

我国高等学校教师

教学绩效评价研究

李楠◎著

- 明确教学绩效评价的目的
- 构建教学绩效评价新模式
- 量化教学绩效评价的结果
- 评估教学绩效评价的效果

我国高等学校教师

教学绩效评价研究

李楠◎著

图书在版编目 (CIP) 数据

我国高等学校教师教学绩效评价研究 / 李楠著. —北京: 中国工人出版社, 2016.12
ISBN 978-7-5008-6609-1

I. ①我… II. ①李… III. ①高等学校-教师-教学能力-研究 IV. ①G645.12

中国版本图书馆CIP数据核字 (2017) 第005581号

我国高等学校教师教学绩效评价研究

- 出 版 人 芮宗金
责任编辑 李 丹
责任校对 赵贵芬
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62005043 (总编室)
(010) 62005039 (出版物流部)
(010) 62382916 (职工教育分社)
发行热线 (010) 62005996 (010) 82075964 (传真)
经 销 各地书店
印 刷 虎彩印艺股份有限公司
开 本 700 毫米×1000 毫米 1/16
印 张 15.5
字 数 248千字
版 次 2017年7月第1版 2017年7月第1次印刷
定 价 32.00 元
-

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社出版物流部联系更换
版权所有 侵权必究

1 导 论 / 1

1.1 选题背景 / 2

1.1.1 高校教师绩效评价的重要性 / 2

1.1.2 教学绩效评价在绩效评价中的重要性 / 3

1.2 选题意义 / 6

1.2.1 理论意义 / 6

1.2.2 实际意义 / 8

1.3 研究对象 / 10

1.3.1 高校教师 / 10

1.3.2 高校教师绩效评价 / 12

1.3.3 高校教师教学绩效评价 / 16

1.4 研究路径 / 19

1.5 研究方法 / 21

1.5.1 基于理论模型的规范研究 / 21

1.5.2 历史分析、比较分析与综合归纳相结合 / 21

1.5.3 理论研究和实证分析相结合 / 21

1.6 本研究可能的贡献 / 22

1.6.1 提出了适用于我国国情的高校教师教学绩效评价的目的 / 22

1.6.2 构建了我国高校教师教学绩效评价的新模式 / 23

1.6.3 从新的视角验证了学生评教的可靠性 / 23

1.6.4 首次评估了我国高校教师教学绩效评价的效果 / 24

2 国内外教学绩效评价的研究状况分析 / 25

- 2.1 评价目的的研究 / 27
- 2.2 评价主体的研究 / 29
 - 2.2.1 关于学生评教的相关研究 / 30
 - 2.2.2 关于同行评价的相关研究 / 31
 - 2.2.3 关于领导评价的相关研究 / 32
 - 2.2.4 关于教师自评的相关研究 / 33
- 2.3 评价方法的研究 / 34
 - 2.3.1 定量评价方法 / 35
 - 2.3.2 定性评价方法 / 36
- 2.4 评价指标的研究 / 37
- 2.5 评价结果的研究 / 41
- 2.6 既存教学绩效评价研究存在的若干缺陷 / 43
 - 2.6.1 教学绩效评价的目的需进一步明确 / 43
 - 2.6.2 教学绩效评价的模式需进一步合理化 / 44
 - 2.6.3 教学绩效评价结果的可靠性需进一步论证 / 44
 - 2.6.4 教学绩效评价的效果需进行评估 / 45
- 2.7 本章小结 / 46

3 我国高校教师教学绩效评价目的的研究 / 49

- 3.1 高校教师教学绩效评价目的的理论内涵 / 50
 - 3.1.1 广义的绩效评价目的 / 50
 - 3.1.2 高校教师教学绩效评价的目的 / 51
 - 3.1.3 奖惩性评价目的和发展性评价目的的比较 / 52
 - 3.1.4 奖惩性评价目的和发展性评价目的的关系 / 53
- 3.2 奖惩性评价目的和发展性评价目的在我国高校教师教学绩效评价中的适用性 / 54
 - 3.2.1 奖惩性评价目的存在的历史性和必要性 / 54
 - 3.2.2 发展性评价目的存在的必然性和重要性 / 59
 - 3.2.3 奖惩性评价目的和发展性评价目的的结合 / 63

