

高校开展新时代教师评价改革的逻辑、机制与限度

朱炎军

(上海对外经贸大学 发展规划处, 上海 201620)

【摘要】 从中观层面把握教师评价改革的逻辑和机制是一条重要的路径。研究从组织视角出发,认为基于合法性和效率的双重逻辑组织,高校教师评价改革呈现出强制、竞争、模仿和学习四种发生机制。四种机制对教师评价改革的创新性、有效性和持续性产生了一定的限制。教师评价改革应该重视学术逻辑的作用,在学术、合法性、效率三重逻辑间形成新的张力,进而产生社会网络、自我建构两种新的改革机制。在不同的逻辑组合下,教师评价改革会呈现出多项机制兼容与并存,改革机制发生阶段化变化,且不同类型高校的改革机制之间会有显著的差异性三种特征。

【关键词】 高校;教师评价改革;发生机制

【中图分类号】 G640 **【文章编号】** 1003-8418(2024)05-0042-09

【文献标识码】 A **【DOI】** 10.13236/j.cnki.jshe.2024.05.006

【作者简介】 朱炎军(1984—),男,安徽六安人,上海对外经贸大学发展规划处副研究员、教育学博士。

进入新时代,党和国家高度重视高校教师评价体系构建,并将其作为推进中国式教育现代化,建设高等教育强国,办好人民满意教育必须厘清的重大战略课题。党中央或是专门发布了针对高校教师评价的政策文件,或是在总体教育改革框架中将高校教师评价作为重要内容予以提及。针对传统高校教师评价,除了中央政府认为其“五唯”色彩浓厚外,学者也从各自的立场予以批判,并用“注重结果逻辑、计数逻辑和绩效逻辑的结合体”^[1]“理性化管理”^[2]“数字为本的隐忧式评价”^[3]“成本最小化陷阱”^[4]等来描述当前高校教师评价面临的困局。

为了破解高校教师评价改革的难题,研究者从两个角度进行了回答。首先,一些文献主要从高校教师评价改革所处的制度环境出发探讨改革方向。研究者认为制度环境是影响高校教师评价出现问题的主要因素,并据此对制度改革提出林林总总的设想。例如,在解释我国高校教师分类评价遇到的困境时,有学者认为尚未形成与高校实践相匹配的顶层制度体系制约了高校教师分类管理制度的完善,并据此提出了制度化的改革建

议^[5]。然而,事实上,近年来中央和各地针对高校教师分类评价相继出台了各种制度文件,如湖北省在 2014 年底就在全省首推教师职称分类评审,把教师分为教学为主、科研为主、教学科研并重、社会服务与推广 4 种类型^[6]。但是,制度文件及其举措并未使得教师分类评价变得更加理想。这在一定程度上说明,仅仅从制度背景去讨论高校教师评价改革的实践困境是不够的。原因在于,通过对顶层设计与制度环境的分析,往往只能归纳出影响教师评价改革的外部因素,而无法揭示高校教师评价改革实践中的复杂机制,尤其是对大学组织内部实施改革的动机及其博弈行为缺少充分的解释和说明。

其次,部分研究者反思了概念化和抽象化研究教师评价的不足,转向微观的组织改革实践,通过案例研究的形式,讨论特定高校教师评价改革的做法。这些文献通过聚焦单一高校的聘任制改革^[7]、职称制度改革^[8]、“双一流”高校的教师评价探索^[9]等展示了部分高校的改革实践,对高校如何破解改革难题提供了组织经验。但是此类研究同样具有一定的局限性,展开的谈论多是一种微

观个案经验,鲜有将微观的组织行为放置于宏观的制度环境中进行谈论。换句话说,只关注组织行为,对组织为何采取此类改革缺少学理说明,也就是组织行为的逻辑没有被充分地揭示。此外,相比较高校教师评价改革的整体性、系统性和复杂性,此类研究只关注教师评价中的某个领域,诸如职称、科研考核、聘任制等,进而呈现出碎片化的特征。

那么,该如何理解当前高校教师评价改革面临的困境呢?高校开展教师评价改革的本质和逻辑是什么呢?要认识这些问题,就需要在宏观的制度性探讨和微观的案例研究中寻找第三条道路,即从中观视角入手,在高校实施教师评价改革的复杂机制及其逻辑中寻找答案。因此,本文试图从高校教师评价改革机制的梳理中去理解评价改革所面临的问题,包括影响高校教师评价改革背后的逻辑到底有哪些,不同的逻辑组合会产生何种改革行为的发生机制等,希望以此进一步探讨如何优化新时代教师评价改革的制度建设。

