

Daxue Jiaoshi Jixiao Pingjia Yanjiu
Jiyu Jiaoshi Zizhu Fazhan de Tansuo

大学教师 绩效评价研究

——基于教师自主发展的探索

王光彦 著



教育科学出版社

Educational Science Publishing House



大学教师 绩效评价研究

——基于教师自主发展的探索

王光彦 著

教育科学出版社
· 北 京 ·

出版人 所广一
责任编辑 罗永华
版式设计 孙欢欢
责任校对 贾静芳
责任印制 曲凤玲

图书在版编目 (CIP) 数据

大学教师绩效评价研究：基于教师自主发展的探索 /
王光彦著. —北京：教育科学出版社，2012. 2
ISBN 978 - 7 - 5041 - 6276 - 2

I. ①大… II. ①王… 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 (2012) 第 007426 号

大学教师绩效评价研究——基于教师自主发展的探索

DAXUE JIAOSHI JIXIAO PINGJIA YANJIU——JIYU JIAOSHI ZIZHU FAZHAN DE TANSUO

出版发行 教育科学出版社

社 址 北京·朝阳区安慧北里安园甲9号

市场部电话 010 - 64989009

邮 编 100101

编辑部电话 010 - 64981252

传 真 010 - 64891796

网 址 <http://www.esph.com.cn>

经 销 各地新华书店

制 作 北京金奥都图文制作中心

印 刷 北京中科印刷有限公司

开 本 169 毫米×239 毫米 16 开

版 次 2012 年 2 月第 1 版

印 张 16

印 次 2012 年 2 月第 1 次印刷

字 数 240 千

定 价 36.00 元

如有印装质量问题，请到所购图书销售部门联系调换。

序

(一)

绩效评价，是目前受到人们广泛关注，在不少领域得到广泛运用的管理手段与方法。不过对把绩效评价运用于大学教师，我一直心存疑虑。正如光彦同志所言：大学组织的特殊性之一就是“目标的超功利性”。然而，绩效，总是隐含着功利、可测、短期这样的意思，绩效评价总是隐含着外部考核，尤其是自上而下考核的意思。它能适合大学，尤其是大学教师的评价吗？

在对我国大学教师绩效评价制度问题深入调研与分析的基础上，光彦同志提出了一套基于教师自主发展的大学教师绩效评价的模式，不仅在理念上，而且在技术、手段、方法上都提出了一套可操作的程序，这是很有创意的。该模式从让教师认识大学的使命开始，自定目标，到依据自定目标进行评价，这就把大学教师的绩效评价变成了他们自我定位、自我激励、自我诊断、自我发展，最终达到自我提高的过程；并通过“沟通、协商、反馈、调整”等环节，把绩效评价变成了作为组织的大学与教师个体良性互动的过程。这一研究无疑是有重要的理论意义与实践价值的。

(二)

教育创新确实是件相当有难度的工作，由此，有人选择了退却，选择了墨守成规；也有人选择了迎难而上。光彦同志的这本专著告诉我们，他勇敢地选择了后者。

选择挑战第一需要的是使命的追求。光彦同志原来长期在教育部人事司工作，改善工作的强烈愿望使他产生了研究大学教师绩效评价的冲动。

科学研究是需要激情的，相信这份改善工作的冲动是他深入研究激情的最初来源。

选择挑战第二需要的是克服困难的勇气。基于教师自主发展的绩效评价把“自主发展”与“绩效评价”两个似乎对立的命题统一在了一起。解决把这两者联系起来的中介，当然会遇到很多困难。不屈不挠是通向成功之途的唯一选择，知难而进，最终是能获得令人满意的成果的。

选择挑战第三需要的是解决问题的智慧。问题确定了，并不意味着问题就解决了。对各种问题症结的仔细诊断，对解决问题方案的精心设计，在实验基础上的认真修改等，这不仅需要耐心，更需要智慧。当然，研究的过程也增添着人的智慧。

