

高教资讯

2020年第20期(总第308期) 出版日期:2020年10月30日
主管:山东省高等教育学会 主办:济南大学高教研究院

本期要目

- 《深化新时代教育评价改革总体方案》...1
- 教育评价的教育测量学考量.....2
- 大学评价必须超越指标.....3
- 高校教师发展性评价机制的构建.....4

中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》

学校立德树人 教师潜心育人 学生全面发展 科学选人用人

10月13日,为引导树立科学的教育发展观、人才成长观、选人用人观,推动构建服务全民终身学习的教育体系,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》。

改革原则:坚持问题导向,改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价。

改革目标:政府科学履职,学校立德树人,教师潜心育人,学生全面发展,科学选人用人。

1.改革党委和政府教育工作评价,推进科学履职。完善党对教育工作的全面领导。各级党委政府要坚持正确政绩观,不得下达升学指标用以考核和资源分配,严禁宣传考试“状元”和升学率。改进教育生态。

2.改革学校评价,落实立德树人根本任务。完善各级各类学校评价标准。坚持正确办学方向,依法治校,健全学校内部质量保障制度,促进学生全面发展。改进高等学校评价。

3.改革教师评价,践行教书育人使命。把师德师风作为第一标准。坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象。健全教师荣誉制度。对出现严重师德师风问题的教师,探索实施教育全行业禁入制度。评价教师要突出教育教学实绩,强化一线学生工作,引导教师上好每一节课、关爱每一个学生。

4.改革学生评价,德智体美劳全面发展。树立科学成才观念。坚持以德为先、能力为重、全面发展、综合素质,坚持面向人人、因材施教、知行合一。改变用分数贴标签。完善德育评价。强化体育评价。改进美育评价。加强劳动教育评价。严格学业标准,完善过程性考核与结果性考核有机结合的学业考评制度,严肃

处理各类学术不端行为。深化考试招生制度改革,构建引导学生德智体美劳全面发展的考试内容体系。探索建立学分银行制度,畅通终身学习和人才成长渠道。

5.改革用人评价,营造教育发展良好环境。党政机关、事业单位、国有企业要带头扭转“唯名校”、“唯学历”的用人导向,建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制,促进人岗相适、岗薪相适,建立重实绩、重贡献的激励机制。

◆ 高等教育评价改革的新任务

1.把立德树人成效作为评价高校的根本标准。要求高校克服重智育轻德育、重分数轻素质等片面办学行为。高校领导班子成员要上思政课,高校青年教师晋升高一级职称,至少有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历。

2.强化人才培养核心地位。把思想政治教育和教授为本科生上课情况作为本科教育教学评估、把人才培养能力作为学科评估、把培养合格教师情况作为师范院校评价的重要指标。对高校教师的评价要突出教育教学实绩,认真履行教育教学职责。把参与教研活动,编写教材、案例,指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、竞赛展演等计入工作量。

3.严格师德师风建设与考核的第一标准。落实高校教师职业准则,建立师德失范行为通报警示制度。探索教育全行业禁入制度。

4.推进高校分类评价。对“双一流”高校,突出评价培养一流人才、产出一流成果、(未完,转下页)

高等教育
评价改革

(接上页)主动服务国家需求、争创世界一流情况;对应用型本科高校,重在评价培养相应专业能力和实践应用能力情况;对师范院校,评价重在考核履行师范教育第一职责情况。

5.提出教学、学科评估新要求。把生均课程门数纳入本科教育教学评估指标。在学科评估中要淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标。纠正片面以学术头衔评价学术水平,教师成果严格按署名单位认定、不随人走。国际合作交流评价重在质量。探索开展高校服务全民终身学习情况评价,促进学习型社会建设。研究生招生考试要加强科研创新能力和实践能力考查。

