

江西科技师范大学

高等教育信息参考

(2021 年第 2 期)

江西科技师范大学高等教育研究所

2021 年 7 月 5 日

本期要目

一、信息传递	2
深化新时代教育评价改革总体方案	2
构建符合中国实际、具有世界水平的教育评价体系——教育部负责人 答记者问	9
二、政策解读	18
怎样破“五唯”促教育评价科学转型	18
——专家解读《深化新时代教育评价改革总体方案》	18
教育评价“指挥棒”全面转向，你关心的问题专家答	25
三、理论探讨	31
现代高等教育评价体系建设：成效、经验及完善之路	31
高等教育评价破“五唯”：难点·痛点·突破点	44

一、信息传递

深化新时代教育评价改革总体方案

来源：教育部

2020 年 10 月 13 日

教育评价事关教育发展方向，有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向。为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，完善立德树人体制机制，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，提高教育治理能力和水平，加快推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育，现制定如下方案。

一、总体要求

（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，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律，系统推进教育评价改革，发展素质教育，引导全党全社会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，努力培养担当民族复兴大任的时代新人，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

（二）主要原则。坚持立德树人，牢记为党育人、为国育才使命，充分发挥教育评价的指挥棒作用，引导确立科学的育人目标，确保教育正确发展方向。坚持问题导向，从党中央关心、群众关切、社会关注的问题入手，破立并举，推进教育评价关键领域改革取得实质性突破。坚持科学有效，改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价，充分利用信息技术，提高教育评价的科学性、专业性、客观性。坚持统筹兼顾，针对不同主体和不同学段、不同类型教育特点，分类设计、稳步推进，增强改革的系统性、整体性、协同性。坚持中国特色，扎根中国、融通中外，立足时代、面向未来，坚定不移走中国特色社会主义教育发展道路。

（三）改革目标。经过 5 至 10 年努力，各级党委和政府科学履行职责水平明显提高，各级各类学校立德树人落实机制更加完善，引导教师潜心育人的评价制度更加健全，促进学生全面发展的评价办法更加多元，社会选人用人方式更加科学。到 2035 年，基本形成富有时代特征、彰显中国特色、体现世界水平的教育评价体系。

二、重点任务

（一）改革党委和政府教育工作评价，推进科学履行职责

1. 完善党对教育工作全面领导的体制机制。各级党委要认真落实领导责任，建立健全党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责的教育领导体制，履行好把方向、管大局、作决策、保落实的职责，把思想政治工作作为学校各项工作的生命线紧紧抓在手上，贯穿学校教育管理全过程，牢固树立科学的教育发展理念，坚决克服短视行为、功利化倾向。各级党委和政府要完善定期研究教育工作机制，建立健全党政主要负责同志深入教育一线调研、为师生上思政课、联系学校和年终述职必述教育工作等制度。

2. 完善政府履行教育职责评价。对省级政府主要考核全面贯彻党的教育方针和党中央关于教育工作的决策部署、落实教育优先发展战略、解决人民群众普遍关心的教育突出问题等情况，既评估最终结果，也考核努力程度及进步发展。各地根据国家层面确立的评价内容和指标，结合实际进行细化，作为对下一级政府履行教育职责评价的依据。

3. 坚决纠正片面追求升学率倾向。各级党委和政府要坚持正确政绩观，不得下达升学指标或以中高考升学率考核下一级党委和政府、教育部门、学校和教师，不得将升学率与学校工程项目、经费分配、评优评先等挂钩，不得通过任何形式以中高考成绩为标准奖励教师和学生，严禁公布、宣传、炒作中高考“状元”和升学率。对教育生态问题突出、造成严重社会影响的，依法依规问责追责。

（二）改革学校评价，推进落实立德树人根本任务

4. 坚持把立德树人成效作为根本标准。加快完善各级各类学校评价标准，将落实党的全面领导、坚持正确办学方向、加强和改进学校党的建设以及党建带团建队建、做好思想政治工作和意识形态工作、依法治校办学、维护安全稳定作为评价学校及其领导人员、管理人员的重要内容，健全学校内部质量保障制度，坚决克服重智育轻德育、重分数轻素质等片面办学行为，促进学生身心健康、全面发展。

5. 完善幼儿园评价。重点评价幼儿园科学保教、规范办园、安全卫生、队伍建设、克服小学化倾向等情况。国家制定幼儿园保教质量评估指南，各省（自治区、直辖市）完善幼儿园质量评估标准，将各类幼儿园纳入质量评估范畴，定期向社会公布评估结果。

6. 改进中小学校评价。义务教育学校重点评价促进学生全面发展、保障学生平等权益、引领教师专业发展、提升教育教学水平、营造和谐育人环境、建设现代学校制度以及学业负担、社会满意度等情况。国家制定义务教育学校办学质量评价标准，完善义务教育质量监测制度，加强监测结果运用，促进义务教育优质

均衡发展。普通高中主要评价学生全面发展的培养情况。国家制定普通高中办学质量评价标准，突出实施学生综合素质评价、开展学生发展指导、优化教学资源配置、有序推进选课走班、规范招生办学行为等内容。

7. 健全职业学校评价。重点评价职业学校（含技工院校，下同）德技并修、产教融合、校企合作、育训结合、学生获取职业资格或职业技能等级证书、毕业生就业质量、“双师型”教师（含技工院校“一体化”教师，下同）队伍建设等情况，扩大行业企业参与评价，引导培养高素质劳动者和技术技能人才。深化职普融通，探索具有中国特色的高层次学徒制，完善与职业教育发展相适应的学位授予标准和评价机制。加大职业培训、服务区域和行业的评价权重，将承担职业培训情况作为核定职业学校教师绩效工资总量的重要依据，推动健全终身职业技能培训制度。

8. 改进高等学校评价。推进高校分类评价，引导不同类型高校科学定位，办出特色和水平。改进本科教育教学评估，突出思想政治教育、教授为本科生上课、生师比、生均课程门数、优势特色专业、学位论文（毕业设计）指导、学生管理与服务、学生参加社会实践、毕业生发展、用人单位满意度等。改进学科评估，强化人才培养中心地位，淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标，突出学科特色、质量和贡献，纠正片面以学术头衔评价学术水平的做法，教师成果严格按署名单位认定、不随人走。探索建立应用型本科评价标准，突出培养相应专业能力和实践应用能力。制定“双一流”建设成效评价办法，突出培养一流人才、产出一流成果、主动服务国家需求，引导高校争创世界一流。改进师范院校评价，把办好师范教育作为第一职责，将培养合格教师作为主要考核指标。改进高校经费使用绩效评价，引导高校加大对教育教学、基础研究的支持力度。改进高校国际交流合作评价，促进提升校际交流、来华留学、合作办学、海外人才引进等工作质量。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。

（三）改革教师评价，推进践行教书育人使命

9. 坚持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，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励首要要求，强化教师思想政治素质考察，推动师德师风建设常态化、长效化。健全教师荣誉制度，发挥典型示范引领作用。全面落实新时代幼儿园、中小学、高校教师职业行为准则，建立师德失范行为通报警示制度。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。

10. 突出教育教学实绩。把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，引导教师上好每一节课、关爱每一个学生。幼儿园教师评价突出保教实践，把以游戏为基本活动促进儿童主动学习和全面发展的能力作为关键指标，纳入学前教

育专业人才培养标准、幼儿教师职后培训重要内容。探索建立中小学教师教学述评制度，任课教师每学期须对每个学生进行学业述评，述评情况纳入教师考核内容。完善中小学教师绩效考核办法，绩效工资分配向班主任倾斜，向教学一线和教育教学效果突出的教师倾斜。健全“双师型”教师认定、聘用、考核等评价标准，突出实践技能水平和专业教学能力。规范高校教师聘用和职称评聘条件设置，不得将国（境）外学习经历作为限制性条件。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、社团活动、竞赛展演等计入工作量。落实教授上课制度，高校应明确教授承担本（专）科生教学最低课时要求，确保教学质量，对未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。支持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，对作出突出贡献的教师按规定进行表彰奖励。完善国家教学成果奖评选制度，优化获奖种类和入选名额分配。

11. 强化一线学生工作。各级各类学校要明确领导干部和教师参与学生工作的具体要求。落实中小学教师家访制度，将家校联系情况纳入教师考核。高校领导班子成员年度述职要把上思政课、联系学生情况作为重要内容。完善学校党政管理干部选拔任用机制，原则上应有思政课教师、辅导员或班主任等学生工作经历。高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历。

12. 改进高校教师科研评价。突出质量导向，重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况，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。根据不同学科、不同岗位特点，坚持分类评价，推行代表性成果评价，探索长周期评价，完善同行专家评议机制，注重个人评价与团队评价相结合。探索国防科技等特殊领域教师科研专门评价办法。对取得重大理论创新成果、前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会事业发展中作出重大贡献的，申报高级职称时论文可不作限制性要求。

13. 推进人才称号回归学术性、荣誉性。切实精简人才“帽子”，优化整合涉教育领域各类人才计划。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，为实施国家和区域发展战略贡献力量。

（四）改革学生评价，促进德智体美劳全面发展

14. 树立科学成才观念。坚持以德为先、能力为重、全面发展，坚持面向人人、因材施教、知行合一，坚决改变用分数给学生贴标签的做法，创新德智体美劳过程性评价办法，完善综合素质评价体系，切实引导学生坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品德修养、增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质。

15. 完善德育评价。根据学生不同阶段身心特点，科学设计各级各类教育德育目标要求，引导学生养成良好思想道德、心理素质和行为习惯，传承红色基因，增强“四个自信”，立志听党话、跟党走，立志扎根人民、奉献国家。通过信息化等手段，探索学生、家长、教师以及社区等参与评价的有效方式，客观记录学生品行日常表现和突出表现，特别是践行社会主义核心价值观情况，将其作为学生综合素质评价的重要内容。

16. 强化体育评价。建立日常参与、体质监测和专项运动技能测试相结合的考查机制，将达到国家学生体质健康标准要求作为教育教学考核的重要内容，引导学生养成良好锻炼习惯和健康生活方式，锤炼坚强意志，培养合作精神。中小学校要客观记录学生日常体育参与情况和体质健康监测结果，定期向家长反馈。改进中考体育测试内容、方式和计分办法，形成激励学生加强体育锻炼的有效机制。加强大学生体育评价，探索在高等教育所有阶段开设体育课程。

17. 改进美育评价。把中小学生学习音乐、美术、书法等艺术类课程以及参与学校组织的艺术实践活动情况纳入学业要求，促进学生形成艺术爱好、增强艺术素养，全面提升学生感受美、表现美、鉴赏美、创造美的能力。探索将艺术类科目纳入中考改革试点。推动高校将公共艺术课程与艺术实践纳入人才培养方案，实行学分制管理，学生修满规定学分方能毕业。

18. 加强劳动教育评价。实施大中小学劳动教育指导纲要，明确不同学段、不同年级劳动教育的目标要求，引导学生崇尚劳动、尊重劳动。探索建立劳动清单制度，明确学生参加劳动的具体内容和要求，让学生在实践中养成劳动习惯，学会劳动、学会勤俭。加强过程性评价，将参与劳动教育课程学习和实践情况纳入学生综合素质档案。

19. 严格学业标准。完善各级各类学校学生学业要求，严把出口关。对初、高中毕业班学生，学校须合理安排中高考结束后至暑假前的教育活动。完善过程性考核与结果性考核有机结合的学业考评制度，加强课堂参与和课堂纪律考查，引导学生树立良好学风。探索学士学位论文（毕业设计）抽检试点工作，完善博士、硕士学位论文抽检工作，严肃处理各类学术不端行为。完善实习（实训）考核办法，确保学生足额、真实参加实习（实训）。

20. 深化考试招生制度改革。稳步推进中高考改革，构建引导学生德智体美劳全面发展的考试内容体系，改变相对固化的试题形式，增强试题开放性，减少死记硬背和“机械刷题”现象。加快完善初、高中学生综合素质档案建设和使用办法，逐步转变单纯以考试成绩为唯一标准的招生模式。完善高等职业教育“文化素质+职业技能”考试招生办法。深化研究生考试招生改革，加强科研创新能力和实践能力考查。各级各类学校不得通过设置奖金等方式违规争抢生源。探索建立学分银行制度，推动多种形式学习成果的认定、积累和转换，实现不同类型教育、学历与非学历教育、校内与校外教育之间互通衔接，畅通终身学习和人才成长渠道。

（五）改革用人评价，共同营造教育发展良好环境

21. 树立正确用人导向。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，改变人才“高消费”状况，形成不拘一格降人才的良好局面。

22. 促进人岗相适。各级公务员招录、事业单位和国有企业招聘要按照岗位需求合理制定招考条件、确定学历层次，在招聘公告和实际操作中不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式作为限制性条件。职业学校毕业生在落户、就业、参加机关企事业单位招聘、职称评聘、职务职级晋升等方面，与普通学校毕业生同等对待。用人单位要科学合理确定岗位职责，坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬，建立重实绩、重贡献的激励机制。

三、组织实施

（一）落实改革责任。各级党委和政府要加强组织领导，把深化教育评价改革列入重要议事日程，根据本方案要求，结合实际明确落实举措。各级党委教育工作领导小组要加强统筹协调、宣传引导和督促落实。中央和国家机关有关部门要结合职责，及时制定配套制度。各级各类学校要狠抓落实，切实破除“五唯”顽瘴痼疾。国家和各省（自治区、直辖市）选择有条件的地方、学校和单位进行试点，发挥示范带动作用。教育督导要将推进教育评价改革情况作为重要内容，对违反相关规定的予以督促纠正，依法依规对相关责任人员严肃处理。

（二）加强专业化建设。构建政府、学校、社会等多元参与的评价体系，建立健全教育督导部门统一负责的教育评估监测机制，发挥专业机构和社会组织作用。严格控制教育评价活动数量和频次，减少多头评价、重复评价，切实减轻基层和学校负担。各地要创新基础教育教研工作指导方式，严格控制以考试方式抽检评测学校和学生。创新评价工具，利用人工智能、大数据等现代信息技术，探索开展学生各年级学习情况全过程纵向评价、德智体美劳全要素横向评价。完善评价结果运用，综合发挥导向、鉴定、诊断、调控和改进作用。加强教师教育评

价能力建设，支持有条件的高校设立教育评价、教育测量等相关学科专业，培养教育评价专门人才。加强国家教育考试工作队伍建设，完善教师参与命题和考务工作的激励机制。积极开展教育评价国际合作，参与联合国 2030 年可持续发展议程教育目标实施监测评估，彰显中国理念，贡献中国方案。

（三）营造良好氛围。党政机关、事业单位、国有企业要履职尽责，带动全社会形成科学的选人用人理念。新闻媒体要加大对科学教育理念和改革政策的宣传解读力度，合理引导预期，增进社会共识。构建覆盖城乡的家庭教育指导服务体系，引导广大家长树立正确的教育观和成才观。各地要及时总结、宣传、推广教育评价改革的成功经验和典型案例，扩大辐射面，提高影响力。

构建符合中国实际、具有世界水平的教育评价体系

——教育部负责人答记者问

来源：教育部

2021年10月13日

近日，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》（以下简称《总体方案》）。这是指导深化新时代教育评价改革的纲领性文件。教育部负责人就此接受了记者专访。

1. 《总体方案》出台的背景、过程和意义是什么？

答：教育评价事关教育发展方向。习近平总书记高度重视，就深化教育评价改革作出一系列重要指示批示，特别是在2018年9月10日全国教育大会上进行了集中论述，明确提出健全立德树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向，强调有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向；要坚决克服唯分数、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，扭转教育功利化倾向；对学校、教师、学生、教育工作的评价体系要改，坚决改变简单以考分排名评老师、以考试成绩评学生、以升学率评学校的导向和做法；国家机关、事业单位、国有企业要率先破除唯名校、唯学历是举的导向，建立以品德和能力为导向的人才使用机制，给全社会带个好头，担起育人的社会责任。2020年9月22日，习近平总书记在教育文化卫生体育领域专家代表座谈会上强调，要抓好深化新时代教育评价改革总体方案出台和落实落地，构建符合中国实际、具有世界水平的评价体系。习近平总书记的重要指示批示为深化新时代教育评价改革指明了前进方向、提供了根本遵循。

