

doi: 10.16112/j.cnki.53-1160/c.2022.06.153

我国高校教师评价“五唯”问题研究综述

范永庚^{1,2}, 李劲松¹

(1. 云南师范大学 教育学部, 云南 昆明 650500; 2. 云南交通运输职业学院 人事处, 云南 昆明 650300)

摘要: “五唯”问题是教育发展的产物,是高校亟需解决的人事管理问题和教师评价问题。它既是一个实践问题,又是一个理论问题。“五唯”问题的焦点在于如何“破”与“立”,用什么方式“破”与“立”,“破”与“立”的联系和区别。正视“五唯”的本质是研究“破”与“立”的关键,“五唯”问题是一个分配问题,表现在对各方资源的配置不当。“五唯”问题是一个管理问题,在量化考核过程中使用竞赛制是根源所在。“五唯”问题更是一个社会问题,意味着“五唯”中隐藏和衍生出利益链,迎合了社会人的需求。2018年以来,我国高校教师“五唯”问题的深化研究主要集中在“五唯”现状的研究、“五唯”评价后果的研究、“五唯”的形成原因分析、破“五唯”评价策略的研究、破“五唯”评价应用的研究、破“五唯”评价方式的研究等方面。高校教师“五唯”问题评价研究的未来趋势表现为在批判反思中推进高校教师评价的动力机制研究、教师评价体系构建研究、教师评价方式的研究,将成为高校教师评价关注的热点领域,破除“五唯”与建立新教师评价体系研究的空间将进一步拓展。

关键词: 教师评价; 高等教育 “五唯”问题; 科研评价; 人事管理

中图分类号: G645.1 文献标志码: A 文章编号: 1671-1254(2022)06-0116-07

A Review on the Research on the “Five – only’s” Teacher Evaluation Criteria at Colleges and Universities in China

FAN Yonggeng^{1,2}, LI Jinsong¹

(1. Faculty of Education, Yunnan Normal University, Kunming 650500, Yunnan, China;

2. Personnel Department, Yunnan Transportation Vocational College, Kunming 650300, Yunnan, China)

Abstract: The problem of “Five – only’s” evaluation criteria for teachers at high education institutions is the product of the development of education. It concerns the personnel management problem and teacher evaluation problem at colleges and universities. It is not only a practical problem, but also a theoretical problem. The focus of the “Five – only’s” problem lies in how to “deconstruct” and to “reconstruct”, in what way to “deconstruct” and to “reconstruct” the teacher evaluation system, how to reach a balance between “breaking up” and “reconstructing”. Taking a proper attitude toward the essence of “Five – only’s” is the key point in studying “deconstructing” and “reconstructing” of the “Five – only’s” criteria. The “Five – only’s” problem is a distribution problem, which is manifested in the allocation of resources of all parties; the “Five – only’s” problem is a management problem. The use of competition system in the quantitative calculation is the rooted cause. The “Five – only’s” problem is more of a social problem from which the hidden and derived interests may meet the needs of the people. Since 2018, the research on the “Five – only’s” problem of teacher evaluation at colleges and universities in China has mainly focused on the research on the current situation of the “Five – only’s”

收稿日期: 2022-08-01

基金项目: 云南省教育厅科学研究基金项目“云南高职院校与技工院校融合发展研究”(2022J1769); 云南交通运输职业学院基金项目“基于目标管理的云南高职院校教师绩效考评研究”(JSQ202101)

第一作者: 范永庚(1986—)男,博士研究生,主要从事教育管理、人力资源管理研究。

通信作者: 李劲松(1964—)男,教授,博士生导师,主要从事教育政策、民族教育学和教育管理。

s”, on the evaluation consequences of the “Five - only’s”, on the analysis of the reasons for the formation of the “Five - only’s”, on the evaluation strategy of deconstructing the “Five - only’s”, on the application of the “Five - only’s” evaluation, and on the methods of deconstructing the “Five - only’s” evaluation criteria. The future trend of the research on the evaluation of the “Five - only’s” problem of university teachers is to promote the research on the dynamic mechanism, the construction of evaluation system, and the evaluation methods in the critical reflection, which will become the focus of college teachers’ evaluation. The space for the research on deconstructing the “Five - only’s” evaluation criteria and reconstructing a new evaluation system will be further expanded.

