

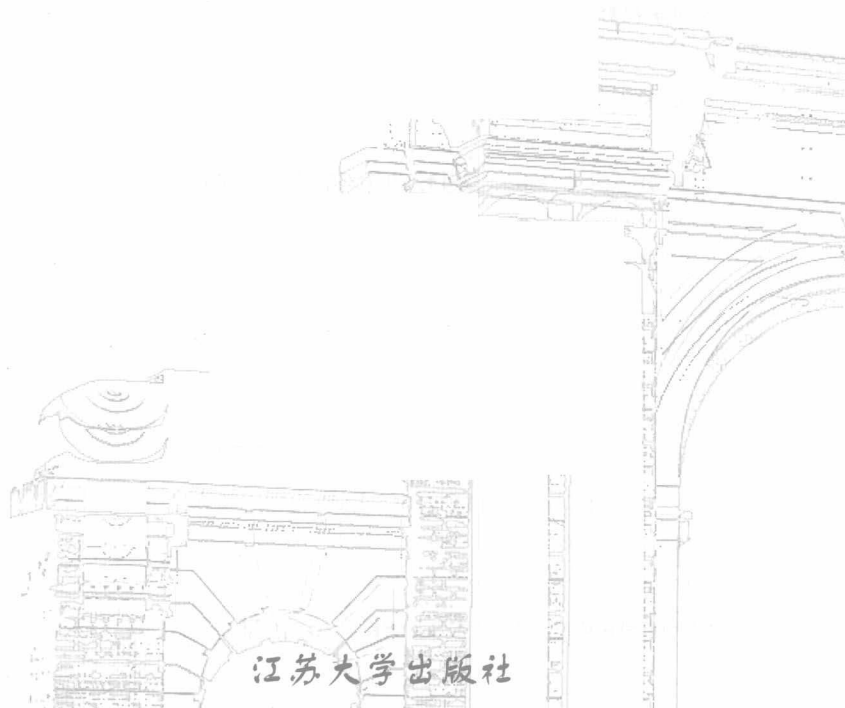
复杂性科学视野下的高校教师评价研究

周春燕 著

江苏大学出版社

复杂性科学视野下的高校教师评价研究

周春燕 著



江苏大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

复杂性科学视野下的高校教师评价研究/周春燕著.
镇江: 江苏大学出版社, 2008. 12
ISBN 978-7-81130-068-0

I. 复… II. 周… III. 高等学校—教师—综合评价—研究 IV. G645. 11

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 204348 号

复杂性科学视野下的高校教师评价研究

著 者/周春燕

责任编辑/林 卉

出版发行/江苏大学出版社

地 址/江苏省镇江市梦溪园巷 30 号(邮编: 212003)

电 话/0511-84446464

排 版/镇江文苑制版印刷有限责任公司

印 刷/丹阳市兴华印刷厂

经 销/江苏省新华书店

开 本/890 mm×1 240 mm 1/32

印 张/6.5

字 数/152 千字

版 次/2008 年 12 月第 1 版 2008 年 12 月第 1 次印刷

书 号/ISBN 978-7-81130-068-0

定 价/18.00 元

本书如有印装错误请与本社发行部联系调换

序

加强高校教师队伍建设,培养和造就一支适应社会主义现代化建设需要的具有创新精神与创新能力的高水平师资队伍,是高等教育发展的一项紧迫而关键的任务。高校教师评价是完善高校人事分配制度的前提和基础,对于提升教师素质、激发教师潜能、激励教师工作起着重要的导向作用。因此,研究高校教师评价并提出切实可行的对策意义重大。周春燕同志比较客观而系统地分析了高校教师评价的现状,较好地回答了高校教师评价中的一系列现实问题。

