

Jili Yu Kongzhi:

Gaige Kaifang Yilai Jiangsu Gaoxiao Jiaoshi Kaohe Zhidu De Bianqian Yanjiu

激励与控制:

改革开放以来江苏高校教师考核制度的变迁研究

田一聚 著

中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press

激励与控制：

改革开放以来江苏高校教师考核制度的变迁研究

田一聚 著

中国矿业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

激励与控制:改革开放以来江苏高校教师考核制度的变迁研究/田一聚著. —徐州:中国矿业大学出版社, 2011.11

ISBN 978 - 7 - 5646 - 1349 - 5

I. ①激… II. ①田… III. ①高等学校—人事制度—研究—江苏省 IV. ①G647.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 249200 号

书 名 激励与控制:改革开放以来江苏高校教师考核制度的变迁研究

著 者 田一聚

责任编辑 夏 然 马晓彦

出版发行 中国矿业大学出版社有限责任公司

(江苏省徐州市解放南路 邮编 221008)

营销热线 (0516)83885307 83884995

出版服务 (0516)83885767 83884920

网 址 <http://www.cumtp.com> E-mail: cumtpvip@cumtp.com

印 刷 徐州中矿大印发科技有限公司

开 本 787×960 1/16 印张 16.75 字数 292 千字

版次印次 2011 年 11 月第 1 版 2011 年 11 月第 1 次印刷

定 价 38.00 元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)

序

高校教师考核制度是高校管理的一项基本制度。这一制度,在整个高校管理制度中具有特别重要的地位,也具有特别重要的影响与作用。20世纪80年代以来,在我国教育体制改革启动并不断推进的宏观背景下,一场以人事分配制度改革为中心的高校内部管理体制的改革也在有声有色地进行。高校人事分配制度的改革蕴含着教师考核制度的改革,也内在地要求教师考核制度的改革。事实上,在改革开放至今长达30余年的高校管理制度改革,尤其是高校人事分配制度的改革中,教师考核制度的改革始终是一个重点、一条主线。它贯穿于高校管理体制变革的进程中,成为高校管理体制在不断变革,同时也在发生深刻变革的重要标志。在30余年的不同时期与不同阶段,高校教师考核制度的改革具有不同的内容,呈现出不同的特点,也产生了不同的效果。正是这种不同内容、特点与效果的改革,铸就了不同时期我国高校教师特有的工作与发展状态,由此也铸就了我国高校发展甚至是高等教育发展的历史与现实状态。

田一聚的博士学位论文,以江苏省为例,对改革开放以来高校教师考核制度的变迁进行了深入研究,这一研究无疑具有强烈的实践价值和现实意义。江苏省是中国东部经济较发达的省份,其教育事业的发展包括高等教育事业的发展在全国处于前列。江苏省高校教师考核制度的变迁在全国既具有一定的典型性,也具有一定的代表性。田一聚倾情于高校教师考核制度的研究,一方面是基于他专业研究旨趣,另一方面则是基于他的较强烈的实践感受与实践关怀。就专业研究旨趣而言,田一聚在南京师范大学教育科学学院攻读博士学位,其主攻方向为教育政策研究。而高校教师考核制度问题恰恰是一种政策问题,选定这一问题进行研究,无疑符合其专业方向。就实践感受与实践关怀而言,田一聚在江苏省教育厅人事部门工作已有十余年,他的主要工作职责是高校人事管理。由于工作原因,他必须熟悉高校教师考核制度,同时要深入了解这一制度在高校的实施状况与实施带来的影响。他作

为政策或制度的执行者,不仅对政策或制度的实施有着较强烈的实践感受,而且应该去思考政策与制度问题,并力所能及地参与政策与制度的建设与完善。田一聚也正是带着这样的实践感受与认识而选定这一论题进行研究的。他的工作经历也为他对这一问题的研究提供了良好的实践基础。

