

分类发展视角下的高校教师绩效评价体系构建^{*}

——基于德尔菲法的调查研究

张 泳 张 焱

摘 要: 目前我国高校教师绩效评价实践,是用以科研为主导的评价体系来衡量所有教师,一定程度上有损部分教师的工作积极性,不利于学校的整体发展,因此分类评价将成为必然。本研究运用德尔菲法和层次分析法构建高校教师分类绩效评价体系,并对南京某高校两位典型教师进行个案研究。研究结果表明:在传统评价体系中表现平平的教师,在分类评价体系中,他们会因为各自不同的能力优势表现突出,从而使得在各个领域表现优秀的老师都有机会获得绩效优秀与职称晋升的机会。分类发展可以给不同类型教师更好地进行职业定位并建立职业发展通道,可以有效激发他们的工作积极性,有利于高校知识的创造与传播。

关键词: 分类发展; 高校教师; 绩效评价; 德尔菲法

中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》中指出,人才发展体制机制要体现分类施策,坚持从实际出发,具体问题具体分析;分类推进人才评价机制改革,注重依照能力、实绩和贡献评价人才。基于此,王定华提出关注个体差异,实行分类管理。^[1]高校教师是高层次人才群体,其公平公正的评价体系直接关系高校的发展。分类评价是教师分类发展的前提,而在我国教师评价的体系中,科研评价一直是评价的重点,占据着非常大的比重,这样的评价体系忽视了教师的其他职能以及教师的个性化发展,从而影响了教师的职业发展,不利于高校人才培养质量的提升。本文尝试在高校教师分类发展的视角下,研究教师的绩效评价体系问题,以期为教师分类评价提供富有价值的参考。

一、文献综述

高校教师分类管理是目前高校发展的趋势。潘文华、肖大伟提出大学教师应该分类管理,建议从高校

教师的角度分类进行调查和研究,从教师的需要和行为选择方面考虑分类管理体制的设计和 implement,既满足教育科研和教师职业发展的需要,又能充分发挥教师的潜能和作用。^[2]张泳、余秀兰认为,本科院校客观上存在着“学术弱势群体”,解决其职业发展的问題,应从教师的分类发展着手,为其提供多元发展路径,并给予相应的配套政策和支持体系。^[3]周甄川则赋予不同类型的教师内涵,他认为教学型教师是从事课堂和实践类教学为主的教师,其主要工作以课堂教学为中心,是高校的教学核心力量。教学科研并重型教师既承担教学任务,又积极进行科学研究,是高校教师队伍的主体。科研型教师主要进行科学研究,给学生进行适当的学术讲座。应用开发型教师依据社会需求,发挥专业知识特长,承担技术咨询、科技成果转化与推广等社会服务工作。^[4]学术界关于高校教师的分类与界定研究逐步被一些高校所借鉴与使用。

高校教师绩效评价核心难题是要解决公平与公正。于成业认为首先需要在评价技术与制度之间寻

收稿日期: 2018-01-11

作者简介: 张泳,南京工程学院人事处副处长,副研究员,南京大学教育研究院博士研究生;张焱,南京工程学院发展与对外合作处处长,研究员,博士后。(南京/211167)

^{*} 本文系江苏省社科基金项目“应用型本科院校教师工程教育能力及影响因素研究”(17JYC007)、江苏省教育科学“十三五”规划立项课题“新工科背景下青年教师工程教育能力发展研究”(D/2018/01/09)、江苏省高等教育教改研究重点课题(2017JSJG052)、南京工程学院创新基金重大项目(CKJA201607和CKJA201709)的阶段成果。

找某种平衡,“适度利用”大数据,让教师言行和学生评价发生“正向”交互作用促进教育公平,提升道德文化,尊重教育规律,教师评价制度也不可避免地要置于“互联网+教育”的背景下重构。^[5]

在高校教师评价方法方面,张红阳引入灰色系统理论^[6],俞明传、顾琴轩提出多源评价法^[7],张有绪、陈伟则运用层次分析法与模糊数学评价法进行绩效评价^[8]。他们都试图通过不同方法提高教师评价的科学性。

