稿日期: 2022-03-15

作者简介: 黄达人(1945-)男,浙江象山人,教授,中山大学原校长,第二届国家教育咨询委员会委员、职业教育组组长,“统筹推进世界一流大学和一流学科建设”专家委员会委员,“双高计划”建设咨询委员会主任委员,普通高等学校本科教育教学评估专家委员会副主任委员,主要从事高等教育管理与研究。

普通本科高校;三是适用于已通过合格评估五年以上,首次参加审核评估、本科办学历史较短的地方应用型普通本科高校。依据“两类四种”评估方案,各高校可综合考虑自身办学定位、人才培养目标和质量保障体系建设与运行情况等进行自主选择,与上一轮相比,新一轮审核评估更加强调“用量身定制的尺子量自己”。

(三)把提高人才培养质量放在更加重要的位置

新一轮审核评估的一个重要改变是引导高校更加重视大学质量文化的建设。体现在新一轮审核评估就是更加重视统计数据,强调用数据来检验教学改革的成效。除提供了一系列调查报告和数据分析报告外,教育部评估中心还请被评学校提供了毕业一年和五年的学生抽样名单,不仅为专家组进行深入调查提供了便利,也更能反映学校人才培养的效果。

这三个新特点不仅是新一轮审核评估所独有,而且是具有普遍意义的,对接下来整个高等教育评价改革都有一定的借鉴意义。

二、对未来高等教育评价改革的思考

(一)高校的立德树人工作更需要在校的日常生活中进行评价

新一轮审核评估增设立德树人评价指标,从实际操作中,关注的是思政课教师人数、辅导员队伍建设情况、生均网络思政投入经费等硬指标。在“双一流”建设会评时,要对高校立德树人的情况打分,从个人的角度来看,觉得很难打,很难从量化的角度对高校的立德树人工作进行区分。因为高校是立德树人工作的主体,立德树人更应该在学校的日常生活中呈现,重点考察学校各项政策的出发点和执行政策的过程。

如对高校师德师风的考察,不仅要看学校出台了多少文件,更要关注学校有关师德师风问题的处理过程。同样,与学生相关的政策,也是如此,都需要高度关注过程的处理。在评估过程中,我们注意到不同学校的做法差别还是很大的。如有的学校为了满足图书馆藏书量的指标,突击购买大量便宜的图书;而有的学校则根据老师和学生的需求购买图书,甚至师生可以无需申报、先行购买。再如,很多学校提“大类招生、大类培养”,一般是为了宽口径、厚基础的人才培养,但也有学校把不相关专业捆绑在一起,出发点是要解决部分专业招生困难的问题。到了培养环节,将大类

若干专业进行简单叠加,例如,一个大类里有五个专业,每个专业都开出三门专业课,学生一学期光专业课就要上十五门,疲于应付课程,没有时间进行深入的阅读和学习,这就与宽口径、厚基础的初衷相背离。诸如此类的问题还有很多,同一个政策,出发点不同,执行的过程不同,好政策也会变成坏政策。从这些角度来看,立德树人的评价是可以从学校的日常工作中进行评价的。

2021年12月16日,《中国纪检监察》刊发了一篇题为《晒一晒“象牙塔”里的那些官僚主义》的文章,指出“十九届中央第七轮巡视向教育部党组和31所中管高校党委进行巡视反馈,其中一半以上高校被指存在不同程度官僚主义问题……带坏校风、师风和学风,危害不容小觑。”可见,立德树人评价并不虚,都体现在学校日常工作中的细微之处。

(二)高校的分类评价需要向更多的领域延伸

《深化新时代教育评价改革总体方案》提出,要推进高校分类评价。在国家层面,提出既要建设世界一流大学,也要建设高水平应用型高等学校和高等职业学校;在地方层面,如广东省在高水平大学建设方案中提出“冲一流、补短板、强特色”的思路,鼓励不同类型的高校建设高水平大学。分类评价有多个层面,不仅仅是高校之间,学科、学院、教师甚至学生之间,也都要关注分类评价。