- 3.3 我国高校教师教学绩效评价目的的确立 / 65
 - 3.3.1 高校教师职业生涯发展周期的划分 / 66
 - 3.3.2 教师职称和教龄的分布情况 / 70
 - 3.3.3 教师整体对于教学绩效评价目的的态度 / 71
 - 3.3.4 不同职业生涯发展周期教学绩效评价目的的确立 / 72
 - 3.3.5 研究结论 / 76
- 3.4 本章小结 / 77

4 我国高校教师教学绩效评价模式的研究 / 79

- 4.1 目前我国高校教师教学绩效评价的模式 / 80
 - 4.1.1 我国高校教师教学绩效评价模式的发展历程 / 80
 - 4.1.2 高校教师教学绩效评价模式和市场化培训评估模式的比较 / 81
 - 4.1.3 我国高校教师教学绩效评价不适合单一主体评价方式 / 83
- 4.2 360 度绩效考评法在高校教师教学绩效评价中的适用性 / 84
 - 4.2.1 360 度绩效考评法的内涵 / 84
 - 4.2.2 360 度绩效考评法在高校教师教学绩效评价中的适用性 / 84
- 4.3 教学绩效评价的主体选择 / 86
 - 4.3.1 学生评教 / 86
 - 4.3.2 同行专家评价 / 97
 - 4.3.3 同事评价 / 100
 - 4.3.4 领导评价 / 101
 - 4.3.5 教师自评 / 103
- 4.4 我国高校教师教学绩效评价主体的确立 / 107
- 4.5 我国高校教师教学绩效评价的模式构建 / 110
 - 4.5.1 教学绩效评价内容的设计思路 / 110
 - 4.5.2 教学绩效评价的指标构成 / 115
 - 4.5.3 教学绩效评价主体所占的比重 / 116

4.5.4 我国高校教师教学绩效评价模式的构建 / 117

4.6 本章小结 / 117

5 基于“学生评教”的我国高校教师教学绩效评价结果的可靠性研究 / 121

5.1 相关概念的界定 / 123

5.1.1 学生评教的概念 / 123

5.1.2 可靠性的概念 / 123

5.2 研究假设 / 124

5.2.1 经典真分数理论依据 / 124

5.2.2 前提假设 / 124

5.2.3 影响因素设计 / 125

5.2.4 问卷设计 / 127

5.3 学生评教可靠性的实证分析 / 127

5.3.1 调查概况 / 127

5.3.2 学生对评教相关问题的看法 / 132

5.3.3 课堂教学质量评价的回归分析 / 139

5.3.4 对各影响因素的讨论与综合分析 / 145

5.3.5 学生评教的可靠性分析 / 150

5.4 研究结论 / 159

5.4.1 关于学生评教制度的研究结论 / 159

5.4.2 关于学生评教的影响因素的结论 / 161

5.4.3 关于学生评教结果的可靠性的结论 / 161

5.5 本章小结 / 162

6 我国高校教师教学绩效评价效果的评估 / 165

6.1 高校教师教学绩效评价效果的界定 / 166

- 6.2 我国高校教师教学绩效评价效果的调查及分析 / 166
 - 6.2.1 调查概况 / 168
 - 6.2.2 学校、教师对教学工作的态度 / 169
 - 6.2.3 教学绩效评价在奖惩性评价目的中发挥的作用 / 175
 - 6.2.4 教学绩效评价在发展性评价目的中发挥的作用 / 177
 - 6.2.5 教师对于教学绩效评价的态度 / 181
- 6.3 研究结论 / 186
 - 6.3.1 反馈机制存在缺陷, 评价流于形式 / 186
 - 6.3.2 只评未改, 培训机制未能发挥有效作用 / 187
 - 6.3.3 奖励力度失衡, 教学态度隐忧 / 187
 - 6.3.4 对教师的职业发展影响较小, 价值没有得到应有的体现 / 188
- 6.4 本章小结 / 190

