

我国高校教师评价改革的政策分析

田一聚

(宿迁学院 党委办公室,江苏 宿迁 223800)

【摘要】 21 世纪以来,我国高校教师评价政策重视综合考核,推进考核评价制度化、规范化的政策设计;重视可显示的业绩考核,推进教师考核评价分类实施的政策建构;回归人才培养和学术创新,推进教师考核评价“破五唯”的政策实施。高校教师评价改革呈现出师德师风为先、立德树人为重、教育教学为本、学术贡献为要等重要特征,未来需要在四个方面进一步深化教师评价改革:深化总体性、系统性教育评价的配套改革,进一步消解功利性评价惯性;探索更具有可操作性的“破五唯”的政策落实方式,不断消解数量化考核的评价惯习;在平衡学术与教学的关系上设计更有针对性的评价体系,进一步消解重科研轻教学的评价弊端;鼓励高校探索激发教师内在专业动能的本土方案,进一步减轻评价给教师带来的不适宜的外在压力。

【关键词】 高校教师;教师评价;教师评价政策

【中图分类号】 G647 **【文章编号】** 1003-8418(2022)10-0090-08

【文献标识码】 A **【DOI】** 10.13236/j.cnki.jshe.2022.10.013

【作者简介】 田一聚(1970—),男,山东阳谷人,宿迁学院党委副书记、教育学博士。

作为高校人事制度改革的重点与难点,教师评价改革是构建中国特色现代大学制度的重要内容。“教师评价机制与政策关乎国家教育发展以及未来人才培养的质量,从价值上引领教师专业素养提升方向,为衡量教师质量提供标尺,促进高质量、专业化教师队伍成长,激发教育发展活力。”^[1]其考核评价的科学性、合理性关乎高校教师的入职选聘、岗位聘用、职称评定、职务晋升、待遇提升等。良好的教师评价制度将有利于进一步调动广大教师工作的积极性和创造性,从而有利于促进学校事业发展目标的达成,提升学校整体办学水平。21 世纪以来,随着党和国家对高等教育的高度重视,一系列教师考核评价的相关政策陆续出台,教师考核评价的价值导向更加合理、评价方式更加科学、评价体制更加完善,为激发高校教师内在专业动力,提高高校教师教学、科研和社会服务的积极性起到了重要作用。本文采用文献、文本分析等研究方法,对 21 世纪以来我国高校教师评价改革相关政策进行回顾,并对相关政

策文本进行分析,探究其特征,反思其成效与问题,为进一步深化我国教师评价改革的政策制定提供理论依据和改革思路。

一、21 世纪推进我国高校教师评价改革的政策回顾

21 世纪以来,我国高校教师评价改革政策大致经历了规范完善、逐步改进、全面提升等阶段,每一阶段的评价政策都推动着高校教师评价导向的不断优化、评价方式的不断完善以及评价积极效应的显现,有效地引导着我国高校教师队伍建设的方向、方式和方法,为建设专业化、高素质、创新型的教师队伍提供制度保障和政策支持。

(一)重视综合考核,推进考核评价制度化规范化的政策设计

21 世纪初,随着以人员聘用制度、教师职称评审制度、收入分配制度为主要内容的高校人事管理制度改革的不断深化,我国高校教师评价相关政策主要体现在重视综合考核及其制度化和规范化的设计方面。2000 年中共中央组织部、人事

部颁布的《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》、2006年人事部颁布的《事业单位岗位设置管理试行办法》以及2007年人事部、教育部颁布的《高等学校岗位设置管理的指导意见》，都要求高校对各种类型和层次的受聘人员实施短期、中期、长期不同合同形式的管理，将思想、道德、业务等素养纳入考核内容，进行综合考核，并把考核结果作为续聘、解聘、增资、晋级、岗位调整、奖惩等的重要依据。在职称评审中，要严把思想政治和师德师风考核，突出教育教学能力和业绩，充分体现职称的导向作用；在工资分配中，将教职员工的工资收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献以及知识、技术、成果转化中产生的社会效益和经济效益等直接挂钩，充分发挥工资的激励功能。

