

艺术类高职院校教师多元评价体系的构建与应用

徐伟洺 邓国琼 蒋睿杰

摘要: 艺术职业教育是我国文化事业和教育事业的重要组成部分。文章以从事音乐、舞蹈、美术等艺术教育的教师为研究对象,通过构建艺术类高职院校的教师多元评价指标,并结合模糊层次分析法,确立师德师风(特殊维度)、教育教学、科研创作、社会服务、专业发展等五个层面指标体系的权重,认为推动新时代艺术类高职院校高质量内涵式发展,必须明确办学定位,突出艺术类教师的身份特点,将艺术创作职能纳入教师多元评价体系的评价重点,将教师的育人性与追求艺术创新的特征相结合。

关键词: 艺术类高校;教师评价;指标体系

中图分类号: G64 **文献标识码:** A

2020年10月,我国第一个关于教育评价系统性改革的文件《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》)正式印发,文件将“改革教师评价,推进践行教书育人使命”作为一项重要内容,提出坚持把师德师风作为第一标准、突出教育教学实绩、强化一线学生工作、改进高校教师科研评价、推进人才称号回归学术性荣誉性5项具体任务,为破解教师重科研轻教学、重教书轻育人等困境指明了前进方向、提供了根本遵循。^{[1]78}2022年4月,文化和旅游部、教育部联合印发《关于促进新时代文化艺术职业教育高质量发展的指导意见》,提出“构建体现文化艺术职业教育规律特点与实际为学校、专业、教师、学生等评价体系”,并鼓励加强艺术职业教育的分类指导、实施分类评价,为拓宽艺术类教育评价标准提供了突破口。因此,根据艺术类高职院校的教育教学特点,构建艺术类教师多元评价体系,是新时代教育改革、助推艺术教育高质量发展的应有之义。本文研究的对象是从事音乐、美术、舞蹈等艺术教育的专业课教师,不包含艺术类高职院校的公共课教师等,将通过分析和筛选与艺术类教师能力相关的指标,运用模糊层次分析法构建艺术

类高职院校教师评价体系模型,并计算出各项指标权重。旨在通过多元评价,为艺术类高职院校教师队伍建设提供理论支撑。

一、艺术类高职教师多元评价的重要性

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》提出了建设文化强国和教育强国的战略目标。艺术类高职教育是我国文化事业和教育事业的重要组成部分。近年来,我国艺术教育事业发展迅速,高职类艺术院校招生规模不断扩大,艺考逐年升温,艺术教育体制改革也在火热进行中,改革改到痛处就是教师。要打通教师队伍建设改革的“最后一公里”,激发教师专业化发展潜能,亟需构建一套行之有效的多元评价体系。

(一) 积极回应教师专业发展的现实诉求

马克思主义关于人的全面发展学说认为,任何人的职责、任务和使命就是为了全面地发展自己的能力,个人智力和体力被充分地锻炼、发展是一个人全面发展的内核所在,以此为基础,可以达到实现脑力劳动和体力

收稿日期:2023-05-20

基金项目:本文为2020年度中国艺术职业教育学会科研项目“教育师资多元评价体系构建与应用研究”(项目编号:CEFA2020019ND)研究成果。

作者简介:徐伟洺,福建艺术职业学院组织统战部干事、福建师范大学文化旅游与公共管理学院研究生、研究实习员,研究方向党建与思想政治教育、公共人力资源管理;邓国琼,福建艺术职业学院人事处(教师工作部)干事、研究实习员,研究方向为人事管理、教师队伍建设;蒋睿杰,福建艺术职业学院人事处(教师工作部)干事,研究方向为人事管理、教师队伍建设。