7 研究结论及对策建议 / 191

- 7.1 研究结论 / 192
 - 7.1.1 高校教师的教学绩效评价目的应以发展性评价目的为主, 奖惩性评价目的为辅 / 192
 - 7.1.2 高校教师教学绩效评价模式的构建应以评价目的为依据 / 193
 - 7.1.3 教学绩效评价的重要主体——学生评教的可靠性较高 / 194
 - 7.1.4 高校教师教学绩效评价没能有效发挥作用, 评价效果不尽人意 / 195
- 7.2 对策建议 / 197
 - 7.2.1 高度重视教学绩效评价的目的 / 197
 - 7.2.2 贯彻落实教学绩效评价的新模式 / 198
 - 7.2.3 努力提高学生评教的可靠性 / 200
 - 7.2.4 切实发挥教学绩效评价的双重作用 / 205

7.3 本章小结 / 209

8 研究不足与展望 / 211

参考文献 / 214

中文文献 / 214

外文文献 / 221

附 录 / 226

附录 A 影响学生评教结果的因素调查问卷 / 226

附录 B 教学绩效评价目的调查问卷 / 229

附录 C 调查学生专业分布情况 / 232

附录 D 访谈提纲 / 236

附录 E 评价效果调查的高校分布情况 / 238

1 导 论

- 1.1 选题背景
- 1.2 选题意义
- 1.3 研究对象
- 1.4 研究路径
- 1.5 研究方法
- 1.6 本研究可能的贡献

1.1 选题背景

1.1.1 高校教师绩效评价的重要性

21 世纪是知识经济的时代,人才已经成为经济和社会发展的决定性因素。当前国内外经济竞争日益激烈,而经济竞争的实质即人才的竞争。如何发现人才、获取人才、评价人才以及合理使用人才,是当今人力资源开发与管理的核心内容。而如何培养出高素质、高水平、高质量的人才,是每所高等院校的中心工作。高校在国际竞争中的作用日益凸显,一个国家高等学校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。牛津大学校长卢卡斯先生在 2002 年 7 月 22 日教育部主办的“中外校长论坛”上接受记者采访时提出,拥有优秀的教师是世界一流大学应具备的四个重要条件之一。^① 高校教师作为培养人才的人才,是高校中非常重要的群体,是提高人才培养质量的一个关键因素。高校教师管理作为高校发展的内在动力和保障,在高校管理活动中占有举足轻重的地位,关系着高校的生存和发展。高校教师的绩效评价是高校人力资源管理的一项重要工作,也是高校人力资源管理的重点和难点,它既是对教师工作结果的评价,也会对教师的职业行为产生重要影响。

高校教师的绩效评价是把国家和社会对教师的要求行为化、指标化、具体化,制定出尽可能科学合理的教师绩效评价指标体系,评价者根据指标体系系统地收集资料,对影响教师工作质量的各种行为因素进行价值判断和有效控制,以达到预期的目标。因此,高校教师绩效评价的意义不仅在于区分

^① 姜知然. 牛津大学校长认为世界一流大学应具备四个条件. 中国新闻网, 2002 - 07 - 22. <http://www.china.com.cn/chinese/EDU-c/176827.htm>.

工作的优劣程度,更重要的是能够发现教师教学过程中的问题,对这些问题予以指导和帮助,寻找改善教育教学工作的有效途径,不断提高教师的教学质量,从而全面提升学校的教育教学水平,促进高校科学管理发展。

1.1.2 教学绩效评价在绩效评价中的重要性

1.1.2.1 高校教学工作的重要地位和作用

高校是教育学生全面发展的场所。高校可以通过多种途径对学生施加影响,使其获得知识、发展能力,形成一定的思想品德,而教学是其中最有效、最重要的途径,因为它所产生的教育作用最全面、最深刻、最系统,占用的时间也最多。教学是高校所有工作的核心,无论是师生的思想政治教育还是各方面的行政管理工作,无论是科学研究还是校园基本建设,从总体上说都必须围绕教学这个中心任务来筹划。高校的教育质量如何,主要是由教学质量来决定的。高校如果不以教学为主,就必然妨碍学校的正常运行机制,无法保证人才培养任务的完成,也就否定了学校自身的根本职能。