在国家人事制度改革政策的推动下，各地各高校陆续出台了教师考核评价的相关政策并进行了有益探索，如，“上海市2003年以地方行政法规的形式颁布了《上海市事业单位聘用合同办法》，相应地，作为事业单位组成部分，高校教师聘用制度改革进入全面试点推进阶段”^[2]。2009年江苏省人事厅、教育厅联合下发了《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》，要求学校要根据学科专业的不同特点、岗位职责的不同要求，建立符合高校工作规律，以促进绩效改进和人才发展为导向，由品德、知识、能力、业绩等要素构成，适应不同岗位需要的考核评价办法。江苏各高校积极响应，在这方面大胆实践，根据学校发展要求，对教师的思想政治表现、教育教学工作、科研工作等方面进行综合考核评价。

综上，在一系列政策的指引下，我国高校教师考核评价从评价原则、评价内容、评价方法、评价结果使用等方面都得到了进一步完善和规范，对教师的师德、能力、业绩等各方面开展了卓有成效的综合考核，为推动我国高等教育快速发展以及提高高等教育教学质量都发挥了重要作用。

（二）重视可显示的业绩考核，推进教师考核评价分类实施的政策建构

教师考核评价政策作为国家或地方制定的对教师的教学水平、科研成果和社会服务等综合业务能力价值评判的政策文件，是高校教师考核评

价的行动依据和准则。“良好的学术评价政策能保证评价结果的科学性、公正性与透明性，激发被评价者的积极性，引导被评价者合理的价值取向与行为方式。”^[3]

随着21世纪以来我国教师评价政策逐步规范、不断完善，我国高校教师评价相关政策对教师可显示的业绩愈加重视，并在推进分类评价方面做了积极探索。2016年中共中央出台的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和中共中央、国务院出台的《关于深化职称制度改革的意见》，以及2018年出台的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，均要求全面考核教师在师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等方面的业绩贡献。如：在师德师风方面，要求将师德考核贯穿于人才培养工作全过程并健全师德建设长效机制。在教育教学方面，规定教授、副教授等各类教师必须承担的教学工作量，明确教授必须为本专科生上课。在科学研究方面，将具有创新性和显示度的代表性成果作为评价教师科研工作的重要依据。在社会服务方面，充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、新闻媒体及网络上发表引领性文章、为企业解决技术难题、推动产学研融合等方面的贡献。在专业发展方面，将教师专业发展情况纳入评价考核内容。同时推进教师考核评价分类实施，实行科学合理的分类评价。针对不同类型、层次教师，按照哲学社会科学、自然科学等不同学科领域，根据基础研究、应用研究等不同研究类型，建立科学合理的分类评价标准。对从事基础研究的教师主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力。对从事应用研究的教师主要考察经济社会效益和实际贡献。在具体操作中，将教师分为教学为主型、教学科研并重型、科研为主型以及社会服务型4类，根据不同教师实际承担的工作任务，分别制订相应的评价标准，有针对性地开展评价考核，让教师在不同方面取得的业绩贡献在评价结果中都得到充分体现。

在国家教师考核评价政策的引导下，我国高校教师考核评价工作，在考核内容上坚持全面考核与突出重点相结合，重视全面考核可显示的业绩，同时重点考核教学业绩。在考核方式上坚持

分类指导与分层次考核评价相结合的原则,分类、分层次、分学科设置考核内容和考核方式;在考核目的上坚持发展性评价与奖惩性评价相结合,充分发挥发展性评价对教师专业发展的导向引领作用,合理发挥奖惩性评价的激励约束作用,逐步形成一整套既符合学校发展目标需要又符合教师专业发展要求的、科学合理的教师考核评价制度体系,从而促进学校事业和教师个人共同发展。

(三)回归人才培养和学术创新,推进教师考核评价“破五唯”的政策实施

“在国家有关人事制度和分配制度改革政策的牵引下,高校逐步强化对教师的考核评价制度,在一定程度上调动了教师队伍的积极性和竞争意识,但也衍生出考核评价中‘唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项’的‘五唯’导向偏差问题。”^[4]为破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍,2016 年中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》,创新人才评价机制,突出强调凭能力、实绩和贡献评价人才,克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向,不再将论文作为评价应用型人才的限制性条件。同时改进人才考核评价方式,建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度,对应用型人才更加突出能力和业绩导向。这一文件已经成为近年来乃至今后一段时期创新推进全国人才工作的重要指导性文件。

