

# 新一轮本科教育教学审核评估中的质量文化<sup>\*</sup>

李志义,黎青青,宫文飞  
(大连理工大学,辽宁 大连 116000)

**摘要:**新一轮审核评估将“推动高校积极构建自觉、自省、自律、自查、自纠的高校质量文化”作为评估指导思想的重要内容,首次将“质量文化”作为评估指标。高校质量文化是高校及其师生对人才培养质量的共同价值追求和理想理念。高校对人才培养质量不断提升的承诺、信仰和价值追求,以及自觉、自省、自律、自查、自纠的“五自”质量文化是其核心表现。制度建设和制度认同是质量文化建设的主要路径,即质量文化的嵌入可以促进质量保障科层模式向文化模式转型,释放价值选择和软性制约功能,增强高校质量保障能力。

**关键词:**本科教学评估;质量文化;质量保障;审核评估;评估指标

**中图分类号:**G644      **文献标志码:**A      **文章编号:**1672-8742(2024)02-0019-11

当前,进入高质量发展新阶段,高校加强自我质量保障和推进质量文化建设成为当务之急。2021年,新一轮审核评估拉开了帷幕,本轮评估将“推动高校积极构建自觉、自省、自律、自查、自纠的高校质量文化”作为评估指导思想的重要内容,将“培育践行高校质量文化”作为评估基本原则的重要方面。<sup>[1]</sup>首次将“质量文化”作为评估指标,旨在通过政策引领,深入推进高校质量文化建设,整体提升我国高等教育人才培养的质量和水平。鉴于国内对高校质量文化的学理研究还处于初步阶段,我国高校质量文化建设还处于探索阶段,进一步厘清高校质量文化的内涵、建设路径及其与质量保障的关系,将有助于高校对质量文化的深刻理解和自觉实践,从而达到新一轮本科教育教学审核评估以评促建、以评促改、以评促管、以评促强的目的。

## 一、如何理解质量文化

### (一)高校质量文化的本质

马克斯·韦伯认为人是悬在由他自己所编制的意义之网中的,克利福德·格尔茨

<sup>\*</sup> 这里特指高校人才培养质量文化。

作者简介:李志义,男,教授,博士,研究方向为高等教育管理。

黎青青,女,博士研究生,研究方向为高等教育质量保障。

也持同样的观点,文化就是由人所编制的意义之网<sup>[2]</sup>。这种意义之网可以是理想、信仰、价值观,它们通过塑造动机来驱动人类行为。行动对于行动者的意义或者说行动者赋予行动的必要理由,这里的理由可以是为了达成一个既定目标,也可以是非目的—手段的考虑(比如从价值观念上认为“这样做是对的、好的”)。塔尔科特·帕森斯接续了韦伯的传统,认为价值是集体共享的行动目的,规范是共享的文化规则,价值与规范界定了用以获得有价值目标的合理手段。文化系统包括价值和规范,价值必须通过两个过程牢牢确立在两种行动系统中:人格系统的内化过程,社会系统的制度化过程。价值只有借助制度才能变得具体,即价值必须制度化。<sup>[3]</sup>行动者追求目的的实现或许是理性的,但因为信奉或认同某种规范和价值才有了行动的目的,所以行动者的动机恰恰是由文化来塑造的。韦伯和帕森斯实则是从符号学的意义界定文化的概念,即文化是共同体成员所共享的价值取向和信念,而“价值”是对主客体相互关系的一种主体性描述,是个体在各种可供选择的取向中做出选择的尺度或标准。<sup>[4]</sup>既然文化通过界定人们的需求和价值追求来塑造行动,并构成了共同体的意义之网,制度、器物、行为、行动与关系则是用来分析和观察文化可见的、可操作的“抓手”,那么,高校质量文化因而就是高校及其师生对人才培养质量的共同价值追求和理想信念。

