

教育部人文社会科学研究规划课题《研究型大学教师绩效评价制度研究》(项目批准号: 12YJA880029) 成果

探索适合中国研究型大学发展的教师绩效评价体系

DIMENSION RESULT



研究型大学

教师绩效评价制度研究

耿益群 著

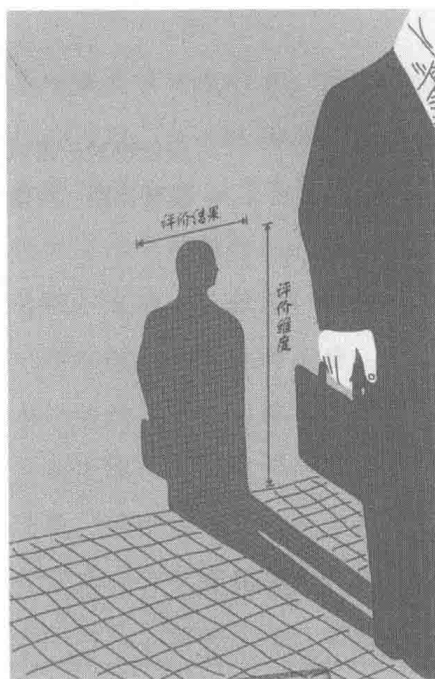


知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

研究型大学 教师绩效评价制度研究

耿益群 著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

研究型大学教师绩效评价制度研究/耿益群著. —北京: 知识产权出版社, 2017. 5
ISBN 978-7-5130-4621-3

I. ①研… II. ①耿… III. ①高等学校—教师评价—研究—中国 IV. ①G645.11

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 296883 号

责任编辑: 齐梓伊

责任校对: 潘凤越

封面设计: 张悦

责任出版: 卢运霞

研究型大学教师绩效评价制度研究

耿益群 著

出版发行: 知识产权出版社有限责任公司 网 址: <http://www.ipph.cn>

社 址: 北京市海淀区西外太平庄 55 号 邮 编: 100081

责编电话: 010-82000860 转 8176

责编邮箱: qizi2004@qq.com

发行电话: 010-82000860 转 8101/8102

发行传真: 010-82000893/82005070/82000270

印 刷: 北京嘉恒彩色印刷有限责任公司

经 销: 各大网上书店、新华书店及相关专业书店

开 本: 720mm×960mm 1/16

印 张: 17.5

版 次: 2017 年 5 月第 1 版

印 次: 2017 年 5 月第 1 次印刷

字 数: 258 千字

定 价: 48.00 元

ISBN 978-7-5130-4621-3

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

序



在我国建设世界一流大学的进程中，高水平教师队伍建设一直是研究型大学发展的核心问题。随着我国高等教育领域“双一流”建设序幕的拉开，提高教育质量和内涵发展成为引导高校发展的主旋律。对于研究型大学来说，高水平的教师队伍是使大学脱颖而出，在竞争中获得绝对优势的关键。没有一流教师，何谈一流学科？更遑论一流大学。大师是任何一所卓越大学永远的丰碑，是一位又一位大师以其不懈的学术追求和永恒的精神魅力写就了大学辉煌的历史。科学合理的大学教师绩效评价制度能够激发教师的工作热情和创造力，促使教师关注自身的职业发展，将学术追求与大学整体发展以及社会进步相结合，增强教师的责任感和使命感。那么，如何实现大学教师绩效评价制度的创新，以新的思维、新的理念、新的路径、新的方法评判教师绩效，营造一座能够真正解放教师学术生产力的“象牙塔”？如何摆脱研究型大学发展过程中逐渐形成的过分重视科研成果的评价，而忽视教学业绩评价的观念和做法？正是带着这些问题与思考，《研究型大学教师绩效评价制度研究》一书从制度的视角对研究型大学教师绩效评价进行分析和探讨，以促进我国研究型大学的健康发展。

针对目前我国研究型大学教师绩效评价中所存在的评价目标模糊、评价指标设定不合理、过分重视科研及科研数量的评价、绩效评价中很少考虑教师发展和学科差异等问题，本书对研究型大学教师绩效评价制度进行了深入系统的研究。作者以理论研究为切入点，对与