早在欧洲中世纪时期,大学最主要的活动就是教学,主要职能是为社会、政府培养各种官员,以传播高深学问、传承文明作为自身职能的全部内容。但随着近代科学技术的发展,大学科学研究的氛围日益浓厚,大学不仅仅是一个单纯传授知识的地方,更是一个探求知识、发现知识的场所。自德国教育学家洪堡提出“科研与教学”相统一的原则以来,高校教学更是与科研结下了不解之缘。但这并不意味着高校教学与科研之间没有矛盾与冲突。尽管教学与科研之间有重要的“共同利益”,但二者之间也存在功能差别。

1996年8月24日,英国《经济学家》周刊刊登的一篇名为《培养年轻人》的文章,对教学与科研之间的关系进行了深刻的剖析。文章指出,“学术界普遍存在的‘不出著作,没有前途’综合征降低了高等教育的初衷——教育本身的价值。在很多大学,包括一些著名大学,教学成了可有可无的东西,教学质量也很差。研究工作搞得有些过分了,现在是向教学倾斜的时候了”“就连在声称教学第一的美国文科学院这样的院校内,也存在着‘研究成果(而不是书教得好)才是个人事业成功的关键’这样一种看法”。^①在加拿大,

^① 大学应当改变“重科研轻教学”做法[J]. 参考消息,1996-9-18.

“人们经常指责那些对研究工作过分重视而忽略了教学工作的教师”。^① 在日本的大学里,“若不把教学工作控制在最小限度,研究就无法进行。基于这样的原因,多数教员优先选择的是研究而不是教学。尤其是大学院的附设,更助长了‘脱离教学’这一现象。现在60%的大学附设了大学院,大多数教员虽然在大学院兼课,但他们最关心的还是如何提高研究成绩”^② “日本的大学教育一直重视研究而忽视对学生进行有组织、有系统的教育,这是不可否认的”^③。在英国、澳大利亚也有类似情况的报道。

对于我国高校来说,在如何处理教学与科研的关系问题上,也出现了一种倾向掩盖另一种倾向的现象——“科研为重”的价值取向削弱了对课堂教学质量的要求,课堂教学得不到师生双方的重视。一些教师在一定程度上存在着“重科研轻教学”的现象,认为科研是充实自己,可名利双收,而教学是“点燃了自己,照亮了别人”。因此,他们常常夸大教学对科研的消极影响,看不到教学对科研的促进作用。由此可见,教学与科研的矛盾确实是一个普遍存在的问题。

如果不能正确认识和处理高校教学与科研之间的矛盾,就不可能保证高校有效地实现其教学使命。正确认识教学与科研的特性,对正确处理教学与科研的关系有重要的意义。从性质上讲,教学与科研分属不同性质的活动,教学的主要功能是通过传承知识来培养人才,而科研的主要功能是发展知识,二者的一个结合点是知识。另外,高校教学工作的重点是培养学生的创造性和研究能力,而科研本身就是一种创造性活动,二者的另一个结合点是创造性。就二者的结合来讲,还可以在更多点上找到共通之处。因此,高校应当坚持教学与科研相统一的办学原则,教师既要从事教学,也要参与科研。俄罗斯联邦国家高等教育委员会制定的《高等学校科研活动条例》就详细规定了高校教学与科研的关系,强调了教学与科研过程的联系与统一,使科研的功能不仅在于发展知识,还在于对专业人才的培养。正如德国著名哲学家雅

① 德拉高尔朱布·纳伊曼.世界高等教育的探讨[M].北京:教育科学出版社,1982:134.

② 清水义弘.明天的大学形象——寄语大学的多样化、弹性化[A].国家骄傲与发展研究中心.面向21世纪的教育[M].北京:求实出版社,1989:225-226.

③ 国家教育发展研究中心.发达国家教育改革的动向和趋势(第五集).北京:人民教育出版社,1994:425.

