

DOI:10.14137/j.cnki.issn1003-5281.2025.04.024

高校教师评价的生成逻辑： 动力机制、理性路向与实现路径

马健云

(河南科技大学 商学院, 河南 洛阳 471023)

[摘要]高校教师评价是维持高等教育有序运行、规范教师教学和科研的重要手段。以生成性思维探视高校教师评价的逻辑进路是解决其生成意义危机的关键,“大学—知识—教师”的基本结构与“制度—学术—理性”的运行逻辑形构了高校教师评价生成的内源基础,知识生产模式转型的结构变革为其提供了外在驱动。高校教师评价需要在生成环节的主体关照中迈向交往理性,在生成过程的价值导向中实现公共理性,在生成结果的正义诉求中遵从制度理性。基于此,生成逻辑观照下的高校教师评价实现路径正是利用理性与实践协同的文化基因,纾解管理主义与工具主义的价值困顿,通过健全动态调节机制、优化协同评估机制、创设文化认同机制,共同形塑高校教师评价的善态运行格局。

[关键词]高校教师评价;生成逻辑;知识生产模式;学术;理性

[中图分类号]G644 [文献标识码]A [文章编号]1003-5281(2025)04-0195-09

一、问题的提出与分析框架

党的二十届三中全会指出,教育、科技、人才是中国式现代化的基础性、战略性支撑,要深化教育综合改革和人才发展体制机制改革。^[1]教师评价制度作为高校教师入职、任用、薪酬、奖惩的重要依据,既是完善高校人事分配制度的前提和基础,也是加强教师队伍建设、提高教育教学质量的关键环节。《深化新时代教育评价改革总体方案》首次系统提出要遵循教育规律,建立科学的、符合时代要求的教育评价制度和机制,扭转“唯文凭、唯论文、

唯帽子”的单一评价倾向。^[2]但观照现实,功利主义价值观诱导下衍生的“五唯”(即唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子)倾向以及长期存在的管理主义与工具主义积弊,使高校教师评价环节面临理论与实践相疏离、评价制度缺乏整体设计、评价指标过度量化等问题,导致评价的本真价值濒临失序的险境。

为缓释非理性评价对教师高质量发展的负面影响,需要深度剖析高校教师评价的内在机理与运行机制。目前,学界与之相关的研究主要围绕宏观层面的高校教师评价制度改革、微观层面的高校教师量化评价^[3]、教学质量与教学能力评价^[4]、评价

[基金项目]河南省教育科学规划重大课题“服务教育强省建设的河南省教育发展战略研究”(编号:2025JKZB07);河南省高等教育教学改革研究与实践项目“面向数字经济的高校大数据管理与应用专业产教融合协同育人研究”(编号:2024SJGLX0316);河南省高等教育教学改革研究与实践重点项目“‘双创’背景下基于学科竞赛牵引的高校学生就业创业能力提升研究与实践”(编号:2024SJGLX0092)。

[收稿日期]2025-01-20

[作者简介]马健云,男,河南科技大学商学院讲师,教育学博士。

模式选择及如何落实分类评价^[5]等展开论述。纵观已有研究,一方面,研究多着墨于评判教师评价模式的优劣和改进策略的选择,研究的重复性较高,而且存在过度强调制度的规范约束作用、忽视对教师个体的人文关怀和道德伦理的柔性考量等问题。另一方面,多聚焦于描绘评价的内容、结构等静态样貌,注重对教师工作绩效的考察,忽视了对评价发生、转化和实现机制的培育研究。在教育领域,关于生成性教学的研究较多,但针对教育评价尤其是教师评价的生成性研究却十分匮乏,这一问题似乎被默认成为一个无须深究的话题而远离了理论与实践的双重视野。为此,我们不得不对高校教师评价的生成机理展开反思和追问。高校教师的评价活动到底是如何形成的?科学规范的评价生成过程是否具有应然的逻辑指向?人类社会的任何实践活动均有其特定的逻辑,教育活动也不例外。教育理论作为指引教育活动的基本遵循,必然有其自身生成发展的理论演进轨迹和逻辑生成进路。作为对教育领域内一切教育教学活动运行和发展状况进行评估的理论,教育评价理论乃至其下位的高校教师评价的理论阐释,同样应具有符合自身特性的逻辑理路,即高校教师评价具备自然且特有的生成逻辑。

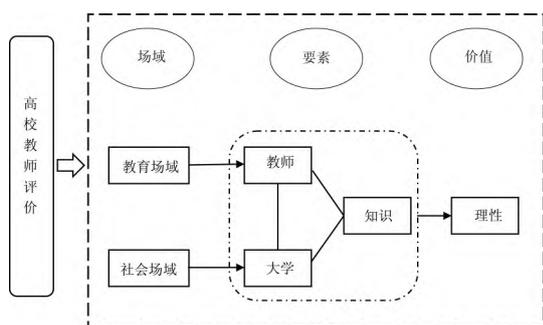


图1 高校教师评价分析框架

基于此,本文通过建构“场域—要素—价值”三位一体的分析框架(见图1),探索高校教师评价生成的逻辑图式。这一框架包括教育和社会两大场域、“大学—教师—知识”三大要素和以理性为根基的价值指向。场域是一个具有边界和框架的具体化的社会空间,高校教师生活在以学术共同体为依托的教育场域之中,他们无法也不可能独立生存,这是由教育场域的组织属性和高校教师从属的学术共同体身份共同决定的。作为社会场域中的一个子场域,大学也面临着场域外部环境的影响和内

