

Research on Evaluation System with Promoting University Teachers to Educational
Self-consciousness during the Transitional Period

转型时期通往教育自觉的 高校教师评价

李宝斌 著

中国社会科学出版社

Research on Evaluation System with Promoting University Teachers to Educational
Self-consciousness during the Transitional Period

转型时期通往教育自觉的 高校教师评价

李宝斌 著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

转型时期通往教育自觉的高校教师评价/李宝斌著. —北京:
中国社会科学出版社, 2014. 9

ISBN 978 - 7 - 5161 - 4847 - 1

I. ①转… II. ①李… III. ①高等学校—教师评价—研究
IV. ①G645. 11

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 222605 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 卢小生
特约编辑 解书森
责任校对 王佳玉
责任印制 李 建

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 (邮编 100720)
网 址 <http://www.csspw.cn>
中文域名: 中国社科网 010 - 64070619
发 行 部 010 - 84083635
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京市大兴区新魏印刷厂
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2014 年 9 月第 1 版
印 次 2014 年 9 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 13. 25
插 页 2
字 数 218 千字
定 价 39. 00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
电话: 010 - 64009791
版权所有 侵权必究

序

教师评价不是一个新话题，自从学校教育产生开始，就有对教师的评价活动。不过，这个恒久的话题也是一个常新的话题，而且是一个很难找到统一标准答案的问题。20世纪30年代，英国逻辑实证主义哲学家艾耶尔在《语言、真理与逻辑》一书中对“价值判断究竟有没有充分的理由，评价究竟有没有合理性可言？”做出了坚决而明确的回答：没有！艾耶尔的断然结论引起了人们对价值判断合理性的激烈争辩，高校教师评价中也包含大量的价值判断，避免不了质疑和争论，有人戏言高校教师评价就是高等教育研究的“黑洞”。正是因为这个充满未知、令人困惑的“黑洞”，吸引了大量研究者的浓厚兴趣。李宝斌博士就是其中之一。

作为宝斌的博士研究生导师，对于他在这方面的探究与思考，有比较深入的了解，还在五年前来到华中科技大学攻读公共管理博士学位之初，他就经常与我探讨过这方面的问题，这也是一个教学相长的过程，后来我们合作发表了多篇学术论文。他还主持和参与了多个相关的项目，其中，“教学学术视域下的高校教师评价机制研究”获得中国博士后第54批面上项目资助。

宝斌在这些研究的基础上整理了一本专著《转型时期通往教育自觉的高校教师评价》。本书以初步进入大众化阶段后的高等教育发展从外延扩张到内涵深化转型为背景，以走向教育自觉为追求目标，进行深度的思考和探究。当前，关于高校教师评价的合理性，有不同的声音，但断然否定高校教师评价合理性，要求完全拒绝高校教师评价的人还是很少，关于高校教师评价热烈争论的焦点是评价背后的价值取向和评价标准。本书在对大量文献资料进行梳理和对现实数据进行分析的基础上，提出高校教师评价的核心目的是促进人的发展，包括学生的发展和教师的发展，价值取向是人的自由和谐发展与走向教育自觉。为了实现这种理想的评价目的，评价应该依乎自然，顺从人性，为此开展了大量的调查研究，进行了细致

的因子分析,构建了“酒杯型”的高校教师需求结构模型,提出了“走向教育自觉的复杂人”的人性假设。评价中肯定存在各种矛盾冲突和博弈行为,冲突并不可怕,重要的是如何合理利用良性冲突和有效化解恶性冲突,为此,本书列出专章对高校教师评价进行了组织行为分析和博弈论分析。在这些求证和分析的基础上,健全制度,引导高校教师通往教育自觉,确立评价的准则是其中的关键。本书以知识结构、实践能力、创新精神和人文素养作为评价人才的依据,以探究素养(知识能力)、探究过程(精力投入)和探究结果(已有成果)作为评价高校教师的主要参数,三者之间的关系是条件、过程、结果的关系。这样的评价维度是过程评价与结果评价的结合,过程评价在整个评价体系中起着举足轻重的作用,而过程是动态的,很难把握,为了克服这些困难,建立包括制度支持、人员支持和技术支持等元素的支持系统不可或缺。