斯贝尔斯所说,“教学要以研究成果为内容”“只有自己从事研究的人,才能不断有新鲜的东西教别人,而一般教书匠只能传授死板的东西”,所以“最好的研究者才有可能成为最优秀的教师”。^①

总之,教学与科研具有内在的本质联系和互促进作用。教学是科学研究的基础,科学研究是教学的发展和提高。百年大计,教育为本。高校教学是铸就百年基业的工作,其地位之重要是无与伦比的。

1.1.2.2 教学绩效评价在绩效评价中的重要性

当前,高校教师绩效评价的主要依据是教师完成岗位工作的情况,主要包括教学工作、科学研究、师德和社会服务四大方面。教学科研工作 is 高校教师的主要工作,是教师完成培养人才目标的基本途径。教学和科研是高校教师特有的绩效评价内容,对教学工作的评价包括教学过程和教学质量两个方面,具体包括课堂教学、实践教学、指导毕业生设计、教学工作量、教学方法、教学效果、教学改革、教学成果奖励等。其中,教学质量的评价应加强对教学过程的质量控制,主要通过学生对教学过程和效果的评价来进行控制。与此同时,为了保证评价的客观公正,除了学生对教师的教学进行评价外,还可以通过领导、同行专家、同事等群体对教师的教学进行全方位、多角度的评价。教师科研工作评价的主要内容有承担科研项目、发表论文、科研论著、科研成果奖励、科研专利以及技术转让等,评价方法有同行评议、指标量化评价和国际科研计量评价等。师德是科学研究的基本伦理规范,是提高研究能力和学术水平的重要保证,对增强自主创新能力、促进学术繁荣发展具有不可忽视的重要作用。由于师德属于比较抽象的评价内容,其评价以定性为主。高校是为社会培养人才的摇篮,是为社会服务的组织,因此,高校教师除了日常的教学和科研工作外,还需要与社会保持紧密的联系,积极参与各种社会、公共政策的咨询活动。评价教师的社会服务情况主要包括教师在国内外学术团体中的兼职情况、参与情况以及担任党政职务情况等。

大学是知识生产和传播的地方,教学和科研是大学教师的两个基本任务。对大学而言,两种任务都非常重要,决定了大学的长期声誉和社会价值。但

^① 雅斯贝尔斯. 什么是教育 [M]. 邹进, 译. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 1991: 152.

目前高校“重科研轻教学”现象的存在,使得高校教师绩效评价也存在着教学与科研失衡的问题,在教师绩效评价工作中倾向于强调科研的导向作用,忽视了教师作为职业化教育工作者所承担的文化遗产、教书育人的社会责任,以及其作为学校教育职能的主要实施者的作用。其实,教学和科研是相互促进、相互影响的。大学是探索真理、创新知识、追求高深学问的场所,教学不可避免地会带有科学研究的性质。教学是认识已知世界和探求未知世界相统一的过程,而科研成果不仅仅以论文论著、发明专利等物化的形式体现出来,同时也作为知识来反映教师在教学传播过程中的科研水平和能力。

高校是我国高层次创新人才培养的重要基地,教学工作是高校的主要工作,教学质量是高等学校的立校之本,是学校生存与发展的生命线。如果教学的基础地位得不到保证,就会影响教师教学质量的提高,进而影响学校整体教学水平的提升,学生的学习质量也很难得到保证。要提高教学质量,就必须对教师的教学工作进行评价。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》也提出,要把教学作为教师考核的首要内容。因此,教学绩效评价在高校教师绩效评价中的地位是不容动摇的,是一项非常重要的评价内容。此外,科研绩效相对易于量化考核,而教学绩效由于受到多种主、客观因素的影响,相对复杂抽象,考核起来比较困难。综上,本文以高校教师的教学绩效评价为主要研究内容,进行较为深入的分析和讨论。

1.2 选题意义

1.2.1 理论意义

教师评价是教育评价的一个重要内容,有关教师评价的研究要从教育评价中去追溯根源^①。

国外对教师的评价始于20世纪初的教育评价。1933—1941年,美国俄亥俄州立大学的泰勒教授在卡耐基金会的资助下,进行了美国教育史上著名的“八年研究”,并于1942年形成《史密斯—泰勒报告》,提出“教育评价”

^① 高桂娟.教师评价研究述评——兼论我国高校教师评价研究的迫切性[J].煤炭高等教育,2006,24(1):51-53.