部组织结构的调控、行为模式的制约以及各类评价活动的干预。场域的划明确定了高校教师评价是一种复杂的社会性活动,其生成逻辑必然是多元场域协同作用的结果。作为社会和教育场域各自的重要主体之一,大学和教师以知识为纽带进行串联。大学、教师、知识三者作为教师评价的核心要素,共同组成了高校教师评价的基本结构。教师评价虽然隶属于高等教育内部的管理范畴,但同时也应属于学术共同体内部的自治范畴。因此,作为一种促进教师教学与科研能力提升的激励方式和高等教育育人效能提质的管理模式,需要给予高校教师评价理性的价值取向。综上,通过对场域、要素和价值的分析,奠定了探视高校教师评价生成逻辑的基本分析框架。

二、内源与驱动:高校教师评价生成的动力机制

从马克思开始,西方哲学便出现了一个转折,即由科学世界观转向生活世界观,由本质主义转向生成性思维,生活世界观或生成性思维成为现代哲学的基本精神和思维方式。^[6]基于“场域—要素—价值”三位一体的框架,通过回溯大学的产生、发展和运行可以发现,“大学—知识—教师”的基本结构、“制度—学术—理性”的运行逻辑共同形构了高校教师评价生成的内源基础,知识生产模式转型的结构变革为其提供了强有力的外在驱动,它们共同阐释了高校教师评价的生成动力(见图2)。

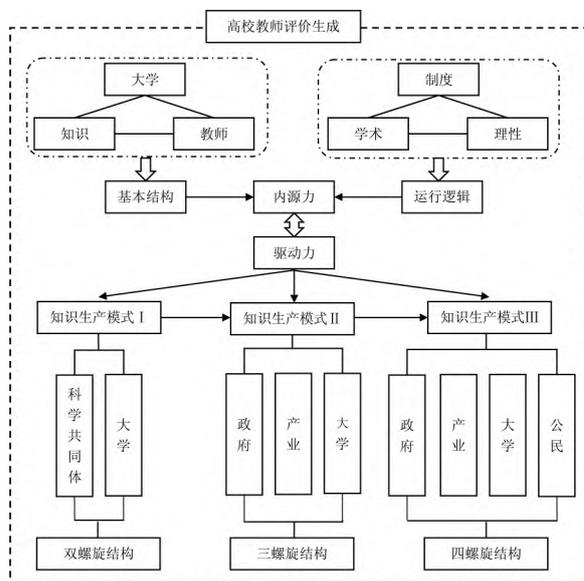


图2 高校教师评价生成的动力机制

(一)内源力:要素统整的基本结构与运行逻辑

探视高校教师评价的内在生成之源,需要明确对其产生根本影响的核心要素,大学、知识和教师便承担了这样的角色。知识依托大学存在,并为教师发展提供专业依靠,大学为知识传播和教师发展提供广阔的空间,教师则基于知识习得传道授业,维护大学的学术本位不被动摇。大学职能、知识属性和教师角色在有机结合中形成的稳定场域组织关系共同塑造了教师在特定域内的身份象征。

“大学—知识—教师”构成了高校教师评价生成的基本结构。现代意义上的大学肇始于中世纪的欧洲,产生于文艺复兴的历史洪流与思想解放之中。在突破中世纪神学思想的禁锢和重洋之外阿拉伯文明的传播中逐步建立和扩大的文化传播机构——大学——被称为影响了中世纪及其后续文明发展、智识开启的重要宝库。虽然在此之前,东西方也曾出现过一些从事教育活动的教育机构,但从现代性的意义上考察大学的产生,衍生于西欧的中世纪大学不同于以往任何地域和阶层的教育机构,它是人类社会发展进程中实现学术组织化和专业化的全新开始。从人类文明进程的发展看,大学的产生从根本上将人类文明从蒙昧、松散、割裂的境况中解放出来,形成了“有志于探索学问的人们”的思想交流和碰撞之地,这一阵地成为凝结探索未知热情、追求学术自由生命的自发自律性组织。从社会性发展的视角看,约翰·布鲁贝克(John S. Brubacher)对大学的功用做了清晰的定位,即“传递”“分析”“批判”和“探索”知识。作为将使命和功能协同并行的组织机构,知识(学术)成为彰显大学特有价值 and 运行机理的核心要义。谈及大学,必然绕不开高深的知识,因为知识(学术)是形塑大学结构、凝润组织肌体的本质性要素。基于此,从事学术活动的对象便是“知识群体”,开展这些活动的机构便是“知识机构”,故大学与知识有着天然的本质性、制度性、合法性联系。^[7]这也就决定了大学职能在内源上是基于知识性(学术性)本质而衍生、延伸的,即便这些职能在表现形式上有所区分,但并不妨碍它们发挥知识密集型活动价值表达的功效。

