

高校教师评价改革的“破”与“立”^①

——基于新公共服务理论的分析框架

胡 瑞¹, 李彩云^{2, 3}

(1. 华中师范大学, 湖北 武汉 430079; 2. 华中农业大学, 湖北 武汉 430070;
3. 武汉学院, 湖北 武汉 430212)

摘 要: 高校教师评价是激发高校教师内在活力的管理工具, 高校教师评价亟须破除“五唯”, 从而充分发挥其引导和激励作用。以新公共服务理论为依据, 从治理目标、治理主体和治理内容入手, 构建高校教师评价改革分析框架。高校教师评价改革的基本方向是: 在评价目标上, 破除“短期功利主义”; 在评价主体上, 破除“形式化参与”; 在评价内容上, 破除“片面重视科研”。未来要从支持高校教师自我发展的“内生发展”评价、促进高校教师全面发展的“多方相长”评价和鼓励高校教师个性发展的“全面响应”评价三个方面深化高校教师评价改革。

关键词: 高质量发展; 高校教师; 评价改革; 破“五唯”; 新公共服务理论

中图分类号: G451.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 1674-5485(2024)08-0099-09

DOI: 10.16697/j.1674-5485.2024.08.010

高校教师评价改革是促进学术卓越、推动高校教师专业成长与持续改进的重要手段。为进一步深化高校体制改革, 健全立德树人机制, 2018年11月, 教育部办公厅印发《关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》, 然而, 当前高校教师评价中的“五唯”倾向仍然突出, 影响了我国创新驱动发展战略的实施效果。“五唯”本质上是被功利主义、简化主义和行政逻辑推动的异化

外部评价^[1], 背离了科学的教师评价方向。如何系统化推进高校教师评价改革是促进高校教师绩效高质量发展的重要内容之一。现有研究围绕高校教师评价中“五唯”倾向产生的原因、造成的影响、破解的策略等方面展开, 多以质性研究为主。^[2-5] 在研究视角上, 多从公共治理视域出发进行综合分析, 鲜有结合新制度主义^[6]、委托代理理论^[7]¹³进行学理性阐释。事实上, 高校最重要的功能和价值是它的公共性,

收稿日期: 2024-05-10

①基金项目: 国家自然科学基金专项项目“行业特色高校创新型人才培养的机制与路径研究”(72041004)。

作者简介: 胡瑞, 华中师范大学教育学院教授, 博士生导师; 李彩云, 华中农业大学公共管理学院博士生, 武汉学院管理学院讲师。

其核心内容是体现、维护和发展社会的公共利益。^[8] 基于高校本身的公共性及其内部治理的类公共服务性质，本研究引入新公共服务理论，剖析在“五唯”困境下高校教师评价存在的问题，旨在为高校教师评价改革提供新的理论支撑，促进高校教师全面发展和高等教育高质量发展。

一、新公共服务理论：一个解释高校教师评价改革的分析框架

新公共服务理论是以登哈特为代表的学者基于对新公共管理理论的反思，特别是对“企业家政府理论缺陷”的批判而建立的一种新的公共行政理论。^[9] 新公共管理理论以工具理性思维方式为主导，以“理性经济人”的人性假设为逻辑起点，其目的是寻求公共行政管理的绩效化与结果的可计算性。^[10] 新公共服务理论强调公共性、服务性、责任性等公共行政管理中的作用。具体来说，新公共服务理论包含7条基本原则：公共利益是目标而非副产品；为公民服务，而不是为顾客服务；重视人，而不是只是重视生产率；政府的职能是服务，而不是“掌舵”；在思想上要具有战略性，在行动上要具有民主性；责任并不是单一的；超越企业家

