

# 对构建高校教师评价体系的几点思考

叶 又 菁

(厦门大学, 福建 厦门 361005)

摘要: 目前, 我国高校教师评价体系存在着观念模式化、指标单一化和方式统一化等问题。随着创新教育和素质教育的深入, 重新构建新的教师评价体系势在必行, 对教师队伍的建设具有重大的战略意义和现实意义。

关键词: 高校教师; 构建; 评价

中图分类号: G40-058.1

文献标识码: A

文章编号: 1008-7540(2010)04-0169-02

教师评价体系是高校改革用人机制的基础工作。教师评价体系逐渐淡化了身份, 强化岗位意识; 推进教师分类管理; 实行灵活多样的弹性用人机制。随着创新教育和素质教育的不断深入实施, 目前, 多数高校特别是“985工程”国家重点建设的高水平研究型大学的教师评价体系已不能适应现行的教师队伍建设。因此, 作为“985工程”国家重点建设的高水平研究型大学重新构建与之相呼应的教师评价体系势在必行。

## 一、现行的教师评价体系存在问题

(一) 评价观念比较模式化, 缺乏人文关怀。目前, 我国高校现行的教师评价体系一般多为规范化管理, 规范化管理强调统一性, 是一种刚性的评价观念, 以定性定量相结合的方式, 确定评价的指标和规范。评价体系强调对教师的管理和规范, 注重评价职能的实现, 关注学校发展目标的实现, 但忽视了评价体系促进教师持续发展和个体成长的要求, 制约着教师个性的发展。例如, 我们现行的评价体系中, 教学工作量、科研经费、科研论文数等规范化的规定正种植在教师的脑海中, 扭曲着我们教师评价的真正价值和目的, 教师们为了达到条例规定的数量, 疲于制造, 形成了一种模式化产出, 而忽视了个体之间的差异性和个性。

(二) 评价指标比较单一, 缺乏多元体系。1. 重视业务能力评价, 缺少师德师风建设评价。前苏联教育家苏霍姆林斯基说过“教师的人格是进行教育的磐石”<sup>[1]</sup>。教师是人类灵魂的工程师, 不仅担任着传播知识、培养人才的任务, 更承担着树立其健康的人生目标和健全的人格的责任。因此, 高校教师不仅需具备渊博的知识, 还应该具备必须的职业道德修养。因此, 高校教师的师德师风, 直接关系到教育质量工程建设, 关系到青年学生世界观、人生观和价值观的形成。在现行的教师评价体系中, 高校一般都对教师的业务能力有着较多的评判标准和依据, 有着比较规范的量化的标准, 而且所占的比重也很大, 是对一位教师进行评价的“硬性指标”; 而对于教师的职业道德往往

只有较为简单的描述, 使得教师只关注自己教学工作的出类拔萃和科研成果的丰硕, 由于缺少监督和有效管理, 忽视了道德修养的建设, 师德师风规范如同虚设。2. 重视科研评价, 缺少教学评价。在综合性高校里, 长期以来都是定位为研究型大学, 主要为原创性基础研究和高新技术研究, 这也是普遍存在的一种科研取向的办学理念。在全国高校的竞争力排行中, 影响最大的评价指标就是科研投入、产出和效益等科研数值。就目前现行的教师评价体系中, 高校对教师的业务考核基本分为教学和科研两个方面。教学工作评价指标涉及到只是开设的课程门数和是否为本科生上课两个方面的量化标准; 而在科研工作评价指标中涵盖了承担的科研项目、经费的完成情况、所获得的科研成果奖励、发表论文的篇数和著作(专著、编著、译著)的字数等多种硬性标准。从教师评价体系中的权重来看, 教学和科研的比例指标也存在着严重失衡。教师往往只需完成额定的教学工作量, 就能通过教学考核; 而在科研工作方面, 高校经常会给教师下达一定的科研经费和科研项目的要求, 这些要求有时候还会和教师们的经济利益相挂钩。因此, 教师往往把精力放在了科研方面, 而忽略了教学质量的提高。3. 重视科研数量, 轻科研质量。高校对教师实行聘任和考核时均制定了有具体的量化标准。如人文社科分一类核心期刊和二类核心期刊, 理工科分SCI、EI等检索库收录的期刊论文。值得我们肯定的是在引入了SCI等世界最权威的检索工具后, 国家和高校加大了对科技的投入, 研究成果不断更新, 科研能力和水平不断提高, 产出不断增多, 高校不仅在国内间寻求合作交流, 而且还加强了与国外各著名高校、研究机构之间的国际交流合作。这几年来, 我国高校的SCI收录论文每年在数量上不断增加。同时也说明我国高校的科研能力和水平不断攀升, 高校承担的科研项目越来越多<sup>[2]</sup>。但是有一个问题我们必须重视的是高水平的科技创新成果绝对不是简单的低质量成果的累加, 这样只会造成大量科技资源的浪费。在理工类, 我国的SCI论文数量已居世界第五, 但1994年至2004年十年间每篇文章的平均索引率