如果说中世纪大学为现代大学的产生奠定了组织基础,形塑了现代大学的基本样貌,那么中世纪的大学教师则成为现代大学教师职业的先驱。以大学为载体而聚合的知识分子形成了独立于世俗教会的学术共同体,中世纪大学在获得了那个时代自治地位的同时,也收获了属于他们的学术权

力,并确证了学术职业的合法性地位。在16~19世纪,大学参与的科学文化改革运动使其自身不断向科学研究靠拢,开设的课程凸显了对自然科学等新学科的探索,由此也开启了大学教师向科研职业角色的转变。特别是19世纪后,德国高等院校率先将科学研究作为大学的核心职能,这一现代性转变重新定义了大学教师的角色。知识分子在科学发展的进程中逐步认识并确立了自身的角色和定位,那便是真理的承担者和守护者,即使社会变迁、大学更迭,大学教师作为知识分子的身份也未曾发生动摇。

“制度—学术—理性”形塑了高校教师评价生成的运行逻辑。将大学职能与学术研究的价值性功能相融合,高校教师评价生成呈现出以制度为支撑、以学术为供给和以理性为指引的运行逻辑,使高校教师成为落实大学职能、彰显学术价值的关键主体。具体而言,第一,高校教师评价的生成是体现教师评价制度改革的重要表现。从制度设计的角度看,高校教师评价制度应该是大学不断帮助教师显示其潜在创造能力并给予相应回报的机制,也是教师与学校共同创造更高学术声誉的过程。^[8]在制度层面,评价政策对推动教育评价改革和教学质量提升、促进学术科研成果深度转化和学术生态系统优化等具有明确的“指挥棒”效应。通过不断优化、完善招聘和选拔等制度安排,在公平竞争、择优录用的基础上为具有真才实学、教育情怀的教师提供展示教育教学能力和彰显学术科研实力的平台。与此同时,高校在以新型契约为核心的人事关系基础上,形成了以优化资源配置、提升人才合理分配为核心的制度框架。^[9]第二,高校教师评价的生成是彰显大学学术性本质的必然选项。高深学问所具有的复杂性、专业性甚至是“神秘性”,既决定了掌握它的必须是具备相应识别能力和知识储备的专门性人才,也决定了它不是一成不变的僵化成品,它在非定论的学术判断和不确定的知识边界中徘徊,并长期处于一种不断建构和解构的循环之中。高深学问的变化性和教师个体的成长发展,要求对教师的学术专业性、敏感性和职业胜任力进行必要的考察和鉴别。这既是确保高深学问得以有效传播和应用的重要依靠,也是检验学术共同体成员资质的必要手段。第三,高校教师评价的生成是彰显大学理性的内在意涵。近现代大学的发展遵循着在内部理性逻辑引导与外部多重压力制衡中前进的演进规律,尤其是理性思维的发展推动着大

学的制度变迁。支撑大学理性生存的原因有三：一是知识与理性是整个学术系统工作的基本材料和基本工具；二是高深学问本身就是大学基于自身理性执着追求的结果；三是现代大学倡导的社会服务是大学运用自身特有的高深知识和学术理性来解决社会问题的实践过程。^{[10](P.1)}作为研究高深知识、传播真理和文化的特殊组织机构，大学在其发展进程中始终洋溢着理性的情感共鸣。因为在一个以理性为基础的国家里，大学是政体的庙堂，它致力于运用最纯粹的理性。^{[11](PP.200~201)}

(二) 驱动力：知识生产模式转型的结构性变革

随着知识生产与经济社会的联系日益紧密，知识生产的实践效能不断提升，大学仅仅关注“象牙塔”式的知识生产传递的合法性基础的崩溃成为不争的事实。依据迈克尔·吉本斯(Michael Gibbons)等人对知识生产的类型划分，本文进一步从知识生产的本源、主体、价值取向和发生结果等维度展开分析，并引入知识生产“模式Ⅲ”，探讨其对高校教师评价产生的影响。

从本源来看，“模式Ⅰ”中作为承担知识生产载体重任的大学是与社会脱离的，并与其他公共部门有着相对明确的边界。该模式下的知识产生于纯粹的、自然的研究旨趣和闲逸好奇，是一种纯然状态的知识生成。“模式Ⅱ”中的知识产生于和知识应用价值相关的多元利益主体间的协商博弈，知识生产的领地已不限于大学内部，多元的知识生成主体不断产生并对大学的知识生产垄断地位发起挑战。从主体来看，“模式Ⅰ”以科学共同体和大学为主要的知识生产主体。“模式Ⅱ”中知识生产的情境性大为扩展，重要标志在于三螺旋结构所体现的政府、产业部门与大学三者之间形成了一种紧密联系的知识生产和应用主体。从价值取向来看，“模式Ⅰ”中的知识生产秉持着科学和学术的自主发展性，不以外部作用为价值导向，而是寻求一种“为知识而知识”的纯粹境界。“模式Ⅱ”中的知识生产具有鲜明的应用性和反思性倾向，不断向社会实践和现实需求靠拢。从发生结果来看，“模式Ⅰ”中的知识生产主要产生学科性的知识理论体系。“模式Ⅱ”中的知识生产受本身跨学科性质的影响，在发生结果上存在着基于应用性逻辑导引的学科知识理论和应用性非学科知识。