身份，重视公民权和公共事务。^[9] 新公共服务视域下的公共服务不仅是一种技术性的行政行为，更是一种对公众承担责任和义务的行为。

高校作为培养人才、推动科学研究和文化传承的重要机构，其内部治理的目标和活动旨在服务公共利益，满足社会对高等教育的需求。高校通过教师评价改革优化内部治理，有助于提升高校教师教学质量和科研水平，进而更好地服务社会和公众。因此，新公共服务理论作为一种公共治理的指导理论，适用于分析高校教师评价改革。此外，新公共服务理论还提供了一种更为全面的、民主的公共管理视角。新公共服务理论强调公共部门的治理目标从效率到公共利益、职能从掌舵到服务、服务对象从顾客到公民、公民身份从接受者到参与者，以及价值追求从管理价值到人的价值等方面的转变。新公共服务理论相较于新公共管理理论的上述转变，实质上是合作导向式治理模式对企业运营式治理模式的超越，新公共服务理论对指导高校教师评价改革具有重要意义。因此，本研究基于新公共服务理论在治理目标、治理主体和治理内容等方面的突破，勾画出基于新公共服务理论的高校教师评价改革分析框架（见图1）。

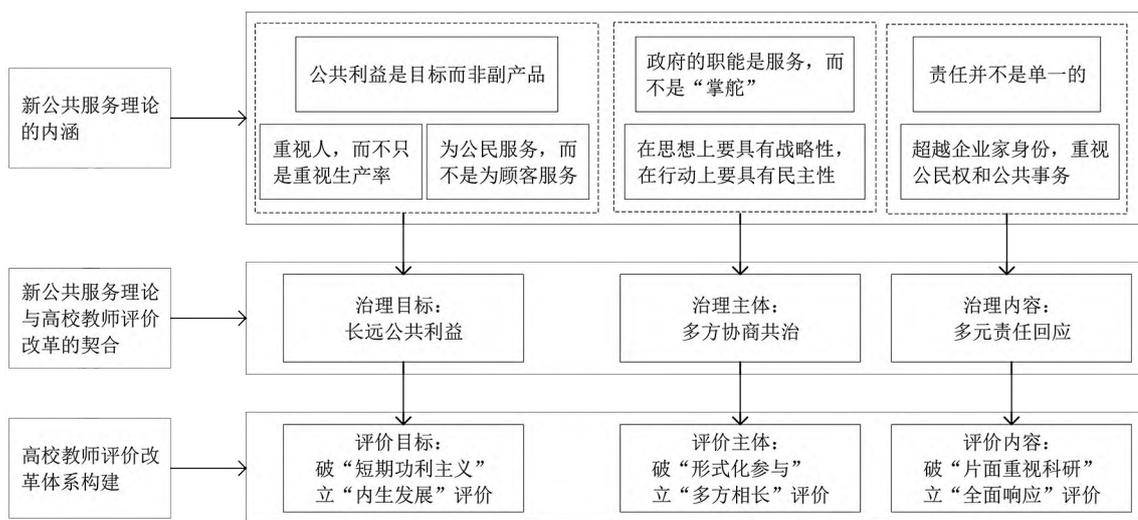


图1 基于新公共服务理论的高校教师评价改革分析框架

一是治理目标的转变。新公共服务理论认为,公共利益是目标而非副产品^{[9] 5},强调建立集体的、共享的公共利益观念。公共利益关注整个社会更广泛、更长远、更深刻的考虑,因而,制度设计应具有可持续性并适应未来社会发展的需要。高校教师评价中的“五唯”倾向过度关注高校排名以及“双一流”建设的各种指标,忽视了高校可持续发展和教师职业长远发展。高校通过优化教师评价,为社会提供更优质的准公共教育产品,体现了高校履行教育职能和实现公共利益追求。高校教师评价改革应关注教育的公共利益,培养中国式现代化的合格建设者和可靠接班人。人才培养的主体是教师,高校教师自身的持续成长与发展是激发教师活力的源泉,也是提高人才培养质量的基础。新公共服务理论强调“重视人,而不只是重视生产率”,公共部门应秉持“为公民服务,而不是为顾客服务”的理念。^{[9] 6-7}在新公共服务理论框架下,高校教师评价改革应推动教师从“政策指标完成者”转换为“自我实现者”,重视高校教师的个体发展和职业成长。因此,高校教师评价改革要求高校要从发展性评价理念出发,通过高校教师的持续发展实现高质量人才培养的公共利益。