劳动相结合,让个人实现自身的全面自由发展。美国发展心理学家霍华德·加德纳认为,个体不只在一种智能上展现其聪明才智,而是在多个方面都能表现出特有的优势,大多数人的优势并不是全方位的,而是在一些特定领域展示出自身的特长,这就是所谓的“强势智能”。基于人的全面发展学说和多元智能理论建立的教师多元评价体系,能够充分满足不同类型、不同学科、不同岗位的高职教师多元化发展需求,充分发挥不同教师的“强势智能”,实现人尽其才、才尽其用的最终目标。

(二) 有效破解教师评价体系的固有模式

陈玉琨教授在《教育评价学》一书中提出教师评价是一种对教师在教育教学工作中,现实的或潜在出判断的活动,目的是促进教师的专业发展和改进教师的教学效能,教师评价本质特征是价值的判断,同时也是对教师工作价值的认可。^{[2]25} 在传统的教师评价体系中,评价的各个环节都符合人力资源管理经典的冰山模型,即学术成果、专业知识等“冰山以上”的外显部分易于观测评价,而“冰山之下”的师德师风、创新精神等内隐部分不易考察评价。教师评价中“冰山模型”的存在,究其根本是评价导向功利、评价信息来源局限、评价维度不够全面所导致的。当前艺术类高职教师评价体系多沿用普通本科院校的评价体系,“一刀切”,评价单一,忽略了艺术类教师艺术创作的使命。多元评价体系的构建,为打破教师评价固有藩篱提供了新路径。

(三) 充分契合艺术类高校发展的战略目标

新时代背景下,随着社会文化不断发展和传播技术更新换代,文化教育事业的影响力愈加直接、细化。与普通高校相比,艺术类高职院校除了教学、科研外,还担负着艺术创作、文化传承、为文化艺术领域输送人才的重要任务。同时产教融合、校企合作的办学特点决定了高职院校在人才培养上更注重实践锻炼、更强调技能培养,这些特性既是艺术类高职院校发展中所面临的挑战,也对艺术教育教师提出了新的要求。“教育评价事关教育发展方向,有什么样的评价指挥棒,就有什么样的办学导向”,就会培养什么样的人才。^{[3]57} 对教师采用分类管理、多元评价的方式,不仅有利于打造一支以教育教学、科研创作、社会服务、文化交流等方面

为特色的教师团队,而且能够最大化地激发教师效能,助力高校发展战略目标的实现。

二、艺术类高职教师多元评价体系的构建原则

多元的艺术类高职院校教师评价应该从考虑不同类型、不同职业发展阶段的教师特点的角度出发,在评价维度和评价权重上应该有不同的标准。为提高艺术类高职教师评价的科学性、公平性、有效性,在构建评价体系时,需要遵循以下原则:

(一) 评价对象全面性原则

艺术类教师按照岗位分工和任务性质通常可划分为教学型、科研与创作型、社会服务型、综合型,不同类型的教师在评价过程中要有相适应的评价标准和业绩要求,如对教学型教师,应着重评价其在教学、教改等方面的实绩;对科研创作型教师,应着重评价其创新意识、创作能力等方面的实绩;对社会服务型教师,应着重评价其参与社会实践、服务区域文化发展等方面的实绩。此外,需要考虑学历、职称、年龄等不同结构的教师发展状况,针对需求情况来设计评价指标。在构建教师多元评价体系的过程中,不要采用“一把尺子量到底”的方式,要充分尊重教师的个体差异,从多因素、全面性分析考量,在评价要素完备的基础上,全面选取评价指标,进而使教师各方面工作能获得真实反馈。

(二) 评价主体多元化原则

对于教师评价,应考虑主体的多元,从多维角度切入,使评价全面性得以扩展,成为教育事业长期发展的助力器。教师评价涉及多方利益,评价主体的认知水平、情感态度、利益需求等因素影响着教师评价的可信度、决定了教师评价的成败。因此,教师评价的主体不应该是单一的,应该遵循评价主体的多元化,构建由院校领导、学生、同行专家、教师本人、行业企业等多主体共同参与的评价体系,拓宽评价视野,从多个维度对教师进行综合性的评价,避免受评价主体的偏好以及信息来源单一等方面影响,对教师的评价失之偏颇,让评价结果的客观性、公正性受到质疑。