我一直说，享受生活首先要学会享受创造，不仅要享受创造的结果，更要享受创造的过程。因为，创造的过程使人更加聪明。

（三）

科学研究是没有终点的，人们只能在他人或自己原有的基础上，把对事物的认识往前推进一步。教育评价，乃至教育管理还是一个研究成果相对比较薄弱的领域，有很多理论问题与实践问题需要人们作更深入的研究。衷心希望光彦同志在工作中加强研究，在研究中推进工作，不断提升自己工作的科学水平，为我国教育改革与发展作出自己应有的贡献。

陈玉琨

2012年1月

于上海丽娃河畔

概 要

大学教师评价制度是现代大学教师人事制度的灵魂。大学教师绩效评价的根本目的，就是要按照以人为本和促进学术发展的理念，通过科学的遵循绩效评价原则，有效运用评价模式、技术、方法、手段，使教师的评价过程与结果和教师聘用聘任、薪酬分配、培养培训等人事管理环节有效衔接起来，通过绩效评价的导向作用和管理功能，实现教师人才资源的合理配置，从而在保障大学组织目标实现的同时，促进大学教师的专业发展、自主发展、全面发展。由于大学教师职业的属性与劳动特点，决定了大学教师绩效评价是一项十分复杂的工作，特别是基于激励理论原理和促进教师自主发展的需求，建立一个符合现代大学教学科研规律和教师成长规律，体现大学办学特色与管理实际的绩效评价制度就变得相当艰巨。多年来，学术界比较重视大学教师绩效评价领域的研究，但总的来看，无论是研究的广度和深度都比较欠缺，多数的研究集中在一般性、普遍性问题，专题研究、专项研究不足，国际比较研究的水平不高，实证性研究还有待加强，研究显得零散、单一，缺乏系统性、普适性的研究。本文主要围绕基于教师自主发展的大学教师绩效评价进行了全面系统的研究，全文共分为六大部分。

第一部分为导言，主要阐述选题背景及意义，通过相关文献综述，对与大学教师绩效评价相关研究状况进行了分析与梳理，并对研究路线、研究方法与创新之处进行了说明。

第二部分为第一章，对大学教师绩效评价的理论基础做了全面阐述。这一部分首先系统介绍了大学教师的职业属性及其劳动特点、大学的职能与大学教师的职业属性。其次，分别从大学管理体制中教师评价，大学教

师绩效评价的内涵、功能、特征等方面,对大学教师绩效评价的基本问题进行论述。最后,从内容型激励理论、过程型激励理论和行为改造型激励理论三个方面,阐述了大学教师绩效评价的组织行为理论基础,论述了基于教师自主发展的绩效评价促进组织业绩提高和促进教师自主发展的理论依据。

第三部分包括第二章和第三章。本部分分别从国际、国内两个视角对大学教师绩效评价制度的现状、发展趋势等作出论述,勾画出当前这一制度体系的概貌。首先,通过分别对美国、加拿大、英国、德国、日本、韩国、新加坡等国家大学教师绩效评价体系的介绍与分析,提出了大学教师绩效评价的国际发展趋势及对我国的借鉴意义。其次,通过分析归纳我国大学教师评价制度的历史沿革、绩效评价制度框架及主要特点、存在问题与经验反思,结合调研,对我国现行大学教师绩效评价制度现状作出了全面分析和描述。

第四部分是本书的主要内容,包括第四、第五两章。这一部分提出了基于促进教师自主发展的大学教师绩效评价模式、方法与技术。首先,提出了大学教师绩效评价的原则,明确了制度框架和制度定位,设计提出了基于促进教师自主发展的大学教师绩效评价模式,并从实证研究的角度,分析了建立这种绩效评价模式的可行性。其次,探讨了基于促进教师自主发展的大学教师绩效评价方法与技术,提出了大学教师绩效评价指标体系设计的原则、内容、难点和绩效评价指标管理模型,同时,对大学教师绩效评价方法进行介绍。最后,从评价结果运用的领域和方向、评价结果的反馈与有效性衡量等方面对大学教师绩效评价结果的运用做出阐述。