Key words: teacher evaluation, higher education, problem of “Five - only’s” evaluation criteria, scientific research evaluation, personnel management

一、2018年以来我国教师评价“五唯”问题研究回顾

2018年9月10日,习近平在全国教育大会上明确提出教育领域的“五唯”问题需要得到解决^[1]。2018年9月以来,学术界在高校教师评价研究领域取得了不菲的成果,教师评价作为教育评价的重要组成部分,有效解决教师评价问题,教育发展中的一些问题就迎刃而解^[2]。

(一) 高校教师评价“五唯”的研究成果

截至2022年9月,通过检索中国知网,设置主题为“五唯”,四年多来研究者关于“五唯”为主题的期刊类研究成果232篇,报纸类24篇。其中:有128篇文献研究成果被CSSCI、SCI、EI、CSSCD、北京大学核心库期刊收录;研究成果以2021年49篇成果最多,总体呈现增长趋势;研究单位中以北京师范大学、西南大学、南京大学数量居前三位。本文通过文献研究法,主要选取128篇中的大部分成果进行归纳、分析、总结。

(二) 高校教师评价“五唯”问题形成与发展的深化研究

高校教师评价“五唯”问题的形成与发展并非是一蹴而就的。研究者对“五唯”问题领域进行研究,主要包括“五唯”的形成阶段、“五唯”的形成原因和“五唯”的后果三方面。

1. 高校教师“五唯”评价历史回顾研究。高校教师评价历经了2016年的“三唯”问题、2017年的“四唯”问题到2018年的“五唯”问题,教师“五唯”评价是在不断地自我探索与超

越中向前发展的,它的存在有一定的历史性。我国高校教师“五唯”评价从2018年9月以来成为研究热点主题,研究者从发展历史、概念、价值、问题形成原因、后果、实施策略等方面对高校教师“五唯”评价进行了较为全面的探讨。有学者对“五唯”的来源途径分析发现,我国高校教师“五唯”评价研究存在利益驱动性,受我国封建主义思想影响,理论研究亟待加强^[3]。今后高校教师“五唯”评价研究应多强化问题意识和实践意识,关注国内教师评价思想,提升教师评价过程的理论质量。

2. 高校教师“五唯”评价形成原因的深入研究。随着教师“五唯”评价改革的演进,“五唯”评价形成原因理论问题得到了重点探讨。研究者关注的焦点和研究成果较多的话题是“五唯”本质问题^[4]。在“五唯”评价形成过程中,教师评价价值导向、管理考核评价偏差、学校与社会对教师的要求等因素是“五唯”评价形成的主要原因^[5]。目前由于对“五唯”评价形成原因存在着思维固化的理解和粗浅的解读,致使将“五唯”评价形成原因归咎于管理问题、社会问题,甚至分配问题,并导致在教师评价过程中“五唯”现实问题乱象丛生。一些研究者认为,高校教师评价“四唯”“五唯”问题是一种社会现象,具有社会性。社会发展给“五唯”提供发展的温床,社会因素助推了“五唯”问题的恶性循环^[6]。

3. 高校教师“五唯”评价的后果研究。2018年以来,高校教师“五唯”评价的负面效果愈演愈烈,教师评价导向出现偏差,学术不端

层出不穷。教师“五唯”评价引发的心理问题、人际关系危机、学术腐败、违法乱纪现象比比皆是^[7]。有学者认为,“四唯”“五唯”固然存在问题,但有评价标准总比“不唯”好,一些高校“一刀切”式废止“五唯”评价标准,却迟迟无法制定新的教师评价标准,造成评价过程中无标准化,从“五唯”到“五无”,危害更大^[8]。也有研究者从后果逻辑和正当性逻辑角度来分析“五唯”评价的后果,后果逻辑往往具有一定的强制性,表现为评价后果的直接性^{[9]11-15}。从后果逻辑和正当性逻辑来看,“五唯”评价确实既违背了教育发展规律,又背离了学术宗旨和使命。