作者简介: 叶又菁(1982-), 厦门大学公共事务学院硕士研究生。

却排在第120位之后<sup>[3]</sup>。即使偶尔引用也是自引居多,缺乏国际反响。在教师中一个很普遍的现象就是:教师们有时候为了应付聘任考核,往往把论文一再分拆,分解成疲于应付,仅仅为了追求数量上的符合。人文社科研究的问题主要存在于庞大的科研队伍发表了较大数量的论文与著作,但低水平的重复研究占了相当大的比例<sup>[4]</sup>。

(三)评价方式比较统一,缺乏突出个性。1. 教师的教育工作具有复杂性和差异性。综合性高校由于学科门类的差异使得不同学科的研究成果的方式、途径和周期等都大不相同,就如理科和工科,理科为基础研究,有些学科研究周期长,工科在于应用研究和科研成果转化,周期短,见效快;再者,每个学科有着自己的不同定位,如国家级重点、省部级重点等,学科建设和平台建设都应有各自的侧重点;在教师个体上年轻教师、学术骨干和学科带头人的研究能力和特点也存在差异,他们在对学科的建设中的责任和义务也应该加以区别对待。目前,高校的评价体系均采用统一标准的评价指标,以一把尺子去衡量教师,忽视了学科的发展规律和教师个体的差异,缺少给予教师个体的成长空间,不利于学科的建设。2. 评价考核结果比较单一,缺乏前瞻性。教师评价体系是一个整合聘任考核在内的系统,也是高校聘任制度实施的基础。教师通过竞聘上岗,在聘任期内履行相应的岗位职责,领取相应的职务工资,享受相应的待遇。用人单位按聘约管理,对被聘教师履职情况进行考核,考核结果作为续聘、解聘、职务变动和奖惩的依据。聘任是前提,考核是结果。在高校的聘任考核中,教师通常在新聘和高聘过程中,潜心发表学术论文,积极争取科研课题和科研经费。但聘任相应的职务后,特别是有一部分高聘教授职务的教师,由于制度规定的不科学性使得他们没有动力继续坚持科学研究,在聘任期内放松懈怠,在对聘期进行考核的统计中,每年均有三分之一的教师在聘期内未能完全履职。另一方面的原因在于高校的行政部门还未形成考核的奖惩机制和后台失业保障救济制度,因此对于未能按期完成岗位职责的教师不能真正做的改善和惩罚措施。

## 二、构建教师综合评价体系的基本措施

(一)建立以人为本的评价理念。科学合理地开展教师评价,最重要的,也是首先要做的就是建立以人为本的评价理念,突出教师的主体地位。在评价过程中要注重教师的内在需要和外在发展,要让教师了解评价的作用和意义所在,教师在评价中是参与者,更是评价的主体,教师在评价中最有发言权,评价的双方保持双向的沟通与交流,使评价方式更加具有人文关怀,从而把评价的督促目的转变成促进教师个人专业发展的目的。在评价中要善于发现教师的特点和优点,鼓励教师在工作中取得努力和进步,认可教师的工作价值和成绩,激发教师的工作热情<sup>[5]</sup>。通过评价过程引导教师的专业化发展,引导教师自我规划、自我反思,不断提升自己的专业水平,这样才能激发教师们的工作热情,更加主动地参与评价,为持续发展提供动力,为不断成长提供空间。