在学科层面,2022年1月26日,在《教育部 财政部 国家发展改革委关于深入推进世界一流大学和一流学科建设的若干意见》中提出,要“优化管理评价机制……不拘泥于一级学科,允许部分高校按领域和方向开展学科建设”,体现了对学科建设进行多元评价的思路。在学院层面,新一轮审核评估提供了“两类四种”评估方案,这是针对学校整体办学定位而言的。但在学校内部,不同学院之间也有“研究型”“应用型”等不同的定位,在制定校内政策时需要尊重这种差异性,这是大学的管理者特别需要关注的。在教师层面,同样需要关注不同类型高校教师的评价问题。几乎所有高校都意识到师资队伍对于学校发展的重要性,在每所学校的规划里也都会提“加强师资队伍建设,引育并重,尤其是加强领军人才队伍建设”。以应用型高校、高职学校和研究型大学的领军人才为例,应用型高校、高职学校的领军人才与研究型大学领军人才是不同的,但不同在哪里?值得进一步思考。

在常熟理工学院审核评估入校考察期间,我

向全校 961 位专任教师发放了《应用型高校师资队伍建设调查问卷》,在回收的 251 份问卷中,有超过 2/3 的老师认为,在企业/行业拥有较大话语权是衡量应用型高校领军人才的重要特征。只有 4% 的老师认同拥有职业资格证书就可以认定为“双师型”教师。

在对若干应用型高校和高职学校进行深入访谈时,看到那些在企业/行业有话语权的教师,绝大部分具有博士学历背景,说明应用型高校和高职学校领军人才的成长道路是有规律可循的。对于“应用研究”的理解,要关注“应用”,更要关注“研究”。吉本斯等人区分了学科语境中的知识生产(模式 1)和应用情境中的知识生产(模式 2)。他们提出,尽管模式 1 和模式 2 是明显不同的生产模式,它们却可以相互作用,受到学科科学训练的专家确实参与到了模式 2 的知识生产中:受到研究精神熏陶并拥有专业技能的毕业生数量越来越多,以至于他们不可能都被吸纳到学科体系之中……结果,人们可以在越来越多的场所进行合格的研究。这就构成了模式 2 的知识资源和社会基础^{[2] (P8-9)}。因此,普通高校的博士毕业后到应用型高校和高职学校,如果能很好地走产教融合的道路,他们相比其他来源的教师是有优势的,成为领军人才的可能性更大。

总的来说,在进行高校之间这种横向分类评价的同时,我们还需要关注从高校到学科、到学院、到教师纵深上的分类评价。

(三) 师生互动在提高人才培养质量上的作用

在国家“双一流”建设专项绩效评价活动中,据悉财政部某部门做了大量的调查,以了解高校在“双一流”建设过程中学生的满意度、获得感和成长度。

很多学校提出以 OBE 教育教学理念(Outcomes-based Education)引领人才培养,这些学校很多教学改革的举措取得的效果值得关注和总结。例如,参加教师科研团队的学生与其他学生有什么不同?是毕业设计(论文)的优秀率更高、就业的竞争力更大还是获奖更多?这些需要做很多的统计,以此来指导教学改革。在常熟理工学院评估期间,我对 2019 届和 2020 届的毕业论文做了一个统计分析。从毕业论文的成绩来看,不同的课题来源,差异还是比较大的。两届论文中,来源于“教师立项科研课题”“教师在工程实践中与专业紧密结合的课题”以及“学科竞赛、实践创新训练项目”的平均明显高于来源于“其他”的。

