试析教育评估的专家遴选机制*

黄丹凤，田芳园，叶逸青
（上海市教育评估院教师发展评估所，上海 200031）

摘要：科学有效的专家遴选机制是评估项目有效实施的重要保障。文章主要从专家遴选原则、遴选标准、遴选组织与实施，遴选元评估四个维度，构建了适用于教育评估项目的专家遴选机制。基于合目的性、专业性和规范性原则，重点围绕学术素养、评估素养、道德素养和心理素养四个维度开展遴选。讨论了专家队伍的规模与结构、遴选信息选取与判断、轮换与回避、遴选元评估等专家遴选实施中需要重点考虑的问题。结合高校教师学术能力评议评估实践，开展案例分析，在理论研究和案例分析的基础上，进一步指出：应着重形成贯穿评估全过程的专家遴选闭环系统、统一和灵活兼顾的专家遴选标准、多元融合的专家遴选的技术与方法，并重点把握精准遴选、专家库建设等关键问题。

关键词：专家遴选机制；遴选标准；遴选组织与实施；高校教师学术能力评议
中图分类号：G40-058.1　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**2095-3380(2020)02-0044-06

Analysis on Experts Selection System in Education Evaluation

Huang Danfeng, Tian Fangyuan, Ye Yiqing
(Institute of Teacher Development, Shanghai Education Evaluation Institute, Shanghai 200031)

Abstract: An effective experts selection system plays an important role in education evaluation. From four dimensions of expert selection criteria, selection standards, selection implementation and the meta-evaluation an index system is constructed to select experts in education evaluation. Following the principles of fitness for purpose, professionalism and normalization, the experts should be selected according to their capabilities in academic research, educational evaluation, morality and psychology. The experts selection operation mainly focuses on the scale and structure, information collection and judgement, experts rotation and avoidance as well as the meta-evaluation. This paper combines the academic ability of university teachers with their evaluation practice, and studies some cases. From theoritical analysis and case study, we conclude that more attention should be paid to a closed loop of expert selection, a uniform and flexible selection criteria, pluralistic selection methods, and critical issues in expert selection such as selection accuracy and experts database construction.

Keywords: Experts selection system; experts selection criteria; Experts selection implementation; Academic peer review in higher education institutes

*基金项目：2019年度上海学校德育实践研究课题“上海市中等专业学校德育教师专业标准及其评价体系研究”(2019-D-193)。
收稿日期：2020-02-10，修回日期：2020-03-15

专家是评估工作的主体。在评估过程中,专家需要基于自身的专业知识和评估技能,依据既定的评估方案和评估标准,运用恰当的评估技术和手段,最终得出专业的评估结论。鉴于评估专家在整个评估项目中所发挥的核心作用,科学有效的专家遴选机制便成为评估项目得以有效实施的重要保障。

然而,在评估实践中,由于专家选择不当造成评估结果不科学,从而使评估本身的正当性受到质疑这一现象屡见不鲜。如何基于评估项目的目的和需求,运用多元的技术和手段,遴选出更具针对性的评估专家,并对评估专家的评估行为的专业性做出科学判断,从而构建起科学有效的专家遴选机制,是当前教育评估中亟待研究的问题。本研究尝试从专家遴选原则、专家遴选标准、专家遴选的组织与实施,以及专家遴选的元评估四个维度,对上述问题做出回答,初步构建起适用于教育评估项目的专家遴选机制。

一、专家遴选机制的构建

(一)专家遴选原则

专家遴选的原则主要指专家遴选过程中应当遵循的基本准则。作为教育评估的重要环节,专家遴选具有较强的专业性,应当遵循如下原则:

一是合目的性原则,即专家遴选应当符合具体评估项目的目的和需求。这里的目的主要是指评估项目发起方所持有的对于该评估所需达成的目标,是基于育人规律和教育评估规律的合目的性。不同的评估模式对专家队伍的来源与结构、规模与资质等要素提出了不同的要求,从而对专家遴选的标准与技术做出限定。二是专业性原则,主要体现在两个维度:首先是在所评估领域中的学术权威性,通常需要在特定评估领域中遴选出具备相关专业知识、熟悉学科发展前沿,并遵循学术共同体行为准则和学术规范的同行专家。其次是在教育评估领域的专业性。教育评估是包含了教育学、统计学、管理学、控制论、系统论等多学科的复杂知识体系。[1]评估专家应当熟练掌握教育评估的理论与方法,以此来保障教育评估的专业性。三是规范性原则,主要指遴选标准与遴选规则的科学合理、遴选程序的公开透明以及多元利益主体对专家遴选的监督反馈。

(二)专家遴选标准

专家遴选标准即专家应当具备的,能保障评估工作科学有效开展的核心素养,是专家遴选工作开展的主要依据。从学术研究和评估实践来看,主要从“学术”“评估”“道德”和“心理”四个维度,构建专家的遴选标准(表1)。

表1　专家遴选指标及其观测点

一级指标	二级指标	核心观测点
学术素养	学术视野	具有宽广的学术视野,熟悉学术前沿
	学术成果	具有较高水平的学术成果
	学术影响	具有较高的学术影响力和社会影响力
评估素养	教育规律	理解教育理论与方法,遵循育人规律
	评估规律	接受系统培训,掌握教育评估相关理论与方法
	评估业绩	具备充分的评估经历和较高的评估质量
道德素养	学术伦理	遵循学术伦理规范,鼓励创新
	评估伦理	遵循评估工作道德准则,客观公正
心理素养	认知能力	具有充分的观察和思维能力,克服心理偏差
	情感意志	认同教育评估与专家角色, 坚持评估原则与标准
	交往能力	具有高效的人际沟通和交往能力, 有效获取评估信息

1. 学术素养

学术素养主要指专家在特定评估领域所具备的学术贡献率和影响力。这是评估专家做出专业判断的前提与基础。在实践中,对于学术素养的相关要求突出表现在同行专家的遴选中。有研究者认为,可以“由小同行评估成果的正确性和难度,而由顶级专家(大同行)判断其价值”,[2]两类专家相结合开展同行评议。一般而言,专家首先应当具有宽广的学术视野,坚持专业学习,熟悉学科发展前沿;其次,应当具有较高水平的学术成果,在相关学术领域取得较为丰富的学术成果,具有较高的学术贡献率;再次,应当具备较高的学术影响力乃至社会影响力,受到同行的高度认可。

2. 评估素养

教育评估的专业性决定了作为评估主体的专家应具备相应的评估素养。评估专家“通常在教

学、科研和管理岗位的佼佼者中遴选，并以临时兼职的形式参与教育评估”。[3]因此，评估素养成为评估专家职业化的关键。首先，评估专家应当理解教育规律和教育政策，这是教育评估开展的宏观背景；其次，评估专家需要准确把握特定评估项目的目的与特点，熟悉评估对象以及各类评估的方法与技术，能依据评估方案有效收集评估信息做出专业判断。再次，评估专家应接受系统的评估培训，具备充分的教育评估相关经历。

3. 道德素养

道德素养直接关系评估的客观与公正，主要指评估专家应当遵循学术道德与评估道德。前者主要表现为对于相关学术研究领域的高度责任感与使命感，遵循共同的学术伦理与规范。在此基础上，对学术研究持有开放与包容的心态，能有意识地克服同行评议中由于共同决策带来的保守或排他倾向，[4]鼓励跨领域研究和学术创新。后者主要表现为对于评估工作有责任感，能遵循评估道德准则。其核心是坚持评估的原则与标准，摒弃人际关系等各项非学术因素的干扰，依据事实做出科学公正的评估。同时，评估专家还需严格遵循各项工作纪律，如保密的要求、在存在利益冲突时主动申报回避的要求等。