在“五唯”的单个维度形成过程中,一些研究者重点研究其中的一个“唯”,从形成机理透析形成和存在的原因,如“唯职称”“唯帽子”^[10]。要破除这些“唯”,需要从各自的形成机理入手,审视形成原因,抽丝剥茧式,抓住根源,改变对“五唯”的依赖程度^[11]。

(三) 高校教师“五唯”评价理论与实践的深化探索

随着深化教育评价改革的推进,教师评价改革也在逐步深入。对于教师“五唯”评价的关注从现状分析开始转向对具体评价改革实践策略的分析,对于教师“五唯”评价问题的研究从个人观点转向理论引领。

1. 研究理论基础与研究范式探析。理论基础是教师评价研究的前提和保障。高校教师“五唯”评价的基础主要包括三个方面:一是现代教育评价理论的基础;二是教师评价的相关学科基础;三是教师评价的实践基础。高校教师“五唯”评价研究范式在教育评价发展中起着关键作用,当前我国高校教师“五唯”评价研究范式正处于混乱期,教师评价研究要走出范式迷茫,需要重新凝聚研究信念,确立新的问题框架,创新教师评价话语体系,探索新的解题思路与方法^[12]。

2. 高校教师“五唯”评价的价值观研究。从哲学的角度来分析,“五唯”评价形成原因是一个价值观问题,准确领悟“五唯”问题中的哲学内涵,才能对当前教师评价现状正本溯源。高

校教师评价受激励因素的影响较大,20世纪著名的管理学大师彼得·杜拉克曾说过“奖励什么,就得到什么。奖励天才,就会得到成功者,奖励作戏,就会得到演员。”也就是说,教师“五唯”评价的价值导向直接影响教师评价的内容和结果。有研究者主张高校教师评价价值异化较为明显,主要表现在论文评价意义被绝对化,学术帽子被曲解,学历评价被拓宽,这些价值异化导致“五唯”问题的根深蒂固,严重地破坏了教师评价的发展生态^[13]。更有研究专家从成因、“破”与“立”全过程都用哲学思维抽丝剥茧式地分析问题、解释问题,提出教师评价要“唯实”,不能“唯一”“唯独”,可以“唯多”,这个“多与实”与“一与独”形成了哲学的辩证对立两方面,“多与实”解释了破“五唯”的途径,“一与独”验证了“五唯”的症结所在^{[14]5-10}。

3. 高校教师破“五唯”评价实践研究。高校教师破“五唯”评价实践研究要关注教师评价实践,这一观点已被大多数研究者所认同,但也有一些研究者认为“五唯”是一个管理问题,不需要更改评价理论,只需改变管理理念即可。造成这样对理论的误判,主要原因是研究者没有抓住“五唯”问题的根源所在,研究者对“五唯”问题的产生归咎于管理不当^[15]。教师破“五唯”评价研究者需要正视自身理论水平的局限性,摒弃工作上的管理思维,同时充分认识破“五唯”评价的复杂性,抓住“五唯”的本质是评价问题、管理问题、文化问题、社会发展阶段问题和方法论问题中单一问题或综合问题,从这五个角度,重点阐述“五唯”的实质和出路,更有操作性和实践意义,对症下药,破除“五唯”痼疾^[16]。一些学者认为,教师“五唯”评价包括:评价维度仅限“论文、帽子、职称、学历、奖项”五个维度;教师评价工作者过度依靠五个维度,其他关乎教师评价的维度难以得到重视;社会认可“五唯”的标准,间接纵容了“五唯”问题的恶化^[17]。也有研究者认为,教师“五唯”评价研究者应身临其境,双重角色定位,坚持评价与反馈相统一,贯彻理论与实践结合的原则,努力克服教师“五唯”评价研究口号化模式^[18]。

(四) 高校教师破“五唯”评价的研究策略研究

2018年9月以来,我国高校教师破“五唯”评价工作逐步推动,理论研究、实践研究、政策研究、策略研究等都有明显增多。经过4年多的研究发展,我国高校教师破“五唯”评价改革研究取得了可喜的成果,也存在一些问题。主要表现在:理论支撑不到位,理论研究难以贴于实际;实践研究不深入,实践说明不完整;策略研究经验判断多,缺乏实践性;策略研究口号化泛化,实施难度大;政策研究陈旧,缺乏创新性。