6.重视教学研究与教材建设。建设高质量教学研究类学术期刊,鼓励高校学报向教学研究倾斜。完善国家教学成果奖评选制度。完善教材质量监控和评价机制,实施教材建设国家

奖励制度,每四年评选一次。

7.创新教师考核评价制度。不得把国(境)外学习经历作为评聘的限制性条件。对科研评价,要突出质量导向,重点评价学术贡献、社会贡献和人才培养情况,不得将论文数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励挂钩。要根据不同学科、不同岗位特点进行分类评价。不得把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件,有关申报书不得设置填写人才称号栏目。依据实际贡献合理确定人才薪酬,不得将人才称号与物质利益简单挂钩。鼓励中西部、东北地区高校“长江学者”等人才称号入选者与学校签订长期服务合同,为国家和区域发展贡献力量。(摘自国务院网站,2020-10-13发布;摘自山东省教育厅政务新媒体“山东教育发布”,2020-10-26发布,作者:赵长林)

四种教育评价的教育测量学考量

教育评价,需要从政策和管理层面做出周密和系统的安排,还需要从教育测量与评价的理论和

改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价,要做好这四种

技术层面拿出切实可行的实操方案。
1.在教育评价的专业和行业发展方面,国家需要建立健全必要的行业运行规则,订立教育评价的学科建设要求和行业标准。要对教育评价工作建立准入标准、运行标准和淘汰机制,以保障教育评价工作的科学性、专业性和规范性。其中,教育测量学的基本原理和方法是做好教育评价的必备知识和关键能力。比如,经典测验理论、项目反应理论、测评的概化理论和认知诊断模型;分数表达技术、标准设定技术、常模研发技术、测验等值的理论与方法、题库建设的原理与方法,等等,必须作为教育评价专业建设的基本内容和教育评价行业的实施标准。

2.在人才培养方面,国家需要大力扶持教育评价学科的建设。在高水平大学增设教育评价的研究生培养项目,确立教育评价学为教育学类的二级学科,在教育评价类学术期刊中确立CSSCI期刊,在科研课题的立项方面做好布局,等等,培养和锻炼优秀人才组成教育评价专家队伍和工作团队,以保障教育评价工作的科学性和专业性。

3.在大众科普和评价机构的建设方面需要加大力度。由于教育评价工作既有科学性要求,又有政策性要求,所以各种措施的制定和实施都需要得到大众的理解和支持。特别是,教育评价中的一些理论涉及复杂的统计学模型和算法,非专业人士在理解方面存在难度,因此,建议建立教育评价国家指导委员会。

4.在政策导向方面,教育评价机制需要有利于四种评价的顺利实施。可以引进第三方专业性教育评价机构,或者建设专业性的测量与评价事业单位,管理者必须是测评方向的专业人员。

5.设立奖惩机制,使教育评价行业的团队和人才具有竞争性,以保障工作既专业又公平。比如绩效挂钩,以及适当年限的追责制度,如果存在弄虚作假,一经核实,则追究评审专家或评审机构的经济或法纪责任。(摘自2020年第8期《教育测量与评价》,作者:杨志明)

如何评判“双一流”建设成效,如何确定中国大学在世界

大学评价必须超越指标

的坐标,教育评价至关重要。各种国内外的商业机构注重量化评价,以文献计量方法建构各种洋标准、洋名次,给中国大学带来巨大压力。我们有必要反思世界大学排名的特点和弊端。

如何评判“双一流”建设成效,如何确定中国大学在世界

1.重规模,轻质量。ESI、U. S. News、THE、QS,都重视大学组织的规模和整体水平,对大学的办学质量和效率关注不够。这些排名均强调发表论文的数量以及大学学科齐全,这实质上是一种“以数量取代质量”的不良倾向。作为发达国家话语权的载体,世界大学排名推动了西方大学概念的全球扩散。中国传统的大学概念是“大学之道,在明明德、在亲民、在止于至善”。这至少包含两层含义:一是重视立德树人的人文主义教育,二是强调教育与政治交叉融合。过于强调“国际标准”,容易导致全球大学趋同化,不利于“扎根中国大地办大学”,不利于实现立德树人根本目标。