第五部分为第六章,提出了优化我国大学教师绩效评价体系的相关政策建议。首先,从分析绩效评价在大学教师自主发展中的作用与局限性出发,基于教师自主发展的大学教师绩效评价制度需求,提出了提高大学教师绩效评价的实践效能的政策建议,主要是:研制大学教师绩效评价国家基本标准,构建国家级大学教师评价管理体系平台,不断动态地运用和改进大学教师绩效评价的模式与方法,通过建立基于大学教师自主发展的评价制度转变评价导向、用人导向、分配导向,制定持续推进大学教师评价体系修正完善的办法与措施,积极建立开放的、与国际接轨的、交流顺畅的大学教师评价体系研究交流的机制,持续加强对人才评价制度特别是教

师绩效评价制度的研究力度。

第六部分为主要结论，归纳提出了本研究所取得的七个方面的主要结论。

本书的创新之处在于：（1）从促进教师自主发展的视角，对大学教师绩效评价体系进行深入系统的探索和研究，在理论和方法上取得突破和创新。按照以人为本、以教师为主体的理念，更加突出人本思想，关注教师在事业发展中的愿景，强调组织与人本在相互关系中的个体本位，避免了多年来研究教师绩效评价时只强调组织目标实现的倾向。（2）本研究系统地提出了基于大学教师自主发展的教师绩效评价的模式，以及方法技术，实践途径，形成了具有推广和应用前景的完整的教师绩效评价体系。（3）本研究在充分把握我国大学教师绩效评价现状的基础上，对大学、教育行政部门借助教师绩效评价激励教师，促进教师在人才培养模式、科技等领域创新提出了具有可操作性的政策建议。

INTRODUCTION

The system of the university teacher's assessment is the core-stone of modern university personnel administration. The fundamental purpose of this system is, based on the concept of people foremost and that of encouraging learning, by following the principles of scientific assessment, effective use of the assessment pattern, technology, methods and tools to link up the process and results of the assessment to personnel administration, such as teachers' recruitment, payment distribution, and personnel training, to achieve the rational allocation of the teaching resources through the guiding force and managing functions of the assessment, so as to safeguard the realization of the basic aim of the university. And at the same time, to encourage the self-motivated, overall and professional development of the university teachers. The nature and characteristics of the profession of the university teacher determine the complexity of the assessment. It is a tough mission to set up an assessment system, based on the stimulus theory, the needs to encourage self-motivated development of the university teachers, in line with the laws of the purpose both of research & teaching, and of the growth of the teachers in order to embody the characteristics and the administrative realities of specific universities. For years, the academic community attaches importance to the assessment research, but generally speaking, the extent and the depth of this research leave much to be desired: the stress of the majority of the research laying on general and universal issues; topic research, project research explicitly inadequate; levels of these research unsatisfactory compared with the international standards; target nations limited, research inadequate; empirical research needing to be strengthened;

research appearing to be random, simplistic, lack of systematic and universal research. This paper, mainly centering on two core ingredients: performance evaluation and self-motivated development of the university teachers, consists of six parts.

The first part is the introduction that mainly gives the background of the selection of the research topic and its academic significance. Through relevant literature review, it analyzes and offers comments on current situation of research of the university teacher's assessment, gives explanations of the basic approach, methods and original ideas.

The second part is the first chapter that gives a full explanation of the theoretical support of the assessment system. First of all, it expounds the task of a university, the nature and characteristics of the profession of the university teacher. Secondly, it discusses the basic issues of the assessment system from the four independent perspectives: the university teacher's assessment under the general university management system; the contents of the university teacher's assessment; the function of the university teacher's assessment; the characteristics of the university teacher's assessment. Thirdly, it expounds the organizational behavioral theory as theoretical support of the assessment system from the three aspects: the content-motivated theory, the process-motivated theory and the behavior-reform-motivated theory. And it also verifies the theoretical significance of the assessment system to encourage the university teacher's self-motivated development and the overall performance of the whole organization, based on the university teacher's self-motivated development.