1. 高校教师破“五唯”策略从宏观纲领到微观实践研究。教育主管部门制定的教师评价指导意见比较宏观,难以满足实际教师评价工作的需要,提出改革教师评价、推进教书育人的使命,主要从师德师风、教育教学业绩、学生工作、科研工作 and 人才发展工作方面做出要求。一些研究者选题契合新时期教师发展的需要,全面分析教育评价与师德之间的辩证关系^{[19]89-91},在进行教师评价的过程中,建立一支符合新时期教育发展需要的“四有”好教师队伍。在高校教师破“五唯”评价过程中,应从宏观到微观实现评价过程的整体优化;改革教师评价机制,并形成与之相适应的教师评价体系;积极探索学校教师评价制度的改革;着力加强教师评价的内容建设;增加教师评价内容的弹性;修改不切实际的办事流程;调整教师评价各个因素间的内容与权重^[20]。

2. 高校教师破“五唯”评价的单一“唯”实践研究。一些地区积极推进教师科研破“五唯”评价改革,政府部门和学校陆续制定科研评价制度,从涉及科研评价的政府、学校、教师三方入手,分析三者之间的多重制度逻辑^[21]。发现在科研过程中存在政府内部的逻辑冲突、学校和教师内部的逻辑冲突,以及三方共存衍生出来的潜在冲突,经常出现制度间前后不一致,制度执行偏误,制度背离教师科研破“五唯”评价的初衷,甚至制度难以执行的困境^[22]。一些研究者认为,科研评价制度失序的根源在于大学人事制度不健全,要求高校应加强人事制度改革,解决好“个体——群体——团体”之间的关系,开

展革新人事制度的研究与调研;要求高校教师树立具有科学的学术道德观,发挥科研的正向作用,从内生动力上解决科研成果的失序评价^[23]。

也有一些学者对“五唯”评价中的“唯职称”改革提出实践策略,认为各类职称的评定不能一概而论,重点解决职称类型不分类,实施制度“竞赛化”,同行评价“人情化”等现实问题。为解决这些问题,有研究者采用文本研究法和比较研究法来研究职称评定过程。具体为首先将不同类型的职称分离出来,不同类型的职称建立一套评价体系,完善分层评价和分学科评价制度,优化同行评价制度,建立代表成果认定制度^[24];也有研究者从政府的角度出发,认为简政放权和去行政化是改变现有职称评价的有效途径,并呼吁高校建立和完善现有职称评价体系,形成学术代表作制度,这与大部分研究者是殊途同归,最终目标和途径保持一致性^[25]。

3. 高校教师“五唯”评价破立并举实践研究。高校教师“五唯”问题对如何破“五唯”,如何立新标有阐述,有些研究者同时对“破”与“立”大胆探索研究,认为破“五唯”首先要分析“五唯”的利益交织因素,如教师本人、高校发展、社会舆论等因素,有研究者认为是“五唯”利益在作祟,破除“五唯”要与立新标同步进行,不能只“破”不“立”^[26]。一些研究者直奔主题,重点阐述如何“立”,有从教育发展的角度出发,建议立“四新”,即教育发展新阶段、新目标、新使命和新任务^[27];也有从教师发展的角度出发,建议立“四有”,即有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好老师^{[19]92-94};更有从哲学层面来阐述如何从内生动力不攻自破化解“五唯”焦虑,提出政府、学校、学科、教师要达成“法律”不缺位、“规律”不逾矩、“节律”不慌乱和“韵律”不媚俗的“四律”共识^{[14]5-10}。

(五) 高校教师破“五唯”后体系构建研究
教师破“五唯”研究核心是如何“破”,怎么“立”,“破”之后如何建立新的评价系统迫在眉睫。有研究者认为,“破”与“立”要同时进行,如只“破”不“立”,还不如暂时不