也有学者做了实证研究,如黎光明、张敏强通过534名学生对16名教师进行评价,将收集到的数据作嵌套设计的多元概化理论分析,提出了多元概化理论“合成信度三种权重效应分析模式图”,以此提高教师绩效评价的信度与效度。^[9]范明等调研了某工科院校,并对教师评价指标体系构建的科学性做了实证研究。^[10]

上述研究试图解决高校教师绩效考核的公平与公正性,但是难以解决当前高校教师绩效评价的现实需要。于是有学者将分类管理引入绩效考核,如蔡蕾提出在教师分类评价过程中要确立以质量与贡献为导向,建立以院系为主体的评价机制和引入外部评估的开放评价的“两项机制”,建立多元化师资分类评价管理体系。^[11]黄永乐认为教师的分类评价要结合学校发展要求,以促进教师的职业发展为目的,充分体现教师的个性化发展,实现人尽其才。^[12]卞小林、孙婷婷认为应从学校定位出发,研究确定合适的分类类型,最后设计出适合不同类型的绩效数量和质量标准,以此思路形成的高校教师分类管理实施方案,方能得到有效落实。^[13]王丽梅、何喜军根据教师职业生涯发展的规律,构建了“阶段-类型-内容”三维一体的分类评价体系,并提出了实施分类考核的对策和建议。^[14]韩小林、马瑞敏等针对不同类型的学科构建不同的指标体系,并对相应指标体系中不同的教师类型设定不同的指标权重,最终实现基于分类分型的高校教师绩效评价。^[15]

上述研究成果为本研究提供非常好的基石,如何将其运用到高校管理实践中,变为具有可操作性的工具、方法与技术,让高校的绩效评价体系更好地为教师职业生涯发展与高校分类管理提供支撑,本研究尝试抛砖引玉。

二、研究设计

文章主要探讨基于教师分类发展的高校教师绩

效评价,运用德尔菲法(Delphi Method)构建科学的评价指标体系,根据不同类型教师发展的重点确定合理的指标权重。运用综合评价模型,对各类教师有效地进行绩效管理,调动各类教师工作积极性,促进教师教学、科研与社会服务等优势能力的提升,实现教师与高校的可持续发展。

德尔菲法(Delphi Method)是采用背对背的通信方式征询专家小组成员的预测意见,经过几轮征询,使专家小组的预测意见趋于集中,从而根据专家意见对评价对象作出定性和定量相结合的预测和评价的方法。采用这种方法,所有专家组成员不直接见面,只是通过函件交流,这样就可以消除权威的影响。同时,该方法需要经过3-4轮的信息反馈,在每次反馈中调查组和专家组都可以进行深入研究,使得最终结果基本能够反映专家的基本想法和对信息的认识,所以结果较为客观、可信。因此它成为一种最为有效的判断和预测方法之一。

本方法主要研究过程如下。

首先通过文献研究,提取高校教师关键绩效指标,形成评价初步的清单。然后,为了保证评判的完整、客观,评判专家选了全国不同类型高校专家与学者,通过邮件匿名方式征询专家建议。

这个征询过程根据需要分为3-4轮。第一轮将初步的评价清单,通过邮件匿名发送给相关专家,让其选择与填写不同类型的教师评价指标及其权重;调查组1-2周后收到不同专家的建议并汇总,删除明显不合适的,合并专家相似的建议后,形成第二份问卷,发给相关专家;调查组再次对所有专家的建议进行汇总,运用加权平均法获得相关教师评价指标及其权重,如此再循环,直到所有专家意见基本趋同。

三、评价指标体系构建

(一) 评价指标的选择

1. 指标体系的初步构建

通过对高校教师分类发展及绩效评价体系的相关文献进行研究,提取关键指标,列出初步的清单。包括职业道德、教学获奖、教学效果、教学工作量、教学研究、论文著作、科研项目、科研获奖、横向课题、成果转化、经济效益、学科建设、实验室建设、专业建设等。经过课题组成员之间的探讨与完善,增加“发明专利”这一高校教师尤其是工科类教师的成果表征指标。将高校教师的绩效评价分解为个人素养、课堂教学、实践教学、科研成果、社会服务与公