The third part, including chapter two and chapter three, discusses the existing conditions, future trends of the university teacher's assessment system from both domestic and international perspectives, so as to sketch a general picture of this system. First, through an introductive analysis of the assessment systems of the United States, Canada, England, Germany, Japan, South Korea, and Singapore respectively, it describes the international trends of the assessment system and its value for our reference. Then, through analyzing and summarizing the historical development of the assessment system in China, the framework and characteristics

of this system, the reflections on the existing questions and experiences, and by using the methods of sampling and analysis, it offers a general analysis and description of the existing university teacher's assessment system.

The fourth part, consisting of chapter four and chapter five, also the original part of this dissertation puts forward the pattern, method and technology of the assessment system with the purpose of encouraging the university teacher's self-motivated development. First, it puts forward the principles of the assessment system and clarifies the regime framework and its orientation. And from the perspective of empirical study, it explores the possibility of establishing the pattern of this assessment system. Then, this part further explores the method and technology of the assessment system with the purpose of encouraging the university teacher's self-motivated development, and put forward the governing laws, content, difficulty and the pattern and index management of this assessment system. At the same time, it gives a thorough description of the methods of assessment system. Finally, from the perspectives of the applied fields and direction of assessed results, the feedback of the assessed results and the effectiveness of the assessment, it makes further explanations concerning the application of assessed results.

The fifth part is the sixth chapter that offers policy suggestions to improve the effectiveness of China's assessment system. First, from the three perspectives of the function, the limitation of the assessment system and the needs to set up an assessment system with the purpose of encouraging the university teacher's self-motivated development, based on the research of previous chapters and to enhance the practical effectiveness and the applicability of the achieved results, it puts forward seven suggestions as follows: to set up national standards for the assessment system; to set up national assessment index management system; to dynamically and creatively improve the patterns and methods of the assessment system; to transform the guidance of assessment, personnel and distribution with the purpose of encouraging the university teacher's independent development; to formulate measures and regulations to perfect and reform the university teacher's assessment system; to set up open, international-standard mechanism to facilitate easy communication concerning the research of the university teacher's assessment system; to make con-

stant efforts to strengthen the intensity of the research of the qualified personnel assessment system, especially the university teacher's assessment system.

The sixth part, the generalization of the dissertation, draws seven major conclusions achieved in this project.

The innovations of the dissertation are as followings: 1. it is the first time to explore thoroughly the system of the university teacher performance assessment from the view of teachers self-motivated development, and it is an important breaking through in theory and methodology. Based on the concept of people foremost and that of teachers as subject, the paper further stresses the idea of teachers as foundations, concerns teachers' vision in the career development, highlights the individuality unit between the organization and the individual, refrains from the inclination of only emphasizing the realization of organization objectives in the former research of teacher performance assessment; 2. it is the first time to construct systematically the model of university teacher performance assessment based on teacher self-motivated development, form a whole setup of teacher performance assessment that could be popularized and applied; 3. on the base of seizing the university teachers performance assessment in our country, it is the first time to put forward the operated policy suggestions for universities and educational administration to motivate teachers to renew the model of cultivating students and advance science and technology with the means of teacher performance assessment.