高校质量文化所蕴含的价值理性追求并非是人们心目中不可实现的乌托邦。尽管当下质量管理和质量保障工具理性和技术理性仍占主导地位,但工具理性并非理所当然,它并非是历史的不可避免的顶点,因而也不过和神秘主义、宗教、世俗哲学等一样,只是一系列被建构出来的意义系统,对现代性的现象学研究取向就动摇了被大多数社会科学家认为根本无须解释的理性基础。<sup>[5]</sup>正如理性选择理论家雷蒙·布东(Raymond Boudon)在晚年的著作中所提出的,传统理性选择理论的硬伤在于将人类行为禁锢在了工具性行动上。思想、信念、情感、价值、信仰等,这些内在化的人类思想生活,和利益一样对于理解人类行动是不可或缺的。<sup>[6]</sup>在这个意义上,将分析框架从工具理性拓展到价值信念的必要性清晰可见。个人偏好和利益既是制度的产物,制度的规则和过程也就可以用多种方式形成和改变个体价值和偏好。<sup>[7]</sup>也就是说,当下在高校质量治理的过程中,应注重从工具理性、技术理性的杠杆转向价值理性的杠杆,改变长期以来形成的工具理性、技术理性的个人偏好,激发高校及师生对质量价值理性的追求。价值理性是人类在自身实践活动当中对于价值和价值追求的自觉理解和把握,它以对价值和意义的追问为依归,致力于为行为主体提供一套行动的理念、目标和理想,注重目的本身而不是达到目的的手段。高校项目制的制度设计与运作仅围绕利益驱动<sup>[8]</sup>,最终人的行为表现即使是貌似理性的,它也不过是一种受动与自我强制,迎合组织量化目标和满足个人生存需要的策略行为,而非源自内在的精神、信念与价值诉求。而美国的自愿问责体系的设计体现了基于“资源投入—回报的‘交易’哲学和经济理性”逻辑转向基于“承诺—履行的伦理契约和价值理性”的逻辑。<sup>[9]</sup>这些都警示我们在高校制度的设计中,要考虑其运作能否

关注和激发行为主体的内在精神、信念与价值追求,而高校质量文化正是呼应了这一愿望和宗旨。以往的高校质量保障手段很大程度彰显了外在性和技术性,将道德、价值和信仰等人的活动完全化约为技术性的问题,人变成了工具,高等教育由此失去了人的活动本质。人们期望通过质量文化概念来构建全新的质量保障和质量管理体系,挖掘现代全面质量管理和质量保障中的文化观念、精神价值和心理意识要素。<sup>[10]</sup>新一轮审核评估中,质量文化建设的基本要求就是推动以人才培养为己任、将质量提升作为奋斗目标的共同教育理想,重视质量本身的目的性、质量主体的内在自觉性。高校质量文化蕴含了高校以及师生对人才培养质量的价值理性追求,引导高校和教师从功利境界走向道德境界,旨在使质量管理和质量保障真正成为高校以及师生等每一质量主体的内在成长的需要,唤起他们的质量意识、质量责任和质量道德。

## (二)“五自”质量文化的内涵

从育人的特殊性来看,人的培养不同于工业产品的生产,其过程难以精准控制,其结果难以统一评判。人才培养的质量从来都没有一个上限标准,学生和社会的需求既是多元的,也是不断发展的,唯有主动回应、不断改进,才有可能保证质量维持在一定的水准。教育部原部长陈宝生曾基于文化是最持久、最深层的力量,提出打造“质量中国”必须建立自省、自律、自查、自纠的质量文化<sup>[11]</sup>,随后逐渐发展为自觉、自省、自律、自查、自纠的“五自”质量文化并被广泛认同。新一轮审核评估方案中首次将“五自”质量文化的建设情况作为评价指标单列,将其作为第一类和第二类评估的二级指标。“五自”是质量文化建设的内涵和价值体系。<sup>[12]</sup>厘清“五自”质量文化的具体内涵,对做好新一轮审核评估尤为重要。

自觉是指人在有意识的支配下进行的有目的、有计划、能预见后果的行动,与其相对的是一种自发的状态。自发意识是对事物的一种感性认识,是对事物现象和表现的初步认识,未能深入到事物本质,因而受到自发意识支配的自发活动具有很大的盲目性。质量自觉主要包括自觉意识与自觉追求,包括人才培养质量形成、保障、提升的内在规律的认识上。质量自觉需要一种排除外在干扰和自身功利,使行为主体不再只是被动地适应外部环境,而是通过自我反省、自我约束、自我监督、自我改进,最终实现质量价值。质量文化自觉是高校质量文化建设、发展和发挥功能的先决条件。新一轮审核评估中的质量文化自觉,就是要求高校能够清醒地意识到人才培养工作的重要性,认识到自身在质量建设中的主体责任、主体意识和服务意识,具有质量危机意识、质量战略意识。教师的质量自觉就是对教育教学质量以及质量保障工作的理解,意识到教书育人是教师的天职,用心培育人才是教师最重要的工作。

自省是基于自觉意识的自我剖析与检查,通过调动自身的理性意识,对主体已做出或即将做出之行为的动机、过程、结果等进行道德与价值层面上的自我审视,并在此基础上做出改正、规制、修正、弥补等自律行为。高校质量文化中的自省是指高

