

教育数字化转型与高等教育绩效评价

● 范永茂 王俊粉

【摘要】绩效评价是反映教育质量高低的重要方法。对于高校而言,提升绩效评价水平在改善高校治理水平、促进教育决策科学化、实现高等教育内涵式发展方面发挥着十分积极的作用。当前,我国高等教育正在面临数字化转型,在此背景下,绩效评价作为高校数字化转型总体规划的重要部分,也有着更高的要求。当前高校绩效评价还存在着理念异化、科学性不强、应用不充分等问题。解决高校绩效评价的实践问题,需要利用好数字技术,在多元性、智慧性、持续性等原则基础上,突出数字技术赋能绩效评价指标的设置,构建创新的高等教育绩效评价体系。

【关键词】数字化转型 高等教育绩效评价体系

一、引言

自上世纪九十年代以来,我国高等教育发展步入快车道,已经建成了世界上规模最大的高等教育体系。伴随着高等教育规模的增大,越来越多的财政资金也流向高等教育领域。然而,高等教育面临的问题也越来越突出,比如教育规模和教育资源的不匹配,社会公众的满意度较低等,这些都是人民群众最为关切的问题,也是当前我国社会主要矛盾的具体体现。种种问题迫使我们必须认真思考高等教育绩效评价的问题,绩效评价作为反映高校教育质量高低的重要方法,也显得愈发重要。对于高校来说,“绩效”指的是高校产出数量多少、质量的高低,获得产出的成本消耗以及与利益人所期望的比较。因此,高等教育绩效评价作为一种组织绩效评价,指的是基于一定的评价理念,依据一定的指标体系、评价方法对高等教育的投入和产出进行效率和效益分析的系统过程,是过程和结果的结合。它主要关注对于高等教育的资源等投入是否得到了高效使用,是否带来应有产出,以便于能够及时了解教育投入与产出的效益和效率,并作出合理判断。

“绩效评价”兴起于英国公共管理改革过程中,为了提高工作效率,英国

政府进行了文官制度改革,对政府部门工作人员进行绩效考核,考核制度的建立,大大提高了政府人员积极性和工作效能,此后,绩效评价逐渐被其他国家借鉴,并逐步扩展至其他领域。20世纪70年代,西方发达国家将在企业、政府等领域实施的绩效评价引入高等教育领域。我国教育领域内首次明确提出“绩效评估”的政策文本是2001年由科技部、教育部等五部门印发的《关于加强基础研究工作的若干意见》,该文件指出:“政府侧重对国家财政支持的基础研究工作进行绩效评估。”综合来看,高等教育绩效评价是社会发展到一定阶段的产物,是解决高等教育资源短缺、提高教育效率和质量、提升高校治理能力进而实现高等教育内涵式发展的重要途径。

随着大数据、人工智能等新兴数字技术的不断升级发展,它们与社会各个领域的融合速度也明显加快,数字化转型运动在社会的不同领域展开着,并改变着人们的生产和生活方式。数字化转型可以看成是指利用数字技术,对组织的工作方式、组织文化、管理理念等进行系统性的调整、改进和革新的过程。党的二十大首次将“教育数字化”写进报告,为新时代进一步发展教育数字化指明了方向。数字化转型

型开始成为我国高等教育的重要趋势和方向,也为高等教育的内涵式发展提供了新的机遇,数字技术成为高校核心竞争力和成功的要素。高校绩效评价作为高等教育的重要组成部分,数字技术的赋能也定然会对其产生推动和促进作用,以保证学校数字化转型的总体规划能够持续向前推进。同时,借助数字技术,也能更好地促进绩效评价的转型升级。所以,在数字化转型的背景下,如何解决高等教育绩效评价存在的现实问题、构建有中国特色的绩效评价体系,进而实现高等教育数量和质量的均衡发展成为非常重要的课题。在我国大多数高校中,数字化转型在绩效评价方面的进展还不够充分,存在很多问题。本文在分析了高等教育绩效评价工作存在的现实问题之后,提出数字化转型背景下高等教育绩效评价体系构建的原则,并对如何建立符合数字化时代发展要求的绩效评价体系进行了探索。