一、高校改革行为的逻辑:合法性与效率

对组织行为的解释中,有两个影响很大且相互竞争的理论流派,即理性选择理论和组织社会学理论。前者认为,组织的行为选择是遵循特定约束条件下的利益最大化,即效率逻辑。虽然每个组织面临的环境不一样,面临的问题不一样,但是都是旨在追求效率,即实现效益最大化,为此它就要采取适合的组织模式^[10]。后者认为,对组织行为的解释应该从所处的制度环境入手,组织的任何变革都需要符合外部权威、规范、文化和观念等,以便提高社会地位,得到社会认可,此类称为合法性逻辑。效率逻辑和合法性逻辑概括了影响组织行为的内部和外部影响因素,从内部运行看,组织通常以效率逻辑考量变革,并据此优化资源配置,寻找最佳的理性选择变革行为;从外部来看,组织还需要不断保持其在制度环境中的合法性才能生存。高校作为一个典型的组织,同样遵循理性主义和制度主义的基本假定,其行为受合法性和效率逻辑的影响。高校在开展新时代教师评价改革过程中,既受到中央政府和各地政府的政策规定和社会环境的影响,同时也受高校自身

的战略目标和资源配置等方面的影响。据此,我们可以认为高校教师评价改革受到合法性逻辑和效率逻辑的双重影响。但是不同的改革逻辑在不同的高校所产生的效力不同、产生的影响不同,进而会产生不一样的改革机制。

(一)效率逻辑

追求效率是组织的主要行为目标,不管是古典经济学还是后来的交易成本经济学、信息经济学等都从效率逻辑来解释组织行为。它们认为无论是组织还是组织中的人都是追求自身利益最大化的,因此组织在特定的环境中,会努力通过理性计算来找到最有效率的应对方式。而后,新公共管理将效率逻辑引入公共组织的行为分析,并认为只有认清公共管理领域组织的效率逻辑性,才能达到管理目标^[11]。组织在考虑效率逻辑时,主要从自身的特点和需求出发,而决定一个组织是否会采用新政策的主要因素是组织掌握资源的多寡,以及现有资源的调配是否会达成战略目标。从高校来看,衡量其竞争力的主要标志是学科发展水平和人才培养水平,这两点也成为影响高校内部运转效率的主要维度。

学科发展水平是高校发展水平评价的常用指标,一般而言,学科发展水平越高,学校的竞争力越强。学科作为大学组织形成和发展的重要生命体,生长和发育也有其内在的生命节律和进化规则,需要经过长期的历史积淀,多方汲取营养才能彰显独特个性和成长活力。学科从形态上可以分为知识形态的学科和组织形态的学科^[12]。前者指向知识生产体系,后者指向学者、场所、文献等工程的实体化的组织体系。在优绩主义时代,大学学科建设失去了原始状态和应有的生命价值,其知识生产和组织建构转向强调数量化的学术成果产出、高度边界化的学科中心主义。学科成长的范式从“生成”转场为“建设”,通过资源输入、内部要素调整并于排名凸显建设成效。在“建设”好学科的目标导向下,高校在寻求外部资源的同时,会对内部的资源进行重新分配并以冲击排名彰显学科建设成效。

衡量高校办学水平的另外一项重要指标是人才培养。一般而言,人才培养是一个长期的过程,包含个性完善、能力养成、思维塑造等多个方面,

且受制于教师的教学投入、学校环境与文化、专业建设、课程与教材建设、教学和实验设备、图书馆等软件和硬件资源的投入等多种因素的影响。但是随着问责主义和质量管理主义的引入,教学功能符合政府、社会、家长和学生的关切,成为高校人才培养的目标^[13]。为了提高人才培养的声誉,高校需要对专业、课程、教材等进行调整,将毕业生就业率作为人才培养的主要目标,同时将教学成果奖、精品课程建设、考研率等作为重要观测点。总体上看,高校越来越趋向使用企业的战略模式,采用更高的资源配置和生产效率来从事教育教学活动,并希望以此产出更多的显性化、量化的成果。

(二)合法性逻辑

合法性逻辑主要从组织的外部环境来解释组织行为,聚焦于强迫或者诱使组织采用外部环境具有合法性的行为模式的制度力量,认为组织只有不断保持在制度环境中的合法性才能获得生存。从教育改革的过程来看,政府实施的改革决议和教育组织的互动是政策运行分析的切入点。各种央地政策是强制学校实施改革的外部压力与动力,学校需要符合政策框架方能具备合法运行的资质。同时,合法性逻辑也来自社会环境,正如组织“符合社会建构的规范、价值、信仰和意义系统的行为方是适当的”^[14]一样,高校的组织行为同样也需要符合社会的期待、价值与基本规范。因此,来自中央和各地政府自上而下的行政合法性压力与来自社会的规范性压力成为解释教育组织行为的合法性逻辑。

从纵向上看,我国高等教育的财政拨款制度和政府主导下的教育管理制度深刻影响着高校的办学行为。在这一制度性框架下,如果政府发布了有关教育的信号,在行政压力和考评制度的约束下,高校会积极采取举措来回应。与此同时,高校还深受各种社会组织的评价、媒体报道、专家评论、群众期待、同类高校办学行为等多种主体的强烈影响,高校为符合社会话语下的办学形象以及维持与其他高校之间的竞争与学习,会不断追求提高管理绩效和竞争资本。当某种社会期待获得了多数高校的回音,某种发展模式在多数高校办学中应用时,高校往往就将其作为一种合