4. 心理素养

专家的心理素养主要指完成复杂评议工作时，个体在认知、情感和意志等心理活动中应当具备的基础性素养。在认知素养方面，尤其关注专家的感知和思维能力，包括但不限于敏锐的观察力、独立思考能力和准确的判断力等。同时专家还应当有意识地避免“角色心理”“晕轮心理”等心理偏差造成的判断误差，具备充分的心理调控能力。在情感和意志品质方面，评估专家应当对教育评估项目及评估专家的角色具有较强的认同感，能够在评估环境复杂多变的情况下，克服困难，坚持依据原则和标准开展评估工作。此外，人与人之间的互动交流是评估开展的主要形式。评估专家还应当具备高效的人际沟通和交往能力。

（三）专家遴选的组织实施

专家遴选的组织实施包括专家选取和评估两个维度。专家遴选机制呈现一个闭环状态，组织实施工作提高了专家遴选机制的科学性、公正性，专家遴选元评估对评估工作进行完善和约束，推动评估质量的优化。

1. 专家队伍的规模与结构

遴选专家是组织评估的一项前期工作，不同项目对专家队伍的构成具有不同的要求，一般评估项目的专家组由不少于5名或以上的奇数专家组成，其中至少配置3名及以上的小同行专家。综合类别项目的专家评估组由不少于7名或以上的奇数专家组成，其中至少配置5名及以上同行专家。

2. 专家遴选信息的选取与判断

结合评估结果等量化数据与评估过程观察等质性数据，对专家的学术素养、评估素养、道德素养、心理素养四者全面衡量，初步构建专家遴选的信息采集点（表2），根据实际情况遴选出合适的专家。因受不可控的变量影响，很难在指标制订阶段保证其全面完整，还需在大量评估工作中采集专家行为样本，不断动态调整。

表2 专家遴选信息采集点

遴选标准	信息采集点
学术素养	职称、学历学位、专业或研究方向、相关专业领域的工作年限、科研成果、课题项目、发明专利、荣誉称号、获奖情况、社会影响力、学科建设、成果转化等
评估素养	评审量、评估结果、评估经验、评估报告、评估培训、政策指标的熟悉程度等
道德素养	评估过程观察、评估意见收集、评估申诉、违规次数、社会口碑等
心理素养	评估过程观察、评估意见收集、评估反馈、专家互评等

完善专家遴选机制，实现评估工作的公平公正，必须确定专家的轮换与回避机制。即对专家、评估对象等多个利益主体开展分析与评估，包括亲属关系、雇佣关系、学术关系、合作关系、竞争关系等利害关系的回避。在此基础上，根据专家遴选的元评估结果、专家队伍的结构优化进行适当轮换。一方面，由于需要专家回避的情况较为多元，需要依据不同项目的情况对回避要求做出有针对性的调整。另一方面，专家库的信息难以实现对于回避信息的全覆盖，所以需要在明确回避原则的情况下，将专家主动申报回避和机构审核回避相

结合。[5]

(四)专家遴选的元评估

专家遴选元评估的对象主要有以下两个:一是专家遴选机制的科学性;二是专家评估结果的准确性。

专家遴选机制的元评估主要指向专家遴选标准、程序等维度的科学性和规范性。在专家评估前,组织方应制定完整的评估标准,使得评估结果有理有据。其次要确定信息公开及信息反馈的渠道,对评估项目的整个运行程序要给予相关的说明和解释,及时公示评估结果,接受社会和公众的监督。对于评估后的反馈工作要进行严格的管理,采取适当形式公开专家评估意见。对于专家评估结果的元评估,可以采用离散率、命中率等指标,判断专家评估结果的准确性。例如,横向离散率指不同专家对评估项目的评估结果相比的差异性,反映出不同专家对于同一项目、同一评估对象的差异。横向离散率的差值越小,表示该专家的评估结果的命中率越高,评估结果也就越准确。纵向离散率指标反映出同一评估专家在历次项目评估中对所评项目的评估结果波动性。选取近年的数据,可以描绘出专家评估结果离散率分布情况,纵向离散率呈规律性波动状态时,体现该专家的工作态度端正,评估行为正常,基本符合要求。

