

沈红高等教育专论系列



大学教师评价的效能

Effectiveness of Faculty Evaluation

沈红 等著

Hong Shen et al.

中国社会科学出版社



大学教师评价的效能

Effectiveness of Faculty Evaluation

沈红 等著

Hong Shen et al.

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学教师评价的效能 / 沈红等著. —北京: 中国社会科学出版社,
2018. 10

(沈红高等教育专论系列)

ISBN 978 - 7 - 5203 - 3340 - 5

I. ①大… II. ①沈… 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 (2018) 第 237373 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 赵 丽
责任校对 李 莉
责任印制 王 超

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>
发 行 部 010 - 84083685
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京明恒达印务有限公司
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2018 年 10 月第 1 版
印 次 2018 年 10 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 37.25
插 页 2
字 数 551 千字
定 价 99.00 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营销中心联系调换
电话:010 - 84083683

版权所有 侵权必究

国家自然科学基金面上项目
(项目编号: 71273101)

自序

今天出版《大学教师评价的效能》一书是水到渠成的事。本人自2004年底开始率领以博士研究生为主体成员的研究团队与国际上20多个国家的高等教育学专家一起研究“变革中的学术职业”(Changing Academic Profession, CAP)的国际比较,从而开启了我们专心研究“学术职业—大学教师”的征程,至今14年。尽管“学术职业”概念在狭义层面上与“大学教师”的概念相同,但从对“学术职业”的专题研究到对“大学教师评价”的专题研究仍然存在一个转向的契机,这个契机发生在对“学术职业”专题研究正好7年整的时点上。2011年11月11日,我作为“学术职业变革国际调查与研究项目”中国大陆负责人,在华中科技大学举办了有13个国家和港澳台代表到会的“学术职业变革国际会议”。有专家向我提问,“您研究学术职业多年,可否用一个简单的词语来说明中国学术职业发展存在的最主要的问题是什么吗?”瞬间思考后,本人回答:用一个最简单的词语,英文是“evaluation”,中文是“评价”。随后我解释道:评价是根指挥棒,它指向哪里,教师们就奔向哪里。有些教师在这根指挥棒下“如鱼得水”,有些教师对这根指挥棒“曲意逢迎”,也有些教师是“逆棒而动”。“如鱼得水”者,“位子、票子、房子、面子”均得而“沾沾自喜”;“曲意逢迎”者,心态扭曲而“面笑心流泪”;“逆棒而动”者,自命孤高且“所有好处离其而去”。会后,本人陷入了认真思考之中:如果教师评价做得好,它就会成为所在学科发展的发动机、大学组织发展的凝聚器、学生发育成长的营养液、

教师人心激励的触发点；但如果教师评价做得不好，那它就会成为学科路上的下滑点、大学组织的离心泵、学生养育的污水池、教师斗志的涣散剂。思考到此，焦虑油然而生。于是，本人带领团队从2011年11月起就开始着手国家自然科学基金面上项目的申请准备，题目就定为“中国大学教师评价的效能”。该申请于2012年3月提交，当年8月获得批准，2013年1月启动，2016年12月提交了为期四年的项目结题报告。迄今为止，在本人有关“学术职业”和“大学教师评价”的研究中，前7年重在研究学术职业，后7年重在研究大学教师评价，以专家提问为转向的契机，以国家自然科学基金项目的获批实现了转向。

为了研究大学教师评价的效能，本人组织了于2014年5—7月在全国进行的“大学教师发展状况”网络调查，来自13省88所四年制本科院校的5186位教师提交的答卷有效，其中的2380名教师对唯一开放题填写的内容有效。这些并不认识的来自全国各地的教师们的“知心交谈和深情互动”，在令本人及其团队成员感动之余，更加增强了我们做好这项研究的情感和责任。

发放的“大学教师发展状况”调查问卷，整体上涵盖的不止于教师评价的内容，四个部分——基本情况，教学与研究，工作及管理，个人与家庭——分布在22道填空题、27道选择题、1道开放题中。总共50题，223个统计变量。这些题目及其产生的统计变量都是为研究大学教师评价服务的。四个部分的内容整合起来至少告知我们：大学教师中什么样的人最多、什么样的人发表最多、什么样的人工作时间最长、什么样的人晋升最快、什么样的人收入最低或者最高？哪些教师偏爱教学或者是偏爱研究、哪些教师愿意与他人合作或者是“孤身奋战”、哪些教师发生过校际流动或者职业变换？多少教师有出国交流经历且出国时间是多长、多少教师感受到学术工作的压力且压力是多大、多少教师来自农村或者来自大都市、多少教师感受到社会阶层的代际上移并因此心情愉悦、多少教师对自己的学术成就满意、又有多少教师对中国大学教师整体形象满意？等等。当然，某些题目是针对大学教师评价的效能设计的。如谁来评价教学、教学评