2018 年 5 月,习近平总书记在两院院士大会上深刻指出,“人才评价制度不合理,唯论文、唯职称、唯学历的现象仍然严重,名目繁多的评审评价让科技工作者应接不暇,人才‘帽子’满天飞,人才管理制度还不适应科技创新要求、不符合科技创新规律”。同年 7 月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》,国务院下发了《关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》,又进一步明确改革科技人才评价的具体措施并要求各地区各部门认真开展“唯论文、唯职称、唯学历”问题的集中清理工作。

2020 年 10 月,中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》),对十八大以来关于教育评价、人才评价、

教师评价的一系列政策措施实施情况进行总结反思,深刻指出“五唯”问题是当前教育领域,特别是教育评价方面的顽瘴痼疾,从完善立德树人体制机制的高度提出深化教育评价改革,构建富有时代特征、彰显中国特色、体现世界水平的教育评价体系总体思路和重大措施,“深刻阐述了新时代加强教育评价的总体要求,明确了教育评价的指导思想、主要原则、改革目标、重点任务、具体举措,指明了落实教育评价的实施路径”^[5]。《总体方案》出台后,中央相关部委针对现行的教育管理制度、人事管理制度中与《总体方案》要求不相适应的政策性文件进行清理,及时进行修改完善。围绕破“五唯”,同年 12 月,教育部等六部门重新修订出台了《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》,突出要多维度考评教师各方面的教学实绩。同年 12 月,人社部、教育部又印发了《关于深化高等学校教师职称制度的指导意见》,进一步提出要从严把思想政治和师德师风考核、突出教育教学能力和业绩、克服“五唯”倾向、推行代表性成果评价等方面完善职称评价标准,从分类分层评价、创新评价方式、建立重点人才绿色通道、完善信用和惩戒机制等方面创新评价机制。

2021 年 9 月,习近平总书记在中央人才工作会议上要求,“要深化人才发展体制机制改革。完善人才评价体系,加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系,形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价体系”。从创新人才发展体制机制的高度,为科技人才创新创造松绑解围,激励多出成果,出好成果。

总之,21 世纪以来教师考核评价相关政策的出台成为推进教育评价改革的系统性指导文件,教育领域从制度设计、政策措施、贯彻落实等诸多方面积极稳妥地推进教师考核评价改革,改善评价政策环境,坚决破除“五唯”,引导高校进一步端正办学方向,激励教师更好地从事教学、科研和社会服务工作,最大限度激发教师的创新活力和创新能力,使高等教育真正“回归常识、回归本分、回归初心、回归梦想”^[6],使教学科研工作回归学生的全面发展,回归教师个人的专业提升,推动高等教育健康快速前行,实现教师个人价值良性发展。

二、21 世纪我国高校教师评价改革的政策特征

21 世纪以来,我国高校教师考核评价政策经过规范、完善和发展,有效地为促进高校教师队伍建设,促使高校教师更好地履行教师职责做出了巨大的贡献,并呈现出师德师风为先、立德树人为重、教育教学为本、学术贡献为要等重要特征。

(一)师德师风为先,确立了高校教师评价的第一要求

师德师风是评价教师队伍素质的第一标准,是教师职业的内在要求。进一步加强高校师德师风建设对全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人具有重要意义。因而,师德师风为先,成为 21 世纪以来我国教师评价政策的重要价值取向。

为适应新形势下高等学校工作的新情况、新特点,21 世纪以来我国高校教师评价相关政策均提出要全面加强高校党的建设和思想政治工作,维护团结稳定的大局,继续大力加强教师队伍建设,特别是加强师德师风建设的要求。首先,在高校领导人员选拔方面,2000 年中组部、人事部、教育部联合下发的《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》,要求选拔那些政治坚定、师德高尚、学术水平较高、具有较强领导能力和管理水平的同志担任高等学校的领导职务。其次,在人事管理方面,2002 年国务院办公厅转发的《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》以及 2006 年人事部颁布的《事业单位公开招聘人员暂行规定》,都提出要将师德师风作为人员聘用与考核的第一要求。再次,在教师考核方面,2016 年,教育部颁布的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》,再次将师德考核摆在教师考核的首位,贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程,并将师德表现作为教师绩效考核、职称(职务)评聘、岗位聘用和奖惩的首要内容,实行师德“一票否决”。特别是《深化新时代教育评价改革总体方案》又进一步提出,坚持把师德师风作为第一标准,把师德表现作为高校教师资格定期注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励的首要要求。