共事务六个一级指标。最终结合获得的有关清单,草拟基于高校教师分类发展的绩效评价体系。

2. 指标项目的调整与确定

首轮和第二次咨询主要围绕基于教师分类发展绩效评价的指标体系展开,通过信函的方式发放给专家,并在邮件中附有填写说明。专家的选择根据德尔菲法理论要求(一般在8—20人左右为宜)选择15人。为遵循代表性与权威性相结合、多学科相结合的原则,本研究选择南京、上海与杭州等5个地域的9所高等院校的专业教师、人事管理者2类人员组成的15位专家进行咨询。

根据专家的反馈意见,增加了“指导学生”这一重要指标。在国家提出要大力支持“大学生创新创业教育”的背景下,评价教师的重要作用不容忽视。同时将专家新提到的学科建设、实验室建设归入公共事务指标中。专家基本上同意教学、科研和社会服务这三个指标的整体设计,因此最终确定个人素养、教学业绩、科研业绩、社会服务与公共事务5个一级指标。同时在教学指标上增加授课门数和教学工作量,在自身素养维度上增加了专业素质这一指标,因此最终形成个人素养。

3. 主要指标说明

与相关专家多次咨询讨论得到一系列绩效影响因素,构建了分类发展的绩效评价指标体系,共5个一级指标,17个二级指标。主要指标说明如下。

(1) 个人素养: 包括职业道德与专业素质。

职业道德是指高校教师要爱国守法、敬业爱生、教书育人,要真心关爱学生,做学生的良师益友。专业素质是指高校教师在教育过程中的专业知识、专业技能与专业能力。个人素养体现了一位教师的德才兼备,是教师综合素养的体现。

(2) 教学业绩: 包括教学获奖、教学效果、教学工作量、教学研究与指导学生。

高校教师的首要任务是教学,课堂教学是关键。教学获奖是教师在教学方面所获得的荣誉。教学效果是指教师不仅在于能熟练地授课,还能灵活运用各种先进的教学手段将专业知识更好地传授给学生。教学工作量主要是指教师在聘任期内承担教学任务的情况,一般以课时为基础进行计算。教学研究是为了解决我们在教学中所发现的一些问题而展开的一些研究,然后从中得到一些启发,再来改进我们的教学工作。指导学生是指教师指导学生创业项目,指导学生科技创新项目,指导学生论文,体现高校

教师培养人才的主要职责。

(3) 科研业绩: 包括学术论文著作、科研项目和科研获奖。

学术论文著作是衡量教师科研水平和成果的重要表征,学术期刊的级别也从某种程度上反映了教师成果的水平。纵向科研项目,特别是主持省部级项目及国家级项目的数量反映了教师的科研能力。科研获奖是指教师在国家、省市项目中所获得的奖励,奖励的级别反映对科技事业和社会所作贡献的大小。

(4) 社会服务: 横向课题、成果转化和经济效益与发明专利。

社会服务工作是指为企业开展技术服务、咨询服务以及培训服务等,主要包括: 横向课题、成果转化、经济效益与发明专利。这些反映了高校教师的社会服务能力,集中反映了其理论知识水平、实践技能水平和整合社会资源的能力。横向课题是指事业单位、企业委托的课题,教师企事业单位是平等协商的合同关系。横向课题是学校扩大对外联系,服务地方经济建设,提高科研水平和知名度的重要途径。成果转化是指科技成果开发、应用、推广直至形成新产品、发展新产业的情况,并把具有实用价值的科技成果进行后续的开发、应用、推广等产业化过程。发明专利是指获得专利保护的发明创造,有发明、实用新型和外观设计三个方面。

(5) 公共事务: 包括学科建设、实验室建设和专业建设。

公共事务包括学科建设、实验室建设、专业建设。公共事务在高校中属于责任的“灰色地带”,在传统的评价中,教师只要做好自己的科研教学就可以了,所以教师对公共事务漠不关心。然而,公共事务在人才培养体系中又显得非常重要,需要大量的教师参与,并且付出投入,所以将其列为评价指标。学科建设是一所大学办学水平和质量的重要指标,也是各类大学排行的主要依据,包括了师资队伍、学科管理、学科定位等。实验室建设包括配置实验设备、开发实验平台以及实验室管理等,其原则是满足实验室工作流程的优化及日常管理等方面的需要。专业建设是高校在一定的办学思想指导下和长期的办学实践中逐步形成的具有特色的专业,包括培养方案的制定、实践基地的建设、教材建设等。

