

“双一流”建设引领下大学教师 分类评价体系的思考*

蒋菲¹,冯婷婷²

(1.长沙理工大学教务处;2.长沙理工大学经济与管理学院,湖南长沙 410114)

摘要:一流的师资是一流大学和学科建设的重要保障,而一流的师资队伍建设需要创新人才评价机制,深化人才管理体制的改革。因此构建一套系统合理的大学教师分类评价体系实现人才评价机制的创新,对于一流师资队伍的建设具有重要意义。但在“双一流”建设进程中,现行的大学教师分类评价体系在评价标准、评价主体、评价内容及评价方法上与双一流建设发展有许多冲突和不适应,大学教师发展相对滞后。文章通过分析现行的大学教师分类评价体系的现状及问题,提出进一步完善大学教师分类评价体系,建立和完善相关激励机制,切实为“双一流”建设提供有力支撑。

关键词:“双一流”建设;大学教师;教师评价;分类评价体系

中图分类号:G64,G40-058.1 文献标识码:A 文章编号:2095-3380(2019)00-0035-04

Thinking of Evaluation System for the University Teacher under the Guidance of “Double First-class” Construction

Jiang Fei¹,Feng Tingting²

(1. Academic Affairs Office; 2.School of Economics and Management, Changsha University of
Science and Technology, Changsha, Hunan 410114)

Abstract: First-class faculty is an important guarantee for the construction of first-class universities and disciplines, and the construction of first-class faculty requires the innovation of talent evaluation mechanism and the deepening of talent system reform. Therefore, it is of great significance to construct a systematic and reasonable classified evaluation system for university teachers and realize the innovation of talent evaluation mechanism for the construction of first-class teaching staff. However, in the process of “double first-class” construction, the current classified evaluation system of university teachers has many conflicts and inadaptability with the development of “double first-class” construction in terms of evaluation standards, evaluation subjects, evaluation contents and evaluation methods, which leads to the backward development of university teachers and the requirements of “double first-class” construction. By analyzing the current situation and problems of the current college teachers' classified evaluation system, this

* 基金项目:普通高校教学改革研究项目“大学生评教失真原因及对策研究”(湘教通[2018]436号)。

收稿日期:2019-04-03,修回日期:2019-04-22

paper further improves the college teachers' classified evaluation system, establishes and improves the relevant incentive mechanism, and provides strong support for the construction of "double first-class".

Keywords: "Double first-class" construction; University teachers; Evaluation for teachers
Classified evaluation system

“双一流”建设作为我国高等教育发展的新政策,要求高等教育改革基于学科建设实现高等教育内涵式发展、多元化发展,贯彻落实立德树人根本目标,全面提高高等教育质量和人才培养水平,从而为“创一流大学、建一流学科”创造条件。^[1]一流大学和一流学科的发展需要一流的师资队伍,而一套科学系统的高校教师分类评价体系有利于一流师资队伍的建设,从而为一流大学和一流学科建设提供人才基础。2018年2月中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》,对评价标准、评价原则、评价内容及评价方式提出了一系列要求,旨在充分调动人才创新积极性,激励引导人才职业发展。当前很多高校都建立完善了大学教师评价制度,量化评价指标,实现分类指导,分类评价成为师资队伍建设的關鍵。但是“双一流”建设也对高校师资队伍建设提出了新的要求,如何以质量和效率为导向,充分发挥高校和教师优势,满足学科特色建设要求,实现教师的分类管理、分类评价、分类激励,从而适应“双一流”政策导向下高等教育改革对高校及教师的要求,是当前亟待思考与探讨的问题。

一、现行大学教师分类评价体系存在的问题

教师评价是指基于评价结果和反馈信息,实现对教师发展的导向和激励的过程,而分类评价的关键在于尊重高校教师科学研究类型与取向,科学成果表达方式与实现方式,科学价值与社会意义等方面的多样性、复杂性、差异性,科学界定同行、市场以及社会在大学教师分类评价中的角色和权责,激励引导教师主动适应社会需要,积极承担大学的职责与功能。^[2]在“双一流”建设政策导向下以推动教师个性化发展为基本目标,建立和完善大学教师分类评价体系,从而提高人才培养水平,是顺应我国从教育大国向教育强国跨越的关键一步。因此,依据“双一流”建设对师资队伍建设的提出的新要求,现行的大学教师分类评价体系主要面临以下几个问题。

