

高校教师评价制度： 问题检视、成因诊断与优化策略

俞亚萍^{1,2}

(1. 江苏理工学院, 江苏 常州 213001; 2. 南京师范大学, 江苏 南京 210097)

摘要: 高校教师评价是对高校专任教师工作现实或潜在价值做出判断的活动, 是促进教师发展和学校师资队伍建设的
重要机制。受对大学功能、办学定位、评价目的认识不足等因素的影响, 我国高校教师评价制度存在评价取向重业绩轻发展、评
价标准多统一少差异、评价内容重科研轻教学、评价方法重量化轻质性等现实问题, 亟须从制定分类评价标准、拓展教师评价
内容、完善多元评价主体、采取发展性评价方式等方面探索优化策略。

关键词: 高校教师; 评价制度; 问题; 成因; 优化策略

中图分类号: G645

文献标志码: A

文章编号: 1003-2614(2018)10-0104-04

近年来, 各高校积极探索教师评价改革, 在教师分类管理、考核指标体系建立、评价机制创新等方面进行有益尝试, 积累了不少经验, 但也存在评价内容结构缺乏整体设计、评价方式急功近利、评价结果运用亟待完善等问题。教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》(以下简称《指导意见》)明确指出“完善教师考核评价制度是当前和今后一段时期深化高等教育综合改革的紧迫任务。”我国亟须在检视高校教师评价问题的基础上客观分析成因、探索优化策略, 从而推动高校教师评价制度科学发展。

一、问题检视: 高校教师评价制度的现实呈现

1. 在评价取向上重业绩轻发展

通过教师评价推动教师与学校的共同发展, 应是教师评价制度主要的目标取向, 然而出于长期以来重“组织”轻“人”的传统管理理念的影响, 我国大学教师评价制度大多体现着浓厚的管理色彩。多数高校把组织业绩(如学校层次的提升、排名的提高)作为教师评价制度设计的出发点, 通过教师评价判定教师个人的业绩, 决定教师的职称和薪酬, 从而推进组织业绩的实现, 而往往忽视评价制度对教师个人发展的促进作用, 呈现明显的功利主义特征。在设计评价制度时, 学校领导习惯于从“经济人”的设想出发, 认为只要用物质和精神奖励与科研成果挂钩, 大学科研水平就能在量与质的程度上大幅度增强。其评价制度一般具有自上而下制定、控制性执行、行政意志主导等三个方面的基本特征^[1]。价值取向向上的重业绩轻发展, 往往使教师在评价中感到压力和焦

虑, 扭曲了高校教师的个性发展和职业发展, 异化了高校的学术功能和育人功能。

2. 在评价标准上多统一少差异

一方面, 表现为不同类型高校评价指标内容的高度重合性。高校分层分类发展是新时期高等教育发展的趋势, 不同类型的高校应该有不同的发展定位和人才培养方向, 由此衍生出的教师职业行为的要求也应该有差异。由于许多大学盲目跟风, 没有立足于自身的办学条件形成合理的发展目标和办学特色, 导致教师评价制度存在严重的趋同现象, 甚至有的高校为图省事, 全盘照搬其他高校的评价制度, 造成评价制度与教师发展严重不符的情况。另一方面, 表现为同一高校对不同评价主体采用同一套评价指标体系。如大部分高校一般会区分助教、讲师、副教授、教授等不同级别制定相应的考评标准, 在一定程度上体现评价的差异化。针对同一级职称的教师往往是不区分类型、不区分发展阶段, 采用统一标准一刀切, 在很大程度上束缚教师发展的个性化。

3. 在评价内容上重科研轻教学

教学与科研是高校教师最主要的两项任务, 其重要性应该是不分伯仲的, 对教学为主型高校来说, 教学更应该是重中之重。在现实中, 由于高校的层级提升、学科排名、经费申请和学术奖励无不依赖于科研指标, 导致高校重视科研、轻视教学, 严重影响高校内部对教师评价的价值导向。不论是何种层次的高校, 几乎都以科研成果的数量和级别作为教师评价的主要依据, 进而决定奖励、岗位聘任、职称晋升等待遇。而教学因为评价难度大、成效延时性等特点, 在教师评

