

我国评价选拔制度的螺旋式演进和 高考公平效益问题的历史观照

□ 边新灿

浙江省教育考试院 浙江 杭州 310012

一、公平和效益(效率)、信度与效度的概念

公平是一个非常古老的概念。就高考招生制度而言,公平有以下内涵:(1)起点公平:考试机会均等(意味着受教育权利平等)。(2)过程公平:包括1)评价标准的一致性、客观性和刚性,分数面前人人平等,标准公平;2)考试和招生过程的规范性,程序公平;3)考试和招生信息公开透明,信息对称。(3)补偿性公平:鉴于教育资源的城乡差异和地区差异实施补偿、照顾性措施。

教育的效益有两个核心问题:一是有限的教育资源面向学校和受教育对象是集中使用还是平均分散配置;二是有限的教育机会按什么标准分配给受教育对象。其中高等教育机会的配置方式就是高考制度要研究的问题。对察举、科举和高考所代表的评价选拔制度的效益可以从三个层次进行理解。第一层次是“操作效益(工作效益、成本效益)”,其中包含操作、管理的复杂程度、人财物的投入多少、工作效率等因素;第二层次是“质量效益”,指评价选拔出来的人才(产品)的素质高低及其与选拔主体要求的符合程度;第三层次是“制度效益”,指的是评价选拔模式、制度的设计对本系统、外系统和整个社会的运行产生什么样的影响。操作效益实际上关注的是投入的问题,质量效益实际上关注的是产出的问题(产出既有数量的因素又有质量的因素),而制度效益则与资源的配置方式密切相关,与政治性、公平性密切相关。

信度和效度是心理与教育测量学的专用术语。通俗地说:考试目的是要测试被试某方面的特质,考试结果是否测试到了这些特质,其实现程度就是考试的效度。信度是效度的前提和基础,高信度是高效度的必要但不是充足条件,信度低效度一定也低,但信度高效度不一定高。把“信度、效度”和“公平、效益”结合起来分析,信度反映了评价选拔的过程是否规范,它与程序公平、形式公平密切相关;效度

则与评价选拔的效益密切相关乃至高度吻合。

为了更深入地运用公平和效益的坐标探究评价制度的演进逻辑,笔者提出评价选拔涉及“直接效益”“扩展效益”和“溢出效益”三个概念。直接效益指的是评价是否准确体现了评价组织者的目的,选拔出来的人才的质量是否符合组织者的要求,它既包括量的因素,也包括质的因素;扩展效益指的是采用或改进评价选拔方式、制度,是否有利于社会管理系统的运行,是否有利于增强社会治理的有效性和质量;溢出效益指的是采用或改进评价选拔方式、制度,对国民的价值观念、思维方式,对社会的精神文化,产生了什么样的长期而深刻的影响和塑造作用。

二、从公平和三种效益的多维度探究驱动和 制约评价选拔制度改革的复杂因素

1.从察举转为科举,评价信度、程序公平是决定性因素。察举在理论上具有较高的效度和效益,但是,其对评价信度、程序公平的难以保证最终影响其效度。在察举实行前期,推荐者大多能出以公心,因此效度较高,同时也不影响公平。到了后期,由于地方官员的考察水平的欠缺和主观上的“私心”“偏心”,所推荐的不是最优秀的,而且被推荐者往往把对制度的感激之情投射在地方官员身上,世家大族把持朝政后更容易因此而形成利益集团,最终影响中央政府对国家的治理能力。因此其评价信度容易受多种因素干扰而趋低甚至很低,从而最终影响其效度。

而科举考试对公平的贡献主要体现在:第一,科举的“只试不荐”最大限度地实现了机会均等、起点公平。参加科举考试的门槛很低,除了极少数特殊人员,绝大部分社会人员都有参加考试的权利和机会,真正体现了机会均等的理念。第二,科举考试把评价信度和程序公平推到极致。从汉代察举的综合评价转型为隋唐明清科举的统考(分数)评价,最突