价评什么、评教结果用在哪里、“代表作”评价是否有效、教师评价中的三项职能各占多大权重？面对现行的大学教师评价，您是会“找关系、请客送礼，或与同事之间的关系紧张，或发表质量不高的论文，或少教学多科研”？还是会“主动改善教学状况，努力提高自身科研能力，更多地关注学生，更想参与教学或科研培训”呢？

2014年进行的全国本科院校教师调查及数据分析结果给了本人及团队成员以极大的鼓舞，这些调查反馈和数据是如此的宝贵。面对这些“无价之宝”，本人开始思考并撰写有关中国大学教师发展现状的文章，其后到多所大学、研究机构和国际国内学术会议上作报告，主要内容涉及中国大学教师的发展现状，构成了“中国大学教师发展现状”，即第一个“十大问题”：大学教师的家庭状况，大学教师的近亲繁殖，大学教师的工作时间，大学教师的教学与科研，大学教师的国际交流，大学进行的教学管理，大学开展的教师评价，大学教师的收入与生活状况，大学教师的社会地位，大学教师的职业满足程度。含这些内容的有关中国大学教师发展现状的报告，至今仍在全国范围内进行着，但与前几年不同的是，本人已将新近的研究与思考融入报告之中。

仍然是在2014年，又一个契机把本人有关“大学教师发展的理论研究”推向前行。2014年5月受到厦门大学教育研究院的邀请，在去主持该院博士学位论文答辩期间提供一个学术讲座。由于厦门大学是中国高等教育研究的学科发源地，且有多位教师和研究生在潘懋元老先生指导下已将“大学教师发展研究”建成了该院品牌，缺少理论功底的“外人”是难以登上该院讲坛的。所以，本人专门为厦门大学教育研究院的学术讲座准备了另一个“大学教师发展十问”的题目，并努力向“理论方向”前进。自那之后，经过近几年的持续研究、多场报告、相关博士学位论文的指导，已将“十问”深化而成“大学教师发展的理论问题”，即第二个“十大问题”：大学教师的发展目标，大学教师的学缘基因，大学教师的身份标识，大学教师的薪酬结构，大学教师的绩效评价，大学教师的职业特征，大学教师的职业道路，大学教师的成长氛围，大学教师所需的行政，大学教师追求的学术。

日历翻到了2017年。负责华中科技大学新进教师培训工作的校

人事处领导邀请本人参与新进教工培训，报告时间被安排在校长讲话的开班式之后。6月邀请，8月报告，有两个月的准备时间。面对这些新进人员的不同人事编制（教师、教辅、辅导员、行政）、不同学科专长（工科、医科、理科、文科）、不同培养机构（国外大学和科研院所、国内科研院所、国内一流大学）的200多名刚从学校毕业步入职场的青年教工，提供什么样的内容可以最大限度地满足学习者的需要呢？这是一个不小的挑战！思考再三，最后确定讲“大学教师的职业特性”，内容主要是“大学教师职业的基础性，关键性，公平性，高的学科归属感”。实际上，这是对本人截止于2011年的研究的深化。《北京大学教育评论》2011年第3期曾发表本人的文章“论学术职业的独特性”，讲的是学术职业具有基础性、关键性，学术职业人具有高度的学科归属感。经过五六年的持续研究，本人又认为，学术职业还具有公平性，这个公平性是以量化学术评价为条件的，特别体现在学术职业的入职和晋升上。无论申请者来自何种社会阶层，也无论其社会资本如何，在学术绩效面前优者为先。这种公平性与其他职业不一定具备、甚至是不具备的。因此，特将公平性加入“大学教师的职业特性”之中。具有这四种特性的职业应该是一个伟大的职业！是一个对社会发展举足轻重的职业。因为社会上所有的需要本科毕业生作为入职资格的机构，其员工都是由大学教师职业所培养的。这是该职业的基础性。那么关键性呢？这个职业已被国内外专家描述成为“发动机”职业，它带动（当发动机前置时）或者推动（当发动机后置时）社会其他职业的前进。“发动机”职业当然具有关键性。关于公平性，在接受我们调查的大学教师中，近60%的人来自农村和乡镇，约一半的人的父亲或母亲的受教育程度只在初中及以下（父亲）或小学及以下（母亲），近42%的人的父亲和52%的人的母亲从事的是社会第四层职业（最低层：含产业工人，农业劳动者，城乡无业、失业、半失业者，农民工^①），那么，大学教师职