为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，教育部把深化教育评价改革作为重点攻坚任务，作为“龙头之战”“最硬的一仗”，成立专门工作组，切实加强对这项工作的组织研究和统筹协调。一是深入学习中央精神。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，深入学习领会习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，始终把握教育评价改革的正确方向。二是开展全面系统调研。深入开展文献研究，分类开展专题研究，深度访谈专家学者，扎实开展实地调研，广泛听取各级教育行政管理人员、各级各类学校负责人、师生代表、有关专家和用人单位意见建议。三是广泛征求各方意见。文稿形成后，通过书面和座谈会等多种方式，征求有关部委、地方教育部门、各级各类学校代表和部分人大代表、政协委员、民主党派成员、国家教育咨询委员意见建议。四是认真研

究论证完善。文件起草过程中，同步就教育评价改革的重要政策点开展论证，对各方意见建议逐一研究分析，不断修改完善文本，形成《总体方案》。

2020年6月30日，习近平总书记主持中央全面深化改革委员会第十四次会议审议通过了《总体方案》，近日由中共中央、国务院印发。这是新中国第一个关于教育评价系统性改革的文件。《总体方案》的出台实施，对于全面贯彻党的教育方针，完善立德树人体制机制，破除“五唯”顽瘴痼疾，引导全党全社会树立科学的教育发展观、人才成长观、选人用人观具有重大意义，必将有利于推动构建服务全民终身学习的教育体系，培养担当民族复兴大任的时代新人，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，加快推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育。

2. 《总体方案》的基本定位和考虑是什么？

答：教育评价改革是一项世界性、历史性、实践性难题，涉及历史文化传统、经济社会发展水平、思想观念等多重因素，涉及到不同主体，牵一发而动全身，必须以攻坚克难的勇气、久久为功的韧劲，进行系统设计、辨证施治、重点突破。

《总体方案》的基本定位和考虑是：坚持以立德树人为主线，以破“五唯”为导向，以五类主体为抓手，着力做到政策系统集成、举措破立结合、改革协同推进。

以立德树人为主线，就是着眼于全面贯彻党的教育方针，牢记为党育人、为国育才使命，把落实立德树人根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人作为主线，贯穿于教育评价改革各项任务始终，引导确立科学的育人目标，确保教育正确发展方向，坚定不移走中国特色社会主义教育发展道路。

以破“五唯”为导向，就是从党中央关心、群众关切、社会关注的问题入手，紧扣破除“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”的顽瘴痼疾，立足基本国情，坚持积极、稳慎、务实，改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价，既大力破除不科学、不合理的教育评价做法和导向，又着力建立科学的、符合时代要求的教育评价制度和机制。

以五类主体为抓手，就是立足全局，坚持整体谋划、系统推进，针对党委和政府、学校、教师、学生、社会不同主体，充分考虑基础教育、职业教育、高等教育不同教育领域和大中小幼不同学段特点，分类分层研究教育评价改革思路、提出改革措施、明确实施路径，增强改革的系统性、整体性、协同性。

3. 深化新时代教育评价改革的目标和重点任务是什么？

答：《总体方案》充分考虑教育评价改革的艰巨性、长期性，着眼于与中国教育现代化总体进程相适应，分两个阶段提出深化新时代教育评价改革的目标。

第一阶段：经过 5 至 10 年努力，各级党委和政府科学履行职责水平明显提高，各级各类学校立德树人落实机制更加完善，引导教师潜心育人的评价制度更加健全，促进学生全面发展的评价办法更加多元，社会选人用人方式更加科学。第二阶段：到 2035 年，基本形成富有时代特征、彰显中国特色、体现世界水平的教育评价体系。

《总体方案》围绕党委和政府、学校、教师、学生、社会五类主体，坚持破立结合，重点设计了五个方面 22 项改革任务。一是改革党委和政府教育工作评价。“破”的是短视行为和功利化倾向，“立”的是科学履行职责的体制机制，相应提出完善党对教育工作全面领导的体制机制、完善政府履行教育职责评价、坚决纠正片面追求升学率倾向 3 项任务。二是改革学校评价。“破”的是重分数轻素质等片面办学行为，“立”的是立德树人落实机制，相应提出坚持把立德树人成效作为根本标准、完善幼儿园评价、改进中小学校评价、健全职业学校评价、改进高等学校评价 5 项任务。三是改革教师评价。“破”的是重科研轻教学、重教书轻育人等行为，“立”的是潜心教学、全心育人的制度要求，相应提出坚持把师德师风作为第一标准、突出教育教学实绩、强化一线学生工作、改进高校教师科研评价、推进人才称号回归学术性荣誉性 5 项任务。四是改革学生评价。“破”的是以分数给学生贴标签的不科学做法，“立”的是德智体美劳全面发展的育人要求，相应提出树立科学成才观念、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、深化考试招生制度改革 7 项任务。五是改革用人评价。“破”的是文凭学历至上等不合理用人观，“立”的是以品德和能力为导向的人才使用机制，相应提出树立正确用人导向、促进人岗相适 2 项任务。

4. 如何通过评价改革，推进党委和政府科学履职尽责、办好新时代教育？

答：教育是国之大计、党之大计。加强党对教育工作的全面领导，是办好教育的根本保证。为推动各级党委进一步加强对教育工作的领导，完善党政主要负责同志熟悉教育、关心教育、研究教育的工作机制，《总体方案》提出：“改革党委和政府教育工作评价，推进科学履行职责”，主要设计了三项改革任务。

第一，完善党对教育工作全面领导的体制机制。在健全领导体制方面，提出各级党委要认真落实领导责任，建立健全党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责的教育领导体制，履行好把方向、管大局、作决策、保落实的职责，把思想政治工作作为学校各项工作的生命线紧紧抓在手上，贯穿学校教育管理全过程，牢固树立科学的教育发展理念，坚决克服短视行为、功利化倾向。在完善工作机制方面，提出各级党委和政府要完善定期研究教育工作机制，建立健全党政

主要负责同志深入教育一线调研、为师生上思政课、联系学校和年终述职必述教育工作等制度。

第二，完善政府履行教育职责评价。在评价内容上，提出对省级政府主要考核全面贯彻党的教育方针和党中央关于教育工作的决策部署、落实教育优先发展战略、解决人民群众普遍关心的教育突出问题等情况。在评价方式上，既评估最终结果，也考核努力程度及进步发展。各地根据国家层面确立的评价内容和指标，结合实际进行细化，作为对下一级政府履行教育职责评价的依据。

第三，坚决纠正片面追求升学率倾向。《总体方案》明确提出“三不得一严禁”要求：各级党委和政府要坚持正确政绩观，不得下达升学指标或以中高考升学率考核下一级党委和政府、教育部门、学校和教师，不得将升学率与学校工程项目、经费分配、评优评先等挂钩，不得通过任何形式以中高考成绩为标准奖励教师和学生，严禁公布、宣传、炒作中高考“状元”和升学率。对教育生态问题突出、造成严重社会影响的，依规依法问责追责。

《总体方案》在改革用人评价部分，对党政机关、事业单位、国有企业提出了相关改革要求。同时，《总体方案》还从抓好组织实施的角度，强调各级党委和政府要加强组织领导，把深化教育评价改革列入重要议事日程，结合实际明确落实举措。

5. 如何改进评价标准和内容，引导各级各类学校认真落实立德树人根本任务？

答：立德树人成效是检验学校一切工作的根本标准。为引导各级各类学校落实立德树人根本任务，切实推动把立德树人贯穿基础教育、职业教育、高等教育各领域，《总体方案》提出：坚持把立德树人成效作为根本标准，加快完善各级各类学校评价标准，将落实党的全面领导、坚持正确办学方向、加强和改进学校党的建设以及党建带团建队建、做好思想政治工作和意识形态工作、依法治校办学、维护安全稳定作为评价学校及其领导人员、管理人员的重要内容，健全学校内部质量保障制度，坚决克服重智育轻德育、重分数轻素质等片面办学行为，促进学生身心健康、全面发展。

具体到各级各类学校来说，一是完善幼儿园评价，提出重点评价幼儿园科学保教、规范办园、安全卫生、队伍建设、克服小学化倾向等情况。二是改进中小学校评价，提出义务教育学校重点评价促进学生全面发展、保障学生平等权益、引领教师专业发展、提升教育教学水平、营造和谐育人环境、建设现代学校制度以及学业负担、社会满意度等情况；普通高中主要评价学生全面发展的培养情况，突出实施学生综合素质评价、开展学生发展指导、优化教学资源配置、有序推进选课走班、规范招生办学行为等内容。三是健全职业学校评价，提出重点评价职

业学校德技并修、产教融合、校企合作、育训结合、学生获取职业资格或职业技能等级证书、毕业生就业质量、“双师型”教师队伍建设等情况。四是改进高等学校评价，提出改进本科教育教学评估，突出思想政治教育、教授为本科生上课、生师比、生均课程门数、优势特色专业、学位论文（毕业设计）指导、学生管理与服务、学生参加社会实践、毕业生发展、用人单位满意度等；改进学科评估，强化人才培养中心地位。

6. 如何通过改革教师评价，引导教师更好履行教书育人职责？

答：教师是立教之本、兴教之源，教书育人是教师的第一职责。为更好地引导广大教师履行职责，《总体方案》设计了一系列改革任务。

第一，坚持把师德师风作为第一标准。提出：一是坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励首要要求，强化教师思想政治素质考察，推动师德师风建设常态化、长效化。二是健全教师荣誉制度，发挥典型示范引领作用。三是全面落实新时代幼儿园、中小学、高校教师职业行为准则，建立师德失范行为通报警示制度。四是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。

第二，突出教育教学实绩。提出：一是强调把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，引导教师上好每一节课、关爱每一个学生。二是在幼儿园教师评价方面，强调突出保教实践，把以游戏为基本活动促进儿童主动学习和全面发展的能力作为关键指标。三是在中小学教师评价方面，提出探索建立中小学教师教学述评制度，任课教师每学期须对每个学生进行学业述评，述评情况纳入教师考核内容；完善中小学教师绩效考核办法，绩效工资分配向班主任倾斜，向教学一线和教育教学效果突出的教师倾斜。四是在职业学校教师评价方面，提出健全“双师型”教师认定、聘用、考核等评价标准，突出实践技能水平和专业教学能力。五是在高校教师评价方面，提出不得将国（境）外学习经历作为教师聘用和职称评聘的限制性条件；落实教授上课制度，对未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。六是在教师工作量核定方面，提出把参与教研活动，编写教材、案例，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、社团活动、竞赛展演等情况计入工作量。七是在平台建设和激励机制方面，提出支持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；完善教材质量监控和评价机制，实施教材建设国家奖励制度；完善国家教学成果奖评选制度等措施。

第三，强化一线学生工作。提出：一是各级各类学校要明确领导干部和教师参与学生工作的具体要求。二是落实中小学教师家访制度，将家校联系情况纳入教师考核。三是高校领导班子成员年度述职要把上思政课、联系学生情况作为重要内容。四是完善学校党政管理干部选拔任用机制，原则上应有思政课教师、辅

导师或班主任等学生工作经历。五是高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历。

7. 如何改进高校教师科研评价，克服“唯论文”等问题？

答：高校教师是科研队伍的重要组成部分，教师科研评价对于激发教师创造力、提升学术和社会贡献水平具有重要意义。当前，“唯论文”“重数量、轻质量”等倾向在高校科研评价工作中还比较突出，不利于提高高校教师科研水平。为引导树立科研评价的质量和贡献导向，加快破除“唯论文”等突出问题，《总体方案》在改进高校教师科研评价和高等学校评价中分别进行了政策设计。

第一，突出质量导向。教师科研重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况，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。

第二，实施分类评价。根据不同学科、不同岗位特点，坚持分类评价，推行代表性成果评价，探索长周期评价，完善同行专家评议机制，注重个人评价与团队评价相结合。探索国防科技等特殊领域教师科研专门评价办法。对取得重大理论创新成果、前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会事业发展中作出重大贡献的，申报高级职称时论文可不作限制性要求。

第三，改进高校学科评估。强化人才培养中心地位，淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标，突出学科特色、质量和贡献。

8. 如何克服“唯帽子”倾向，推进人才称号回归学术性、荣誉性？

答：为克服人才评价中的“唯帽子”问题，树立以品德、能力、业绩为导向的人才评价标准，促进人才称号回归学术性、荣誉性本质，《总体方案》提出了5条具体举措。一是切实精简人才“帽子”，优化整合涉教育领域各类人才计划。二是改进学科评估，纠正片面以学术头衔评价学术水平的做法，教师成果严格按署各单位认定、不随人走。三是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。四是依据实际贡献合理确定人才薪酬，不将人才称号与物质利益简单挂钩。五是鼓励中西部、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，为实施国家和区域发展战略贡献力量。

9. 如何改变以分数给学生贴标签的做法，促进学生德智体美劳全面发展？

答：学生是接受教育的主体，学生评价是教育评价的基础环节。正确的评价“指挥棒”，对促进学生身心健康、全面发展具有十分重要的意义。为扭转当前

学生评价中存在的以分数给学生贴标签等错误倾向,《总体方案》着眼促进德智体美劳全面发展,主要设计了7项改革任务。

第一,树立科学成才观念。在理念导向上,提出“两个坚持”:坚持以德为先、能力为重、全面发展,坚持面向人人、因材施教、知行合一。在实施路径上,提出创新德智体美劳过程性评价办法,完善综合素质评价体系,切实引导学生坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品德修养、增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质。

第二,完善德育评价。在目标引领上,提出根据学生不同阶段身心特点,科学设计各级各类教育德育目标要求,引导学生养成良好思想道德、心理素质和行为习惯,传承红色基因,增强“四个自信”,立志听党话、跟党走,立志扎根人民、奉献国家。在评价方式上,提出通过信息化等手段,探索学生、家长、教师以及社区等参与评价的有效方式,客观记录学生品行日常表现和突出表现,特别是践行社会主义核心价值观情况,将其作为学生综合素质评价的重要内容。

第三,强化体育评价。在总体要求上,提出建立日常参与、体质监测和专项运动技能测试相结合的考查机制,将达到国家学生体质健康标准要求作为教育教学考核的重要内容。同时,分学段提出具体要求,中小学要客观记录学生日常体育参与情况和体质健康监测结果并定期向家长反馈;改进中考体育测试内容、方式和计分办法;探索在高等教育所有阶段开设体育课程。

第四,改进美育评价。对中小学,提出把中小学生学习音乐、美术、书法等艺术类课程以及参与学校组织的艺术实践活动情况纳入学业要求;探索将艺术类科目纳入中考改革试点。对高校,提出推动高校将公共艺术课程与艺术实践纳入人才培养方案,实行学分制管理。

第五,加强劳动教育评价。提出3条举措:一是实施大中小学劳动教育指导纲要,明确不同学段、不同年级劳动教育的目标要求,引导学生崇尚劳动、尊重劳动。二是探索建立劳动清单制度,明确学生参加劳动的具体内容和要求,让学生在实践中养成劳动习惯,学会劳动、学会勤俭。三是加强过程性评价,将参与劳动教育课程学习和实践情况纳入学生综合素质档案。

第六,严格学业标准。在学业要求方面,提出完善各级各类学校学生学业要求,严把出口关。在学业考评方面,提出完善过程性考核与结果性考核有机结合的学业考评制度,加强课堂参与和课堂纪律考查。在学位论文方面,提出探索学士学位论文(毕业设计)抽检试点工作,完善博士、硕士学位论文抽检工作,严肃处理各类学术不端行为。在实习(实训)方面,提出完善实习(实训)考核办法,确保学生足额、真实参加实习(实训)。

第七，深化考试招生制度改革。在中高考方面，提出稳步推进中高考改革，构建引导学生德智体美劳全面发展的考试内容体系，改变相对固化的试题形式，增强试题开放性，减少死记硬背和“机械刷题”现象。加快完善初、高中学生综合素质档案建设和使用办法，逐步转变简单以考试成绩为唯一标准的招生模式。完善高等职业教育“文化素质+职业技能”考试招生办法。在研究生考试招生方面，提出深化研究生考试招生改革，加强科研创新能力和实践能力考查。在招生秩序方面，提出各级各类学校不得通过设置奖金等方式违规争抢生源。在促进终身学习方面，提出探索建立学分银行制度，推动多种形式学习成果的认定、积累和转换，实现不同类型教育、学历与非学历教育、校内与校外教育之间互通衔接，畅通终身学习和人才成长渠道。