二是治理主体的转变。新公共服务理论指出,政府的职能是服务,而不是“掌舵”^{[9] 5},公共部门的核心职能是为公民和社会服务,满足公众的需求和利益,因此,公共部门也应从传统的权威性和指令性治理模式转向注重服务和响应的治理模式,“在思想上要具有战略性,在行动上要具有民主性”^{[9] 6}。一方面,公共部门在制定政策和规划时应具有前瞻性和远见性,保证政策的连贯性和可持续性;另一方面,公共服务要确保政策制定和执行的开放性和可接近性,倾听公众意见、尊重多元利益、促进公民参与和社会监督。高校教师评价中的“五唯”倾向是一种反映行政逻辑的外部评价,行政力

量之外其他评价主体的评价功能尚未真正激活,多元主体参与评价的主动性、有效性等方面还有待提高。高校教师评价改革应以新公共服务理论为指导,切实发挥高校及其行政人员的服务职能。同时,高等教育高质量发展要求建立多元参与的体制机制,尤其是发挥高校教师的共治合力。高校教师评价应建立“想象的治理共同体”,将“主体—客体”关系转变为“主体—主体”的交往互动模式,实现高校与教师民主化与协商化共治的发展愿景。^[11]

三是治理内容的转变。新公共服务理论指出,责任并不是单一的^{[9] 6},公共行政中的责任具有复杂性和多维性特征。责任机制建立在代理概念基础之上,公共部门的关注及其工作人员作为公民委托管理公共事务的代理人,理应为作为委托人的公众利益服务。高校承担着中间代理人和中间委托人的双重身份,作为代理人应当对初始委托人(学生及其家庭、人民)和最高代理人(政府)负责,作为委托人应当尽力满足其代理人(教师)的诉求。^{[7] 13}目前,高校过度重视教师的科研成果,忽视了学生及其家庭对教师育人成才的渴望、公众对教师服务社会的需要,以及教师对自身成长与发展的追求等。同时,新公共服务理论还强调,公共部门及其工作者应承担独特的责任和使命,即“超越企业家身份,重视公民权利和公共事务”^{[9] 7},换言之,就是要超越追求经济利益的企业家思维,重点关注提供高质量的公共服务。因此,高校教师评价改革应在公共服务理论指导下回应多元利益主体的关键诉求,通过提升高校教师教学、科研和社会服务质量,实现公共利益的最大化。

二、新公共服务视角下高校教师评价改革的基本方向

(一) 评价目标: 破除“短期功利主义”

高校教师评价中的“五唯”倾向反映了高

校过分追求短期产出和经济效益的目标导向,在实施中表现为过度依赖量化指标。相比于见效慢和难以衡量的学术影响力、人才培养质量、社会服务成效等“软”指标,论文、奖项、人才帽子获得者人数等“硬”指标的测量方便,也更易被认可和接受。^[12]这种制度逻辑逐渐演变为高校教师职业行为选择的内在规定,教师被迫依据量化指标进行“行为修正”,形成“计件化”的工作模式。^[13]在量化指标的压力下,高校教师内部竞争加剧。高校教师更倾向于追求学术成果的数量而非质量,导致研究工作的深度和创新性下降。部分高校教师甚至采取学术不端行为以提高自己的指标表现,进一步助长了数字崇拜的不正之风。

改革开放以来,政府推动成为高校教师评价改革的主要力量源,并以服务国家发展与社会发展为主要目标与外在价值,相对忽视了教师评价的内在价值。^[14]当前,高校教师评价在一定程度上体现了由上至下的层级管理机制,即高校围绕政府制定的“双一流”建设要求构建绩效管理目标,并将教学、科研和社会服务等建设指标分派给教师。然而,由此设定的指标体系和评价标准,更多关注学校及学科发展,较少反映教师当前发展状况和未来发展潜力。教师评价这一内部治理手段成为高校争取自身发展的工具,其目标则是实现以高校管理机构为主的行政利益,忽视了包括教师、学生和其他社会主体在内的公共利益。新公共服务理论关注长远的公共利益,高校教师评价应突出为教师“指点迷津”,推动教师个体更好发展。因此,高校教师评价改革应明确评价目标,以教师发展为中心,通过教师的长远发展保证公共利益的可持续性。