按照美国评价专家古巴与林肯的观点,评价经历了测量时期、描绘时期、判断时期和构建时期四个阶段,当今是以“构建”为特征的“第四代评价”时期,他们主张以利益相关者的主张、焦虑和争议作为组成元素进行评价,关注过程,强调评价中的反复协商,评价标准是生成的而不是预成的。在这种观点基础上建立的评价制度的优点是尊重评价对象,重视人的发展,观点发表之后,在欧美国家一度引起强烈反响和热议。但其缺陷也很明显,比如评价过程繁杂琐碎、评价费时费力,操作性不强,权威性不高。本书的研究在吸取其精华时,努力克服其不足,注意量化测评与质性描述相结合,普遍要求与具体情境相关联,对话协商与独白控制相融合,预设标准与动态生成相补充,希望以此构建一套全新的高校教师评价体系,促进转型时期的高校教师通往教育自觉。

当然,本书也存在一些有待深化和完善的地方,比如支持体系中管理信息系统尚不精细,离有效运用于高校教师评价实践还有一段距离。但瑕不掩瑜,本书的学理探究和案例分析,对于读者的参考借鉴意义是显而易见的。

许晓东

2014年8月

摘 要

高校教师评价由来已久，在众多高校质量评估和大学排名评估中，教师评价都在其评价指标体系中占有很大比重。但是高校教师评价制度很难得到公认，每一种教师评价制度都会受到很多批评，有人甚至怀疑高校教师评价的合理性，对其必要性和可行性提出质疑。本书在阐述艾耶尔价值判断死亡魔咒的荒谬之处后，论证了在一个相对具体的时间、环境内存在大众基本认同的价值，价值判断具有合理性，高校教师评价既必要也可行，而且转型时期的高校教师评价非常紧迫。

本书在对高校教师需求调查结果进行因子分析后，按因子方差贡献值大小依次提取了包括成就需求、物质生活需求、学术发展需求、愉悦生活需求 and 安全感需求五种高校教师需求。此需求结构在人们需求愿望的强弱上，最底层的物质生活需求与最顶层的成就需求（自我实现需求）最强烈，整个需求结构形状呈酒杯形。在需求结构的基础上，构建了高校教师评价的人性假设：走向教育自觉的复杂人。

在高校教师评价中，经常存在组织冲突，这些冲突有可能给组织带来冲击和损害，但冲突同时具有凝聚、激活、调节等积极作用。组织内部冲突的解决方式有回避式、强迫式、迁就式、协调式和妥协式五种。在解决组织冲突的博弈中，合理的游戏规则能够引导博弈参与者遵守规则，按规则出牌，而且能够超越零和博弈的思维局限。合理的高校教师评价制度能够引导教师按制度办事，减少功利主义和投机取巧的心理和行为，有利于促进高校教师走向教育自觉。

当前的教师评价范式主要有两种：结果导向高校教师评价和过程导向高校教师评价，与前者对应的评价制度有终结性教师评价制度，与后者相对应的评价制度有形成性教师评价制度。转型时期通往教育自觉的高校教师评价倾向于后者，但并不全盘否定前者，主张兼顾过程与结果，结合发展与奖惩，调查结果也表明大部分高校教师明确支持这种主张。把当前评

价制度中容易忽视的过程维度指标纳入评价之中,才能有效防止弄虚作假、投机取巧的行为,鼓励和支持那些成果暂时不显著却一直坚持积极孤独的教师。

过程导向高校教师评价基本还停留在理论阶段,指标体系、方法技术都不成熟。为了推动这种评价范式在实践中的运用,增强其可行性,本书探讨了过程导向高校教师评价支持体系的构建,其构成成分包括制度支持、人员支持和技术支持三个部分。

关键词: 高校教师 教师评价制度 转型时期 教育自觉

Abstract

Faculty evaluation has a long history, and it is a large proportion in the various kinds of university assessment and rankings evaluation. However, the system of evaluation of university teachers has been widely recognized, criticized by the public, and some doubt is put on the rationality and necessity of the evaluation system. This dissertation, after revelation of the absurdity of Ayer's theory, demonstrates the universal values in a given period and condition, which are considered necessary, feasible and urgent, during the transitional period.