10. 如何引导社会树立正确用人导向，破除“唯文凭”弊端？

答：社会选人用人对于引导学生多样化成长成才具有重要牵引作用。有些用人单位在招聘时过分注重高学历高文凭，有的甚至非名校、海归不要，这是一种现代版的“出身论”，不利于实现让每个人都有人生出彩的机会。为破除“唯文凭”的弊端，树立正确用人导向，正向牵引教育事业健康发展，《总体方案》提出5条具体改革举措。一是提出党政机关、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，改变人才“高消费”状况，形成不拘一格降人才的良好局面。二是提出各级公务员招录、事业单位和国有企业招聘要按照岗位需求合理制定招考条件、确定学历层次，在招聘公告和实际操作中不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式作为限制性条件。三是提出规范高校教师聘用和职称评聘条件设置，不得将国（境）外学习经历作为限制性条件。四是提出职业学校毕业生在落户、就业、参加机关企事业单位招聘、职称评聘、职务职级晋升等方面，与普通学校毕业生同等对待。五是提出用人单位要科学合理确定岗位职责，坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬，建立重实绩、重贡献的激励机制。

11. 对下一步贯彻落实《总体方案》有何考虑？

答：深化教育评价改革是一项复杂的系统工程，需要方方面面通力配合、协同推进。为确保改革取得实效，《总体方案》对组织实施、贯彻落实工作提出了明确要求。

第一，要落实改革责任。重点提出了6条举措：一是各级党委和政府要加强组织领导，把深化教育评价改革列入重要议事日程，根据《总体方案》要求，结合实际明确落实举措。二是各级党委教育工作领导小组要加强统筹协调、宣传引导和督促落实。三是中央和国家机关有关部门要结合职责，及时制定配套制度。四是各级各类学校要狠抓落实，切实破除“五唯”顽瘴痼疾。五是国家和各省（自

治区、直辖市)选择有条件的地方、学校和单位进行试点,发挥示范带动作用。六是教育督导要将推进教育评价改革情况作为重要内容,对违反相关规定的予以督促纠正,依法依规对相关责任人员严肃处理。

第二,要加强专业化建设。重点提出了8条举措:一是构建政府、学校、社会等多元参与的评价体系,建立健全教育督导部门统一负责的教育评估监测机制,发挥专业机构和社会组织作用。二是严格控制教育评价活动数量和频次,减少多头评价、重复评价,切实减轻基层和学校负担。三是各地要创新基础教育教研工作指导方式,严格控制以考试方式抽检评测学校和学生。四是创新评价工具,利用人工智能、大数据等现代信息技术,探索开展学生各年级学习情况全过程纵向评价、德智体美劳全要素横向评价。五是完善评价结果运用,综合发挥导向、鉴定、诊断、调控和改进作用。六是加强教师教育评价能力建设,支持有条件的高校设立教育评价、教育测量等相关学科专业,培养教育评价专门人才。七是加强国家教育考试工作队伍建设,完善教师参与命题和考务工作的激励机制。八是积极开展教育评价国际合作,参与联合国2030年可持续发展议程教育目标实施监测评估,彰显中国理念,贡献中国方案。

第三,要营造良好氛围。主要提出了4个方面的要求:一是党政机关、事业单位、国有企业要履职尽责,带动全社会形成科学的选人用人理念。二是新闻媒体要加大对科学教育理念和改革政策的宣传解读力度。三是广大家长要树立正确的教育观和成才观。四是各地要在深化改革过程中及时总结经验,扩大改革受益面。

二、政策解读

怎样破“五唯”促教育评价科学转型

——专家解读《深化新时代教育评价改革总体方案》

来源：中国教育报

2020年10月21日

访谈嘉宾

马怀德 中国政法大学校长、中国法学会行政法学研究会会长

郝德永 沈阳师范大学校长

柯政 华东师范大学教育学部副主任、教授

刘涪祯 中国人民大学教育学院博士生

曹翼飞 中国人民大学教育学院博士生

教育是国之大计、党之大计。教育评价事关教育发展方向，有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向。10月13日，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》（以下简称《总体方案》），要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。《总体方案》一经发布，立即在全社会激起了热烈反响。我们应如何深刻认识、理解这一重要文件？应如何贯彻落实《总体方案》？多位专家学者接受本报记者采访，对《总体方案》进行了深入解读。

教育评价改革：吹响教育综合改革攻坚战号角

记者：《深化新时代教育评价改革总体方案》由中共中央、国务院印发，其重要性可见一斑。在当前时代背景下，如何认识《总体方案》的重要意义和价值？有什么特点？

马怀德：《总体方案》是新时代深化教育领域综合改革的一个重要方案，是着力办好人民满意教育的一个重要方案，是对习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神的进一步贯彻和升华。未来的评价需要适应未来的教育，评价观必须与时俱进、蜕旧更新。《总体方案》概括了教育评价的要义与精髓，为树立科学的教育评价指明了方向，对今后教育评价深化改革、科学转型，具有鲜明深刻、意蕴丰富的引领指导作用，是面对未来教育发展趋势的有力回应。

柯政：《总体方案》吹响了新时代要进一步深化教育综合改革的号角。

这是一份直面问题和矛盾的文件。教育问题错综复杂，教育评价改革就是一块难啃的“硬骨头”。《总体方案》直面矛盾，强调要坚持问题导向，从党中央关心、群众关切、社会关注的问题入手，破立并举，推进教育评价关键领域改革取得实质性突破。文件出台本身就是一种要打“最硬的一仗”的号召，就是要发起教育综合改革“攻坚战”的总动员。

这是一份抓住了教育改革“突破口”的文件。教育评价关系到育人方式、办学模式、管理体制、保障机制诸方面的改革，关系到政府如何管教育、学校如何办教育的重大问题。教育评价中存在的一些问题已经成为深化教育综合改革的“拦路虎”。如果教育评价改革有突破，整个教育改革都将活起来，即所谓“一子落而全盘活”，《总体方案》的出台，找准了教育综合改革的“突破口”，不仅是改革意志的宣示，也是改革思路的完善。

这是一份充分体现“综合”改革的文件。教育评价改革一方面是整个教育综合改革中的部分，另外一方面，教育评价改革本身也是一项综合改革。《总体方案》本身即体现了综合改革的理念。比如，在改革任务方面，《总体方案》除了强调要改进结果评价之外，还提出要强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价；在评价对象上，不仅仅是评价学生、评价教师、评价学校，还要评价党委和政府、评价社会用人单位。从过去那种“项目式”的、单边突破的改革，到《总体方案》强调增强改革的系统性、整体性、协同性，是我们对教育改革规律认识的一次重要深化。

刘涪祯：《总体方案》体现出几个显著特点：

一是顺应新时代发展要求。《总体方案》以教育评价为支点，对进一步促进教育公平、提高教育质量，加快建设教育强国具有全局性指导意义；《总体方案》以教育评价为支点，进一步从改革教育管理方式、增强教育活力着手，着力推动形成政府依法宏观管理、学校依法自主办学、社会广泛参与的格局，对加快推进教育治理体系和治理能力现代化具有重要意义；《总体方案》以教育评价为支点，认真贯彻习近平总书记“中国的事情必须按照中国的特点、中国的实际办”的重要指示，明确要坚持中国特色社会主义教育发展道路，扎根中国、融通中外，立足时代、面向未来，发展具有中国特色、世界水平的现代教育，为中国教育指明了发展的方向和路径。

二是落实立德树人根本任务。立德树人成效是检验学校一切工作的根本标准，学校的办学治校、教师的教书育人、学生的成长成才，归根结底都必须以培养担当民族复兴大任的时代新人、培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人作为主线。《总体方案》牢记为党育人、为国育才使命，坚持问题导向，

刀刃向内，下决心解决办学治校的突出问题和弊端，促使校长专心管理、教师专心教书、学生专心学习，充分体现了引导学校确立科学育人目标的导向。

曹翼飞：我补充两点。三是遵循教育规律办教育。《总体方案》坚持遵循教育发展规律和人才成长规律，坚持科学导向，积极扭转急功近利、心浮气躁的局面。突出推进素质教育，围绕促进学生德智体美劳全面发展，提出以德为先、能力为重、全面发展，坚决改变用分数给学生贴标签的做法，完善综合素质评价体系，科学设计德育目标要求；突出为教师“松绑减负”，真正做到引导教师心无旁骛潜心育人，形成青蓝相继、人才辈出的良好局面。

四是引领教育领域综合改革。注重“全面改”——从涉及教育评价的各个主体着手，分别设计改革举措，做到改革“全员全覆盖”；推动“系统改”——坚持统筹兼顾，针对不同主体和不同学段、不同类型教育特点，分类设计、稳步推进，有效增强了改革的系统性、整体性、协同性；坚持“科学改”——借鉴国际先进的教育评价理念，结合国内实际，改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价，充分利用信息技术，提高评价的科学性、专业性、客观性，推动科学有效解决问题，充分释放教育事业发展的生机活力。

破除“五唯”痼疾，纠正教育评价“单向度”偏差

记者：《总体方案》提出，要着力破除唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾。“五唯”的危害性体现在哪里？党中央、国务院为何如此重视破“五唯”？

马怀德：“五唯”的本质是教育评价标准的过度单一化。客观地讲，无论是分数、升学、文凭、论文还是帽子，作为教育评价的不同向度，可以在一定程度上反映教育的现状，但在不同评价向度前都加上一个相同的定语“唯”，这就使得教育的评价向度变得相对狭隘且绝对，缺乏合理性、科学性与全面性。比如，对于学生的评价，只看重成绩，就背离了德智体美劳全面发展与素质教育的精神要求；对于学校教育目标的评价，只看重升学率，就阻碍了学校整体办学水平的内涵式提升与整体性推进；对于毕业生和人才的评价，只看重文凭和“帽子”，就忽视了人才的品德、实际知识和能力水平等全方位立体评价的诸多因素；对于教师水平的评价，只看重论文，就失去了全面衡量教师高尚的师德、教书育人的能力、敬业的职业态度等多维尺度。总体来说，教育评价中存在的“五唯”问题，偏离了立德树人的根本任务，消解了教育评价内容的丰富意蕴，影响了学生成长、教师发展、民族前途和国家未来，不利于教育事业的科学发展和教育强国的建设。

郝德永：长期以来，诸如唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的评价方式，严重扭曲了教育本质、背离了教育逻辑、窄化了教育价值、破坏了教育生态，严重制约教育的科学发展、高质量发展、可持续发展，对于形成正确的育人

与用人导向、培养高水平人才、产出高水平成果、提升社会贡献度具有明显的阻碍效应。

破除“五唯”痼疾，纠正教育评价偏差，已成为新时代教育发展的“清障”工程。

其一，“破五唯”是教育进入新时代的重要前提。教育进入新时代，不仅需要明确新思想、新使命、新要求，更需要清理、消除各种旧思想旧理念、各种体制机制障碍、各种失衡偏离路径、各种失当方式方法。在众多制约、阻碍教育进入新时代因素、要素中，教育评价的偏离与误导，具有根本性与根源性特征。特别是“五唯”痼疾，已成为教育进入新时代的“阻拦索”。破除“五唯”痼疾，是教育真正进入新时代的重要基础。

其二，破“五唯”是教育贯彻新发展理念的需要。评价制度改革对于教育综合改革至关重要、迫在眉睫。破除“五唯”痼疾，树立正确评价理念、构建科学评价体系、完善评价制度与方式，是教育进入新时代的必要条件与前提基础。

其三，破“五唯”是教育实现高质量发展的需要。破“五唯”意味着发展模式重构，是教育进入新时代的重要标志。要实现教育高质量发展，必然建立在“旧模式”退出与破解基础上。“五唯”不破，教育改革发展就难以打破规模扩张主义路径依赖。破除“五唯”痼疾，是我国教育开启高质量发展新征程、担负高质量发展新使命、实现高质量发展新业态的根本途径与重要抓手。

其四，破“五唯”是教育提高治理能力和水平的需要。破“五唯”意味着治理体系完善，是教育进入新时代的重要保障。推进教育治理体系现代化关键在于构建科学规范、系统完备、公平合理、务实高效的教育发展体制机制、规章制度、方式方法等。“五唯”痼疾是教育治理体系现代化所面对的一块最硬骨头。不啃下这块“硬骨头”，教育体制机制改革就会停滞不前、前功尽弃，甚至积重难返，教育治理体系现代化就无从谈起。破除“五唯”痼疾，是实现教育治理体系现代化的关键内容，是教育进入新时代的重大举措与关键要件。

记者：我们应该如何在教育实践中将破“五唯”落到实处？

马怀德：《总体方案》提出，要健全综合评价，并对教育事业发展中的不同参与者、不同的教育阶段和类型提出立体的、全面的、科学的评价导向。这一方略的提出，预示着我国教育评价标准由单向度评价迈向多向度评价。其中，对于学生的评价，要把握住培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人这一核心目标，避免对学生的单一化评价，建立健全多向度的评价标准；对于教师的评价，要重申教师最主要的职责是教书育人，将教书育人摆在更重要的地位，把学生能力的提升、科研创新力的增强、服务社会水平的提高作为重要参考因素，

把对教师的评价推动向多元、综合、全面方向发展；对于学校的评价，要坚持把立德树人成效作为根本标准，从落实党的全面领导、坚持正确办学方向、加强和改进学校党的建设以及党建带团建队建、做好思想政治工作和意识形态工作、依法治校办学、维护安全稳定等方面进行多向度评价。总之，新时代的教育评价要向着内涵丰富、充满鲜明探索精神的开放式科学评价迈进，要与学生的成长相匹配、与教育实践相协调，探索并完善立体多元、行之有效的评价标准。唯有如此，才能促进人的蓬勃发展。

郝德永：破“五唯”并非去“五唯”，不“唯”不等于“不要”。破“五唯”，是以新时代我国教育发展新理念为导向，以促进教育高质量发展为主题，以优化、完善评价标准、评价主体、评价方式、评价行为为主线的综合化、系统性治理行动。

破“五唯”需要坚定政治立场、端正办学方向。破除“五唯”痼疾，关键在于提高政治站位，破“方向偏离”，从根本上解决重分数轻品德、重数量轻质量、重资历轻贡献问题。首先，坚持立德树人的根本任务，端正人才培养方向。破“五唯”需要突出强调育人原则与立场，落实立德树人根本任务，将学生培养成“有理想、有本领、有担当”的时代新人，而不是旁观者和反对派。其次，坚持以德为本的根本标准，端正教师成长方向。破“五唯”需要按照《总体方案》关于坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象的要求，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励首要要求，强化教师思想政治素质考察，推动师德师风建设常态化、长效化等要求，纠正教师职业认识误区、矫正教师发展取向偏离，明确政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的素质标准与成长方向。

破“五唯”需要明确政策边界，杜绝政策“后遗症”。人才队伍建设无疑需要支持性、激励性政策，实现人才实际贡献与收入分配相匹配。但支持性、激励性政策的过度诠释与使用，会造成功利化导向机制。《总体方案》在教师评价部分明确提出，突出质量导向，重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况，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；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，依据实际贡献合理确定人才薪酬，不将人才称号与物质利益简单挂钩。这些举措，都有利于明确政策边界，约束落实、执行措施与行为，使支持性、激励性政策在合理区间运行，防范政策过度诠释与使用。

破“五唯”需要重构评价方法论体系。没有恰切的评价方法，就不可能有恰切的评价措施与行动。不解决评价方法问题，破“五唯”的思路、政策、方案与行动就无从落实与执行。破“五唯”需要建构整体化评价指标体系。在教育评价过程中，一个常犯的错误是把某一要素指标从整体中抽取出来，并使其在与整体

分离的状态下进行评价。当评价指标被赋予“唯”的定位后，评价方法便发生了根本性变化，多维评价变成了一维评价，造成评价行为的偏离。评价无疑需借助一定的数量化指标，但并非评指标、更不是评数据，而是在指标考量基础上鉴定质量与水平、价值与贡献，而这恰恰是《总体方案》的一大特色。