由此观之，虽然“模式Ⅰ”下的单学科知识生产使大学的知识生成结果无需经过市场检验，但它加剧了学科间的分割和封闭化倾向，且无法解释复杂

的社会问题。毕竟，如果大学创造的知识无法转移到社会和商业上，就会引发大学知识生产的流通与应用障碍问题。^[12]因此，知识生产模式的转换便无法避免。当知识生产“模式Ⅱ”以其应用性、弥散性逐步取代“模式Ⅰ”时，以维护社会公共利益为目标，突出四螺旋动力机制、知识集群、分形创新生态系统为核心组织形式，强调知识内部结构的多维聚合^[13]的知识生产“模式Ⅲ”便应运而生。如果说“模式Ⅰ”式的象牙塔知识生产在日益工具化的社会分工和应用实践中走向式微，那么“模式Ⅱ”式的工业社会知识生产便在智能创新发展的驱动中逐步让位于“模式Ⅲ”。同时，“模式Ⅲ”在“模式Ⅱ”的三螺旋结构上增加了“公民”要素，形成了“政府—产业—大学—公民”的知识创新系统。随着数智时代的降临，知识生产系统的复杂性和知识生产方式的多元化不断提升，大学内部结构的异质性日趋凸显。在知识生产“模式Ⅱ”中，因工具主义和技术主义的冲击，市场化的运行模式将大学带入追逐物化的境地，对各类排行榜名次和项目指标的狂热追求挤压了学术研究的自由发展空间，对高校教师的行为选择产生了负面影响。加入了“公民社会”因素的知识生产“模式Ⅲ”则试图扭转公共利益受损的困境，强调对关乎公共利益的重大社会问题的关切。公民在参与公共事务的治理和评估过程中，通过发扬理性来消除自利性和感性认知，不断提升公共精神。^[14]四螺旋结构的知识生产模式一方面加快了高校内部治理结构的分化，表达了对多中心治理主体(如高校外部的第三方组织、内部的教师、学生群体)参与高校治理的愿景；另一方面也使高校不断反思如何在多元利益主体、复杂技术手段中保持大学应有的沉静和理性，清晰地认识到学术自由之于大学合法性、教师使命之于大学价值性的意义。

从知识生产模式的变迁历程和特征来看，这一转换过程其实也是大学发展和学科成长的过程。在长期的学科知识生产实践中，产生了知识的规训制度即学科评价制度、学科成果发表制度、学科成员评价晋升制度。^[15]这突出表现为：一是知识生产模式在大学“象牙塔”和应用性社会之间的过渡中加快了高校教师职能的转变频率，即由单一的知识研习和传授转变为社会实践和应用；二是在知识生产模式变革中对“无用之用”和“有用之功”的取舍，尤其是那些充满诱惑力的评价排行榜不仅加剧了对评价价值理性和工具理性的平衡难度，而且为高

校教师坚守教书育人使命和追逐“短平快”应景式发展提供了不同的价值选项。

三、拥抱理性：高校教师评价的生成路向

评价既非对高校教师的育人成果进行简单的数据统计和排名，也非在行政干预和技术约束中决定其生存空间，而是对教师的专业能力和职业潜力进行综合评估的动态过程。因此，在交往理性、公共理性和制度理性的引导下，回应高校教师评价在主体关照、价值导向和正义诉求上的重大关切，可以为高校教师评价的生成路向提供指引。

（一）迈向交往理性：高校教师评价生成环节的主体观照

卡希尔(Ernst Cassirer)指出：“我们应当把人定义为符号的动物来取代把人定义为理性的动物。”^{[16](P.34)}这在一定程度上成为发达工业社会对人们心中批判性、超越性的压制，使人失去了原本的内在自由，成为工业社会控制下的单向度的人。在评价生成环节的主体观照下，交往理性的释放程度成为决定主客体之间能否形成价值共识并解决矛盾纠纷的重要标准。

以科学技术或意识形态为表征的技术理性具有强烈的工具性甚至奴役性，它将人们的一切行为规范都纳入到技术管制的樊笼之中，并以简单的、可量化的规则来处理复杂的社会行为关系。可以说，技术理性迅速扩张至人类社会的各个领域，在很大程度上便演化成一种技术管控的意识形态主宰。工具理性体现出一种以工具崇拜和技术主义为生存目标的价值观，强调操作上的精确性和可计算性。^{[17](P.36)}理性的启蒙精神在现代性的失落中逐步深陷工具理性的价值困顿之渊，并日渐销蚀着自由思想与价值意识的思维萌发。基于此，哈贝马斯(Jürgen Habermas)提出了用“交往理性”的互动和理解来化解工具理性主宰及主体理性片面化所带来的理性困局，因为“要想理解一种表达，最典型的就是一种以交往为取向的言语行为，解释者必须充分了解其有效性的前提”^{[18](P.115)}。他将合理性理念融入对理性的思考，将人的主体性与理性能力作为抵抗现代性销蚀的重要武器。基于哈贝马斯的交往行为理论，我们可以将评价视为一种在教育场域内部协商共治的主客体交往秩序表达，而非工具主义所输出的单向度操控行为。如果以“解放的旨趣”来审视高校教师评价活动，那么评价应该