教师绩效评价相关的人力资源管理理论、绩效管理理论、教师发展理论等理论进行研究,寻求这些理论与实际教师绩效评价之间的适切性,使对研究型大学教师绩效评价的研究建立在整体性的理论框架之上。本书界定了大学教师、研究型大学、教师绩效评价等概念。在对国内外关于大学教师绩效评价制度研究现状的分析,以及对我国大学教师绩效评价制度发展历史脉络梳理的基础上,通过应用问卷调查和深度访谈的方法,对我国研究型大学教师绩效评价制度现状进行实证研究,从而准确把握我国研究型大学教师绩效评价制度的现状,分析绩效评价中存在的问题,结合国内外研究型大学教师绩效评价制度的案例研究,探究各种问题产生的深层次原因。为此,本书对教师绩效评价中教师、学生、管理人员、专家、校外评价机构等评价主体的地位和作用、评价主体之间关系的协调等问题进行研究。同时,对教师绩效评价中教学、科研和服务等维度之间的权衡问题进行探讨,并结合我国研究型大学绩效评价制度实施现状,明确教师绩效评价中具体评价指标设计原则。在对研究型大学教师绩效评价制度进行总体研究的基础上,本书还对高等教育领域教师绩效评价相关问题进行了专题研究,主要包括在线课程教师绩效评价、艺术类教师绩效评价、跨学科研究与教师绩效评价三个专题研究,以期为研究型大学教师绩效评价制度制度的发展与创新提供更为丰富的经验和多维视角。我国研究型大学教师绩效评价尚面临着如何将教师绩效评价与教师发展有机联系在一起,如何充分认可教师在教学、科研和服务等多方面的创新,如何科学地评价教师的跨学科研究与教学工作等挑战。为此,作者建议我国研究型大学教师绩效评价中应以教学指标体系的建设为重点,不断提升教师绩效评价目标与大学战略规划之间的切合度,更加注重科学合理地运用教师绩效评价结果,重视发挥教师发展中心在绩效评价中的作用。

本书是作者所承担的教育部人文社会科学规划课题《研究型大学教师绩效评价制度研究》的主要成果，凝聚了课题组成员的集体智慧，是课题组成员共同努力的结果。第一章、第三章、第五章、第七章和结语部分由耿益群撰写；第二章由耿益群、徐玥撰写；第四章由王报平、王春玲、杨濛、黄偲撰写；第六章由潘基鑫、郭富平撰写，汪舒仪、冯茵等也参与了本书的撰写。尽管在写作过程中我们倾注了大量心血，但所研究的内容还有待深入。书中如有不妥之处，敬请读者批评指正。

在本书付梓之际，感谢曲恒昌教授、王英杰教授、刘宝存教授、张德伟教授和王保华教授等在课题的开题、课题完成过程中给予的悉心指导！感谢中国传媒大学各位领导对课题研究的支持与鼓励！感谢传播研究院领导的关心、支持以及对本书出版的资助！感谢文科科研处的领导和老师们的耐心细致的帮助！感谢知识产权出版社的汤腊冬老师对本书出版所给予的支持，感谢本书责编齐梓伊老师对本书出版所做的工作！感谢一直支持、帮助我的同事和朋友！感谢我挚爱的家人！

耿益群

2016年10月20日

目 录



第一章 导论	1
一、研究背景	1
二、研究意义	2
三、关键概念界定	6
第二章 研究型大学教师绩效评价概览	16
第一节 国内外教师绩效评价研究现状	16
一、国外大学教师绩效评价研究现状	16
二、国内大学教师绩效评价研究现状	18
第二节 教师绩效评价相关理论综述	22
一、绩效管理理论	22
二、人力资源管理理论	26
三、大学教师发展理论	30
第三节 大学教师绩效评价的演进历史	35
一、国外大学教师绩效评价演进历史	35
二、中国大学教师绩效评价发展历史	46
第四节 中国研究型大学教师绩效评价现状及实证研究	51
一、研究型大学教师绩效评价的总体状况	51
二、研究型大学教师绩效评价现状的实证研究	53
第三章 研究型大学教师绩效评价中存在的问题	77
第一节 教师绩效评价的目标设定	77
一、教师绩效评价的目的	77

