

TADEBIAOCHI

XIADEGAOXIAOJIAOSHIPINGJIAYANJIU

象牙塔的标尺

——激励视角下的高校教师评价研究

杨长青·著



东南大学出版社
SOUTHEAST UNIVERSITY PRESS

XIANGYATADEBIAOCHI
JILISHIJIAOXIADEGAOXIAOJIAOSHIPINGJIAYANJIU

象牙塔的标尺

——激励视角下的高校教师评价研究

杨长青·著

东南大学出版社
·南京·

内容提要

本书运用经济学的信息激励理论、制度变迁理论和案例分析方法比较完整地讨论了高校教师评价激励问题。

全书分为三大部分：第一部分是总体分析，通过文献回顾，对高校教师评价体系的性质进行了明确，结合激励理论构建了分析框架；第二部分是对于高校教师评价机制的激励理论分析，通过对高校教师评价中的教师选聘、教学科研工作的评价研究以及长期动态的声誉激励等，全面研究高校教师评价机制设计过程；第三部分则结合清华大学的教师评价案例和改革开放以来高校教师评价体系变迁的过程，总结了高校教师评价作为制度安排变迁的机制、特征和未来的趋势。

本书的读者对象为高等学校人力资源教学、管理和研究人员。

图书在版编目(CIP)数据

象牙塔的标尺：激励视角下的高校教师评价研究 /

杨长青著. —南京：东南大学出版社，2012.5

ISBN 978-7-5641-3246-0

I. ①象… II. ①杨… 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(2011)第273508号

象牙塔的标尺——激励视角下的高校教师评价研究

著 者	杨长青
出版发行	东南大学出版社
社 址	南京市四牌楼2号（邮编210096）
出 版 人	江建中
责任编辑	唐 允
网 址	http://www.seupress.com
经 销	全国各地新华书店
印 刷	兴化印刷有限责任公司

开 本	700mm × 1000 mm 1/16
印 张	9.5
字 数	142千
版 次	2012年5月第1版
印 次	2012年5月第1次印刷
书 号	ISBN 978-7-5641-3246-0

定 价 28.00元

本社图书若有印装质量问题，请直接与营销部联系，电话：025-83791830

序 机制设计消歧见，激励相容共发展

高等学校是实现高等教育目标的基本组织机构，高等学校人员队伍由教师、专业技术人员、职员和工勤人员组成。高校教师队伍是由各个科系、专业的不同教师组成的，而各专业内部又根据职务不同、角色不同有着各种各样的分工，这些从事着不同工作、扮演着不同角色、掌握着不同信息、有着不同需求的人员整合在高等学校这一个组织中活动，如何通过有效的机制设计，将这些千差万别的个人的目标调整到高等学校组织发展的目标上来，简单地想一想都是几乎不可能完成的任务。但是现实中，高等学校还是在沿着既定的方向向前发展，教学、科研和社会服务职能也没有分崩离析，为什么呢？这就和学校采取的各种管控手段有关，其中以教师为对象的教师评价机制，就一直在通过不断的设计来适应外在环境变化对教师教学、科研以及社会服务功能的影响，也通过不断的调整来适应教师来源的变化对于现有和未来教师队伍的冲击，这其中评价机制设计的核心任务就是通过信息揭示的方式设计激励手段来吸引各个学科和层级的教师个人的目标与高等学校发展的目标趋同，这样的机制和制度设计已经成为高等学校管理和高校教师管理中的核心问题。

但是要想实现高效率的管理，让组织目标不落空，必须充分掌握组织中每一个人的各种信息，特别是与实现组织目标相关的个人发展潜能的情况，个人努力做事的意愿等等，而这些都是必须经过有效的评价才可能实现，这恰恰也是本书所关注的问题之所在：怎样构建一个评价机制，既能有效地实现高校既定的组织目标，又能够吸引不同学科、专业的各层次人才同心协力地为了目标奋斗努力？不同学科背景的思考可能有不同的答案，本书也努力尝试给出一个答案，书中通过一个相对规范的、符合经济学要求的方式来分析高校教师与学校发展密切相关的各类问题，努力构建一个能够适