是一种提供学术争鸣、鼓励合理竞争和促进专业发展的“助推器”，而不应成为被编排、被编码成无法体现教育教学价值的“数据库”。评价主体需要走出数字模型的先验限制，不能失去人性对工具理性的盲从。^[19]因此，遭遇现代性冲击的评价亟需深度挖掘其内涵本质，构筑由“交往理性”主导的评价范式，进而摆脱工具理性对“学术生活世界”的“殖民”。评价主客体之间正是在不断的交往中重塑着评价的组织生态，只有在交往合作的理性引导下，以平等协商解构管理主义倾向下的不对等关系，以尊重包容促进多元性的复归，以量子思维化解科学思维的评价局限^{[20](P.212)}，高校教师才能真正探索育人成才、科研创作的内在机理，形成共同体内部协商共治、权力共享的交往共识。

（二）实现公共理性：高校教师评价生成过程的价值导向

作为联结教师专业发展与学校人事制度改革、教师教书育人与科研创新的重要纽带，教师评价在促进教师由个体价值达成走向公共价值认同，进而在学术共同体内部形成一定的规则模式过程中，涉及个体层面与群体层面的多维公共性复杂关系。这种复杂关系映射出当前教师评价面临的一系列问题，并成为各要素之间相互博弈的关键线索。为解决这一庞杂纷扰的公共性矛盾，评价需回归公共理性的逻辑视野，并将公共理性作为其生成、发展和实践全过程的价值引导。

哈贝马斯指出：“所谓‘公共领域’，我们首先意指我们的社会生活的一个领域，在这个领域中，像公共意见这样的事务能够形成。”^{[21](P.32)}高校教师评价制度同其他社会制度类似，也具有公共物品的属性，并且呈现出一种公共选择的样态。作为教师群体的生活领域，高校是否具备公共领域的公共性和交往性，在很大程度上影响着教师公共生活的交往秩序和节奏。阿伦特(Hannah Arendt)关于公共领域的见解与哈贝马斯同中存异，他将人的基本活动分为三种，即劳动、工作和行动。其中，劳动是简单的生命再生产活动，人在劳动中为必然性所束缚，工作中的人仍处于物的世界中，只有行动才能将人真正带入公共领域。^{[22](P.51)}从阿伦特的公共领域视界来看，这种决定能否进入公共领域的“行动”一定是具有平等身份、自由言说和理性交往的行动。虽然这与哈贝马斯单纯的“生活世界”中的交往理性有所区别，但他们都强调公共领域应具有公共理性、允许言说的自由、平等交往等特征。而且，

公共理性是核心要素,它决定着公共领域发展的成熟度和包容力。公共理性的本质即为公共性,是公平合作体系的社会理念的一个要素,即体现在社会公共的正当性与公共秩序之间的理性思考。^{[23](P.51)}高校教师在劳动(主要指脑力劳动)、工作(主要指学术性的专业工作)和行动(在评价中参与学术评价和管理工作)中不断进入公共领域并参与着公共事务。但在非理性评价理念的侵扰下,他们逐渐失去了应得的参与权和决定权,公共性缺失甚至被消解的危机加剧了教师评价的非理性竞争和行政化干预。虽然知识分子的工作仍然是在其专长的范围内开展评价性的活动,但在各种力量的干预制约下,知识分子作为评价主体的事实并不能说明他也是话语权的主体。^[24]以公共理性为价值向导的评价活动应遵循协商共治的理性要求,重构评价的公共性交往空间,进而以公共思维形塑评价的“公共善”。

(三)遵从制度理性:高校教师评价生成结果的正义诉求

当我们将视野从宏观的政治场域转向大学这一教育的核心载体时,它所表征的制度理性便指大学组织的理智设计、制订和对待其组织内部各主体之间相互交往规则的合乎逻辑的品行,或者说是大学内部各主体之间形成的富有秩序和规范的学术生产运行品性。^[25]

大学的制度理性不是由天然禀赋所赋予的自动形成的一种理性状态,而是基于大学学术性本质、学术组织秩序的内在要求与共同体成员之间的道德意识共同作用生成的一种理性的组织样态。它彰显的制度理性是大学组织中特有的、纯然的、价值无涉的对秩序、规范和正义的诉求。在这个意义上,高校教师评价制度应当遵循并坚守大学的制度理性。这一理性既表现为罗尔斯(Rawls J.)所指向的具有明确价值取向的公共行为和社会选择,也表现为森(Amartya Sen)所提出的如何实现社会福利与公共利益。当前,高校教师评价存在制度失范和理性失衡的异化困境,使教师对评价的价值认同及评价结果的程序正义诉求产生了质疑。其实,评价的异化并不在于高校教师荣誉的权威性和合法性出现了问题,而是“懒政”思维在高校的一种具体表现,本质上是片面的符号消费和形式主义。^[26]制度失范与理性失衡相互影响,理性失衡造成了制度失范,由制度失范所引发的诸如组织行为失序、组织结构散乱等则进一步加剧了理性失衡。