二、关于大学教师绩效评价目标设定的争议	79
三、教师绩效评价的目标设定：通过评价将教师个体 与院校发展联系起来	81
第二节 教师绩效评价的领域划分	88
一、教师绩效评价中的通病：重科研、轻教学现象	89
二、教师绩效评价中的鸡肋：关于服务的评价	90
三、教师绩效评价中的逆转：教学地位的提升	90
第三节 教师绩效评价结果的应用	94
一、评价结果没能很好地用于教师个体发展	94
二、评价结果没能很好地用于院校发展	95
三、合理应用教师绩效评价结果的建议	96
第四节 教师绩效评价中数据收集的方法和手段	99
一、教师绩效评价数据收集过程中存在的问题	100
二、关于评价材料收集的建議	104
第四章 研究型大学教师绩效评价的国际比较：案例研究	106
第一节 国内外教师绩效评价的案例研究	106
一、中国研究型大学教师绩效评价案例	106
二、美国研究型大学教师绩效评价案例	131
三、英国研究型大学教师绩效评价案例	142
第二节 中国研究型大学教师绩效评价模式探讨	151
一、发展型教师绩效评价模式越来越受到研究型大学的青睐	151
二、两种教师绩效评价模式的比较	153
三、教师绩效评价模式的选择	154
第五章 教师绩效评价主体的角色和作用	155
第一节 教师绩效评价主体的角色和作用	155
一、教师的角色和作用	155
二、学生的角色和作用	157
三、管理人员的角色和作用	158

四、专家的角色和作用	160
五、评价机构的角色和作用	161
第二节 教师绩效评价主体之间的关系及其协调	162
一、评价主体之间的关系	162
二、评价主体之间关系的协调	164
第六章 教师绩效评价各维度之间的权衡	165
第一节 研究型大学教师绩效评价中的各维度审视	165
一、教学评价：学生评价的利弊	165
二、科研评价：质与量的选择	171
三、服务评价：职能的拓展与责任感	173
第二节 教师绩效评价中的指标设计与指标体系的构建	175
一、教师绩效评价中的指标设计	176
二、研究型大学教师绩效评价指标体系的建构	180
第七章 教师绩效评价专题研究	191
第一节 艺术类教师绩效评价研究	191
一、国外艺术类教师绩效评价概览	192
二、我国高校艺术类教师绩效评价状况与案例分析	209
三、艺术类教师绩效评价制度对教师和院校发展的 影响及未来发展趋势	214
第二节 在线课程教师绩效评价研究	216
一、美国高校在线课程的发展对教师绩效评价的影响	217
二、在线课程教师绩效评价原则	219
三、在线课程教师绩效评价的途径及特点	222
四、对我国在线课程教师绩效评价的启示	228
第三节 跨学科研究与教师绩效评价	230
一、跨学科研究特点与教师绩效评价的问题	232
二、跨学科研究与教师绩效评价的原则	235
三、跨学科教师绩效评价的具体途径和方法	237

四、跨学科研究教师绩效评价的特点	243
第八章 研究型大学教师绩效评价所面临的挑战及发展趋势	246
一、研究型大学教师绩效评价所面临的挑战	246
二、研究型大学教师绩效评价发展趋势	248
参考文献	254

第一章 导 论

一、研究背景

随着我国建设世界一流大学进程的不断推进，高水平教师队伍建设成为各研究型大学发展的核心问题。从数量上来看，我国的高校教师队伍数量已达全球第一，2014年，我国普通高校专任教师队伍153.5万人，较之1999年的42.6万人，净增110.9万人。从质量上来看，本科高校中具有硕博学位的专任教师的比例不断攀升，在“985工程”高校中高达90%；“985工程”和“211工程”院校中教师高级职称的比例均超过60%。^①对我国研究型大学来说，教师队伍的质量是建设高水平大学的关键。大学教师的绩效评价制度对高等教育的健康发展，以及高级人才的培养具有重要意义。科学合理的教师评价绩效制度能够激发教师的工作热情，形成一种良好的教师学术氛围，推动高校教学、科研和服务活动的发展。因此，如何界定大学教师绩效评价？以何种指导思想和理论推进大学教师绩效评价工作的开展？如何根据大学组织特点和教师学术职业特点制定适宜的教师绩效评价制度？如何通过科学的大学教师评价机制，形成一种有利于教师发展的大学文化，促进教师质量的不断提高，以提升我国研究型大学的总体水平？这些都是高水平教师队伍建设中的关键问题。研究型大学具有集教学、科研和服务于一体的特点，研究型大学教师绩效评价一直是人们关注的焦点，研究型大学应该如何对教师进行绩效评价，