合不同专业和科系高校教师的评价机制，以“经济人”追求效用最大化为基本假设，忽略掉管理过程中个人的各种复杂的心理—行为过程对个人目标和组织目标的影响，将研究的焦点集中到高校教师评价机制设计过程中来，不断消除组织目标和个人目标之间的差距，进而明确高校教师评价研究要解决的核心问题就是教师私人信息的揭示和符合教师个体利益和高校组织利益的激励导向的评价机制设计，这将包括私人信息的识别、努力程度的控制、不同工作的冲突以及短期和长期利益的平衡等等。

赫维茨 (Hurwicz) 创立的机制设计理论把这种共同发展的条件称为“激励相容”，具体而言，即在市场经济中，每个理性经济个体都必然有自利的一面，其个人行为会按自利的规则去行动；如果能有一种机制安排，使行为人追求个人利益的行为，正好与组织实现集体效益最大化的目标相吻合，这一机制安排就实现了“激励相容”。在实际管理过程中，无论是企业还是非营利性组织，只要贯彻“激励相容”原则，就能够有效地解决个人利益与集体利益之间的矛盾冲突，使行为人的行为方式、结果符合组织价值最大化的目标，回到高校教师管理的问题上来，就是让每个教师自己的事业和高校的事业合二为一，推动学校的事业发展就会成就自己的事业，发展自己的事业就是发展了学校的事业，最终实现了个人的效用函数和组织效用函数的一致。

这样的机制设计和激励相容可以很好地解决高校教师管理中出现的各种问题，包括选用的问题，教师教学、科研工作衡量和冲突的问题，教师长期激励的问题等等。所有问题的出现无非是因为存在教师个人目标与组织目标不完全一致，而且教师个人的私人信息又不被高校作为组织所掌握，这样，教师个人就可以利用自己私人信息的优势在利益的驱动下为自己谋取利益，比如最简单的偷懒、以次充好、滥竽充数等现象，这时候高等学校就要蒙受看不到的损失，这种现象的根源在于高校教师与高等学校之间存在不对称信息，或者说存在充分对称信息的时候是不存在类似现象的，因为若信息充分则完全可以通过事前的约定把所有可能的消极行为都避免掉，也正是因此，本书的研究从本质上讲是一个在信息不充分情况下的高校教师与高校之间有关信息揭示的评价机制的设计问题，而这个评价机制一定要满足激励相容的条件。

要特别说明的是，书中使用了一些数学模型来帮助演绎整个分析的过程，以实现更为严谨的逻辑推理，这些数学模型所需要的数学知识也无外乎微积分基础和概率论知识，即使对数学模型不感兴趣，如果略过这部分内容，应该也不会影响通过文字获得对问题的理解和掌握。

杨长青

2012年5月

目录

第 1 章 绪论.....	1
1.1 深化我国高校教师评价研究是当务之急.....	1
1.2 当前高校教师评价存在的问题.....	3
1.3 进行高校教师评价研究的意义.....	4
第 2 章 基于综合论述的高校教师评价研究框架.....	6
2.1 国内关于高校教师评价研究的综述.....	6
2.1.1 关于高校教师教学评价的研究.....	7
2.1.2 关于高校教师评价指标设定的研究.....	9
2.1.3 关于高校教师绩效评价体系的研究.....	11
2.1.4 关于发展性教师评价以及教师专业化发展的研究.....	13
2.1.5 关于高校教师评价的整体性研究.....	14
2.2 国外高校教师评价体系发展的趋势.....	16
2.2.1 欧洲.....	17
2.2.2 美国.....	18
2.3 国内高校教师评价研究发展的新方向.....	20
2.4 研究框架.....	21
2.4.1 研究内容.....	21
2.4.2 章节结构.....	22
2.5 创新和不足.....	24
第 3 章 基于信息揭示的高校教师评价体系及其理论基础.....	25
3.1 高校教师评价体系：具有激励性质的公共合约.....	25
3.1.1 有关高校教师评价体系性质的争论.....	26
3.1.2 作为公共合约的高校教师评价体系.....	26
3.1.3 高校教师评价体系研究需要激励理论.....	27