(二) 指标权重的确定

教师绩效考核指标权重采用德尔菲法和层次分

析法来确定,其主要步骤如下。

1. 构建教师绩效考核指标体系的目标层、中间层、底层等递阶层次结构

2. 建立判断矩阵

建立高校教师绩效考核指标层次结构模型以后,确定下一级指标对上一级指标的判断矩阵。而第三轮第四轮咨询主要是专家对评价体系的各个指标权重进行两两比较,采取1-9的标度方法进行两两比较标度,得到趋于意见一致的比较判断矩阵A-B。

$$A = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \cdots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \cdots & a_{2n} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ a_{n1} & a_{n2} & \cdots & a_{nn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

其中 a_{ij} 表示第 i 项因素相对于第 j 项因素的两两重要性比较的值。当 $i=j$ 时, $a_{ij}=1$ 表示的是因素与自己相比同等重要。 $a_{ij}=1/a_{ji}$ 同样的道理可以得到其他各判断矩阵。

3. 计算各因素的权重

对判断矩阵A,应用和积法计算各因素权重。方法如下。

(1) 按列将A规范化

$$\bar{b}_{ij} = a_{ij} / \sum_{k=1}^n a_{kj} \quad (i=1, 2, \cdots, n) \quad (2)$$

(2) 计算

$$\bar{w}_i = \sum_{j=1}^n \bar{b}_{ij} \quad (i=1, 2, \cdots, n) \quad (3)$$

(3) 将 $\bar{w}_i$ 规范化处理,得到 $w_i = \frac{\bar{w}_i}{\sum_{i=1}^n \bar{w}_i}$,得特征

向量 $w = (w_1, w_2, \cdots, w_n)$,其数值即为权重值。

(4) 计算

$$\lambda_{\max} = \sum_{i=1}^n \frac{\sum_{j=1}^n a_{ij} w_j}{n w_i} \quad (4)$$

4. 检验

使用两两比较法可以得到比较矩阵A,需要进行一致性指标检验。

$$C.I. = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} \quad (5)$$

一致性指标与同阶评价随机一致性指标R.I之比成为一致性比率(CR)。当 $CR < 0.10$ 时,认为判断矩阵A具有满意的一致性。

按照专家统一意见和层次分析法确定教学科研型、教学型、科研型和应用开发型教师绩效评价的一级指标和二级指标的权重,如表1。

表1 基于教师分类发展的绩效评价指标体系

教师类型		教学科研型		教学型		科研型		应用开发型	
评价指标		一级指标	二级指标	一级指标	二级指标	一级指标	二级指标	一级指标	二级指标
一级指标	二级指标	权重	权重	权重	权重	权重	权重	权重	权重
个人素养 B ₁	职业道德 C ₁₁	0.15	0.50	0.15	0.50	0.15	0.50	0.15	0.50
	专业素质 C ₁₂		0.50		0.50		0.50		0.50
教学业绩 B ₂	教学获奖 C ₂₁	0.32	0.13	0.55	0.14	0.11	0.08	0.12	0.08
	教学效果 C ₂₂		0.36		0.36		0.36		0.36
	教学工作量 C ₂₃		0.20		0.25		0.17		0.18
	教学研究 C ₂₄		0.18		0.20		0.16		0.17
	指导学生 C ₂₅		0.13		0.05		0.23		0.21
科研业绩 B ₃	论文著作 C ₃₁	0.28	0.37	0.12	0.38	0.43	0.31	0.16	0.30
	科研项目 C ₃₂		0.33		0.35		0.34		0.33
	科研获奖 C ₃₃		0.30		0.27		0.35		0.37
社会服务 B ₄	横向课题 C ₄₁	0.07	0.28	0	0	0.16	0.25	0.47	0.24
	成果转化 C ₄₂		0.23		0		0.28		0.23
	经济效益 C ₄₃		0.22		0		0.27		0.25
	发明专利 C ₄₄		0.27		0		0.20		0.28
公共事务 B ₅	学科建设 C ₅₁	0.18	0.33	0.18	0.28	0.15	0.35	0.10	0.31
	实验室建设 C ₅₂		0.32		0.35		0.34		0.37
	专业建设 C ₅₃		0.35		0.37		0.31		0.32