贯彻落实《总体方案》，促进优秀创新人才竞相涌现

记者：《总体方案》已经发布，下一步的重点工作是贯彻落实，对此，您有什么建议？

马怀德：除了破除“五唯”，从“单向度”评价迈向“多向度”评价，我们还要按照《总体方案》的要求，从结果性评价拓展到过程性评价。《总体方案》除了强调健全综合评价，还强调要改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价。这意味着将以往过度注重结果的教育评价机制，逐渐转化为结果与过程并重的教育评价机制。这不是对结果性评价的摒弃，而是要重新认识两种评价的互补性，通过过程性评价所具有的诊断功能来强化评价对教育过程的反馈效应，促进评价对教育目标的服务功能，增强评价对教育事业发展的助推作用。

我们还要按照《总体方案》的要求，从外延型评价转向内涵型评价。“五唯”现象大多体现为过度强调“看得见”、方便计量的外延型评价，对看不见的内在评价关注不够、重视不足。内涵型评价则关注起点，注重节点，不设终点，其并不以某项可见因素作为唯一指标，而是以学生进步的增幅与教育成效的涨幅作为衡量学生学习、教师教学、学校办学的参照系；既有在不同的评价对象之间的横向对比，又有历史进步维度上的纵向分析，它是以发展的眼光看教育，既了解学生们的过去，观察他们的现在，还要预见他们的未来，因材施教，真正使教育回归育人本位。

柯政：《总体方案》是一份总纲。下一步，各级党委和政府及有关部门要通过一系列政策部署，以评价改革作为抓手，更好地撬动整个教育综合改革，落实到工作的方方面面。结合教育评价改革的内在特征以及疫情给中国教育带来的反思，我围绕用好教育评价改革、助推教育综合改革提出三点具体建议。

第一，教育评价改革需要用好我国的制度优势。中国特色社会主义制度的最大优势是中国共产党领导，而中国共产党是中国最广大人民群众根本利益的代表。我们要充分发挥制度优势，切实加强党对教育评价改革的领导，以是否有利于最广大人民群众根本利益为评判标准，该改的就要坚决改过来。这也是《总体方案》提出要坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾的最大底气所在。

第二，教育评价改革要有利于创新人才的脱颖而出。当今时代，人才对国家安全和竞争力的重要性比历史上任何时候都要凸显；教育质量对国民经济社会的作用，比以往任何时候都要直接。我们必须采取断然举措，把握好公平和质量的关系，坚决破除制约拔尖创新人才培养和脱颖而出的各种有形无形的评价制度，营造有利于高素质人才大量涌现、健康成长的良好环境，如同《总体方案》所指出，真正“形成不拘一格降人才的良好局面”。

第三，教育评价改革需要坚持多元化。当前，我们的教育评价标准还过于单一、刚性。放眼世界，随着中国教育逐渐从“跟跑”到“并跑”乃至“领跑”，教育评价需要新的顶层设计，以适应教育迈向现代化、建设教育强国的需求。中国是一个大国，幅员辽阔，各地教育差异大，国家在制定具体的评价标准体系时，要有弹性，要允许多把尺子，要支持和保护各地各校进行教育创新，形成办学类型多样、充满生机活力的教育生态。（本报记者汪瑞林）

教育评价“指挥棒”全面转向，你关心的问题专家答

来源：光明日报

2020年10月19日

问答嘉宾

国家教育咨询委员会委员钟秉林

北京师范大学教授张志勇

中共上海市教育卫生工作委员会书记沈炜

更关注教育公平、更尊重学生选择权、更以学生为本—— 不以分数论英雄，中高考将有这些“质”的改变

学生问：评价改革方案公布后，要求改变用分数给学生贴标签的做法。不以分数论英雄之后，“好学生”的标准改变了吗？未来想当一个“好学生”要做到哪些方面？

钟秉林：评价改革方案扭转过去唯分数、唯升学的应试教育倾向，尊重人才成长规律，以学生为本。

评价标准强调学生全面而有个性的发展，德智体美劳全面发展，突出整体性。首先对于学校、对于教师的评价标准不唯清华北大升学人数，不唯“一本”考取率；那么，学生作为教育对象，自然也不以分数论英雄，更加强调学生全面而有个性的发展。当然，这是一项系统性很强的工程，观念的转变需要一个长期的过程。

教师问：评价改革方案要求构建学生德智体美劳全面发展的考试内容体系，未来的中高考改革将随之发生哪些“质”的改变？

钟秉林：考试招生制度的改革是一个很重要的问题，它指向人才选拔的标准或者是对学生的评价标准，因此，最终又归结到教育评价体系改革上，是新时代教育评价改革的重要内容之一。

以2014年以来启动的高考综合改革为例，改革的目标首先是促进公平，特别是入学机会公平，当前我国优质高等教育资源还是比较稀缺的。这也反映了我们国家教育领域的主要矛盾从“上大学难”转变为“上好大学难”。2019年，我国的高考毛入学率已经达到了51.6%，按照国际通行标准，这标志着我国高等教育从大众化迈入普及化阶段。因此，当前的高考改革和过去不同，它的目标之

一是促进优质教育资源的分配。其次是科学选才，通过科学的方式和手段，把有接受高等教育意愿的学生选拔出来，送入适合的高校深造。这个改变很大，精英教育阶段只需要通过统考把“尖子生”挑出来送入大学深造。高考改革的第三个目的是促进学生健康发展，引导中小学校克服过去应试化的价值取向，促进学生德智体美劳全面发展。

我们通过招生计划分配来解决入学机会公平的问题，比如对于贫困地区农村考生招生的专项计划，单独划线单独录取；增加人口大省和西部省份的招生计划，缩小与全国平均高考录取率的差距等。

考试方式改革在探索之中，高职高专和本科招生进行分类考试，用两张不同的试卷衡量不同的人才。有的高职院校采取注册入学，根据高中学业成绩，再通过“职业性向测试”判断学生适合哪个专业。

考试内容也要发生变革，要“小步走，不停步”，不能“翻烧饼”，今年这样明年那样，学生和教师都受不了。每年都有一点变化，累计五年八年，将有可观的效果。文理不分科就是重要的改革方向。

考试科目也在进行调整，目前高考综合改革除了统考语数外三科之外，还加上学业水平考试的选择性科目，有的省份是“3+3”，语数外三科之外，学生从学业水平考试科目自选3门作为选择性考试科目，上海是“6选3”，浙江是“7选3”，这个组合就多了，“6选3”有20种组合，“7选3”有35种组合。河北等第三批改革的8个省份根据前面的试点经验进行“3+1+2”科目组合的尝试，除了语数外必考之外，物理和历史2门科目中选择1门作为首选科目，化学、生物、地理、政治4门科目中选择2门作为再选科目，有12种选择。这些改革充分尊重了学生的选择权。

家长问：评价改革方案要求把德育记入综合素质评价，虽然政策好，但是会不会拉不开区分度，大家都一样，最后还要看分数呢？

钟秉林：确实有些家长有这样的担心。解决这个问题要注意几点，综合素质评价首先要“可信”，真实可靠，不能有水分，更不能弄虚作假；其次要“可比”，要用事实、数据、证据说话，反映一个个活生生的学生的发展状况，不能千篇一律，套话空话；三是要“使用”，高校要合理使用综合素质评价结果，与高考录取是“硬挂钩”还是“软挂钩”，在录取过程的哪一个阶段使用，都要去探索。比如一些高校在今年“强基计划”的招生中就将综合素质评价结果作为录取的重要参考；有些试点省份还探索“三位一体”“631”等综合评价招生，高考统考成绩占六成，高校自主测试占三成，学业水平考试成绩和综合素质评价占一成。总之，要积极探索“综合评价，多元录取”的招生录取方式改革。

说到“德育”的评价，要结合不同学段、不同年龄的特点循序渐进来进行，小学到中学、大学的德育要一体化设计和实施。我认为，评价学生的品德是可以具体化的，比如孩子参加公益活动和社会实践活动的表现，考查学生是否具有集体主义精神等，要注重学生健全学生人格的养成和社会责任感的养成。具有家国情怀和社会责任感，才能更好地激发学生的学习热情。

开齐开足开好国家课程、促进学生创造性发展、体现效能感和满意度——

不用升学率给学校“压担子”后

好的中小学要用这些“标尺”量

学生问：每隔一段时间网络上就会出现对师德师风问题的报道，当此类现象广为人知的时候，往往已经产生严重后果。师德师风如何常态化监管？

张志勇：《总体方案》提出，坚持把师德师风作为第一标准，体现了立德树人的根本任务，体现了教师职业的特点。从总体上讲，广大教师是爱岗敬业的，人民群众对人民教师是满意的。但也必须清醒地看到，少数教师师德师风失范，给教育系统造成的负面影响十分严重，对学生身心造成的伤害令人痛心，必须引起高度重视，采取“零容忍”的态度，坚决整治予以严惩。

考核师德师风，既要管住底线，更要弘扬高线。最关键的是，教师的师德师风要体现在立德树人上，体现在人格陶冶上。要健全教师荣誉制度，发挥典型示范引领作用，激励广大教师爱岗敬业。加强教师师德师风建设，推动师德师风建设常态化、长效化，各级各类学校要建立师德师风评议和警示教育制度；把师德表现作为教师资格认定、注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励的首要要求，强化教师思想政治素质考察。

校长问：什么样的学校是好学校？在努力破除重分数轻素质等片面办学行为的同时，不唯分数、不再以升学率考核学校，评价学校办学水平要用哪些标准？

张志勇：关于好学校的标准，大家都有自己的标尺，但以下几个方面应该成为共识：贯彻党的教育方针，落实立德树人的根本任务，其基本载体是要全面落实国家的课程方案，开齐开足开好国家课程。促进学生全面而有个性的发展，学生发展首先是指全体学生的发展，其次是每个学生的全面发展，最后是学生个人的创造性发展。好学校的标准还应该体现效能感和满意度。现代学校制度建设要完整有效，符合现代教育治理要求。作为学校教育的利益相关方，无论是学生、家长还是老师，都要对学校具有较高的满意度。

破除重分数轻素质等片面办学行，改变学校唯分数评价的倾向，应给“唯升学率”考核指标念紧箍咒，改变单一的唯升学率的结果评价导向。结果评价要从

单一的文化课考试成绩走向德育、智育、体育、美育、劳动教育相结合。同时，要重视过程评价，把学生学习行为纳入评价的过程。重视多元评价，不仅看文化课考试分数，还要看学生劳动清单完成的情况、综合素质的发展标志性成果等。最后，要实施增值评价，对学校、学生的评价一定要基于差异，尊重不同学校、学生的个性。

教师问：教育部多年前就提出，义务教育教师平均工资水平不低于当地公务员。《总体方案》再次强调，绩效工资分配向班主任倾斜，向教学一线和教育教学效果突出的教师倾斜。为什么？如何保证落地？

张志勇：有的地方、有些学校在现有的教师工资总额里面，启动教师绩效工资制度改革，教师本身是反对的，他们认为这是从自己的兜里边拿出一部分工资进行重新分配。过去，很多地方在对公务员实施奖励性考核的时候，也没有考虑到教师。我认为，要通过注入工资增量来启动绩效工资制度。各地在为兑现奖励性工资时，应纳入绩效工资制度改革，这是启动和完善教师绩效工资制度的一次机遇。完善绩效工资制度的顶层设计，绩效工资分配向班主任倾斜，向教学一线教师倾斜，就是要向承担更多教育教学工作岗位和工作任务的教师倾斜，绩效工资要基于教师不同岗位的工作任务和工作量进行考核。教师的绩效工资从根本上来讲，不应是评出来的，应该是干出来的，要慎用通过简单投票的办法来确定教师绩效工资的做法。

家长问：《总体方案》要求落实中小学教师家访制度，将家校联系情况纳入教师考核，意义何在？

张志勇：“做家访”是我国中小学教师工作的光荣传统，重新提出加强这一工作具有特别重要的意义。这是落实立德树人根本任务的需要，每位教师既是“经师”，更是“人师”；这是信息化、网络化时代家校合作共育的需要。这里需要强调，网络交流不能代替现场家访，只有走进每个学生家庭，才能真正了解和把握学生成长的家庭条件、文化背景、教育期望等，更有效推进家校合作共育。

聚焦学生发展全过程、学生评价过程各要素、社会协同多方面——加强劳动教育评价，要聚焦这“三个一体化”

校长问：《总体方案》将“加强劳动教育评价”作为“改革学生评价，促进德智体美劳全面发展”的重要内容。劳动教育纳入人才培养全过程，上海有哪些经验？

沈炜：今年8月，上海市委市政府出台《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的实施意见》，更加聚焦学生发展全过程、学生评价过程各要素、社会协同多方面，抓牢“三个一体化”：

抓牢学校劳动教育目标内容要求一体化衔接。在学段纵向上，根据大中小学各学段的年龄特点和接受意趣，螺旋上升、循序渐进，从劳动观念、情感、能力、精神四方面明确育人目标。在学科横向上，发挥劳动教育树德、增智、强体、育美的综合育人价值，依托中小学“学科德育”和高校“课程思政”教育教学改革实践，将劳动教育与学科课程、专业教育、通识教育和创新创业教育相融合。

抓牢学生评价一体化实施。探索研究构建学生劳动素养评价指标和评价体系，把评价结果作为衡量学生全面发展情况的重要内容，作为评优评先的重要参考和毕业依据。普通高校和职业院校在学校招生自主测试环节强化实践操作能力评价。自2014年起，上海结合中高考改革，明确参加公益劳动和志愿服务课时为高中生60课时、中职生20课时，初中生公益劳动80课时、职业体验32课时，并纳入中学生综合素质评价体系。

抓牢家校社劳动教育一体化协同。通过明确学生家庭劳动时间、合理布置家庭劳动作业、建立不同学段家务劳动清单等，让家庭成为学生接受劳动教育的第一所学校，让家长成为学生的第一位劳动老师。2000年起建设了涵盖爱国主义、劳动实践、传统文化、科普教育等12大类2000余个学生社会实践基地，提供实践岗位80多万个，促进学生树立正确的劳动观念，提高劳动能力。

老师问：劳动教育被淡化、被弱化的一个重要表现是存在课程开不足开不齐、课程被挤占、课时被挪用等情况。对于劳育课程课时，上海是如何规定和保障的？

沈炜：课时落实情况是衡量课程开设情况的“基本指标”，也是评价学校劳动教育情况的“硬杠杠”。对此，上海向学校亮出“制度规范”，明确课时要求：中小学劳动教育必修课程，每周不少于1课时；职业院校以实习实训课为主要载体，开设围绕劳动精神、劳模精神、工匠精神方面的专题必修课，不少于16学时；普通高校明确劳动教育主要依托课程，本科阶段不少于32学时。

家长问：《总体方案》提出党委和政府要牢固树立科学的教育发展理念。党委和政府应如何履行好职责？

沈炜：上海始终坚定不移加强党对教育工作全面领导，全市层面建立了党委统一领导、政府统筹推进、教育部门组织协调、有关部门各司其职、全社会共同参与的劳动教育工作机制，定期研究劳动教育工作作为市委教育工作领导小组的重要内容予以明确，重点突出“两个关键”：

突出建好劳动教育师资队伍这支关键力量。不断完善专任教师职称评聘、专业发展等各项保障措施，通过建立劳动教育教师特聘制度，设立劳模工作室、技能大师工作室、荣誉教师岗位，吸引各行各业专业人士和能工巧匠担任劳动教育兼职教师。

突出加强区域和学校履行劳动教育职责的督导评价这一关键环节。对学校劳动教育特别是课程内容、课时落实的实施情况，明确要求教育督导部门对各区和有关部门保障劳动教育以及学校组织实施劳动教育情况进行督导，结果向社会公开，并作为衡量区域教育质量和高等学校分类评价的重要指标，作为对被督导部门和学校及其主要负责人考核奖惩的重要依据。在此基础上，上海不断完善“政府—学校—教师—家庭—社会”全覆盖的责任链条，让各方各尽其责、各施所长，共同推动劳动教育高质量发展。

三、理论探讨

现代高等教育评价体系建设:成效、经验及完善之路

刘振天(厦门大学高等教育发展研究中心)

来源:《社会科学战线》2021年第3期

建立健全科学合理的高等教育评价体系,既是高等教育治理体系和治理能力现代化的重要内容,又是实现高等教育治理体系和治理能力现代化的重要手段,更是切实提升高等教育质量,进而建设高等教育强国的有力保障。改革开放40余年来,尤其新世纪20年来,中国高等教育评价制度和评价体系建设取得了显著成效,朝着现代化方向迈出了关键步伐。与此同时,对标新时代双一流大学建设、全面振兴一流本科教育以及高等教育治理体系和治理能力现代化要求,高等教育评价体系建设依然任重道远。