3.2 委托代理框架下的信息揭示与评价	29
3.2.1 信息	30
3.2.2 机制设计	31
3.2.3 逆向选择与道德风险	32
3.2.4 信号理论	33
3.2.5 多任务模型	34
3.2.6 动态理论: 声誉模型	35
3.3 评价、激励和机制设计	36
3.3.1 经济学的激励理论	36
3.3.2 评价机制设计	37
3.4 机制或合约设计是高校教师评价研究的核心	38
第4章 基于类型选择的高校教师选聘评价	40
4.1 “逆向选择”与高校教师类型选择	40
4.2 信息对称下的高校教师类型选择	41
4.3 信息筛选: 高校主动获取教师类型信息的方式	44
4.3.1 基本模型	44
4.3.2 改进信息	47
4.3.3 类型依赖	48
4.3.4 剔除	49
4.4 信号传递: 教师主动向高校传递自身类型信息的方式	50
4.4.1 基本模型	51
4.4.2 信号传递和信号筛选的分析	52
4.5 “逆向选择”解决方法对高校教师评价设计的启示	54
第5章 基于投入产出的高校教师教学与科研评价	56
5.1 高校教师教学过程中存在的道德风险	57
5.1.1 高校教师教学过程中信息不对称导致道德风险	57
5.1.2 高校教师教学过程中激励问题的特殊性	58
5.2 教学投入评价模型	59
5.2.1 前提假设	59
5.2.2 基本模型	60
5.2.3 教学投入行为的选择分析	60
5.3 结论与评价教师教学投入的思路	62

5.4 高校教师科研产出过程中存在道德风险	63
5.4.1 信息不对称导致的科研产出过程中的道德风险	64
5.4.2 高校教师科研产出评价的特殊性	64
5.5 基于产出的科研评价模型	65
5.5.1 假设前提和基本模型	65
5.5.2 重复道德风险下的评价	66
5.5.3 两种模型下科研评价机制的比较分析	68
5.6 结论与完善科研产出评价机制思路	69
5.7 现行高校教师教学科研评价机制存在巨大改进空间	71
第6章 基于冲突平衡的高校教师多任务评价	72
6.1 教学与科研任务冲突下的静态评价	73
6.1.1 基本模型及其分析	73
6.1.2 改进教师教学、科研冲突评价的措施	81
6.2 社会服务与教研任务冲突下的评价管理	83
6.2.1 基本模型及拓展分析	84
6.2.2 改进教师社会服务与教研工作冲突评价的建议	86
第7章 基于声誉激励的高校教师长期评价	88
7.1 高校教师教学科研短期化行为盛行	88
7.2 声誉理论与高校教师评价	89
7.3 高校教师声誉评价	91
7.3.1 不考虑声誉的静态显性激励合约模型	92
7.3.2 考虑声誉的动态显性激励合约模型	92
7.3.3 两模型的比较分析	97
7.4 建立高校教师声誉评价机制的思考	98
第8章 基于案例研究的高校教师全面评价——以清华大学为例	100
8.1 评价的理念、发展及特征	101
8.1.1 以人为本,更新教师管理理念	101
8.1.2 审时度势,把握正确的评价方向	101
8.1.3 全面配套,构建和谐的评价环境	102
8.1.4 实事求是,鼓励多样化的评价方式	103