Each management system or evaluation system has a corresponding assumption of human nature. According to factor analysis of the demands for universities teachers, a structure of needs about university teachers is established, including achievement needs, material needs, academic development needs, pleasant living needs and security needs. The structure of needs is like a shape of cup different from Maslow's structure of needs shaped like a pyramid. The strongest need is achievement needs not material needs; the latter one is the second strongest. On the basis of the demand structure, the assumption of human nature of university teachers' evaluation is proposed, or a complex man towards educational consciousness. Complex reality, in the face of potential consciousness, if applied appropriately, the potential educational consciousness can be transformed into reality consciousness.

It is very important for managers and evaluators to understand the psychological feelings and organizational behavior of members of the organization. Organizational conflict plays a more direct and visible role in the process of the faculty development. During the faculty evaluation, organizational conflict also happens often, with a potential impact and damage to the organization,

but the conflict also has a cohesive, active, positive role in regulation. Conflict is inevitable, but the problem has to be solved continuously. There are five methods to solve the conflict: avoiding, enforcing, accommodating, coordinating, and compromising. The first three are negative, failing to solve the problem, only a temporary cover-up, while the latter two can get positive results through consultations and negotiations. Thus, the concept of game theory is introduced, according to which reasonable game's rules can guide the game participants to play according to the rules, and also be able to transcend the limitations of zero-sum game thinking. Similarly, appropriate universities teachers' evaluation system can guide teachers to work according to the system, reduce utilitarianism and speculating behaviors and promote the faculty to the educational consciousness.

The current teacher evaluation paradigms can be divided into two kinds: results-oriented university teachers' evaluation and process-oriented university teachers' evaluation. The former one is corresponding to summative teachers' evaluation system, or rewarding-punishing teachers' evaluation, while the latter corresponding to developing teachers' evaluation system, or formative teacher evaluation. Faculty evaluation towards educational consciousness during transition is inclined to the latter, but it does not totally negate the former. And it proposes considering both process and results as well as development and reward together with punishment. The results of the survey also support this claim. Therefore, determining the criteria of the faculty evaluation should combine both paradigms, pay attention to the process dimension indicators which are overlooked easily. This is the only way to prevent fraud opportunistic behavior effectively, while encouraging and supporting those efforts of the teachers who have no obvious achievements temporarily but positively persist for a long term. If we stick to this, it helps the faculty to go towards educational consciousness, and also guides others toward educational consciousness.

The evaluation criteria, methods and techniques of results-oriented faculty evaluation system, are already quite mature. However, process-oriented faculty evaluation still lies in theoretical stage, and the results are not satisfactory, hardly put into practice. The author extensively explores support system of

process-oriented faculty evaluation, including institutional, personnel, and technical supports in this dissertation. With highly advanced information technology, constructing policy-making system of the teachers' evaluation enables us to solve the problems effectively due to process dimensions in terms of time and space. With the more perfect supporting system of the policy-making of the university teachers' evaluation, the evaluation system will be able to play a more important role in promoting the faculty towards educational consciousness.

Key words: faculty; faculty evaluation system; transitional period; educational consciousness