二、高等教育绩效评价存在的现实问题

(一)绩效评价的价值理念出现异化

价值理念是高等教育开展绩效评价活动的基础标准和遵循,它是一定主体在面对或解决种种矛盾问题时所持有的基本价值态度,代表了主体的处事态度,价值理念具有评判事务、鲜明立场、引导和调节行为的功能。然而,我国高等教育绩效评价工作中存在着价值理念异化的现象。首先,高等教育绩效评价对“人的教育和发展”的关注和追求不足,存在“唯帽子”“唯学历”“唯论文”“唯奖励”“唯职称”的“五唯”倾向,使得教育评价简单化、片面化、绝对化,未能全面呈现教育最本质的立德树人成效,评价理念不符合教育规律,忽略了高校的实际需求和未来的长期发展。其次,绩效评价的数字化理念的发展存在滞后现象,数字理念的培养是进行转型最根本的要素,它对于绩效评价工作的数字化转型具有重要的引导和调节作用。但是,在实际过程中相关评价主体的数字化思维和意识不够,甚至对新技术采取漠视态度,缺乏运用数字技术分析实际工作问题的能力,未能形成数字化教育生态,使评价工作效率和质量难以得到提高。

(二)绩效评价指标体系设置科学性有待提升

绩效评价活动要通过建立指标体系进行,指标体现了评价对象的功能、性质和价值,它是活动的具体化和分解化。我国高等教育绩效评价指标体系设置还不够科学,仍存在许多问题,主要表现在:一是指标设置存在着重显性轻隐性、重结果轻过程现象。指标选择偏向于“投入”和“产出”中可量化的显性指标,忽视了对立德树人成效、高校自身固有的特色等方面隐性特征的关注。同时,由于教育职能的发挥具有滞后性,一定的投入转化为产出往往需要很长的时间跨度,就导致现在的评价系统忽视了一些过程性指标的测量,造成绩效评价的不全面,违反了高等教育的客观成长规律。二是绩效指标设置差异化不明显。在我国高校系统中,不同地区和类型的高校之间存在着较大的差异,但在评价过程中却存在评价指标体系单一化的倾向,有违教育的个性化和公平性原则,不能满足我国多层次、多样化的高等教育现状。三是未能对数字技术应用和技术创新等指标的效率和效果进行评价。而实际上这些指标本身代表了评价工作中数字化的创新与发展状况,对于促进数字化转型工作具有重要的推动作用。指标的缺失自然很难反映出高等教育的最新进展和客观现实。

(三)绩效评价结果应用和反馈不到位

绩效评价的最终目的在于通过评价及时反馈存在的问题,将评价结果用于进一步的绩效改进,促使评价对象不断完善与优化,但目前高校中大部分绩效评价结果并不能发挥其应有的作用,绩效评价大多未将办学过程和结果有机结合起来,绩效评价没有发挥“提升”作用。首先,评价结果存在过度利益捆绑的现象,评价结果应用有着功利主义的取向,使评价对象不惜一切使用各种手段谋取靠前的排名或等级,各高校更加注重横向的相互比拼和竞争,而忽视纵向的自我发展和提升,本末倒置,破坏了教育生态的平衡。其次,绩效评价结果缺乏公开性和透明性。评价工作结束后,不少高校只是将评估结果上报上级主管部门和财务部门,而忽略了将评价结果向学校内部和社会公众进行公开,导致各主体之间信息的不对称,同时缺少信息的反馈渠道,相互之间交流不畅,很难建立互信机制。再次,部分高校未真正实现绩效评价

结果与奖惩挂钩,奖惩措施欠缺,结果没有发挥出应有的约束和导向作用,很难对项目负责人产生激励和约束,绩效评价的优劣也难以对后续工作产生指导,其应用价值未得到充分体现。