一、高等教育评价体系的发展历程及其形态

1、高等教育评价发展

高等教育评价活动历史悠久,但作为一项重要的教育制度安排,则兴起于20世纪初欧美等主要国家,是现代高等教育快速发展的产物。虽然仅有百余年时间,但高等教育评价活动异常活跃。特别是20世纪80年代,随着发达国家高等教育先后实现大众化并迈向普及化,大规模高等教育发展给政府和社会带来沉重的经济负担,人们对提高高等教育质量的呼声也日益高涨,高等教育质量危机论、质量下降论不绝于耳,因而在欧美国家率先掀起了一场高等教育质量问责和质量保障运动。这场运动一直持续到今天,依然未见减弱,且有不断强化之趋势。其中,高等教育评价、认证、审计、排名等成为质量保障的主要形态。改革开放后,我国高等教育也迎来了新的发展机遇,又恰逢欧美高等教育质量保障运动高潮,其理论、实践及经验有力促进了中国高等教育质量保障发展。

与欧美发达国家相比,我国高等教育评价起步较晚,但起点很高,发展很快。1985年颁布的《中共中央关于教育体制改革的决定》,是中华人民共和国教育史上具有划时代意义的重要文件。关于高等教育评价,文件第一次明确提出,国家及其教育管理部门要加强对高等教育的宏观指导和管理,教育管理部门还要组织教育界、知识界和用人部门定期对高等学校的办学水平进行评估,对成绩卓著的学校给予荣誉和物质上的重点支持,办得不好的学校要整顿以至停办。随后,教育行政部门在全国高等工科院校进行了专业评估测试,总计有500余个专业点参加。1990年,原国家教育委员会正式以主任令的形式颁布了《普通高等学校评估暂行规定》,对高校评估的目的、意义、原则、类型、内容、程序、方法、

结果使用等做出全面和系统化要求,这是中国历史上首个关于高等教育评估的专门规章。《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国民办教育促进法》等对教育评价做了相应规定,国家历次教育改革和发展重要文件,更是对教育评价详细要求。这些法律法规,大大促进和加快了评价工作。针对高校本科教学工作,1994年原国家教委启动了合格评估,1996年实施了优秀评估,1999年开展了随机性水平评估。2002年,教育部将三种评估合为普通高校本科教学工作水平评估,并确立了五年一轮的本科教学评估制度,于2003—2008年间对全国589所高校进行了首轮水平评估。2011—2018年,开展了第二轮本科教学工作评估,分为新建院校的合格评估和其他院校的审核评估,形成了“五位一体”的本科评估制度体系。目前正在总结经验,进一步改进和完善评估制度,积极筹划第三轮本科教学工作评估。

除本科教学评估外,20世纪80年代中期,教育部还对高校专业主要是工科专业的教学工作进行了质量认证,2004年起对高职高专院校开展了人才培养水平评估,2002年开始对高校学科与研究生教育学位点进行评估,即学科评估排名。1993年以来,一些新闻与网络媒体、社会组织、科研机构开展了各种市场化运作的高校排名。现在中国基本形成了高等教育评估制度体系和组织体系。

2、高等教育评价体系形态

中国高等教育评价体系,可以从不同方面进行描述,如从层次上分,有高职高专教育评估、本科教育教学评估、学科与研究生教育评估;从范围上分,有全面性和综合性的评价,也有专业评价和单项评价;从内容上分,有教学评价、学科评价、科研评价、教师评价、毕业生评价等;根据组织者划分,有政府或官方性质评价、社会评价、高校自愿接受和委托开展的评价、高校内部自我评价;根据评价形式分,有行政性评价、市场化评价、行政与市场结合的评价;从评价技术分,有面对面诊断、远程评价、数据监测、质量报告等。本文主要从评价主体或者评价组织者角度进行阐释。

(1)政府或官方开展的高等教育评价

这是最主要的评价类型。政府或官方评价,包括本科教学评估、专业认证、教育督导检查、学位与研究生教育排名以及高职高专评估。高校本科教学工作评估是涉及面和影响面最大的评价形式。它是政府依照教育法律法规以及有关规定,专门针对高校本科教学工作开展的评价。如前所述,本科教学评估在经历了研究、试测、试点实施、首轮水平评估阶段后,2011年,教育部发布了《关于普通高等学校本科教学评估工作的意见》,确立了以高校自我评估为基础,以院校评估、专业认证、常态监测、国际评估为主要内容,政府、高校、专门机构和社会评价相结合的“五位一体”的教学评估制度。这是教育部第一次对高校本

科教学工作评价做出的整体性、系统性的制度设计，改变了以往二十多年来仅仅把教学评估作为单纯的事务性工作和行政性督导检查工作，从而将高校内部开展的自我评价与政府和社会开展的外部评价、整体性评价与专业性评价、周期性评价与常态性评价结合起来，有力地推动了中国特色世界水平的高等教育质量保障体系建设。

在“五位一体”本科教学评价体系中，院校自我评估是基础。目前，全国本科高校普遍成立了内部质量评价机构，广泛开展自评工作。外部院校评估主要包括合格评估与审核评估。合格评估的对象主要是各类新建普通本科学校，只要有三届毕业生，原则上就须接受合格评估。合格评估是基准性评价，由7个一级评估指标构成，目的是促进地方政府和高校加强办学经费投入，规范教学管理，确保基本教学质量，突出服务区域(行业)经济和社会发展，培养应用型人才，引导学校建立内部质量保障体系，形成不断提高教学质量的长效机制。合格评估结论分为通过、暂缓通过和不通过三种。与合格评估不同的是，审核评估的对象是办学历史较长的本科高校，是一种发展性和诊断性评价，注重评价高校内涵建设和特色发展情况，评估重点在“五个度”，即培养效果对培养目标实现度、培养目标对经济社会需求适应度、教学资源对培养目标的保证度、教学和质量保障运行过程有效度、学生与用户对教育教学工作的满意度。审核评估强调分类、多样和自主，“用自己的尺子量自己”，全面考察、独立判断和以问题为导向。审核评估结论不分等级，但要形成学校教学工作的写实性报告，提出学校教学工作值得肯定、需要改进、必须整改的意见建议。

专业认证是对高校专业人才培养工作的专项评价，始于20世纪80年代中期，90年代后陆续开展土木建筑、工程、医学专业认证。2017年，开始在人文、经管、农学、师范类等领域进行专业认证。此外，中国也有少数高校自愿申请参加国际组织、第三方商业机构开展的专业认证，如欧盟商科专业认证等。专业认证坚持“学生中心、产出导向、持续改进”理念。专业认证标准由培养目标、毕业要求、课程体系、师资队伍、支持条件、质量保障、学生发展7个项目组成。2016年，中国工程教育认证迎来了历史性时刻，成功加入华盛顿协议(WA)，成为第18个正式成员单位，标志着中国工程教育质量总体上得到了国际权威组织的认可。截至目前，约有1500个工科专业点通过了认证，其中980个专业通过了华盛顿协议认证。此外，110余个临床医学、口腔医学、药学和中医学专业点通过医学专业认证，50多个师范、理、文、农、经管专业点进行了认证。目前，正在努力构建“保基础、促合格、争卓越”三级专业认证体系，将提高质量最终落实到每一具体专业教学工作中。

质量常态监测是政府实施的外部评价具体方式之一。教育部依托“高等教育质量监测国家数据平台”，运用信息和网络技术，每年在线采集所有本科高校的

师资队伍、学生发展、教学条件、学科专业、课程建设、教学管理等教学基本状态数据,通过数据分析和挖掘,结合先进的统计分析模型,实现了高校人才培养质量的可表征、可量化和可比较。在数据采集基础分析基础上,生成不同类型的质量数据报告,为教学评估、专业认证等提供坚实的数据支撑,同时,为各省级教育行政部门研制质量监测简报,研制并发布国家高等教育质量报告,为政府宏观决策、高校改进质量工作和社会参与质量监督提供依据。

学科评估是教育部对具有博士、硕士学位授予权的一级学科点单位(包括高校和独立科研机构)进行的整体水平评估,重点关注学科成效和质量。2002年首次开展,至今已完成四轮评估。第四轮学科评估在总结前三轮评估经验基础上,经充分研究论证,对指标体系、评估方法及结果发布方式等进行了一系列重大改进。在指标体系上,突出人才培养质量和服务社会经济发展的贡献,强化分类评价,按照“人才为先、质量为本、中国特色、国际影响”的价值导向,以“师资队伍与资源”“人才培养质量”“科学研究水平”“社会服务与学科声誉”4个一级指标为框架,共设置人文、社科、理工、农学、医学、管理、艺术、建筑、体育9套指标体系。每个一级学科设置不同的权重,根据评估标准、权重及专家咨询,得出分数。在评估方法上,邀请国内外同行进行主观评价,面向学生和用人单位开展大规模问卷调查,实施了更为严格的“绑定参评”规则,采用归属感认定成果方法,合理评价跨学科成果。在发布方式方面,不再公布分数与名次,不强调单位间精细分数差异和名次差异,而是采用“分档”(即A、B、C三档,每档内再依次分为三级,如A+、A、A-)方式公布评估结果;同时向参评高校提供“学科优秀率”,即A类学科数占全校博士、硕士授权学科数的比例,向社会公布中国学科发展整体水平。

高职高专评估也是政府开展的评价形式。2004年,教育部委托各省教育行政部门开展了高职高专人才培养水平评估,其评估指标体系包括六个方面,内容、模式、方法和结论等,与高校本科教学评估大体相似,但突出了高职院校目标定位和教学特点,如强调办学就业和市场导向、产学合作教育、技术和技能训练等。2008年,教育部对高职高专评估进行了修正,取消优秀等级,代之以合格评价,以促进高职院校内涵式发展,2012年开始,实施了高职高专诊断式评价,相当于本科教学审核评估,确立高职院校质量保障主体地位和主体责任。

(2) 社会机构开展的高等教育评价

社会开展的评价主要包括各类排行榜和质量报告。对大学质量和声誉进行排名,始于20世纪80年代。大学排行榜根据发布者设置的评价指标体系、标准和权重,计算得分后排出高校名次。指标体系一般分为人才培养、科学研究、社会服务、国际交流、学校声誉等。但不同的排名指标细则和权重赋值差别很大,各有侧重。世界著名排行榜主要有USNews、THE、QS、ARWU等,都有中国高校

参与。其中, ARWU 是上海交通大学开发的项目(现由上海软科教育发表), 在世界有较大影响。随着近年来中国经济社会和高等教育发展, 高校办学水平和整体实力有很大提升, 一批双一流大学, 在世界大学排名榜中表现不俗, 进入世界大学前 400 名的数量增多, 清华大学、北京大学等少数高校甚至冲进世界前 100 名。②中国高校排名始于 1993 年, 主要借鉴国际大学学术排名的经验和模式。目前, 国内大约有 15 家较为著名的排名机构, 发起了 40 多个大学排行榜, 有综合排名也有单项排名, 较有影响的为武书连排名和中国校友会排名等。

大学排名有几个显著特点。一是排名机构主要是新闻传媒公司或第三方科研、商业机构。二是排名指标主要反映的是学术产出, 如 US—News 和 THE 排名中, 学术产出的相关指标分别占据 70% 和 60% 左右。三是指标多是客观性强、容易收集的公共量化数据, 如科研经费、论文数量、杰出人才数量等。四是评价指标强调共同性和可比性。五是对高校和社会的影响力大。各类排行榜比较直观, 在新媒体时代传播速度快、影响范围广, 容易被公众接受, 已经成为社会公众了解高校及其入学选择和社会选择毕业生的重要途径, 对高校办学产生较大影响。

此外, 一些开展第三方评价的商业机构通过招生分数、新生录取率、毕业生就业率及其去向、用人单位满意度评价等信息, 推出高校招生质量、毕业生就业质量、雇主满意度排名或报告等, 以此评价高校教育教学水平和质量。

二、高等教育评价体系建设的主要成效及基本经验

1、高等教育评价体系建设的成效

如何看待和评估中国高等教育评价体系建设的成效? 笔者认为, 离不开两个方面。其一是评价体系本身的科学性、系统性和理论性程度, 其二是评价体系的实践性或实际效用状况。前者体现为评价的结构, 后者表现为评价的功能, 结构与功能紧密相联, 互为作用和印证, 但最终取决于实际效用。

关于第一个方面, 高等教育评价本身经历了从无到有、从单一到多样、从粗到精、从浅到深、从各自分立到联成一体发展路线。高等教育评价起初是从本科教学开始的, 因此相对其他评价活动而言, 高校教学评估较为成熟, 发展过程中逐渐形成了一整套独立的理念、标准、机制、技术和方法。就理念看, 本科教学评估原来侧重于外在行政性检查和行政化问责, 将教学评估作为政府单边对高校实行管理和调控的手段, 只不过与传统的行政管理有所区别, 因为传统的行政管理过于突出过程管理和微观管理, 管得多、管得细、管得死, 高校缺乏自主性和发展活力。实施教学评估后, 原来的过程管理逐渐转变为目标管理, 微观管理转变为宏观管理, 事前行政审批逐渐转变为事中和事后评价。这个转变中, 高校办学自主权有所扩大, 政府增强了服务意识和职能。发展到后来, 本科教学评估更多吸收借鉴了国际第四代评价理论关于评价是主体与主体之间对话、沟通与协

商性活动过程的观念，评价者与被评价者具有平等性质，这无疑是一个很大的进步。就标准、方式与机制看，越来越关注分类和多样化，针对不同层次、类型和目标定位的高校，制定不同的评估标准，使用不同的评估方法。强调信息手段的运用，强调学校的自主性，强调社会的参与。这在从本科教学水平评估发展到审核评估中，表现得最为明显，本科教学评估已经明显反映评估主体性、发展性、协商性和共治性的新特征。

本科教学评估影响到其他评价，以之为基点，向上向下分别延伸到学科评估和高职评估，向内向外扩展到专业认证和大学排名，向左向右生长出政府评价与民间社会评价，由此形成了覆盖整个高等教育活动、高等学校全部职能以及所有环节的全面、全程和全员化质量评价网络体系，在识别、诊断、激励和促进高等教育质量中，在服务于政府、高校以及社会中发挥了不可或缺的重要作用。

关于第二个方面，每一种评价活动都有其特定的对象，使用不同的评价标准和方法，所起的作用和功效也各不相同。就高校本科教学评估而言，合格评估成效显著。一是促进新建本科高校落实立德树人根本任务。通过评估，参评新建院校进一步重视学生思想政治教育，不断提高学校的德育美育体育及劳动技术教育、创新创业教育水平。评审指标要求学校教师爱岗敬业，学生积极向上、勤奋好学、勇于创新，展现出良好的社会责任感。高校办学方向基本明确，呈现较好的发展氛围。二是促进新建本科高校增强服务区域经济社会发展的意识和能力。合格评估积极引导新建院校主动面向地方、立足地方，大力培养应用型专门人才，以地方性应用型目标定位统筹学校各方面建设。对2013年合格评估41所参评院校统计，新建院校“地方性和应用型”办学定位专家得票合格率达99.35%，比2012年提高了近10个百分点。三是促进新建本科高校不断改善办学条件。2014年，20所参评新建院校中，74%以上的高校当年生均教学经费增加300元以上，满足合格评估规定的生均教学经费占总经费13%比例要求。20所新建院校年新增教师平均超过17名，生师比平均达到19:1，生均教学仪器设备值平均为6400元，超出合格评估标准1400元以上，超出合格控制标准3400元以上。新建院校建立了基本的内部质量保障体系和各教学环节质量标准。

审核评估同样取得了明显成效。一是审核评估引导和进一步促进了高校走分类发展、特色办学之路，学校办学方向更加清晰明确，办学理念更加坚定自信，办学思路更加开阔，“学生中心、产出导向、持续改进”的现代教育理念深入人心。二是促进高校改善和优化资源配置结构。评估专家普遍对双一流大学建设高校良好的办学条件、实验仪器设备、教育科研环境以及教师队伍表示认可，认为具备了建设一流本科教育的强力基础。各高校开始重视本科教育，不断优化本科专业布局结构，合理配置教育资源，在办学条件、教学改革、政策与资源配置等方面优先向本科教育倾斜。三是促进了高校深化教育教学改革。参评部属高校特