法性规范而予以重视。

二、基于合法性—效率逻辑的高校教师评价改革机制

效率逻辑和合法性逻辑在高校的办学实践中往往会以不同的组合形态表现出来,并产生不同的机制驱动高校采取相应的改革行为。换句话说,高校教师评价改革可以视为一种制度变迁或者政策变迁现象,这种变迁背后有其特殊的发生机制在其中起到支配作用,而影响发生机制形态的主要因素来自效率逻辑和合法性逻辑的组合。从这个角度讲,理解了不同逻辑之间的组合也就理解了影响教师评价改革的发生机制。

表1 合法性—效率逻辑下的改革机制

	强合法性	弱合法性
强效率性	竞争机制	模仿机制
弱效率性	强制机制	学习机制

(一)强合法性—弱效率逻辑下的强制机制

当教师评价的主导逻辑来自外部合法性,效率逻辑处于弱势地位的时候,强制机制便出现。强制源于一个组织所依赖的其他组织向它施加的正式或非正式压力,这种压力可能被组织感知为一种强制力量、一种劝诱或一种邀请^[15]。从教育改革的角度来看,强制主要来源于政府的制度安排和政策力量。当政府借助某种路径强迫地方政府、学校、教育组织采纳或不采纳某种制度安排或政策,或通过某种非干预的方式引导或推动某种教育政策时,强制模式便出现。中国单一的教育管理体制决定了强制机制在多数情况下主导了教师评价改革的发生。在这种自上而下的改革过程中,中央政府会将自身的意志和改革意图转换为制度设计或政策文本,甚至是通过国家立法的方式推进改革。

一般而言,中央政府推进高校教师评价改革的强制机制主要通过两个方面来实现。其一,通过所掌控的人事、财政和政策发布等资源和权利优势,通过对地方政府和高校的教师评价政策进行干预和渗透,加强对教师评价改革的“上位推动”。例如,2018年教育部办公厅发布《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》后,各地教育主管部门启动了破“五唯”的专项行动,在高校的考核评价、督导巡查等工作中重点加强了对“五唯”的审查。其二,除

了直接建立政策议程和强制制度安排外,中央政府也会通过非正式方式对高校教师的评价行为进行“柔性干预”。“柔性干预”的方式一般通过排名、通报、奖励等方式来实现。之所以出现“柔性干预”,是因为中央政府在推进改革的过程中没有制定详细和明确的政策规定,而是通过模糊话语工具,即针对改革特定领域设定大致方向,而关于改革的议程或具体方案则进行模糊处理。例如,2020年出台的《深化新时代教育评价改革的总体方案》虽然明确了教育评价改革的总体方向、原则和重点,但是对相关领域到底采取何种新型评价方式,以及如何操作等没有做出相应的规定。因此,各地政府往往要求学校报送改革案例,并通过表扬和经验推广等方式来鼓励改革的创新性行为。“柔性干预”实际是对直接干预机制的一种补充,优势在于增加中央政府和教育主管部门选择新的制度安排或政策的空间,同时也为高校的改革创新提供了机会。所以,在公共治理领域,“柔性干预”又被称为“实验主义治理”^[16]。

(二)强合法性—强效率逻辑下的竞争机制

当高校不仅面临来自纵向政府间的压力型制度,同时自身面临着复杂和激烈的竞争时,高校既要应对合法性逻辑,同时也受效率逻辑的深刻影响,那么教师评价的竞争机制便形成。竞争机制的本质是“利益多重性”,一方面中央政府通过资源调配能力、人事任免权和政策发布权力强制性规制地方政府的改革行为,地方政府在“晋升锦标赛”与“标尺竞争”的博弈过程中,产生了政治性利益追逐;另一方面,高校面临地方政府同样的博弈逻辑,既要遵从各级政府的制度安排,同时还要在竞标赛体制中优化产出绩效,通过数字符号的竞争完成产出任务,形成了高校的理性追逐。

由于政策多头和制度来源的多样化,竞争机制的表现是复杂的。按照新时代教师评价改革的要求,高校需要破除“五唯”导向的教师评价体系,转向以立德树人为第一标准,突出质量、实绩、贡献为准则的评价体系。新时代教师评价通过中央政府到各地政府、再到高校的层层传导,将改革压力作为一项政治任务直接压给高校,希望高校在这一压力下能回归教育本质、履行教育责任。无论是地方政府还是高校,为了完成从上到下的政