目 录

第一章 导 言	1
第一节 选题背景及意义	2
第二节 文献综述和相关研究状况	5
第三节 研究路线、研究方法与创新之处	11
第二章 大学教师绩效评价的理论基础	15
第一节 大学的职能和大学教师的职业属性及其劳动特点	15
第二节 大学教师绩效评价的基本问题分析	35
第三节 基于教师自主发展的教师绩效评价的组织行为理论 基础	44
第三章 大学教师绩效评价的国际比较	51
第一节 美国、加拿大大学教师绩效评价制度	52
第二节 英国大学教师绩效评价制度	61
第三节 德国大学教师绩效评价制度	67
第四节 日本大学教师绩效评价制度	70
第五节 韩国大学教师绩效评价制度	76
第六节 新加坡大学教师绩效评价制度	79
第七节 大学教师绩效评价政策的国际趋势与借鉴意义	81
第四章 中国现行大学教师绩效评价制度现状分析	85
第一节 中国大学教师评价制度的历史沿革	85

第二节	现行大学教师绩效评价制度及其主要特征	95
第三节	对现行大学教师绩效评价制度的调研——基于指标 体系的分析	107
第四节	中国现行大学教师绩效评价制度的问题、经验与反思	113
第五章	基于教师自主发展的大学教师绩效评价模式探索	124
第一节	基于教师自主发展的大学教师绩效评价的原则	124
第二节	基于教师自主发展的大学教师绩效评价制度框架及 制度定位	129
第三节	基于教师自主发展的大学教师绩效评价模式	134
第四节	基于教师自主发展的大学教师绩效评价模式的实证研究	151
第六章	基于教师自主发展的大学教师绩效评价方法与技术	162
第一节	大学教师绩效评价方法策略与技术概述	163
第二节	大学教师绩效评价指标体系设计	173
第三节	大学教师绩效评价方法选择	180
第四节	大学教师绩效评价结果的运用	188
第七章	优化中国大学教师绩效评价体系的相关政策建议	197
第一节	绩效评价制度在促进大学教师自主发展中的作用与 局限性	197
第二节	构建基于教师自主发展的大学教师绩效评价制度 需求的三个视角	202
第三节	提高大学教师绩效评价的实践效能——研究成果 应用的相关政策建议	207
结 论		218
附 录		222
主要参考文献		234
后 记		240

第一章

导 言

自从在西方被称为“教育评价之父”的泰勒提出教育评价概念以来，对教育评价的研究就一直没有中断过，教育评价学也作为教育科学的一个重要分支学科被确定下来。“从本质上来说，评价是一种价值判断的活动，是对客体满足主体需要程度的判断。教育评价是对教育活动满足社会与个体需要的程度做出判断的活动；是对教育活动现实的（已经取得的）或潜在的（还未取得，但有可能取得的）价值作出判断，以期达到教育价值增值的过程”（陈玉琨，1999）⁷。随着对教育评价研究的不断深入，研究领域不断被细分，教师评价作为这一分支学科中重要研究对象，成为许多专家学者、学校管理者、政府政策制定者们所关注的重点课题，因此，各种研究成果纷至沓来，促进了教师评价研究的不断深入。特别是伴随着大学教师绩效评价活动的兴起，教师评价的相关研究被推向更深层面。然而遗憾的是，无论是从理论上，还是从实践经验的总结上，对大学教师绩效评价的研究只是止于一般性的研究，通过全面系统地阐述而得出绩效评价制度全貌的精品之作始终难得一见。这也许是因为诚如有人称教师评价是一个“世界性的难题”的原因，望而却步所致，抑或是因为研究的方法与角度没有把握清楚，无法得出科学合理的解决思路所致。但这些困难不仅没有使

研究者们退缩,反而更加增添了对探究本课题的浓厚兴趣。本人作为一名教育管理的实践工作者,对大学教师人事政策研究有浓厚的兴趣,更何况选择从基于促进大学教师自主发展的角度研究教师绩效评价制度是一种全新的研究视角,因此倍感进行这项研究的重要价值与意义。

