

DOI:10.14137/j.cnki.issn1003-5281.2025.04.023

高校教师评价的优绩主义审思及超越

张丹¹, 石定芳²

(1.辽宁师范大学 教育学部, 辽宁 大连 116029;

2.西南大学 教务处, 重庆 400715)

[摘要]教师评价是高校教师队伍建设和教师专业发展的“指挥棒”。受优绩主义思潮的影响,高校教师评价加剧了圈层固化、资源不公、过度竞争、等级差异等诸多深层次的问题,表征出技术垄断、指标陷阱和赢家通吃等功绩至上的迹象,呈现出工具主义崇拜、数据主义偏见、有限游戏沉迷等特征,出现了高校教师主体同质化、学术组织碎片化和学术发展市场化等后续现象。构想未来高校教师评价的高质量发展,需要订立以育人为本的本体性评价契约,重塑以共享求共鸣的教师评价路向,营造基于贡献正义的评价组织生态,以此形塑新的评价进路,探寻高校教师评价优绩主义的优化之路。

[关键词]高等教育;教育评价;优绩主义;承认正义;分配正义;公共善

[中图分类号]G451.1;G642.47 [文献标识码]A [文章编号]1003-5281(2025)04-0186-09

教师评价是高校教师队伍建设和教师专业发展的“指挥棒”,不仅关乎高等教育事业和大学人才培养质量,而且是建构中国特色现代大学制度的重要内容。党的二十大报告对高等教育提出了“加快建设高质量教育体系”“全面提高人才自主培养质量”的中心任务。这项任务的落实需要高质量的教师队伍作为支撑,以高校教师评价改革为重要抓手,通过兼容并包的评价文化和理性善的评价制度驱动高校教师回归立德树人的本质和学术创新与务实的本真。然而,在高校教师的评价实践中,“绩效崇拜”“优绩多得”“才德至上”的市场竞争逻辑使优绩主义在大学场域内蔓延扩散,已成为支配教师个体生存的行为法则和精神共识,并演化成一种社会性格,乃至堕入教师专业发展集体无意识的陷

阱。高校教师评价在这种“无意识陷阱”之中,虽然激励了教师的学术热情,也催生了大学的学术繁荣,但是难以摆脱“五唯”的“惯性”,无法祛除评价中隐含的不平等。与此同时,优绩主义在高校教师评价领域加剧了圈层固化、资源不公、过度竞争、等级差异等诸多深层次的问题,使“功利”“短视”“内卷”“异化”等成为高校教师的常态化生存镜像,“破五唯”的评价改革举步维艰。这不仅折射出高校教师评价改革的任重道远,而且促使我们反思什么才是阻碍高校教师队伍高质量发展的深层原因。因此,本研究尝试从优绩主义的视角对高校教师评价进行审思解读和理性思考。优绩主义为何会在高校教师评价中盛行?优绩主义在高校教师评价中有哪些表现?优绩主义在高校教师评价中的存在

[收稿日期]2025-02-10

[作者简介]张丹,女,教授,辽宁师范大学教育学部博士研究生;

石定芳,女,西南大学教务处助理研究员。

后续是什么？如何优化高校教师评价中的优绩主义，才能促进高校教师队伍建设的健康发展？这些都是我们在实践中需要正视的问题。

一、绩效识读：优绩主义及其在高校教师评价中的理论检视

优绩主义的根本内涵是对“才能”和“功绩”的追逐，承认所有基于“才能”和“努力”所获得的分配都是正义的。^[1]由此，优绩主义打破了贵族精英阶层的身份特权，消解了贵族阶级的“门第证明”，意味着职位配备、任务分配、选拔任用、升职加薪等都取决于成员的“优绩”^[2]，从而让大众看到一条只要努力就能获得成功的晋级之路。优绩主义同样活跃于高校教师评价领域，部分教师在学术天赋、学术圈层等的加持下，通过努力付出迅速飞升到学术高级阶层，获得了优越的学术地位和丰厚的价值报酬。然而，优绩主义看似超越身份和门第，让每个教师都拥有自由竞争和公正评价的机会，但现实中并不是所有的教师都能拿到一副“学术好牌”。由此可见，虽然优绩主义的教师评价导向看似机会公平和分配正义，但其背后却隐藏着先天的不公平。

（一）优绩主义的内涵识辨与演进扩张

优绩主义源于人们对美好生活和公平正义的向往，表达了人们期待通过自身努力和贡献产出在社会分配中获取更优权利的朴素愿望。这一概念滥觞于1958年英国社会学家迈克尔·杨(Michael Young)的社会讽刺体小说《精英统治的兴起》(*The Rise of the Meritocracy*)一书。他在书中创制了“ $IQ + Effort = Merit$ ”这一公式，意思是贵族制社会根据先天命定的才能和后天的努力来获得分配的统治资格。^{[3](PP.101~110)}总体而言，优绩主义表达了人们在社会分配中“能者居其位”的观念设计和精神理想，其主要原则是人们基于自身的功劳、才能和绩效来分配相应的社会资源和财富。这种构想向人们发出了获取成功的公共性承诺，许诺每个人都有攀登上成功之峰的机会，强调个人命运的主宰权在自己手中，即任何人只要够努力、有能力，就能获得与之成正比的回报和奖赏。由此，优绩主义的机会承诺和制度公正赋予个人成功在道德上的合理性，逐渐成为大多数人默默信奉践行的行为法则和精神共识，在建构社会秩序、划分社会等级等方面表现出一定的正当性和必然性。