(三) 评价模型的应用

按照指标体系的确定, 设定每一个二级指标总分是 100 分。评价的具体步骤如下。

第一, 专家根据每位教师的情况, 按照相应的二级指标 C_{ij} 打分。

第二, 计算相应的一级指标 B_i 的分值。各二级指标 C_{ij} 乘以二级指标的权重 ω_{2i} , 得出一级指标的分值 B_i 。

$$B_i = \sum_{j=1}^n \omega_{2i} C_{ij} \quad (i=1, 2, \dots, n) \quad (6)$$

第三, 计算教师的评价分值, 即 B_i 乘相应一级指标权重 ω_i , 可得评价结果标 A 。

$$A = \sum_{i=1}^5 \omega_i B_i \quad (i=1, 2, \dots, 5) \quad (7)$$

四、实证研究

(一) 高校选取与评价对象的选择

本文根据高校类型, 选取在高等教育大众化背景下承担主要本科教学的应用型本科院校。由于应用型本科院校承担的研究生教育较少, 其教师分类评价相对比较简单, 易于操作。在现有教师的评价体系中, 无论是年终考评还是职称晋升都是以科研为首要因素, 故科研型和教学科研型教师如鱼得水。而教学型和应用开发型教师, 在现有的评价体系中, 成绩往往不被承认, 得不到应有的回报。因此, 本研究选取在传统评价体系中处于劣势的教学型和应用开发型教师作为案例的主要研究对象。

(二) 数据收集

以南京某应用型本科院校为例, 其教师分类从一种管理模式向分类管理转变, 把教师岗位分为教学型、教学科研并重型、科研型、应用开发型, 并设计不同的评价指标体系与职业发展路径。我们从中选取了 2 位典型老师作案例, 其资料如下。

教学型教师甲:

甲, 女, 1977 年出生, 2004 年某名牌大学硕士研究生毕业, 进入某本科学院担任专业课教师, 2006 年聘为讲师。甲积极参加学院学科、专业与实验室建设, 对教学极其投入, 虽然专业课变化不大, 但她每节课都坚持备课, 特别擅长将生活中的发生的事件带入课堂, 作为案例讲给学生听, 并将教学经验写成学术论文发表。她经常利用课余时间给学生答疑, 她为学习后进生建立了 QQ 群, 方便学生

随时提出问题。她对学生要求严格, 但深受学生喜爱, 多次被评为“最受学生喜爱的教师”, 2017 年还被评为学校的“教学质量标兵”。甲教师虽然在教学上投入很大精力, 也取得了一些成绩, 但由于缺乏高质量纵向课题, 科研论文质量不高, 所以年终考核很难为优, 职称也一直是讲师。与同龄人相比, 有的教师都已经是教授职称了。

应用开发型教师丁:

丁, 男, 1973 年出生, 2000 年某大学硕士研究生毕业后进入某本科学院讲授计算机领域的课程, 担任专业课教师, 2003 年聘为讲师。丁动手能力强, 是学院实验室建设的骨干, 也参与学科与专业建设。其应用开发水平在校内小有名气, 学校内部有些职能部门的软件都请他来开发, 运行效果良好。丁也擅长将自己开发的小产品作为案例搬到课堂上, 融入他的授课内容中去, 学生反响非常好。丁具有良好的沟通交流能力, 经常与企业合作开发软件系统, 这几年每年的横向经费到账在 50 万左右, 还获得软件著作权 3 项, 国家发明专利 2 项。丁教师虽然取得一些横向课题和发明专利, 但这么些年来缺乏高级别的纵向科研项目与高层次学术论文, 所以年终考核很难为优, 目前也只是讲师职称。