1. 评价标准与“双一流”追求特色发展的冲突

“双一流”建设鼓励高校追求自主特色发展,以学校办学定位及学科发展规律为基础,克服同质化倾向,形成差异化办学理念和风格,实现百花齐放、百家争鸣。一流大学发展需要一流学科的支撑,而高校的学科建设需要一流的、特色的师资队伍。现行的大学教师分类评价体系实现了对不同学科、不同专业类型的教师进行分类管理,但由于教师成功模式的单一性思维模式影响,为了顺应“双一流”建设的发展,高校忽视自身的师资和学校优势,盲目向重点大学看齐,照搬教师评价标准,在当前“重科研轻教学”的风气下教师评价仍然倾向于科研成果,科研型教师在聘任、评价、晋升等方面占据优势,弱化了教学型教师对学校的贡献。科研至上的评价标准使得高校教师评价标准趋同,教学型教师迫于压力向科研倾斜,忽视了教师的教学职责,弱化了大学的人才培养功能。教师评价标准趋同化使得教师个人潜力受到忽视,学科建设缺乏人才支撑,不利于“双一流”建设追求在不同层次、不同领域办出特色,争创一流的目标的实现。

2. 评价主体与“双一流”建设尊重多元主体的冲突

“双一流”建设明确高校主体责任,鼓励高校主动对接高等教育改革需求,统筹学校整体及学科建设,合理配置资源,实现多方协同发展,助推各项建设与改革任务落地见效。^[3]“双一流”背景下各高校应积极深化人事制度改革,创新人才评价机制,加强自我评价,积极进行动态调整,推动“双一流”进程。完善高校教师分类评价体系是深化人事制度改革的必然要求,分类评价应尊重教师主体地位,科学、全面、综合评价教师,为学科建设和高校建设提供人才保障,实现协同发展。然而现行的高校教师分类评价体系评价主体单一,存在着较为严重的行政化倾向,注重他人评价,教师的主体性被压制、剥夺,^[4]高校、教师、学生及社会的多方协同参与程度不高,缺乏对高校教师的全面考察,阻碍教师评价的全面性。因此,如何实现评价主

体多元化,加强教师自评、学生评价、学术共同体评价、职能部门考察及督导评价等多方协同,是“双一流”建设背景下大学教师分类评价体系的一大难点问题。

3. 评价内容与“双一流”建设强调科教融合的冲突

“双一流”建设要求高校充分发挥大学职能,推动科教融合,实现协同发展。教学与科研的平衡发展是高等教育改革的一大难题,“重科研轻教学”现象使得科教分离日益凸显,主要体现在以下几个方面:第一,当前高校教师评价指标不合理,唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项等现象严重,功利主义教师评价观使得教师向科研倾斜,忽视教学本位;第二,教学与科研在评价指标体系中的平衡点难以确认,分类具有相对性,科学分类应是教师在某一领域的侧重面,而不是绝对在某一领域而不顾其他;因此如何引导高校教师在具备基本的教学、科研及社会服务的能力和素质的同时,激励并支持教师在某一方面有所突出是分类评价的核心;第三,科教融合的核心在于实现教学促进科研,科研反哺教学,突出协同发展,提高高等教育质量。而当前教学学术地位受到忽视,没有关注到科研的育人性,缺乏对科研的教育价值的评价。因此现行的高校教师分类评价体系如何促进科教融合成为人才评价体制改革的重点。