校对照质量标准对教育教学工作、管理工作、服务工作进行常态化的理性反思,反省当下在人才培养方面存在的不足和局限,发现问题并及时改正,从而实现自我提升。自省深入或内化到了大学师生以及管理工作者的内在需要、内在心理意识结构和内在道德自律阶段。

自律是指主体自觉认知并遵循一定规范要求而形成的内在约束。质量自律是主体基于自身自觉程度进行的有意识约束自我的意识和行为,它表达的是行为主体的某种内在精神品质,能成为人内心的一把量尺和一种力量,这种力量指导和规定了个人的质量行为,自愿地认同人才培养质量规范,从被动的服从变为主动的律己。质量行为只有从他律转化为自律,才能真正起作用。一般而言,起初主体主要是根据外在的规范约束和调节自己的行为,具有一定的外在制约性,进而由他律转化为自律。高校的自律就是即使没有外部的评估与监督也能够遵循教育教学规律,严格教育教学管理,维持良好的办学秩序,主动满足利益主体对人才培养的质量需求,不断追求卓越质量。教师的自律就是在教育教学工作中坚定职业信仰和道德准则,教师对待自己的职业,要怀有一颗敬畏之心,尽心尽责地对待学生,形成自觉且深入研究教学、与时俱进的职业习惯。

自查是指高校和教师自觉对照质量目标、质量标准,对育人目标和教学工作进行全面检查和自我评价,及时了解和掌握教学质量状况和目标达成情况,发扬优势,发现问题和不足,分析原因,及时纠正,也是对外问责重要的自我证明。美国的认证制度即是建立在传统学术价值和观念基础上,激励院校进行自我评估和自我提高,体现高校自我管理、自我审查和同行审议。自查制度是高校自主性的集中体现,也是维护这种自主性、避免外界干预高校教育事务的机制。新一轮审核评估强调积极构建多元主体评价,建立行业、企业深度参与评估机制和学生参与评估机制,倡导高校建立质量信息公开制度及年度质量报告,以加强与外部机构的联系。

自纠体现了持续自我改进的信念,自我纠正与形成性评价的核心理念一致,不以评价本身为目的,而是以目标的达成和不断改进为目标。持续地自我改进是自我约束的最高境界,它体现出高校质量文化最核心的内容,即不安于现状,不自我满足,勇于改革创新,对自身存在的问题勇敢自纠,永远葆有追求更高品质的主观意愿和信念。新一轮审核评估尤其重视高校人才培养工作的闭环管理和持续改进情况。在教学层面,自纠是指师生应根据评价反馈,及时调整和优化教学策略,提高教学质量。

## 二、如何建设质量文化

组织文化之父埃德加·沙因在《组织文化与领导力》一书中总结了 12 种文化植入(嵌入)机制,包括领导者需要定期关注、资源分配、组织设计与组织架构、组织制度与组织程序、组织的各种典礼和仪式等。<sup>[13]</sup>也就是说,高校质量文化建设其实是将高

校对人才培养质量的价值追求嵌入各种制度结构体系中,并最终内化为组织成员的价值体系,成为群体的价值观,这一个过程也称为制度化的过程。在社会学制度主义中,社会秩序的形成和再生产被称为制度化。认知、文化和象征层面存在的社会秩序如果不是通过特殊规则或强制方式得到维持和再生产,而是以自主形式实现,这一过程就会被称为社会秩序的制度化。<sup>[14]</sup>制度化包括两个维度:制度的建构和制度的认同。<sup>[15]</sup>制度的建构强调的是制度本身的完备性、系统性和协调性,它是制度化的首要枢机;制度的认同强调的是组织成员对制度本身的认同与内化,表现为对于制度规则的自觉遵守,它是制度化的内在保障。有学者在梳理西方大学自治和学者治校文化时,指出其建设初始都与学术活动的制度化密切相关。<sup>[16]</sup>高校质量文化的形成,实则也是制度化的过程。欧洲大学协会认为,任何质量文化都有两个组成部分:关于质量的结构和管理,对质量的价值、信念、期望和承诺,其分别蕴含了质量文化自上而下和自下而上的形成路径。<sup>[17]</sup>文化与制序具有同构性,制序是文化在体系结构上的体现,文化是制序中的精神内核,制序使文化传承和固化,文化则让制序得以内化和深化,防止其僵化和异化。<sup>[18]</sup>基于此,本研究拟从两方面分析:一是质量文化相关制度的建构,即完善高校对人才培养质量的制度结构体系,主要形成“五自”质量制度规范体系,是文化的一种固化和外显;二是制度的认同,即形成柔性的质量治理氛围,促进组织成员对“五自”质量文化的认同和内化,进而生成个体对质量价值的追求和承诺。虽然讨论制度问题的时候容易把注意力放在以工具性规则形式出现的表层制度上,但是真正重要的制度是其深层的信念共同体。<sup>[19]</sup>斯科特将制度要素分为规制性要素、规范性要素和文化—认知性要素。三种制度要素对应的内化程度不同,逐次递增,规制性制度要素基于施加外在的、消极的约束、工具主义逻辑,即行动往往追求的是在某种情境中的物质利益。规范性制度要素主张制度为行为提供了积极的模式、框架或脚本,基于适当性逻辑,即行动则参照一定的道德框架,考虑个体在情境中与他人的关系和自身的责任;文化—认知性制度要素强调遵守共同的情境定义、被视若当然而接受的各种理解或认知框架。<sup>[20]</sup>质量文化弱化了规制性制度的建立,而更强调规范性要素和文化—认知性要素的制度建构,并将其逐渐内化为行为主体的心理认知结构,最终形成信念共同体。