(二) 评价主体:破除“形式化参与”

基于高校制度性规定,当前高校教师评价已基本形成学生、督导、同行、领导及自我评价相结合的多元参与机制。然而,多元评价在

教师教学评价中流于形式。从学生评教来看,由于学生对评教重要性缺乏认识、评教系统设计不全面或不准确等原因,学生评教结果的信效度偏低。从督导评价来看,高校教学督导人员在为教师提供专业指导和促进教学质量提升等方面发挥了一定作用,但仍存在主观性较强、指导的针对性不足等问题。从同行评教来看,受评教者与被评教师之间关系的影响,评教结果大都难以反映被评教师的真实表现。高校教师科研评价可以采取同行评审制度,探索代表性成果评价、分类评价等方式,以确保评价的专业性和权威性。但是,目前同行专家特别是校外同行专家数量及质量难以保证,且国内高校学术共同体规范意识还不够强,同行评审的实际效果并不理想。^[15]⁵⁶此外,作为高校教师参与社会服务的直接受益者,与高校教师合作的企业、政府部门或非营利组织等并未有效参与高校教师的社会服务评价,多元评价尚未达到预期的协同效应。

多元评价流于形式的根本原因,还在于高校行政主导的制度环境。基于企业管理的效率至上逻辑,在高校的教师评价过程中,往往是人事部门主导制定教师绩效评价的指标和标准。由于高校管理者缺乏一线教学工作经验,其主导制定的教学评价指标较难科学反映高校教师的教学水平和质量。部分高校率先探索科研评价中的同行评审制度,当前,同行评审制度的地位及应用已明显强化,但消除行政中心主义的制度惯性尚需时间。^[15]⁵⁵⁻⁵⁶行政场域人为设计的秩序在一定程度上偏离了学术场域的自发秩序规律,忽视了取得高质量学术研究成果的长期性和不确定性。学术共同体在高校教师科研评价中的主导地位未能实现,高校管理机构的行政力量仍然较强。在社会服务评价上,高校教师服务社会的对象较少参与评价过程,降低了社会服务效果评价的科学性。新公共服务理论强调公共部门的角色是服务,而不是

“掌舵”，因此，高校教师评价也要避免行政的过度干预，保障多元主体的实质参与。

（三）评价内容：破除“片面重视科研”

争取研究项目与经费是高校教师开展科学研究和服务社会的重要途径，这也无形中成为衡量高校教师学术水平的标准。在大学排行、学科评估等外部评价影响教育资源配置的压力下，高校为了在社会声誉及资源配置上占据优势地位，往往在教师评价中不断提高科研指标的占比。与此同时，高校也加大了科研资源的投入，包括实验设备、研究经费、学术交流等方面的支持。对高校教师而言，科研成果能为他们带来更多的科研荣誉和晋升机会，从而进一步提升其学术声誉。因此，在高校“唯科研”评价的政策倾向下，作为以学术为职业的经济人，高校教师被动地成为上级管理者的“共谋”^[7]¹⁴；而在高校科研资源的倾斜下，作为以学术为志业的学术人，高校教师则会自发地将科研产出作为工作重心，满足其追求价值理性的需求。

此外，教学评价的设计和实施相比科研评价更加复杂，这也成为教学评价被弱化，而科研评价较凸显的诱因之一。究其原因，人才培养的周期较长，教学效果的显现具有滞后性。教学过程存在一些对学生重要但又隐性的特征，比如教师的情感投入、教学风格、课堂管理能力、对学生的个性化关怀等，这些指标由于难以量化且教学感受因人而异，往往很难被纳入评价体系。与之不同，科研评价指标更具显示度，符合工具理性的价值导向，在评价指标体系的设计中占据优势地位。同时，高校教师的社会服务途径单一、服务能力不足等问题凸显，高校教师未能充分发挥公众期待的社会服务功能。社会服务指标在高校教师评价中所占比重偏低，导致高校教师对社会服务的重视程度相对较低。高等教育高质量发展是全面协调的发展，包括推动高校教师在教学、科研和社会服