优绩主义原本表达了人们希望通过奋斗和努

力来获得优秀的功绩，从而构建美好生活的愿望。然而，随着工业社会的到来，以大规模商品生产为特征的资本主义生产方式占据主导地位，资本家对剩余价值和超额利润的强势攫取使“效用原则”享有霸权性^[4]，人和物均被视为是否具备“有用性”的工具。由此，优绩主义不断工具化和世俗化。正如马克思的分析，“资产阶级除非对生产工具，从而对生产关系，从而对全部社会关系不断地进行革命，否则就不能生存下去”^{[5](P.34)}。资本主义生产方式的运作逻辑与优绩主义的意识观念不谋而合，资本逻辑对高效率、高速度、高竞争的有效性崇拜使个体对上升、进步、功绩不断沉迷，两者相互捆绑，使优绩主义在现代经济的发展进程中强势扩张。如此，优绩主义不断市场化和竞争化，人们为了获取绩效和成功，迫使自己不断努力和上进。随后，在以知识竞争为特征的后工业时代，美国社会学家丹尼尔·贝尔(Daniel Bell)认为，技术能力与教育水平取得的功绩将决定个体地位的高低^{[6](P.384)}，所以享有专业教育和技术专长的科技精英成为社会的统治者。在优绩主义框架下，教育与个人的薪资报酬、社会地位、资源分配等相挂钩，少数个体在高等教育的加持下甚至实现了阶层流动并跃升为社会精英，更为教育的不平等现象提供了合理化借口。为了在残酷的教育竞争和评价机制下赢得胜利，个体不得不内化优绩主义观念，强化自我上进，卷入竞争性评价。因此，随着社会经济的发展，优绩主义逐渐从人们对公平正义的美好向往演变成社会精英统治下自由、公平的“粉饰剂”，促使个体自主性不断崛起，引导整个社会在自由、公平的面具之下不断走向个体的自我强化和相互竞争。

（二）优绩主义在高校教师评价中的适切性识读

优绩主义在高校教师绩效工资改革的背景下获得了生长土壤，进而在工具理性的强势驱动下进一步统治教师的评价逻辑，在促进教师评价的客观性、公正性等方面具有重要作用，从而在高校教师评价中表现出一定的适切性。首先，绩效管理的实施让优绩主义在高校教师评价中大行其道。改革开放以来，市场化的竞争逻辑引领着中国社会的发展，新管理主义的春风也吹进了中国的大学校园。这股春风使“绩效制”在大学内部治理中获得了超常的关注，并逐渐成为高校教师评价和教师专业发展的主流逻辑。这一逻辑从2006年国家实施事业单位工作人员收入分配制度改革后便不断被

强化,高校教师被视为“经济人”,其薪酬管理从固化薪酬模式全面转化为绩效管理模式。^[7]特别是在“双一流”建设背景下,“以绩效评估为杠杆”的指导方针强化了“双一流”高校凸显绩效的外部压力,这种压力自然会层层传导到对教师个体的评价考核上。^[8]“绩效至上”“效率崇拜”“多劳多得”等优绩主义分配原则成为高校教师评价的主要原则,倡导每个教师对自己负责,通过个体奋斗实现“绩效达成”,从而获得更多奖励。

其次,工具理性的强制驱动使优绩主义在高校教师评价中获得统治地位。一方面,工具理性的强势驱动表现为技术理性的狂飙让高校教师的评价达成欲望与日俱增,让优绩主义在教师评价中的地位更加牢固。由于技术与机器在现代社会中的强势革新,人们对技术的依赖与日俱增,生活亦在技术的推动下不断加速,欲望不断扩张。高校教师评价在技术理性的狂飙中为了达成一次次的评价目标,不得不与优绩主义“合谋”,以激励教师个体更好地提升工作效率,实现目标达成。另一方面,工具理性的强势驱动表现为计算理性的蔓延让高校教师评价更加客观化和公正化,使优绩主义在高校教师评价中获得更多的适切性。计算理性使高校教师评价呈现出符号化和数字化特征,能够更加客观公正地表征教师的教学科研成果,客观呈现教师个体之间的发展差距。这与优绩主义通过数据衡量人的价值存在相似性^[9],进一步加大了优绩主义在教师评价中的“计算锁定”。因此,优绩主义能够激发教师的积极性,实现评价目标的达成,使其获得更多的薪资绩效,具有历史进步性;同时,优绩主义能够推动教师评价的客观性和公正性,提升教师评价的工作效率,同样具有现实合理性,从而在教师评价中表现出一定的适切性。但是,从优绩主义适切性背后的公平和正义看,不同教师在学术才能、社会经济条件、学术资本积累等方面具有较强的个体差异性,在优绩主义的教师评价理念下,可能会进一步加剧教师发展的不公平和过度竞争,从而表现出以功绩至上为核心的系列症候。

二、功绩至上:高校教师评价的优绩主义表征

从优绩主义的绩效识读可以发现,优绩主义特征下的高校教师评价实质是对效率的追求、对功绩的崇拜以及对成功的渴望。崇拜功绩、渴望成功是每个社会人获得社会需要的原始期盼,在追逐功绩