三、数字化转型背景下高等教育绩效评价的原则

(一)多元化原则

多元性主要体现在评价方式、评价主体、评价指标、评价标准等方面的多元性。首先在评价方式上要推动多元化。不能局限于传统的以结果评价为主的评价方式,要探索包括伴随式评价、增值评价、综合评价等在内的评价方式。数字技术的应用已经革新了绩效评价的方式,使得评价方式呈现多样化的趋势,能够帮助对评价对象作出全面客观的评价。其次,评价主体也要实现多元化。高等教育的绩效评价是一个复杂的过程,涉及政府、高校、教师、学生、社会公众在内的多个主体,在这个过程中需要各主体的信任和沟通,将他们有机联系在一起,积极配合,共同推进绩效评价工作。最后,评价指标和评价标准也要做到多元化。鉴于我国不同类别的高校在目标定位、发展方向、办学层次等方面的不同特点,会表现出投入或产出的不同优势与特点,因此需要制定具有针对性和个性化的绩效评价指标和标准,促进高校形成自身的优势和竞争力。

(二)智慧化原则

数字化转型背景下,智慧化原则对于绩效评价来说是非常必要的,数字技术与绩效评价的逐渐融合,缔造着智慧教育评价的新形态,成为数字化时代绩效评价改革的契机和趋势。数字化转型是高校适应高等教育领域变革与创新的一种需求,是贯彻落实强国战略的客观要求,也是促进高等教育内涵式发展的有效途径。智慧化原则强调各评价主体应具备数字化理念与能力、形成数字化的绩效评价生态等方面。数字化理念与能力主要是主体积极具备较强的数字素养和专业化水平,形成理性的绩效评价观和技术观,能够运用数字技术高效解决现实中的绩效评价问题。数字化的绩效评价生态是指数字基础设施的完善、数字化转型的战略认识与发展站位等方面,

数字技术的开发与应用,推动数字化教育评价生态发展。

(三)动态持续性原则

绩效评价动态持续性表现在动态性和持续性两方面。动态性方面强调要通过人工智能等数字技术实时采集过程性数据,并对采集的原始数据进行高效筛选和深度分析,即时开展诊断和监测,及时向教师、学生、管理者反馈,实现绩效评价从阶段性静态评价到全过程动态性评价的转变。持续性方面强调对于评价结果的应用,分析得出的绩效评价结果要投入到下一步高校的改进和建设中去,不能仅仅为了评价而评价,要发挥绩效评价的作用,形成绩效评价的持续性循环。同时,由于教育需求、教育活动等各类要素都会随着技术进步和社会变革而发生变化,因此需要坚持周期性的、长期的绩效评价机制,始终保持绩效评价数字化的生命力,随着社会发展进行动态调整。

(四)科学性原则

科学性原则指的是在绩效评价过程中要采取正确合理的行为,对于评价目标的确定、方法的选择、评价指标的筛选、评价结果的应用等环节,都需要遵循科学性原则。而科学性主要体现在客观性、规律性等方面。首先在客观性方面,绩效评价整个过程要充分利用智能化和数字化的技术,多采用量化的结果以体现评价的客观性,尽可能排除主观因素和偶然因素的影响,实现评价过程和结果的精准化。其次,规律性主要指的是绩效评价工作的各个环节要遵循教育的成长和发展规律,要遵守绩效评价的客观流程,指标的设置也要符合高校自身的发展特点等。这些科学性原则能够有效保证绩效评价过程中各环节的标准化和规范化建设,有利于教育质量的提升。在数字技术应用的加持下,可以减少评价过程的主观偏见,提供全面、精准、客观的评价结果,因此可以有效保障科学性原则。