^① 参见陆学艺《当代中国社会阶层研究报告》，社会科学文献出版社2002年版，第10—23页。笔者将“农民工”加入其内。

业对具有较低社会阶层背景的人敞开了大门，也提供了努力奋斗者可公平获提拔的阶梯。最后是“具有高的学科归属感”。本团队曾在2007—2009年的CAP国际调查中发现，大学教师给出的自己“最从属”的排序：一是学科，二是院系，三是学校。那时的中国也如此。但是，本团队从2014年中国“大学教师发展状况”调查中得到一个重大变化：中国大学教师在对学科和对大学的从属度上达到了基本一致，对院系的从属度则变得很小了^①。这起码说明了三点了：一是有关学术权力和行政权力之争。教师对学科的从属度降低，对大学组织的从属度提高，是不是中国近几年的行政权力不降反升呢？二是行政权力中的层级之争。在院校管理中提倡行政权力重心下移，但事实是怎样的呢？相比学校层级，院系更靠近教师，更涉及教师的晋升、福利、人际关系，是什么使得教师对院系的从属度会低于对学校的从属度呢？三是行政人员的作为之争。既然学校行政“统管一切”院系行政是不是可以少干事乃至不干事呢？如此带来的是教师对院系的从属感、或者说是院系组织的依从度大大降低。

更靠近今天的是对2018年华南理工大学新进教工的培训，我将报告题目确定为“大学教师职业的特殊性”。这个主题，包括了大学教师职业的职业特征（基础性、关键性、公平性、高的学科归属感），职业追求（学术性、精神性、挑战性、高的职业满意度），职业压力（自由性、互通性、示范性、高的被评价程度），职业发展（本人发展、学科发展、大学发展、高的学生增值度）。很显然，2018年的报告内容比2017年的报告内容有了升华。其中，对“职业特性”的诠释与2017年的差别不大，暂不赘述。

在大学教师的“职业追求”上，我认为，大学教师是狭义的学术职业人，“生来”就是追求学术的，但首先要辨析的是“学术的内涵”。我同意并传播着欧内斯特·博耶（Ernest Boyer）的思想，承认有“发现的学术，综合的学术，应用的学术，教学的学术”，如此一

^① 本“自序”中提及的统计数据，若无特别注释，均来自尚未公开使用的“2014中国大学教师发展状况调查”和“2007—2009国际CAP调查”数据库。若有疑问，请联系作者。

来，大学教师的职业追求具有学术性就不难理解了。追求“精神性”表现在大学教师，相对于其他职业而言，不是“那么地”追求“物质性”，得到物质奖励当然高兴，但是得到精神奖励更让大学教师兴奋不已；另外，“追求”二字，说的是不以“物质”为目的，而以“精神”为目的，精神上的满足被置于物质上的满足之上。这种精神上的满足感是没有上限的，因此大学教师的另一职业追求就是挑战性。大学教师们总是在不断地挑战科学，挑战同行，挑战自己，追求的目标“如同水中没有锚定的浮标”，不停地被推着向前，看得见，但摸不着。再从我 2014 年调查的统计数据来看，中国大学教师对所从事的职业具有较高的满意度，若有机会再做职业选择，75% 的被调查教师仍然愿意选择这一职业。2007—2009 年我们的 CAP 国际调查得到的结论与 2014 年的中国调查所得结论相差不多（在 CAP 调查中，中国大学教师的这一选择是 82%， “世界 18 个国家 + 中国香港” 的平均比例是 64%，其中低于 60% 的有墨西哥的 49% 和芬兰的 59%）。