8.2 评价体系内容.....	104
8.2.1 人才引进的教师评价机制	104
8.2.2 专业技术职务聘任的评价机制	105
8.2.3 教学评价体系	106
8.3 院系等二级单位具有特色的教师评价机制	108
8.3.1 化学系的“教授负责的民主评议制度”	108
8.3.2 高研中心的“国际知名同行专家评审制度”	109
8.3.3 软件学院的“量化积分制”	109
8.4 激励视角下的清华大学教师评价体系建设	112
8.4.1 评价内容上的激励	112
8.4.2 院系评价机制的激励	114
第9章 基于制度变迁的高校教师评价体系发展.....	115
9.1 高校教师评价体系变迁的分析框架	116
9.2 改革开放以来国内高校教师评价体系的变迁历程.....	118
9.2.1 改革开放以来至20世纪80年代中期.....	118
9.2.2 20世纪80年代中期至90年代中期的变迁	119
9.2.3 20世纪末以来的变迁	121
9.3 改革开放以来中国高校教师评价体系变迁的特征.....	123
9.3.1 政府是制度供给主体.....	123
9.3.2 制度实施具有强制性.....	124
9.3.3 制度变迁过程是渐进的	125
9.3.4 国外高校的示范效应和国际惯例具有导向作用	126
第10章 基于社会需要的高校教师评价研究结论和展望	128
10.1 主要结论	128
10.1.1 高校教师评价机制研究的结论	128
10.1.2 高校教师评价案例研究的结论	130
10.1.3 高校教师评价体系变迁研究的结论	130
10.2 未来展望	131
参考文献	133
后记	141

第1章 绪 论

一个好大学之所以为大学，全在于有没有好教授。

——梅贻琦

高等学校，一贯被人们誉为“象牙塔”，以此来彰显其气质的高雅、良心的纯净，同时表达人们对其的倾心向往。但也正因社会对大学的如此憧憬以及大学脱胎于宗教体系的渊藪带来的神秘感，让世人对于如何评价象牙塔众说纷纭，莫衷一是。

如此抽象的“象牙塔”在现实中其主体则是具体的大学教师，如果能够对大学教师做出公平、公正、公开而且合情、合理、合法同时具有前瞻性、创新性的发展性评价，打造一个衡量高校教师水准的机制，也就得到了一把测定象牙塔品质的标尺。

1.1 深化我国高校教师评价研究是当务之急

评价是实现组织对外提供满意服务目标的有力手段，同时也是实现组织自身治理的方式之一，评价的过程就是将各种信息特别是私人信息揭示出来的过程。高校要实现对外提供教学、科研与社会服务的功能就要对其教师的岗位工作技能、工作水平进行定期或不定期的评价，并以此作为聘任和奖惩的依据，激励教师的自我发展。当然，由于高校作为知识型组织的特性，高校教师既是高校的雇员，也是高校资本中最重要的人力资本所有者，因此，高校教师作为高校的主体，对

其评价就有着激励的特性，完善的高校教师评价体系应当既能实现教师的优质工作，也能完成教师群体的激励功能，从而推动整体目标实现。因此只有有了高素质的教师 and 高校教师评价体系，才有高质量的高等教育。

我国高校要应对新时期发展所面临的一些问题，亟待找出人事制度改革的突破口，打破制约人事管理体制的瓶颈。评价作为信息揭示的手段，成为人事制度改革的基础性机制，既影响着人事制度变革的进程，也影响着人事制度变革的成败。因此，高校教师的评价成为亟待解决的难题。而高校教师评价当前集中在聘任评价和工作评价两个方面，远远不能满足需要。长期以来，高校在人事管理中，基本上是通过档案审阅、面谈、试讲和专家推荐、学校委员会审定等方式完成聘任评价，评价指标、标准、流程和方法中的经验性和随意性成分较多，对评价本身的理论认识在低水平徘徊，也没有好的理论工具指导工作开展，加上既有人事制度的制约，严重影响到高校教师队伍素质和水平的提高。与此同时，高校还要对教师的思想政治表现、职业道德、业务水平和工作实绩进行考核，并把考核结果作为聘任或者解聘、晋升、奖励或者处分教师的依据，其绩效评价的指标、标准、流程、方法和结果的跟踪应用等与国际著名大学的做法也有相当大的差距，直接影响了大学作为教学科研组织功能的发挥。