务等方面取得突出成就。新公共服务理论强调对多元责任的回应，高校教师评价改革应综合多方利益相关者的核心诉求，做到全面又不失重点的评价。

三、新公共服务视角下高校教师评价改革的实施路径

（一）立“内生发展”评价：支持高校教师自我发展

发展性评价是以高校教师为主体，以促进高校教师发展和实现利益相关者共同利益为目的，破除“短期功利主义”倾向的评价机制。评价对高校教师而言，不仅是外部的价值评判，更是自我价值的一种内在建构。^[16]在发展性评价基础上，“内生发展”评价更强调高校教师的主体性、自主性和创造性，旨在通过评价激发和提升其内在动力，促进高校教师的自我完善和持续发展。“内生发展”评价则是通过促进教师个体发展，推动学校和学生的发展甚至社会的全面发展，形成良性循环的发展环境。内生增长理论认为，内在的技术进步是保证经济持续增长的决定性因素。与之类似，包含高校教师内在的素养、能力和潜力是促进其绩效持续提升的不竭动力。高校教师评价应摒弃过分追求短期量化指标的外在评价，切实关心高校教师的品德素养、能力培养和发展潜力等内在要素，促进其自我价值的实现。

一是落实立德树人，强化教师教书育人。高校教师评价中的“五唯”倾向体现了高校重业务轻思想、重师能轻师德、重教书轻育人的观念。高校教师评价改革应围绕立德树人根本任务，强化师德师风第一标准，坚持师德师风底线评价和常态化评价制度，对师德失范行为“零容忍”。当前高校师德师风评价结论的表述较为泛化，难以区分教师在师德表现上的差别。高校教师评价改革要依据不同类别岗位性质和发展要求，不断充实师德师风评价内容，完善

和细化师德行为负面清单。对于教学岗位的师德师风评价，应重视教师是否关心学生的学习和成长，能否营造积极、尊重、包容的课堂氛围，是否严格遵守教学计划和学校规定，是否擅自从事影响教育教学本职工作的兼职行为等；对于科研岗位的师德师风评价，可围绕学术诚信、科研创新与贡献、学术交流与合作、科研资金管理等方面展开；对于高校教师社会服务中的道德准则评价，则应更加关注教师在社会服务过程中是否传播正能量、是否坚持原则公道处事、是否严于律己清廉从教等。

二是优化评价方式，助力青年教师快速成长。2022年教育统计数据显示，高等教育系统40岁以下的青年教师占比高达48%，其中普通本科学校40岁以下的青年教师占比为43.79%。^[17]青年教师的成长关系着高校发展、人才培养和教育事业的未来，高校应以教师评价改革为抓手，保障青年教师的发展。高校教师职业发展的每个阶段都有其特定的发展任务和能力要求，因此，高校教师评价本质上应当具有发展性，体现出教师专业成长的动态性。高校要遵循教师职业发展的规律，构建鼓励和帮助青年教师成长的评价体系，给予青年教师成长的时间和空间。赋予青年教师自主选择“科研为主”或“教学为主”的权利，而不是强行要求青年教师必须承担更多的教学任务；在评价指标设计上避免实行“一刀切”，对青年教师评价可侧重于教学过程，不要求处于职业发展早期阶段的青年教师在评价期内必须提交科研成果；鼓励和支持青年教师参与同行听课、指导学科竞赛等，并将这些工作行为或成果作为青年教师评价最主要的依据。

三是合理延长评价周期，引导教师潜心治学。由于教书育人成效、重大科研成果产出及其影响力等指标需要较长周期才能得以实现，加之科学研究中存在的迟滞承认现象，导致高校教师评价的不确定性增大。高校应权衡评价

的科学性和教师的工作负担，适当延长评价周期，减少评价过程中的时间压力。一方面，能够反映教师教学态度、治学精神、学术追求的行为过程往往比结果更有说服力，更能准确预测教师育人成效和发展潜力。高校应加强教师行为过程的引导和监督，留足充分的时间观察教师的教学和科研活动，并收集更多的学生和同行评价。另一方面，评价周期的确定应依据教学和科研活动规律，以及教师的工作量和任务。当评价周期延长后，高校应给予教师更多的时间和机会参加专业培训、学术交流、科研项目等，引导教师铸造学术精品。