这篇博士论文所做的主要研究工作概括起来有如下三个方面:一是对改革开放以来高校教师考核制度的变迁进行了时段划分,分别考察了不同时期教师考核制度的目标导向、考核内容、考核方式及考核制度实施的影响;二是在分期考察的基础上,揭示了改革开放以来高校教师考核制度变迁的特征,并对这些特征进行了深度分析和深刻反思;三是面向未来,对完善教师考核制度提出了思考与建议。这篇论文所取得的积极成果与贡献是:其一,作者对江苏省高校教师考核制度的政策文献和相关政策文献及政策资讯进行了认真且清晰的梳理,由此为论文研究积累了大量第一手的政策资源;其二,作者既立足文本又结合典型调查,对江苏省高校教师考核制度的变迁历程进行考察,较准确、较生动也较有深度地分析了不同时期的教师考核制度及考核制度的实施状况。作者明确指出:“改革开放以来,高校教师考核制度经历了一个复杂的变迁和演变过程,在社会发展的不同阶段,体现出鲜明的时代特征,并在考核的价值取向、内容形式、方式方法等方面具有不同特点,不同时期的教师考核对高校教师发展和高校发展起到了不同作用,呈现出不同效果。”其三,作者在系统考察高校教师考核制度变迁的基础上所得出的考察结论具有科学性与合理性。这种科学性与合理性既体现在对30多年来高校教师制度变迁的积极价值的肯定上,也体现在对制度变迁存在的问题尤其是现阶段教师考核制度实施中的问题的概括分析上。这样的结论也很好地体现出论文所应具有的研究性。

鉴于高校教师考核制度对高校教师的发展乃至对高等教育事业的发展所具有的重要而深刻的影响,继续变革与完善这一制度仍有必要。田一聚是带着实践中的问题进入南京师范大学教育科学学院攻读教育学博士学位的,如今他虽然完成了学业,却或许是带着更强烈的问题意识回到实践,回到教育管理岗位。希望田一聚能继续关注并深化对高校教师考核制度及相关制度或政策的研究。

值田一聚的博士学位论文即将出版之际,写了如上的话,是为序。

张乐天

2011年10月2日

目 录

序	1
第一章 导论	1
一、论题选择	1
二、文献述评	4
三、激励与控制:高校教师考核的双重功能	18
四、研究思路和研究方法	27
第二章 高校教师考核制度的恢复与调整(1978~1984)	30
一、秩序重建中的高校教师补充与考核	30
二、恢复和提升职务中的高校教师考核	50
三、工资升级与待遇改善中的教师考核	72
四、本章小结	90
第三章 高校教师考核制度的规范化建构(1985~1999)	94
一、新体制的构建与高校教师录用考核方式变革	94
二、职称评审制度再恢复中的教师考核	106
三、两次工资改革中的高校教师考核	144
四、本章小结	165
第四章 高校教师考核制度的改革与发展(2000年至今)	170
一、双向选择中的人员聘用考核	171
二、教师职称评审中的量化考核	185
三、收入分配制度中的教师绩效考核	200
四、本章小结	215

第五章 改革开放以来江苏高校教师考核的特征分析与政策思考	219
一、增长的组织力量:改革开放以来高校教师考核制度的 特征分析	219
二、守护大学精神:完善高校教师考核制度的思考与建议	234
参考文献	248
后记	261

第一章 导 论

本论文以改革开放以来江苏省高校教师考核制度的变革过程为研究对象,从制度变迁的视角,考察不同时期江苏高校教师考核的目的、内容、形式和效果,展示不同时期江苏高校教师考核的状况。在此基础上,概括改革开放以来江苏高校教师考核的特征,对完善未来江苏高校教师考核制度提出思考和建议。在导论中,笔者将阐述论文的选题背景、相关研究文献综述,以及对相关概念的界定,并介绍自己的研究方法。