(二)健全考核内容,采用多元的考核评价指标。教育工作是一项复杂的工程,要对教师的评价做到客观、公正和全面。因此必须建立一个多元的考核评价体系,综合测评教师。着重从四个方面来评价:

1. 师德师风建设。把师德师风建设摆在教师队伍建设的首位,通过加强师德师风建设,使广大教师进一步树立崇高理想和远大志向,培养和形成“爱国爱校、依法执教,

爱岗敬业、关心学生,为人师表、教书育人,严谨笃学、求实创新,完善自我、引领社会风尚”的优良师德师风,不断增强教书育人、探求新知和服务社会的能力,形成全员育人、全程育人、全方位育人的良好氛围。同时要建立长效机制,严格管理考核,对于违反师德师风建设的教师在聘任考核中实行“一票否决”,严重者取消教师资格并予以解聘。

2. 教学工作。在高校,教学是本,是高校存在和发展的根本,在高等学校,教书育人是首位,必须提高教学评价在整个教师评价体系中的权重,让教师真正感到高校是重视教学工作的,提高教学评价结果在教师聘任考核中的份量<sup>[6]</sup>。

3. 科研工作。在高校,科研是源,是高校知识创新的重要源泉。新的科研评价体系要从两个方面改善,首先,科研评价要注重处理好考核频率与考核周期之间的关系,使科研周期符合学术发展的规律。对一些从事重大科研项目研究的教师考核可以参考国际惯例,延长为5年的考核年限,营造宽松的学术研究氛围,让教师全心投入到科研工作中。其次,科研评价要处理好质与量之间的关系,在质和量上各有所侧重,一种为达到一定的科研工作量,例如发表一定数量的科研论文;另一种为鼓励一些学术骨干、学科带头人发表原创性成果,发表高层次的国际期刊论文。

4. 社会服务。服务社会是大学的重要职能,使教师能够主动地对接国家和地方的重大战略需求,努力成为解决经济和社会发展重大问题、实现技术转移和成果转化的生力军。一方面为各级党委政府提供高质量的决策咨询服务,充分发挥“思想库”和“智囊团”作用;另一方面与国内外科研机构和省内外大中型骨干企业合作,构筑一批交叉集成、联合攻关、团队作战的科技创新平台,让高层次人才在创新体系中发挥重要骨干和引领作用。

(三)采取不同的考核标准。由于教师的结构队伍层次也有着很大的区别,因此在进行评价时不能一把尺子统一衡量,需充分考虑个体的差异性,对不同学科、不同层次的教师做出不同的分类标准,采取不同的考核方式和标准。

要建立多维度的评价系统,以教师自我评价为中心,同时采取领导点评、同行专家测评和学生评教相结合的评价方式,改变以往固定单一的传统方式。把教师个体作为评价的中心,自我不断调整、构建,不断对自己的知识和经验进行修复和组建,让教师始终处于一个主动的角色中。再加上平时对教师了解最多的学生、同行和领导的交互评价,不同维度、不同角度和不同层面的交叉评价,让教师的评价体系更显丰满和充实。

## 参考文献:

- [1] 朱德全. 现代教育理论[M]. 重庆:西南师范大学出版社, 1999: 108-120
- [2] 闫裴、刘亚茹. 由SCI看高校科研水平及发展态势[J].《科技情报开发与经济》, 2009, (2): 159.
- [3] 左文龙. 我国高校教师评价机制的主要问题和几点建议[J].《电子科技大学学报》(社科版), 2007, (3): 110-111.
- [4] 伍光良. 高校科研质量问题研究[J].《江苏高教》, 2009, (5): 30.
- [5] 熊岚. 人本取向的高校教师评价研究[J].《高校教育管理》, 2007, (1): 50.
- [6] 徐增辉. 我国高校教学评价体系的问题与改革[J].《现代企业教育》, 2008, (6): 186.

编辑:张小玫