4. 评价方法与“双一流”建设突出动态调整的冲突

《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法(暂行)》中明确“双一流”建设对建设高校的考核周期,通过对建设高校实行总量控制、开放竞争、动态调整,鼓励多层次、多方位发展。这就意味着一流大学和一流学科不是一成不变的,是动态竞争的,不进则退。一套灵活合理、尊重教师个性化发展的教师评价体系有利于加强高校在“双一流”建设中的竞争力。当前的大学教师评价多以一次性评价、总结性评价为主,一次性评价一劳永逸,忽视教师的可持续发展。导致当前教师专业发展存在许多问题:第一,许多教授在获得职称后在很长一段时期内并没有取得教学、科研等成果或业绩,师资队伍结构有待进一步调整;第二,忽视教师群体在不同发展阶段的差异性,中青年教师在职称评定压力下很难潜心专注自己的研究发展方向,这样一来不利于人才培养质量的提高;第三,现行的大学教师分类评价体系更加注重对教师在某一个考

核周期内的能力评估,忽视了教师的可持续发展,评价结果的利用效率不高,很难起到激励引导教师发展、提高高等教育质量的作用。

二、现行大学教师分类评价体系冲突的原因分析

1. 短期功利主义价值观助推高校教师评价标准趋同

目前,“重科研轻教学”的学术风气盛行,“职称、论文、学历、头衔”成为评定教师成功的标准,拥有科研成果的教师更容易晋升为教授,社会认可度更高。科研型教师在资源、地位、声誉等方面相对于教学型教师有更大的优势,这样一来教学型教师很难有发展的空间,只能扎堆钻研科研,挤进科研型教师的圈子,不顾自身的发展特点,随波逐流,最终失去特色。《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》中明确指出,“创新人才评价机制”的目的是形成与社会主义市场经济体制相适应,让人才价值得到充分尊重和实现的考核制度体系。当前冲突原因主要在于社会的不良学术风气影响着高校教师个性化发展的途径,高校教师评价更倾向于为科研型教师提供“绿色通道”,在一定程度上抑制了高校师资队伍的特色发展,导致高校学科建设难以发展,很难实现与“双一流”建设特色发展目标的对接。

2. 泰勒目标评价模式阻碍评价主体多元化发展

泰勒目标评价模式对我国教育改革与发展产生了深远持久的影响。根据泰勒目标评价模式来看,评价即针对被评价者的行为而进行,所反映的是行为的变化。但是这种评价方式是以客体为对象,通过主体对客体的精确观察和分析,从而获得最终评价结果的过程。^[5]受传统行政管理思维的影响,评价主体单一化、评价标准一元化,使得教师评价过于强调可以量化的指标,评价形式以终结性评价为主。许多高校的职能管理部门倾向于把评价结果作为教师评价的目标,忽视了评价的过程和评价结果的有效程度,教师评价成为职能管理部门的职责,学生、教师、同行、学术共同体及督导的多元评价主体未能充分发挥其在教师评价过程中的主体作用,从而制约了评价主体多元化发展,也不利于对高校教师进行科学全面的评价。

3. 教学工作的隐性知识特点抑制科教融合发展 高校教师的基本职能之一就是传播知识。显性知

识是指可以通过语言文字表达出来的知识;隐性知识是指依靠主观经验或个人经历,无法言传身教的知识。隐性知识的迟效性、转化和表达的高难度及较低的可靠性,对人类知识的生成与转化起到一定的影响。迈克尔·波兰尼(MiChael Polanyi)认为,隐性知识是作为知识创新的关键内容,容易受到个人思维模式及环境的影响,具有表达困难、形式非正规化的特点。^[6]从知识活动的角度看,科研是隐性知识与显性知识的综合运动过程,如论文、专著等显性知识展现科研的结果,知识可以及时转化和传播;而教学工作主要是通过教师课堂教学实现知识传递、转化的活动,学生学习成绩及学习能力体现了学生获得教师所授显性知识的效果,而教师隐性知识传递与转化的结果则体现为学生思维方式及心智模式的变化,这一部分是无法即时评价的。可见,高校教师的教学工作由于隐性知识的作用具有迟效性。^[7]而对于高校教师来说,科研更易于促成职称的晋升、绩效工资的增加,因此重科研轻教学现象在短时间内很难改变。