一词,正式阐释了教育评价体系这一概念,认为教育评价是检验教育思想和教育计划的过程^①,泰勒因此被称为“教育评价之父”。

自20世纪90年代以来,国外教师评价理念发生了深刻变化,从奖惩性评价逐步发展为发展性评价。发展性教师评价源于英国,其理论依据源于麦格雷戈提出的两种对立的管理理论(“X理论”和“Y理论”)中的“Y理论”。发展性教师评价模式的评价内容和评价标准明确合理,以促进教师个人提升和学校整体发展为主要目的,强调教师在评价中的主体地位,提倡教师自我评价,鼓励教师积极参与评价,并在评价中体现教师的个体差异。如Taylor和Lyndal认为,教师在教学中占据主导地位,在评价中同样应占据主导地位,如果忽略教师的主导作用,就会丧失评价的价值和效果。

在国外高校的教师评价活动中,综合性的教师评价结果往往作为教师聘用、奖惩、培训、教师职业梯级计划等的依据。鉴于西方高等教育的自治传统,西方高校教育评价主要是学校的自发行为,对高校教师的评价主要以各院系为主,且实践探索多于理论研究。

在我国,教育评价的研究起步较晚,真正意义上的教育评价研究始于20世纪70年代,由高考制度的恢复引发了对学生学业成绩的评价这一研究热潮。在这一时期(1977—1984年),教师评价与学生学业成绩密切相关,主要是以高考升学率的高低为标准来评价教师的工作业绩。1984年5月,我国正式加入了国际教育成就评价协会(IEA),逐步开始了教育评价理论与实践的新探索。

自20世纪90年代末至今,教育界可谓掀起了教育评价研究的热潮,成立了教育评价研究和实施的专门组织,出版了学术刊物。教育评价研究的内容涉及教育领域的各个方面,学校人员评价的理论研究逐步深化,其中一个重要内容即为教师评价。在教育界不断增加的外部压力下,教师的绩效评价成为最近20年才广泛开展起来的一项教育管理实践,体现在对教师实际工作表现和产出的反馈,用于教师的筛选与鉴定,其评价结果与教师的奖惩、职称评定、晋升等挂钩。尽管国内学者非常重视研究教师绩效评价,但是尚未

^① R. W. Taylor. Changing concepts of educational [J]. Journal of Education Research, 1986, 10 (1): 1-113.

形成一套完整的理论体系,且在许多方向上还缺少关注或缺少高质量的研究成果。

分析我国高校教师教学绩效评价问题的理论研究主要包括两个方面。

一方面,高校教师教学绩效评价涉及十分广泛而复杂的理论基础,其广泛性表现在它是建立在哲学、教育学、心理学、管理学等学科基础之上的,其复杂性表现在上述诸学科均有其自身的研究范式和研究体系,要将这些学科很好地融合于高校教师教学绩效评价这一大框架内绝非易事。尽管高校教师教学绩效评价在我国实施已有一段时间,但由于基础理论研究的薄弱,对于相关学科理论知识的分析、把握、统合还比较欠缺,致使绩效评价活动缺乏科学的理论指导,实际效果有时并不理想。本书尝试将各学科与教学绩效评价相关的理论进行归纳总结,力求丰富高校教师教学绩效评价的基础理论研究。

另一方面,高校教师教学评价的研究者虽然在学习国外经验方面取得了一定成绩,但还存在一些问题。一是对国外高校教师教学绩效评价的研究与介绍在量的方面仍然不足;二是对国外相关理论的研究存在囫圇吞枣的现象,研究成果往往还停留在说明层面上,本土化做得不够。虽然对教学绩效评价这一问题进行研究时可以借鉴很多国外的理论,但同时又不可摆脱我国独有的环境特征,因此需要对国外理论进行本土化,或者建立适用于我国国情的新理论,譬如教学绩效评价的目的究竟是什么,评价主体、评价指标以及评价方法等问题确立的依据是什么。目前对这些问题的研究还都十分欠缺,应进行深入探讨。

本书选择对高校教师教学绩效评价这一问题进行重点研究,最重要的原因在于国内对这一问题系统性研究的欠缺,以及这一问题本身具有的深刻意义。高校教师教学绩效评价并不仅仅是一个实践问题,其中涵盖了丰富的理论知识,要想使评价科学准确,理论研究亟待加强。本书将以完善我国高校教师教学绩效评价理论等内容为重点着手展开研究。

1.2.2 实际意义

高校教师的教学绩效评价是高校教师绩效评价中的一个重要维度。教师教学绩效评价是对教师教学工作现实的或潜在的价值做出判断的活动,是保