一、论题选择

之所以将“改革开放以来江苏高校教师考核制度的变迁研究”作为研究领域,主要是基于以下三个方面的考虑。

首先是基于对当前高校教师考核制度及其实施效果的反思。高校教师考核制度作为对教师具有“激励与控制”双重作用的教师管理制度,是人力资源管理中最有价值的议题之一。教师考核制度是高校教师队伍管理的关键环节,是通过一定程序,运用一定的方法,按照一定的标准对教师的各方面工作进行评价的一种人事管理制度,是高校在正确的教育价值理念指导下,依据自身发展需要,对教师个体的工作进行价值和事实判断的活动。高校教师考核具有导向、激励和促进功能。对教师个体而言,有利于促进教师不断改进工作,实现个人发展;对学校而言,有利于促使学校不断加强教师队伍的管理和建设,促进教师管理的科学化,使教师按照学校目标要求来完成工作任务,最终实现学校发展的目标。判断教师考核制度是否科学有效,应该以是否有利于充分调动高校教师工作的积极性和创造性,是否有利于高校教师专业发展和创新力的提升,是否有利于学校发展目标的实现为标准。科学合理的教师考核制度,不仅为教师的晋升、培训、聘任、奖惩提供了基础和依据,还为教师的未来发展指明了方向。教师考核制度在实际运行中与教师聘用制度、教师职务聘任制度、工资分配制度等管理制度发生着千丝万缕的联系,一

方面为这些制度的实施提供了保障和参考依据,另一方面又受到这些制度的影响和制约。这些制度在具体实施中体现了国家、学校对教师的激励和导向功能,同时又表现出教师个体对这些制度的策略应对。如何建立科学合理的教师考核制度,使教师在专业发展与行政控制、学术自由与政治规范之间保持必要的张力,最大限度地发挥积极性和创造性,促进高校目标的实现,同时又使教师得到充分、自由的发展,这是摆在高等教育管理理论工作者和实践工作者面前的一个重要课题。

本研究强烈关注我国高等教育改革与发展的实践领域,关注对我国高等教育改革与发展起重要影响作用的高校人事制度。21 世纪第一次全国教育工作会议的召开和《国家中长期教育改革和发展规划纲要》(2010~2020 年)的颁布实施,明确了到 2020 年基本实现教育现代化,基本形成学习型社会,进入人力资源强国行列。^①这就要求国家推动新一轮教育体制改革,同时对深化高等学校人事制度改革也提出新的更高的要求,要求高等学校确立科学的教师考核评价和激励机制。^②当前国际范围内人才竞争愈演愈烈,谁拥有一流的人才,谁就能拥有主动权和发展权。高校作为培养人才、生产科学知识的重要领域,在国际人才竞争中发挥着重要的作用。对于高校来说,能否留住高层次人才,能否充分发挥教师的积极性和创造力,能否为教师创设一个有利于充分发挥才能的环境,是高校当前面临的一个重要问题。高校教师考核制度的指导思想、政策导向以及制度设计应为教师发展提供一个良好的政策环境和机制环境。

随着我国高等教育管理体制、办学体制、内部管理体制改革的不断深入,各高校在人事管理和内部运行机制改革方面进行了许多有益的探索,取得了一些成效。为了适应我国高等教育改革和发展的要求,迫切需要进一步加快高校人事分配制度改革步伐,建立起适应社会主义市场经济体制、符合高等教育发展规律的高校人事管理制度,从而合理配置高等教育人才资源、优化高校教师队伍结构、提高教师队伍整体素质,全面提高高等教育质量。当前我国高校正在进行新一轮以岗位聘任管理为核心的人事制度改革。在

① 《教育规划纲要》工作小组办公室:《教育规划纲要学习辅导百问》,教育科学出版社 2010 年版,第 11 页。

② 《教育规划纲要》工作小组办公室:《教育规划纲要学习辅导百问》,教育科学出版社 2010 年版,第 39 页。

改革中进一步强调岗位意识,科学设置教师岗位,明确岗位职责,按照岗位竞争上岗,按照岗位职责开展考核,根据考核结果实行真正意义上的教师岗位聘任,形成职务能上能下、待遇能高能低、人员能进能出的用人机制。在改革进程中,教师考核起到承上启下的关键作用,既是对教师履行岗位职责、完成工作任务情况的评价,又为绩效工资的发放和下一步的岗位聘任提供了重要依据。因此,开展高校教师考核制度研究是当前高校人事制度改革的现实需要。