(三) 评价指标导向性原则

评价导向是“风向标”，有什么样的评价导向，就会有什么样的教师队伍。教师评价不等于教师考核，不应成为教师的压力源。“以评价为载体，检视教师工作成效及制约因素，促进教师个体、学科专业、大学组织发展”是艺术类高职教师评价的目的。“十年树木、百年树人”，教育本身是一项长期性工程，艺术职业教育本身又具有现代师徒制的典型特点，育人成效具有长期性和迟滞性，静止性、终结性的评价不能反映教师工作全貌，容易使教师滋生功利主义思想。此外，一项高水平、高质量的艺术创作，往往不是一蹴而就，需要长年累月的积淀，甚至还需要某一瞬间的灵感迸发，其中既有必然因素，也有偶然因素。因此，在评价指标的构建过程中，要考虑到艺术类高职院校教师发展的特殊性，有针对性、导向性地构建评价指标体系，以评促建，以评促改，以评促优，让评价指标体系作为体制机制改革的重要抓手。

三、艺术类高职教师多元评价体系构建的维度

近年来国内学者对教师评价体系的研究已有一定基础。陈悦在“破五唯”背景下提出，对高职院校教师评价可以涵盖个人素养、教学、科研、社会服务、公共事务、能力提升等6个一级指标30个二级指标。^{[4]59-66}张剑、步行等通过对国内23所高校调研，认为高水平行业特色高校师资队伍评价指标体系应从行业人才培养、行业发展引领、行业实践影响等3个维度9个方面测评。^{[5]8-13}潘卓越以北京电影学院为例，分析艺术类高校教师评价指标包含教学、科研、创作、服务四个层面。^{[6]165-175}本文通过对相关文献的归纳整理，并依据《总体方案》等文件精神，提出艺术类高职教师评价的五个维度。

(一) 师德师风

艺术教师肩负传承艺术、以美育人、以文化人的光荣使命，必须把讲政治摆在首要位置。在具体的实践中，就是要把师德师风作为教师评价的第一标准，实行师德师风一票否决制。《新时代高校教师职业行为十项准则》以十个“不得”明确规定了教师要严守的底线。师

德师风涵盖了教师的政治素质、思想品德和职业态度等方面，师德师风的评价难以以定量评价为主，无法简单地评判谁的思想品德、职业道德更高，不能通过“记工分”的形式来进行，因此可以将其作为特殊维度，依据《十项准则》规定的内容，采取定性分析，并建立师德师风档案，对师德失范行为采取“一票否决”，以此来规范、约束教师的行为。

(二) 教育教学

教育教学是教师的基本义务，也是教师工作中最重要的一个环节。教学质量是学校发展的生命线，直接关系到人才培养质量的优劣。教师教学工作除了易统计的教学工作量外，还包括教学质量、教学改革、教学成果等不易统计内容。需要注意的是，艺术学科与一般人文学科的教学环境有着显著区别，除了一般知识的传授外，在教学过程中更强调实践性，这就要求在设计指标维度时，要注重实践教学的评价，可以通过将带领学生外出写生、指导学生排练、演出、策展、参加职业技能大赛等实践教学折算成教学工作量，纳入教师评价体系中。

(三) 科研创作

艺术类高职院校除了肩负人才培养的重要使命外，还兼具科学研究、文化传承创新的重要任务，因此艺术科研能力与艺术创作能力是评价教师的一项重要内容。通常而言，高职院校的教师科研评价是基于科研项目、学术论文与著作、技术专利等数据的量化考评。需要注意的有两点，一是《总体方案》提出的“不唯论文”，并非不要论文，而是突出质量导向，鼓励写有价值、高水平的论文。二是对于主要从事文艺表演或艺术创作的教师，应该着重评价其在艺术表演、作品创作、满足人民精神文化需求等方面的能力和绩效。