四、数字化转型背景下绩效评价体系的构建路径

(一)树立正确的评价理念

正确的理念能为高校做好绩效评价工作提

供持续的、稳定的价值引导。首先,要明确绩效评价的教育价值,始终以人的发展作为根本价值,尊重教育规律和学术生产规律,坚持高等教育最根本的目标立德树人。同时要以长期和发展的眼光看问题,要充分考虑高校的组织特殊性和使命特殊性,以科学的长期发展战略目标为指引,以学校的实际发展需求形成自身的主导价值。其次,各利益相关主体要树立数字化评价理念和数字化转型思维。正确理解数字技术在绩效评价过程中的价值和意义所在,将数字化发展的理念积极融入高校的发展规划中,营造数字化学习和创新氛围。各主体要积极并充分利用数字技术手段和工具挖掘并处理数据,释放大数据的效能价值,提高教育绩效评价的科学性与专业性,实现人类智慧和数字技术的有机结合,最大化发挥两者融合的优势。最后,要树立合理的技术价值观,避免出现“技术至上”“技术依赖”的现象,忽视人的价值和主导性作用,要认清技术的功能有限性及可能带来的风险性,注意平衡工具理性和价值理性,赋予数字技术以情感温度,保证数字技术始终沿着正确的方向为高等教育赋能增效。

(二)数字技术赋能绩效评价指标的设置

绩效指标具有较强的复杂性和差异性,能否设置合理的绩效评价指标对最终的绩效评价效果产生着决定性作用,在设置指标过程中要保证科学性和全面性。在数字化时代,数字技术的广泛应用为量化处理绩效评价指标获取了丰富的数据资源,为后续分析和处理提供有效支撑。在指标设计过程中,可利用云计算、区块链等数字技术实时采集不同高校各阶段、各类型、各时点的数据信息,并通过智能化分析、模型建构、可视化分析等,评估绩效数据的信度和效度,并分类别提取基础指标、核心指标、隐性指标、过程性指标等,尽量保证指标的全面性以及与绩效目标的相关性,同时筛选确定指标观测点。在构建个性化指标体系过程中,可以利用大数据分析技术对高校的个性化特征和历史数据进行深度处理,进而确定不同的指标体系和各个指标的权重,并将不同的绩效指标进行分类管理,根据不同的评价标准灵活组合评价指标,以构建出高校个性化、

多样化的指标体系。最后,高校的数字化应用和创新发展也应纳入绩效评价指标体系框架内,比如数字技术投入产出比、数字人才占比、教师的数字素养等。建立数字化发展持续改进的绩效评价体系,对高校数字化建设项目的进展情况和产出收益等进行评估。

(三)以大数据为支撑,推进绩效评价结果应用与反馈

绩效评价结果的有效反馈和合理应用能够为高校后续的改进工作提供重要依据,并发挥对未来工作的激励以及对教育质量的提升作用。

1.建立智能化的测评分析系统。系统会通过分析自动生成可视化评价报告,评价报告包含基本的描述性统计和相关的预测分析,根据学校的愿景规划与目标来判断投入产出比、满意度等方面是否在期望范围内,进而根据评价结果智能化提供个性化的分析报告以及专业化的发展路径规划,进而对高校未来的改进提供精准的指导。

2.开发信息开放和共享平台,强化多元协同,健全评价结果的反馈机制。共享平台可以确保绩效信息的安全流转和交互,平台提供一定的数据检索和数据导航服务还可以帮助公众快速获取科学数据,各相关主体能够在平台中表达开放数据的需求以及教育决策的建议,打破数据孤岛和信息壁垒,畅通并打造多元化的数据流通渠道,有效推进数据信息在各主体之间的共享,提升平台的信息反馈效果。

3.建立评价改进的持续追踪机制。对评价的改进效果进行再评价,形成闭环的评价过程,推动教育实践的持续改进。

4.创新激励机制。政府要基于绩效评价的结果分配资源并进行相应奖惩,作为下一轮资源配置的重要依据。明确责任清单,利用数字技术分析,将绩效问责精准定位到具体部门和具体人员,将评价结果与部门或者个人奖惩考核挂钩。