^① 教育部高等教育教学评估中心编：《中国高等教育质量报告（2014年度）》，教育科学出版社2015年版，第76~82页。



才能有效地激发教师的积极性,使绩效评价制度成为教师发展的动力,而非桎梏,成为研究型大学制度建设和发展中的关键。深入研究大学教师绩效评价问题,对于提升我国研究型大学教师队伍的水平,形成良性教师学术氛围,激发教师的创新力,推进我国世界一流大学建设的进程,具有重要意义。

二、研究意义

研究型大学在高等教育领域中具有重要的地位,对国家经济文化的发展具有重要意义。正如莫尔曼等(Mohrman, K., et al.)所指出的,在知识密集型社会中,研究型大学已经成为社会和经济发展的关键机构。认为这些大学形成了新的全球模式(Emerging Global Model, EGM)并具有肩负全球使命、研究密集型、教师新的作用、资金来源多样化、世界范围招聘人员、日趋复杂的结构、与政府和企业界形成新型关系、同类院校之间的全球合作8个特点。^①据统计,影响人类生活方式的重点科研成果有70%诞生于世界一流的研究型大学,1946~1987年,诺贝尔奖成果中70%是在研究型大学中诞生的。^②各国政府也都非常重视研究型大学的发展,为研究型大学的发展投入大量的资金,并同时给予很多政策上的支持,为促进研究型大学的发展提供广阔的空间。美国著名的常青藤大学联盟、英国的罗素大学集团、澳大利亚的八校集团(Go8)等,都是这些国家顶尖的研究型大学的联盟。近年来,为了促进本国研究型大学的健康发展,提升本国研究型大学的质量,世界各国的顶尖研究型大学致力于通过国际合作,提高大学的质量。2006年,国际研究型大学联盟正式成立,该联盟是一个由一些具有相同的国际视野和相似的价值取向的大学组成的一个联盟,包括澳大利亚国立大学、新加坡国立大学、苏黎世理工学院、北京大学、伯克利加州大学、剑桥大学、哥本哈根大学、牛津大学、东京大

① Kathryn Mohrman, Wanhua Ma and David Baker (2008). *The Research University in Transition: The Emerging Global Model*. Higher Education Policy, 21, pp. 5-27.

② 王攀:“高校教师科研评价研究”,武汉理工大学2006年硕士学位论文,第4~6页。

学和耶鲁大学。国际研究型大学联合会认为,研究型大学应该从研究、教育和技术转让(知识交流)等几个构成研究型大学的核心要素来衡量研究型大学的价值。^①这个联盟对促进世界范围内一流的研究型大学的发展具有深远意义,使各国研究型大学的发展建立在全球范围的平台上,在国际化的视野下,致力于大学质量的提升,并促进各研究型大学从价值层面思考大学的社会功用。我国政府也非常重视研究型大学的发展,2014年12月29日,艾瑞深中国校友会网公布的《2015年中国大学评价研究报告》中36所研究型大学,除华中师范大学和2014年才开始招收本科生的中国科学院大学外,基本属于我国政府支持重点建设的“985工程”院校(见表1.1)。我国各研究型大学为了提高质量,也积极参与到国际合作和竞争之中,并通过国内高水平大学之间的合作,提升我国研究型大学的总体水平。2009年10月,中国九所大学自发组成了一个大学联盟,即九校联盟(C9),类似上述美国的常青藤大学联盟、英国的罗素大学集团、澳大利亚的八校集团(Go8)等。这九所大学的研发资金占有所有中国大学研发资金总额的10%,所发表论文占中国大学发表论文总数的20%。最近,美国大学联合会、欧洲大学联盟、中国九校联盟、澳大利亚八校集团四个研究型大学有意组织形成一个全球网络,以面对研究型大学所面临的问题。