第一节 选题背景及意义

进入 21 世纪以来,中国的高等教育实现了跨越式发展,进入国际公认的大众化发展阶段。伴随着高等教育的快速发展,高校教师队伍的结构进一步优化,整体素质有了新的提高。2006 年,全国普通高校专任教师达到 107.6 万人。教师队伍结构得到进一步优化,全国普通高校 40 岁以下教师占 64.3%;具有博士和硕士学位的教师占 39.6%,高学历教师比例增速明显加快;高层次人才队伍进一步壮大,高校教师中共有两院院士 553 人,占院士总数的 39.2%;高校人才资源配置效益进一步提高,教师占校本部教职工比例达到 57.5%。近 10 年来,我国高等教育事业实现了跨越式发展,而高校教职工数量增加却不到两倍(周济,2007)。这主要是因为在这一时期,在国家有关部门指导下,各个大学在岗位设置、聘任制改革、收入分配改革等方面积极探索,取得显著成效,大学教师的积极性、主动性被调动与激发带来的成效。与此同时,各大学围绕校内津贴分配、岗位管理等改革,不断开展以绩效评价为重点的教师考核评价制度的改革。2003 年 12 月,《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》提出:“建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制”;“完善人才评价标准,克服人才评价中重学历、资历,轻能力、业绩的倾向。根据德才兼备的要求,从规范职位分类与职业标准入手,建立以业绩为依据,由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。改革各类人才评价方式,积极探索主体明确、各具特色的评价方法。完善人才评价手段,大力开发应用现代人才测评技术,努力提高人才评价的科学水平。”与这一国家顶层制度体系提出的要求相比,大学在完善教师考核评价方面积累了一定的经验,

取得了初步的成效,但还有许多重点难点问题等待理论界去深入破解,无论从理论还是从实践层面,对大学教师绩效评价制度研究的需求显得十分迫切,探索一套科学的、合理的绩效评价体系已成为推动高校发展的内在要求。

在国外,由于大学教师长期以来是一种相对自治的专业性职业,对于大学教师的绩效评价属于各个院系自我决策的事情。因此,大学教师绩效评价实践探索多于理论研究。从实践看,国外高校教师绩效评价制度经过长期的发展已经比较完善,而且与教师职业发展紧密联系,教师绩效评价不仅决定了教师录取、晋升和辞退,而且还影响其今后的职业生活发展。而在我国,具有真正意义上的教育评价研究始于20世纪70年代,在此基础上发展起来的教师绩效评价制度更是显得姗姗来迟。1985年发布了《中共中央关于教育体制改革的决定》,启动了全国范围各级各类学校人员评价的研究,其中也涉及教师评价问题;1986年《教师职务试行条例》颁布,表明我国教师评价开始走上规范化、制度化探索的道路;20世纪90年代末期至今,教师评价伴随着教育评价热潮兴起并开始成为学术界研究的热点;近年来,部分学者开始关注教师绩效评价研究,尤其是高校教师的绩效评价问题。尽管如此,笔者认为当前对大学教师绩效评价研究存在一个重要问题:教师作为一种独立的职业群体,其劳动具有特殊性。教师劳动具有连续性、复杂性、创造性及个体自主性的特点,因此,只有针对教师劳动的特点,制定相应的评价特点及方法,才能公正、准确地评价大学教师。但当前高校教师评价体系中评价标准不是太科学:在教师评价制度的体制机制层面,重组织目标实现,轻教师自主发展;在评价的管理方式层面,重评价主体的支配作用,轻评价客体的参与功能;在评价的导向层面,重业绩效率的提高,轻内在质量的提升;在评价的指标体系层面,重数量标准,轻质量要求;在评价方式方法层面,重量化分析,轻定性判断;评价结果运用上,重评价结果的使用,轻评价过程中的自我改善。从当前高校教师绩效评价现状看,重新审视和探讨当前的大学教师绩效评价制度具有十分重要的现实意义和很强的针对性。

大学教师的自主发展是其专业成长的一个重要途径,是教师主体性的一种重要表现,也是教师职业道德的一个重要内容。关于教师评价与教师自主发展的关系,在基础教育中有较多深入的研究。特别是20世纪80年代