其次,期望从对江苏省高校教师考核制度及其实施的变迁过程考察中,分析改革开放以来高校教师考核的变革特征,提出对未来高校教师考核制度的政策建议。高校教师考核制度作为一个在历史演变过程中不断变革和完善的人事管理制度,需要在理论和政策层面做更为深入的研究。教师考核制度是高校人事管理制度的重要组成部分,通过制度的安排、考核指标体系的设计发挥其独特的激励、导向作用。多年来的实践证明,有什么样的考核制度,教师就有什么样的发展目标,也就决定了什么样的发展方向。具体的考核指标决定了教师努力的基本方向和教师教学科研成果的基本走向。科学合理的教师考核制度,有利于建立高效的教师激励机制,调动教师爱岗敬业、为人师表、从事教学科研的积极性和创造性,有利于促进教师的教育教学能力和学术水平的提高,从而提高教师的专业化水平,促进教师的全面发展。

改革开放以来,高校教师考核制度经历了一个复杂的变迁和演变过程,在社会发展的不同阶段,体现出鲜明的时代特征,并在考核的价值取向、内容形式、方式方法等方面具有不同的特点。不同历史时期的教师考核制度对高校教师发展和高校发展起到了不同的作用,呈现出不同的效果。当代中国高校教师考核制度既是改革开放以来我国高校教师考核制度变革和发展的结果,也是国家和高校在应对时代政治、经济、文化、社会 and 科技发展需求的现实选择。这些制度的变迁遵循着怎样的基本路径、有着怎样的发生机制,以及在更深层次上对激励教师的学术自主、学术创造到底起到了什么样的效果;如何完善未来高校教师考核制度,持续发挥高校教师考核制度在人才培养、科学研究和社会服务中的积极作用,这都应该成为笔者着力关注的问题,并需要从理论和政策层面作出合理的解答。

本研究旨在对江苏高校教师考核制度变革过程分析的基础上,尝试进一

步丰富高校教师考核制度的理论体系。从目前的研究成果看,大多数关于高校教师考核制度的研究,是来自高校人事工作者实践、操作层面的研究成果,对高校教师考核制度在政策层面做学理性探讨的研究成果不多。本研究试图在对我国高校教师考核制度历史演变过程梳理的基础上,分析当前我国高校教师考核制度变革和发展的原因;展示我国高校教师考核制度的内容、形式与方式;深刻揭示我国高校教师考核制度在人才培养、科学研究和社会服务方面产生的影响、发挥的作用以及存在的问题;探寻在建设创新型国家和培养创新型人才的时代大背景下,在发挥激励与控制双重作用的前提下,深化高校教师考核制度改革的政策思考和政策建议。

第三,基于笔者高校人事管理工作的经历和研究的旨趣。教师考核制度在教师队伍建设中发挥了积极的促进作用,在一定程度上推动了高校人事制度改革的深入,促进了教师聘用制度、教师职务聘任制度、工资分配制度改革的顺利实施,从而促进了高校教师队伍建设和学科专业建设的发展,促进了高校人才培养质量的提升,为经济建设和社会发展提供了强有力的人才保障。由于制度外的消极影响和制度本身的缺陷,教师考核制度也表现出不容忽视的负功能,这在某种意义上讲,不利于大学组织目标的实现,不利于教师的个人发展,存在诸如在教学上疲于应付,不求质量;在学术上急功近利、学术浮躁,甚至出现抄袭、弄虚作假等现象。出于对高等教育健康持续发展的良好愿望和对高校教师群体发展状况的深切关注,笔者认为,有责任运用教育政策学和相关教育管理理论以及制度变迁的基本理论,从激励与控制两个层面,对强烈影响着高等教育科学发展和教师专业发展的教师考核制度进行系统研究。