(四) 社会服务

高等院校的职能之一是为社会提供服务。在文化产业迅猛发展、文化需求日益增长的背景下，艺术类高职院校不仅是人才培养和艺术创新的中心，也肩负着为国家实施艺术创新、发展艺术产业并实现产业化的重要任务。总的来说，教师所承担的社会服务可以划分为校内服务和校外服务两个方面。校内服务主要包括承担校

内职务并参与管理工作、担任辅导员、参与就业指导等非学术性工作;校外服务主要指教师社会兼职情况,比如在认证机构担任相关评审及委员、参与培训服务、职业技能考核、公益服务等。

(五) 专业发展

“教育者本人一定是受教育的”,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》明确指出:“将教师专业发展纳入考核评价体系。”对于艺术类高职院校教师而言,其专业发展的测评主要可以从学历学位提升、获得职业资格证书以及参与企业实践、国内外访学等维度进行评价。

四、艺术类高职教师多元评价体系权重的确定

当前国内外对教师评价体系的权重计算,通常采用因子分析法、熵值法、层次分析法等,不同方法各有千秋。本文将运用模糊层次分析法对教师评价指标权重进行确定。

(一) 模糊层次分析法简介

层次分析法(AHP)是美国运筹学家T.L.Saaty教授于20世纪70年代提出的一种定性与定量分析相结合的系统分析方法,把需要决策的复杂问题分解为多个准则,进而分解为多级准则的若干层次,通过将同一层次的准则两两比较,构造出判断矩阵,以量化方法评估分析、确定优先权重并对指标进行排序,用于管理决策的参考。但传统的层次分析法存在检验判断一致性检验困难、科学性存在异议等不足。因此,一些学者提出了模糊层次分析法(FAHP),FAHP将模糊一致矩阵引入至AHP分析中,这种方法既保留了传统AHP的优点,又保证了判断矩阵的一致性,简化了计算步骤。

本文选取FAHP是因为其具有系统性、实用性、能够定性定量相结合的特点。同时,根据学校的办学定位、评价目的、评价对象差异,可以通过调整判断矩阵,方便地构造与之适应的评价指标权重。

(二) 模糊层次分析法进行评价的一般步骤

首先对模糊层次分析法涉及的有关计算概念进行简单解释。

1. 模糊矩阵定义

定义1:对于矩阵 $R = (r_{ij})_{n \times n}$,若满足, $0 \leq r_{ij} \leq 1, (i, j = 1, 2, \dots, n)$,则 R 为模糊矩阵;

定义2:若矩阵 R 满足定义1,且

$r_{ij} + r_{ji} = 1, (i, j = 1, 2, \dots, n)$,则 R 为模糊互补矩阵;

定义3:若矩阵 R 满足定义1、2,且

$r_{ii} = 0.5, (i = 1, 2, \dots, n); r_{ij} = r_{jk} - r_{jk} + 0.5, (i, j, k = 1, 2, \dots, n)$,则将矩阵 R 称为模糊一致矩阵。

2. 模糊判断矩阵构建

邀请若干专家,发放调查问卷表,采用0.1-0.9标度法(表1)对其中同层次同隶属关系的各指标两两因素之间的相对重要性进行比较评分, a_1, a_2, \dots, a_n 表示对目标决策的影响因子, a_{ij} 表示各影响因子的重要性程度,若 $a_{ij} = 0.5$,则表示为 a_i 与 a_j 同等重要,若 $a_{ij} > 0.5$,则表示 a_i 相较于 a_j 重要, a_{ij} 越趋近于1, a_i 相较于 a_j 越重要,反之若 a_{ij} 越趋近于0,则 a_j 相较于 a_i 越重要。