上一轮审核评估期间,评估专家组请学校就业部门牵头对毕业五年后学生的职业发展情况进行了随机抽样调查。学校安排各学院的辅导员或班主任打电话访问,样本的有效率都在 85% 以上。在十几所高校的《毕业生职业发展调查报告》中,看到一个规律性的现象:在毕业生对学校本科人才培养工作的评价中,对专业水平、实践动手能力、合作与协调能力、人际沟通能力等方面往往持肯定态度,对创新能力、科研能力的培养则具有更高期待。在给母校的建议方面,集中反映的问题是:建议学校进一步加强对本科生科研能力和创新能力的培养;给学生更多参与科研项目的机会,营造好的科研氛围;进一步深化科研导师制度;理工类学生需要更多走进实验室,更多参与科研导师的科研项目,等等。毕业生的反馈给未来的教学改革指出了方向,就是重视教师科研在本科生培养中的重要性。在培养过程中,应该更多地关注本科生参与教师课题和生产实践以及毕业论文来自教师课题和生产实践的比例。因为一旦学生参与了教师的课题,科研平台就是教学资源,老师做科研的过程就是育人的过程。这也就把学科建设和本科人才培养结合在了一起。以新加坡南洋理工学院为例,该校把创新作为学校的精神和文化,提出“人人创新,时时创新,处处创新”,要求每个教师每个学期都要有创新项目,而且是带着学生做,教师工作室旁边就是学生的座位。特别需要关注的是,这是一所三年制高职学校的做法。

同时,我们要在立德树人的站位上来看待加强师生互动这件事。最好的立德是师德的引领,体现在教师对学生的投入。这就是为什么要把生师比看成是评价教育教学的核心指标,这也是为什么要提倡小班上课、提倡书院制、实施本科生导师制、强调学生参与教师的科研活动、强调老师指导学生参加竞赛活动、关注 Office Hour,等等。目前,本科教育教学改革更多是从“教”的角度提高学生“学”的积极性、主动性和有效性,真正让学生“忙起来”,这是一个特别需要重视的问题。

在常熟理工学院的专家组里有一位高校的党委副书记,她通过随机抽样,选择了 58 位学生进行调查。在这些学生中认为对自己影响最大的人有父母、同学、老师三类。选择老师的有 41 人,占比最高。老师中选择专业课老师的有 10 人,选择实践老师的有 8 人,选择辅导员的有 2 人,选择学院领导的有 2 人,选择班主任的有 19 人,班主任

占比最高。影响的方式主要有“课堂教学”“实践教学”“深度交流陪伴”三种。选择“深度交流陪伴”的有37人,占比最高。这位党委副书记还在其他学校做过类似调查,结论大致相同。调查结果一定程度上显示了学生对与老师交流的愿望是强烈的,师生互动的效果是良好的。因此,学校要从基础设施建设到教师考核政策等各个方面为加强师生互动创造条件,良性的师生互动对提高人才培养质量具有重要作用。

(四) 加强大学文化建设

师资队伍、办学资源、硬件设施等对一所大学的发展很重要,也是评价大学的要素。但良好的大学文化氛围更重要。大学文化是大学的一种核心竞争力。这里的大学文化不是指文娱活动,而是大学凝聚力的体现,是对教师、对学生的吸引力和凝聚力。大学文化建设关键在于大学氛围的营造,学校制定政策的目的是什么、制定政策的过程是什么样的、教师在什么样的氛围下工作等都是大学文化的氛围的重要构成要素。大学的管理者不要把一流大学建设认为是管理的结果,因为大

学所取得的成果都是教师和学生直接完成的,但是他们在什么状态下工作却是大学的管理者们应该关注的。我们经常说管理层要有危机感,基层要有安全感,就是希望在这种良好的大学文化氛围下,我们的老师们能够安心工作、主动工作。

在此基础上,外部评价不能代替内部评价,而且更重要的是内部评价。就像大学对教师的评价,远不如教师自我评价来得重要。中山大学2003年进行人事制度改革时,提出“给中才立规矩,为天才留空间”。看上去对部分教师免于评价,实际上是教师自己评价自己,学校的考核可能还把教师的积极性伤害了。对于以学术为生命的教师,尤其是文科的教师,学校不评价他们,他们可能几年没论文,但一旦出来就是有深度的创新的好东西。对于大学也是如此,让大学自己评价自己,并使之成为持续改进的大学文化,才有可能凝聚更多的共识,发挥评价更大的作用。

(中山大学王旭初整理供稿)

参考文献:

- [1] 习近平. 坚持中国特色社会主义教育发展道路 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人[EB/OL].(2018-09-10) [2022-03-02]. <http://edu.people.com.cn/n1/2018/0911/c1053-30286253.html>.
- [2] [英]迈克尔·吉本斯著. 知识生产的新模式——当代社会科学与研究的动力学[M]. 陈洪捷, 沈文钦, 等译. 北京: 北京大学出版社, 2011.