的过程中,等级差异、优胜劣汰随之而来。由此可见,竞争性是优绩主义的典型性特征,资本主义市场经济追逐的效率最大化原则是优绩主义的基本原则。受此特征和原则的影响,优绩主义可以让高校教师评价最有效和最快速度地实现资源分配,使高校在综合实力上获得最大化收益。由此,在高校教师评价中,优绩主义与功绩至上相互“代言”:优绩主义推动教师追逐评价目标上的功绩达成,功绩达成带来的市场分配和地位承认又进一步强化优绩主义的大行其道,呈现出技术达成、指标陷阱和赢家通吃等特征。

(一)技术达成:高校教师评价的工具主义崇拜

优绩主义强化了高校教师评价的工具主义崇拜,使教师评价更加沉醉于通过技术达成提升评价的精确性和教师的发表效率。随着理性在传统世界的不断高扬,“昧力”逐渐解除,人们获得了改造世界的科学方法,致使工具理性不断扩张,人们开始越来越关注效率、功能等事实判断。^[10]在这种判断逻辑下,人们进一步崇拜工具理性,让整个社会分工和评价体系可以基于科学化的方法、技术式的手段给出标准化的答案或者最佳答案,从而带来现代社会高效率的、精确的、可预测的社会分工。这种高效率的社会分工进入大学场域,促使工具主义崇拜不断在高校教师评价中蔓延。具体表现为高校教师评价按照工具主义价值理念,过度追求某项工具或手段的最大效用^[11],这致使各种技术体系不断盛行、各种技术达成竞相出现。技术霸权成为整个高校教师评价领域的典型特征,教师评价管理者过度追求简化指标、教师过度追求期刊和项目级别,目的性、可计算性等技术思维方式让原本应该注重本质和创新的教师评价陷入工具主义崇拜。^[12]

教师为了获取更好的社会分工和更优的社会分配,不断对照评价规则和技术指标打磨自己,使自己能够成为高校教师评价体系中的一个高级且精致的“零件”,从而更好地获得技术达成。上至国家、下至高校,各个部门针对高校教师的评价和发展都在铆足干劲研制各类指标体系,制定各类评价制度,使教师获得更多、更精确的技能、方法和技巧,以获取更高效、更精确、更可预测的成果。仿佛一切手段和技术都是为了实现目标达成,发展“技术主义路线”似乎成为一种共识。^[13]如高校在教师评价制度中引入“非升即走”的人事考核聘任制度便是在高校教师评价中追逐优绩的一种有效的技

术达成手段。学校用教师评价考核制度规训教师的发展偏好,以此实现高校组织目标上的工具理性达成,在提升评价精确性和教师发展效率上展现出极强的优绩效力。清华大学、北京大学、南京大学、武汉大学、厦门大学、西安交通大学等多所知名高校实行“准聘—长聘”制度,对教授以下教师实行“非升即走”。“非升即走”制度基于优绩主义的高竞争性,渲染以稀缺资源为导向的分配正义,极大地提升了教师在技术主义路线上的科研生产力。有研究者通过样本分析发现,“预聘—长聘”制度使我国高校的国际期刊论文发表数量整体提高了26.55%,实施“非升即走”制度高校的国际期刊论文发表数量更是提高了103.02%。^[14]

(二)指标陷阱:高校教师评价的数据主义偏见
优绩主义引导高校教师评价的数据主义偏见,使教师嵌入数字、效率、量化等指标陷阱。为保障评价的客观、公正与公平,教育评价深受客观主义思维的阉限,主张摒弃行动者的主观意识,在公开透明的社会问责机制下,以可量化的、数字化的标准和客观的科学方法评价教育发展的成效。^[15]这直接带来了高校教师评价对数据的盲目崇拜和自我量化,“讲课看时间、论文数篇篇”成为评价高校教师教学和科研的客观尺度。在这种数据主义导向下,各大高校不断细化教师的教学科研考核指标,以量化的数字指标、工作定额、分层项目等定义教师的工作业绩,最大限度地教师评价考核进行可评、可测、可量化的标准化表达。由此,高校教师评价无时无刻不在追逐“学术GDP”,将数字化指标、科研成果显示度等作为评价本身,诱使教师评价充满数据主义偏见。如高校运用学生评教问卷、课程目标达成度量表、教师教学工作量、教学改革成果等量化教师的教学业绩,以论文、专著、课题等的数量和等级量化教师的科研绩效。^[16]

高校教师在优绩主义的指标陷阱里,对那些分值更高的评价指标趋之若鹜,都在精确计算自身行为能否带来更高收益。因为他们只要完成教师评价体系中规定的教学工作量和科研成果量,就可以在年终绩效考核和职称评审中获得竞争优势,从而获取更优的年终奖励、科研奖励和职称晋级。优绩主义的指标陷阱使高校教师将自我发展量化为各种数据,迫使教师的教学科研行为不断适应数字化的指标规范,让教师相信自我的发展都是各类数字的积累和增加,从而开始追逐“数字人生”。^[17]例如,目前高校教师评价尤其倚重SCI、SSCI数据库

的量化指标。这些指标不仅强化了数据在高校教师评价中的权威性,也形塑着高校教师的教学科研偏好,迫使教师依据评价中的数字指标修正教学科研行为。数据主义的评价导向使教师越来越关注教学科研行为是否达到评价标准,并形成“计量化”的工作行为,致使教师将教育故事的叙事、教学发展的过程、学术观点的争论闲置一旁,忘记了对“什么是教育”“怎么才能推动社会进步”的思忖。由此,教师将手段异化成目的,将数据的结果等同于成功的标志,导致高校学术出现了一种怪象,即虽然科研成果越来越多,但高水平的学术成果却越来越少。