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

3. 权重计算

对模糊判断矩阵 A 的各行求和, $a_i = \sum_{k=1}^n a_{ik}, (i, k = 1, 2, \dots, n)$,归一化处理后,利用公式 $w_i = \frac{1}{n} - \frac{1}{2\alpha} + \frac{a_i}{n\alpha}$,式中 $\alpha = \frac{n-1}{2}$ 即可求各因素的权重,由此可以得到模糊判断矩阵 A 的权重行列式 $WT = [w_1 w_2 \cdots w_n]^T$ 。

4. 一致性检验

在进行一致性检验前,需要通过公式

$w_{ij} = \alpha(w_i - w_j) + 0.5$ 计算出模糊判断矩阵 R 的特征矩阵 $W = (w_{ij})_{n \times n}$,随后利用公式 $CI(A, W) = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |w_{ij} - a_{ij}|}{n^2}$ 求出相容性指标 CI , CI 值越小,说明一致性越好,一般约定 $CI < 0.1$ 就表示满足一致性要求。

以上内容是计算准则层相对目标层的权重 a ,同理可计算出因素层相对于准则层的权重 b ,那么因素层相对于目标层的权重 c 的计算方式为 $c = a \times b$ 。

表 1 0.1-0.9 标度法及其含义

标度	定义	解释说明
0.1	绝对不重要	规定两元素相比较, 因素 i 比因素 j 绝对不重要
0.2	非常不重要	规定两元素相比较, 因素 i 比因素 j 非常不重要
0.3	比较不重要	规定两元素相比较, 因素 i 比因素 j 比较不重要
0.4	稍微不重要	规定两元素相比较, 因素 i 比因素 j 稍微不重要
0.5	同等重要	规定两元素相比较, 因素 i 比因素 j 同等重要
0.6	稍微重要	规定两元素相比较, 因素 i 比因素 j 稍微重要
0.7	比较重要	规定两元素相比较, 因素 i 比因素 j 比较重要
0.8	非常重要	规定两元素相比较, 因素 i 比因素 j 非常重要
0.9	绝对重要	规定两元素相比较, 因素 i 比因素 j 绝对重要

(三) 艺术类高职教师评价层次模型

基于前文所述的艺术类高职教师多元评价体系构建的五个维度, 在借鉴其他高校教师评价经验、回收统计调查问卷、专家访谈的基础上, 进一步确立了如图 1 所示的通用层次结构模型。

(四) 指标体系权重计算

在通用艺术类高职院校教师评价体系下, 通过邀请专家根据不同类型教师的要求进行打分, 构造判断矩阵, 可以确定不同类型教师的指标权重, 但计算方式一致, 因此本文仍以教学型教师为例进行研究。

在评价指标中, “师德师风” 指标应属于评价体系中的“特殊维度”, 是教师评价的红线和底线, 实行“一票否决”制度, 即教师的师德师风出现问题时, 评价立即终止。笔者通过线下发放调查问卷的形式, 邀请某艺术高职院校人力资源管理、教育管理、科研管理、艺术学等领域的 11 位专家, 采用 0.1-0.9 标度法对教学型教师同一层级的指标进行两两比较, 得到判断矩阵, 本研究共构建 1 个一级指标判断矩阵, 4 个二级指标判断矩阵。在假设每个专家的可信度一致的基础上, 通过对

11 位专家给出的判断矩阵求矩阵的算数平均, 获得群矩阵, 通过对群矩阵求和得到一个列向量, 通过列向量求各因素的权重向量 WI, 计算得到 4 个一级指标、18 个二级指标权重值, 见表 2。除此之外, 计算得到 5 个判断矩阵的 CI 值。本研究中, 5 个判断矩阵的 CI 值分别为 0.0131、0.0102、0.0102、0.0159、0.0246, 可见 CI 值均小于 0.1, 说明判断矩阵满足一致性检验, 计算得到的权重具有一致性。