针对上述两位老师材料, 让院系考核委员会按照新的考核体系对其 2017 年的绩效进行评价。

其评价分值及结果见表 2。

(三) 评价结果的分析与讨论

根据表 2 中一级指标的评价分值与表 1 中不同类型教师一级评价指标的权重, 运用公式 7, 我们可以计算出两位教师分别在教学与社会服务方面做出了出色的业绩, 其评价得分分别为 87.58 与 85.33, 评价结果为优。由于教师各自在教学、科研与社会服务等方面各有自己的优势与劣势, 如果在传统的以科研为主导的评价体系中这两位老师最多为良, 更可能是中或者合格甚至不合格, 这样的结果会严重损伤其工作积极性。故在教师分类管理与分类评价体系中, 他们因为各自不同的能力优势都可以得到优, 从而使得在各个领域表现优秀的老师都有机会获得绩效优秀并获得职称晋升的机会。

因此, 高校教师岗位分类管理和评价可以给不同类型教师更好地进行职业定位并建立职业发展通道, 有利于高校多元化知识的创造与传播。

表2 南京某高校教师绩效分类评价分数

一级指标	二级指标	评价教师							
		教学型教师甲				应用开发型教师丁			
		C 得分	ω_{2i}	B 得分	ω_i	C 得分	ω_{2i}	B 得分	ω_i
个人素养 B ₁	职业道德 C ₁₁	96	0.50	97.5	0.15	98	0.50	97	0.15
	专业素质 C ₁₂	99	0.50			96	0.50		
教学业绩 B ₂	教学获奖 C ₂₁	98	0.14	98.67	0.55	50	0.08	93.45	0.12
	教学效果 C ₂₂	100	0.36			100	0.36		
	教学工作量 C ₂₃	100	0.25			100	0.18		
	教学研究 C ₂₄	95	0.20			85	0.17		
	指导学生 C ₂₅	99	0.05			100	0.21		
科研业绩 B ₃	学术论文、著作 C ₃₁	50	0.38	26	0.12	50	0.30	24.9	0.16
	科研项目 C ₃₂	20	0.35			30	0.33		
	科研获奖 C ₃₃	0	0.27			0	0.37		
社会服务 B ₄	横向课题 C ₄₁	0	0	0	0	97	0.24	98.05	0.47
	成果转化 C ₄₂	0	0			99	0.23		
	经济效益 C ₄₃	0	0			96	0.25		
	发明专利 C ₄₄	0	0			100	0.28		
公共事务 B ₅	学科建设 C ₅₁	90	0.28	86.5	0.18	93	0.31	92.78	0.10
	实验室建设 C ₅₂	80	0.35			95	0.37		
	专业建设 C ₅₃	90	0.37			90	0.32		
评价结果		87.58				85.11			

五、结论与展望

从上述研究，我们可以得出如下研究结论。

1. 传统高校教师绩效考核存在方法比较单一，考核指标体系量化困难，可操作性差，以静态考核为主，缺乏对工作全过程的动态掌握等不足。根据高校教师工作内容的多变性和复杂性，构建基于高校教师分类发展的绩效评价体系，能够使高校绩效评价指标体系具有科学的规范和一个比较客观的考评标准。

2. 在高校分类评价中，可以根据学校的实际情况以及不同类型教师（包括基础课教师，文科教师，理科教师等）工作实际灵活微调考核指标及权重，以实现对各类教师绩效全面、准确地评价，推动高校与教师可持续发展。

3. 基于高校教师分类发展的绩效评价体系可以实现“人尽其才”，充分激发不同类型教师的积极性。学校人事部门可以成立相关机构帮助教师合理地认识自我及合理定位，使教师正确认识自己的优势与不足；同时，结合学校的发展战略和目标，教师合理确定自己的职业定位和发展目标，实现学校

与个人的协同发展。

通过此次研究，我们发现未来还需要解决的课题有如下两点。

1. 由于高校教师分类管理盲区还处于探索阶段，也由于研究者在人力、时间与经费等方面的限制，此次研究对不同类型高校教师的评价指标及权重还显得粗略，还需要进一步细化，以使得评价依据与结果更加客观，从而更具有可操作性。