(二)立“多方相长”评价：促进高校教师全面发展

“多方相长”评价要秉持发展性评价理念，强调多元参与和共同成长，即通过多方参与中的相互交流共同促进教师成长。高校应为教师提供开展社会性交往和对话活动的机会，促进教师的教学学习和知识构建。高校教师评价改革要突出发展性评价理念，也应在评价过程中强化反馈和指导，助力教师成长。因此，高校应在鼓励多元参与的基础上，倡导用“互动式参与”的方式破解“形式化参与”的难题，强化高校教师评价反馈与改进。同时，着力发挥各评价主体在不同评价领域的优势，提高多元主体协同治理的效率，促进高校教师在互动式评价中实现发展。

一是发挥同行评教在教学评价中的专业作用，指导教师改进教学。同行评教是凸显教师主体地位、发挥教师专业性和体现评教公正性的重要途径，有利于为高校教师教学提升提供指导。当前，高校实行的同行评教主要是同行听课等形式，但同行评教仍存在评价标准不一、人情和利益因素等导致的评价结果不真实、评价反馈不及时等问题。高校同行评教应坚持以形成性评价为主、总结性评价为辅的原则，更加关注教学过程而非教学成果。不同于总结性

评价对被评价教师具有直接的利害关系，形成性评价的本质是发展性评价，主要目的是为教师提供交流教与学的平台。为提高同行评教的公正性，高校应适当扩大同行评教群体。高校可形成由学校内部不同学科专家构成的评教团队，而不仅仅是在本学院甚至本专业挑选评教专家；还可以探索跨校合作形式，邀请其他高校的专家对本校教师教学提供专业评价。此外，发挥同行评教专业性的关键环节是评教反馈。高校应组织教学经验丰富的专家设计更具学科针对性和评价可行性的同行评教标准，使评教反馈的结果更具专业性和指导性。除通过评教表格中文字反馈的教学改进建议外，被评价教师还应主动争取同行专家的面对面反馈，通过同行对话促进高校教师教学提升。

二是发挥学术权力在科研评价中的主导作用，推动教师科研发展。学术权力依托于同行评审制度，主要表现为同行专家基于特定程序对特定学术成果的质量作出评价。^[18] 被评价教师获得学术地位的认可，有助于增强其自信心和动力，进而推动其深入研究。同行评审也是教师拓宽学术视野、增长专业知识、提升研究能力的重要途径，在学科交叉领域的科研评价中发挥尤为明显的作用。由于跨学科研究相对较晚，已有权威专家较少，同行数量不足。高校可采取传帮带的培养模式，聘请有跨学科研究经验的权威专家指导教师科研评价。同时，定期召开评价组成员讨论会，共同商讨评价过程中存在的问题，消除学科偏见和认知差异。此外，高校还应建立详细的同行评审指南，明确评审流程、标准和结果的呈现方式等，并公开评审过程和结果。高校还可运用人工智能和机器学习技术探索开放式评审新模式，加强对学术权力的监督，增强同行评审专家的学术责任感。

三是发挥社会组织和公众在社会服务评价中的关键作用，促进教师服务社会。教师是高

校高层次社会服务活动的主要承担者，社会服务活动是否有利于促进社会、经济和科技发展，应成为教师社会服务评价的关键。高校应与社会组织和公众建立长效沟通机制，加强对教师社会服务活动的跟踪，充分收集来自服务受众的反馈意见。高校还可依托第三方机构，运用大数据、社会网络等现代评价技术，邀请服务受众对高校教师在社会服务活动中的参与度和贡献程度、社会影响力、合作与创新能力等方面进行评价，并将评价结果进行公示。通过社会组织和公众的有效反馈与监督，引导高校教师更加注重教育的社会效益和公共利益，助力高校教师全面发展和成长。