治任务,试图寻找到一项最佳的改革途径上报给上级教育主管部门,并希望以此作为改革样本被其他高校复制,以及获得改革肯定,表明政策响应的积极性和改革的良好效果,从而完成地方政府的政治性利益追逐和高校的责任回归。但是地方政府和高校除了面对教师评价改革政策外,同时还要执行来自各级政府的其他政策,尤其是各种竞争性政策。各个地方政府的本质是“竞争型政府”,内部(纵向)的“晋升锦标赛”和外部(横向)的标尺竞争成为影响治理行为的主要因素。地方政府往往将高等教育作为“竞争型政府”政治绩效的组成部分^[17]。在充当“‘掌舵者’而非‘划桨人’”^[18]角色的过程中,政府通过设立竞争性资源以及设立偏颇性的评价标准,引导高校成为计数逻辑、绩效逻辑、结果逻辑的依附者。从高校的角度出发,只有按照地方政府竞标赛式的指标要求去建设高校,才能获得资源输入和规模扩张的机会。这种多重和复杂性的合法性追逐,导致高校内部管理的失序和矛盾。一方面,高校要顺应中央政府和社会各界对实施新时代教育评价改革的要求,破除不良的评价体系,尤其是各种技治性的、以量化为主导的评价指标,回归教育的最初使命;另一方面,高校也受制于竞争型政府的绩效管理,并将其转化为高校教师的理性行为。在这种双重的合法性要求和内部治理体系的张力交织中,高校的竞争机制呈现出两种形态,即责任主义的理性机制和绩效主义的理性机制。

(三)弱合法性—强效率逻辑下的模仿机制

弱意义上的合法性指高校的改革行为并非是完全被动适应的,也是主动塑造的结果,是在利益驱动下的有意识选择和自觉性的行动。虽然我国高等教育长期以来受国家主义和政府管理的主导,但是随着高等教育办学环境的日益复杂化、高度竞争性和不确定性,主动出击模仿高水平大学,优化内部治理体系,成为诸多高校的选择。

高校采用模仿机制来推进改革主要是由目标模糊、政策模糊、治理技术模糊决定的。首先,高校治理目标的模糊。高校往往被视为一种松散联结的系统,或被描述为一种有组织的无政府状态^[19]。高校的这种特征反映在治理结构上主要体现为目标的模糊性。正像伯顿·克拉克所言,

“很难陈述综合大学和学院的目标,更不用说一个国家的高等教育系统的目标了……学术和教育是为了自身的理由还是国家的利益?学校应该培养统治人才还是训练普通老百姓?应该满足学生的需要还是人力规划的需求,或两者都不是?”^[20]高校组织目标的模糊性导致高校发展模式、规划、结构等方面的不确定性。为了寻找确定性,模仿成功大学的办学模式是降低不确定性的最佳途径。其次,高校内部治理技术的模糊性。与目标模糊性相配套的是高校内部治理技术的不确定性。不像企业那样生产的产品质量可以被准确评价,高校的教学、科研如何精准衡量一直是个难题。正如迈耶和基恩所言,“越来越多的像学校、研发部门和政府等组织采用变化的、模糊的技术来制造产出,而这些成果却难以被准确评价,结果使那些采用定义清楚的技术的组织发展自己不能适应混乱的环境”^[21]。因此采用何种治理技术才能产出和评价高质量的教学和科研一直是个永恒难题。高校只有通过模仿成功高校的结构模式和治理技术来降低不确定性才是最优选择,它可以减少高校的探索和实践成本,以及明确适应社会需要和政府需要的最佳办学模式。最后,教育改革的政策模糊性驱动了模仿机制的出现。有限理性、渐进决策、垃圾桶模型等概念和理论解释现代公共政策制定与执行中的困难,并进而说明了“政策模糊性是政策作为现代社会一类政治产品所不可剥离的一种属性”^[22]。作为公共政策的一部分,教育政策的模糊性难以规制高校的改革行为,导致政策执行中的选择性执行、变通性执行或象征性执行。与此同时,也为高校实施改革提供了创新空间。就新时代教师评价改革而言,政策上并未明确新时代教师评价的工具及其操作办法。由于改革的过程是多方利益博弈、不断变化的过程,在这种多重复杂、相互冲突的环境中,高校在改革中模仿世界一流大学或者成功高校的做法就会减少不确定,缩短改革的成本。正是这三重模糊性及其造成的不确定性,为高校在改革中实施模仿性行为创设了条件。

(四)弱合法性—弱效率逻辑下的学习机制

当政府没有为高校面临的治理问题提供有效的解决方案时,高校往往会向成功案例学习,进而

创新形成自己的具体改革方案,由此政策改革的学习机制便形成。在我国的公共政策创新机制中,“摸着石头过河”以及“试点—推广”决策模式都蕴含典型的学习特征^[23]。在高校实施教师评价改革的过程中,学习机制主要基于两个逻辑而展开:一种逻辑是高校在面临评价治理问题时缺乏政策性规制和顶层指导,只能依靠自己去充当学习的推动者;另一种逻辑是高校放弃充当改革的先行者,先行者意味着高绩效,由于评价改革的结果不是完全可控的,学校为创新改革而大量地投入未必能得到相应的回报。因此,学校并非会为了高绩效去充当改革的先行者,而是更加愿意充当追随者,通过对其他高校改革经验的等待、评估与学习后再实施改革。