我们来谈谈大学教师的“职业压力”。我们都知道大学教师是“自由的”，自由选择科研项目申报，自由制定研究路径，自由选择材料与样本，自由把自己及团队的研究发现公诸于众（包括在课堂中讲解），自由地修正自己不畏嘲笑，自由地与他人争鸣不怕报复，自由地表达自己的思想尽管与众人格格不入；在时间的支配上也具有其他职业所没有的个人自由，……得到这些来自职业上的自由的同时也得到来自职业上的压力，在自由面前，教师们需要付出对等的自律与责任，以此来自我限定自由的边界。上述自由需要开放的交流互通为条件，如此方知社会需求和科学进展，才能触摸不断前移的科学前沿，才能既仰望星空又脚踏实地。然而，对人人都显得出公平的“时间”、听说读写均被包含在内的外语技能、不断更新的网络技术和软件工具等，都给大学教师带来难以想象的对整个职业而言的压力，可能“越努力、越优秀、压力越大”。再谈涉及的“示范性”，正如前所述，大学教师为其他所有职业包括本职业培养从业者，同时以多种方式参加社会多种部门的人才选拔，如此使得大学教师成为各

行各业的示范性职业。正因为如此，大学教师群体才会受到社会的高度关注，随之而来的是高的被评价程度，无论是大学教师中的正面表率，还是大学教师中的“害群之马”，都在第一时间得以披露。更重要的是，负面故事得以延展，并被整个社会所“消费”。

最后，对大学教师“职业发展”的认识，我经历了一个进步的过程。《高等教育研究》2012年第11期上发表了本人的“论大学教师评价的目的”一文，其中讲到“大学教师评价的目的是教师个人发展、学科学术发展、大学组织发展的‘三合一’”。果真如此吗？2016年，因为特别关心研究生的成长、指导的博士生的学位论文多次获奖、所培养的博士生们的成就较大，本人被所服务的华中科技大学授予“伯乐奖”（每年全校5人，有的年代是“宁缺毋滥”）。在准备“获奖感言”时有一个“顿悟”：当教师自己很成功（如“帽子人才”“高官学者”）但因没有在学生身上花精力，学生不成功（如“挂科门数多”“延期毕业多”）时，是不是可以说“教师发展得好”呢？深入思考后，我的答案是“No”。培养学生是教师的职责，当这个职责没有尽到之时，何以谈得上“教师发展得好”？于是，把对应于教师的学生在读期间得到的高等教育增值高低也作为教师发展的一个测量维度，如此就有了“大学教师发展的‘四合一’”。

正如前述，大学教师发展的十个现实问题，大学教师发展的十个理论问题，整合起来，研究的是大学教师发展的理论与实践。14年来，我一直“游走”在有关大学教师发展的理论与实践之间，直到今天，在本著《大学教师评价的效能》付印之前，才有一种把相关理论与实践结合起来的感觉，这就形成了本书的第一部分“基础与现状”和第二部分的“理论与逻辑”。由于学术评议制度、教授终身职制度都发源于西方学术界，还由于本人任教25年的硕士生课程“比较高等教育”和任教8年的博士生课程“国际教育改革与发展”，也由于我的博士学位论文《美国联邦政府科技政策与研究型大学科研发展》（1997）和硕士学位论文《美国科学技术与高等教育协同发展研究》（1991）都是研究美国的，对“他山之石”的关注、特别是对其改革的关注也就一直在我心中，这就有了本书第三部分的“比

较与借鉴”。最后，本书是带有国家自然科学基金面上项目结题报告色彩的，而承担的项目本身就是研究大学教师评价的效能的，项目结束之时，要有研究的结果和发现，要有对评价效能的“评价”，这就有了本书的第四部分“结果与效能”。

2016年6月，本出版系列中的第一本《中国高校学生资助的理论与实践（1997—2016）》出版发行，邀请了20年前带领我走进“学生财政”（Student Finance）研究领域的美国纽约州立大学总校前校长布鲁斯·约翰斯通（Bruce Johnstone）教授写了序言。

2018年10月，本出版系列中的第二本《大学教师评价的效能》拟付印，原计划邀请美国乔治城大学的威廉·康明斯（William Cummings）教授作序，因为是他于2004年邀请我参加国际CAP项目研究的，这才有了我和我的团队在“学术职业—大学教师”研究领域的众多成果，培养了几十名在学术职业和大学教师研究领域的专家学者，连续两次成为学术职业国际调查与研究——中国大陆研究团队负责人（CAP：2004—2014，APIKS：2014—）。然而，康明斯教授年事已高，若请他写序，还必须向讲究“认真”二字的教授——讲述这本中文著作的立意、内容、目的、创新、发现等，但又恰好出版时间紧张。如此，只得在最后时刻放弃“外援”，自我作序。其实，这样的选择也很好，因为我也真的是有话想说，有故事要讲。