表 1.1 我国研究型大学与“985工程”院校对应表

	研究型大学	“985工程”院校
1	北京大学	北京大学
2	清华大学	清华大学
3	中国科学院大学	
4	复旦大学	复旦大学
5	武汉大学	武汉大学
6	中国人民大学	中国人民大学

① IARU. *The Knowledge Ecosystem: Measuring the Value of Research Intensive Universities*. February 6th 2015, Retrieved from <http://www.iaruni.org/images/stories/downloads/VRIU/IA-RU%20Position%20Paper.pdf>.



续表

	研究型大学	“985 工程”院校
7	浙江大学	浙江大学
8	上海交通大学	上海交通大学
9	南京大学	南京大学
10	中国科学技术大学	中国科学技术大学
11	国防科学技术大学	国防科学技术大学
12	吉林大学	吉林大学
13	北京师范大学	北京师范大学
14	南开大学	南开大学
15	中山大学	中山大学
16	四川大学	四川大学
17	华中科技大学	华中科技大学
18	西安交通大学	西安交通大学
19	同济大学	同济大学
20	中南大学	中南大学
21	哈尔滨工业大学	哈尔滨工业大学
22	山东大学	山东大学
23	厦门大学	厦门大学
24	东南大学	东南大学
25	天津大学	天津大学
26	重庆大学	重庆大学
27	北京航空航天大学	北京航空航天大学
28	华东师范大学	华东师范大学
29	东北大学	东北大学
30	北京理工大学	北京理工大学
31	华中师范大学	
32	大连理工大学	大连理工大学
33	西北工业大学	西北工业大学
34	华南理工大学	华南理工大学
35	湖南大学	湖南大学
36	兰州大学	兰州大学

大学之间合作的目的在于形成高水平的教师队伍,能够产出高水平的科研成果,培养出高质量的顶尖人才。在研究型大学的发展中,高质量的教师队伍是研究型大学发展中的关键,需要进行相关的制度变革以保证教师队伍的建设。如何科学合理地对教师进行评价,则成为研究型大学发展的重要维度。在大学合作中,一方面通过不同院校之间的联合,进行科研攻关,以解决重点科研难题;另一方面就是教学资源的共享,尤其是课程资源的共享。我国九校联盟(C9)对这些研究型大学教师的教学形成了促进作用。比如,如果某所大学的某一门课任课教师的教学非常出色,就会有很多学生去申请学习这门课,实现教学资源共享,同时也会给教这门课的老师带来一定的压力,从而促进其改进教学内容和方法。为了提高教师的教学水平,C9联合开展青年教师教学能力和青年导师队伍的培训工作。在教师发展中,制度建设的意义就显得越发突出。如何通过良好的制度建设,制定适合本院校发展的教师绩效评价制度,促进这些研究型大学的发展,保证高水平教师队伍建设,也是本研究的意义所在。早在1989年,美国卡内基教学促进基金会(the Carnegie Foundation for Advancement of Teaching)的问卷调查显示,69%的研究型大学教师同意“我所在的院校中除了衡量教师的出版以外,需要采取更好的评价教师学术绩效的方式”这一表述。这说明美国研究型大学中对教师绩效的评价方式有待改进和创新。^①2013年,美国教育研究协会(American Educational Research Association)连续发表两篇研究报告,探讨大学教师评价和发展问题。报告《重新审视大学教师评价》强调应该对大学中终身教授的评定和晋升制度进行重大变革,要对教师评价过程进行全面深入改革。^②另一篇报告强调要对那些非终身教授轨的教师提供适当的职业发展条件和支持。正如塞托等(Szeto, W. F. & Wright,

① Boyer, E. L. (1990). *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate*. Princeton, N. J.: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, p. 34.

② Scott Jaschik. *The Education Faculty*. Retrieved from: <https://www.insidehighered.com/news/2013/11/04/education-research-association-releases-recommendations-evaluating-faculty-members>.