### (一)制度建构:完善质量治理制度

文化是以组织、制度、行为等为载体的。高校在质量文化建设过程中不能把文化与其他的组织要素割裂来看,有必要以质量治理制度结构体系建构为抓手,推动质量文化的建设。建立质量文化,不是另起炉灶组建新机构制定新制度,而是要基于学校已有的相关制度结构和政策,分析其透射着怎样的价值取向,观察行政人员、教师以及学生的互动到底呈现出怎样的特点。然后,再根据质量文化建设要求进行针对性的改革和布局:一是树立质量自觉自省意识。高校的质量自觉自省意识就是对自身在质量建设中责任的认识,实施质量文化建设计划和行动计划,积极宣传优

秀典范,发挥榜样的力量,激励师生参与质量建设。对积极投身质量建设、教学品质有较大提升的教师给予认可。关注师生员工的理想信念、精神状态,帮助他们找回初心,激励他们追求更高层次价值,重申学术信仰和教育理想,倡导追求卓越、开拓创新的大学育人精神。形成定期开展教育思想大讨论的制度和流程,引导师生形成自我批判和反省的习惯,促使教师深刻认识当前高等教育发展面临的内外部形势,意识到不重视质量、固步自封、停滞不前、不思进取必将遭到时代的淘汰,使其建立起危机感、紧迫感。二是完善质量自律机制。自律的关键在于建立自我约束机制,将质量意识渗透到人才培养全过程,将质量价值追求转化为全体师生日常自觉行为。<sup>[21]</sup>质量自律需要学术自治的环境、全体人员的动员、可靠的制度保障。因此大学质量自律机制建设不仅要求有质量标准、专门机构、专业人员、监测评价、及时反馈和持续改进等基本的“六有”特征,更需要进一步健全治理结构、完善制度体系、优化工作流程,落实质量要求和责任,促进全体人员的参与,提升人才培养能力,达成人才培养的目标。三是落实质量自查自纠机制。从目标定位、培养模式、教学过程、资源支撑、结果输出建立起“全生命周期”的质量监控体系,实施“计划—执行—检查—反馈—改进—再检查”的质量闭环治理体系,建立自我评价机制、评价结果反馈机制和持续改进机制。其次,构建数据驱动的质量治理范式,利用数据采集、数据分析和结果反馈,不仅为教与学的改进提供支持,也为教学管理和科学决策提供依据。

## (二)制度认同:形成柔性的质量治理氛围

质量文化蕴含了教师、学生、管理人员及各种利益相关者从心理和文化上对人才培养质量的高度重视和认同,确立质量标准、建立制度规范、选择技术方法都需要在卓越质量文化的引领下才能奏效,否则就成了没有精神内涵的机制空壳。质量治理的制度结构体系建构是质量文化形成的重要抓手,制度的认同、内化与深化则是质量文化建设的另一关键环节,有利于防止制度本身的异化和僵化。因此,高校有必要形成柔性的质量治理氛围,久久为功,使“五自”质量文化真正成为高校内部所有人的理念导向和行为规范。具体而言:在质量治理价值取向方面,坚持“以人为中心”和“管理即服务”的管理哲学理念,构建以民主性、法治性、科学性为标准的价值尺度以及以人为本的价值取向,把人看做是全面发展的人,关注人的进步和自我价值的实现,从强调绩效问责走向协商对话,从监督评价走向支持服务,形成民主和谐的文化氛围。在质量治理方法方面,就高校外部而言,“五自”质量文化的建立不仅需要时间,也需要空间。过于强调行政问责,会挤兑高校自主探索的时间和空间,使其产生紧张感和“示好”心理,无法冷静地认识自身的不足和发展的可能性,从而无法由内出发建立起自我约束、持续改进的质量文化。因此,在审核评估过程中,应尊重高校的主体性,适当给予其自由探索的空间,为高校的质量文化建设之路提供一个平等、包容、支持的外部环境。就高校内部而言,大学治理的文化模式强调相互信任与共同语言。<sup>[22]</sup>因此,高校质量治理的文化模式需要建构以参与、包容、沟通对话、

