

学校编码: 10384

分类号: _____ 密级: _____

学号: X2005280001

UDC: _____

知识交易理念与高校教师绩效评价研究

厦门大学

硕士学位论文

知识交易理念与高校教师绩效评价研究
——基于某省属综合性大学的调查分析

On the Idea of Knowledge Transaction and
Performance Evaluation of University Teaching Staff
——Based on Investigation of a Provincial University

陈晓玄

陈晓玄

指导教师 张彤副教授

指导教师姓名: 张彤副教授

专业名称: 高等教育学

论文提交日期: 2010年10月

论文答辩日期: 2010年12月

学位授予日期: 2010年 月

厦门大学

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2010年10月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

- () 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。
- () 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要

摘要

绩效是指组织中员工的工作行为、表现及其结果。绩效评价之所以重要，因为它实质是对某一组织生存和发展的“压力源”的反映，并进而采取合理行动。目前高校教师绩效评价尚未将高校内外的真实需求有效地反映到教师的价值和行为中，教师尚未成为学校中不断适应环境变化的、积极主动的变革者。

教师绩效评价中形式主义、重数量轻质量的问题源在行政管理体系，论文主张绩效评价改革应在弱化行政管理的同时发挥学术共同体和师生共同体作用，并探讨将“知识交易理念”作为共同体的价值理念之一。论文调查分析了案例高校内蕴含的“知识交易”现象，通过与管理者和教师交流感受，为更新高校组织文化，在教师绩效评价中渗透“知识交易理念”奠定现实基础。

“知识交易理念”加入共同体价值，倾向于打造服务型高校，依靠敬业服务型的教师、拥有选择余地的学生、局部排他主义的知识转移，合理利用“知识交易”机制使学生、教师之间的“需求表达”和“需求满足”有条件相关联。“知识交易理念”通过引导教师绩效评价体系，推动教师朝着以“激发需求”和“满足需求”为中心的方向自我努力、自我发展。

论文并不试图研究各类高校如何具体地制定和实施教师绩效评价方案，例如构建完整的评价指标体系和操作细则，而主要是分析“知识交易理念”在高校共同体文化中的合理性，及其与教师绩效评价改革的关系。理念并不意味着学生简单化地做出知识“有用”或“无用”的判断，而是教师既要尽量满足学生现有的需求，又要激发学生尚未觉察的需求，使需求成为联系教师和学生自然纽带，它促使教师关注直接来自学生和社会的需求及选择意向，自觉地转向针对学生的个性服务和理性引导。

关键词：知识交易理念；高校教师；绩效评价

厦门大学博硕士学位论文摘要

Abstract

Performance means work behaviors of the staff of an organization and their effects. Performance evaluation is of great importance, because it reflects the “pressure source” for the survival and development of an organization, and is the base for the organization to take corresponding actions. However, the performance evaluation of university teaching staff has some problems, such as formalism, being quantity-oriented, and failing to regard teachers as adaptable active reformers.

These problems arise because of the administrative management system. This dissertation advocates that administrative management should be weakened while academic community and teacher-student community should come out to play, and that the idea of knowledge transaction should be one of the values of the communities. An investigation with a provincial university was conducted as a case for this research. The knowledge transaction phenomenon in this university was analyzed, and communication with both university managers and teachers was conducted. This may provide a foundation for the upgrading of organizational culture of universities and for the implementation of knowledge transaction in teacher performance evaluation.

The introduction of knowledge transaction idea to the community value is bound to help build a service-oriented university in which teachers are devoted, students have more choices and knowledge is transacted with partial exclusion. In this way, the students’ expression of their needs and teachers’ meeting those needs are linked conditionally. With knowledge transaction idea as the guideline for teacher performance evaluation will help teachers develop themselves by striving for provoking students’ needs and for meeting those needs.

The dissertation does not attempt to study how universities of different kinds

work out and implement teacher performance evaluation, for example, how to make a set of evaluation index and practical rules. Instead, the dissertation aims to demonstrate the reasonability of the application of knowledge transaction idea to university community culture, and to analyze its relation with the reform of teacher performance evaluation. Knowledge transaction idea does not mean that students make their simple judgments as to the utility of knowledge, but it means that teachers must not only endeavor to meet all the needs students have now, but also try to provoke the needs which students have not discovered yet. This idea makes “needs” a natural link between teachers and students, urges teachers to concern the needs and choices of both students and the society, and thus successfully helps teachers dedicate themselves to personal service and rational guidance for their students.