别是“双一流”大学普遍推行大类招生、大类培养模式。大力推进教授讲授本科基础课和通识课，改进基层教学组织，恢复助教和教研制度，注重科研成果与研究方法反哺教学，扩大重点实验室向本科生开放力度。促进高校推进以学生为中心的课程和教学改革，充分利用互联网、大数据、信息技术改造教育空间、教育设施和教学模式。各高校积极开发使用混合式教学、翻转课堂、慕课、微课、智慧教室，大大提升了课程教学吸引力和教学效果。四是评估工作受到国际同行广泛认可。审核评估秉持“用自己的尺子量自己”的理念，设置了“五个度”的评估重点，这样的理念和做法受到国际同行的广泛认可。加拿大政府总理教育顾问科林·道斯认为审核评估科学合理，中国特色为世界树立了标杆。英国纽卡斯尔大学校长认为，中国教学评估把社会适应度作为高校办学和教学标准，是非常先进的。美国加州大学洛杉矶分校教务长认为，中国开发的教学评估大数据，全面、权威、可信度高。中国评估国际影响力迅速扩大，走出国门，对俄罗斯著名大学进行了评估，目前已有5所俄罗斯著名大学的8个专业通过了中国评估认证。

学科评估与大学排名之成效在于，一是彰显了高校办学实力，激发和促进了高校学科建设。学科评估和大学排名一定程度上表征和反映了高校学科水平、办学实力和社会声望，为高校在国内外学术大舞台上认识自身、相互比较、学习借鉴提供了基础和机遇，有利于高校明确发展目标和方向，激发学校活力和发展动力，进一步加强和改进学校工作，不断提高学科建设和发展水平。二是促进高校向社会开放。各类评估、排名工作联通了高校与社会，促进行业参与高等教育，通过评价及评价结果的发布，为社会公众提供了多维度高校质量评价信息，增强了公众对高等教育现状和质量的了解，为考生、家长择校以及社会用人单位选择人才提供了参考。同时，大学排名与学科评估也有利于高校加快办学国际化步伐。三是促进高校改善办学资源和条件。尽管政府没有把排名与经费拨款、资源配置、专门项目直接挂钩，由于大学排名和学科评估结果所产生的声誉、质量和影响力效应，促使各级政府和高校改善办学资源和条件(如经费、校园面积、生师比、实验室及其他办学条件等)，有力保障了基本办学需要。

2、高等教育评价体系建设的基本经验

经过30多年的建设，中国高等教育评价制度基本成形，在实践、改革和发展中积累了较为丰富的经验，初步形成了中国特色、世界上具有一定影响力的高等教育评价体系。我们认为，高等教育评价体系基本经验②主要包括如下方面：

一是坚持围绕“培养人”这个核心任务来开展教育评价。无论是本科教学评估，还是学科评估、高职诊断评价等各类评价，都在致力于回答和解决“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”的根本问题，把是否有利于高校落实立德树人根本任务作为评价的根本标准，把是否有利于培养德智体美劳全面发展的社会主

义建设者和接班人作为评价的指南和方向。唯有如此，才能保证评价体系的正确导向，才能引导高校扎根中国大地，坚定社会主义办学方向。

二是坚持分类评价、分类发展。按照高校不同类型进行分类评价，是开展高等教育评价的重要经验。本科教学评估分为合格评估和审核评估，两种评估已经充分体现了分类原则，而在审核评估内部，进一步强调“用自己的尺子量自己”，一校一个方案。工程教育认证要求“合格工程师教育要求之上的分类特色发展”，学科评估按照9个学科门类分别设置指标体系，所有这些，无一不在引导高校及学科专业内涵建设、分类发展和特色发展。

三是坚持定性和定量评价相结合。本科教学评估和高职评估，是典型的专家同行评议方式，即如评估专家所指出的，合格评估和审核评估是真正意义上的内涵式评价，依靠的是专家全面深入的实地考察、独立判断、充分交流、沟通协商等定性评价形式，对于提升评价客观公正性具有重要作用。学科评估排名强调模糊评价，不打分数、不作比较，评价指标中不仅重视硬件，更强调人才培养等软件成果，兼顾效率和质量，保证评价结果的准确性和可靠性。

四是坚持建设开放多元的评价体系。开展工程教育认证的实践表明，行业和社会参与对于保证评价结果科学性，推动行业和社会了解、参与和认可人才培养工作，具有重要意义。而培育和鼓励社会中介机构开展多种形式的高等教育评价活动，建立多元参与的评价体系，是“管办评分离”的具体要求，也是建立完善科学合理的评价体系的必然要求。对社会参与的评价体系，在发挥“市场”无形调控作用的同时，加强了监督和管理，确保规范运行。

五是坚持运用信息化技术提升评价结果科学性和影响力。广泛采用信息化技术，客观全面采集数据信息，为院校评价提供坚实的数据基础。先进的信息化数据处理技术使得学科排名等各类排名计算更为方便快捷，呈现形式更加多样，增强了排名结果的直观性。此外，信息技术使得评价结果发布的途径更加多元，形式更加活泼，产生的影响更为广泛。

三、高等教育评价体系面临的主要问题及完善路径

尽管中国高等教育评价体系建设取得了重要进展，对高等教育发展改革产生的激励和促进作用成效显著，得到政府、高校和社会的广泛认可，国际影响也逐步扩大，然而，与加快双一流大学建设进程、建设高等教育强国、实现高等教育内涵式发展目标相比，与建立现代高等教育治理体系、推进治理能力现代化要求相比，与国家提出的建立放管服结合、管办评分离的高等教育体制相比，与先进国家高等教育质量保障体系和评价体系现实相比，仍然存在着不小的问题和差距，面临着严峻的形势和挑战。

一是高等教育评价体系建设与实践，立德树人目标及其工作尚不够突出。目前的学科评估和大学排名，大多重视的是学科建设、科研成果以及与此相关的人才称号、经费、课题、论著发表、校友成就等数量指标，对立德树人、教书育人等难以量化，但又关系到办学方向等重大指标关注较少。有统计发现，大学综合学术排名中，人才培养指标不足 10%，^①且这部分也过多强调国家级计划、工程等标志性项目。教学评估与专业认证重视和强调立德树人和师德师风，但在具体落实上措施仍显薄弱，同样存在着重硬件轻软件现象。在目前资源配置体制与学术评价机制下，高校重视大学排名，甚至一些高校在办学上片面地跟着排名榜转，排名榜有什么就重视什么，甚至缺什么补什么，评什么就应对什么。导致高校办学不仅急功近利，而且有违办学规律，干扰教学秩序，影响高校发展的整体性和可持续性。

二是高校分类评价体系尚未完善。首先是分类评价发展不够细致。尽管对院校开始探索分类评估，比如本科教学评估分为合格评估和审核评估，但仍比较粗糙，针对性还不强，导致高校追求统一标准和办学模式。大学排名等多数评价属于“一刀切”，未能充分考虑到高校性质、类型、层次、学科专业等发展的内在规律与差异性，使用相同标准进行衡量，客观上造成高校的同质化和同构化，影响了高校分类发展特色办学改革方向。另一方面，已经开展的各类评价，其目标导向不统一，相互割裂，在组织形态上各自为战。如高校教学评估和专业认证，由教育部负责教学职能的司局领导和组织，学科评估排名由教育部负责学位与研究生教育的司局领导和组织，高职高专评估又由地方教育行政部门领导组织，这些职能机构由于受到行政科层制影响，只能在各自权力范围内行动，刻意突出和强调自身职能活动重要性甚至唯一性，造成评估的单一性和片面性。众所周知，高等教育和高校活动是不可分割的统一体，但各自为政的分裂式管理组织和评估制度设计，不仅导致评估种类杂多、封闭而且重复，给高校带来极大负担，严重影响着高校正常的教育教学秩序，影响着高校办学整体目标达成。在本科教学评估中，不难发现这样一种现象，高校和评估专家避而不谈科研与学科建设，更刻意回避本科生升学考研，否则就可能会被视作不重视教学工作而影响评估结果。学位排名侧重学科建设和研究成果，忽视科研和学科建设对本科教育教学的支持。大学排名更重视学术产出等硬性标准。上述一切，客观上导致评价之间互相矛盾和冲突，导致评价体系难以形成引导合力。而在评价体系中，如果评价标准硬、标准实，作用力和吸引力就大。本科评估虽然历史最长并且量大面广，但由于总体上定性指标或软指标多，同行专家现场主观评议多，评估结果可比性弱，因此，本科教学评估的影响力远远不如学科评估和大学排名。

三是高校评价指标体系存在重硬轻软、重量轻质和以偏概全现象。各种评价要对高校整体办学水平、教学质量、学科水平等做出评判，离不开数据和事实支

持。由于教育教学活动本身的复杂性，全面揭示内在质量有相当难度，因此，各种评价工具及指标往往重视那些看得见摸得着的显性指标、数量指标，而那些潜在的因素、过程性因素、体验性因素往往被忽略，“重硬轻软”“重量轻质”“重结果轻过程”现象突出，评价先天存在缺陷，科学性合理性差。多数高校尽管明知其中道理，但不能合理使用这些评价结果，被评价指标牵着鼻子走的局面较为普遍。

四是高校内部评价中，存在唯论文、唯职称、唯帽子等“五唯”现象。随着高等教育快速发展和国家“双一流”建设计划的推出，高等学校办学之间竞争加剧，为了在竞争中突显实力、巩固地位，或者争取更多资源，高校间展开了人才战、科研战、经费战和项目战。在不科学的外部评价误导下，高校内部教师职称评聘、职务考核、激励奖励、资源分配等，过于强调绩效管理，过于倾向于那些有帽子、有课题、有成果、有经费、有奖项的人，偏离了高校立德树人根本任务和教书育人根本目标，违背教育教学规律和人才成长规律，致使教育教学管理弱化，出现赢者通吃等严重的马太效应，导致利益固化和不公平，影响了人的积极性、创造性充分发挥，影响高等教育整体水平和质量。

五是政府在评价体系中过于强势，社会参与度明显不足。中国建立了多层次、多方面、多主体和多形式的高等教育评价体系，这一体系初步具备了中国特色、中国风格、中国气派和世界影响。但严格说来，离建立现代高等教育评价体系目标要求还有一定差距，这种差距表现多个方面，最重要和最关键一点，就在于管办评没有完全分离，政府在评价管理中行政刚性导向过强，社会参与度严重不足。虽然说在中国高等教育评价体系建设中，离不开政府的管理，并且就中国国情而言，政府导向有利于实现中国共产党对高等教育的统一领导，有利于高等教育落实党的教育方针政策，有利于立德树人目标和社会主义核心价值观的实现，同时，中国现行高等教育评价体系中，各种大学排名是社会和民间机构实施的，然而，政府的强势地位没有改变，在本科教学评估、高职评估、学科评估中，政府力量相当强大，社会力量参与极其有限，在这类评估中，未能充分体现不同利益主体的利益诉求，与现代管理发展中强调多主体协商共治方向不一致。单一行政主导下的评估，不能很好地反映民意要求和准确的市场需求信号，造成教育教学评价目标和结果的偏失。长期以来，政府文件中反复强调要培育社会中介机构独立开展评价，形成良好的竞争局面，但没有相应的具体措施落实，使得政府文件规定形同虚设，容易导致政府信誉流失。社会大学排名中，受各种因素影响，确实存在误导和乱象，但要看到，社会评价本身需要一个发展过程，但政府却急于规范、整治甚至取缔，这不利于评估市场自发和自然生长。

基于上述问题，从中国实际出发，参照并借鉴国外经验，就现代高等教育评价体系建设，提出如下政策建议。

建设现代高等教育评价体系，必须坚持社会主义办学方向，把立德树人的成效作为高等教育评价的根本标准，努力构建德智体美劳全面培养的教育评价体系，经此引导高校形成更高水平更高质量的人才培养体系。教育评价关乎党的教育方针的全面贯彻，必须把坚持“两个根本”贯彻落实到教学评估、学科评估、科研评价、人才评选、社会评价等各项评价工作，要把立德树人融入高校思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节，贯穿高等教育各领域。学科体系、教学体系、教材体系、管理体系都应该围绕立德树人总目标来设计，形成可监测、可评价、可量化的评价指标。在各类评价指标中加大立德树人等人才培养相关的指标权重设计。如新修订的教学评估和专业认证中，将立德树人和师德师风作为一级指标加以强调与评价，在学科评估中，实行师德师风(学术规范与风气)一票否决制。人才培养中，进一步提高生师比、生均教学经费、教授上课率、生均课程门数、优势特色专业数、就业率、杰出校友等软性指标要求，引导高校坚持“以本为本”、推进“四个回归”，树立更加科学的教育评价观，破除教育评价体系中的“五唯”顽疾。

第二，统筹推进高等教育评价体系建设，形成正确的评价导向，减轻高校评价负担。坚持把高等教育评价作为一项重大的系统工程，做好高等教育评价制度的顶层设计，统筹教学评估、专业认证、学科评估、专项评价等工作，确保评价体系有利于高校落实立德树人根本任务，进一步巩固人才培养中心地位和本科教学基础地位，持续增强高校服务经济社会发展的能力，加快双一流大学建设步伐，实现高等教育内涵式发展。同时，整合评价体系与评估组织，能够合并的评估项目尽可能合并，如双一流高校本科教学评估与学科评价即可协调推进，经过相关专业认证的高校，在有效期内，可以免除教学评估，以此减轻高校评估负责负担，确保高校正常履行教学、科研和社会服务秩序，让高校能够在安静的气氛与环境下安心于教书育人工作，师生潜心于学术活动。

第三，建立健全分类管理、分类评价机制，促进高校分类发展、特色发展和错位发展。长期以来，很多高校囿于外延式扩张的老路，专科院校痴迷于升级本科院校，本科院校沉醉于获批更多的硕士点、博士点，单科性院校倾向于通过简单合并扩张成为多科性、综合性大学。我国高等教育已经进入普及化发展新阶段，要把高等教育评价改革作为破解高校办学同质化问题的重要抓手，在整体框架下分类设计各类评价工作，明确政府指导(参与)的各类评价的主体、对象、导向、方式方法等，合理设定各类评价的范围和内容。针对不同类型的高校及其人才培养定位，遵循学科专业发展的内在规律，制定科学合理的分类评价机制和办法。探索面向研究型、复合型、应用型(技能型)不同人才培养类型的分类评估办法，引导不同高校找准人才培养定位，办出特色，不同类型高校应该探索出也必须探索出不同特色的发展道路。

在分类评价体系中，要明确本科院校在人才培养中的主体地位，强化高校质量保障的主体意识和责任。高校是人才培养质量的责任主体，也是深化本科院校评价改革、构建高等教育质量保障体系的责任主体。在评价标准和内容设定上充分尊重高校的主体性，制定切实有效的举措，发挥好“用自己的尺子量自己”的作用，推动高校根据学校自身办学实际和发展目标，构建教育基本标准，确立人才培养要求，健全内部质量保障体系。激发高等学校追求卓越，将建设质量文化内化为全校师生的共同价值追求和自觉行为，形成自省、自律、自查、自纠的质量文化。

要把本科教学评估作为提高高等教育质量的一项基本的制度性安排，保持评估制度及评估政策的长期性、稳定性和权威性。适应新时代高等教育发展新形势、新任务、新要求，适时在国家层面制定高校本科教学评估专门法规，对院校评估的地位、作用、目的、指导思想、主体、对象、内容、形式、标准、程序、方法、结果、机构、人员、培训等各方面做出相应规定，以立德树人成效统领各类本科院校评价工作，明确教学评估的重要性和优先性，适时修改和完善高校评估工作条例，使评估工作制度化和规范化。针对不同类型、不同学科专业的高校，进行区别化评价，研究制定针对性和适应性强的评价标准、评价内容和评价方法，进一步完善合格评估和审核评估标准。

要建立健全三级专业认证体系，夯实人才培养的基础平台。继2016年中国正式加入华盛顿协议之后，专业认证规模得到迅速拓展，已开始的人文、经管、农学、师范类等领域开展认证。②改进本科院校评价，要以推进专业认证为重要抓手，根据不同高校、不同专业的发展现状，在落实本科专业类教学质量国家标准的基础上，丰富和完善以工程教育认证为代表的专业认证标准和体系，构建“保合格、上水平、追卓越”（三个层级）的三级专业认证体系，扩大专业认证范围，使“学生中心、产出导向、持续改进”的教育理念更加深入人心，推动专业建设整体水平不断提升。