协作和信任为核心的大学质量文化。质量标准的建立符合国家、社会及学生等利益相关者需求,形成多元主体共治的治理机制和质量共同体结构。主张制度适应人,采用多种方式激励师生员工内在潜力、积极性和创造精神,尊重教师的学术角色,督导工作由“督”向“导”转变,支持和服务教师发展,将质量要求转化为教师个人意志的选择和自觉行动。

### 三、如何增强质量保障能力

#### (一)质量文化与质量保障的关系

文化治理理论强调“透过文化和以文化为场域达致某一特定时期的治理目标”,蕴含文化作为治理对象和治理工具双重属性。工具论的文化将文化看作治理的工具,对象论的文化则将文化看作治理的对象,二者不可分割,相辅相成。<sup>[23]</sup>Zukin 和 DiMaggio 的文化嵌入概念提供了一种解释视角,他们强调文化影响经济活动、政治、组织、个体等各个层面,明确了文化嵌入的客观性与普遍性。<sup>[24]</sup>亨利·萨姆纳(Sumner)认为“任何制度,都是由一种思想观念(概念、主张与利益)和一种结构构成的”<sup>[25]</sup>。思想观念确定这种制度的目标和功能,而结构体现思想观念。这里的观念本质上和 Zukin 和 DiMaggio 所指的文化是一致的。这也就意味着,不同制度模式内部存在着强烈的结构整合趋向,正是由于不同的观念倾向与价值体系的嵌入,不同阶段的大学教学文化<sup>[26]</sup>、管理文化<sup>[27]</sup>才呈现出不同的模式与形态。基于不同理念的质量保障体系具有各自的特点,呈现迥异的质量保障结构、制度、机制、行为模式和秩序。以法理权威为逻辑的科层模式和以主体价值认同与追求为逻辑的文化模式,便是基于两种不同理念的质量保障模式。质量文化则强调基于主体价值认同与追求为逻辑建构质量保障的理念,因此,质量文化与质量保障本质是嵌入关系,因为质量文化伴随质量生成、质量保障等质量治理的各个阶段和场域,质量保障是质量文化建设质量和嵌入的场域之一。质量文化作为一种质量保障的工具,不仅代表行为主体的内在自觉程度,也意味着其所蕴含的相关理念嵌入到质量保障价值取向、目标选择、制度、组织结构等载体。质量文化嵌入到高校质量保障是一种有限嵌入,高校质量保障既不是完全由质量文化影响和支配的,也不是完全与质量文化脱节。由于政治、人性等因素客观存在,完全受文化价值因素支配的质量保障是不存在的。质量文化嵌入质量保障体系是质量文化建设方式之一,这也呼应和验证了文化工具论和文化对象论在实践中相互融合这一命题。