(五) 结果分析

本研究选取的 11 位专家均有艺术类高职院校的工作经验, 有的专家还具有企业实践或其他相关工作经历, 半数以上的专家拥有十年以上的职业教育领域从业经验, 对艺术类高职院校教师队伍建设发展情况比较熟悉, 具有较高的权威性和可信度。

本研究编制的高职院校教师多元评价指标体系, 共包括 5 个一级指标、18 个二级指标。在 5 个一级指标中, “教育教学” 所占权重最高, 为 34.25%, 其次是“专业发展”, 权重为 24.09%, “科研创作” 的权重为 23.78%, “社会服务” 的权重为 17.87%, “师德师风” 属于特殊维度, 不占权重。此结果表明, 专家一致认为在艺术类的高职院校教师中“教育教学” 在教师多元评价指标体系中所起的作用最大, 教学是评价体系权重的主体, 充分说明了教学对于学校的重要意义, 也就是说, 无论是在应用型大学还是艺术类高职院校中, 都需要突出教师教学这一核心角色。

在 18 个二级指标中, 从全局权重来看, 排在前 5

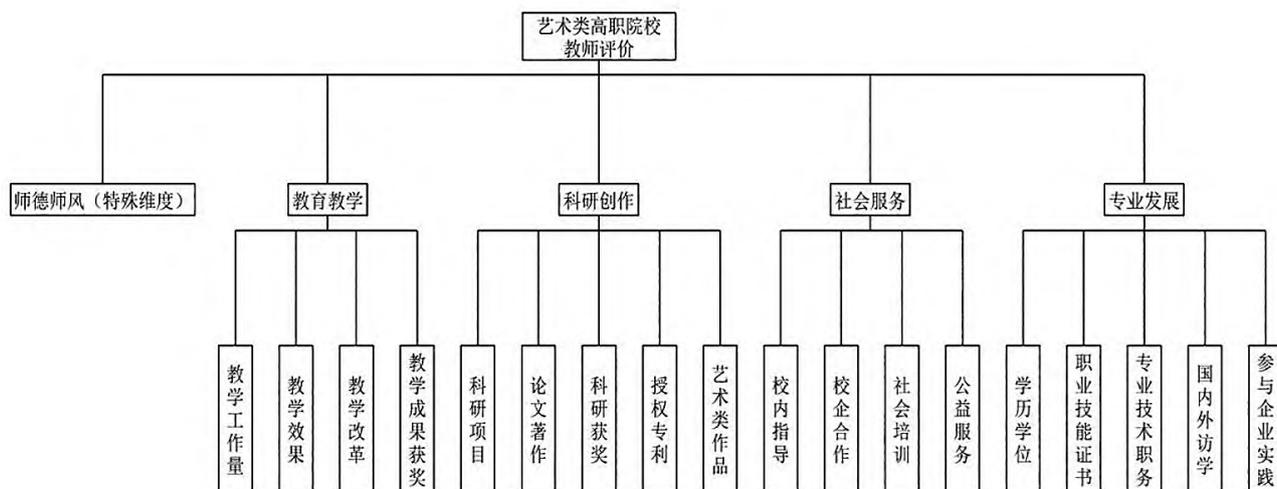


图1 艺术类高职院校教师评价体系

表2 艺术类高职教师评价体系权重(教学型)

目标层	一级指标	权重	二级指标	同级权重	全局权重	排名
艺术类高职教师评价	师德师风(特殊维度)	-	参照《新时代高校教师职业行为十项准则》实行“一票否决”	-	-	
	教育教学	34.25%	教学工作量	21.36%	7.32%	4
			教学效果	27.88%	9.55%	1
			教学改革	26.06%	8.92%	2
			教学成果获奖	24.70%	8.46%	3
	科研创作	23.78%	科研项目	20.55%	4.89%	11
			论文著作	19.82%	4.71%	12
			科研获奖	22.09%	5.25%	7
			授权专利	16.82%	4.00%	16
	社会服务	17.87%	校内指导	25.30%	4.52%	14
			校企合作	30.45%	5.44%	6
			社会培训	23.79%	4.25%	15
			公益服务	20.45%	3.66%	17
	专业发展	24.09%	学历学位	21.38%	5.15%	8
			职业技能证书	18.99%	4.57%	13
			专业技术职务	24.37%	5.87%	5
			国内外访学	14.29%	3.45%	18
				参与企业实践	20.98%	5.05%