出的贡献是:建立了人类历史上最客观、最刚性、最统一的评价标准和评价程序,有效地排除了犯规舞弊等主观因素对评价的干扰,把评价选拔的信度提升到空前的高度。

2. 科举得以长期实施,除了公平性上的优点,扩展效益高是主要原因;科举最终被废,则是溢出效益上出了大问题。科举制度改先荐后试为只试不荐,这一“减法”减掉了地方官员和乡绅的评价权,减掉了世家大族对国家治理的把持权,起到了三方面的作用:(1)评价主体高度集中:由察举的层层分权和九品中正的世家大族把持到科举的中央集权,由于撤除了中间环节,沟通了士人与朝廷的直接联系,有利于强化士人(任用前)和各级官员(任用后)对朝廷、对国家的认同感和向心力。(2)科举考试创造了一种寓德育考核于智育考核、寓综合素质考核于纸笔考核、用标准化的刚性的形式考核综合素质的方法,考试内容显性育德和考试过程隐性育德功能的结合,保证了及第士人的较高政治素质和道德素质。(3)科举考试践行唯才是举、机会均等,打通了底层通向上一层的纵向流动渠道,消解了有思想、有理想的士人对自己政治经济地位现状和社会现状的不满情绪;有的举子出身底层,对民生疾苦和百姓诉求有比较深切的体会,一方面可以在应试答题过程中下情上达,另一方面有利于今后的仕途生涯中施政有方、接地气。总之,科举取士制度与国家治理制度之间实现了体制同构,政治同构,文化同构,教育同构,具有很高的扩展效益。科举考试促成了读书求知的氛围、强化了社会的向心力、凝聚力和爱国主义精神,但在强化求同思维的同时也压抑了士人的求异思维、创新思维能力的形成,引导士人远离生活实践失去了创新精神的源泉,这些都是科举制度的设计者在设计时没有想到但在实施后产生的深刻影响,是其正面和负面溢出效益的表现。

3. 高考改革的曲折历程是公平和效益因素交互作用、螺旋式演进的过程。对高校招生到底是统一招生还是联合招生或者学校单独招生,新中国成立后有过多次讨论和纠结,从质量效益和操作效益的角度做过完全不同的决策。主张维持统一招生办法,主要是考虑节省人、财、物的投入,有利于学校完成招生计划、学生就近报考,主要是基于操作效益的考虑;而指出统一招生的缺点,主张过渡到联合招生或单独招生的意见,则主要是为了在评价选拔环节体现学校的专业性,发挥学校的主动性,同时有利于学生到他喜欢的学校或专业学习,激发学习兴趣,是基于质量效益的考虑。

恢复高考后仍然采用统一招生的形式,但是围绕着效益和公平,在评价和选拔方式上进行了多样的探索实践,呈现两条鲜明的主线。一是注重质量

效益。围绕这条主线,采取了逐步扩大高校的选择余地、让中学通过“预选”加入评价体系(有利于在评价过程中发挥中学的作用使评价更全面)、对思想品德优秀、艺体特长和学科竞赛优胜考生予以加分、在统考招生以外采取保送、自主招生等多种措施。二是注重公平。耐人寻味的是,进入21世纪后高考改革的一些措施看上去与20世纪80年代、90年代的改革举措完全针锋相对。出现这样的逆向操作是因为社会对高考公平的要求越来越高,对统一考试刚性标准高度认可,而对体现综合评价的改革举措的柔性标准能否保证公平心存疑虑。

三、公平与效益之间互为前提、互相促进和互相制约的关系

深入分析,公平与效益之间具有互为前提、互相促进和互相制约的关系。首先是互为前提。前文认为考试的信度实际上对应考试的程序公平,考试管理规范、程序公平、信度高,是选拔实现高效益的基础和前提;反过来,考试的效度高,考试结果真正反映了组织者的目的和意图,这样的选拔在实质上才是公平的,如果考试的知识点很偏,水平较差的考生运气好碰上了得了高分,水平较高的运气不好得了低分,实践能力创新能力组织管理能力强的在笔试考试中得了低分,实践能力创新能力组织管理能力弱的在笔试考试中得了高分,这样的选拔结果如果与组织者的意图不符,那么也是不公平的。其次是互相促进。公平有利于促进效益:考试选拔充分开放、机会均等,考试选拔过程规范有序,考生由公平感而产生愉悦感,有利于增加学习和考试质量;此外公平公正的制度设计和通过刻苦学习取得好成绩的过程本身就有陶冶、熏陶、育德功能,本身就是增加素质和效益的功能;效益也有利于促进公平:考试的质量高,科学合理的制度设计促使学生素质增进,这样的制度才是高质量、高水平的公平,否则如果只是考试能力的增进,只是分数的公平,这样的公平是低质量、低水平的公平。其三是互相制约,甚至互相产生负面作用。互相制约指的是指向一端的制度设计和改革一定会受到另一端因素的反向牵引,其中尤以公平性因素对指向提升效益的改革的牵引更为明显。互相产生负面作用最突出的就是察举制和科举制的兴亡:察举制在表面上看来对素质的要求很全面,有利于选拔适合国家治理需要的人才,但其制度设计却在公平性保障上留下很大的漏洞,最终因为不公平而造成低效益甚至非效益,导致制度的被取消;科举制在追求形式公平上走到极致,但却到了畸形的地步,形式上是公平的,但是和考试选拔的目的、意图南辕北辙,最终也被废除。

■ 《浙江社会科学》2018年第5期,约17000字