正在进展中的“知识社会中的学术职业”（Academic Profession In Knowledge Society, APIKS）的中国大陆研究于2018年夏秋进行了全国调查。本国际项目研究团队邀请了多个学科方向的青年学者的加盟，他（她）们是：副教授郭卉博士（教育政策分析）、副教授张妍博士（教育心理学）、蔺亚琼博士（教育社会学）、李函颖博士（比较教育学）、余荔博士（教育经济学）还有资深教授贾永堂博士（高等教育学）。当然，由我和这些教师指导的十多位博士生和硕士生也在团队之中。可以说，《大学教师评价的效能》一书，只是我和我们团队研究“学术职业—大学教师”发展历程中的一个“逗号”，相关研究仍在进行之中，还有相关成果将陆续与读者见面。

最后想说的是，如果本书早三年出版，最合适写序的人，是我最后

❖ 自 序 ❖

最敬爱的博士生导师和硕士生导师朱九思老先生。他曾任华中工学院（后来的华中理工大学、现在的华中科技大学的前身）的主要领导人31年。他在任期间对学生的“伯乐之判断”、对教师的“慧眼识人才”、对学校发展的远见卓识，使得华中工学院得以在同一批建校的“工学院”群中脱颖而出，才有了华中科技大学今天发展的基础地位。作为朱九思先生的博士生开门弟子，得益于先生在30年前（1988年跟随先生攻读硕士学位）领我入门，引我前行。在我每一个重要成果“成型”的前夜，我总是情不自禁地怀念先生！先生的音容笑貌仍在眼前！



2018年8月28日

内容提要

这本专著，虽带有“大学教师评价的效能”项目结题报告色彩，实际上是本团队持续14年（2004—2018）“学术职业—大学教师”研究的总结。从结构来看，本书分绪论、四个部分、结论。

绪论，交代了该项国家自然科学基金项目申请中的重点，报告了自项目获批到结题乃至结题后两年的持续研究过程，简要综述了全书的主要内容。希望读者能够从本章中收获到国家自然科学基金面上项目申请内容的写法和执行过程，以及本书的阅读价值。

第一部分“基础与现状”由六章构成。“基础”指的是相关文献研究基础和相关理论基础；“现状”指的是本团队对中国大学教师发展状况、关注热点、职业发展需要、评价满意度的调查及研究。分析数据来自本团队于2014年对中国13个省88所四年制本科院校5186位教师的网上问卷调查结果，分析文本来自该调查中2380位教师在问卷上唯一的开放题中填写的内容。调查发现，“教师评价”是接受调查教师的关注热点，“科学的教师评价”是他们职业发展的需要。

第二部分“理论与逻辑”由八章构成。有“论从史出”章，从评价的主体、标准、内容、方式、观念等方面归纳出中国三个历史阶段中高等教育教师或大学教师评价的政策标准和特点。“价值哲学基础”章主要谈主体性、价值主体与价值关系，评价的内涵、主体与标准。更明确地说，分析了为谁评价、由谁评价和如何评价的问题。然后转向评价的逻辑。大学教师评价的内在逻辑体现在评价的本源和多元以及教师在评价中的主体性上。大学教师评价制度的物化逻辑体

现在：在评价的价值取向上过分强调教师适合于竞争的外显性价值，在评价的实践方式上过分“货币化”教师的精神劳动。接着，论证了大学教师评价的目的是教师个人发展、所在学科发展、所在大学发展、所教学生发展的“四合一”。后面两章研究的是大学教学问题。建构了分别以学生、教师、管理人员为评价主体的，以评价的内容、途径、周期、指标权重和体系为标准内涵的大学教学评价标准；提出了“以学生为中心的大学评教”转向“以同行为中心的大学评教”也许是大学教学评价的新模式。回到“同行评议”上：其理论优势是保障学术自治、配置学术资源、守护学术质量，其实践困境为难有真正的同行、受制于精英主导、关系网挑战其公正性。继而提出同行评议过程中存在的三对关系冲突：方法有限与情境超限、系统内学术自治与系统外政府干预、普遍主义与特殊主义。