二、文献述评

(一) 关于高校教师考核制度的研究

国内关于“考核”的研究成果异常丰富。从考核对象来看,涉及对组织的考核,也涉及对人的考核。对人的考核有公务员考核、企业职工考核、领导干部考核、教师考核、医生考核等。从考核内容看,涉及人员的思想品德考核、业绩考核、教师的教学和科研考核等。还有一些学者介绍国外各种考核制度以及借鉴意义。

关于教师考核。教师考核主要集中在教师考核的原则、考核内容、考核

指标体系、考核结果运用、考核的作用、绩效考核以及对教师考核制度本身的反思和对策研究等方面。也有学者对教师工作某一方面的考核和对某一学科教师的考核进行探讨。研究范围涉及大学、中学、小学、幼儿园等各级各类学校教师的考核。而关于“高校教师考核”或“大学教师考核”的研究,主要涉及教师考核的理念、考核原则、考核内容、考核指标、考核方法等方面,并更多地是从某一方面对高校教师考核制度作一分析。例如,于险波(2007)在《高校教师考核评价制度探析》中,对当前高校教师考核存在的问题及原因进行了粗略分析,提出考核的原则和考核评价体系;孟祥林(2004)在《从高校教师的业绩考核机制论组织竞争中的制度损失》通过对科研——教学双轨评优模型案例的剖析,说明制度是考核得以产生效率的基础;殷姿(2005)在《美国研究型大学教师考核制度研究》中介绍了美国研究型大学教师考核的类别、过程、构成和整个考核体系的特征,以期对我国高校教师考核有所借鉴;陈新晓(2006)在《从量化考核谈高校教师考核制度的改进》中对量化考核进行反思,提出了重视质量考核的一些对策。

关于绩效考核。绩效考核是与教师考核联系密切的一个概念,在学术论文中多见有关教师绩效考核的论文,主要侧重于教师工作业绩的考核。绩效考核源于企业对员工的一种管理方式,与薪酬管理紧密相关。绩效考核的指标体系、考核原则、考核方式多见于人力资源管理类教材之中。绩效是一个组织的成员完成工作的结果。绩效考核是指企业依据职务标准对员工的工作态度、工作行为、工作结果进行考察、测定、评价的过程,绩效考核具有控制、激励、标准、发展和沟通五种功能。绩效考核应遵循客观公正原则、公开原则、反馈原则、经常化制度化原则和多层次多渠道全方位考核原则。绩效考核的核心是:搜集到与每一位员工的工作状态、工作行为、工作结果有关的信息,并将其转化为对员工工作的评价,据此为与员工管理或开发有关的活动提供信息支持。李元元(2007)等从教师绩效考核的性质和现有评价体系存在的问题出发,试图说明教师评价的理论基础和应遵循的评价原则,在此基础上,提出高校教师绩效评价的指标体系应涵盖的基本内容。^① 蒋国杰(2007)在其硕士学位论文《我国高校教师绩效管理研究》中,通过对高校教师

^① 李元元等:《高等学校教师绩效评价指标研究》,载于《高等教育研究》,2007年第7期,第59~65页。

绩效管理现状的分析,认为目前我国高校在教师绩效管理中存在把绩效考核等同于绩效管理、单一的“指标——量化”模式、重科研轻教学、绩效考核周期年度化、绩效考核结果缺乏反馈与合理应用等问题。存在这些问题的原因是高校在价值层面忽视价值导向;在目标层面缺乏科学定位;在思想层面重人情、轻制度,存在“走过场”思想。而完整的绩效管理通过与教师共同制订绩效计划、绩效实施与持续的绩效沟通、公正的绩效考核、及时的绩效反馈等环节,较好地尊重教师的情感,激发教师的主人翁责任感,充分体现以人为本、以教师为本的办学理念。^①

关于年度考核。年度考核是教师考核的重要形式。邹敏(2004)在《高校人力资源研究》中专列一章论述年度考核,认为年度考核是对高校在编人员工作过程中表现出来的品行、工作态度、工作能力、工作业绩的数量或质量进行评价,判断教职工素质、能力与所从事的岗位要求是否相称,从而激励和督促教职工认真履行岗位职责,积极、负责、创造性和团结协作地完成各项工作。考核结果作为教职工聘任、奖惩、晋升等方面的重要依据,并对年度考核的内容、程序和存在问题以及对策作了阐述。