“破”。而建立新评价体系需要深刻探索“五唯”的根源,新评价体系不能“新瓶装旧酒”,要明确新旧的差别,建立新评价体系的價值导向。

1. 教师评价破“五唯”与体系构建理论探索。随着高校教师评价深化改革的推进,许多研究者都在探索如何构建新的教师评价体系,以理论为支撑的实践研究,一些学校在摸索中引进评价模式,但不同学校各有其独特性。需要针对各种因素与条件灵活运用不同的理论构建教师评价体系。有学者以现代教育治理系统为模型构建评价体系,创新学校内部评价机制、创新学生考试机制、创新教师考核评价机制以及引入“第三方”评价机制多管齐下,构建破“五唯”后的新的教师评价体系^[28]。

2. 教师评价破“五唯”与体系构建实践研究。在探索破“五唯”后体系构建的研究中,体制支撑成为很多研究者提及的问题,一些研究者直接提出“简政放权”是破“五唯”的首要 and 先决条件,甚至认为教育管理体制上存在问题,导致高校教师评价被牵着鼻子走^{[9]1-15.[29]}。也有研究者提出教师评价是要服务国家和人民利益的成果导向,认为教师评价应理性分类进行评价,构建自律的科学共同体发挥评估优势^[30]。

3. 教师评价破“五唯”与构建方法研究。构建新的教师评价体系需要采用合适的评价方式,不同的学科建立各自学科内的评价内容方式^[31]。人文社科成果的评价方式一般分为三类,即以同行评议为主的定性评价、以指标计量为主的定量评价和定性 with 定量相结合的综合评价。人文社科教师评价方式的改革主要引入过程性评价;妥善区分“不唯”与“不评”,引入分类评价;处理好共性与个性之间的关系。

二、我国高校教师评价“五唯”问题的研究述评

关于高校教师评价“五唯”问题的相关研究,总体来说,破“五唯”和立“新标”是研究关注的焦点。无论是“破”或“立”,各高校根据自身不同的实际情况,找到有效的解决方案,使教师评价回归到立德树人的根本任务上来^[32]。通过研读和分析国内现有的研究成果,

发现存在以下几个方面的亮点与不足:

(一) 当前研究亮点

1. 研究主题紧扣时代需要,研究目的是解决实际问题。高校教师“五唯”评价问题研究目的是适应新时代高等教育人才培养的发展趋势,顺应了高等教育内涵式发展的需要,体现高等教育根本任务的内在需要。在现有的研究成果中,绝大多数研究目的旨在反思“五唯”、克服“五唯”、破除“五唯”,建立有序的教师评价体系;同时,部分学者提出的根治和破除“五唯”的策略,比较完整、具体、深刻,操作性强,已基本上涵盖了“五唯”的根源,可以有效指导和解决实际问题,这也是后续研究者需要关注的焦点和攻克的难点。

2. 研究理论与实践相结合,研究成果被应用于现实破“五唯”实践中。有两类研究成果最容易应用于实践。一方面,研究成果中的分析“五唯”的形成原因成为现实破“五唯”实践的理论基础,更指导了教师评价工作者如何开展破“五唯”工作。另一方面,研究中的建议、策略大多数直接应用于破除“五唯”,建立有序的教师评价体系中。换言之,已有的学术成果中,有较多合适的“五唯”破与立的策略,需要教师评价工作者善于甄别策略的有效性和可行性。

(二) 当前研究不足之处

1. 高校教师“五唯”评价的形成理论根源研究不深刻。高校教师评价破“五唯”是2018年以来高校教育评价、高校教育管理研究领域的热点问题,而对“五唯”问题的研究直奔主题地击中了教师评价的核心要素,分析教师“五唯”问题的形成根源,是解决后续破“五唯”,立“新标”的前提和基础,是践行新时期教师评价的重要途径,更是实现我国高等教育内涵式发展的重要指标,而很多研究者并没有完全抓住破“五唯”的形成根源,导致“破”与“立”的研究成果的理论高度不够,实践经验不足,创新点不突出,影响了成果的质量水平和实践意义。

2. 研究视角多元化,研究方法以思辨研究居多。高校教师“五唯”评价问题的研究,大多数研究者以某一理论为视角,常以教育学、管理

学、政策学、社会学等视角阐述高校教师“五唯”评价的现状、成因和提出相关建议措施;同时,选取的研究方法,以思辨研究居多,针对“五唯”问题的相关问题,提出论点、论据、论证,而研究者往往难以“有理有据”“论据充分”“说服力强”进行研究,造成论据不完整、论证不充分、自说自话、缺乏依据支撑、学术成果质量不高。