Key words: knowledge transaction idea; university teacher; performance evaluation

目 录

第一章 导论	1
一、研究意义	1
二、相关概念界定	4
三、研究现状	8
四、研究思路与方法	10
五、研究的若干进展	12
第二章 高校教师绩效评价的现状与问题分析	14
一、高校教师绩效评价的现实影响因素剖析	15
二、高校教师绩效评价问题的本质探讨	23
第三章 某省属高校教师绩效评价的相关调查研究	26
一、调查研究的背景	26
二、调查研究的过程和分析	28
三、问题与思考	45
第四章 知识交易理念与高校教师绩效评价	49
一、高校运行机制变革与“知识交易理念”	49
二、高校教师发展性绩效评价标准与“知识交易理念”	55
三、高校实施教师发展性绩效评价与“知识交易理念”	57
附 录	60
参考文献	73
致谢	75

厦门大学博硕士学位论文摘要

Table of Contents

Chapter 1 Introduction.....	1
Section 1: Significance of the Research.....	1
Section 2: Definitions of the Concepts Concerned	4
Section 3: Literature Review of the Research	8
Section 4: Research Ideas and Methods.....	10
Section 5: Research Progress Made.....	12
Chapter 2 Current Situations of and Problems with University Teacher Performance Evaluation.....	14
Section 1: Influencing Factors	15
Section 2: The Essence of Those Problems	23
Chapter3 Investigation on Teacher Performance Evaluation of a Provincial University.....	26
Section 1: Investigation Backgrounds	26
Section 2: Investigation Process and Analysis	28
Section 3: Problems and Thoughts	45
Chapter 4 Knowledge Transaction Idea and University Teacher Performance Evaluation	49
Section 1: University Operation Mechanism and Knowledge Transaction Idea	49
Section 2: University Teacher Development Performance Evaluation and Knowledge Transaction Idea.....	55
Section 3: Implementation of University Teacher Development Performance Evaluation and Knowledge Transaction Idea	57
Appendix.....	60
Reference.....	73
Thanks.....	75

厦门大学博硕士学位论文摘要

第一章 导论

一、研究意义

任何组织都离不开绩效管理，高校也不例外。现代绩效管理活动是一个系统而不只是一个环节，绩效评价是现代绩效管理系统中的重要一环。绩效评价具有控制、分配、激励、沟通、开发等多种功能，因此不能只重视发挥其控制和分配的作用。高校教师绩效评价应该全面地为高校发展战略服务。

绩效评价之所以重要，因为它实质是对某一组织生存和发展的“压力源”的反映，并进而采取合理行动。绩效评价的实施往往是通过先设定绩效目标，然后分解到员工个人，以此激发员工的工作动机或者改进现有工作，提高效率和质量。好的绩效评价应该有助于形成既制约又激励、既竞争又合作的组织氛围。实施绩效评价的理想状况是使得员工在本职工作中将鞭策与帮助、强化与自觉、生存与发展统一起来。

中国经济社会高速发展，教育市场需求多元化，高校发展环境日趋复杂。一直以来私立高校都是面对市场办学，甚至必须依靠“以学养学”，因此早已将教育市场的各种压力合理转化到办学过程中以及教师绩效管理中。而公立高校一直依赖政府强有力的财政支持，铺摊子、上规模的外延式发展仍在进行中，缺乏面向日益复杂化的教育市场的应有观念和能力，导致潜在的发展风险不断增加。例如，原有教师绩效评价体系（教师绩效管理系统）尚未将教育市场的压力合理、有效地反映到院系和教师的教育活动中，未能引导教师转变教育观念、改进自身专业或职业行为，未能使教师个体成为学校组织中不断适应环境变化的、积极主动的变革者。