关于聘期考核。这是一个与教师聘用、教师聘期管理紧密联系的概念。一般来说,聘期考核是在年度考核的基础上,对教师一定时期内的工作表现、工作质量、工作效果进行全面考核,为下一阶段教师聘用、职务聘任提供依据。姜建明(2009)在《美国高校教师考核与晋升探析》中介绍了美国教师考核的种类,大体分为续聘考核、绩效考核和职位晋升考核。^②续聘考核就是我们一般意义上说的聘期考核。徐建栋等(2005)将模糊数学评价方法引入到高校教师聘期考核中,对考评结果进行系统、科学的定量分析。^③宋斐等(2007)在教师聘任制的背景下分析聘期考核的重要性和必要性,并对如何处理聘期考核和年度考核的关系,以及如何为聘任制提供科学的依据进行了研究。^④

关于考核原则。一般认为高校教师考核应遵循全面性原则、客观性原

① 蒋国杰:《我国高校教师绩效管理研究》,苏州大学硕士学位论文,2007年。

② 姜建明:《美国高校教师考核与晋升探析》,载于《学海》,2009年第6期,第166~169页。

③ 徐建栋,苏秀娟:《模糊评价在高等学校聘期考核中的应用》,载于《天津工业大学学报》,2005年第3期,第66~69页。

④ 宋斐,王峥:《高校考核评价机制面临的问题及对策研究——对中山大学聘任制的几点思考》,载于《当代教育论坛》,2007年第2期,第50~51页。

则、公正性原则和科学性原则。李俊杰、蔡楚元(2007)在分析了我国当前高校教师考核中存在的问题和不足的基础上,提出考核应贯彻诊断性原则、导向性原则、科学性原则和激励性原则。^①黄泰岩等认为高校教师考评应遵循主体性与客观性相结合,定性评价与定量评价相结合,发展性评价与奖惩性评价相结合,统一要求与分类指导相结合,高校教师评价与高校职员评价、教辅人员评价相结合的五项基本原则。^②

关于考核内容。有的学者从不同角度对考核内容提出不同看法。关于高等学校教师的职责及其考核内容,教育部在1969年11月曾作出过明确规定,考核内容主要包括:政治表现、业务水平、工作成绩。朱九思(1983)认为对教师的考核工作,应重在平时考查,结合教学、科学研究和进修等工作,并在此基础上实行定期考核,考核结果存入教师的业务档案。萧宗六认为考核内容应包括思想政治表现、业务能力和工作成绩等三个方面。余兴友认为教师考核内容应包括政治思想品德、业务水平、教学工作、科研成果工作和社会服务工作等五个方面。从现阶段国家对教师的考核要求看,考核内容一般包括德、能、勤、绩四个方面。

关于考核方法。许多专著和学术论文都谈到教师考核的方法,考核方法一般包括定性考核与定量考核相结合、平时考核与定期考核相结合、年度考核与聘期考核相结合等。有学者在考核中还引进了层次分析法(AHP)、360度考核法。目前高校对教师的教学工作、科研工作均采取量化考核的方法,以课时数、科研经费和论文数来考核教师。没有以定性评价为基础进行量化的量化考评,只不过是量化而量化,把科学研究水平不同、质量不同的论文、专著当成是性质相同的成果,这在事实上就等于鼓励滥竽充数。目前学者对过分量化的考核方法批评越来越多,试图提出改进建议。针对在学术评价中的完全量化制度,吴鹏(2006)指出,这在一定程度上认可学术垃圾,并对学术腐败负有不可推卸的责任,带来的后果是论文和专著的数量有了大幅增长,质量和总体水平却有可能大幅下降。陈新晓(2006)运用委托代理理论简要分析了量化考核的负面影响,提出了强化质量指标、完善教师业绩考核制