4. 教师评价的路径依赖制约教师的可持续发展

路径依赖是指一种制度或体系的形成在一定时期内不会随着环境的变化及实施的有效程度而受到影响,它会以一种特定的路径影响着后续的选择与发展。William Sewell 将其定义为“在较晚时点上发生的事件的可能结果会受到在较早时点上发生的事件的影响”。简言之,就是过去的选择决定着现在可能的选择。^[8]当前高校教师分类评价体系改革过程中其评价结果的路径依赖主要体现在以下几个方面:一是当前教师评价的标准制定、程序步骤及结果反馈都依赖于行政管理部门。^[9]行政部门作为评价主体以行政方式组织教师评价工作,整个评价过程具有明显的单向性,教师评价更倾向于在某一个考核周期内对教师的业绩或能力进行评估,教师作为被评价者没有参与到评价活动中来,忽视教师主体地位,久而久之形成路径依赖。二是对职称级别的路径依赖导致“终身教授”成为教师奋斗的目标,一次评价一劳永逸,只要评为教授即可终身享受教授待遇,以致当前许多教授尽管身居高位,却早已没有了较高的学术贡献及科研成果。

三、“双一流”建设下完善大学教师分类评价体系的实现路径

1. 完善个性化评价标准,为高校特色发展提供师资保障

在“双一流”建设政策导向下,大学教师分类评价体系的评价标准应体现差异化、个性化、科学化。第一,各高校应依据其办学定位、学科特色及发展阶段明确教师考核的要求和标准,因校制宜,以实现高校特色发展为核心,将分类指导贯穿应用于师资队伍建设中,制定个性化教师评价标准。第二,针对高校教师群体,应坚持“分类别、分层次、分阶段”的评价原则,以高校教师的学科背景、职称级别、教学分工及科研分工等为评价基础,确定基于人性理论的个性化评价标准,^[10]适应不同类型教师在不同发展阶段的发展需求;同时,根据高校不同发展阶段的建设目标,动态调整高校教师评价的标准,实现教师个人发展目标与高校发展目标的有效对接,从而为高校特色发展提供师资保障。

2. 增强评价主体的多元性和科学性,提高评价的公平公正

通过明确高校、教师、学生、社会等多方主体的角色和权责,对评价主体进行科学的选择和专业的培训,增强评价主体的多元性和科学性,有利于实现教师评价的全面性、公平性及公正性。因此,第一,加强学术共同体的专业化建设。以分类评价为基本原则构建学术共同体,鼓励不同学科类型教师加入学术共同体,保证评价组织的专业性和权威性。第二,增强教师的主体意识,保障教师在评价中的知情权、话语权和参与权。大学教师的强烈个体意识导致其拥有独特的个人认知,加强教师的自我评价能更好地挖掘教师的主动性、自主创造性及工作积极性。第三,加强社会监督职能,完善同行评价制度,构建以教师自评为基础,社会、同行及学生多方共同评价为核心的分类评价体系,破除当前评价结果片面性的现实困境。

3. 更新教师绩效评价指标,推动科教融合协同发展

科教融合是高等教育改革发展的必由之路,是“双一流”建设的重要内容。因此大学教师分类评价体系应坚持科教融合理念,实现教学与科研的协同发展。第一,建立健全教学工作量评价标准,探索基于教学“大数据”的新型评价模式,强调教学工作的学术价值,凸显教学学术的重要性。第二,引用“代表性成果”评价机制,与“双一流”建设强调重大成果导向相匹配,将具有创新性和显示性的学术成果作为评价教师科研工作的主要依据,关注科研工作的教育价值及科

(下转第60页)

够,使得自我评估中信息收集的有效性、问卷调查的信效度、数据分析的准确性等都存在较大不确定性。因此,学校需要培养具有一定评价理论与实践素养的教师,为学校持续性的自我诊断、改进、变革提供专业支持。

* 浙江省教育厅督导处为本次调研提供了各地区发展性评价标准与方案,在此特别表示感谢。

参考文献

- [1] 洪松舟.浙江省中小学校发展性评价的实施现状与思考[J].上海教育科研,2015(6):36-39.
- [2] 马晓强.增值评价:学校评价的新视角[M].北京:北京师

范大学出版社,2012:20.