这一理性失衡主要表现为对评价结果的过分追逐。由于考核标准大多由论文数量、影响因子、课题层次等量化指标所决定,由此引发的制度失范便表现为在教师评价的制度设计和评价标准方面向量化的可控指标倾斜,以量化为代表的理性主义的过度泛滥迫使评价走上了反理性的道路。^[27]理性失衡和制度失范的双重叠加,导致无论什么样的评价结果似乎都是不公正的、不合理的、不被广泛接受的。同时,制度的同化作用也使高校教师在无法言说的状态下改变着自己的学术惯习,进而渐渐走上迎合评价需求的失真之路。因此,只有充分灌输大学理性的制度正义,最大限度地评价政策制定、执行和反馈环节融入理性的光辉,才能真正实现公共利益的整合,进而形成稳定持久的评价治理结构和制度理性氛围。

四、协同共进:高校教师评价生成的实现路径

作为调整高等教育场域内教师专业发展和高校组织建设的一项重要人事制度安排,高校教师评价制度既是场域内部微观要素调整的政策表现,也是联动宏观层面教育评价改革的重要环节。高校教师评价是理论与实践的双重统一,在其生成逻辑与实现路径之间体现出一种理性逻辑与实践逻辑共进的融合关系。生成逻辑观照下的评价实现路径应该是不断帮助教师拓宽职业发展渠道、挖掘职业发展潜能和创造力的持续动态机制。

(一)健全高校教师评价的动态调节机制

科学规范的动态调节机制不仅可以为高校教师评价实现机制的有序运行提供稳固支撑,还可以调动和凝聚多元主体参与评价的能动性和向心力。发展性理念彰显了评价的运行规律,从内源上解决了评价理念模糊和摇摆的价值判定问题。

基于发展性理念的动态调节机制成为确保评价顺利开展的关键内容。第一,将发展理念贯穿于评价之始终,明确发展性评价的双重意涵。高校教师的职业发展不仅需要自觉意识的觉醒,而且需要外部评价和监督的提示。发展性评价的双重意涵一方面表现为要遵循教师的职业工作特征、教育教学规律与个体发展特质,在充分体察教师内在需求的同时,不断为教师发展提供有益建议和服务支撑。另一方面表现为发展性不仅是对教师个体的发展期望,也是对评价制度的发展性要求。评价制

度随着评价实践的变化而不断演变和发展,没有哪一项评价制度能够适用于任何类型、任何阶段的高校教师。评价的动态调节机制在本质上是一种发展性制度。第二,调整评价政策宏观运行策略,优化评价相关指标、程序的设定和运行。通过整合高等教育评估类政策,把握各项评估政策的内涵,实现政策间的协同发力。例如,通过新建或依托高校内部的教育政策研究所、政策评估所等机构,深度挖掘“双一流”建设评估、学科评估、本科教学评估等与教师评价相关的政策意见、指示和要求。第三,建立高校管理部门之间的政策沟通与协调机制。首先,落实多元机构协同参与的联动机制。通过建立“学术委员会—教务处—教科研职能部门”的纵向管理和赋能机制,理顺并打通相关评价制度运行的基本规则和部门壁垒,实现问责有归属、沟通有渠道的畅达管理。其次,建立信息化赋能的高校教师信息库,避免求大求全的价值取向,破解“信息孤岛”难题,高度重视信息系统的建设成效。^[28]同时,持续优化“数智融合”的教师教学辅助网络,增强教师数字素养,提升教师利用数字技术优化、创新和变革教育教学活动的意识、能力和责任。^[29]这也成为人工智能时代教师无法回避的数字化能力评价要求。最后,落实评价环节的纠错完善工作。评价工作具有复杂性、动态性和长期性的特点,面对评价数据更新和调整过程中发生的评价结果误差或滞后问题,职能部门要形成及时有效的纠错方案,尽快解决涉及教师权益的问题,避免引发误会和争议。

(二) 优化高校教师评价的协同评估机制

协同评估机制是提升评价效能的重要外部制度保障,主要是将教育场域内部的同行评议与外部的第三方评价相结合,通过建立基于同行评议和第三方评价的协同评估机制,以内外联动的协同治理模式提升评价质量。第一,保持同行评议和第三方评价机构的独立性。对同行评议而言,最根本的是要形成自律的学术共同体。在美国,学术共同体的自律性表现为其可以“自主立法”,这里的“法”不是由立法机构来制定的,而是经过长期积淀形成的各种惯例和共识,如制定学术规范、建立学术标准、形成学术伦理准则。^[30]只有学术共同体形成了独立的话语体系和运行规则,才能为同行评议提供坚定的专业支撑、话语权力和规范保障。对第三方评价机构(与政府行政机构脱离的商业性机构)而言,提升评价活动独立性的关键在于保持法人地位的独