① 李俊杰、蔡楚元:《我国高校教师考核的问题及对策》,载于《黑龙江高教研究》,2007年第7期,第91~93页。

② 黄泰岩、程斯辉:《关于我国高校教师考核评价的几个基本问题》,载于《武汉大学学报》(哲学社会科学版),2008年第1期,第131~137页。

度的初步建议。^①

关于高校教师考核制度变革的研究。在中国期刊网未见专门论述高校教师考核制度变革研究的论文。有学者从教师职称评审制度的演变过程中对教师考核进行分析,如毕宪顺(2003)将我国高校教师职务聘任制度沿革过程分为五个阶段:新中国成立初期、1958年到1966年、“文革”期间、十一届三中全会以后和《中华人民共和国高等教育法》(以下简称《高等教育法》)颁布以后,并归纳了六个特点。在此基础上,提出教师职务聘任制度是现代大学制度的核心制度,并指出要建立教师考核和评价的科学体系。^② 杨慧选(1998)将新中国成立后我国高校教师职称评聘的变迁历程分为四个阶段,通过分析职称评聘的发展轨迹和演变规律,提示出其主要特点,在此基础上探寻未来发展趋势,提出严格评审制度,加强考核和任职资格评审工作的政策导向。^③ 赵庆典(2000)将新中国成立后建立、实行高校教师职务聘任制度的历程分为五个阶段,在对其历史演变过程进行分析的基础上,提出新时期高校教师职务聘任制度的基本特征,并归纳出在教师职务聘任制度下加强对教师考核的四条经验,即:坚持教师职务按需设岗、平等竞争、择优聘任、严格考核的原则;坚持依法实施教师职务聘任制度的原则;坚持实行教师职务聘任制度对教师摆正教学工作与科学研究工作关系的正确导向原则;评聘教师职务要坚持德才兼备、真才实学的原则。^④ 这四条原则仍具有较强的现实指导意义。

另外,吴鹏(2006)认为,学术职业是一种特殊的职业,大学教师是学术人和社会人的统一体,这从根本上决定了其劳动兼具一般劳动和学术劳动的双重特点。当人力资源管理应用于教师考核制度过程中时,如何协调大学教师作为学术人和社会人的双重特征,协调学术职业的学术性和功利性的矛盾,将大学的效率目标与教师本人的职业发展以及大学教师的人性发展结合起

① 陈新晓:《从量化考核谈高校教师考核制度的改进》,载于《经济师》,2006年第7期,第102~103页。

② 毕宪顺:《高等学校教师职务聘任制度研究》,载于《山东理工大学学报》(社会科学版),2003年第3期,第76~80页。

③ 杨慧选:《试论我国高校教师职称评聘的历史演变及发展态势》,载于《广西师院学报》(哲学社会科学版),1998年第3期,第125~129页。

④ 赵庆典:《我国高校教师职务制度50年回顾与展望》,载于《江苏高教》,2000年第2期,第93~95页。

来,将短期的绩效追求与长期的意义追求等联系起来,是大学管理者需要首先考虑的问题,同时也是高校教师考核应该解决的问题。^① 还有学者利用发展性评价理论,分析教师考核工作存在的问题,并提出完善考核制度的对策。

以“高校教师考核”或“大学教师考核”为标题关键词,在中国知网 CNKI 中国期刊全文数据库中检索到 10 篇硕士学位论文,未检索到博士学位论文。硕士学位论文涉及教师绩效考核研究、考核有效性研究、考核指标体系研究、科研业绩研究等方面,缺乏系统、全面、深入的研究。以“教师考核”为题名,在南京师范大学图书馆信息系统中也没有检索到相关图书,有关教师考核的内容散见于高等学校管理学教材之中,论述不深,有的只是一般性地涉及。

从中国期刊全文数据库中检索到的学术论文和查阅到的专著分析,目前关于高校教师考核的研究多停留在实践操作层面,作者也以高校人事管理干部居多。在理论层面上还没有引起学者的足够关注,高校教师考核制度还有待于进行深入、系统的学理性研究。