3. 理论研究较少,实践策略研究较多。在现有研究成果中,大多数论述如何破“五唯”,从破“五唯”研究角度的激烈程度来看,大致归纳为三大类,其中一大部分力挺派认为严格执行教育主管单位相关教师评价的政策文件,坚持先破除“五唯”维度,投石问路看后续反映,暂不制定其他后续的措施;温和派学者们认为,“五唯”评价指标确实存在很多量化极端化现象,应该将减少“五唯”的影响力度,将“五唯”变成“多维”,客观评价“五唯”标准具有的历史局限性和当时发挥的作用,在原有的基础上进行评价政策的扩容和更新,进行修补式的完善教师评价体系,而非全盘否定,这一观点,得到较多研究学者的认可;而消极派学者研究认为,高校为保障教师队伍的稳定性,暂时不宜改变现有的“五唯”标准,要循序渐进,不宜操之过急强行破除^[33]。这种观点在学术研究方面较少,而在实践运行的过程中十分常见,也是破除“五唯”的难点所在。

三、我国高校教师评价“五唯”问题的研究展望

通过2018年以来我国教师“五唯”评价研究问题的梳理与分析,今后较长一段时间内,我国教师“五唯”问题依然存在,“五唯”评价领域的研究将在以下几个方面进一步深化。

(一) 在批判反思中推进破“五唯”、清理“五唯”、克服“五唯”研究

新时期高校教师评价正处在一个体系重建和范式重建的关键期,这个时期需要重新思考和界定教师评价的特点和机制等问题,从研究目的为切入点,加快摆脱“五唯”对教师评价的束缚。由于“五唯”在教师评价中的长期执行,当前已形成一个新的教师评价研究领域。研究者对此也

进行了大量的探索,但从当前的研究状况来看,这方面的研究始终没有摆脱传统教师评价的研究范式和话语系统,一些概念和理论则是机械套用了传统教师评价的内容和维度,并未理解“新时期”教师评价的特色与传统教师评价的区别所在。

(二) 在理论探索中推进“五唯”的本质问题研究

由于缺乏教师评价的概念范畴和界定,难以形成相对统一的逻辑结构,致使现如今教师评价较为混乱,影响了人才评价的客观性。一方面,研究者在简单增加评价维度和竞赛制评价的研究仍是当前教师评价研究的主要不足之处。因此,需要研究者进一步明确教师评价的价值本质,抓住教师评价中的核心问题,明确当前教师评价概念范畴和界定,进而构建合理的教师评价体系。另一方面,从多学科背景、多理论角度出发,探索并抓住“五唯”的本质,推动教师评价回归到立德树人的根本任务上来。

(三) 在摸索中寻找新时期教师评价的研究方法

当前较多教师评价研究者习惯采用思辨研究方法,以建立普适性的教师评价体系。但也有学者提出用实证研究的方法,其实两种不同的研究方法,应用于教师评价各有其特色所在。研究方法本身没有问题,只是在运用方法的过程中,出现瑕疵。思辨研究常以经验判断和逻辑演绎为主,而逻辑演绎常误入难以自圆其说的胡同,研究缺乏科学的数据分析及论证,研究结论权威性降低,往往成为一家之言。因此,在教师评价研究过程中,笔者建议对教师评价影响因素、教师行为规范、教师评价标准和教师评价方法的研究,应多采用实证研究方法或思辨研究与实证研究相结合的方法,提升逻辑说服力,提高评价结果认可度。

参考文献:

- [1] 教育部编写组. 习近平总书记教育重要论述讲义 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2020: 125 - 141.
- [2] 赵婀娜. 教育部将启动第五轮学科评估, 强化人才培养, 破除“五唯”顽疾 [N]. 人民日报, 2020 -