#### (二)促进质量保障模式转型

从历史演进来看,不同质量保障模式的出现,实际上并不是对传统质量保障模式的彻底颠覆,而是在后者基础上的适应性发展与渐进式演变。高校质量保障的科

层模式与文化模式,就像一个人的成长阶段,随着不断的成熟,需要发挥自主性和独立性更深层的作用。在我国高等教育质量保障建设初期,主要是在政府自上而下的推动中展开,整体呈现科层模式的特点,随着外部质量保障体系的逐渐成熟,高校自身的内部质量保证体系和质量文化要逐渐发展和完善,质量从外在约束逐步转向内在自觉和追求,才能更全面地持续保证人才培养质量。当下高等教育进入质量发展的新阶段,高校质量保障体系中质量文化的缺失不仅严重影响到大学质量持续提升和质量保障体系深水区的改革,而且使大学自身陷入了令人尴尬的身份质疑。评估过程中的“猫捉老鼠”和弄虚作假现象说到底是对高校质量保障科层模式的激烈叩问。破解这类怪象,不能只关注外在的、规制的、表象的评估方式、技术与手段,更应当从高校质量保障的深层理念全面审视高校质量保障的转型,从不同层面革新质量保障的哲学理念指导、组织结构、权力分配和制度构建。质量文化强调高校和教师的主体意识,自身对人才培养质量的价值追求,实现质量的自我形成、自我批判、自我实现和自我超越,蕴含不同于科层模式的质量保障理念,体现了质量保障是自下而上的价值认同过程。因此,需要将质量文化所蕴含的理念嵌入到质量保障组织结构、制度与行为主体等载体,不断外化、客观化、固化为一种自我管理、自我约束和自我追求的质量保障文化模式,并逐步内化到师生的人格系统,生成师生对质量的内在追求和承诺,形成高校自觉、自省、自律、自查、自纠的质量文化,释放质量文化的质量保障功能,潜移默化地对人们的思想和行为产生引导作用,实现质量保障科层模式到文化模式转型,提高高校质量保障能力。新一轮审核评估突出了“五自”质量文化对于质量保障的引领和支撑,这一转变,不仅仅在制度、工具方法层面,更在价值观层面,推动高校由被动接受评估到主动追求卓越质量。<sup>[28]</sup>

因此,我们需要厘清和把握质量保障科层模式与文化模式的差异特点,发挥质量文化的引领支撑作用,实现质量保障科层模式向文化模式的转型,提升高校质量保障能力。具体可从以下几方面着手:一是质量保障理念的转变。质量保障的科层模式体现了实体论哲学,即事物的发展是线性的,受背后必然性支配,不重视偶然性、主观性和精神作用;质量保障的文化模式则体现实践论哲学,强调主体性和能动性。质量保障由科层模式到文化模式体现了科学管理到文化管理理念的转变,体现了外部控制审查到院校质量管理为本、外在性到自觉内在性、技术性到人性、控制到支持等理念的转变。二是质量文化通过认同—内化机制嵌入到行为主体。文化认同与内化是主体从隐形的文化感知过渡到显性自觉行为的支架,其目的不仅是质量保障主体的“内在精神结构”,更是形成主体质量行为自觉,质量文化内化于人的心理结构过程,实质上也是质量文化发挥质量保障作用的过程。高校质量保障主体活动过程,是对质量保障过程中嵌入的某种观念、行为规范等进行认知、理解、接纳并最终实现价值认同和行为转变的过程。只有将质量价值观内化为全体成员的自身行动目标和行为准则,文化共同体才能长久地存在和持续地发展。质量保障科层模式则是基于外在的法理权威,具有外在规制性,忽视人的主动性,强调照章办事,行

为受规则约束,容易导致形式主义,不注重实效。三是构建质量保障共同体。大学质量保障科层模式注重垂直权威的运用,强调正式权力和任务职责的分配,自上而下的科层组织结构和严格的规章制度。行政人员为了实现大学的使命,往往把教师视为被操控和部署的人力资本,双方容易产生的漠视和敌意。质量保障共同体外显为一种组织结构形式,一种隐性的质量行为制度规范,也是一种共同的价值观念,一种和谐的组织成员关系。它不是以共同的利益而连接,而是以共同的理想信仰、价值追求而聚合。共同的质量价值观是质量保障共同体得以存在的关键,要培养什么样的人?衡量人才培养质量的标准是什么?什么样的教育教学是有价值的?如何保证与提升教育教学质量?各相关主体应该发挥怎样的作用?当学校的全体成员在这些问题上达成共识,质量共同体才初步形成。因此,就高校外部而言,高校要承担主体责任,形成政府支持、行业企业等利益主体参与的质量保障机制,形成平等参与、共同对话交流的关系结构,主动满足利益主体对质量的要求,重视信息公开透明,质量保障功能由证明向持续改进转变;在高校内部,质量保障的主体逐渐由校级专门机构转向教师为主,强调所有成员的共同参与精神、归属感和价值认同,达成共同质量愿景和质量共识,重视非正式权威、文化引导力量和主体内在追求,建立文化认同路径,贯彻赋权、参与、沟通、鼓励、信任等民主方式,支持师生发展,满足其合理需求,落实责任要求,共同追求卓越质量。