立性。独立的法人资格可以使其在介入高校评价事务时不受行政力量的制约,以独立的身份对相关评价事宜展开专业评估并给出结论。第二,明确评价协同机制中的权责关系。建立评价内外部协同评估机制是实现权力结构平衡的有益路径选择,这一机制将合理划定同行评议与第三方评价的权责归属和运行原则,既能够避免权力交叉,又能够避免职能泛化。一方面,同行评议机制以学术共同体为根本依托,以学术性为评议基准,以尊重知识的价值无涉性为先决条件,避免成为配合外部评价力量的附庸性工具;另一方面,第三方评价机构以专业性和客观性为评估原则,在整合信息和得出结论的过程中坚持以事实为依据,保持机构的独立性和公正性,避免成为技术宰制下的主导力量。第三,提升评价协同机制的联动效能。高校应发挥联动枢纽作用,积极配合同行评议委员会与第三方评价机构之间的信息沟通、组织对接等相关事宜。同时,以服务者的角色确保各部门对信息获取、披露以及监督、审查环节工作的顺利开展,形成高校、同行评议委员会和第三方评价机构在评价运行中“信息传递—信息筛选—实施评价—过程监管—公布结果—反馈回应”的流程闭环。

(三) 创设高校教师评价的文化认同机制

高校教师评价是一种结合正式与非正式制度共生的制度结构,其正式制度中内隐的文化往往对评价产生更为持久和深刻的影响。评价文化正是以一种潜移默化的内隐方式注入评价的全过程,影响高校教师职业生涯发展的整个进程。

培育与教师发展相适应、能够合理评估教师教学和科研状态的评价文化,是推进教育评价改革走向人本化的有益方式。第一,挖掘评价的内生文化价值,提升高校教师对评价的理解度和支持力。一方面,寻求统领评价实践的理论指导。第四代教育评价理论提出的以回应、协商和共识为基准的评价方法论,深度挖掘了评价活动中多元主体的心理和情感反馈过程,体现了一定文化和传统对评价思维的影响。因此,将国际通用和认可的第四代教育评价理论与我国教育评价改革实践相结合,吸收并借鉴其有益的方法和理念,不失为一种在守正创新中提炼和升华评价内涵的重要路径。另一方面,发挥评价的正向引导力,缓释教师的精神压力和职业倦怠。通过建构宽容、友善、和谐的评价文化软制度,使教师在相对宽松和舒缓的节奏中应对各类考核压力。第二,破解以“五唯”为代表的非理性评价观

弊病,重塑高校教师对评价文化的认同感。一方面,提升教师在评价环节的参与度,通过保障教师及其他主体的知情权、参与权和选择权,使多元主体在自觉维护评价环境、参与评价过程中不断托举评价的有效性,进而凝聚对学术评价认可的向心力。另一方面,引导高校淡化量化评价,将评价重点聚焦于教师生涯规划的常态化发展上。评价应避免因指标设计环节的疏漏而引发的教师之间的恶性竞争,从制度层面合理规划不同类型、不同岗位教师之间的教学、科研、社会服务评价指标和权重。探索错位评价、分类评价的实施内容和评价方式,既要突破传统单一学科评价的局限,又要激励学者开展具有前瞻性和突破性的跨学科研究^[31],形成教师之间良性竞争的评价氛围。

结语

高校教师评价的生成逻辑具有两个基本意涵。其一,它是一种时空观照下的历史性存在方式。高校教师评价不是一成不变的静态和孤立的活动,它在长期的历史演进过程中形成了特有的定位、价值和模式。一方面,无论是时间维度上的制度变迁更迭,还是空间维度上的制度借鉴对比,都内隐着评价自身赓续发展的运行理路。另一方面,高校教师评价的生成逻辑内隐于整个教育评价的运行逻辑之中,并朝着逐步完善、趋于理性的方向发展,这也是深化高等教育评价改革的题中之义。其二,高校教师评价是一种复杂视域下的体系化存在方式。对高校教师展开评价,需要不同评价模式和理论在实践中的不断融合。而且,无论是评价理论的发展还是评价实践的运行,都需要借助逻辑的思维方式来推进。在这个意义上,高校教师评价的生成逻辑便内蕴于学术评价的规律之中。学术评价最终反映为对学者的评价,对学者的评价又会以对学术成果的评价为基本载体。于是,他们彼此建立起一种实践性与认识性共在的逻辑关系。

高校教师评价作为一项实践性极强的活动,其生成逻辑必然是理论观照下的实践逻辑,并在理论和实践的统一中不断实现生成和再生产。但在绩效考核模式的引导下,单一的线性生成逻辑窄化了评价的多元视域,科层制的外部规约逻辑扭曲了学术自由生长的空间,异化了评价应然价值的有效释放。高校教师评价实现路径得以有效运行的前提是对评价生成逻辑的学理把握。只有在理性逻辑

和实践逻辑的共同作用下,高校教师评价才能摆脱单一工具理性或价值理性的评价导向,进而以制度作为平衡调节器,实现组织目标与教师发展的和谐统一,推动其由绩效导向的工具依赖迈向理性导向的发展性价值诉求。

[参考文献]