总之,无论从国家相关政策要求看,还是在各高校教师考核评价的实践看,师德师风要求已经成为新世纪以来我国高校教师考核评价所坚持的首要价值取向。

(二)立德树人为要,确立了高校教师评价的根本标准

“教育是民族振兴、社会进步的重要基石,对提高人民综合素质、促进人的全面发展、增强中华民族创新创造活力、实现中华民族伟大复兴具有决定性意义。”^[7]党的十八大报告提出,“把立德树人作为教育的根本任务,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人”。党的十九大要求,新时代中国特色社会主义教育“要全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务”。2018 年 9 月,习近平总书记在全国教育大会上特别强调,“培养什么人,是教育的首要问题,我国是中国共产党领导的社会主义国家,这就决定了我们的教育必须把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务,培养一代又一代拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终身的有用人才。这是教育工作的根本任务,也是教育现代化的方向目标”。21 世纪以来,在出台的各项教师考核评价政策中,坚持把立德树人成效作为教师考核评价的根本标准,亦成为 21 世纪教师评价政策的重要特征。如,2016 年,教育部出台的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》指出,“教师考核评价过程中要坚持社会主义办学方向与遵循教育规律相结合,全面贯彻党的教育方针,以立德树人为根本任务,培养社会主义合格建设者和可靠接班人”。再如,《深化新时代教育评价改革总体方案》指出,“要改革学校评价,推进落实立德树人根本任务。坚持把立德树人成效作为根本标准”。各高校在教师考核评价过程中,将教师开展思想政治工作情况、课程思政实施情况以及对学生政治思想和价值观引领方面取得的成效作为教师评价的基本内容。

(三)教育教学为本,确立了高校教师评价的关键领域

随着“以本为本”的人才培养理念的提出,国家高度重视本科教学工作和人才培养工作。教师

评价工作更加关注教师教学能力、教学业绩,重置教学在教师评价中的核心地位。“大学就是应该以‘教书育人’为宗旨,考核学校和教师就是要以课堂教学和人才培养的成果为主,因此这绝不是一个短期的行为和结果,需要长期的制度设计和考核理念。”^[8]2000 年 6 月,中组部、人事部、教育部出台的《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》指出,“教学、科研是高等学校的主要任务,要进一步改革和完善教学、科研工作的管理体制,探索和建立符合教学、科研规律的组织形式;要根据高等学校教学、科研的发展需要和党的建设工作的要求,在上级主管部门核定的编制总数内合理确定人员结构比例并配置各类人员,优化高等学校的教职工队伍”。2016 年,教育部下发的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》中要求,教师考核评价要突出教育教学业绩,建立健全教学工作量评价标准,完善教学质量评价制度,多维度考评教学工作实绩,提高教学业绩在校内绩效分配、职称(职务)评聘、岗位晋级考核中的比重,除特殊情况外,教学工作量不能达到学校规定要求或教学质量综合评价不合格的教师,其年度或聘期考核应为不合格。《深化新时代教育评价改革总体方案》又进一步强调,要改革教师评价,突出教育教学实绩,把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求,对教学工作量和教学质量未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。高校教师考核评价过程中,教师的教育教学价值属性逐渐复归,其重要地位愈加突出,激发教师敬业爱岗、教书育人的积极性,引导教师更加重视、专注于教育教学工作和人才培养工作,真正确定教学在高校中的中心地位。

(四)学术贡献为要,确立了高校教师科研评价的基本导向

21 世纪以来,所出台的高校教师评价相关政策中,教师的学术贡献愈加被重视,成为高校教师科研评价的基本导向。如,2016 年,教育部出台的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》要求,积极探索建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式,将具有创新性和显示度的学术成果作为评价教师科研工作的重要依