相比较模仿机制而言,学习机制并非是完全采用其他高校的改革经验,而是在主动学习有效经验的同时,结合自身的情境和发展目标有选择性地甄别、观察、改造,从而形成符合自身发展需要的改革策略。一般而言,高校改革的学习机制主要通过两条路径展开。其一是自上而下的学习路径。作为教育评价改革推动者的政府扮演了政策代理人的角色,他们通过“聚合”与“过滤”的方式,将已经实施改革创新的部分高校经验加以总结和提炼,确定改革学习的“典范”,然后再倡导其他高校学习。其二是高校自主开展的学习,包括向面临共同的评价难题且形成了有效解决方案的高校学习,例如我国高校学习国外终身教职制度而形成的长聘制度,或是学习在地理位置上相近且有相似的文化和制度环境的高校,例如地方高校向本省的一流大学学习改革经验等。

三、高校教师评价改革机制的限度

虽然基于合法性—效率的四种机制在教师评价改革中发挥了重要作用,但是在纵向压力和横向竞争的制度和生存环境影响下,高校教师评价改革发生机制彰显出一定的限度,并表现在改革的创新性、有效性、持续性三个方面。

(一)强制、模仿、学习机制在改革创新性方面的限度

一方面教师评价改革政策的模糊性与绩效管理政策强制性之间的张力,导致高校在执行教师

评价改革政策过程中缺少强制性政策的规制,进而变相执行传统教师评价的绩效管理,限制了新时代教师评价改革行为的创新性。具体表现在:顶层设计上缺少强力推动减轻了教师评价改革的制度压力。相反,各种社会排名,以及以晋升锦标赛为标尺的绩效管理制度压力超越了教师评价改革的制度压力。由此,高校会把更多的精力投入到应对各种量化评估、竞争性排名上。因为相对教师评价改革,应对绩效评价的回报更值得高校投入。因此,高等教育的强制管理模式会因为政策的模糊性以及绩效管理主义的盛行压制教师评价改革行为的创新与突破。

另一方面,教师评价改革的高难度和不确定性在风险控制和成本—收益的逻辑下,高校会选择风险系数低、难度较小的领域进行模仿改革或者学习改革。而风险低和难度小的改革领域往往无法从根本上解决教师评价的根本问题,而且通过“拿来主义”或者简单的学习改造来回应中国场域中的教师评价问题,往往忽视了中国高等教育改革的特殊性,也无法为高校教师评价创新出具有中国特色、解决中国问题的改革理论与实践,也就难以回应当前教师评价面临的症结顽疾。

因此,在强制、模仿、学习的改革机制下,高校出于制度性竞争压力和成本—收益的考虑,不会选择全局性、根本性的评价难题进行创新式的改革,而是对零散的局域性问题进行简单的复制和改造。其结果是针对教师评价改革的理念性、模式性的呼吁越来越多,但是改革的真正创新和实践却无从谈起。

(二)模仿、强制、竞争机制在改革有效性方面的限度

模仿机制主导的教师评价改革脱离了我国高等教育的具体情境,通过生搬硬套引入某种教师评价的制度安排或管理模式以寻求改革的效率和响应速度,产生了新时期教师评价改革的“洋务运动”。我国教师评价改革的难题不仅仅是评价工具等技术方面的困境,更为重要的是评价理念、评价制度方面存在着种种顽疾。单纯的模仿结果只会导致改革的失效,例如曾经一段时间各个高校争相模仿而设立的教师聘任旋转门制度因为不符合高校改革实际而一夜之间销声匿迹。

强制机制往往要求高校按照政府的顶层设计来开展教师评价体系的改革,围绕教师评价改革做出的制度安排和政策框架的基本要件是统一的意志和标准化、一般化的评价模式。普及化时代的高等教育是一个复杂的系统,用统一指标对所有高校进行规范性分类的思维方式已不合时宜^[24]。虽然强制机制可以短时间内促进教师评价改革从政策走向实践,引起高等教育系统的制度化响应,但是能否在具体的情境中解决教师评价的问题依然有很大的不确定性。

竞争机制中因为多重利益的交织同样使得教师评价偏离改革初衷。当教师评价改革成为政府社会推动高等教育改革的主导政策,基于改革的政治压力便会层层传递给高校,进而加速教师评价改革的实施与推进。但是当教师评价改革政策面对其他竞争性发展政策处于弱势地位时,高校的注意力分配便会从教师评价政策转移至“晋升锦标赛”的竞争,进而削弱了“破五唯”等政策效力,使得改革效果大打折扣。例如当前大量的高校依然采用传统的教师评价和激励机制引导教师投身科研,以论文和项目称英雄的评价方式依然大行其道。

