

大学教育管理现代化评价指标体系构建方法研究

李献业 王冬 张昇

宁夏教育考试院 宁夏 75002

【摘要】：构建大学教育管理现代化评价指标体系是推进高等教育治理现代化的核心任务。当前评价体系面临理念滞后、指标科学性不足、结构系统性薄弱、可操作性差、动态调整机制缺失等突出问题。破解之道在于：一是重构评价认知，实现从管控到治理、从单一到系统、从一元到多元的根本转变；二是强化科学论证，融合多元研究方法建立量化与质性结合的混合评价模型，打破“学术GDP”思维定式；三是构建全链条系统化逻辑框架，覆盖管理全过程并实施分类评价，引导高校特色发展；四是建立常态化动态反馈、周期性评估优化与制度保障的持续改进机制。最终目标是构建价值理性与技术理性相平衡、具有中国特色的现代化评价体系，将评价从管理工具转化为发展动力，为高等教育高质量发展提供坚实的制度支撑。

【关键词】：大学教育管理现代化；评价指标体系；现代治理；动态优化

DOI:10.12417/2982-3803.25.08.052

在高等教育内涵式发展与“双一流”建设深入推进的时代背景下，构建科学有效的大学教育管理现代化评价指标体系，已成为提升治理效能、推进治理体系现代化的关键抓手。当前，我国高校评价体系仍深陷传统管理思维的窠臼，过度依赖量化指标与行政主导，导致评价工具理性僭越价值理性，不仅未能有效激发高校办学活力，反而催生了“五唯”顽瘴痼疾与同质化发展困局。与此同时，人工智能、大数据等技术革命为教育管理评价带来新机遇，也提出了重构评价范式的迫切要求。

1 教育管理现代化评价的认知重构

1.1 从传统管理到现代治理的理念转变

教育管理现代化评价首先要打破传统管控思维，树立现代治理理念。过去那种只看结果不看过程、只重数量不重质量的做法已经过时，现在强调过程性评价和结果性评价相结合，既要关注管理效率也要关注育人本质。评价不是为了给学校排名或者贴标签，而是要帮助学校发现问题、改进工作。现代评价理念强调发展性，不是简单地评判优劣，而是促进学校持续成长。同时评价方法也要多元化，不能光靠经验拍脑袋，要基于事实和数据说话，让评价更加客观科学。这种理念转变的核心，就是把评价从管理工具变成发展动力，从外部施压变成内部驱动，真正实现以评促建。

1.2 从单一指标到系统架构的目标定位

评价指标体系不能零散随意，而要系统完整。教育管理现代化的目标有两个层面：一是管理自身的现代化，包括制度是否规范、决策是否民主、运行是否法治；二是管理对大学核心职能的支撑作用，能不能促进人才培养、科学研究和社会服务。指标设计要体现这种双重目标，既要测量管理过程，也要测量育人成效。现在很多评价存在“五唯”问题，唯分数唯论文唯帽子，这背离了教育本质。好的指标体系应该引导高校回归育

人初心，关注学生的全面发展和社会的实际需求。同时要认识到，教育现代性是抽象的概念，必须通过具体的教育形态来测量，比如管理机制、资源配置、师资建设、社会满意度等，把这些看得见摸得着的要素转化为可测量的指标，才能真实反映现代化水平。

1.3 从单一主体到多元协同的参与机制

谁来评价很重要，现代评价强调多元主体参与，不能只是政府一家说了算。政府、学校、社会组织、企业、家长学生等都应该参与评价，特别是要发展独立的第三方评价。第三方评价能起到缓冲和平衡作用，让评价更专业更客观。评价主体多元化的实质是尊重不同利益相关方的权利和诉求，避免“既当运动员又当裁判员”。现在的问题是评价主体单一，管办评不分，影响了评价的公信力。未来要建立管办评分离的新机制，政府管教育、学校办教育、社会评教育，各负其责。同时要激活社会团体、行业企业、专业机构的参与积极性，形成多方共治的评价格局。只有多元参与、协同合作，评价结果才能更全面更公正，真正发挥引导高校科学发展的作用。