P. C.) 所言,在组织生活中,绩效评价发挥着至关重要的作用,但人们对绩效评价的作用却知之甚少。在高等教育领域,绩效评价的作用同样困扰着教师和管理人员,触动着他们的情感世界,消磨着他们的大量精力和时间。^①目前,各高校都实施教师绩效评价制度,这些教师绩效评价制度能否从教师工作动机、研究兴趣、职业精神和具体的工作行为和创新成果等方面考察教师的工作绩效,激发教师的工作热情,对研究型大学的教师发展和保证教师队伍的质量具有重要意义。

三、关键概念界定

(一) 大学教师的概念

本书从学术职业的视角出发,认为大学教师是大学中从事教学和科研的专业人员。他们以传播知识以及拓展人类知识为其重要职责,并致力于为社会发展服务。大学教师以学术自由、学术自治作为学术活动的重要准则,形成了以学术自由和学术自治为核心的独特的大学教师学术文化和职业伦理。

(二) 研究型大学的概念

研究型大学发展的历史可以追溯到 1910 年由德国洪堡主持建立的柏林大学,秉持将教学与科研相结合的理念,是研究型大学的最早雏形。美国大学是在学习德国大学的基础上发展起来的,美国著名的私立大学都学习德国柏林大学将教学与科研相结合的特点,注重科学研究在大学发展中的重要意义。真正现代意义上的研究型大学是随着美国约翰·霍普金斯大学的建立而发展起来的一类以教学和研究作为使命的大学。布鲁贝克认为,大学是传递深奥的知识,分析、批判现存知识,并探索新的学问领域^②的机构。美国卡内基教学促进基金会

^① Szeto, W. F. & Wright, P. C. (2003). *Searching for an Ideal: A Cross-Disciplinary Study of University Faculty Performance Evaluation*. Equal Opportunities International 22. 8. pp. 54-72.

^② [美] 约翰·S. 布鲁贝克:《高等教育哲学》,王承绪、郑继伟等译,浙江教育出版社 2001 年版,第 13 页。

关于研究型大学的界定一直广为学术界引用。自 1973 年开始,该基金会就一直致力于美国高等教育研究,对美国高等教育机构进行分类,已经于 1976 年、1987 年、1994 年、2005 年和 2010 年先后对其分类框架进行修订和更新。这一框架中对研究型大学的分类为高等教育研究领域广泛采纳,具有较高的权威性。最初,基金会根据高等院校从联邦政府获得科研经费资助额以及博士学位授予数,将博士学位授予大学分为研究型大学 I 类和研究型大学 II 类。2000 年的分类标准将美国高校划分为 6 种范畴、10 个类型,将授予博士学位的大学分为广博型研究型大学和集中型研究型大学。2010 年的卡内基高等教育分类将美国高等教育机构分成 6 类,研究型大学包括在 (Doctorate-granting Universities) 这一类中,对这一类院校的界定是授予至少 20 种研究型博士学位的院校,但不包括法学、医学、药学和物理治疗等专业博士学位,也不包括特殊院校和部落院校。这类院校中的研究型大学又分为 3 类,即研究非常活跃型研究型大学 (RU/VH)、研究活跃型大学 (RU/H)、博士/研究型大学 (DRU)。可以看到,卡内基的分类标准非常关注这类大学的研究活动情况,并将以职业发展为目标的博士学位教育排除在外,可见研究在这类院校中的地位 and 意义。

我国学术界对研究型大学概念的界定主要是基于美国卡内基分类而提出的。2002 年,林荣日将我国研究型大学界定为:凡在中国大陆的大学,如果一级学科的博士学位点授予数占全校一级学科的 50% 以上,二级学科硕士学位点授予数占全校二级学科总数的 80% 以上,且其年度科研经费相当于或超过年度教学经费的大学,都属于中国研究型大学。^① 2004 年,广东管理科学研究院按照科研规模的大小把国内大学划分为研究型大学、研究教学型大学、教学研究型大学和教学型大学等四类,并划定了研究型大学的范围,其方法是将全国所有大学的科研得分降序排列,并从大到小依次相加,累计得分超过全国大学

① 林荣日:“中国研究型大学综合实力评价指标体系设计”,载《中国高等教育评估》2000 年第 2 期,第 17~19 页。