(三)强制、学习、竞争、模仿机制在改革持续性方面的限度

首先,争创“一流”学科、提升竞争性排名依然是地方政府和高校主要的发展任务。虽然强制机制能够将政府的注意力转向新时代教师评价改革,但是这种关注会随着时间的推移以及中央、地方政府不断强化的竞争性政策而逐渐减弱。尤其是当中央政府的政策话语发生转变后,教师评价改革就会丧失制度合法性。因此,依靠政策强制来推动改革难以长久持续。

其次,竞争机制主要基于高校计算执行评价改革而获得的政治受益和资源收益来决定的。当中央和地方政府坚决实施教师评价改革政策时,高校基于制度压力和各种“柔性”政策的激励会积极投入改革,并由此彰显政策回应的及时性。但是当高等教育改革的重点发生更迭或转移,高校的改革收益相比较其他政策收益偏少时,高校也就失去了改革的内外部动力,相应地便会降低改革投入,甚至推翻前期的改革行为。

再次,学习机制和模仿机制主要基于改革的迫切性以及相同的治理情境和困境而展开。但是当改革被延缓或者被其他重要的改革所代替,或者说治理困境不构成主要问题时,学习和模仿的基础也就不存在了,改革就会发生中断。

四、教师评价改革机制的困境破解:

从二重逻辑到三重逻辑

伴随着国家对大学人事事务的干预方式逐渐由指令性、审批式的行政管制转向引导式、监管式的隐性规制,该制度场域开始由完全的国家控制转向国家、大学、市场等多种力量相互博弈^[25]。因此,单纯遵从政府以及大学之间的竞争性需要破解教师评价改革的困境,即按照合法性一效率的改革逻辑去驱动评价改革显然是力不从心的。高等教育的改革从来就不能忽视大学的内部发展逻辑,即学术逻辑,这既是大学教师学术为业的根本出发点,也是大学之谓学的本质。因此,在新时代的高校内部治理过程中,学术逻辑应该作为合法性、效率之外的第三重逻辑,在相互的张力作用下,共同驱动教师评价改革。

(一)三重逻辑之间的张力

从大学的发展史来看,其发展的动力主要来自三个方面:一是对知识的理性追求,二是服务国家治理的需要,三是推动社会经济发展的需求。对知识的理性追求强调以闲逸兴趣的探索发现为目的,恪守以学术为本的逻辑。大学还需要以政治论为依托,为国家发展培养人才,为社会稳定贡献智慧。与此同时,以改造世界为目的,重视社会需求逻辑成为大学的另一种动力。哪一种逻辑占据优势地位与大学的历史、制度环境与资源配置方式有关。从大学的发展史看,早期的大学远离尘嚣,以学问为本,以学术为业,追求理性知识和学术自由,固守象牙塔。随着现代国家的建立,大学在王权和宗教等各种势力之间来回摇摆,并逐步转向培养国家需要的公务员、医生、律师等。在现代工业革命和社会经济大发展之际,大学主动参与社会变革和经济生产活动,成为社会的“服务站”,知识经济时代又走向了社会的中心。大学发展至今,各种影响因素和发展逻辑逐步融入,单一的逻辑为主导已经不符合大学的发展规律,也难

以成长为世界一流。

更准确地说,虽然大学无法回避政治论和社会需求论的功用价值,但是大学是知识机构,是学术的殿堂,理应追求学术卓越。从这个角度说,现代大学在内部治理体系的改革过程中仅仅考量自上而下的制度性强制和竞争性效率的两重逻辑,会导致大学被外部力量牵着鼻子走从而变得急功近利,使得大学失去了对知识和真理的忠诚而变得浮躁和茫然。因此,新时代教师评价改革过程中,除了合法性一效率逻辑之外,同时还要从学术逻辑出发,鼓励教师继续探求真理,以追求学术卓越为核心理念和使命,超越现实功利,从更远的利益出发服务国家。就此来看,教师评价改革中自上而下的强制规制和以追求竞争性绩效为尺度的逻辑是值得商榷的,这两种逻辑本质上都是功利的。当然,教师评价改革不能离开国家的政策引导以及各个高校的学科建设需要,否则就会因为缺少公众的支持走向“象牙塔”。可见,任何一种逻辑占据主导地位都不利于教师评价的改革发展。所以,理想状态是最大限度地保持一定的张力,三重逻辑在互动中互促互进,从内部规律和外部需求出发共同推进教师评价改革,既要政策强制和竞争性资源配置出发,规制和引导高校瞄准国家战略需求和社会发展责任来推进教师评价改革,激发教师干事创业的热情,同时也要立足教师职业的使命和责任,重视教师立德树人的价值追求和学术自由的闲逸式兴趣;既要参考国际高等教育的评价标准,又要体现中国高等教育的特色和内涵。