2 评价指标体系构建的困境与问题

2.1 指标设计的科学性欠缺

许多评价指标体系缺乏扎实的理论基础和实证研究支撑，往往依靠主观经验法确定指标，缺少严密的论证过程。指标表述语义模糊、一题多义，例如将“教学有激情”与“责任心强”混为一谈，导致评价者难以准确理解和判断。部分指标超出评价对象的理解能力范围，学生无法对“教学技能高”等专业化内容作出客观评价。更严重的是，过度依赖可量化的显性指标，忽视科研质量、育人效果等难以量化的隐性要素，将复杂的大学教育质量简化为几个数字，严重背离教育本质。这种“学术GDP”思维催生了“平庸的优秀”现象，教师追逐论文数量忽

视教学深度，学生追求高分忽略能力成长，最终损害教育根本价值。

2.2 体系结构的系统性薄弱

现行指标体系普遍存在重结果轻过程、重总结性评价轻形成性评价的倾向，只关注最终产出数据，忽视对输入信息和过程性信息的采集分析。指标之间缺乏有机联系，未能形成覆盖战略规划、资源配置、制度执行、质量监控的完整链条，导致评价碎片化。不同维度指标相互孤立甚至存在内在矛盾，无法真实反映教育管理全貌。许多体系将投入、过程、产出指标简单堆砌，却未建立科学的逻辑关联，评价结果难以有效诊断问题根源。系统性缺失还体现在忽视不同学科、不同类型高校的差异性，用统一标准衡量所有高校，既无法体现分类发展要求，也制约了高校特色和个性的形成，导致高等教育生态单一化。

2.3 实际应用的可操作性差

大量指标设计过于抽象笼统，停留在理念层面，数据获取困难且成本高昂，在实践中难以落地。为便于统计比较，评价方倾向于选择简单易测的指标，牺牲评价的深度和效度。计算方法复杂繁琐，基层管理者和教师难以掌握，评价工作流于形式。许多高校为应付评估，设置容易完成的低绩效目标，使评价失去实际意义。可操作性差还表现为指标与学校年度重点工作脱节，考核方案多年不变，无法支持战略目标实现。数据收集依赖人工填报，真实性难以保证，评价结果不能及时反馈改进，整个体系陷入“为评价而评价”的怪圈，耗费大量人力物力却收效甚微。

2.4 动态调整的发展性滞后

评价指标体系普遍缺乏动态更新机制，多年沿用同一套标准，无法适应技术革新和政策环境快速变化。对人工智能等新技术的应用、跨学科融合等新趋势反应迟钝，指标严重滞后于教育实践发展。路径依赖现象明显，一旦形成就固化难改，即使发现明显缺陷也难以调整，形成制度黏性。这种滞后性导致评价指挥棒效应失效，不能引导高校面向未来创新发展。更严重的是，高校为迎合过时指标，不得不将资源投入到低效领域，阻碍真正的教育创新。缺乏定期修订机制和退出机制，指标体系逐渐与高等教育高质量发展目标脱节，最终成为制约而非促进教育管理现代化的枷锁。

3 指标体系构建的方法路径与实施策略

3.1 强化科学论证与多元方法融合

针对指标设计缺乏理论支撑和实证基础的弊端，必须建立严谨的科学论证程序。采用理论分析法系统梳理现代教育治理理论、系统科学理论，明确指标设计的学理依据，确保每个指标都能准确指向现代性某一侧面的真实状态。综合运用德尔菲

法、层次分析法等专家咨询方法，通过多轮匿名征询和统计分析筛选指标，剔除语义模糊、一题多义的无效指标，凝练形成精炼有效的指标集合。特别要建立量化指标与质性指标相结合的混合评价模型，对科研质量、育人效果等难以量化的隐性要素，采用深度访谈、案例分析、同行评议等质性方法进行补充评价，打破唯论文、唯分数的“学术GDP”思维，实现工具理性与价值理性的平衡。

3.2 构建全链条系统化逻辑框架

破解指标碎片化、相互孤立的困局，必须建立“目标层—准则层—指标层”的多层级架构。目标层聚焦教育管理现代化总体愿景，准则层分解为治理理念、治理结构、运行机制、支撑保障、治理效能五大维度，指标层细化为具体可测的三级指标，形成覆盖战略规划、资源配置、制度执行、质量监控的完整链条。强化输入性、过程性、产出成效性指标的有机衔接，建立指标间的逻辑关联矩阵，避免指标堆砌和内在矛盾。实施高校分类评价，针对研究型、应用型、职业技能型等不同办学类型，设置差异化权重和特色化指标，保护学科个性发展，引导高校在各自领域办出特色、办出水平，防止同质化发展。