### (三)质量文化的质量保障功能

大学质量保障模式强调工具理性的应用,以行政命令、制度规范、管理技术等来进行质量管理,约束组织成员的质量行为。在一定程度上,教学自由被干涉,学术自主权遭破坏,损害了大学精神,也降低了大学教师的道德责任感,高校和教师认为质量保障是一种外部强加的负担,彼此忽视信任,基于问责目的,而不是支持和促进高校达到教学的卓越水平。高校质量文化的质量保障功能主要体现在两方面:一是质量文化提供了不同于工具理性价值选择和取向,弥补工具理性异化的弊端。高校质量文化突显了大学对人才培养质量价值理性的追求,强调以“人的尺度”为出发点来解释、评判质量保障的现实并预设理想的质量保障形式,高校基于清晰的自我认知和定位、高度的使命自觉而形成的一种内部动力需求,对人才培养的卓越追求,对社会的高度责任感,并通过树立信念信仰、价值共识等激发所有成员参与质量行动的内源动力,以达成“文化自觉”。二是质量文化作为一种“软治理”,具有软性制约的作用,与质量保障规制的“硬治理”,共同促进大学质量保障。如果一所大学在质量保障的过程中,只有外在的制度刚性规制,没有质量文化的内在动力,那么质量保障就很有可能成为千篇一律的行为,大学追求卓越的创新精神就会迷失甚至消解,大学教学和服务就会失去一种人文主义的温情,沦落为单调麻木的知识交易场所和单一标准化的人才加工厂。质量文化理念下的制度结构设计具有民主化、科学化的特点,制度从规制性转向规范性,回应高校和利益主体的多样化和内在需求,尊

重高校和教师的主体地位,强化师生价值信念和自我约束。从效果上看,文化支配的行为带有更强的自觉性,效果会更深刻持久。同时,高校质量文化代表着高校质量保障的非正式结构,是高校质量保障体系中不可或缺的一部分。高校质量保障既需要正式的结构,也需要非正式结构。高校质量保障中的正式结构是适应质量保障制度环境的产物,是高校维护其合法性的方式,是对外部展示的一种形象;高校质量保障的非正式结构包括价值取向、思维信仰等则是高校质量保障的实际工作机制,以文化为中心的非正式结构才能真正的解释质量保障行为发生的具体过程和效果。高校质量文化作为非正式结构对高校质量保障的有效性产生重要影响。质量文化可以以其在组织内“无所不在”的特征,弥补正式规则的缺漏之处,作为一种通用性的“代理规则”发挥效用。

## 结语

我国高等教育评估制度未来发展的趋势之一是:评估动力机制为内外结合,以内为主。<sup>[29]</sup>当高校进入质量发展的新阶段,新一轮审核评估倡导高校质量文化的建设,意味着高校质量治理和质量保障需要由工具理性、技术理性转向价值理性,重视高校和师生的价值认同和价值诉求,激发其质量意识、质量责任和质量道德,建设自觉、自省、自律、自查、自纠的质量文化,使高校质量治理和质量保障的动力由“外驱”转向“内驱”。质量文化的建设离不开质量文化的制度化过程,需要通过建构完善的质量治理制度,形成柔性的质量治理氛围,实现质量文化制度建构和制度认同。质量文化与质量保障本质是一种嵌入关系,通过质量文化的嵌入,促进质量保障科层模式向文化模式转型,释放质量文化的价值选择和软性制约功能,从而提升高校质量保障能力。

## 参考文献

- [1] 教育部关于印发《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案(2021—2025年)》的通知[EB/OL].[2021-2-05]. <http://www.moe.gov.cn/srcsiteM1/>.
- [2] 格尔茨.文化的解释[M].南京:译林出版社,2008:23.
- [3] 帕森斯.现代社会的结构与过程[M].北京:光明日报出版社,1988:58.
- [4] 李德顺.价值论[M].北京:中国人民大学出版社,2007:49.
- [5] 斯通斯.核心社会学思想家[M].上海:上海人民出版社,2020:71.
- [6] BOUDON R. Rational choice theory[J]. Social theory, 2009(71):179.
- [7] 詹姆斯·马奇,约翰·奥尔森,允和.新制度主义详述[J].国外理论动态,2010(07):41—49.
- [8] 阎光才.政策情境、组织行动逻辑与个人行为选择——四十年来项目制的政策效应与高校组织变迁[J].高等教育研究,2019(07):33—45.
- [9] 柳亮.“自愿问责制”:美国高等教育问责制发展的新动向[J].比较教育研究,2011(02):81—85.