(二)多重逻辑下高校教师评价改革机制转向

1.教师评价改革机制的多元化。由于多重逻辑的视角,在上述的四种机制之外,将会有新的机制影响高校教师评价改革。结合合法性逻辑与学术逻辑的影响,社会网络机制可能成为影响教师评价改革的机制之一。社会网络机制强调个人或组织的社会关系对社会现象的解释^[26]。一方面被嵌入社会网络中的行动者和组织要采取符合网络角色的行为,另一方面社会网络能够帮助行动者和组织开展评估和预判。社会网络中的要素包含关系要素和结构要素,其中关系要素指主体之间的社会性黏着关系,通过网络联结的密度、强

度、规模等来解释;结构要素关注组织或个体在网络中的位置。处于当下社会发展中心的大学在改革时,既要回应国家和社会对建立科学合理的人才培养、甄别、晋升等相关评价体系的需求,同时也要关照大学内部各个学术群体的价值与学术追求。因为对高校人才队伍的评价直接关系经济社会发展的方方面面。所以,改革同样需要众多利益相关者的参与,而何种群体的需求对改革产生的影响最大,以及会产生何种影响将直接取决于网络机制中的关系强度和结构位置。

效率和学术逻辑的结合可能会引发改革中自我建构机制的出现。由于既要满足自我收益的最大化,同时也要立足立德树人的根本要求,高校在寻求绩效管理以实现办学效能最大化和坚守学术治理为本的平衡过程中,会寻求构建新的教师评价体系。例如近年来在多元学术理念的影响下,部分高校在教师职称改革中新增了基础教学型、社会服务型等系列。

2.教师评价改革机制的复杂与交叉。高校教师评价改革的复杂性、渐进性、长期性决定了单一的改革机制难以占据主导地位,这一过程应该是呈现出各种机制的复杂和交叉状态。所以,高校在实施改革过程中应该注重三点。

首先,高校实施的评价应该兼容多项机制。高校教师评价改革的过程中交织着多个利益群体和多重制度逻辑,不同的价值导向和逻辑组合会产生多样化的机制重叠与交叉。我国高等教育改革的基本路径是“中央发布—地方组织—高校实施”,因此改革的首要机制表现为央地校传导下的政策强制发布。高校作为教师评价改革的网络核心,既要遵从政策安排和社会环境的评价导向,又要吸纳教师群体的意见,社会网络机制由此形成。教师评价改革也存在学习、竞争和自我建构机制,以教师长聘制改革为例,纵向上看,它发端于“双一流”大学的评价创新,经过了政府、高校的认可后在全国逐渐推广,中央和各地政府以鼓励、宣传的方式增强了长聘制改革的合法性,加快了改革的实施;横向上看,各个高校积极向“双一流”高校、政策领先高校学习,但是部分高校结合自身的需要也会对长聘制进行不断的修订,这也是长聘制在高校之间扩散的重要特征。

其次,高校教师评价改革的过程中,改革机制会发生阶段性的变化。在改革的初期,主要依赖强制推动。但是在推进的过程中,由于政策的模糊性,教师评价改革的强制机制往往会遭遇高校的策略性应付。所以,政府在强制之外,还需要增加各种软性的政策激励,激发高校的竞争性行为,产生竞争机制。高校教师评价也存在模仿和学习机制,在高校收到改革的强制规定和政策性诱导的初期,往往会选择世界一流大学或者类型相同的大学作为模仿对象,并相应地推进改革。在改革的中期阶段,高校在逐渐明确发展理念和战略路线的基础上,会从模仿转向学习,在参照他校经验的基础上结合自身特色,积极探寻符合自身发展需求和特色的教师评价体系。进入改革的冲刺期,高校往往会转向自我发展需求,结合战略规划和发展理念,在不断修订的基础上,构建符合高等教育办学和人才发展规律的教师评价体系。

最后,不同类型高校的改革机制表现出显著的差异性。我国高校种类繁多、区域差异大,因此教师评价改革往往在不同的高校呈现不同的特征。例如“双一流”大学的发展面向国家重大战略和社会经济的主战场,此类大学在国家政策的导向下,需要结合自身的战略定位和发展目标积极构建教师评价的新体系;而地方高校则需要结合自身特色,在模仿、学习世界一流大学教师评价改革的经验基础上,就如何在地方经济发展和行业领域需要的网络结构中释放教师活力做足文章。此外,东中西部高校也要在各自的区域经济、人才培养、行业特色、自身的发展历史结构中开展教师评价改革的实践。

【参考文献】

- [1]苏强,蔡晓卫.效率还是价值:高校教师评价制度的逻辑困境及其张力调适[J].华东师范大学学报(教育科学版),2023(06):133-141.
- [2]张传亮,王乐.从理性化管理到生态化治理:高校教师聘任制改革的范式转换[J].河南师范大学学报(哲学社会科学版),2023(04):144-150.
- [3]张卓,刘冬冬.高校教师学术评价的数字规训及其突围[J].大学教育科学,2023(01):74-82.
- [4]杨君,李春娜.高校教师评价体系管理成本最小化陷阱研究[J].高等工程教育研究,2021(02):115-121.
- [5]何金旗.高校教师分类管理“全评价”体系构建的度与策[J].江苏高教,2023(07):72-78.