3.3 提升实践导向与智能技术支撑

解决指标抽象难操作、评价流于形式的问题，必须坚持实践导向原则。每个指标必须明确数据来源、采集方法和计算公式，确保基层管理者和教师看得懂、用得上。简化计算方法，开发自动化评价软件，实现数据采集、处理、分析的智能化，降低人工填报负担。建立评价与学校年度重点工作的联动机制，每年根据战略目标调整指标权重和内容，确保评价指挥棒作用有效发挥。利用大数据、人工智能技术，对日常管理数据进行实时抓取和智能分析，形成过程性评价数据，及时反馈评价结果，支持持续改进，让评价真正服务于管理实践。

3.4 建立动态更新与退出保障机制

为打破指标体系固化滞后、路径依赖的僵局，必须建立定期修订和退出机制。每三年组织一次指标体系全面评估，根据技术革新、政策变化和高等教育发展趋势，及时增减调整指标。建立元评估制度，设立专门机构对评价体系自身的信度、效度进行周期性审查，确保评价工具的科学性。对新出现的人工智能应用、跨学科融合等趋势设置前瞻性观测指标，引导高校创新发展。建立低效指标退出机制，对数据获取困难、区分度差、导向不良的指标及时淘汰。通过常态化动态优化，使指标体系始终与高等教育高质量发展目标保持一致，真正发挥促进教育管理现代化的积极作用。

4 评价指标体系的持续改进机制

4.1 建立常态化动态反馈机制

让评价体系保持活力的关键是建立日常反馈渠道。每季度或每学期通过线上问卷、座谈会等方式，主动收集教师、学生和管理人员的意见，了解指标使用中的实际困难。定期对评价结果进行统计分析，观察各项指标得分变化趋势，判断哪些指标能有效激励改进，哪些已经失效。同时要结合最新教育政策和技术发展，及时捕捉人工智能、跨学科融合等新动向，把前瞻性要求转化为新的观测点。反馈收集不能走过场，必须形成制度化的工作流程，并将分析结果公开，让参与者看到建议得到回应，才能持续调动积极性。

4.2 实施周期性评估优化调整

每年对评价体系进行一次全面体检，重点审查指标的科学性和导向性。组织专家团队重新论证指标设计的合理性，淘汰数据获取困难、区分度低或导向不良的落后指标。根据发展目标的变化，动态调整各维度权重，比如加大育人成效、社会贡献等指标的比重。对评价方法本身也要进行评估，检查是

否存在操作繁琐、成本过高等问题，及时简化流程。调整过程要充分听取一线意见，避免闭门造车，确保新版体系更接地气。通过持续的小幅迭代，而非多年不变或推倒重来，让评价体系始终与高校发展需求保持同步。

4.3 健全制度保障与多元协同

持续改进需要制度兜底。明确质量保障机构的职责，赋予其监督、审查、提议调整的实权，让元评估真正发挥作用。建立评价申诉机制，允许高校对不合理指标提出异议，通过专业裁量机制公正处理分歧。推动第三方评价机构参与定期评估，利用其专业优势提供客观诊断。

5 结语

教育管理现代化评价指标体系的构建与完善，是一个螺旋上升、永无止境的迭代过程。本研究从理念革新、问题诊断、路径设计到机制保障，构建了支撑评价体系有效运行的完整方法论链条，其核心在于实现三大根本性转变：评价理念上从“管控工具”转向“发展伙伴”，评价方法上从“经验驱动”转向“循证决策”，评价主体上从“单一主导”转向“多元共治”。

参考文献：

- [1] 刘晏如,徐晨.学生有效参与大学治理的评价指标体系构建与应用[J].高等理科教育,2025,(06):111-123.
- [2] 李睿琛.大学英语专业课程思政育人成效的评价指标体系构建与应用探究[J].四川劳动保障,2025,(21):63-64.
- [3] 孔丽.以 AI 技术构建大学英语智慧教学过程性评价指标体系的探索[J].广西教育,2025,(24):23-27+96.
- [4] 朱雪梅.大学英语课程思政综合评价指标体系的构建与应用[J].英语广场,2025,(20):107-110.DOI:10.
- [5] 王语诗,董帅,薛洋.基于 CIPP 评价模式的民办高校青年教师教学能力评价指标体系构建[J].创新创业理论研究与实践,2025,8(13):112-114.