位的分别是“教学效果”“教学改革”“教学成果获奖”“教学工作量”“专业技术职务”。其中,“教学效果”所占权重最大,为9.55%,这个权重充分体现了《总体方案》提出的“突出教育教学实绩”的要求,其次是“教学改革”“教学成果获奖”“教学工作量”,也充分体现出了学校把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求。排在第5位的“专业技术职务”为5.87%,说明艺术类的教师对于职称评聘上越来越重视了;排在6至10位的有“校企合作”“科研获奖”“学历学位”“参与企业实践”“艺术类作品”,在整体权重排名前十的二级指标中,仅有两项科研创作方面的指标,即“科研获奖”“艺术类作品”,说明艺术类教师的科研创作主要以科研成果获奖、文艺类作品为主要方向,评价体系的编制也更加关注创作与教师既有身份的结合。排在11至15位的有“科研项目”“论文著作”“职业技能证书”“校内指导”“社会培训”,说明教师评价中对于《总体方案》提到的“健全职业学校评价”和“改进高校教师科研评价”精神贯彻落实的不够,笔者认为对于高职院校来讲,教育教学理论和实际技能操作是教师必备的基础素质,主要目标是朝着“双师型”教师的方向发展。因此,对于艺术类高职院校的教师评价指标体系中应提高校企合作、获取职业资格或职业技能等级证书、职业培训、服务区域和

行业的评价权重占比。排在16-18位的“授权专利”“公益服务”“国内外访学”基本吻合实际情况。

五、结论

推动新时代艺术类高职院校高质量内涵式发展,明确办学定位、突出办学特色是关键,而教师队伍质量提升又是促进其长远发展的源动力,因此教师队伍建设必须有自己的优势和特色。通过对现有资料梳理,在贯彻落实《总体方案》过程中,各高校对教师评价中,教学这一指标评价权重占比均为最大,充分体现了教学工作的重要性。教育教学实绩确实是教师的基本要求,但艺术类高职院校的教师不应仅以教学为主,文艺创作、文化传承也是其担负的重要使命。应将文艺创作、表演纳入教师多元评价体系的评价重点,进一步明确艺术类高职院校教师的多重身份和特殊责任。

纵观学界对教师多元评价的研究,目前较多的研究聚焦于应用型技术大学,对于艺术类的高职院校很少,而较多的研究聚焦于教学工作评价、实践能力及应用型成果评价,本研究聚焦于艺术类高职院校教学型教师多元化评价,通过模糊层次分析法建立了二级指标体系,该指标体系的构建还有可改进之处,如观测点还有待进一步探索、实践和完善。

参考文献:

- [1] 中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[J]. 教育发展研究,2020(20).
- [2] 陈玉琨. 教育评价学[M]. 北京:人民出版社,1999.
- [3] 朱嘉. 文娱领域综合治理语境下高校艺术学科教师评价与考核机制建设的相关问题研究[J]. 兵团教育学院学报,2022(1).
- [4] 陈悦.“破五唯”背景下高职院校教师绩效评价指标构建的扎根理论研究[J]. 中国职业技术教育,2022(24).
- [5] 张剑,步行,田慧荣,杨仁树. 高水平行业特色高校师资队伍评价指标体系构建探讨:以国内23所高校教师和管理人员的调研为例[J]. 中国高校科技,2022(3).
- [6] 潘卓越. 艺术类高校教师评价指标构建研究:以北京电影学院为例[J]. 北京电影学院学报,2018(2).

(责任编辑:林步艳)