前 言

“质量是永恒的主题”，高校教师评价是高等教育质量保障体系的重要环节，但教师评价并不是一个新的话题，而是一项非常古老的活动。自从学校教育产生的古代社会开始，就有非正式的教师评价活动，即使是从20世纪50年代产生于西方发达国家的正式的教师评价制度算起，也有60多年，我国比较正式的教师评价从80年代开始，也有30多年了。不过，这个恒久的话题也是一个常新的话题，而且是一个很难找到统一标准答案的问题。20世纪30年代，英国逻辑实证主义哲学家艾耶尔在《语言、真理与逻辑》一书中对“价值判断究竟有没有充分的理由，评价究竟有没有合理性可言？”作出了坚决而明确的回答：“没有”。艾耶尔的断然结论引起了人们对价值判断合理性的激烈争辩，高校教师评价中也包含大量的价值判断，不可避免质疑和争论，有人戏言高校教师评价就是高等教育研究的“黑洞”。正是因为这个充满未知、令人困惑的“黑洞”，吸引了大量研究者的浓厚兴趣，笔者也是其中之一，先后主持了湖南省“十二五”教育规划课题一般资助项目“转型时期教育自觉视角下的高校教师评价机制研究”（XJK011BJG006）和中国博士后第54批面上资助项目“教学学术视域下的研究型大学教师评价机制研究”（中博基字〔2013〕14号）。并且参与了多个相关研究项目，如全国教育科学“十二五”规划国家一般课题“利益相关者视角下的高等教育质量评价研究”（BIA130060）和湖南省2012年教改课题“响应式高校教学督评机制的探索与实践”（湘教通〔2012〕401号-353）。

本书以初步进入大众化阶段后的高等教育发展从外延扩张到内涵深化转型为背景，以走向教育自觉为追求目标，进行深度的思考和探究。当前，断然否定高校教师评价的合理性，要求完全拒绝高校教师评价的人还是很少的，关于高校教师评价热烈争论的焦点是评价背后的价值取向和评价标准。本书在对大量文献资料进行梳理和对现实数据进行分析的基础

上,提出高校教师评价的核心目的是促进人的发展,包括学生的发展和教师的发展,价值取向是人的自由和谐发展与走向教育自觉。为了实现这理想的评价目的,评价应该依乎自然,顺从人性,为此开展了大量的调查研究,进行了细致的因子分析,构建了“酒杯型”的高校教师需求结构模型,提出了“走向教育自觉的复杂人”的人性假设。评价中肯定存在各种矛盾冲突和博弈行为,冲突并不可怕,重要的是如何合理利用良性冲突和有效化解恶性冲突,为此,本书列出专章对高校教师评价进行了组织行为分析和博弈论分析。在这些求证和分析的基础上,健全制度,引导高校教师通往教育自觉,确立评价的准则是其中的关键,根据前面的论证,本书以知识结构、实践能力、创新精神和人文素养作为评价人才的依据,以探究素养(知识能力)、探究过程(精力投入)和探究结果(已有成果)作为评价高校教师的主要参数,三者之间的关系是条件、过程和结果的关系。这样的评价维度是过程评价与结果评价的结合,过程评价在整个评价体系中起着举足轻重的作用,而过程是动态的,很难把握,为了克服这些困难,建立包括制度支持、人员支持和技术支持等元素的支持系统不可或缺。

按照美国评价专家古巴与林肯的观点,评价经历了测量时期、描绘时期、判断时期和构建时期四个阶段,当今是以“构建”为特征的“第四代评价”时期,他们主张以利益相关者的主张、焦虑和争议作为组成元素进行评价,关注过程,强调评价中的反复协商,评价标准是生成的而不是预成的。在这种观点基础上建立的评价制度的优点是尊重评价对象,重视人的发展,观点发表之后,在欧美国家一度引起强烈反响和热议。但其缺陷也很明显,比如,评价过程复杂琐碎,评价费时费力,操作性不强,权威性不高。本书的研究在吸取其精华时,努力克服其不足,注意量化测评与质性描述相结合,普遍要求与具体情境相关联,对话协商与独白控制相融合,预设标准与动态生成相补充,希望以此构建一套全新的高校教师评价体系,促进转型时期的高校教师通往教育自觉。