收稿日期: 2018-08-07

基金项目: 2016 年度教育部人文社会科学研究规划基金项目“高职院校教学名师素质模型构建及培育路径研究”(编号: 16YJC880095); 江苏理工学院高等教育研究一般项目“转型应用型本科院校‘双师型’师资队伍建设研究”(编号: KYY16560)的阶段性成果。

作者简介: 俞亚萍, 江苏理工学院教育学院副研究员, 南京师范大学 2015 级教育博士, 主要从事教育管理研究。

价中基本上属于参照性因素。教学投入、教学质量、师德教风等无法量化的要素没能在教师评价中得到实质性的体现。教学成效和科研成果在有效度和显示度上的巨大差异,致使评价的天平失去平衡,教师发展的取向也随之功利化。

4. 在评价方法上重量化轻质性

教师评价应充分结合质性评价与量化评价,但我国教育界对此却没能把握好平衡,在改革开放以前过于强化质性评价,而改革开放之后又过于追求量化评价。质性评价的缺点是需要付出的时间交易成本比较高、评价过程不明确、评价结论的争议性大,容易导致矛盾或腐败。量化评价具有客观、精确、易于操作的优点,因而,量化评价目前已经成为教师评价的主要方式。虽然这种方式在一定程度上有利于克服评价的主观片面性、抑制人情关系,也便于规避矛盾,但量化评价也存在关注共性忽视个性、关注具体忽视整体、评价结果误差较大等缺点。过于追求量化容易导致评价沦为工作人员对成果数量的算术式加减行为,更会导致教师把注意力都集中到成果的数量上,而放低了对质量的要求,影响教师开展长期科技攻关项目的积极性,甚至在一定程度上助长了学术泡沫和学术腐败等不良现象的出现,削弱了大学科技创新引领社会文化发展的功能^[4]。

二、成因诊断: 高校教师评价制度问题的原因探析

教师评价制度中存在的问题是影响和制约教师评价制度功能与作用发挥的障碍和瓶颈,在一定程度上导致师德滑坡、教学水平下降、教学质量降低、教学与科研及社会服务三者关系失调等问题。究其问题产生的原因,主要有以下五个方面:

1. 对大学功能的认识不够科学

新时期,大学的功能主要包括人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新。这四个方面是一个有机整体,应该齐头并进,不能人为制造割裂和对立,单独强调任何一个方面的做法都是有百害而无一利的。教师评价制度的设计和实施应该充分围绕和体现这些原则。国外大多数高校的教师评价制度都涵盖了人才培养、科学研究和社会服务等三个方面,如美国、加拿大高校教师评价体系中这三个方面的比例分别为40%、40%、20%^[5],但是我国高校的现实状况却并非如此。科研成果有显示度,又是教师晋升职务、学科建设上水平的主要考核指标,对一个学校上层次、提排名有非常重要的影响,因此在很多高校教师评价制度中普遍存在“重科研、轻教学”的现象,在职称评审、年终考核、绩效政策等与教师评价密切相关的制度和政策中都体现出重视科研的导向。很难想象,一个教师不搞科研,他如何能传授学生最前沿的知识和技能;也很难想象,一所高校不重视科研,它如何能培养出符合社会需求的高素质创新型人才。在教育评价制度中过于强调一方面而忽视其他方面都是对大学功能认

识的不到位,其后果不言而喻。

2. 高校教师素质标准比较模糊

信息网络化、知识经济的全球化,以及高等教育的国际化、大众化,催生高等教育的目标、职能、组织结构、管理体制和人才培养模式的更新与变革,对高等教育和高校教师队伍提出新的要求。加快更新教育教学理念、改革教育教学内容、改进教育教学方法、拓宽教育教学视野、加强国际学术交往提高教育教学效果是摆在教师面前的迫切任务,对教师的素质提出严峻的考验。高校教师必须具备较强的教学、科研和社会服务的能力,具备相对完备的知识结构和专业素养,具备创新意识、创新精神和创新能力,具备较高的师德水准、敬业精神、育人意识、爱心程度等综合素质。从目前许多高校的教师评价制度来看,没能提出全面的教师素质标准,而仅是根据学校的发展和管理需要强调了教师素质的一部分,因而对教师的评价很难做到全面、科学、合理。