- [1]中国共产党第二十届中央委员会第三次全体会议公报[EB/OL]. https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202407/content_6963409.htm, 2024-07-18/2024-10-10.
- [2]中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202010/t20201013_494381.html, 2020-10-13/2024-05-10.
- [3]高金勇.高校教师评价中的量化维度及其纠偏[J].江苏高教, 2024, (3).
- [4]黄依梵,等.科研高手如何成为教学能手——基于全国本科高校教师调查的实证分析[J].中国高教研究, 2024, (7).
- [5]靳玉乐,张良.论高校教师的分类评价[J].国家教育行政学院学报, 2016, (7).
- [6]李文阁.生成性思维:现代哲学的思维方式[J].中国社会科学, 2000, (6).
- [7]陈乐.知识生产模式转型驱动下研究型大学改革路径研究[J].高校教育管理, 2019, (3).
- [8]赵志鲲.论学术自由视野下的大学教师评价制度[J].江苏高教, 2011, (4).
- [9]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).
- [10]张学文.大学理性研究[M].北京:北京师范大学出版社, 2013.
- [11]艾伦·布鲁姆.美国精神的封闭[M].战旭英,译.南京:译林出版社, 2016.
- [12]卓泽林.大学知识生产范式的转向[J].教育学报, 2016, (2).
- [13]黄瑶,等.知识生产模式Ⅲ促进超学科快速发展的特征研究[J].清华大学教育研究, 2016, (6).
- [14]徐国冲,等.走向治理效能评估:基于场域、价值与角色的三维分析[J].广西师范大学学报(哲学社会科学版), 2023, (1).
- [15]张德祥,王晓玲.学科知识生产模式变革与“双一流”建设[J].江苏高教, 2019, (4).
- [16]恩斯特·卡西尔.人论[M].甘阳,译.上海:上海译文出版社, 1985.
- [17]韩震.重建理性主义信念[M].北京:北京出版社, 1998.
- [18]尤尔根·哈贝马斯.交往行为理论(第一卷)·行为合理性与社会合理性[M].曹卫东,译.上海:上海人民出版社, 1998.

- 版社,2004.
- [19]罗生全,陈卓.大数据时代教育评价的价值重构与逻辑理路[J].贵州师范大学学报(社会科学版),2023,(4).
- [20]陈亮.学科治理现代化:知识制度的时代变革[M].北京:中国社会科学出版社,2024.
- [21]尤尔根·哈贝马斯.公共领域的结构转型[M].曹卫东,译.上海:学林出版社,1999.
- [22]汉娜·阿伦特.人的条件[M].竺乾威,译.上海:上海人民出版社,1999.
- [23]约翰·罗尔斯.政治自由主义[M].万俊人,译.南京:译林出版社,2000.
- [24]张乾友.论作为评价性权力的话语权[J].学习论坛,2020,(6).
- [25]杨光钦.高校学术生产数量繁荣的制度探源及理性分析[J].清华大学教育研究,2015,(5).
- [26]张冬梅,张欣.“帽子”缘起:高校教师荣誉的符号生产与消费[J].重庆高教研究,2021,(6).
- [27]任增元.量化评价、知识生产与理性大学的追寻——兼评《大学理性研究》[J].清华大学教育研究,2014,(4).
- [28]任增元,梁孙宾.高质量发展背景下大学治理的现状反思与优化空间——基于权力要素与教师感知的视角[J].西北工业大学学报(社会科学版),2023,(1).
- [29]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).
- [30]李剑鸣.自律的学术共同体与合理的学术评价[J].清华大学学报(哲学社会科学版),2014,(4).
- [31]陈亮,田伟.新型研究型大学赋能新质人才培养的逻辑路径与推进路径[J].教育文化论坛,2025,(3).

(责任编辑 李静丽)

The Generative Logic of University Teacher Evaluation: Dynamic Mechanism, Rational Direction and Realization Path

MA Jian-yun

(School of Business, Henan University of Science and Technology,
Luoyang Henan 471023, China)

[Abstract] University teacher evaluation is an important means to maintain the orderly operation of higher education and standardize the teaching and scientific research behavior of teachers. It needs to solve the drawbacks such as single system design and excessive quantification of evaluation indicators under the interference of managerialism and instrumentalism. To explore the logical path of university teacher evaluation with generative thinking is the key to solve the crisis of its generative meaning. The basic structure of university—knowledge—teacher and the operating logic of institution—academic—rationality form the internal basis of the generation of university teacher evaluation, and the structural reform of knowledge production mode transformation provides an external driving force for it. Furthermore, the evaluation of university teachers needs to move towards communicative rationality in the main body care of the generation process, realize public rationality in the value orientation of the generation process, and follow institutional rationality in the justice appeal of the generation result. Based on it, the realization path of university teacher evaluation under the logic observation is to use the cultural gene of rationality and practice to alleviate the value dilemma of managerialism and instrumentalism, and to jointly shape the good operating pattern of university teacher evaluation by improving the dynamic adjustment mechanism, optimizing the collaborative evaluation mechanism and creating the cultural identity mechanism.

[Key words] University Teacher Evaluation; Generative Logic; Knowledge Production Mode; Academic; Rationality