据。建立科学合理的分类评价标准,对从事基础研究的教师主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力,对从事应用研究的教师主要考察经济社会效益和实际贡献。2020 年 10 月,《深化新时代教育评价改革总体方案》又进一步提出,要改进高校教师科研评价。突出质量导向,重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况,不得将论文数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励挂钩。对取得重大理论创新成果、前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会事业发展中作出重大贡献的教师,申报高级职称时论文可不作限制性要求。根据《总体方案》的总体要求,2020 年 12 月,人力资源和社会保障部、教育部又进一步修订出台《关于深化高校教师职称制度改革的指导意见》,明确高校职称评审中要克服“五唯”倾向,推行代表性成果评价,注重代表性成果的质量、贡献、影响,突出评价成果质量、原创价值和对社会发展的实际贡献以及支撑人才培养情况。注重质量评价,防止简单量化、重数量轻质量的倾向,建立并实施有利于教师潜心教学、研究和创新的评价制度。高校教师评价考核过程中,其科研业绩、代表性成果的质量以及对学校和社会的贡献度是当前高校教师考核评价关注的重要内容,科研成果的数量和级别进一步淡化、弱化。

三、完善我国高校教师考核评价政策的思考

回顾 21 世纪以来我国高校教师评价政策的流变,在肯定我国高校教师评价政策总体走向的同时,我们还需要正视其功利性的评价惯性、数量化考核的评价惯习以及重科研轻教学的评价弊端和教师评价给教师带来的不适宜的外在压力等问题。

(一)深化总体性、系统性的教育评价的配套改革,进一步消解功利性的评价惯性

我国高校教师评价制度改革政策不断完善,制度不断优化,取得了积极的成效,有效地促进了高校教师队伍建设和教师的专业发展。随着高校的各类排名、学科评估以及国家教育资源配置、社会的各类指标等介入高等教育领域内,高校教师

评价改革亦深受其制约和影响。大学排名大都以论文引用率、教授与毕业校友诺贝尔奖与菲尔兹奖得主数目、《自然》《科学》期刊论文数目、SCI 和 SSCI 论文数目等学术数据为依据;学科评估中科学研究水平仍然以科研成果、科研获奖、科研项目为参考依据,其中科研成果主要考察学术论文、专著、专利、出版教材的数量和质量,而学术论文质量又以论文发表的期刊级别来认定,科研获奖以及科研项目同样也以国家级、省级的数量为指标依据,从而导致高校教师考核评价政策仍然存在功利性的评价惯性。一方面高校通过教师评价来为教师的入职选聘、职称评定、岗位聘用以及绩效工资分配等方面提供依据,另一方面学校通过提高教师评价量化标准来提升学校各类排名、达到学科评估条件,由此获得良好的社会声誉,赢得更多的社会资源。在此过程中,教师评价的工具性和功利化程度愈加明显,学校难以独善其身,教师必然也成为工具化评价的参与者、体验者和受伤者。因此,国家相关部门应将大学排名、学科评估与高校教师考核评价政策紧密联系,在参考指标体系中应与总体性、系统性的教育评价改革相配套,从而避免工具性、功利化的考核惯性的影响。首先,国家相关部门要正确引导大学排名等社会性评价导向,将评价指标综合化,打破“五唯”倾向,注重学校总体实力,评价标准不仅表现在科学研究数量方面,更要体现社会贡献度,并将教学质量、毕业生社会评价、社会满意度等纳入评价体系之中,这样才能给予高校全面的评价。其次,要正视大学排名等对大学的社会性评价,不应以片面的社会性评价而失去教育本真,各高校应贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》要求,将教师评价指标体系综合化、精准化、精确化和易操作化,多角度、多方法、多形式给予教师综合评价。最后,作为高校教师应把教育本真贯穿于自身职业生涯的全过程,按照国家和学校教师评价政策,检视自身存在的不足,注重学术论文、奖项、科研项目数量的同时,更应该注重成果质量和社会贡献度,并将成果产生的效益放在首位、把立德树人放在首位、把学校的发展和自身的发展放在首位,不断提高自身综合实力。