首先,本书的选题有现实价值。20世纪80年代以来,我国高校积极推行教师聘任制,进行了以按需设岗、按岗聘任、以岗定薪、优绩优酬为主要内容的人事分配制度改革。人事分配制度改革涉及广大教师的切身利益,需要有一个客观、公正的业绩评价标准。人事分配制度不仅关系到教师的聘用、晋升,而且直接影响教师对教学科研、人才培养等工作的投入和价值取向,在很大程度上影响着教师的职业生涯设计和发展,对高校改革的战略定位和不断深化也将产生重要的导向性影响。作者在复杂性科学视野下对高校教师评价进行研究,旨在从整体上把握高校教师评价,发挥教师绩效评价在师资队伍建设中的重要作用。

其次,本书的设计理念具有一定的开拓性。本书以科学发展观为指导,强调高校教师评价必须坚持以人为本。由于教师职业有别于其他社会职业,在教师评价中需要强化教师“教书育人”的社会功能和“为人师表”的社会责任,克服现阶段一些高校在教师评价中存在的功利主义等短期行为;要看到高校教师在传道、授业、解惑的同时,自身的思想信仰、工作态度、敬业精神等也会潜移默化地影响被教育者的价值取向,这是教师绩效评价的关键性导向。高校教师绩效评价应建立在将教师作为“社会人”的前提下来探讨,而不能用“理性经济人”的理念来套用。

第三,本书视角比较新颖。多年来,国内外学者围绕高校教师评价进行了多方面的探索,并形成了一批研究成果。但应该看到,目前我国高校教师评价在理念、指标、方法等方面还不尽完善,仍需要进一步研究。为使此项研究更具有现实针对性和价值导向性,作者选择高校教师评价的复杂性作为研究的视角,提出对高校教师评价的研究必须基于其静态与动态的复杂性特点来进行。这对于高校教师绩效评价管理的实践探索具有方法论意义。

第四,本书的技术路线是创新的。科学评价教师的工作业绩需要有客观的依据,而这些依据又不是一成不变的,它需要在教师教学科研实践中不断总结和提炼。通过整合数据包络分析法、层次分析法和模糊层次分析法 3 种评价方法,本书提出了 DEA-AHP-FAHP 评价系统模型,并将其运用于高校教师绩效评价的研究中,实现了对高校教师绩效的动态综合评价,在此基础

上建立了教学科研团队与学科带头人绩效评价指标权重体系。本书的系统模型设计和技术路线安排照应了全面客观地评价教师的科学要求,具有较强的逻辑演进性和评价示范性。

第五,本书具有现实可操作性。高校教师评价既是一个老话题,又是一个需要在实践中不断完善的新课题。作者不是坐而论道,不是从理论到理论的抽象论证,而是在多年高校人力资源管理工作实践的基础上进行认真探讨、科学分析和概括创新,提出了提高高校教师绩效评价有效性的根本对策。

作者的探索和思考难能可贵,对于不断完善我国高校教师绩效评价体系很有意义。当然,高校教师绩效评价涉及面广,有许多问题需要放在我国高等教育制度改革中来思考和谋划,需要放到推进高校改革发展的实践中来研究和探讨,希望周春燕同志能以此为新的起点继续深入研究,也希望业界同仁能共同关心高校改革发展实践并致力于高校教师评价的研究,以推动我国高校教师聘任制改革的不断深入和完善,使高校广大教师能在客观、公正、有效的评价机制中不断开拓创新,奋力前行,为高等教育的新发展做出更大的贡献。

据此,我乐意为本书作序。

苏州大学教授、
博士生导师

姜建成

2008年12月12日

内 容 提 要

本书建立在对高校教师绩效评价复杂性进行分析的基础上,指出其复杂性主要表现为:评价对象的复杂多样、评价内容的纷繁复杂、评价的目的多重性、评价方法多种多样、评价指标体系结构多元、与评价系统息息相关的外部环境的复杂多变等。本书提出对高校教师绩效评价的研究必须基于其复杂性特点来进行。

目前国内对高校教师评价的研究多建立在将高校教师作为单纯的“经济人”的假设基础之上,仅从制度经济学的视角,忽视高校教师传承文明、教书育人的崇高社会责任,针对这种现状,作者提出对高校教师的绩效评价应该在将教师作为“社会人”的前提下来探讨,避免评价的片面性,既要考虑显性指标和非显性指标、定性评价和定量评价之间的关系,还要考虑各指标之间权重分配的合理性。