(三)赢家通吃:高校教师评价的有限游戏沉迷
优绩主义鼓励人们追逐成功,由此催生了高校教师评价沉迷赢家获胜的有限理性,使教师的教学科研工作演变成一场追逐获胜的“赢家通吃”游戏。1998年,法兰克和库克首次提出“赢家通吃”的概念,即指以相对表现定义奖酬以及奖酬高度集中的现象。^{[18](PP.32~33)}高校教师评价依据客观数据、量化指标和技术达成对教师的功绩评价,表面上是按照优绩主义推崇教师个人的“能力”和“努力”,实质上则是不同教师背后隐藏的学术“资源”和“权力”差距。看似每个教师都拥有公平公正获得被评价的权利与机会,实则是赢家掌握着“遗传密码”。^{[19](PP.10~11)}例如,学术与权力、资本相互“密谋”,拥有学术权力的“帽子”人才和管理权限的行政“长官”在市场驱动的评价体系中不断“做大做强”,强化自我成功,从而获得赢家的垄断地位。

无论是主动的积极进取,还是被动的参与竞争,优绩主义都促使高校教师在评价的这场“军备竞赛”中付出更多的努力,以此增加自己的胜算。由此,教师们不得不陷入有限的游戏之中,沉迷如何在有限理性下获得最优选择。赫伯特·西蒙(Simon)认为,从传统哲学和经济学的角度探讨的理性都是在“给定”的环境限度内、充分考虑认知局限性的有限理性。^{[20](P.179)}由于决策者在决策过程中受到认知能力发展水平、非认知心理因素、环境条件限制等因素的影响^[21],因此,无法做到完全理性的决策。决策者通常采用启发式和简化决策规则来应对复杂的决策环境,从而选择是否达到自己“当下”的“满意解”。^[22]由于受到大学场域中各类评价要素的约束性条件的影响,教师的决策过程都是为了追求自身“当下”利益的最大化和“满意解”。例如,在当前的教师评价制度中,科研比教学

更容易出成果,拿课题、发论文比站讲台更容易出成绩,教育热点比基础研究更容易获得发表机会。为了在“当下”的评价体系中获得短期行为上的优绩,实现付出和产出收益的最大化,教师的教学科研行为并不都是基于育人本真和学术追求,而是沉迷学术发表这项有限游戏中的短期优绩。由此,为了在评价中成为赢家,教师不得不拼命内卷、不断加码、自我突破,跑项目、搞论文成了教师当下最热衷追逐的“满意解”。

三、现代性后果:高校教师评价 优绩主义的存在后续

优绩主义在高校教师评价中的存在虽然为教师个人和大学学术的发展带来了井喷式的繁荣,但似乎并没有带来国家和社会对高等教育预想的结果,反而出现了“技术垄断”“指标陷阱”“赢家通吃”等超载过度的外部特征。这些外部特征的持续存在不仅使教师评价陷入伦理性困境,而且导致教师的内在精神发生变化。教师的教学行为和学术行动等劳动行为演变成追逐“以金钱生出更多金钱的抽象的操作”^{[23](P.59)},即教师不得不服从评价的号令,过着单向度的物化生活,从而马不停蹄地奔向优绩主义指引的方向和道路。由此,优绩主义的存在导致高校教师评价出现主体同质化、组织碎片化和学术市场化等后续的病态逻辑。

(一)主体同质化:单向度评价模式诱发实质自由的异化危机

按照大学的职能,高校教师承担着教学、科研、社会服务等多重工作任务,而且不同学科专业的工作属性存在着极大的差异,因此高校教师的工作具有复杂性和多元性,无法用单一的标准尺度进行统一的标准化评价。然而,在优绩主义的裹挟之下,工具理性所追求的定量化、技术化、同质性等却成为高校教师评价的单一向度。这种评价向度使高校教师的教学科研行为被不断地重复和机械化,教师的发展属性被外在的物质、数字、功绩所挤压。评价依据的质量对评价结果和价值产生直接影响。^[24]“单向度”的教师主体成为优绩主义教师评价体系中的大多数,他们沉溺于“绩效”“功绩”等显性的外在追求,为成为竞争中的“赢家”不断重复律动的机械化学术生产,从而丧失了批判的、创造的、超越的多向度价值追求。

可见,优绩主义裹挟下的评价机制使高校教师

在不停的测算、竞争和比较中不断被物化和程式化,其实质是压制教师发展的多元性和自主性,培养同一性和同质化的单向度教师。如何用指标展现自我的优绩,使各种数字量化自我的成功、实现自我的增值,成为高校教师评价中的通用表达。由此,在教师评价中如何获得表达上的优势往往演变成对某种功绩或如何获得功绩的推广与宣传,从而产生不同个体对同一性优绩优势的效仿。在此指导下,教师逐渐丧失自己作为独立个体的意识,由“人”变成了追逐功绩的“非人”化机器。优异的评价结果(表现为论文、项目、标签、帽子、评级、获奖等)成为“机器”好不好的评判标准,也成为教师评价的单一化价值向度。在这种单向度的教师评价模式下,“凡是其内容超越了已确立的话语和行为领域的观念、愿望和目标,不是受到排斥就是沦入已确立的话语和行为领域”^{[25](P.11)}。所以,在理论上虽然每个教师都有自主发展的自由,但在隐形的、强大的优绩主义评价机制下,每个教师都在评价指标的约束下不断压缩自由选择的空间,导致不同的教师个体逐渐被同质化,从而产生了主体的异化危机。