- [10] 刘振天. 为何要提“高等教育质量文化”[N]. 北京:光明日报. 2016-6-7(13).
- [11] 陈宝生. 掀起一场高等教育“质量革命”助力打造“质量中国”——在“六卓越一拔尖”计划 2.0 启动大会上的讲话[EB/OL]. [2019-04-25]. <http://jiaowu.xaufe.edu.cn/info/1081/2658>.
- [12] 张安富,徐武. 新一轮本科教育教学审核评估方案的特征[J]. 高教发展与评估,2021(06): 1-13.
- [13] 沙因. 组织文化与领导力[M]. 北京:中国人民大学出版社,2011:60.
- [14] 河连燮. 制度分析:理论与争议[M]. 北京:中国人民大学出版社,2014:136.
- [15] 王永香,王心渝,陆卫明. 规制、规范与认知:网络协商民主制度化建构的三重维度[J]. 西安交通大学学报:社会科学版,2021(01):117-126.
- [16] 阎光才. 文化乡愁与工具理性:学术活动制度化的轨迹[J]. 北京大学教育评论,2008(02): 141-151.
- [17] VETTORI O. Examining quality culture part III: from self-reflection to enhancement[J]. European University Association: Brussels, Belgium, 2012(21): 12.
- [18] 赵婷婷. 大学质量文化:从合格质量转向创新质量[J]. 教育研究,2023(04):137-147.
- [19] 亚当·普热沃斯基,晓健. 制度起作用吗?[J]. 经济社会体制比较,2005(03):97-102.
- [20] 斯科特. 制度与组织[M]. 北京:中国人民大学出版社,2010:80.
- [21] 李志义,朱泓. 以先进的质量保障理念促进本科教育教学综合改革——新一轮审核评估指标体系内涵解析[J]. 高等工程教育研究,2021(06):75-80.
- [22] 刘庆斌,刘爱生. 大学治理的文化模式解析与启示[J]. 江苏高教,2013(03):8-11.
- [23] 牛军明. 大学文化治理:大学治理范式转型的重要路径[J]. 江苏高教,2022(08):45-52.
- [24] ZUKIN S, DIMAGGIO P. Structures of capital: The social organization of the economy[M]: Cambridge University Press, Cambridge, MA, 1990:45.
- [25] 梅恩. 早期制度史讲义[M]. 北京:商务印书馆,2021:108.
- [26] 别敦荣,李家新,韦莉娜. 大学教学文化:概念、模式与创新[J]. 高等教育研究,2015(01): 49-56.
- [27] 崔绪治,李兰芬. 管理文化[M]. 苏州:苏州大学出版社,1999.
- [28] 邬大光. 高等教育:质量、质量保障与质量文化[J]. 中国高教研究,2022(09):18-24.
- [29] 宫义飞,李勇江,李志义. 我国高等职业教育评估历史及未来发展趋势[J]. 高教发展与评估,2022(02):24-32.

(编辑:荣翠红)

## **The Quality Culture in the New Round Audit Evaluation of Undergraduate Education Teaching**

LI Zhiyi, LI Qingqing, GONG Wenfei

Page 19

**Abstract:** The new round audit evaluation makes it as an important content of the evaluation guiding ideology “promoting the construction of quality culture of self-consciousness, self-reflection, self-discipline, self-examination and self-correction” (5-selfs), and “quality culture” as an evaluation indicator for the first time. In this paper, the essence of quality culture in higher education institutions is explained. It is pointed out that the commitment, belief and value of the continuous improvement of talent training quality, as well as the "5-selfs" quality culture are the core manifestations of quality culture. The rich connotation of the “5-selfs” quality culture is analyzed. From the two aspects of constructing a perfect quality governance system and forming flexible quality governance atmosphere, it is discussed that the construction of quality culture system and system identification are the main paths for quality culture construction. The embedment relationship between quality culture and quality assurance system is analyzed and it is pointed out that the embedment of quality culture can promote the transformation from the hierarchical model of quality assurance to the cultural model; therefore, the value choice and soft restriction function is released and the quality assurance ability of universities is enhanced.

**Key words:** undergraduate teaching evaluation; quality culture; quality assurance; audit evaluation; evaluation indicator

## **The Changes of University Unit System in China**

ZHANG Xun, CAI Lianyu

Page 30

**Abstract:** Since the establishment of the People's Republic of China, the university unit system has gone through four historical stages: formation and development period, trial and adjustment period, overall loosening period, and deepening reform period. Its changes are deeply influenced by the transformation of national governance paradigm, collectivist culture, new public management, and the transformation of the international higher education system. In this process, the government and universities have provided strong impetus for the transformation of the unit system based on the demands of administrative performance and management efficiency. However, at the same time, the transformation of the unit system also exhibits strong path dependence due to sunk costs, learning effects, coordination effects, and adaptive expectations. The transformation of the university unit system has brought positive performance and negative impact. The reform of university governance should not only draw on the positive elements of the unit system, but also reshape the organizational identity of teachers towards the university. To limit the strong administrative logic of the unit system and optimize the academic eco-