本书通过整合数据包络分析法(DEA)、层次分析法(AHP)和模糊层次分析法(FAHP)3种评价方法,提出DEA-AHP-FAHP评价系统模型,并将其运用到高校教师绩效评价的研究中,以实现高校教师绩效进行综合、全面的评价。在此基础上提出针对教师绩效评价的复杂性,不断优化组织结构,构建学术为

本、以人为本的大学文化,改革高校教师聘任考核评价制度。具体包括以下措施:

(1) 通过层层分解高校战略总目标,根据关键绩效指标(KPI)对应的相关任务要素,构建基于战略导向的高校教师网络组织。

(2) 按高等教育机构的文化特质和体现高等教育价值理念的大学文化设计高校教师绩效评价制度,构建以学术为本的大学制度,培育以人为本的大学文化,树立团队绩效理念,充分尊重教师、尊重教师的劳动和创造。

(3) 改革高校教师聘任制度,实施“弹性任期”和聘期考核,根据教师聘期考核结果确定下一聘期的岗位和级别,规避短期行为。

(4) 建立高校教师绩效评价中介机构,减少教师绩效评价中的主观色彩和人为因素影响,增强评价的客观性、公正性。

(5) 推行目标管理法,加强绩效评价的过程监控,使目标管理和过程管理相结合,强化过程管理,完善评价机制。

(6) 建立健全绩效评价结果反馈制度,重视反馈绩效评价结果的激励作用,促进教师和组织共同发展。

目 录

第一章 绪言	001
第一节 高校教师绩效评价研究的意义	001
一、研究背景	001
二、研究意义	003
第二节 高校教师绩效评价研究设想	005
一、研究目标	005
二、研究框架	005
第二章 高校教师绩效评价研究现状	009
第一节 国外教师评价研究	010
一、国外教育评价思想的发展	010
二、国外教师评价发展概况	012
第二节 国内教师评价研究	019
一、国内教师评价研究现状	019
二、有关复杂性及其与高等教育关系的研究	023



第三章 相关概念界定及高校教师绩效评价理论回顾	027
第一节 相关概念界定	027
一、复杂性科学基本理论	027
二、知识型组织及网络组织	035
三、有关绩效的概念	040
四、绩效评价体系	051
第二节 高校教师绩效评价	056
一、高校教师绩效评价概念	056
二、高校教师绩效评价体系	060
第四章 高校教师绩效评价复杂性分析	062
第一节 高校教师绩效评价现状分析	062
一、现行高校教师绩效评价制度缺陷	063
二、现行高校教师绩效评价体系缺陷	067
第二节 高校教师绩效评价复杂性分析	071
一、高校教师评价环境的复杂性分析	071
二、高校教师评价对象和目的的复杂性分析	077
三、教师教学及科研工作评价的复杂性分析	082
第五章 高校教师绩效考核综合评价指标体系研究	096
第一节 构建教师绩效评价体系的程序	096
一、教师绩效评价的程序	096
二、构建高校教师绩效评价指标体系的原则	098

第二节 构建高校教师绩效评价指标体系	103
一、构建高校教师绩效评价指标体系的程序	103
二、高校教师绩效考核评价指标体系结构分析	104
三、高校教师绩效考核评价指标体系结构	108
第六章 高校教师绩效综合评价系统模型和实证分析	112
第一节 高校教师绩效综合评价系统模型的建立	112
一、DEA-AHP-FAHP 评价系统模型的提出	112
二、DEA-AHP-FAHP 评价系统模型的数据流程	123
三、DEA-AHP-FAHP 评价系统模型的应用过程	125
第二节 综合评价法实例分析	133
一、建立学科带头人绩效评价指标权重体系	133
二、高校教师评价指标体系中相对效率的计算	146
第七章 提高高校教师绩效评价有效性的对策研究	155
第一节 基于战略导向的高校教师组织构建	155
一、传统的垂直型高校教师组织结构	156
二、基于战略导向的高校教师组织构建	158
三、基于战略导向的高校教师组织结构图分析	163
四、基于战略导向的高校教师网络组织实证	168
第二节 培育体现高等教育价值理念的高校文化	169
一、坚持学术为重是高校制度建设的根基	170
二、构建以人为本的高校文化	172