- [6]中国教育在线.湖北推行高校职称分类评审 将教师分为4种类型[EB/OL].(2015-09-29).https://hubei.eol.cn/hubeinews/201509/t20150929_1322601.shtml.
- [7]印荣荣,韩英杰,陈思奇,等.高校全员聘任制人事制度改革研究——以南方科技大学为例[J].高教探索,2023(04):40-45.
- [8]庞海芴,曾妮.研究型大学教学型职称制度改革:困境与出路——基于S校的个案研究[J].江苏高教,2023(09):88-95.
- [9]孙峰.“双一流”建设背景下我国高校教学科研人才多维度评价体系构建探析:以华南理工大学为例[J].科技管理研究,2022(14):79-84.
- [10]周雪光.组织社会学十讲[M].北京:社会科学文献出版社,2003:92.
- [11](美)戴维·H·罗森布鲁姆,罗伯特·S·克拉夫丘克.公共行政学:管理、政治和法律的途径[M].张成福,等译.北京:中国人民大学出版社,2011:152.
- [12]宣勇.建设世界一流学科要实现“三个转变”[J].中国高教研究,2016(05):1-6+13.
- [13]于浩.如何实现大学教学与科研并重——一个研究框架的建构[J].北京师范大学学报(社会科学版),2019(04):15-22.
- [14](美)W.理查德·斯科特.制度与组织:思想观念、利益偏好与身份认同[M].姚伟,译.北京:中国人民大学出版社,2020:74.
- [15](美)沃尔特·W.鲍威尔,保罗·J.迪马吉奥.组织分析的新制度主义[M].姚伟,译.上海:上海人民出版社,2008:67.
- [16]Xufeng Zhu, Hui Zhao. Experimentalist Governance with Interactive Central—Local Relations: Making New Pension Policies in China[J]. Policy Studies Journal, 2021, 49(01): 13-36.
- [17]刘晖,马俊峰.竞争型政府:中国高等教育规模扩张的一种解释[J].华东师范大学学报(教育科学版),2022(10):42-53.
- [18]苏明,蔡映辉.国家主义与地方大学高质量发展[J].国家教育行政学院学报,2022(08):50-60+95.
- [19]刘爱生.论大学治理的模糊性[J].重庆高教研究,2020(04):80-90.
- [20](美)伯顿·克拉克.高等教育系统——学术组织的跨国研究[M].王承绪,等译.杭州:杭州大学出版社,1994:56.
- [21]张永宏.组织社会学的新制度主义学派[M].上海:上海人民出版社,2007:15.
- [22]胡业飞,崔杨杨.模糊政策的政策执行研究——以中国社会化养老政策为例[J].公共管理学报,2015(02):93-105+157.
- [23]定明捷,张梁.地方政府政策创新扩散生成机理的逻辑分析[J].社会主义研究,2014(03):75-82.
- [24]周光礼.论高校分类的逻辑[J].中国高教研究,2022(11):30-37.
- [25]王思懿,赵文华.多重制度逻辑博弈下的美国终身教职制度变迁[J].教育发展研究,2018(01):76-84.
- [26]高春芽.规范、网络与集体行动的社会逻辑——方法论视野中的集体行动理论发展探析[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2012(05):26-31.

基金项目:2022年度全国教育科学规划一般项目“高校执行新时代教师评价改革政策的行为研究”(BIA220107)。

The Logic, Mechanisms and Limitations of Teacher Evaluation Reforms Conducted in Colleges and Universities in the New Era

Zhu Yanjun

Abstract: Grasping the logic and mechanism of teacher evaluation reform from the meso level is an important path. Starting from an organizational perspective, the study argues that under the dual logical organization based on legitimacy and efficiency, teacher evaluation reform in colleges and universities presents four mechanisms of occurrence: coercion, competition, imitation and learning. The four mechanisms impose certain limitations on the innovativeness, effectiveness and continuity of teacher evaluation reform. Teacher evaluation reform should emphasize the role of academic logic and form new tension between the triple logics of academics, legitimacy, and efficiency, which in turn generates two new reform mechanisms: social network and self-construction. Under different combinations of logics, teacher evaluation reform will show the following three characteristics: the compatibility and coexistence of multiple mechanisms, the stage differences in the emergence of mechanisms of occurrence, and the significant differences between the reform mechanisms of different types of colleges and universities.

Key words: colleges and universities; teacher evaluation reform; mechanisms of occurrence

(责任编辑 肖地生)