2.重投入,轻产出。世界大学排名流行用投入指标代替产出指标。其背后的逻辑是:投入多,有质量;投入少,没质量。在这种影响下,中国大学评价高度关注师生比、生均图书资料、生均校园面积、生均建筑面积、生均办学经费等,其结果是把中国大学导向“成本最大化”的办学路径。投入指标只能反映大学开展教学和科研活动的资源供应水平,只是大学实现卓越的条件。根据大学评价的“柏林原则”(详见本刊总第239期),大学评价必须坚持产出导向。基于此,《深化新时代教育评价改

3.重科研,轻教学。现有的世界大学排名基本上以科研为导向,科研成果的权重最大。ESI和U. S. News只有学术发表一个指标,科研权重占比100%;ARWU有5个指标,与人才培养有关的指标占比10%,科研权重占比90%;THE和QS,科研权重占比超过60%。这背后的原因有两个:一是科研成果较人才培养更为显性,容易从量化的数据中进行排名;二是科研成果的数据获取与处理较为容易,而人才培养指标缺乏国际通用的衡量单位。当前中国“双一流”大学的一个突出问题是,科研与教学不能有效整合共同支撑人才培养。

4.重自然科学,轻人文社科。ESI根据SCI、SSCI论文的分布,将学科分为22个,自然科学占20.5个学科,人文社科仅占1.5个学科。在自然科学中,医学和生命科学学科约占一半以上,以至于在中国高教界衍生出“没有医学院的大学不是世界一流大学”的所谓办学理念。大学开始裁撤人文社会学科,这使得大学的道德领导能力大大弱化。

真正的世界一流大学是文化意义上的,不是指标意义上的,即大学的理念和制度能够给其他国家、其他文明带来实质性的启示,为其他大学认同和模仿。我们的大学评价必须超越数量指标,注重大学的精神、文化、内涵。(摘自2020年第11期《中国高教研究》,作者:周光礼)

专家
解析

案例1 高校教师发展性评价机制的构建实践

美国教育家古德莱德认为

为,“没有更好的教师就不会有更好的学校,但没有教师可以在其中学习、实践和发展自身的更好的学校,也就不会有更好的教师。”发展性教师评价机制必须在促进教师个体发展的同时,促进学校和学生发展,脱离学校和学生发展而谈教师发展是没有意义的。构建发展性教师评价机制是复杂的系统工程。中国民航大学从三个方面进行创新性探索。

1.设计激励均衡的评价机制。发展性评价机制的本质是如何设计“均衡”的激励机制。机制设计理论是研究在自由选择、自愿交换、信息不完全及决策分散化的条件下,能否设计一套机制(规则或制度)来使得参与者的个人利益和设计者既定的目标一致。当机制鼓励一个教师根据自己的偏好、特长选择自己的任务时,这种激励机制就是“均衡”的,(未完,转下页)

(接上页)能最大限度调动教师个体的内在动力,也能使整体师资资源得以最充分利用,从而实现评价机制的“发展性”。中国民航大学,通过教师职业发展多元通道和分类评价设计,解决“目标合意性”问题;通过构建多维课堂质量评价体系,解决“信息有效性”问题;通过校、院、教师、学生质量目标一致性激励设计,促使教师、学生、管理者之间“自愿合作”,解决校院两级管理者、教师和学生之间的“激励相容性”问题。