- 11-16(1).
- [3] 刘志军. “五唯”的来源及破解之道 [J]. 教育测量与评价, 2021(1): 3-5.
- [4] 高静, 李森. “五唯”教育评价的反思与突破 [J]. 教育研究与实验, 2020(2): 59-60.
- [5] 吕途. 关于高校教师管理评价中“唯”问题的初步探讨 [J]. 中国高等教育, 2020(10): 61-62.
- [6] 田子俊. 社会学视角下“四唯”问题的成因及破解——以大学职称评审为例 [J]. 中州学刊, 2021(4): 85-91.
- [7] 范军. 比“四唯”危害更大的是“唯项目”大 [J]. 社会科学动态, 2018(12): 15-17.
- [8] 范军. “四唯”“五唯”如果只破不立则危害更大 [J]. 社会科学动态, 2019(7): 24-27.
- [9] 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).
- [10] 贺武华, 娄莹莹. 高校“五唯”评价的形成机理与治理反思: 以破“唯帽”评价为例 [J]. 教育发展研究, 2020, 40(9): 8-14.
- [11] 邢海亮. 破“五唯”背景下高校教师分类评价研究——以五所高校的职称评审实践为例 [J]. 武汉交通职业学院学报, 2021, 23(1): 58-63.
- [12] 陆琚. 破“五唯”背景下高校教师评价体系建设的探究 [J]. 教育探索, 2019(6): 95-100.
- [13] 李一希, 黄毅. 价值异化: 高等教育评价“五唯”问题探析 [J]. 高等工程教育研究, 2020(4): 112-117.
- [14] 董云川. 达成“四律”共识, 化解“五唯”焦虑 [J]. 高教探索, 2021(4).
- [15] 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, 10(1): 27-32.
- [16] 易凌云. “五唯”问题: 实质与出路 [J]. 教育研究, 2021, 42(1): 4-14.
- [17] 付八军. 高校“五唯”: 实质、缘起与治理 [J]. 浙江社会科学, 2020(2): 90-158.
- [18] 王洪才. 高校“破五唯”应避免过度评价 [N]. 中国社会科学报, 2021-05-25(1).
- [19] 王鉴, 王子君. 新时代教师评价改革: 从破“五唯”到立“四有” [J]. 中国教育学刊, 2021(6).
- [20] 郭为禄, 丁笑梅, 万圆. 以“变”破“唯”构建高校科学教育评价体系 [J]. 国家教育行政学院学报, 2020(11): 19-25.
- [21] 潘宛莹. 克服“五唯”, 让大学科研回归本质 [J]. 人民论坛, 2019(11): 131-133.
- [22] 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.
- [23] 许国动, 刘玉. 大学科研评价失序的“五唯”现象与破解之思 [J]. 黑龙江高教研究, 2021, 39(9): 61-67.
- [24] 周平. 高校职称制度改革中“五唯”的破与立 [J]. 产业与科技论坛, 2020, 19(21): 287-288.
- [25] 常杉杉. “破五唯”语境下高校人才评价的破与立 [N]. 中国社会科学报, 2020-10-19(1).
- [26] 陈晓娟, 任增元. 高等教育评价: 超越“五唯”的价值意蕴与体制支撑 [J]. 大学教育科学, 2020, 11(6): 9-12.
- [27] 刘振天. 教育评价破“五唯”重在立“四新” [J]. 国家教育行政学院学报, 2020(11): 13-15.
- [28] 井光进. 以现代教育治理系统化破解“五唯”顽瘴痼疾 [J]. 教育家, 2020(28): 44-47.
- [29] 于文娟. 高校清“五唯”行动贯彻落实与高校去行政化密不可分 [J]. 教书育人(高教论坛), 2020(3): 4-6.
- [30] 陈套. “破四唯”之后: 科学的评估体系如何确立 [N]. 学习时报, 2020-04-15(2).
- [31] 马永霞, 仇笏熙. “不唯”≠“不评”: 论人文社会科学成果评价方式的改进 [J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2021, 27(3): 54-63.
- [32] 陈振华. 清理“五唯”背景下地方行业高校一流学科建设路径探析 [J]. 评价与管理, 2020, 18(1): 3-6.
- [33] 王洪才. 高等教育评价破“五唯”: 难点·痛点·突破点 [J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2021, 27(3): 44-51.