第三部分“比较与借鉴”由七章组成，研究对象为德国、英国和美国。关于德国，分析的是其研究型大学学术职位制度具有的政府主导、等级分明、非连续性的特征，近年的改革是让其职位权力从集中走向分化，职位设置从存量变为增量，职位本身从独立转向综合。关于英国，分析其大学教师评价变革中的理念上引入全面质量管理，导向上关注国际影响力，方法上建立多方协商机制，结果上突出评价的效能。然后用五章的篇幅研究了美国大学教师评价。以伊利诺伊大学香槟分校为案例，首先分析了大学教师评价的科学管理导向和价值导向及其在不同历史阶段的交替或融合使用，提出其教师工作价值层次分为期望价值、优先价值和等级价值，上述导向和价值作用在教师评价时体现出“自由不失却法度”的理念和精神。再从对该校30位教师的访谈中得知，尽管学校层面的评价政策统一，但各院系采取的评价应对不同，存在明显的学科差异。接着，专门分析美国大学教师评价在四对关系上的相互制约与平衡：学术自由和公共问责、教师发展和人事决策、偏好多样和准则趋同、共同治理和官僚管理。我们都知道，西方大学的教师终身职是重要的，它是历史形成的但具有当代价值，它把教师分层，只为具有资格的教授提供终身保障，但它也一直在摇摆并将继续存续。最后基于作者在美国两个地区四所世界一流

大学为期一月的访谈，归纳出世界一流大学教师评价的共同经验：只有一流人才能够进来，院系是想方设法支持一流人才留下来的，就是要让一流人才在本校“献终身”。

第四部分“结果与效能”共有七章。两章使用了实证研究方法，如研究得出大学教师晋升时间的长短问题；再如用发表论文的质和量数据将研究型大学正教授予以二维四象限分类，得到“高产高质、低产高质、高产低质、低产低质”四类教授及群体特征。然后讨论大学教师的角色，认为现行的大学教师评价制约并误导了教师的角色行为，牵引教师的角色扮演偏离其理想角色方向。接着分析现实中中国大学教师评价在标准上趋同、方式上一致、主体上单一，明显表现出一种制度上的同形，分析了形成原因和改善策略。后三章讨论评价的效能。现实中中国大学学生评教具有偏差的“三重三轻”使评教结果基本失效，需要在评教中引入“类主体”思想，还原教师与学生同为教学活动的主体。然后分析评价目标对学生评教效能的约束；评价成本（含成本意识、成本充足性和成本结构）对教师评价的约束。

结论是对中国大学教师评价效能的反思。认为中国大学教师评价实践产生了结构性的效能耗损，其原因：一元价值主宰、短期功利主义取向和管理主义绩效观主导，导致教师的主体地位被遮蔽、被压抑，引致教师在实际工作中的科研漂移、学术失范、行为越轨。最后提出提高中国大学教师评价效能的思路。

本书的研究创新随处可见。不少学者研究大学教师及其评价，但尚没有人系统研究大学教师评价的效能；有学者对大学教师进行案例院校或区域性调查，但尚没有人对占10%的全国本科院校的教师进行调查，本书从此调查中得到了许多新发现；第一次揭示了大学教师评价的内在逻辑和物化逻辑；提出并论证了大学教师评价目的的“四合一”和大学教学的评价标准；从比较研究中发现了美国大学教师评价的导向流变、价值层次、权力制约、利益平衡、学科差异，归纳得出世界一流大学教师评价的共同经验；提出了教师评价的目标和成本分别对教师评价的效能产生制约。上述这些，都是迄今为止没有在其他的相关研究中看到的。

ABSTRACT

With the meaning of a final project report to National Natural Science Foundation of China (NSFC), *The Effectiveness of Faculty Evaluation* also serves as an intensive summary of our study on “academic profession” and “faculty development” over the past fourteen years (2004 – 2018), expounding by the introduction, four parts, and the conclusion.

The introduction part reviews the key points in applying for the project, presenting the whole process from achieving the project in the late 2012, implementing action from 2013 to 2016, to the on-going research from 2017 to 2018 after the project completed. It also briefly reviews the main content of the book, in the hope of generalizing the application and implementation experience of NSFC and learning the value of the book.

Part One “Foundation and Status” includes six chapters. Foundation in this book refers to the relevant literature work and theories; investigation covers the range from the status quo of faculty development, faculty’s concerns, professional needs, to faculty’s satisfaction towards evaluation. The data is drawn from an online survey of 5186 faculty in 88 regular-four-year universities and colleges across thirteen provinces in 2014. The text analysis is also based on the online open-ended question within the same survey with 2380 faculty responded. It finds that “faculty evaluation” is not only a hot spot issue among academia, but also serves as the need for their professional development.