三、树立基于团队的绩效理念	173
第三节 改革高校教师聘任制度	174
一、实行“弹性任期”,规避短期行为	174
二、建立高校教师绩效评价中介机构	176
三、推行目标管理法	176
四、加强绩效评价的过程监控	177
五、重视绩效评价结果的反馈与应用	177
六、高校教师科研业绩有效评价的建议	179
第八章 结论与展望	182
一、主要结论	182
二、未来展望	185
参考文献	189

第一章

绪 言

第一节 高校教师绩效评价研究的意义



一、研究背景

21 世纪,人类社会最显著的变革就是经济和社会赖以发展的战略资源发生了根本性的变化,人力资源成为最重要的战略资源,人才的竞争成为国际上最主要的竞争形式之一。大学在国际竞争中的作用也日益凸显,一个国家大学的发展水平,在一定程度上体现着这个国家的科技文化发展水平和综合国力。当前,大学作为传播文化、培养人才的主阵地,其功能日渐多样化,已经从社会的边缘走向社会的中心,成为社会的服务站和知识的孵化器,在创新型国家建设中的地位日趋重要。而高校教师作为高等教育创新的灵魂,更是关键所在。牛津大学校长卢卡斯认为拥有优秀的教师是世界一流大学应具备的 4 个重要条件之一。教师是高等教育的主体性资源,高校教师队伍水平的高低及其积极性的发挥程度关系到高校自身的发展,更直接

关系到培养人才素质的高低,因此要培养和造就创新型人才,就必须拥有一支适应社会进步和发展的具有创新精神与创新能力的高水平的师资队伍,提高高校师资队伍教学科研水平已成为我国高校管理工作的核心环节。

20 世纪 80 年代中期以来,为加强高校师资队伍建设,国家在高校推行教师职务聘任制度,进行了以按需设岗、按岗聘任、以岗定薪、优绩优酬为主要内容的人事分配制度改革。高校教师聘任制包括岗位设置、岗位聘任、绩效考核、薪酬设计 4 个环节。教师绩效评价作为其中一个重要环节,在师资队伍建设和管理中发挥着重要作用。长期以来,高校教师绩效评价主要采用“定性”与“定量”考核相结合的办法,对教师的政治素质、业务水平、教学工作、科研工作、服务社会等方面进行评价。对教师政治素质的评价通常是以定性分析为主,对教学科研工作则侧重于定量考核,考核依据是教师完成教学科研工作的业绩情况。而教师的待遇、晋升等主要和定量的教师业绩考核挂钩。

从总体上看,高校教师聘任制改革一定程度上改变了过去“大锅饭”的状况,较好地配置了高校人力资源,促进了学科建设,推动了高校师资水平和高等教育整体质量的提升。进入 21 世纪后,教师聘任制开始由评聘制向岗位聘任制转轨,尽管高校就教师聘任制改革进行了许多探索,但至今仍未取得令人满意的成效,完全意义上的教师聘任制度并未真正建立起来,教师聘任制度仍处在探索之中,许多方面还不完善,迫切需要认真研究。其中一个突出问题就是如何建立一种科学合理的教师绩效评价制度。

随着我国高等教育由精英教育向大众化教育的转化,建立和完善质量与评估机制已成为保证高等教育质量的重要措施之一,如何对高校教师业绩进行全面考核和综合评价以确定实施

有效激励的依据,已成为当前高校管理和制度创新的焦点问题。高校教师业绩评价标准的确立以及对高校教师的考核评价关系到教师的聘用、晋升等多方面问题,直接影响教师对教学和学术研究等工作投入的积极性和价值取向,在很大程度上对教师的职业生涯成长和高校各项工作及发展战略的确定产生重要的导向性影响。建立科学合理的绩效考核评价机制是实行教师聘任制度的基础;同时,开展教师绩效评价也是高校深化内部管理体制改革的需要。教师绩效评价指标体系和绩效评价标准是高校师资队伍管理的客观标准和真实依据。开展教师绩效评价的过程就是对教师工作检查与考核、规范与指导、督促与引导的过程。通过这个科学、有序、规范的管理过程,可全面掌握教师工作信息,及时有效地调控和引导教师行为,激励教师致力于科学研究和提高教学水平,进而确保高校战略目标的实现。