Reform of Higher Education Evaluation in the New Era: Characteristics and Reflections

HUANG Daren

(Sun Yatsen University, Guangzhou, Guangdong 510275, China)

Abstract: The reform of higher education evaluation is vital to the reform of higher education. In 2020, the Central Committee of the Communist Party of China and the State Council issued the *Overall Plan for Deepening Educational Evaluation Reform in the New Era*. It means that educational evaluation reform has become a principal line of the education reform in the new era. Thanks to the efforts of the education administrations and colleges and universities at all levels, the reform of higher education evaluation has achieved initial success, which is mainly reflected in the comprehensive implementation of the fundamental task of fostering virtue through education, the promotion of classified evaluation, and more importance attached to the improvement of personnel quality. In order to deepen the reform in the future, we should pay more attention to the evaluation of moral education in the daily work of colleges and universities, extend classified evaluation to more fields, strengthen the role of teacher-student interaction in improving the quality of personnel cultivation, and enhance university cultural construction.

Key words: evaluation of higher education; fostering virtue through education; classified evaluation; teacher-student interaction; university culture

[责任编辑 高小立]

黄达人：大学的观念与实践



(中国教育在线/摄)

黄达人,1945年4月生,浙江象山人,数学教授。1962年至1968年就读于浙江大学数学系。1968年至1978年在浙江临安农机厂工作。1978年至1981年在浙江大学数学系读研究生,毕业后留校任教。1985年至1986年在美国南卡罗来纳大学做访问学者。曾任浙江大学数学系副主任、教务处长、副教务长等职。1992年至1998年任浙江大学副校长。1998年11月调任中山大学常务副校长。1999年8月至2010年12月任中山大学校长。

在高等教育管理方面,黄达人校长著有《大学的观念与实践》,出版访谈录《大学的声音》《高职的前程》《大学的治理》《大学的转型》《大学的根本》等。

黄达人校长曾在一次访谈中被问及对于大学校长素质以及大学文化的认识。他回答,有一次原来人事司的管培俊司长,现在在高教学会任职,来找他聊天,说正在做一个课题,大学内部治理和“双一流”建设的关系,问了他一个问题,作为大学校长,你认为最重要的工作是什么?黄

校长脱口而出,三件事情:一是大学定位,就是要办成什么样的学校要明白;二是学科跟专业的布局;三是在大学培育形成良好的氛围。管会长就笑,说前几天刚刚找过李延保书记,问书记管啥,李书记也脱口而出,一是大学定位,二是办学方向,三是办学氛围。管会长说他们两个人三个点有两个点是一样的。都重视大学定位,都重视办学氛围的营造。

黄校长认为,大学文化建设里最重要的就是行政文化的营造。大学里的人才培养、科学研究是教师们完成的,但是他们在什么状态下工作则是书记、校长和管理干部们应该关注的,所以,当时中山大学提的办学理念中既有“教师就是大学”,也有“大学是一个学术共同体”,还有“善待学生”。黄校长经常说,一流大学不仅是学术水平的体现,也是管理水平的体现,甚至大学的学术文化都是由行政文化决定的。

黄校长认为做校长也好,做其他领导干部也好,关键是做人,最重要的是做人的品质。离任中山大学校长后,他回杭州去探访一些老朋友,在一次聊天中,谈到做校长时的一些得失,朋友脱口而出,讲了一句话“做校长就是做人。”

他在汕头大学做审核评估时,在学校行政楼里看到两个词“宽大”“清正”。在网上查了一下,出自《史记》集解“言宽大清正,众必归近之。”他认为,这两个词其实把大学管理的精髓讲透了。校长作为大学管理人员的代表,更应如此。

(本文节选自陈志文编著《中国高等教育变革40人谈》访谈文章,2020年6月人民教育出版社出版,事先征得著作权人同意。)

(中山大学王旭初整理)