现有教师评价体系不但在聘任评价和工作评价过程中影响了教师能力的发挥和提升，也不能提供给教师更好的有效激励途径。现有评价体系设计思路基本从“管”的角度出发，将教师作为管理的相对方、单向度的受众来实现管理目标，这与高校教师作为“学者共同体”的组织特性相悖，对高校学术水平的提升、运营效能的发挥都产生了消极的作用。我国高等学校教师的评价体系在计划经济体制下形成了独特的党委领导下校长负责的管理结构，并伴之以政治、行政主导的运行机制，随着社会主义市场经济体制的推进和完善，社会经济发展，科技创新，文化建设甚至道德规范都对高校提出了全新的要求，学生毕业分配机制的变化，高校教师工作向科研、服务领域的拓展，使得高校成为众多利益相关者的关注焦点，原有的评价机制不再能够有效反映众多需求，导致了高等学校低效运行等一系列相关问题的出现。政治、行政主导的评价机制严重抑制了学术力量的发展，也对高校的发展和教师的

发展起不到应有的支撑作用，因此深入研究如何构建符合高校组织特性，符合高校教师职业特点和工作特征，符合中国国情的高校教师评价体系已经是当务之急。

1.2 当前高校教师评价存在的问题

我国高校现行教师评价体系存在的问题主要表现在：第一，教师评价理念混乱。要么过分注重管理目标，忽视教师个体的特殊性和主观能动性；要么片面强调以人为本，不能对教师进行科学评价。有的甚至在高校教师评价工作的认识上产生偏差，不能正确理解和实施高校教师评价。还有就是对评价的认识没有统一的平台，各说各话，没有办法形成有效的共识，教学说教学重要，科研说科研重要，这反映了评价理念一致性上存在问题。第二，教师评价内容片面，评价指标存在局限性。大多局限于对教师的教学、科研和人才培养业绩的定量考核，缺乏对思想政治表现、人文科学精神、创新能力等教师综合素质和潜力的定性分析；过于强调教学、科研成果的数量，不重视甚至忽视质量；有的学校对教师的评价过于重科研业绩，轻教学成果。在这种评价体系下，一些教师容易为个人短期利益所驱动，使科学研究、教书育人丧失应有的独立性、创新性和前瞻性。第三，部分高校教师评价流于形式。有的学校甚至还没有制订基本的定性与定量相结合的评价指标体系，没有发挥教师评价的基本功能，无法对教师的胜任情况和工作实绩进行有效的评价，从而导致教师评价工作流于形式；有的学校由于缺乏制度上的保障和管理机制上的完善，导致评价结果失真或者对评价结果的奖罚不明。第四，教师评价过多强调学校短期效益，忽视作为长效治理机制的建设。一些高校存在着一定程度上的短视行为，缺乏战略性的科学规划，政策不具有连续性，忽略了教师劳动的特点和职业的特性，尤其是对一些基础学科及师范、艺术类院校的教师评价体系，没有充分考虑到其学科的特殊性和教师胜任力之间的关系，不能将高校教师评价体系建设同学校的长期建设联系起来通盘考虑，短期行为严重。

概括而言，目前我国高等学校教师的评价理念、评价指标、评价流程、评价方法和评价结果的应用等方面都有待完善，直接影响了高校教师的选拔、任用、激励、发展工作，也极大地影响了高校教师的工作热情、抑制了高校教师与学校

激励目标的一致性,从而导致了高校与教师工作目标的貌合神离。因此,如何从理念上厘清对于高校教师评价的认识,从内容上综合评价教师各项工作内容,从形式上整体考虑定量和定性评价,从时效上综合当下和长期,构建一个符合中国高校教师职业特征和工作特点,满足教师发展需求和高校目标实现的要求,符合教师未来发展方向的客观、公正的发展性教师评价机制,就是摆在研究者和管理者面前的大问题。

1.3 进行高校教师评价研究的意义

就一般意义而言,本研究具有理论和实践的双重价值。首先,从理论意义来看,本研究首倡在我国高等学校推行激励性评价体系,实现高等学校作为自组织和效率组织的“治理”成效。这在以往是较少涉及的论题,由于高等学校在我国长期处于政治和行政的附属地位,官本位的评价体系渗透到各个环节和程序,因此重构符合高等学校作为学术组织、知识生产机构本性的激励性评价机制是实现高等学校及其教师实现自主办学、勇于探索、高速发展的制度性安排,将极大地和持久地推动我国高等教育的发展。