从大量的高校管理现象中不难看到，一方面，当前教师绩效评价体系虽然也反映出了财政拨款压力和院校间竞争压力，但是大都围绕政府教育行政管理做博

弈文章,比较重视表面的竞争或易于量化的管理内容(例如行政部门的检查评比、科研成果数量等)。管理中对事关高校生存和发展的某些根本要素着力太少,或者不知道如何努力,因此也没有将教师绩效评价与这些关键要素密切联系起来。例如,高校扩张之后将面临生源竞争的压力以及务实主义的压力,尤其随着2013年左右中国人口抚养比达到拐点^①之后,生源压力将逐渐突显出来。另一方面,教师绩效评价体系在形式上还停留在个体评价层面,个人被动地接受管理层评价,评价也特别注重眼前结果,因此造成个体绩效与团队(例如师生共同体、学术共同体)或组织(例如学校长远发展战略)之间的关联性不足。

基于目前高校教师绩效评价体系的问题和不足,笔者论文尝试从“知识交易理念”出发,从分析高校中事实上存在着各种“知识交易”现象入手,通过深入高校实际(各学科教师和管理者)的调查,寻找有可能支持或反对这一理念的各种因素和力量,以便使教师绩效评价的改革设想能够建立在现实基础上。论文尝试提出将更加现实合理的教师绩效评价作为一种导向力量,引导教师适应高校内外的变革潮流不断自我发展、自我提升,激发教师个体和教师群体的自组织(自发或自觉)行为,更有效地推动高校发展和教师自身发展。

有人可能会认为,“知识交易”的观念就是重视教学质量、重视教育消费者、重视教育市场的观点。以前这种观念和实践就存在。例如,过去一直有学术型高校和教学型高校的区别,教学型高校必然很重视教学质量或者说是教学服务质量。但其实两种观点之间有不少差异。论文比较分析了教师重视教学效果、学校重视教学检查督导的传统行为与“知识交易理念”的差异,也阐述了大学自治、学术自由理念与“知识交易理念”的辩证关系,使得研究的现实价值并不局限于教学型高校。“知识交易理念”是通过引导更加合理的教师绩效评价活动,推动教师朝着以“激发需求”和“满足需求”为中心的方向自我努力、自我发展,引导高校教师适应时代、适应变革需要,不断自我完善。

^①新华网.2013年中国人口抚养比将现拐点[EB/OL].<http://finance.ifeng.com.2010-05-18>.

笔者认为，今后的高校改革包括管理改革需要通过深入基层的调查研究，了解高校各院系、各专业的教师是怎么想的，当然也要了解学生是怎么想的，以便营造一种民主协商的高校文化。面对问题与挑战时，高校不应过度依赖制度规章约束，而应尊重和引导教师的主动行为，弄清楚他们是怎么看的，又期望怎么做。不是只有教育行政部门的政策制定者才知道当前的实际情况，也不是只有高校的领导者才知道需要通过学校上下的深刻改革方能克服困难（例如面对教育竞争的压力、社会和学生的压力），其实各院系、各学科专业的教师身处第一线体会是很深刻的。论文研究通过与教育主体之一——教师的信息交流，为高校中的“知识交易”观念的存在提供佐证，为理性地、合理地在教师绩效评价中渗透“知识交易理念”奠定现实基础。

将“知识交易理念”纳入绩效评价体系的思路，在当前风生水起的教育培训市场和教育培训机构中无疑是非常合理的。在传统教育机构中是否能够实施，不能凭空简单化地作答。一般认为，有的专业比较容易些，有的比较困难些。但是，作为一种新的理念对于高校教师管理改革是有益的。时代在发展，传统教育机构面临的外部 and 内部问题也在发展变化，许多传统观念和固有做法需要重新梳理，新的观念需要积极吸收并付诸实践。

本论文并不试图研究各类高校如何具体地制定和实施教师绩效评价方案，例如构建完整的评价指标体系和操作细则，而主要是从高校发展战略、高校教育过程、高校管理理论和高校组织文化的层面分析“知识交易理念”的合理性，及其与教师绩效评价改革的关系。论文结合知识经济学理论、高校管理经验与实证材料对高校教师管理改革方向进行深入思考，相信对于推动国内高校更新组织文化以迎接未来新挑战有比较重要的意义。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要