（三）立“全面响应”评价：鼓励高校教师个性发展

基于委托代理理论，高校教师作为高等教育体系中的最终代理人，需要回应学生及其家长、学校、社会、政府等多个委托人的不同利益诉求。高校教师评价应破除“唯科研”倾向，全面关注教学质量、科研贡献、社会效益等多维指标。高校要结合不同学院的学科特色和教师专长，进一步优化岗位分类评价办法，完善岗位分类评价。分类评价应体现高校教师优势智能的发挥，在多维指标中找出教师最擅长的，而不是要求教师全面发展、面面俱到。因此，高校教师评价应在整体“全面响应”的基础上，突出对教师优势智能的评价，促进高校教师个性发展。

一是对于以教学为主的高校教师，要关注其教学活动的效果评价。南京林业大学增设教学专长型教授职称，逐步打破长期以来“唯文凭”“唯论文”等评价导向，更加重视以教书育人实绩和贡献来评价教师。^[19] 对于具有教学专长的教学型教师，高校可采取过程评价与结果评价相结合的方式，全面反映教师育人成效。过程评价应以促进学生成人为基本标准，首要考查教师的立德树人情况，包括教师在教学过

程中体现的学科核心素养、课程思政等方面的表现。高校教师立德树人评价应以学生为中心,重点考查学生在参与课堂活动过程中的学习感受和学习成就。为提高学生评教真实性,高校要依据不同学院、不同专业和不同课程的特征优化学生评教问卷设计。结果评价应以促进学生成才为基本标准,主要考查教师对学生全面发展的贡献,包括思想政治教育、创新能力培养、社会实践能力的提升等。高校应弱化教学研究论文、省(部)级以上教学奖项等硬指标,结合学生在学业成绩、德育评价等方面的表现,综合评定教学结果层面的教学质量。

二是对于以科研为主的高校教师,要强化科研成果的质量评价。高校教师评价改革要破解过度追求科研量化指标的负面效应,重在突出科研成果对人才培养的支撑作用,加强学术贡献和社会贡献。高校要加强科研项目的申报与管理,关注项目执行情况、成果产出和应用情况,尤其需要突出是否解决了实际问题或提供了可行的解决方案等。通过引入国家战略需求相关指标,包括技术创新性、成果原创性、应用前景等,持续探索和优化代表性成果评价。此外,高校应尊重不同学科发展的特殊性,依据关注点不同制定差异化的科研评价指标。基础研究应突出科学原理和基础理论的创新性、科学性和前瞻性评价,关注学术论文的数量、引用率和影响力等;应用研究则强调科研成果对实际问题的应用性、可行性和实用性评价,关注专利申请、技术转化和产业化情况;人文社科类研究更注重研究成果对社会、文化和人类社会发展的意义和影响评价,关注学术论文的质量、学术声誉、社会影响力以及人文传承和社会问题的解决能力等。

三是对于有社会服务专长的教师,要突出社会服务的实效评价。高校应鼓励教师参与多样化的社会服务项目,激励教师通过自己的专业知识和技术解决实际问题,回应社会各界对

高校及教师的职责要求与职能需求。高校教师可根据自身兴趣、专长和社会需求,自主选择参与社会服务的形式和内容,同时保证教学和科研工作的正常秩序。将社会服务解释为一种参与型学术,即一种将大学的丰富资源与最紧迫的社会、公民和道德问题联系起来的教学和研究。^[20]高校教师社会服务要满足经济社会发展的现实需求,必须突出评价指标的应用价值。对于那些积极参与社会服务的高校教师,高校应进行定期评估和认可,可以从教师参与社会服务的频率、参与的项目类型和规模、服务对象群体、服务成果等方面展开。为显示教师服务社会的实效,应重点考查服务成果的质量,包括服务的影响力、社会认可度、问题解决能力、服务的持续性等。

参考文献:

- [1]李立国,赵阔,王传毅,等.超越“五唯”:新时代高等教育评价的忧思与展望(笔谈)[J].大学教育科学,2020,11(6):4-15.
- [2]楚江亭,李文辉,李廷洲.新一轮省级高校教师职称政策研究:基于12省份政策文本的分析[J].高校教育管理,2019,13(2):108-116.
- [3]刘志忠.我国高校教师发展政策变迁:主题、特征与经验:基于1949—2020年政策文本的NVivo分析[J].江苏高教,2021(12):56-63.
- [4]王克君.美国高校教师绩效评价体系及对我国的启示[J].东北大学学报(社会科学版),2013,15(6):642-646.
- [5]王楠,张莎.构建以跨学科和社会影响为导向的科研评估框架:基于英国“科研卓越框架”的分析[J].中国高教研究,2021(8):71-77.
- [6]王思懿,姚荣.美国高校教师评聘标准如何走向多元化:基于新制度主义理论的分析[J].复旦教育论坛,2022,20(4):97-105.
- [7]何云峰,宋丹.破“五唯”背景下高校重研轻教现象的委托代理关系纾困[J].教育理论与实践,2022,42(12):13-17.

- [8] 谢维和. 认识新时期大学的公共性[N]. 中国教育报, 2008-01-28(6).
- [9] 珍妮特·V. 登哈特, 罗伯特·B. 登哈特. 新公共服务: 服务, 而不是掌舵[M]. 丁煌, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2016.
- [10] 何颖, 李思然. 新公共管理理论方法论评析[J]. 中国行政管理, 2014(11): 66-72.
- [11] 黄晴, 李建军. 我国高校教师制度功能: 体系构建、问题检视与实现路径[J]. 内蒙古社会科学, 2022, 43(1): 206-212.
- [12] 孟激, 张群. 科研评价“五唯”何以难破: 制度分析的视角[J]. 中国高教研究, 2021(9): 51-58.
- [13] 杨琪琪, 蔡文伯. 绩效问责制导向下高校教师评价指标体系的陷阱及优化策略[J]. 复旦教育论坛, 2021, 19(4): 85-91.
- [14] 鄢小平, 田川. 从工具理性到价值理性: 我国高校教师考核评价的政策转向[J]. 现代教育管理, 2019(5): 107-111.
- [15] 马茹, 王宏伟. 基于多案例研究的高校教师评价改革实践: 进展、困境与路向[J]. 国家教育行政学院学报, 2023(2): 52-61.
- [16] 牛风蕊. 大学教师评价的内在逻辑、现实冲突及其调适[J]. 现代教育管理, 2015(7): 82-86.
- [17] 2022年教育统计数据: 高等教育专任教师分年龄结构情况[EB/OL]. (2023-12-29)[2024-04-15]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2022/quanguo/202401/t20240111_1099787.html.
- [18] 陈芳, 张乾友. 学术权力的存在、滥用及其治理[J]. 大学教育科学, 2022, 13(6): 43-51.
- [19] 欧媚. 3年来, 教育评价改革取得重要阶段性成效: 一子落而全盘活[N]. 中国教育报, 2023-10-23(1).
- [20] 严梓洛, 叶菊艳, 高晓杰, 等. 高校教师社会服务参与的现状及其影响因素研究: 基于36所高校的调查[J]. 中国高教研究, 2023(7): 69-75.

(责任编辑: 侯月明)

The “Breaking” and “Establishing” of Teachers’ Evaluation Reform in Universities

—Analysis Framework Based on New Public Service Theory

HU Rui¹, LI Caiyun^{2,3}

(1. Central China Normal University, Wuhan Hubei 430079; 2. Huazhong Agricultural University, Wuhan Hubei 430070; 3. Wuhan College, Wuhan Hubei 430212)

Abstract: Teachers’ evaluation is a management tool to stimulate their intrinsic vitality, which urgently needs to break away from the “five only” and play its motivating role. Guided by the new public service theory, a theoretical analysis framework for evaluating university teachers has been constructed from three aspects: governance objectives, governance subjects, and governance contents. The basic direction of the reform is to break “short-term utilitarianism” in evaluation objectives, “formal participation” in evaluation subjects, and “one-sided emphasis on scientific research” in evaluation contents. Adhering to the consensus of “establishing while breaking”, we need to deepen the teachers’ evaluation reform in the future, including supporting their self-development through “endogenous development” evaluation, comprehensive development through “multi-party complementarity” evaluation, and personalized development through “comprehensive response” evaluation.

Key words: high-quality development; university teachers; evaluation reform; breaking the “five only”; new public service theory