3. 高校教师评价目的存在误区

教师评价从目的上大致可以分为奖惩性评价和发展性评价^[6]。发展性评价以促进教师专业发展和素质提高为主要目的,关注教师的发展需求和潜能。主要评价指标如教师的师德表现、敬业程度、育人举措能否反映其真正做到了教书育人;教师的知识结构、专业素养、实践能力能否反映其能够胜任教学岗位,完成相应的教学任务;教师的教学态度、教学方法、教学手段、教研能力及教学水平能否反映其教学效果和教学质量;教师的科研意识、科研精神、科研能力能否反映其科研质量与科研效益等^[7]。目前,我国大部分高校没有真正做到发展性评价,而是非常重视奖惩性评价。奖惩性评价以奖励和惩罚为目的,考核教师教学、科研等工作表现和工作任务的完成情况,考核结果与薪酬、职称、晋升等直接挂钩。其评价特点是目标明确、标准统一、竞争激励、结论重要,所以也被称为“高利害”的评价制度^[8]。在这种考核中,教师作为被考核对象一般处于弱势地位,缺少与学校管理部门的沟通 and 理解,被动完成学校交付的教学科研任务,往往形成抵触、反感甚至对立的情绪,很难得到广大教师的真心支持,更不能形成教师自主发展的内在动力。

4. 高校自身办学定位不够精确

目前,我国一些高校对于自身定位不准,普遍存在求大求全、升格升等、追求综合性等愿望,盲目提出要上层次或改校名。有了学士学位授予权的学校,就想申请硕士学位授予权;有了硕士学位授予权的学校,千方百计争取博士学位授予权。虽然出发点都是好的,体现高校管理者迫切的发展愿望和强烈事业心、进取心,但有些脱离实际、贪大求全、拔苗助长的做法既违背高等教育的发展规律,也不符合科学发展观的要求,最终体现为学校各种政策、制度的制定存在很大的功利性和不合理性。

5. 公共教育资源分配不均衡

我国部分高校定位不准的一个重要原因,还在于一些教

育行政主管部门和掌握公共教育资源的机构在资源分配上不均衡、不合理和不公平。现在每年用于高等教育上的学科建设经费、科研经费及各种专项经费绝大多数都流向占极少比例的重点高校、名校以及有博士、硕士学位授予权的学校,而对于占很大比例的一般高校尤其是地方普通高校则是微乎其微。教育投入向重点高校和名校倾斜,符合做强中国高等教育的目标要求,但是这决不意味着应该忽视我国高等教育结构及其分布的现状,忽视需要分类发展、分层次建设的现实,忽视绝大多数普通高校的发展需求;相反,应该做到统筹兼顾,合理安排,在保证重点的基础上照顾一般。公共教育资源分配公平的缺失使得部分学校没有话语权,教师的发展也受到影响。于是,这些学校和教师只能绞尽脑汁,各显神通,有的甚至不择手段,严重背离教育教学规律和学术方向。这种环境下的教师评价制度必然是扭曲的,评价结果也是无效的。公共教育资源分配公平的缺失是影响当前我国高校教师评价制度不科学、不合理的一个重要外因。

三、优化策略: 高校教师评价制度改革的路径探索

1. 建立学校、院系、个体“三元共生”的评价标准

不管是何种类型的高校,在学校层面上都应该对教师有一个基本的评价标准,它适用于本校的每一位教师,是教师开展教师活动的行动导向,是个人价值在学校事业发展中的实现标志。不同学校的教师评价标准既有共性,也有差异。这种共性是由大学的功能及教师职业的性质所决定的,是每个学校教师必须具备的基本要求,而差异则取决于学校的办学水平和综合实力。教师评价标准要凸显出学校的发展定位和办学特色,不能千人一面。院系标准源于高校内部学科类别与专业的不同,如基础学科与专业学科,专业学科中又区分为文、理、工等类别。因此,各个院系应围绕学科专业特色与发展方向,在学校评价标准的基础上,对不同院系教师制定出相应的评价标准,这个评价标准既要体现学校标准的共性特征,又要体现不同学院的个性特征。评价过程要重心下移,赋予院系更多的职权。教师的个体标准是基于每个教师的不同岗位、不同类型以及年龄、学历、职称等方面的差异制定的评价标准,突出个性化,强调发展性。要用动态的眼光对教师工作的各个环节进行系统、全面的考核,重视过程、及时反馈、促进发展。教师评价制度如果做到从学校、学院和个人等三个方面综合考虑设计的话,更能体现以教师发展为本的评价理念,实现对教师的分类评价。