在专家遴选元评估的基础上,"以专家的评判准确度为依据建立每位专家星级的动态调整机制"。[6]从激励和约束的角度进行考虑,选取元评估质量较高的专家建立优秀评估专家榜单,作为专家遴选时评估素养的重要依据,优先推荐其进入相同类型的项目专家库并邀请其参加相关的评估培训工作,增强后续专家的评估责任意识。对于"问题专家"的评估行为进行归类,回避同类专家并建立专家退出机制,不直接通知专家出库,而是在未来三年中适当回避该类专家。做好专家库的建设和动态管理,促进专家库结构优化。在此基础上,还应把分散在各个项目的小专家库进行整合,打破条块分割和项目管理限制,优化专家资源配置、实现专家资源共享。

二、专家遴选案例——以高校教师职称评审学术能力评议为例

(一)案例描述

依据《上海市教育委员会关于进一步优化市属公办高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任管理工作的通知》(沪94号文)、受上海部分高校委托,上海市教育评估院组织专家对其初聘高级职务教师开展学术能力评议。评议围绕以下四方面展开。一是申请人自主选择任现职以来近5年内最能体现其学术水平的3项代表作成果和其他成果,由专家进行整体评估。二是根据高校分类指导原则制订相应专家遴选方案,主要采取大同行(一级学科和二级学科)与小同行(研究方向)按比例结合的方式组建专家队伍。三是对申请人的硕士、博士毕业院校(师生关系),国内访学单位、目前及曾经工作单位、其他聘用单位等(雇佣关系),合作作者(合作关系),申请人提出有竞争或冲突关系的专家及单位等进行回避。四是针对连续申报者,对上一次评议至少1名专家进行轮换;通过专家的元评估,对评估质量不高的专家进行轮换。

(二)案例分析

上述四个特征中,在大小同行结合的专家队伍结构、元评估与专家轮换两个方面已积累了一些经验,具体体会如下。

1. 基于评估目的、对象与需求的大小同行专家结合模式

在评估目的方面,学术能力评议子目的服务于职称评审总目的,二者保持一致性。按照合目的性原则,要求专家能够同时把握两种层级目的。大小同行结合的模式可以从专家队伍的比例与结构上体现该原则:一是筛选材料相对集中的一级和二级学科,从每位申请人材料中抽取一定比例的材料、从专家库遴选相应大同行专家,对学术成果做出价值判断。二是针对学科分散或专业性较强的材料,参照教育部学科评估结果,筛选具有相应一级学科博士、硕士学位授予权的高校或科研机构,推荐与申请人研究方向严格匹配的小同行专家进行评议。

由于二者具有相同学术范式，可以减少同行评议中“非共识”问题的误差，做出精准判断。[7]

在评估对象方面，形式雷同、主题单一的期刊论文和项目基金可直接采用小同行评议；但对于反映申请者任现职以来一段时间学术成果的代表作品，遴选大同行较妥，因它可弥补由于申请者学术兴趣、研究模式转变、仅由小同行进行整体评估所产生的不足。

在评估需求方面，不同的高校类型、层次及学科建设水平决定了评估需求的多样性与差异性，遴选相应类型大同行可根据符合学校岗位和学科建设需求程度，对同一学科、不同申请人的学术成果，做出包含比较与排序的价值判断，为学校选拔出合适人选。