二、研究意义

高校教师聘任制度作为国际上高校教师管理的通行办法,有着较为厚实的理论基础和实践依据。如何有效发挥绩效评价的激励作用,是聘任制度改革的重要内容,在当前高校深化改革的背景下具有非常重要的现实意义。

(1) 教师绩效是高校战略目标的具体化,体现了高校发展的战略。通过绩效评价,使教师了解和掌握学校战略目标,绩效评价是对教师绩效的评定与考核,具有激励导向功能,能有效调控、引导教师行为。教师绩效评价的目标导向作用,使评价标准成为学校工作的一个指挥棒,通过调整、规范和引导教师的行为,推动整个学校目标的实现。

(2) 高校教师绩效评价是发展性的,评价是促进教师职业发展和业务进步的重要手段,学校可以此了解教师的优势、特点以及存在的不足,并据此决定教师的使用和培养,制订合理的培训计划,以提高教师综合素质,推动组织发展;同时,评价结果本身也包含大量与教师职业发展相关的信息,能使教师清楚地分析自身存在的优势和不足,客观认识自己、评价自己,增强自我认识、自我教育、自我提高的能力,从而促进教师个体的发展。

(3) 高校教师肩负着传承文明、生产知识、创新文化的艰巨任务,教师评价制度必须充分体现这种劳动的人文特性,使考核导向转变为鼓励原创成果,鼓励保护学术创新的原动力——闲奇好逸的研究思路,鼓励提升知识生产的质量。评价的标准也不单纯是质量和数量,而是理智水平和学术水平以及学术责任、社会责任和民族责任。培育“以人为本”的价值理念,将教师视为高校最重要的战略资源,充分尊重教师、尊重教师的劳动、尊重教师的创造,并将“以人为本”理念落实到高校各项具体工作中,能够促进教师需求和学校需求的融合,激励教师奋发向上,实现学校和教师在评价取向上的一致。

在高等教育改革备受全社会关注的今天,评价高校教师的业绩,已不单纯是一个评价的尺度和态度问题,更深层次的问题是:我们究竟需要一种什么样的高校文化来促进教师的成长和学术事业的发展,促进高校的科学研究、知识生产、文化传承与创新活动;需要什么样的高校理念来指导和提升高等教育科学研究、教书育人和服务社会这3大职能,为建设创新型国家、增强中华民族的自主创新能力、促进整个社会文明的进步承担起应有的责任。

因此,高校教师绩效评价研究在当前高等教育改革进程中

具有重要的意义。

第二节 高校教师绩效评价研究设想



一、研究目标

本书运用复杂性科学理论,从复杂性的视角审视现行高校教师绩效评价;在对高校现行管理思想进行文化反思的基础上,提出提高教师绩效的有效性对策;在修正考核的制度性屏障的基础上,以学科带头人群体进行实证分析,构建适应高等教育发展自身规律的教师考核评价体系,旨在鼓励和保护学术创新,提升知识生产的质量。



二、研究框架

(一) 研究内容

本书聚焦于高校人力资源管理,以高校教师绩效评价为主题,紧紧围绕高校教师绩效评价及评价指标体系进行研究。按照提出问题、分析问题、解决问题的逻辑思路,以高校教师绩效评价的理论依据为起点,基于复杂性科学理论,分析目前我国高校教师绩效评价工作存在的主要问题,探讨高校教师绩效评价的复杂性,并在此基础上,运用 DEA-AHP-FAHP 评价系统模型将教师绩效定性评价与定量评价结合起来,处理好显性指标和非显性指标