2. 构建师德、教学、科研及社会服务“四位一体”的评价体系

教师评价体系的构建取决于要评价的内容。大学的功能决定了大学教师的主要职能包括教学、科研和社会服务等三大方面,也就决定了评价体系必须包括这三个部分,缺一不可。不同教师的学科背景、专业方向、发展阶段和特长都

有所不同,因而针对教师的评价自然也应该有所区分。在设计高校教师评价体系的时候,应充分把握教师教学、科研和社会服务之间的相关性和耦合性,有效地平衡三者之间的关系,在统一基本标准的基础上,制定分类分层分阶段的教师评价机制,突出教学型教师、科研型教师和社会服务型教师不同的评价侧重点,利用制度杠杆来释放明确的鼓励性倾向,促使教师能发挥所长、形成个人特色。在设计评价指标时明晰教学、科研和社会服务的内在逻辑,促进三者融合发展,最终形成教学在科研和社会服务中提升、科研在教学和社会服务中深化、教学科研提升社会服务成效的理想局面^[7]。然而,仅有教学、科研及社会服务等三个方面的内容是不全面的,高尚的师德才是师之根、师之魂。《指导意见》明确规定“将师德考核摆在教师考核的首位,实行师德一票否决制”。“爱岗敬业、热爱学生、责任心强、乐于奉献”既是高尚师德的具体表现,也是成为优秀教师的前提条件^[8]。学校理应将师德纳入教师评价体系,形成科学有效的考核机制,引导教师“行为世范,学为人师”不断提升教师个人的师德水平。构建“四位一体”的教师评价指标体系,更符合高等教育教学改革对教师发展的现实要求。

3. 完善管理部门、专家、学生、教师本人及同行“五极并存”的评价主体

目前,我国高校教师评价主体主要包括管理部门、专家和学生,基本实行部门考核、专家评议和学生评教相结合的方式。部门考核主要是业务行政部门依托学校的规章制度和相关政策文件对教师行为的评价。如高校的质量监控处或教务处通过检查教师的教学计划、教案、课堂教学、作业批改、试卷质量分析等形式来评价教师的教学工作;科技处通过规定期限内科研任务的完成情况来评价教师的科研工作等。专家评价包括校内专家评价和校外专家评价,侧重于对教师的学术及专业水平的评价,具有较强的权威性,往往直接决定教师的升职或学术成就。学生评教一般采用让学生在教师教学结束后依据一定的评价标准对其教育教学行为进行评定打分。学生是教育教学活动的主体,对教师的教学态度、教学能力及教学效果有着较客观与真实的评判,因此学生评教是教师评价的重要环节^[9]。管理部门、专家、学生等三者结合的评价主体有其合理性,在以往的教师评价过程中也发挥较好的作用,但从教师发展性评价的需求来看,仅有这三类主体参与评价还不够全面,教师自评和同行互评应该得到进一步的重视。教师是整个教学过程的主体和负责人,因此教师也应该是评价的主体之一。教师自评是指教师对照评价标准进行客观的自我评价,总结成绩与不足并加以发扬或改进,促使教师看到自己的优势和发展的可能性,充分调动个人的积极性,变外在压力为内在动力。同时教师自评还包括积极参与教师评价目标的制定、评价指标的设计等活动,突出对教师人格的尊重和教师主体作用的发挥。在学术评价方面,当前学术分工日益细密,即使属于同一学科的

专家,对不同分支的学术价值也难以评价,仅依靠专家评审容易带来学术共同体内部等级制的消极影响,加强同行互评是解决这一问题的办法。同行互评基于同行之间的熟悉和了解,对教师的为人品行、学术水平、发展潜力进行综合评判,既有利于增加学术资源的效益,又有利于扩大学术交流的范围,评价者和被评价者都能在学术反思的过程中受益匪浅^[14]。教师的评价工作涉及面非常广,采取管理部门、专家、学生、教师本人和同行“五极并存”的评价主体可以更为全面、科学、合理地开展教师评价。