(二)组织碎片化:精英化评价机制阻滞组织生态的可持续发展

优绩主义属性的高校教师评价充满了精英主义崇拜,旨在通过具有竞争性的选拔性评价筛选出表现更加优秀的教师,从而获得奖酬收入和社会地位上的更多分配与承认。在此驱动下,越来越多的教师在评价的竞争性选拔中成为“名师”,获得各类人才称号,但另一方面也有更多的教师在竞争中被边缘化。由此,教师评价使高校教师群体产生了等级化倾向,优质的学术资源被相对固化。这是因为,教师评价的结果与教师的个人发展机会是环环相扣的,教师在每次竞争中获得的资历和优势都会成为下一次竞争的条件和基础。例如在职称评审中,获得高级职称的教师在后续的项目申报、论文发表、人才称号竞争上将会获得更多的比较优势。所以,在优绩主义主导的精英化评价机制下,教师发展陷入了精英循环,那些处于弱势的教师群体看不到资源流动的希望,从而使大学学术组织产生新型的垄断,即优绩者永远获胜,而失败者则充满挫败感,看不到晋升和获胜的希望。

长期的优绩叠加使评价体系中获得成功的“赢家”心生傲慢。他们认为自己的所有成功都源于自身的努力和个人能力,自己获得的所有资源和回报

都是应得的、正当的,却忘掉了自己在竞争的起点上就已经获取了先天条件的优越,以及在所处的时空环境中获得了偶然性的好运。而那些在教师评价中被PK下来的失败者由于长期受到教师评价制度的结构性压迫,即使付出巨大的努力仍然难以改变命运,久而久之则会失去信心,从而心灰意冷甚至心生怨恨。教师评价中的赢家和输家在优绩竞争中产生的不同心态无形之中腐蚀着大学组织的共同利益,将两者越推越远,从而使组织生态发生断层和分裂。学术的自主生成性是大学组织的根本属性,应由学者在共同的研究志趣下通过自由组合、聚集形成学术组织,并经过组织的共同演绎生成。^[26]可见,大学组织内学者之间的共同交往和共同演绎是大学学术繁荣的象征之一。然而,优绩至上的评价机制导致教师之间的两极分化愈发严重,使高校学术共同体之间的相互期待和学术共鸣逐渐式微,同时也带来了教师之间的隔离与孤独。^[27]占据共同空间的高校教师忙于追逐优绩,相互之间缺乏合作与支持,在极度渴望个体的成功中造成了彼此的孤立,导致以“共同善”为组织特征的学术共同体逐渐被割裂成学术个体的碎片化存在。

(三)学术市场化:竞争性评价环境侵入多态性的学术共同体

优绩主义属性的教师评价通过竞争性的评价环境推动高校教师生成市场化的学术动机,推动学术的高效发展。但是,优绩主义过分强调绩效和量化结果,容易物化教师的教学科研行为,使教师将外化的经济效益和社会地位作为学术追求,从而陷入功利化和市场化的泥淖。大学学术本应是同行的专家和学者基于共同的学术志趣,围绕高深知识的生产和学问探究而形成的学术共同体。这些拥有共同学术志趣的学者群体在志同道合的学术生产道路上形成了学术共同体,在文化生态上呈现出相对自由的多态性。^[26]高校教师只有融入学术共同体,在学术组织中实现对话和协同,才能实现实质性的成长与发展。然而,在市场化竞争环境中,我国的高校教师评价于无形中助长了教师的个体奋斗主义精神,“大部分学者仍然处于单兵作战状态”^[28],学术共同体的对话讨论机制仍然无法有效建立。

从学术共同体的角度看,高校教师为了在学术市场中获得生存和发展,不得不持续提高自己的生产力,努力提升成果数量和论文发表档次^[29],以便在市场化学术名利场中成为资本雄厚的优胜者。

为此,教师纷纷急切地投入到学术资本主义中,与同行学者“抢先机”“拼热度”“占版面”,陷入与同行比拼学术发表的“锦标赛”。在这种市场化的竞争性评价环境下,高校教师评价遵从工具理性,教师的学术品位与学术追求容易被经济利益所遮蔽。这导致原本应该发挥导向、激励和保障等作用的教师评价机制,反而成为操纵学术的测度标尺,促使高校教师及其成果异化为可交易的资本和商品。^[30]在市场化的学术竞争中,学术共同体内的学术资源分配容易产生两极分化,最终胜出的赢家必然拥有大量资本,而在竞争中败北的高校教师只能在学术名利场的外围绕圈,导致学术的“个人保护主义”不断生长。所以,学术市场化的优绩逻辑使学术共同体的多态性被高竞争结构的个人主义所侵蚀,原本应该坚守共同学术旨趣的群体性学术追求演变为“学术个人保护主义”,高校教师评价则被异化成奴役学术共同体的桎梏。