(二)探索更具可操作性的“破五唯”的政策落实方式,不断消解数量化考核的评价惯习

国家教师评价相关政策是地方院校教师考核评价的行动指南,但由于在评价过程中,教师考核评价指标难以把握,大多数高校仍然以数量化、形式化为主来评价教师的业绩与贡献。数量化比较方便,容易操作,已成为各高校教师评价考核的习惯。如,各高校教师考核评价过程中,科学研究仍然以论文、项目、获得奖项的数量为主,很少涉及科研成果为社会带来的效益;教学评价仍然以专家评、学生评、同行评为主,很少涉及社会和用人单位的评价,而教学评价中存在的教学效果评价流于形式、学生的学习收获难以评价等问题又长期得不到解决,从而致使教师评价存在一定的形式化。因此,面对高校教师评价相关政策所出现的数量化、形式化依然畅行的情况,需要高校在“破五唯”方面制定更有针对性的落实政策。首先,在人员聘用制度方面,要有更宽广的胸怀和视野,不以“五唯”为条件,重点聘用具有发展潜力的优秀青年人才,从师德师风、教学能力、学术水平三个方面入手,严格把好教师入职质量关。其次,在职称制度和岗位聘用制度方面,应以品德、能力、业绩为导向,完善评价标准,创新评价方式,克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向,科学客观公正地评价教师,让教师有更多时间和精力深耕教学、深耕学术创新。最后,在薪酬制度方面,要向一线教师倾斜,教学业绩、教学效果在工资分配中应得到充分体现。同时加大科研成果奖惩力度,要以科研成果所产生的经济社会效益大小来确定收入高低,不应以成果的数量来计算。

(三)在平衡学术与教学的关系上设计更有针对性的评价体系,进一步消解重科研轻教学的评价弊端

高校教师评价相关政策日益突出教学在考核中的中心地位,逐步引导教育归真。但高校在政策的贯彻落实中仍然出现了重科研、轻教学的现象。究其原因,一是社会各项评价指标的影响。排名靠前,学校知名度就高,进而能够获得更多生源、财政拨款和其他资源配置等。社会上对一所高校的综合实力评价仍以高学历和高职称人员

的数量、重点学科的数量、重点实验室的数量、博士点数量、硕士点数量、科研经费、论文获奖等为最主要指标,教学的实际效果对于学校的综合排名则无足轻重。因此,各高校为了获取更多的资源来赢得自身的生存与发展,对科研愈加重视。二是科研工作认识存在误区。在高校场域中,大多数教师将科研等同于学术研究,否认教育教学研究的科研地位,另外,学术研究项目在经费争取上比教学研究项目更具优势,科研成果更易于带来实际利益,从而导致高校教师将重心转移到科学研究,冷落了教育教学研究。三是现行职称评审制度的影响。目前我国高校教师职称评审,主要依据科研项目、论文、论著、奖项等方面的数量、级别,教学在职称评审中虽然也受重视,但许多规定大都显得笼统模糊,缺乏可操作性,教学工作量满足要求就可以顺利过关,教学水平的高低和教学效果的好坏对教师职称评审影响甚微,从而致使高校教师在日常工作中仍然以科研为主、教学为次,严重偏离了国家教师考核评价政策的价值导向。因此,国家教师评价相关政策应继续加强对高校教师教学考核评价的引导与监督,切实将教学作为教师考核评价的核心内容,加大教学在职称评审、岗位聘用、绩效奖励等方面的比重,鼓励高校教师打造“金课”,从而提高教育教学质量,真正将教育回归本真。教师评价过程中同时也要防止过分强调教学,忽视科研的倾向,破“五唯”的过程中,防止科研弱化的问题,应坚持“教学促进科研,科研反哺教学”为导向。

(四)鼓励高校探索激发教师内在专业动能的本土方案,进一步弱化评价给教师带来的不适宜的外在压力

“从较宽泛的意义来看,政策事实上是提供了独立于行为主体之外的客观准则,是关于组织成员行动的指南。因此,规约性是政策的基本属性。但是,从实然层面来看,过分凸显政策的约束性,并不一定有利于教师专业素质的提升。因为从本质而言,教师专业发展应是教师的自主性活动,任何外部约束和方向预设,只有内化为教师的自觉行动,才能够真正促进教师的专业成长。”^[9]高校教师作为一种特殊职业,它所具有的