4. 采取奖惩性评价和发展性评价“双轮驱动”的评价方式

教师评价结果是评判、规范和引导教师职业行为的主要依据,对教师的发展起着决定性作用,但长期以来过于重视结果的奖惩性作用而忽略了发展性作用,使教师评价本应具有的功能没能得到充分发挥,评价也未能达到预期的效果^[15]。奖惩性评价关注教师的工作绩效的总结与判断,通过量化指标来评判教师的工作表现和成效,从而做出聘任、晋升、调整薪酬等决定,在一定程度上有利于调动教师的工作积极性和推进教师的专业化发展,但这种评价方式同时也会导致教师在追求显性考核指标上的急功近利,影响对教学和社会服务的积极性。而发展性评价重点关注教师的动态成长和潜在价值,一般提出形成性评价意见,让教师更为客观、具体地了解自身的优势和不足,为其反思和改进提供帮助。发展性评价与奖惩性评价各有优长,应该二者并存,双轮驱动推动教师评价制度的完善。首先,要树立以教师发展为本的评价理念。评价者要充分尊重教师的个体差异,理解教师发展的内在需求,为教师的专业发展提供有效的指导和服务。其次,要有效综合评价方式。科学合理的业绩评价,同样能为教师的发展评价提供依据。在通过奖惩性评价保持适度绩效压力的基础上,转变简单的鉴定、选拔方式,形

成激励、引导和教育于一体的专业服务,创设良好的教育教学环境,从而赢得教师的认可和支持。最后,评价结论要具体翔实。在向教师反馈评价结论时,应根据评价标准对教师的优势和不足重点描述,并提出相应的发展建议,帮助教师明确发展目标和思路,不断调控和完善教育教学行为,实现真正的专业化发展。

参考文献:

- [1] 李金春,唐玉光.我国大学教师评价制度:理念与行动[J].高等教育研究,2009(7):56.
- [2] 牛风蕊.大学教师评价的制度同形:现状、根源及其消解——基于新制度主义的分析视角[J].现代教育管理,2014(6):85-89.
- [3] 王光彦.美、加高校教师评价制度研究[J].教育发展研究,2007(20):48-53.
- [4] 刘尧.发展性教师评价的理论与模式[J].教育理论与实践,2001(12):28-32.
- [5] 唐善梅.美国教师评价研究对我国高校教师评价制度的启示[J].继续教育研究,2010(9):127-129.
- [6] 赵希斌.国外发展性教师评价的发展趋势[J].比较教育研究,2003(1):72-75.
- [7] 曹如军.高校教师评价制度存在的问题及其改进[J].国家教育行政学院学报,2012(3):73-77.
- [8] 李志,李政,高福霞.师生对教学质量优秀教师素质特征评价的比较研究[J].大学教育科学,2006(2):63-66.
- [9] 肖起清.学生评价教师教学工作的理论与实践研究[J].大学教育科学,2003(4):68-71.
- [10] 刘越,张岩.大学教师学术评价制度的反思与重建[J].大学教育科学,2009(6):56-59.
- [11] 朱志良.建立发展性教师评价体系刍议[J].高等工程教育研究,2005(6):38-41.

Evaluation System of College Teachers: Problem Inspection, Cause Diagnosis and Optimization Strategies

YU Ya-ping^{1,2}

(1. Jiangsu University of Technology, Changzhou 213001, China;

2. Nanjing Normal University, Nanjing 210097, China)

Abstract: Evaluation of college teachers, an important mechanism to promote teacher development and teaching staff construction, is an activity to judge the realistic and potential value of college full-time faculty. However, insufficient knowledge of university functions, orientation and evaluation purposes and other factors result in some practical problems in the existing evaluation system in China, which orients more to the teacher accomplishment than to teacher development, adopts more unified standards than diversified ones, focuses more on scientific research than on teaching activities and employs more quantitative evaluation methods than qualitative ones. It is suggested that the current system be optimized by exploring such strategies as implementing classifying evaluation, expanding and perfecting evaluation contents, diversifying evaluation subjects and forming developmental evaluation concepts.

Key words: college teachers; evaluation system; problems; causes; optimization strategies