四、完善之道:高校教师评价 优绩主义的优化进路

高校教师评价的优绩主义为金字塔顶端的优胜者提供了辩护,对教师追逐“人才帽子”“学术符号”上的繁荣产生了极大的诱惑。这种辩护和诱惑使高校教师评价呈现出技术垄断、指标陷阱和赢家通吃的表征,助长了高校教师队伍建设在形式绩效和外在效率上的繁荣。在优绩主义的教师评价逻辑下,教师的学术主体身份不断同质化,学术组织逐渐碎片化,学术发展日益市场化,教师异化为学术工具人,教师本真的学术研究异化为空洞的文字游戏,从而加速高校学术生态的内卷,阻滞教师队伍的高质量发展。

因此,高校应遵循以质量为核心的评价标准^[31],采取科学有效的措施对教师评价中的优绩主义进行完善,形塑新的评价进路,“把握数字时代脉搏,协同高等教育资源配置与人才培养,满足人民群众对优质高等教育的需求”^[32],从而推动高校教师评价的高质量发展,最终推动整个大学的高质量发展。

(一)回归立德树人本质,明确以育人为本的本体性评价要求

立德树人是教育的根本任务,将学生教化成人是教师的宏大追求。优绩只有服务教育的目的才能算作真正的“优绩”,否则只会沦为外在的手段而

非实质的目的。然而,优绩主义的高校教师评价逻辑将功利化、数据化、指标化、工具化等外在价值凌驾于人的主体性价值之上,其实质是对教师本体性价值的一种僭越,导致教师专业发展的独特性和本体性逐渐失却。为此,高校需重塑教师评价中的优绩理念,将教师的优绩回归到立德树人的根本任务,注重教师专业的实质性发展,明确开展教师评价的本体性目标。

第一,重塑教师评价的优绩理念,将立德树人作为教师优绩的本体性要求。奥尔特加·加塞特(J.O.Gasset)在《大学的使命》中指出,“大学是为了把普通学生教育成为有文化修养、具备优秀专业技能的人”,“教师的选择将不会以他们作为研究人员的职称为标准,而是依据他们的综合能力和教学技能”。^{[33](P.95)}所以,在高校教师评价中,应将教师培养学生的能力作为优绩的首要标准,促进教师在日常教学和科研训练中进一步落实立德树人的根本任务,力求不断提高教师的立德树人、个性化育人以及教学启发能力。^[34]如在国家教育评价政策的指引下,高校应转变优绩标准,更加重视教师在教书育人、科研转化教学、学生科研指导等方面的原创性、突破性和标志性成果。同时,高校还可以进一步提升教学业绩和人才培养业绩在教师评价中的占比,探索以证据为基础的、可比较的教学业绩评价方式,重视教师的累积教育业绩和综合育人贡献。^[35]

第二,聚焦育人为本的职业特性,限定优绩主义的速度情结和扩张情结。高校教师评价应确立育人为本的评价观念,反思以指标规限教师发展的速度情结和扩张情结,将高校教师评价的优绩主义保持在合理的限度内。一方面,高校应聚焦教师的职业特性,确立育人为本的评价观念,将师德师风作为评价的第一标准。如通过学习教师师德失范的案例警示录,开展学术道德规范与学术诚信的宣传培训和教师荣誉称号评选等活动,将教师评价的优绩主义限定在师德师风的首要标准中,引导教师时刻警醒自身的首要职责是育人。另一方面,高校需贯彻落实国家破“五唯”的教育评价改革宗旨,扭转教师评价中“唯论文”“唯帽子”的评价惯性,实现从工具理性到价值理性的转向^[36],限定教师评价中优绩主义的数据主义和指标陷阱。如出台专门措施开展“破五唯”的专项行动,破除教师教学科研水平评价中“唯论文”“唯课题”的单一导向,规范SCI、CSSCI论文相关指标的使用等。

(二)追溯师者理想本源,重塑以共享求共鸣的教师评价路向

师者的理想本源是用仁爱之心浇灌学生的生命之花,用“大我”情怀和“人文”方法育化学生生命^[37],引领学生成为更健全的人。然而,优绩主义的高校教师评价让教师的工作行为追逐产出更多的论文、项目、专著等外化成果,评价结果往往意味着“赢家的盛宴”。这样的高校教师评价常常会损害教师的工作和生命尊严,导致教师在一轮轮学术锦标赛中产生伦理上的怨怼和工作价值的被剥夺。^{[19](推荐序P.8)}为此,高校教师评价需要注重对话和协商,重视不同利益相关者的协同合作,在对师者理想本源的追溯中,以利益共享求发展共鸣。

第一,遵循师者的本源性价值追求,重新设计教师评价的实践行为。霍耐特(Axel Honneth)的承认理论认为,工作“仍属主体间相互承认的可能方式”^{[38](P.77)},需要获得他人对于个体特质和能力的承认。通过主体间的相互承认,能够产生出一种相互转化的差异吸收和共鸣。^[39]所以,高校应以教师的本体性价值检视现行的评价制度,改变服从“指标霸权”的态度。在教师评价实践中,注重师范性与专业性、开放性与协同性的评价内容^[40],避免单一的量化考核方式,适当引入学术团体或学术组织之间的同行评议方式,基于师者的理想本源促进教师之间的相互认肯和共同发展。