2. 运用元评估结果对专家进行培训与轮换

重点通过元评估分析观测专家评估素养，进行专家培训与轮换，为质量持续改进提供动力。评估结果分析包括评估等第结论和评估意见分析。通过分类检索，统计评估结论的离散率与命中率：[8] 一是检索同一申请人的不同专家评估结论，筛选横向离散值偏大、命中率偏小的专家；二是检索同一专家对不同申请人的评估结论，筛选纵向离散值偏小或趋近直线的专家。对于第一类，校验评估意见是否能与结论合理印证；对于第二类，分析造成其结论区分度不大的主客观因素，如评估能力、学术能力、工作态度、时间成本等。

如表3所示，某高校某二级学科同一方向共有3位申请人，其中1位申请正高，2位申请副高。每位申请人共有5位专家对其评议，其中3位大同行专家、2位小同行专家。

表3 专家评议结果

某学科	正高/副高	大同行			小同行		总结果
		专家1	专家2	专家3	专家4	专家5	
申请人1	正高	A	A	C	B	B	AABBC
申请人2	副高	A	A	C	A	A	AAAAC
申请人3	副高	A	B	C	B	B	ABBBC

注：A为达到，B为基本达到，C为尚未达到职务任职要求。

在大同行专家中，专家3的结论存在两个问题：横向来看，5位专家评估结果中，专家3的横向离散程度最大，命中率小；纵向来看，专家3对该学科共3位申请人都给予相同结果C，不论申请正高或副高都没有区分度，其纵向离散程度小。因此，从总结论来看，在同行决策中，该专家并没有做出有效的价值判断，反映出在评估素养指标方面还存在欠缺，应对其进行培训与轮换。而专家1的结论同样没有形成区分度，但从总结果来看，命中率不低，可以参考其评估意见及历年的评估结论纵向离散率，进行适当轮换。

另外，上述数据在一定程度上反映出了大、小同行专家的评估特征，即小同行专家对于学术研究的评价结果更为趋同；而大同行专家的评价视角和结果则更为多元。基于这一特征，可考虑对两类专家进行分类评估，即在对评估结果的离散率和命中率等基础性指标进行分析的基础上，适当关注小同行评估结果的一致性。

三、总结与启示

1. 形成贯穿评估全过程的专家遴选闭环系统

作为教育评估的重要环节，专家遴选应从评估前的专家选择与专家组的组建，进一步拓展至评估中的专家信息收集，以及评估后的专家遴选元评估，三者相结合，形成专家遴选的闭环系统。在评估前专家选择环节，重在依据评估的具体需求以及专家遴选的标准，遴选出适当的专家。在过程管理环节，重在依据专家遴选的标准，系统收集专家在评估过程所表现出的学术素养、评估素养、道德素养以及心理素养等相关信息，为专家遴选的元评估提供一手资料。在评估后的专家遴选元评估环节，重点在于系统收集多元主体对于专家评估的意见和建议，并对专家评估结果的准确性进行统计分析，服务于专家库的动态更新以及相关评估项目后续的专家遴选。

2. 形成统一和灵活兼顾的专家遴选标准

专家遴选的标准是构建专家遴选机制的关键点。一是坚持专家队伍学术素养与评估素养的统一，即专家应当同时掌握学科领域与教育评估领域的相关理论与方法。二是学术/评估技术与伦理的统一，前者决定评估专家是否有能力依据学术因素做出专业判断，后者能最大限度地避免专业判断受到非学术因素的影响，两者不可偏废；在此基础上，

还应关注专家个体在认知、情感和意志等领域的心理特质是否可以满足有效开展评估工作的要求。随着学术领域、管理领域、用户领域等各类专家的出现,在统一标准的基础上,还应当研究专家的分类及其标准设定。

3. 形成多元融合的专家遴选的技术与方法

多元融合的专家遴选技术与方法主要体现在以下两个方面:一是将传统的组织推荐、评估机构审核的质性的专家遴选方法与科学计量等量化的专家遴选方法相结合,最大限度地避免人为因素地干扰,通过科学计量的动态分析,掌握专家的学术成果水平及其学术动向,建立起智能化的第三方专家遴选系统;二是将传统人工方式与现代化信息技术手段相结合,开展专家信息采集和更新。人工采集数据具有针对性强等优势,但也存在信息更新慢、信息获取方法单一等不足。建议专家信息数据由传统的搜集、存储向平台化的储存和分析转变,将线上平台与各大高校官网师资队伍相关的数据结合,为专家遴选提供更有效地数据支撑。