学术性、教育性以及创造性特征决定了其专业发展不能沿循外控式的发展路径,应与其自主能动性密切相关。另外,外部性评价方式同样制约着教师发展的动力,如我国高校教师考核评价的相关政策倡导“以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”为基本要求,坚持社会主义办学方向,坚持德才兼备,注重用能力、实绩和贡献评价教师,克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。在执行过程中,由于缺乏具体实施方案引导,导致当前许多高校对教师评价往往关注教师工作与学校事业发展目标的契合度,对学校发展的贡献大小,比如对学校知名度、影响力的贡献,对学校排名提升的贡献。考核评价结果更多地也是为职称评审、岗位聘用、绩效工资分配提供依据,往往无视为教师作为人的全面发展提供指导和帮助。因此,在教师考核评价过程中要打破教师考核评价相关政策的约束性以及外部性评价的制约,一方面激励高校教师提高自主专业发展的意识,能够确立自主、自为发展的意愿,只有提升“内在”自主发展意识和能力,才能形成教师专业发展的内驱动力;另一方面需要高校提供“外在”支持环境,以制度政策在专业发展价值的认同、专业自我认知、专业发展的目标和规划等方面引领教师内在专业自主的形成,在专业发展动能方面激励教师实践探索,最终实现教师个人专业能力的不断提升与专业发展的超越和创新,促进高校教师成为“要我发展”走向“我要发展”的自觉践行者。

总之,高校教师评价作为教师发展的一个重要指挥棒,受职称评审、岗位聘用、绩效考核、评奖评优等功利色彩的制度影响,在长期的实践探索中,虽对高等教育发展产生了积极的促进作用,然而,由于评价政策本身也存在一定的缺陷,致使教师评价在实施过程中面临诸多困境。这是今后高校教师评价改革过程中需要关注和完善之处。

【参考文献】

- [1]郭婧,杨洁,李永智.我国教师评价政策的回顾与前瞻——基于 2000—2019 年省域层面教师评价政策文本的分析[J].教师教育研究,2021(02):9—16.
- [2]晋兴雨,张英姿,于丽英.高校教师聘用制:政策演进与退出机制构建——基于 A 大学改革实践的分析[J].教育发展研究,2020(03):51—59.

- [3]毋改霞,祁占勇.新中国成立 70 年来学术评价政策的演进与展望[J].大学教育科学,2020(01):80—88.
- [4]操太圣.“五唯”问题:高校教师评价的后果、根源及解困路向[J].大学教育科学,2019(01):27—32.
- [5]周洪宇.指导深化新时代教育评价改革的纲领性文件——《深化新时代教育评价改革总体方案》解读[J].红旗文稿,2020(22):8—12.
- [6]陈宝生.高等教育要做到四个“回归”[EB/OL].(2016—10—17). http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/201610/t20161017-285069.html.
- [7]许庆红,徐鹏.高校要在担当“育新人”时代使命中展现新作为[J].红旗文稿,2018(20):29—30.
- [8]李辉,贾晓薇.高校教师考核评价制度存在的问题及完善措施[J].辽宁师范大学学报(社会科学版),2015(05):648—652.
- [9]曹如军,李震峰.改革开放以来我国高校教师政策评析[J].徐州师范大学学报(教育科学版),2011(01):8—11.
- 基金项目:2021 年度江苏高校哲学社会科学研究重大项目“支持应用型本科高校高质量发展的人事制度改革机制研究”(2021SJZDA170)。

Policy Analysis of the Teacher Evaluation Reform in Chinese Colleges and Universities

Tian Yiju

Abstract: Since the beginning of the 21st century, the teacher evaluation policy in Chinese colleges and universities has focused on comprehensive assessment and promoted the institutionalized and standardized policy of evaluation. It has paid attention to the displayable performance assessment and given impetus to the policy construction for the implementation of teacher assessment classification. The policy has returned to talent cultivation and academic innovation, and advanced the policy implementation of "Breaking the Five—only". It also presents the important features of giving priority to teacher ethics, moral education and people cultivation, learning and teaching, academic contribution, etc. In the future, it is necessary to deepen the reform of teacher evaluation in the following four aspects: furthering the supporting reforms for an integrated and systematic evaluation while eliminating the utilitarianism in assessment; exploring a more accessible policy implementation method for "Breaking the Five—only" while continuing to reduce the tendency towards the quantitative assessment; designing a targeted evaluation system to balance the academic research and teaching while decreasing the evaluation drawbacks of favoring scientific research over teaching; encouraging colleges and universities to explore local plans that stimulate teachers' professional motivation while weakening the inappropriate external pressure on teachers caused by evaluation.

Key words: college teachers; teacher evaluation; teacher evaluation policy

(责任编辑 杨国兴)