目 录

第一章 导论.....	1
第一节 选题缘由.....	1
第二节 研究意义.....	5
第三节 文献综述.....	9
第四节 研究内容	19
第五节 研究方法与研究路线	25
小结	26
第二章 高校教师评价的合理性辩解	28
第一节 解开艾耶尔的死亡魔咒	28
第二节 高校教师评价的恒久价值	33
第三节 高校教师评价的现实要求	39
小结	44
第三章 高校教师评价的内在追求	46
第一节 高校的价值	46
第二节 高校教师在高校价值追求中的特殊身份	51
第三节 尊重高校教师在评价中的主体地位	53
小结	56
第四章 高校教师评价的人性假设探寻	57
第一节 高校教师评价的“人性假设”之惑	58
第二节 高校教师需求的因子分析	61
第三节 构建高校教师评价的人性假设	70

小结	77
第五章 高校教师评价中组织冲突的博弈论分析	78
第一节 高校教师评价中的组织冲突	79
第二节 高校教师评价中的博弈现象	84
第三节 通往教育自觉的制度博弈	96
小结	105
第六章 高校教师评价标准探讨	106
第一节 高校教师评价标准的核心依据	106
第二节 高校教师评价标准的主要维度	114
第三节 通往教育自觉的高校教师评价原则	119
第四节 通往教育自觉的高校教师评价指标体系	122
小结	136
第七章 高校教师评价支持体系的构建	138
第一节 制度支持	138
第二节 人员支持	144
第三节 技术支持	149
小结	161
第八章 结论	163
第一节 主要结论	163
第二节 研究展望	165
附一 高校教师需求结构调查问卷	168
附二 关于本科生课堂教学效果的调查问卷	171
附三 教师职称评定标准举例	175
参考文献	187
后记	195

第一章 导论

第一节 选题缘由

转型时期高等教育的多元、快速发展,引起了人们对高等教育质量的担忧,并提出了加强高等教育评估的要求。高校教师在高等教育中的核心地位注定了高校教师评价的重要性,《国家中长期教育改革和规划纲要(2010—2020年)》第三十三条“改革教育质量评价和人才评价制度”、第五十五条“健全教师管理制度”都与此有着密切联系。与此相关的重大课题也不少,不少学者曾经或正在进行相关研究,如华中科技大学许晓东教师主持的教育部重大课题“全国高校教学基本状态数据库系统”和“本科工程教育实践教学研究”均与教师评价相关。但因为很难建立普遍认同的评价标准,评价执行难度大,致使教师评价经常陷入进退两难的困境,评价中出现了评价客体的抵触(要不要评)、价值观的混乱(评什么)、操作上的迷茫(怎样评)等现象。正是这些困惑,迫切需要在高等教育转型背景下,探寻高校教师评价研究的新视角。具体来说,探讨转型时期高校教师评价缘由有如下几个方面:

一 教师在高校发展中的核心地位

梅贻琦的“大学之谓,非大楼之谓,乃大师之谓也”,是国内教育学界在论证高校教师重要性时引用率最高的经典名言。1948年,艾森豪威尔将军担任哥伦比亚大学校长上任伊始,参加学校教授为他举行的欢迎大会时,谦恭地表示,有机会见到在场全体哥伦比亚大学的“雇员”,万分荣幸,这时德高望重的物理学教授、后来成为诺贝尔奖得主的拉比教授对将军回敬:“先生,教授们不是哥伦比亚大学的‘雇员’,教授就是哥伦比亚大学。”这与梅氏名言有异曲同工之妙,都高度肯定了教师在大学中

举足轻重的地位。教师是高校的脊梁，他们上承学校，下联学生，教师的整体素质折射学校的综合实力，也预示着学生将来的发展高度，因此教师管理是高校管理的重心，教师评价是高等教育评估的重心与难点。在众多高等教育评估体系或大学排名的指标及权重中，都不约而同地赋予教师指标很高的权重（见表1-1）。

表 1-1 教师评价在各主要高校排名评价中的比重

大学排名单位名称	一级指标总数	与教师直接相关的指标权重	与教师间接相关的指标权重
《泰晤士报》	9	师资 10%	教学 25%，科研 15%
《美国新闻与世界报道》	7	师资力量 20%	学术声誉 25%
《亚洲新闻周刊》	5	师资 25%	学术声誉 20%，科研成果 20%
《麦克林》	6	师资 17%	声誉 20%