第四，创新完善高等教育评价的工具和手段，提高评价体系的科学性。教育信息化是深化高等教育评价改革的重要力量，是规范管理、科学决策和优化服务的重要保障。顺应高等教育信息化的趋势，利用互联网和大数据技术，建好用好国家数据平台，形成覆盖高等教育全流程、全领域的质量监测网络体系，客观全面采集数据信息，为教育评价提供坚实的数据基础。进一步发挥数据平台的作用，以三性（科学性、合理性、准确性）为目标，以三度（共享度、使用度、开放度）为要求，不断改进完善数据平台，最大程度地开发数据资源，提升平台价值，为建设中国特色世界水平的高等教育质量保障体系发挥更大作用。

第五，强化社会组织和市场在高等教育评价体系中的地位作用。评价体系是否科学合理，是否对高等教育发展改革以及质量提升起到促进作用，归根到底由

高等学校人才培养、科学研究和社会服务的实际效果来检验，而这些又最终交由市场检验。高等教育评价中，政府的作用无疑是非常重要的，政府主导的评价也确实具有权威性，能够引起各方面的高度重视，做得好能够有力发挥以评促建、促改、促质量的效用，但政府力量过大，也容易引起评价工作和评价活动变形、变味以至变质，这在以往政府实施和操作的有关评价中，高校疲于应对、过于追求结果甚至为此不惜弄虚作假和劳民伤财现象中可见一斑。所以，应该建立健全多样化、立体化的评价体系，鼓励、培育社会中介机构参加和开展高等教育评价，政府通过法律法规以及认可等手段有效加以引导和规范，确保评价活动正确的价值导向。社会中介评价机构应该加强行业自律，加强自身专业化建设，确保评价的客观性和公正性。要建立评价的进退机制和评价机构黑名单制度，对于违反法律法规和政策，扰乱评估市场的评价机构，列入黑名单，向社会发布，直至取消其评价资质。通过多方面、立体化的社会评价活动，为高校和社会提供全方位的信息服务，并确保不同利益方有效表达自身的利益诉求，维护合法权益，也使社会不同方面能够接受来自方方面面的信息，加以相互比较，从而独立做出判断，培养公民社会批判精神和议事能力，行使好公民权力，履行好公民义务。

高等教育评价破“五唯”：难点·痛点·突破点

王洪才(厦门大学高等教育发展研究中心)

来源：重庆大学学报(社会科学版)2021年第3期

一、何谓“五唯”

破“五唯”，是最近一个很“火”的命题，它为什么会“火”？它的“火”传递了什么信号，或该命题的意思是什么？这是首先需要搞清楚的问题。其次，必须探明为什么要破“五唯”；再次，必须搞清楚该怎么破“五唯”。一般而言，破与立是应该同时进行的，人们常说，“不破不立”。所以破“五唯”就存在一个立什么的问题。最后，必须谈清楚为什么立和能不能立或“立”之后的前景问题。由此可见，破“五唯”并非一个简单问题。

那么，我们首先要了解破“五唯”的意谓。破“五唯”的准确所指究竟是什么？一般认为，“五唯”就是指“唯论文”“唯项目”“唯奖项”“唯职称”“唯帽子”。之所以有如此“五唯”，是因为这五者在人才评价中发挥着至关重要的作用，已经成为高校用人的基本导向，也成为衡量高校办学实力的依据，从而也吸引了教师们几乎全部的注意力。如果说“五唯”可以决定一个人的去留，此话并不过分。我们知道，大部分高校在人才招聘过程中都实行了试聘制，即先签订短期性的聘任协议，在协议中明确规定了聘期内的工作任务目标，这些工作任务目标是由论文、项目、奖项、职称和帽子来规定的，如果完成了聘期任务目标，则可以顺利转为“长聘”，从人事代理转为“编制内”人员，否则就按照“非升即走”来处理。可以说，试聘制很大程度上解决了过去在人才聘用过程中存在的“人才流动难”问题，从而可以把在试聘过程中的优秀人才留下，把那些表现不怎么优秀的人才淘汰出去，从而大大提高了人才的竞争性，也提升了教师队伍的学术生产率。对于许多新聘人员而言，主要面对的是“唯论文”“唯项目”压力，这是两项最硬的指标。对于新聘人员一般不做“奖项”“职称”“帽子”的硬性要求。而在人才流动过程中，“奖项”“职称”“帽子”作用就非常凸显。虽然这三项建立在前两项基础之上，但这三项是衡量是否是“重点人才”的标志。一般而言，如果不合乎“重点人才”标准，一个人想要流动就非常困难。因此，通过分析部分高校对“新聘人才”和“重点人才”的聘任要求就可以看出，“五唯”确实是人才评价的核心指标。

有人认为，高校人才评价中还有一个“唯学历”问题，这个不容易获得公认。我们发现，许多高校在人才招聘过程中实行非“985”“211”高校本科学历不要的政策，但都是作为“潜规则”出现，没有作为正式制度出现。但如果一个人学术业绩非常突出的话，是可以打破这个潜规则的。否则，这个潜规则是有效的。

不过，这已经打破了“唯学历”杠杆。可以说，大学在人才招聘过程中，学历是一个基本门槛，一般认为没有学历就很难有相应能力。因为学历代表了一种经历，是一种学术体验，这是人们相互交往的基础，也是一种基本的教育资历，是一个从教资格的合法性来源。从而不同的学历背景意味着具有不同的学术潜力。虽然存在着少数人尽管没有受过正规教育，但仍然具有很高学术造诣的情况，但这种人才毕竟极其罕见，属于凤毛麟角之类，不能变成一种通常规则。由此可见，“学历”只是一个相对要求，不是一项绝对标准，因此还构不成“唯学历”。

除“唯学历”一项外，其他各项都是大学人才评价的通行规则，而且确实有过度重视之嫌，从而就有“极端化”嫌疑，因而也成为人们诟病的缘由。如“唯论文”，几乎成为所有教师职称评定的必备条件。对于研究型大学而言，采用论文来评定教师的学术水平，确实是可以理解的。因为论文是学术界公认地反映学术水平的最重要的指标，一个人如果长期没有论文发表，就很难证明其学术水平。对于其他类型高校而言，论文也是衡量学术水平一项非常有效的指标。而现在无论哪个层面的教师职称评价都采用论文一项，就显得不合情理。许多中小学教师的职称评定也要求必须发表学术论文，这就有点荒唐了。虽然我们不怀疑对中小学教师提出论文要求确实具有促进其学术水平提高的作用，但同时也无法否定这种要求太离谱，因为中小学教师学术水平主要体现在教学实践上，而非论文写作上。对高职高专教师及其他应用型高校教师也要求发表学术论文，也存在同样的不切实际问题。这就是“唯论文”倾向，其直接导向就是教师把大量时间和精力投入论文写作与发表上，从而荒废了其主业即教学工作，这对教育教学质量造成了严重伤害，成为威胁教育质量的根源所在。不仅如此，人们为了发表论文，往往会不择手段，从而造成了学术风气的败坏。

再如“唯项目”，这几乎成为所有大学教师头顶的一座大山。众所周知，项目申请竞争性非常强，项目评审机制尚需健全和完善，很难完全做到公平公正，具有创新性的项目申请未必一定能够成功，而那些善于跟风的项目申请反而容易通过。但教师职称评审普遍与项目级别和项目数及经费数挂钩。可以说，在大学教师职称评审中完全没有项目要求的情况极其罕见。这种评价方式导致绝大多数教师不得不为获得项目奔走忙碌。如果说论文发表更多地依赖个体努力和学术潜力的话，而项目获得所受影响因素非常复杂，不仅看前期学术积累，也看选题是否应时，而且更大程度上依赖于社会资源和网络。一般而言，项目在教师评价中所占比重越大，对教师压力就越大，教师就越焦虑，就越难以安心教学与学术，而且出现学术不端概率也越高。对于许多教师而言，项目已经成为职称晋升中无法跨越的大山，甚至到“非项目不行”的地步，这就是“唯项目”状态。之所以如此，就在于项目和论文一样，都是大学评估与排名的重要指标。

“唯奖项”“唯职称”“唯帽子”大抵情形与“唯论文”“唯项目”情况类似，也都是大学评估与排名中的重要指标，从而也是衡量教师水平的重要指标。其中，奖项是具有高显示度的指标，所以大学人事部门、科研部门高度重视，从而成为教师任期考核和职称评审的重要指标。职称是教师社会认同和自我认同的基础，教师对此最为重视和最为关切，它也是出现“唯论文”“唯项目”“唯奖项”不良倾向的内在根据。“唯帽子”与“唯职称”一样，都是激励教师的手段，而且与论文、项目、奖项关联度非常高，大学人事部门与科研部门大都高度重视，也是教师评价自身学术地位和社会地位的重要依据，教师们全力以赴去争取也在情理之中。由此可见，“五唯”是实实在在的现实问题。

既然“五唯”对教师本人、对学校都如此重要，为何要破除它们呢？

二、“五唯”的影响

近年来，国家有关主管部门高度重视破“五唯”不良倾向。然而，“五唯”之所以能够形成，与某些部门直接或间接高度重视直接相关。换言之，如果大学评估与排名不与“五唯”挂钩，“五唯”就不会形成。但事情并不那么简单。表面上看，确实存在这种情况。古语云，“上有所好下必甚焉”^②，“五唯”形成机理也在于此。但从实质看，“五唯”的形成确属高校过度功利化的结果。过度功利化造成了一系列严重后果，这正是破“五唯”缘由。那么，“五唯”形成了哪些不良后果呢？

其一，“五唯”造成了人们非常严重的追名逐利思想，严重违背了学术本心。众所周知，学术是一个求真务实的事业，是容不得半点虚假的。但在大学评估与排名机制的作用下，每个高校都渴望提升自己名次，从而增强自己的竞争力。要想提升自己的排名，只有在指标上表现得更优秀。如此就必然要提高对教师们的要求，这样才能“众人拾柴火焰高”。毕竟学术评价指标方方面面，不可能把学术指标仅仅寄托在个别教师身上。学术界确实存在着“二八现象”，即学术产量集中在少数学术“大牛”身上，这些“大牛”也是各个学校争相聘请的对象。但“大牛”毕竟少之又少，无法满足全部评审指标要求，所以，要整体提升学术指标还需要全员动员，全体出马。显然，这种发展策略并不深奥，大家可以群起效尤，于是就形成了一种“全员竞争”景象。但学术资源毕竟是有限的，要想在竞争中脱颖而出，自然就需要“十八般武器”并用，其结果必然会导致恶性竞争。因为人们在竞争中“往往只问结果，不问过程”，这也是恶性竞争的写照。当然，无论什么样的竞争，最终都需要凭实力说话，所谓实力就是资本投入多少。没有巨大的资金投入，就很难实施巨额的奖励措施，就很难挖来“大牛”，也很难留得住人才。一旦排名上升了，就可以吸引更多的投入和招徕更多的人才。可以说，大学评估与排名就是“学术锦标赛”展示实力的平台。这也是人们高度重视评估与排名的原因所在。那么，为了提升名次，人们想尽各种机关和窍门，各种非正

当竞争手段也就纷纷出笼了。目前“组团”申报项目有之，购买版面发表论文亦有之，采用各种方式向评委专家“抛媚眼”更是比比皆是，学术不端情况频频出现，导致学术风气败坏。

其二，“五唯”造成了人们无心于教学研究，开始专事科研业绩提升。众所周知，教学不仅是一门科学，也是一门艺术，要提高教学水平，提升教学效果，就需要大量的时间和精力投入。一句话，必须研究教学，才能提升教学。这也是教学作为学术的依据。我们知道，教学研究不同于一般性的科研活动，而是一项特殊的科研活动，这种科研的实践性非常强，需要亲身实践进行试验才能完成。所以，教学研究总体上属于行动研究范畴，不属于实验室研究，也不同于坐在书斋里进行的思辨研究，而是需要与学生进行大量交流与互动，需要研究学生的发展需要与心理状态，需要设计有效的教学情境，这一切都要求教师必须具有教学热情，没有热情就无法进行如此巨大的时间投入。可以说，要提升教学效果，提高人才培养质量，离开了与学生的频繁互动是不可能的。

如前所述，因为论文、项目、奖项对教师个人的去留、职称升迁和“帽子”获得的作用甚大，而发表论文、申请项目、申请奖项等竞争性非常强，人们必须全力以赴才能获得突破，相对而言，教学工作的竞争力不强，比较容易应付，从而人们就在不自觉中对时间和精力分配上产生了倾斜，也即把尽可能多的时间投入论文发表、获取项目、争取奖项上，因为这些东西代表了一个人的硬实力，不然就既没有职称，也没有“帽子”，也就既没有“面子”，也没有“里子”。知识分子是一个很讲究面子的群体，没有面子就等于失去了尊严。

作为大学教师，自然知道教学的意义，但为了自身的切身利益，不能不有所选择。如果自己职称上不去，不仅学生们看不起，而且自己也看不起自己。所以，牺牲教学时间，对于绝大多数教师而言是不得已而为之。当然，不少教师在尽力地进行教学与科研的平衡，往往这个平衡不容易实现。

因为只有把教学与科研融为一体的时候才能实现真正平衡，否则是无法平衡的。而科研与教学融合为一体，不仅需要高超的教学技巧，而且也需要站在专业发展的前沿，也即必须具有高度的学术自信才能实现这一融合，否则就做不到。而高超的教学技巧，实际上来源于与学生交流的技巧，也即调动学生对科研的兴趣，如果不研究学生，不站在学生的立场上思考问题，不进行教学方式改革探索，就做不到这一步。只有教学探索与科研探索结合为一体，才能做到教学与科研的融合。显然，这对于绝大多数教师而言是不可能做到的。在此等情况下，少数教师会舍弃教学追求而专注于科研业绩追求。这实际上形成了对教师的职业道德或教师伦理的严峻考验，因为外界是无法真正影响一个人的内心世界的。

其三，“五唯”造成了人们舍本逐末，无心于真正学术探究。毋庸置疑，追求学术需要一颗赤诚的心，不能存有半分侥幸心理，更不能弄虚作假，一旦失去真诚，就开始偏离学术轨道。可以说，真诚是学术成就的定海神针，没有真诚就没有真正学术。人们常说教学是一个良心活，而学术更是考验良心的事业，毫无疑问，良心的根底就是真诚。换言之，人如果失去了真诚，就失去了良心。但不少人为了提高自身的排名，为了获得“帽子”和申请奖项，近乎无所不用其极。可以想象，学术竞争越激烈，则竞争手段越残酷。不少高校为了做指标，基本上牺牲了本业工作。人们在精心钻研“排名”制胜之术过程中偏离了学术大道。恶性竞争给人们的身心带来了巨大的摧残，人们不仅身心疲惫，而且不知道如此“拼命”的价值究竟几何。很多人都在不断地拷问自己，究竟自己的学术论文有什么价值，自己所做的研究项目是否具有社会价值，所获得的奖项究竟是为了什么。人们所知道的可能仅仅是职称的意义，即获得承认。但究竟是自己承认自己？还是社会承认自己？或仅仅为了物质报偿上得到承认？不容否认，人们有了职称之后，在很大程度上就有了“面子”，虚荣心得到了一定的满足，特别是工资待遇得到了提升，但自己的真实学术水平是否得到了提升却不得而知。

在“五唯”作用下，越来越多的人终日忙于发表论文而不问自己的论文有何价值，人们更多地忙于获得各种项目而不关心究竟能否完成这些项目或通过项目能够获得什么样的学术成果，人们每遇到奖项就忙于申报而不问所做的学术贡献和社会贡献究竟有多大，人们忙于获得职称而越来越不在乎自己是否称职，人们在惊羡于各种帽子的光环时往往会忘记究竟该尽多大的社会责任和学术责任。