其次,本研究将激励概念通过评价机制化,通过高等学校教师评价来尝试实现高校教师激励的突破,通过机制化的评价体系发展路径,实现评价体系的转变,进而推动高校整体结构适应性的变化,凸现出一条实现高校从管治向善治的可行路径。同时这一安排将教师个体的评价机制同高等学校的教师整体的激励概念贯通来研究,能贯通教师评价的微观机制到高校及至高等教育发展宏观行为之间的联系。

三是本研究将运用机制设计理论、不对称信息理论等现代经济学理论对高校教师评价这一高等教育和公共管理研究范畴进行分析,这既是高校教师评价发展的现实需要,也是经济学理论在现实应用中的发展需要,将有助于形成一个现代经济学、公共管理和高等教育学科相结合共同研究的新领域。

从实践的意义来看,本研究的成果将首先有助于推动高校教师评价体系向着符合教师发展需要和大学发展目标实现的激励方向发展,通过评价目标和机制的

设计,推进高等学校教师的发展,从而实现高等教育的快速发展。

其次,本研究的成果在厘清高校教师评价理念认知的同时能够有效推动高校教师评价内在的功能。通常而言,教师评价具有导向、鉴定和改进功能。教师评价内在功能的实现对于提高教师的教育教学质量有巨大的潜在价值。教师是高校开展教育教学活动、科研活动、社会服务活动的主体力量,其工作成效的高低直接影响教育教学质量,直接影响人才培养质量,影响学校的科研水平和社会服务水平,影响社会的发展和进步。可以这么说,教师的工作质量直接决定了学校的办学质量、发展方向和地位格局。

最后,本研究成果的实现在促进教师评价体系的发展过程中必将有力地推动高校教师参与学校管理。当前高等学校教育教学改革的浪潮涌动,高等学校的科学研究与社会服务使命不断增强,呼唤着构建科学健全的、能够充分调动教师积极性和创造性的教师评价体系,呼唤着构建起有助于高等学校发展,有助于教师自身发展,有助于学生发展,有助于高等学校三大功能不断彰显的教师评价体系,以有助于顺利实现高校管理模式的转型,完善高等教育的进一步发展。

第2章 基于综合论述的高校教师评价研究框架

后人们啊：千万不要信那些关于我的各种传闻，除非我自己透露的。

——笛卡尔

高校教师评价问题在国内一直以来都是高校人事管理者、高校管理者、政府教育行政部门、高等教育研究者甚至于其他学科专家学者的关注对象，改革开放以来，针对高校教师评价的研究从教师的本职工作教学开始，就不断从工作量评价、教学质量评价等等方面进行了非常多样、非常多元的研究，随着改革的不断深入，关于高校教师评价的内容也拓展到了教师科研的部分，关注点也逐渐演变成高水平人才的发现，从论文数量、科研项目数量等等开始展开了一轮又一轮的竞赛过程，这些年积累下来，可以说文献浩繁、观点众多，不要说在这个问题上再做出点新意，能够找到不一样的视角来进行研究恐怕都不容易，本章就是要对以往高校教师评价研究的基本情况进行一次初步的梳理，以求发现可以深入发掘的方向和工具。

2.1 国内关于高校教师评价研究的综述

国内学者关于高校教师评价的讨论由来已久，研究的焦点也逐步从开始的教学质量保障性评价发展到教师的发展性评价、教师绩效评价以及教师评价指标体系的构建上，近年来也逐渐有研究者开始关注高校教师评价体系作为整体性制度安排的性质、变迁、功能、作用与发展，并尝试用新制度经济学、不对称信息理论以及公共管理理论等理论工具对教师评价体系作探索性研究。

2.1.1 关于高校教师教学评价的研究

高等学校的首要任务就是人才培养,高校教师首先要完成的工作就是教学,因此,对于教师教学工作的考察考核一直以来都是教师评价的重要内容,也是高校教师评价开展的最早、展开最充分的部分,相关文献众多,从高校教师教学开展的层次、运用的方法、保障体系、甚至不同学科的教学评价等多方面进行了探讨。