第二,注重利益相关者之间的协商共治,重新建构教师评价的治理结构。作为教师评价制度中最直接的利益相关者,教师能够对自我的价值目标、理想本源、专业能力、未来发展进行反思。因此,高校应建立协同化的评价治理结构,转变由行政管理部门单方面基于管理目标制定评价方案的旧路。通过建立专业化的沟通协调对话平台,召集一线教师等关键利益相关者,基于共同利益进行评价制度的协商构建。在教师自主、有效的参与评价治理下,充分考虑教师的专业成长需要,缓解优绩主义给教师带来的冲突与压力,使教师评价标准的制定、评价行为的实施和评价结果的应用等组织化评价制度获得广泛认肯和支持。

(三)探寻学术文化本真,营造基于贡献正义的评价组织生态

“教育必须寻求发展必要的‘共同体’的观念”^{[41](P.276)},以促进整个社会的共同发展。在实现人类共同利益的价值道路上,高等教育的最高使命是基于贡献正义重构新的社会契约。因此,大学学

术不能只重视那些可以量化的论文、项目和科研经费,那些具有长线性、风险性、基础性、创造性的学术反而更需要学者们来完成,并得到与其实际价值相匹配的奖励。但是在优绩主义的教师评价环境下,高校教师的学术文化更加趋向于与收入和地位相关的个人主义和精英式学术,侵蚀着“共同善”的高校学术文化生态。为此,高校教师评价需要引导教师探寻学术文化本真,营造基于贡献正义的评价组织生态。

第一,构建基于“学术共同善”的评价组织生态,促进学术共同体的建设与发展。“共同善”倡导“互相信任、合作和利他”的道德价值观^{[42](P.290)},提倡将个人的成功归功于栖身的社群团体,促进社群共同利益的发展是每个个体的职责^{[43](PP.140~159)}。学术共同体是基于共同的学术追求而相互合作、共享资源、协同生成的发展共同体,高校应构建以“学术共同善”为核心、促进教师个体和全体共同成长的评价组织生态。一是以学术本真追求为目标统领,分解共同体内部不同教师个体和群体的需求层次,增强价值联结基点,促成共同体成员在评价目标上达成价值共识。二是优化共同体内部的沟通协调机制,促进教师主动参与教师评价,在实践中形成终身学习者^[44],实现共同体内部教师成员的协同共进。三是健全学术评价方式,探索从对教师的个体评价转向对教学科研团队的评价,加大对做出卓越贡献的学术团队的奖励,再由团队内部基于贡献正义进行二次分配。

第二,构建发展性的评价机制,纾解优绩主义分配正义和承认正义的马太效应。优绩主义的教师评价让教师更加关注收入的分配正义和地位的承认正义,忽视对人类社会发展具有共同利益的贡献正义,权衡教学工作量、科研工作量、学术水平和成果工作量以及学科专业建设工作量之间的关系^[45],从而无力追求学术本真的发展性目标。因此,高校应构建发展性教师评价机制。一是形成动态性、过程性、全面性、增值性的教师评价体系,依据大学的办学目标和人才培养定位,强化教师的学术本真追求与社会经济高质量发展需求双向促进的评价要求,基于教师对公共利益的贡献进行评价分配。二是遵循教师学术发展规律,既承认教师在教学科研发展过程中的一致性,又承认不同学科专业类别教师的差异性,制定分类化、差异化的教师评价标准,在确保评价体系的公正性与激励效果最大化的基础上,促进教师的个性化发展。

[参考文献]

- [1]王建华.高等教育中优绩主义为什么会失败[J].苏州大学学报(教育科学版),2022,(4).
- [2]吴刚,韩芳.从身份到优绩主义[J].北京大学教育评论,2022,(4).
- [3]Michael Young.The Rise of the Meritocracy[M].Harmondsworth,Penguin Books,1958.
- [4]王艺腾.优绩主义主导下的劳动幸福何以可能:反思与纠偏[J].劳动哲学研究,2023,(1).
- [5]马克思恩格斯文集(第2卷)[M].北京:人民出版社,2009.
- [6]丹尼尔·贝尔.后工业社会的来临[M].高钰,等,译.南昌:江西人民出版社,2018.
- [7]中华人民共和国中央人民政府.关于印发《科学研究事业单位贯彻〈事业单位工作人员收入分配制度改革方案〉的实施意见》的通知[EB/OL].https://www.gov.cn/govweb/ztl/kjfzgh/content__883726.htm,2009-09-30/2023-12-21.
- [8]周焱,沈红.评价导向感知对教师教学偏离倾向的影响[J].重庆高教研究,2023,(2).
- [9]王艺腾.优绩主义主导下的劳动幸福何以可能:反思与纠偏[J].劳动哲学研究,2023,(1).
- [10]石定芳,陈亮.心灵秩序重塑:新时代研究生培养的旨归与路径[J].现代教育管理,2020,(11).
- [11]陈亮.学术治理的工具主义积弊及其超越[J].教育发展研究,2018,(7).
- [12]姜华,李倩文.论我国学术评价的文化冲突及其调适[J].江苏高教,2023,(8).
- [13]曹永国,张亚平.大学优绩主义的审思及超越[J].高等教育研究,2022,(3).
- [14]尹木子.“预聘—长聘”制度会提升中国大学科研生产力吗?——基于多期双重差分法的政策评估[J].高教探索,2020,(6).
- [15]于发友,等.笔谈:新时代教育评价改革的逻辑向路与范式转换[J].现代大学教育,2021,(1).
- [16]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,(4).
- [17]邬大光.走出“工分制”管理模式下的质量保障[J].大学教育科学,2019,(2).
- [18]罗伯特·法兰克,菲力普·库克.赢家通吃的社会[M].席玉苹,译.海口:海南出版社,1998.
- [19]迈克尔·桑德尔.精英的傲慢[M].曾纪茂,译.北京:中信出版集团,2021.
- [20]西蒙.管理行为:管理组织决策过程的研究[M].北京:北京经济学院出版社,1998.
- [21]刘永芳.有限理性的本质辨析与价值之争[J].心理学报,2022,(11).
- [22]蒙胜军,等.有限理性视域下科技期刊论文发表不当署名行为影响因素与治理策略研究[J].中国科技期刊研究,2023,(8).
- [23]马克思恩格斯文集(第8卷)[M].北京:人民出版社,