- [3] 洪松舟.优化学校发展性评价的导向[N].浙江教育报,2018-12-26(03).
- [4] 王璐,王小栋.英国第三方教育评估的发展与规范:基于英国独立学校督导团的研究[J].外国教育研究,2018(2):16-27.
- [5] 郭朝红.上海市教育督导体制机制改革的动因、问题与建议[J].上海教育评估研究,2018,7(6):65-70.
- [6] 李凌艳.学校“体检”:基于学生发展的学校自我诊断[J].中小学管理,2017(8):25-27.
- [7] 余凯,杨烁.第三方教育评估权威性和专业性的来源及其形成[J].中国教育学刊,2017(4):16-21.

(上接第38页)

研成果转化,使高校及高校教师能够全面、理性地看待SCI、CSSCI影响因子等各类指标和排名。第三,设置弹性评价指标,实现教学与科研业绩的“跨界”等值替换,从唯数量指标到注重质量,从看重表面数据到注重长远影响力,从要求快出成果到包容鼓励长期研究,营造良好的学术风气,推动教学学术与科研育人的协同发展。〔11〕

4. 重视评价结果分析,建立完善相关非物质激励机制

评价反馈是发挥评价效益、实现教师发展的关键一步,在评价过程中注重过程评价,关注结果反馈与应用,有利于充分挖掘高校教师潜能,探讨教师成长发展规律,及时针对评价结果进行动态调整。现行的大学教师分类评价体系将工资福利待遇、职位晋升等物质激励与绩效考核结果挂钩,导致高校教师缺乏对学校、岗位的认可感、成就感及责任感。因此,第一,建立健全反馈沟通机制,运用面谈考核的方法,高校人力资源管理部门基于评价结果与教师进行沟通交流,了解不同类型教师在不同职业发展阶段的职业生涯规划及需求,实施个性化的激励政策,让教师切实感受到被尊重、被认可,从而提高工作积极性和主动创造性。第二,创新激励杠杆,将国内外进修访学、个人学术声誉、奖励性绩效等与评价结果的利用结合起来,建立健全内部激励机制,为教师的职业发展及专业能力提高提供一个良好的平台,建立与完善相关非物质激励政策,实现教师的个性化发展。

参考文献

- [1] 关于印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法(暂行)》的通知[EB/OL].中国政府网,(2017-01-27).http://www.gov.cn/xinwen/2017-01/27/content_5163903.htm#1.
- [2] 刘志军,王洪席,张红霞.促进教师不断发展的评价体系构建[J].清华大学教育研究,2015(11):81-85.
- [3] 三部门印发《关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见》的通知[EB/OL].中国政府网,(2018-08-27).http://www.gov.cn/xinwen/2018-08/27/content_5316809.htm.
- [4] 邹小婷.主体间性视域下高校教师评价再审视[J].教育评论,2010(6):49-52.
- [5] 王洪才.“双一流”建设与传统路径依赖超越[J].高校教育管理,2017,11(6):1-7.
- [6] 张杰.高校教师评价机制行政化的成因分析:一种路径依赖[J].黑龙江高教研究,2012,30(1):56-59.
- [7] 王众托.知识系统工程[M].北京:科学出版社,2004.
- [8] 李冲,王前.高校教师评价中的问题及对策:隐性知识管理的视角[J].科学学与科学技术管理,2007(8):87-91.
- [9] 别敦荣.“双一流”建设与大学管理改革[J].中国高教研究,2018(9):1-6.
- [10] 曹如军.大学教师与大学教师评价:人性理论的视角[J].江苏高教,2010(6):79-81.
- [11] 刘尧.我国教师评价的现实困境与改革途径[J].上海教育评估研究,2012,1(2):35-38.
- [12] 范晓强.激励理论视域下高校教师绩效评价范式探索[J].教育评论,2016(6):67-70.