关于高校教师教学评价开展层次的研究多集中在本科教学评估上,近年来随着高职高专院校的发展,对于高职高专院校的教学评价的研究也渐渐多了。卢丽(2006)指出教师教学工作是学校教学质量的核心要素,对教师教学工作进行评价,不仅可以明确学校对人才培养工作的要求和教师教学工作职责,而且还可以引导、帮助和激励教师改进教学工作,提高教学质量。教育部2005年颁布的《关于进一步加强高等学校本科教学工作的若干意见》对高校提出了“强化教师教学工作制度,完善教师教学考核机制”的要求,并强调了高校教师教学工作评价的重要性与迫切性。对于一所高校而言,无论管理层的人才培养理念如何先进,只有当教师实践和实现到教学当中,才能真正起到促进教学工作创新发展和教学质量稳步提升的作用。

郑蕊(2005)从教学与科研的平衡角度,指出教学质量是高校的生命线。但因为考核制度中片面强调科研的重要性,缺乏科学的教学质量评价体系和方法,很多高校教师对教学投入的主动性和积极性不高,教学质量的监控已经是高校管理中一个很棘手的难题,教学质量的下滑已成为人们普遍关心的问题。根据当前高校教师教学质量评价体系和方法的现状,提出了高校教师教学质量评价体系的全面性和综合性,教学质量评价方法的多维性和动态性的观点。

陈玉英(2004)、马传普(2000)则从社会经济、科技和教育改革的大背景下,论述了对大学教师教学质量进行评价的必要性,分析了以课程教学目标和教学效果为主要指标评价大学教师教学质量的难度及负面效应,提出了以教学过程为主兼顾教学效果实施评价的可行性及容易出现的偏差,确立了规范、科学的评价指标体系。依据教师所履行的教学职责,对大学教师教学质量评价的评价主体、指标体系、实施程序及结果应用进行了讨论。

吕慧(2006)、陈周钦(2005)则针对高等职业教育特点设计了高职教师教学质量综合评价体系,论述了高职院校教学评价的概念、目的和意义,分析了国内外教学评价体系的现状,特别是目前我国高职院校教学评价体系存在的问题。另借鉴国外评价内容的更新和评价方法的变化,阐述了我国高职院校教师教学评价的方法。其每种方法均从不同角度反映了教师在教学、研究和服务领域的绩效水平。目前普遍使用的方法有系主任评价、学生评价、同行评价、自我评价、听课等。并以实现评价目标为中心,按照系统论方法构建了由一系列反映教师教学质量的指标集合而成的系统结构,期望能从教学服务层面上对高职教师教学质量做出客观、公正、公平的评价。

钱萌(2003)、孔羽(2006)则对中美两国大学教师教学质量评价进行了比较分析,探讨了两者在评价主体、评价内容、评价方法、评价功能等方面的不同和原因,提出借鉴美国经验,将发展性评价的理念应用于教师本科教学评价体系,运用人本管理和动态管理理论构建符合我国高校特点的现代教师本科教学评价体系,以更好地促进教师教学水平的提高和高等教育质量的发展。

孟庆茂(2003)用协方差结构模型方法,对大学教师教学效果的评价结构维度以及维度结构关系和影响因素进行了分析。结果表明:(1)教学绩效评价具有七个维度;(2)七个维度之间具有一定的因果关系:知识宽度、人际和谐为外源影响变量,教学热情、师生互动、教学管理、功课量为中介变量,学习价值感为结果变量;(3)评价问卷具有跨专业、跨年级稳定性,并不受课程类别影响,说明评价问卷具有很高的可信度。李毓秋(2001)则以部分大学生的问卷为样本,对SEEQ问卷的结果进行了验证性因素分析,验证了七项因素结构的稳定,并在此基础上提出了八因素的结构模型。研究结果证实了八因素亦是一种比较适合的模式。

王春明(2006)在《基于模糊综合评判法的高校教师教学质量评价体系设计研究》中运用模糊综合评判法,以学生作为评估教师教学质量的重要信息源,对教师的教学态度、教学内容、教学方法、教学效果诸方面加以测评,从而确立了科学合理的评估体系。陈航宇(2005)在《应用AHP合理构建高校教师课堂教学