(四)利用数字技术驱动绩效运行全过程监控

对高校绩效运行进行有效监控是明确绩效目标完成情况的重要环节,应充分利用人工智能、云计算等数字技术获取全过程、全方位及多

维度的数据,依托重点测算、归纳分析、识别与对比、直观呈现等方式,收集数据信息并进行量化处理,对项目的成本、质量等指标进行精准的预测和研判。一方面,开发实时动态监控系统,对绩效评价的数据采集、分析、结果应用等实行跟踪监控,并在系统中设置相应的预警板块,根据高校信息系统内置的模型和公式,自动计算预算绩效指标的偏差度。当实时监测的指标数据发生偏差时,系统就会自动预警提醒,使相关管理人员及时发现问题,挖掘数据背后的事实和根据,并立即采取针对性措施加以改进。另一方面,加强对技术伦理的规范性审查。在绩效评价过程中有必要对新技术运用中信息披露的安全冲突、数据隐含的价值立场冲突、数据运用的公正性冲突等进行伦理审查和调控,保证数据运用的合理性和公正性,消除不同利益群体之间矛盾。

五、总结

科学的绩效评价对于提高教育资源的利用效率、提升教育的质量有着重要作用。数字技术的运用对于高等教育绩效评价产生了非常大的推动和创新作用。但在利用技术赋能评价的过程中要厘清技术与教育绩效评价的价值关系,始终坚守高等教育绩效评价的育人目的与立场,用数字技术赋能绩效评价工作,使技术为人所用,为教育赋能,这样才会有益于数字时代教育评价体系的整体构建,真正以数字化促进中国式高等教育现代化。由于高等教育对人才和社会的影响是长期的,绩效评价体系的构建也是一个动态的、与时俱进的过程,因此只能在探索的道路上一步步寻求更加适合高校自身特点的绩效评价体系。总之,只有数字时代的理念、价值、方式等都自然融入高等教育绩效评价的育人目标中,才能真正推动高质量育人体系中教育绩效评价的深度革新,实现绩效评价真正意义上的数字化转型。■
(作者单位:中国人民大学公共管理学院)

参考文献

- [1]白宗颖.以高校绩效管理推进高等教育治理现代化[J].现代教育管理,2019,(07).
- [2]操太圣.遭遇问责的高等教育绩效化评价:一个反思性讨论[J].南京社会科学,2018,(10).
- [3]高正,唐万宏.高校财政投入绩效评价指标的价值取向及体系建构[J].广西社会科学,2019,(08).
- [4]科学技术部,教育部,中国科学院,中国工程院,国家自然科学基金委员会.关于加强基础研究工作的若干意见[EB/OL].(2001-03-06).https://www.most.gov.cn/xxgk/xinxifenlei/fdzdgnr/qtwj/qtwj2010before/200312/t20031209_143235.html.
- [5]刘邦奇,喻彦琨,袁婷婷.智能技术赋能过程评价:目标、路径与典型场景[J].现代教育技术,2022,(05).
- [6]刘邦奇,张金霞,胡健,朱广裘.数字化转型背景下教育评价服务生态发展理念与路径——基于教育评价改革和教育信息化行业数据分析视角[J].中国教育信息化,2023,(05).
- [7]罗生全,陈卓.大数据时代教育评价的价值重构与逻辑理路[J].贵州师范大学学报(社会科学版),2023,(04).
- [8]时艳芳.高等教育评价结果:困境、反思与改进[J].重庆大学学报(社会科学版),2022,(02).
- [9]孙会荟.高等教育绩效管理评价研究综述[J].高校后勤研究,2022,(01).
- [10]田苏宏,王丽娜.高校党建质量评价数字化转型的实践进路[J].思想理论教育,2023,(08).
- [11]武彤.基于数据生命周期的美国研究图书馆科学数据开放共享服务研究[J].图书与情报,2019,(01).
- [12]肖广德,王者鹤.高等教育数字化转型的关键领域、内容结构及实践路径[J].中国高教研究,2022,(11).
- [13]杨现民,顾佳妮,邢蓓蓓.“互联网+”时代数据驱动的教育评价体系构架与实践进展[J].浙江师范大学学报(社会科学版),2019,(04).
- [14]余阳.高校科技成果绩效评价研究[D].武汉:武汉理工大学,2012.
- [15]余长金.数字化时代高校预算绩效管理的机遇、挑战与路径[J].江苏经贸职业技术学院学报,2023,(03).