- 2009.
- [24] 钱明霞, 赵磊磊. 大数据赋能本科教学质量评价: 价值意蕴、现实困境与路径选择[J]. 重庆高教研究, 2023, (5).
- [25] 赫伯特·马尔库塞. 单向度的人: 发达工业社会意识形态研究[M]. 刘继, 译. 上海: 上海译文出版社, 2008.
- [26] 陈亮, 等. 大学学术文化生态及其治理[J]. 现代大学教育, 2021, (5).
- [27] 蔡连玉, 江璐. 优绩主义能促进大学高质量发展吗?[J]. 高校教育管理, 2023, (3).
- [28] 王浩斌. 学术共同体、学术期刊与学术评价之内在逻辑解读[J]. 中国社会科学评价, 2015, (3).
- [29] 熊丙奇. 大学不该过于围着排名榜办学[N]. 光明日报, 2021-06-11.
- [30] 邓磊, 邓鸿峰. 失色与重绘: 大学学术评价市场化的逻辑审思与理性复归[J]. 大学教育科学, 2023, (2).
- [31] 江小华, 等. 学术晋升中的科研评价——基于 10 所世界一流大学的比较[J]. 重庆高教研究, 2022, (5).
- [32] 陈亮. 人口变化格局下中国高等教育现代化: 需求指向、内在逻辑与实践进路[J]. 深圳大学学报(人文社会科学版), 2024, (3).
- [33] 奥尔特加·加赛特. 大学的使命[M]. 徐小洲, 陈军, 译. 杭州: 浙江教育出版社, 2001.
- [34] 王宇波, 等. 国防特色高校教师教学能力评价指标体系构建研究[J]. 西北工业大学学报(社会科学版), 2024, (2).
- [35] 秦琳. 如何破解高校“唯论文”顽疾[N]. 光明日报, 2019-10-24.
- [36] 邬小平, 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).
- [37] 石定芳. 教育家精神: 新时代高校师范生培养的新视域[J]. 当代教师教育, 2023, (4).
- [38] 阿克塞尔·霍耐特. 物化: 承认理论探析[M]. 罗名珍, 译. 上海: 华东师范大学出版社, 2018.
- [39] 哈特穆特·罗萨. 分析、诊断与治疗: 晚期现代社会形态的新批判分析[J]. 胡珊, 译. 江海学刊, 2020, (1).
- [40] 何云峰, 等. 新时代教师教育高质量发展的多维思考(笔谈)[J]. 吉首大学学报(社会科学版), 2023, (6).
- [41] 约翰·肯尼思·加尔布雷斯. 不确定的时代[M]. 刘颖, 胡莹, 译. 南京: 江苏人民出版社, 2009.
- [42] 钱宁. 现代社会福利思想[M]. 北京: 高等教育出版社, 2006.
- [43] Matravers D, Pike J. Debates in Contemporary Political Philosophy[A]. Sandel M, Michael J. Liberalism and the Limits of Justice[C]. London: Routledge, 2005.
- [44] 王彦, 等. 教育强国笔谈[J]. 广西师范大学学报(哲学社会科学版), 2023, (6).
- [45] 张威, 等. 学科评估视域下高校教师评价体系: 改革动因、要素构成和体系建构[J]. 现代教育管理, 2022, (9).

(责任编辑 李静丽)

Rethinking and Transcending Meritocracy in the University Teacher Evaluation

ZHANG Dan, SHI Ding-fang

(Faculty of Education, Liaoning Normal University, Dalian Liaoning 116029, China; Undergraduate School, Southwest University, Chongqing 400715, China)

[Abstract] Teacher evaluation serves as a steering mechanism for the development and capacity-building of university faculty. Influenced by the ideology of meritocracy, current evaluation practices have exacerbated deep-seated issues such as academic stratification, inequitable resource allocation, hyper-competition, and hierarchical disparities. These practices exhibit merit-centric tendencies characterized by technological monopoly, indicator traps, and winner-takes-all dynamics, alongside problematic features including the fetishization of instrumentalism, dataism bias, and an obsession with finite games. Consequently, they have led to the homogenization of faculty, fragmentation of academic organizations, and marketization of academic development. To envision high-quality development in teacher evaluation, it is imperative to establish an ontological evaluation contract centered on educational purpose, reshape evaluation pathways through shared resonance and collaboration, and foster an organizational ecology grounded in justice of contribution. These approaches aim to forge new evaluation frameworks and explore optimized path for transcending the limitations of meritocracy in university teacher evaluation.

[Key words] Higher Education; Educational Evaluation; Meritocracy; Recognition Justice; Distributive Justice; Public Good