可以说，“五唯”导致了人们务名而不务实，败坏了学术风气，破坏了学术土壤，偏离育人为本的航线，成为学术腐败的直接诱因。

三、破“五唯”的难点

虽然“五唯”造成的破坏性影响是人们普遍认同的，但解决起来并不容易。原因就在于“五唯”代表了学术评价的五个关键点，这五个关键点确实能够衡量一个人的学术水平，从而很难有更好的评价尺度去替代。我们知道，破“五唯”的第一“唯”就是“唯论文”，人们高度重视论文发表，这难道错了吗？如果离开了论文评价这一项，哪一项还能够更好地反映一个人的学术水平？似乎都不行。因为论文的学术辨识度最高，论文可以直截了当地阐明一个人的学术观点，体现出一个人的学术积累、学术判断力和可能产生的影响。而且论文必须采用学术规范的语言进行表述，经过了同行评价环节，特别是可以上网进行检索，可以公开地让人们进行评论，这些都是其他学术成果表达方式难以替代的。不仅如此，论文还可以进行统计分析，目前流行的各种引证报告就是一个最好的说明。在这种

情况下，如果想否定论文的价值，显然是无法让人接受的。换言之，学术论文比起专著、研究报告或别的成果形式更容易被人接受。

可能有人会说，教学过程中也可以充分表达个人的学术见解。这个说法确实有一定道理，但显然理由不充分。因为在教学过程中面对的主要对象是学生，学生主体身份是作为一个学习者，虽然他们已经有了一定的知识积累，形成了一定的辨别能力，但总体而言专业性是不足的，还无法进行充分的专业对话，也即难以真正辨别学术观点中存在的漏洞与不足，从而也就难以给出准确的判断或反驳意见。在这种情况下，教师的观点往往具有一边倒的优势，加之教师还具有伦理身份的优势，从而很难形成一种师生之间的辩论场景。所以，如果不进行精心的课堂设计，师生之间是很难展开辩论的。

而论文发表过程则一般需要经历同行评议过程，学术同行能够从更为专业的角度对论文观点与论证过程提出批判性意见。为了论文的顺利发表，作者必须遵守学术规范，展示其全面的论据，在阐释方式上更加严谨，避免出现漏洞和瑕疵。可以说，论文发表过程能够促进一个人的学术观点更加完善与严谨。经过了学术同行的批判检验，其学术价值就会得到较大程度的承认。论文发表之后还有反馈环节，同一领域的学者或批判或支持都能够代表论文的学术影响力如何，这也是论文被引率指标受到重视的原因。学术期刊也因为论文的影响力而逐渐出现了分化，有的期刊影响力越来越大，名望越来越高，而有的期刊则逐渐衰落。从而人们在评价论文时一般都与期刊联系在一起进行评价。当然，期刊的影响因子与论文自身的影响因子是不能混同的，但常作为相互辨识的工具。显然，人们倾向于相信有名望的期刊，对于缺乏名望的期刊所发表的论文往往不予重视，这就存在一种“唯期刊”倾向，但名刊发表的论文确实可信度比较高。不得不说，“唯论文”背后有“唯期刊”的影子。

再说“唯项目”。虽然大学教师对于项目申报和项目要求怨言颇多，但能否获得项目确实在一定程度上代表了一个人的科研实力，因为争取项目本身就是对一个人的科研基础、科研能力、选题方向、研究设计和成果价值的预判。因而能否获得项目支持确实是考核一个人科研竞争力的重要指标。在今天，各级规划课题适时发布课题指南已经成为一种流行的科研管理方式，它能够引导科研发展方向，是提高科研生产力的重要手段。课题指南一般与社会经济发展规划要解决的难题具有比较直接的联系，通过发布课题指南能够吸引大学教师从事政府所关注的科研课题，也是开发大学科研潜力的基本手段，进而成为大学科研管理的重要内容之一。尽管规划课题对大学教师的教学工作形成了很大的冲击，但不可能一下子取消，也无法精确地计算每个课题应该投入的工作量，那么就无法测定大学教师应该承担多少科研项目，以及在承担项目之后能否保质保量完成。既然这一切都不确定，那么“唯项目”的“唯”字就难以去除。

“唯项目”趋势之所以能够形成，就在于它是评价高校科研竞争力时具有高显示度的指标，因而才成为对教师考核非常重要的指标，甚至是关键指标。项目竞争可以说是当下高校之间最惨烈的竞争之一，也决定了教师职业发展前景。一般而言，论文可以通过个人努力在不断锤炼下锻造出精品，但项目的决定权更多在于外部和主管部门，是个人无法自主的。

同样的难题也出现在“唯奖项”上。显然，不让教师们重视奖项肯定是不行的，因为奖项代表一种荣誉，它对教师具有重要的激励价值。那么，怎样才能让教师们既重视又不过分重视呢？什么样的政策设计能够恰如其分、恰到好处呢？这无疑考验着科研管理者的智慧。我们知道，奖项应该是对突出科研成绩的认可，这是一种社会承认机制，是社会权威部门对一个人的学术贡献、社会贡献和学术造诣的肯定。因为奖项在教师评价过程中占有非常重的分量，从而对大学教师具有巨大的诱惑力。从目前奖项的影响力看，似乎奖励力度太大，已经成为干扰教师正常学术生活的因素，这也是“唯奖项”风气的主要成因。显然，高校之所以把奖项所占比重设置如此高，与大学评估与排名中所占的比重之间具有内在的关联性。可以说，外部政策导向是大学内部评价政策制定的依据。

再次来看“唯职称”。让教师们不重视职称可以吗？当然不可以。因为职称涉及社会评价和自我评价，是一个人专业发展程度最重要也是最基本的标签，代表了教师的自我认同与社会认同水平，从而成为教师职业身份构建过程不可或缺的部分。既然如此，教师追求职称提升是其上进心的表现，没有理由不支持、不鼓励。那么，“唯职称”是如何形成的呢？

所谓“唯职称”，就是指教师一切工作或行为按照评审职称要求的条件去准备，否则就被忽视甚至被拒绝。显然，职称晋升所列出的条目是有限的，而工作场域所涉及的事项是纷繁复杂的，不可能都作为考核的内容。而且职称考核的列举条目也是概括的，不是具体的，无法与工作内容一一对应，究竟哪些与此相关，很大程度上与教师如何理解有关。那么很自然，被认为关联度强的就被重视，关联度弱者就被忽视，这也是人之常情，毕竟人的精力是有限的，必然要集中精力做重要的事情才能成功，不然就是无效率的。何况考核有年限与时限要求，这也要求教师需要集中精力才行。当我们无力为教师晋升提供可靠保障时，就只能任由教师自己选择了。如此状态下，指责教师“唯职称”就是自相矛盾的。问题的关键是在教师职称晋升中如何才能全面考核教师的业绩，而不单纯看重一些科研指标，其最大难题是如何把教学业绩设定为职称评定的主要依据而非摆设。

最后是“帽子”或各种人才称号。现在确实存在着各种“帽子”满天飞的情况。可以说，每一顶“帽子”都代表着一种荣誉或光环，当然最高的帽子是国家级。“帽子”事实上代表了一种更高层次的社会承认，充分体现了个体的社会价值，从而已经成为重要的人才激励工具，也成为反映学校办学实力的重要符号。

既然它是一个非常有效的激励措施，就无法断然放弃。问题仍然是如何把握激励的程度，而不至于形成一种“唯帽子”趋势。一旦形成了“唯帽子”趋势，人们就会竞相追名逐利，就会放弃学术操守，甚至丧失师德人格。

四、破“五唯”的痛点

破“五唯”真正痛点在于人们无法从根本上破除“五唯”，因为“五唯”现象具有明显的两面性。因为存在“五唯”，一方面说明人们非常重视论文、项目、奖项、职称和“帽子”，因为这些都是代表学术水平的符号，都与个人的切身利益有关，而且都与学校及学科评估与排名有关，不仅每一项都重要，而且它们之间是相互联系的，已经构成了一个比较完整的荣誉系统。简言之，如果没有论文发表，就很难获得项目和奖项，那么也就无法晋升职称，自然与各种“帽子”无缘，甚至还有下岗危险。有了项目之后，晋升职称才有保障，才能申请高层次人才称号，当然也方便更好地发表论文，因为中国还是一个非常重视身份地位的社会；奖项大多建立在论文或专著基础上，一般都是项目的成果，是申请职称与“帽子”的基础；职称的重要性不言而喻，不仅与发表论文有关，也与申请项目、获得高级别“帽子”有关；“帽子”的效用无处不在，不仅本身就是福利符号的象征，而且是发表论文、申请项目和奖项的通行证，当然也是晋升职称的加分项。如此利害关切，人们重视它就在情理之中，如果不重视的话，则说明这些激励政策无效。

另一方面，人们往往重视它的象征意义超过了它自身的意义，甚至忽视了它的实质意义。换言之，部分人已经不在乎它们是否具有学术贡献和社会价值，而在乎获得结果本身。在正常情况下，如果没有创造性的学术贡献，人们就会羞于发表论文；如果缺乏创造性设计，人们就应该耻于申请项目；如果论文或著作缺乏创新性和学术贡献，就应该耻于申请奖项；如果感觉学术造诣不够，就应该耻于申请职称；如果没有突出社会贡献就应该耻于申请“帽子”。而现实情况不是如此，也即无论有没有创新见解，都希望发表论文；无论思想是否成熟，都希望获得项目；无论有无贡献，都希望获得奖项；无论是否合格，都获得职称；无论有无突出贡献，都希望获得帽子。

为什么会出现这种情况？原因就在于科研伦理一旦丧失，就会失去严谨作风，人们就会淡化科研贡献的象征性，而转化为福利的象征性。换言之，发表论文、获得项目、获得奖项、获得职称和获得“帽子”，事实上已经成为某些人的一种福利计划，获得是应该的，不然就不公平。一旦无法获得这些东西，就会影响到生活质量。

为什么人们会产生这样的错觉呢？原因就在于论文发表过程并非所有学术期刊都能严格按照学术贡献或创新性的标准来审定，人们在某种程度上也可以通过

托关系、走路子实现论文发表的目的;申请项目更是如此,在某种情况下一个人的社会资本在能否获得项目上发挥着巨大的作用;奖项评审也同样会受到非学术因素的影响;职称评审和“帽子”评审也莫不如此。人们发现,在某些环节、某种程度上这些荣誉符号并不是纯粹学术的,带有许多非学术的“交易”成分,已逐渐成为个人社会关系网络中的重要组成部分。

为什么这些代表学术成就与实力的符号越来越世俗化、功利化呢?这就不得不提到学术评审机制建设问题。学术评审机制受行政因素影响非常大,无法完全按照严格的学术标准运转,这样就为利益输送提供了空间。作为学术评审机制当事人的某些评委专家无法完全抵挡人情关系的影响和利益的诱惑,从而可能违心地表达自己的意见。可以说,学术风气在某种程度上的世俗化、功利化,与行政干预学术评审流程有关,与学术奖励福利化导向有关。学术风气的世俗化,部分地表现为学术交往活动目的越来越不纯粹,即不是为了学术争鸣,而是为了排场,非常注重身份与头衔,而不再重视学术交流的实际内容;学术风气的功利化,部分地表现在学术交流是为了搭建交往网络,是为了更好地获得学术资源,是为了增加更多的学术资本目的。行政权力对学术评审的干预相对较多,突出表现在平衡主义政策上,如分配名额指标,而非严格按照学术标准来评选。平衡主义淡化了学术因素的影响,形成了一种逆向歧视,在表面的公平下掩盖了实质的不公平。当纯粹学术因素影响力下降之后,非学术因素影响力就会不断上升,就会使学术资源配置越来越倾向于福利化和人情化分配。

可以看出,真正痛点的根源在于人们在学术评审过程中无法排除行政干预因素,而学术评审又依赖于行政体制。这样就形成了一种自相矛盾的情形:一方面要突出学术贡献和社会贡献;另一方面又淡化了学术贡献和社会贡献。这样就出现一种评价表面化现象:在评审论文时更重视论文发表期刊的级别,而不重视论文本身的质量;在项目评审时更注重是否与政策导向一致而不重视是否真正具有学术价值;在评审奖项时更重视申请人的社会关系而不重视是否做出了学术贡献与社会贡献;在职称评定时更注重数量的达标而不注重是否具有独特的学术创见;在评审“帽子”时更注重人脉关系而不注重学术影响力。其结果就是,人们对论文的评价往往重视的是期刊级别而不是它有无学术贡献;对项目评价、奖项评价、职称评价和帽子评价也均是如此。

不难看出,“五唯”背后实际上反映的是行政中心主义逻辑与学术精英主义逻辑的冲突。行政中心主义所反映的是长官意志,并不尊重学术的内在逻辑。学术精英主义逻辑主张对学术突出贡献者予以认可和奖励,只问其贡献如何,而不问其身份如何,不与各种行政级别建立联系。一旦学术评价的天平倾向于一个人外在的身份地位的话,必然与学术贡献距离越来越远。那么,破“五唯”关键是

破除行政的过度干预。只有行政权力少加干预，学术评价才能回归学术常态，学术才能健康发展，人们才不会对行政激励过度重视。

五、破“五唯”的突破点

如果行政中心主义的大学运作逻辑不可能改变，那么“五唯”就难以破除。可以从哪些方面来改善这种状况呢？

首先，从“五唯”的成长机理可以看出，“五唯”是在片面重视科研业绩的土壤中成长起来的。换言之，如果大学评价和排名不片面重视科研的话，“五唯”就不可能愈演愈烈。大学评估与排名是大学对教师评价政策制定的指挥棒，如果指挥棒不改变，“五唯”问题就得不到缓和。我们知道，大学第一位工作是教学，即育人，这项工作不应该被忽视。然而教学效果不容易评价，很难与个人教学业绩联系起来。同时，对教师的个人教学业绩也很难评价，这样的结果就导致在评价指标设计上出现忽视教学的情况。可以说，教学工作是一个慢变量、软变量，很难快速见成效，从而对教师专业发展的影响力并不那么直接和巨大，而科研工作是一个快变量、硬变量，所以，人们会把更多的精力花在论文、项目这些变量上。

其次，吸引教师投身教学就必须从减轻教师科研压力出发。目前，高校教师普遍都感受到科研考核压力太大的问题，已经威胁到职业安全。在如此情况下，要让教师不重视科研而投身教学是不可想象的。所以，只有减轻教师的科研考核压力，不对教师提出过高过重的科研要求，才能使教师工作回归常态，从而倾注更多的时间和精力重视教学。在科研考核压力不减反增的情况下，是不可能使教师教学投入与科研投入达到平衡状态的。

再次，要从根本上解决科研考核压力过重的问题，就必须解决过分注重量化考核和考核指标过分统一化的问题。高校人事管理部门一般从方便管理原则出发，对同科类教师采用统一化的考核政策，这虽然有公平的目的，但更多是为了方便操作，而其直接后果就是管理的非个性化，缺乏人文关怀，造成了管理的机械化。之所以如此，就在于管理过分集中，管理者既非管理专家，也不了解具体学科情况，更不了解每个教师的具体情况，只能采用“一刀切”政策。此外，学校为了满足排名或追赶式发展的需要，倾向于用高指标来管理教师。这也说明，在教师评价过程中，很少从保护教师利益角度来设计考核指标，而是更多地从服务于追求科研绩效角度出发，具体而言就是通过把任务指标层层分解的办法最终分摊每个教师头上。这无疑是行政中心主义、管理主义、绩效主义逻辑共同作用的结果。行政中心主义表现在行政部门把科研考核大权牢牢地掌握在自己手中，不关心学术人员的具体承受能力如何；管理主义则表现在管理者把本部门利益看成是优先的，而没有从管理对象角度进行思考；绩效主义逻辑则表现在只重视结

果而不问过程，只顾效率而不顾公平。一旦选择了效率优先的政策，就必然出现急功近利倾向。而科层制的行政管理体制为效率优先政策提供了实施空间。

最后，要从根本上破除“五唯”，就必须建立真正的科学评价体系，减少行政干预，取消按照行政等级设置的学术评价体系，如项目、奖项和“帽子”，把论文评价和职称评价交给真正的学术团体，实现学术评价自主。否则，学术评价仍然是一种假评价，依然会按照行政级别来确定学术质量和水平，那么教师们认真钻研学术的动力就会消解，就必然会出现急功近利和学术浮躁。实行学术自主评价，才能避免对量化管理的依赖，真正走向注重学术质量和水平的评价本真。不少高校已经取消了职称评审中的论文数量要求，实行代表作送审制度，这实质上是为破“五唯”开了一个好头。取消了量的硬性要求，就会实实在在地降低教师们的科研考核压力，使学术评价回归学术主体自身，也可以在相当程度上遏制愈演愈烈的学术锦标赛蔓延，从而引导学术风气逐渐回归学术本真。