2.建立教师分类评价体系。包括6个环节及相应的准入标准:一是必须依据招聘程序、满足师资标准、获得相应资质,方能获得授课资格;二是设置多元发展通道,教师从教学为主型、教学科研并重型、公共服务型三类岗位中选择相应岗位,实现个人资源配置最优;三是制定12岗级资质能力标准和团队聘任标准,包括岗位准入标准和岗位基本任务标准;四是绩效计划前置,通过签订岗位任务书,实施基于完全契约理论的岗位目标管理,引入动态竞争机制;五是依据年度任务进行年度考核,年度考核突出教学质量,依据考核结果实施年终业绩分配;六是依据岗位绩效计划进行4年聘期考核,实现岗位聘任“能上能下”,并可自主转换发展通道。

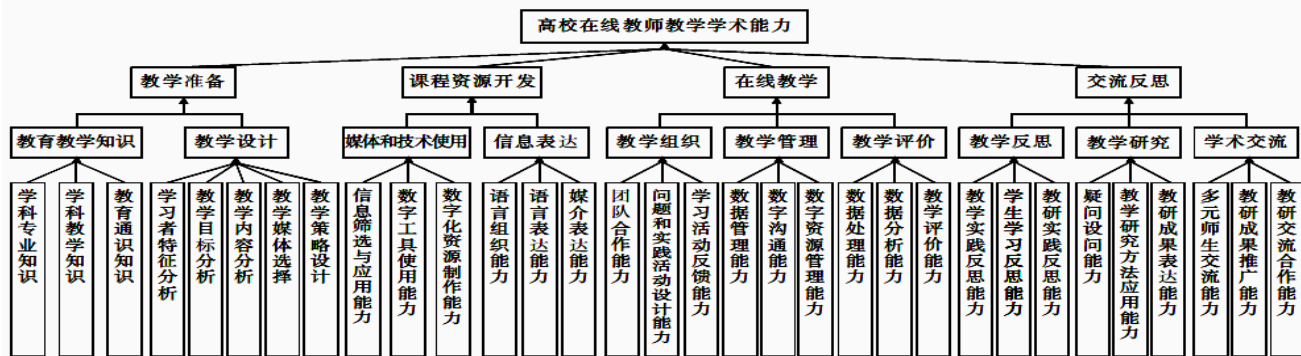
3.搭建教师职业发展平台。学校建立教师发展中心,突出“师德+教学能力+工程能力+学术能力”培养。学校将师德教育贯穿始终,为每名教师建立职业发展档案。初级资质培训面向学校新入职教师和初级职称教师,重点围绕“如何上好课”、“如何开展高质量的学术研究”,初级资质是独立授课资格的准入和评聘讲师的条件之一;中级资质培训面向已获得中级职称的教师,重点围绕“如何深化课程教学改革”、“如何创造高质量的学术成果”,注重教师工程教育改革能力培养,中级资质是准予参加教学基本功竞赛、优秀教学奖和评聘副教授的条件之一;高级资质培训面向学校具有高级职称的教师,重点是围绕“如何加强专业内涵建设”、“如何老带新培养新教师”,高级资质是准予参加教学名师评选和评聘教授的条件之一。建立教师终身学习的长效机制。(摘自2020年第2期《高校发展与评估》,作者:于剑 韩雁 梁志星)

案例2 高校在线教师教学学术能力的评价

为确

保疫情期

间“停课不停教和不停学”,高校教师采用在线教学的方式。在线教学对教师的角色和教学学术能力提出了更多的要求和期望。教师成为了在线课程的设计者,学生学习的引导者,在线教学的实践者和研究者。完整的在线教学,包含课程设计、资源建设、教学实施、讨论答疑、考核评价和反思总结等内容,可以从教学准备、教学资源开发、教学实施和交流反思四个方面对教学进行评价。如下图所示。教师可以有针对性地进行学习和培训,进而提升教学学术能力。(摘自2020年第5期《远程教育杂志》,文章原标题为《高校在线教师教学学术能力的评价指标体系构建》,作者:李志河 刘芷秀 聂建文)



编辑部人员:王希普 刘里立 邵雪 武航
责任编辑:刘里立

电话:(0531) 82765782

网址:<http://ihe.ujn.edu.cn>