4. 重点把握专家遴选中的关键问题

从研究和实践来看,专家遴选中存在以下关键问题,需要予以重点研究和突破:一是专家遴选的精准性相关问题,尤其"小同行"与跨学科领域专家的遴选。如何判定交叉学科相近研究领域,并据此遴选合适的专家;此外,前沿知识领域、早熟科学研究专家共识率较低,如何正确认识评估结论的差异性。这是同行专家遴选亟待研究的问题。二是专家库的动态管理与优化。应尽快完善专家评估质量评估指标体系,定期开展专家评估质量的综合评估,[9]将评估结果同步到专家库中,为动态调整提供支撑。让专家库管理与优化与专家遴选之间形成双向沟通的良性耦合机制,保障专家遴选的科学有效。

参考文献

[1] 严芳,闫艳.我国教育评估专业化发展路径的思考[J].上海教育科研,2019(2):47-52.
Yan Fang, Yan Yan. The Exploration on the Professionalization of Educational Evaluation in China[J]. Journal of Shanghai Educational Research, 2019 (2): 47-52.

[2] 周恒.对研究项目、人才及机构评价的建议[J].科学与社会,2019(3):1-7.
Zhou Heng. Suggestions on the Evaluation of the Research Projects, Talent and Institutions[J]. Science and Society, 2019(3):1-7.

[3] 冯晖,王奇.试析教育评估专业化[J].教育发展研究2015(11):5-9.
Feng Hui, Wang Qi. On the Professionalization of Education Evaluation [J]. Research in Educational Development,2015(11):5-9.

[4] 阎光才.学术共同体内外的权力博弈与同行评议制度[J].北京大学教育评论,2009(1):124-138.
Yan Guangcai. The Conflicts between Academic Community and Peer Review [J]. Peking University Education Review,2009(1):124-138.

[5] 张志清,凡艳,苏顺华.基于SNA的科研项目评审专家选择与回避策略研究[J].武汉理工大学学报(信息与管理工程版),2016,38(3):1-3.
Zhang Zhiqing, Fan Yan, Su Shunhua. Strategy for Experts Selection and Avoidance of Scientific Research Project Evaluation Based on Social Network Analysis[J]. Journal of Wuhan University of Technology (Information & Management Engineering),2016,38(3):1-3.

[6] 冯晖,王奇.专家评判准确性分析及专家星级评定方法[J].复旦教育论坛,2012(6):59-63.
Feng Hui, Wang Qi. Analysis of the Accuracy of Expert Judgment and Method to Identify the Star-Level of Expert [J]. Fudan Education Forum,2012(6):59-63.

[7] 贺颖,邱均平.同行评议专家遴选的科学计量方法与实证研究[J].图书情报工作,2012(6):33-34.
He Ying, Qiu Junping. Method and Demonstration Research by Scientometrics on the Selection of Peer-review Experts[J]. Library and Information Service, 2012 (6):33-34.

[8] 刘丹.国内同行评议专家库研究综述[J].重庆大学学报(社会科学版),2012,18(5):87-91.
Liu Dan. Review of Domestic Research on the Experts Database of Peer Review [J]. Journal of Chongqing University (Social Science Edition),2012,18(5):87-91.

[9] 金丽群,张蕾.同行评审专家库动态管理及有效方法探讨[J].编辑学报,2018(3):288-291.
Jin Liqun, Zhang Lei. Investigation on Dynamic Management of Peer Review Experts Database and Effective Approaches [J]. Acta Editologica, 2018 (3): 288-291.