2. 高校里基础课教师、文科教师、理科教师与专业工科教师的分类管理还可以细化，其评价指标与权重可能存在差异，这也是未来研究的主要方向之一。

参考文献:

- [1]王定华. 切实推进高校教师考核评价制度改革[J]. 中国高等教育 2017(12):4-7.
- [2]潘文华,肖大伟. 高校教师分类管理研究综述[J]. 黑龙江高教研究 2014(8):84-85.
- [3]张泳,余秀兰. 新建本科院校“学术弱势群体”何去何从——基于学术职业发展的审思[J]. 教育发展研究 2016 36(1):24-31.

[4]周甄川. 地方应用型本科高校教师岗位分类管理对策研究[J]. 黄山学院学报, 2015(8): 110 - 113.

[5]于成业. “互联网+”背景下教师评价制度的反思与重构[J]. 学术探索, 2016(4): 145 - 150.

[6]张红阳. 基于灰色系统理论的高校教师工作绩效评价体系研究[J]. 河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2016, 43(3): 182 - 185.

[7]俞明传, 顾琴轩. 国外高校教师绩效多源评价内容特征研究[J]. 外国教育研究, 2013(11): 59 - 66.

[8]张有绪, 陈伟. 高校教师绩效考核体系的构建研究[J]. 经济研究参考, 2014(5): 77 - 79.

[9]黎光明, 张敏强, 蒋欣, 等. 高校教师教学水平评价的概化理论分析[J]. 心理科学, 2017(1): 122 - 128.

[10]范明, 陈佳秀. 高校工科教师评价指标体系

构建实证研究——以 J 大学为例[J]. 北京工业大学学报(社会科学版), 2017(8): 68 - 74.

[11]蔡蕾. 研究型大学多元化教师分类评价机制改革探析[J]. 浙江社会科学, 2016(10): 145 - 150.

[12]黄永乐. 浅议高校教师的分类与多元评价[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2010(3): 93 - 95.

[13]元小林, 孙婷婷. 应用技术型高校教师分类管理实施困境与对策研究——以 A 学校为例[J]. 中国人力资源开发, 2014(21): 26 - 33.

[14]王丽梅, 何喜军. 高校教师分类考核体系研究[J]. 黑龙江高教研究, 2013(7): 82 - 83.

[15]韩小林, 马瑞敏, 吴文清, 等. 基于分类分型的高校教师绩效评价研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2014(1): 114 - 119.

(责任编辑 钟嘉仪)

(上接第 79 页)

参考文献:

[1] Natalya Delcours, Martha L. Sale and Genevieve Scalan. Institutionalizing and Standardizing Assessment Methodology for Multiple Accreditation Agencies[J]. Business Education & Accreditation, 2016, 8(1): 1 - 14.

[2] Obaid S. AlMotairy. Innovative Delivery Strategy, Assessment and Assurance of Learning in Teaching of Accounting Courses: A Case Study of an AACSB Accredited Institution[J]. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 2016, 10(1): 80 - 87.

[3] Salem A. Al - Jundi and Ahmad Reyaz. Risk Management Model for Al - Ain University of Science & Technology[J]. UAE Journal of Teaching and Education, 2016, 5(1): 67 - 80.

[4] Mohammed Hossain, Tyge Kummer and Conor O'Leary. Successful Implementation of Written Communication Across an Accounting Degree Program[J]. Business Education & Accreditation, 2015, 7(1): 43 - 56.

[5] Kenneth Oldfield. Oldfield Responds to Candler and Others Arguing Against His Proposal for Affirmative - Action Based on Socio - Economic Status in Public Administration Faculty Hires[J]. Administration & Society, 2011, 43(3): 372 - 381.

[6] Syed Gohar Abbas, Irfan Saleem and Alain Roger. Investigating the Missing Linchpin between Causes and Outcomes of Psycho - Somatic Stress[J]. Pakistan Journal of Social Sciences, 2014, 34(2): 409 - 422.

(责任编辑 赖佳)