资料来源：参见张志英《高等教育专业评估理论及方法研究》，中国社会科学出版社 2008 年版，第 175—179 页。

各评估体系都赋予教师指标很高的权重，不是巧合，而是公认教师在高校发展中的举足轻重的地位，或者说教师评价是所有教育评价不可避免的重要内容。

二 高校教师评价的两难困境

正如著名教育哲学家杜威所说，评价只会发生在有问题，需要祛除某种麻烦，需要改变困窘，需要依靠改变现存条件来解决各种冲突的地方。^①同时，只要有评价存在，就有理智因素，就有研究因素在场。高等教育就是一个有问题、有冲突、需要祛除某种麻烦的地方，尤其在 1999 年高等学校开始大规模扩大招生比例，我国高等教育驶入了大众化的快车道，随着招生人数的急剧增加和高等教育规模的迅速扩大，社会对高等教育质量的质疑也与日俱增。“学校组织必须有绩效，公众对学校组织的低效率和以教学活动的复杂性为挡箭牌来抵制绩效管理做法的不满，正在改变着学校组织在绩效管理方面的积极性。”^②

① 约翰·杜威：《评价理论》，冯平等译，上海译文出版社 2007 年版，第 40 页。

② 叶英华：《归因与教师绩效评估——基于内隐的视角》，浙江大学出版社 2008 年版，第 141 页。

正是在此背景下,2003年8月,教育部在本科教学工作水平评估研讨班上宣布,从2003年下半年开始,用5年左右的时间,对所有普通高等学校教学工作进行一次全面的评估,并形成五年一轮的教学评估制度。^①不可抹杀声势浩大的第一轮本科教学工作水平评估的推动作用和深远意义,也毋庸讳言其不可低估的负面影响,社会上的负面评价意见较多。有调查报告显示:第一轮本科教学评估制度的目标科学性被认为“很低”、“较低”、“一般”、“较高”、“很高”的比率分别占13%、23%、43%、20%和1%。批评之意,不可小觑。^②

对高等教育评估的激烈批评不只发生在国内,发达国家的高等教育评估同样遭受多方批评。比如英国在1993—2001年间的教学评估共进行了2904次实地考察,涵盖了英格兰高等教育基金会资助的62个学科领域。^③一系列评估活动大大提升了教学在大学中的地位,但评估体系本身也暴露出很多问题,招致了大量批评。首先,耗资与收效不成比例。《泰晤士报》高等教育副刊对8300多个评估分数的分析表明,教学评估平均消耗各系在文书工作和教职员时间上的费用为2万—20万英镑,整个教育界在此项目上的投入更是高达1亿英镑,未通过质量评估的比例在1996—1998年为0.1%,1998—2000年为0.6%。^④也就是说,评估结果几乎全部合格。持反对意见者责问:既然接近全部合格,是否有必要进行这项耗资如此巨大的评估。有学者批评,英国的教学评估实质上是对各种记录文件的评估,收效甚微,耗费很大,烦琐的细节还给高等教育界带来了巨大的工作负担,也给教师带来了巨大的压力。其次,“分数膨胀”。参评在应付评估检查中,学会了各种投机取巧的办法,变得越来越擅长写检查人员想看到的東西,教师们通过培训学习如何给评估者留下好印象,而评估者也在培训中亲自传授“制胜秘密”!^⑤这样,评估等级越拉越高,评估分

① 李延保:《中国高校本科教学评估报告(1985—2008)》,高等教育出版社2009年版,第6页。

② 周湘林:《中国高校问责制度重构——基于本科教学评估的新制度主义分析》,博士学位论文,华中科技大学,2010年,第90页。

③ 徐小洲:《自主与制约——高校自主办学政策研究》,浙江教育出版社2007年版,第121页。

④ Phil Baty, “Worthy Project or Just a Game”, *The Times Higher Education Supplement*, 2001-3-30.

⑤ D. Macleod, “Trial by Ordeal”, *The Guardian*, 2001-1-30.