(二) 关于高校教师评价的研究

国内关于“高校教师评价”的研究,主要涉及评价目的、评价原则、评价指标体系、评价方法、问题与反思等评价理论的研究,有的还涉及教学质量评价、科研工作量评价、教师绩效评价、学生评价教师等有关教师具体工作的评价,还有对某一学科教师评价的论题,特别是对体育教师评价的论文较多。随着国外教师评价制度的引入,有的论文还专门介绍了国外先进的教师评价制度,关于教师发展性评价的论文占相当数量。

关于评价目的。教师评价的目的大致包括两个方面:一是从制度上促进教师个体的发展,二是为学校管理目标实现提供人力资源保障。教师评价除具有促进教师发展和学校发展根本性目的外,还有阶段性目的。阶段性目的与高校教育定位有密切联系,高校在办学方向、师资力量、教学科研设备、社会影响力等方面存在差异,教育定位不同,教师评价的阶段性目的也各有侧重。

关于评价体系。严月娟(2006)对我国高校教师评价体系进行了反思,认为当前我国高校教师评价体系中主要存在三个问题:一是高校教师评价中科研与教学孰重孰轻;二是对科研的评价是不是仅以发表多少论文或出版的著作来衡量;三是对不同类型、层次的高校以及不同能力的教师能否用同一个

^① 吴鹏:《学术职业与教师聘任》,中国海洋大学出版社 2006 年版。

标准来进行评价。在对上述问题出现的原因、造成的不良后果进行分析的基础上,提出目前高校教师评价体系改革的关键是对高校建立多元化的评价体系,并在此背景下根据教师的个性差异采取多样化评价方法。^① 万有林(2006)将多元评价观引入高校教师评价中,认为多元评价观是一种新的评价理论,吸收和借鉴多元评价理论,坚持评价内容、评价主体、评价标准以及评价方式等的多元化。^② 梁红京(2007)提出一种区分性的教师评价制度,将教师评价的重点由教学结果转向教学过程,通过促进教师的专业发展来提升学生的学习质量。针对不同的教师,确定不同的发展目标,采用不同的方法,提供最适当的方式,使教师在最适合自己的成长环境中获得最佳发展。^③ 吴蓉认为教育评价理论界对于评价主体的认识经历了一个从一元向多元,从“他评”到“自评”的发展过程,评价主体实现了从一元向多元的转变。在“谁最应是教师评价主导因素,谁评价最可靠”的问题上,认为与评价主体的利益驱动性有关。在评价中,评价主体有直接利益驱动,评价就越主动,评价结果就越可靠,最后认为教师教学工作的直接对象是学生,学生的评价结果是可信和稳定的,在教师评价中应该把学生的评价放在主导地位。高田钦(2006)则将与人力资源管理学、人事心理学和人类工效学等学科相关联的“胜任力”概念引入高校教师评价中,为教师评价提供了一个新的理念。^④

关于评价原则。赵克高(2006)认为,为保证评价结果的客观公正,高校教师评价一般遵循回避原则、可比原则、透明原则和发展原则。^⑤ 黎琼锋(2007)认为,由于教师评价导向的偏差,教师评价缺乏合理性和激励性;教师评价模式单一,忽视个性和专业发展的需要。在“以人为本”、尊重差异和注重专业发展等原则的指导下,构建全面合理的高校教师评价体系,应当注重教师胜任力评价,完善课堂教学评价,改进教学绩效评价,才能充分发挥评价

① 严月娟:《对我国高校教师评价体系的反思——从晏才宏现象谈起》,载于《黑龙江教育》(高教研究与评估),2006年第3期,第86~88页。

② 万有林:《多元评价观视野下的高校教师评价》,载于《扬州大学学报》(高教研究版),2006年第6期,第20~23页。

③ 梁红京:《区分性教师评价制度》,华东师范大学出版社2007年版。

④ 高田钦:《基于胜任力的高校教师评价研究》,载于《中国高等教育评估》,2006年第2期,第36~38页。

⑤ 赵克高:《高校教师评价的公正性和科学性探微》,载于《南宁职业技术学院学报》,2006年第1期,第60~63页。