

# 改革教师评价方式 建设高质量教师队伍

管培俊

[摘要]建设高质量教师队伍,必须改革教师评价方式:指导思想上要“去唯纠偏”;技术路径上要“破立结合”;评价对象要精细化分类;评价维度要多元综合;评价考核机制上要“有区别脱钩”;评价方法上要“落实减负”;推进改革要“协同联动”。

[关键词]高校;教师评价;改革

中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》强调,“深入推进高等学校教师考核评价制度改革”。考核评价是一个指挥棒。建设高质量教师队伍,必须改革教师评价方式。

高校教师评价,评价谁、谁评价、怎么评,是一个系统工程。“最了解树木的人看到的并不是一枝一叶,而是一个有机的整体。”在关于高等教育和高校教师考核评价改革的讨论中,许多学者和管理者多视角审视思考,给人以启发。高等教育系统天然地就是自组织性与社会性、确定性和不确定性的辩证统一。“治理”和“管理”一字之差,体现的是系统治理、依法治理、源头治理、综合施策。有鉴于此,对于高校教师评价改革,有以下几点思考:

指导思想上要“去唯纠偏”。高校教师评价要符合教师职业属性特性,体现正确导向,尊重高等教育规律,体现教师劳动特点和成长规律。教师评价的问题集中体现在“五唯”,而“五唯”之弊在“唯”(唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子),在于简单化、绝对化,在于唯此一端,不及其余,而不在分数、升学、文凭、论文、帽子等“五唯”本身。所以,教师评价改革根本的认识论方法论原则是去“唯”,而不是去“维”。教师考核引入量化评估,相对于传统管理是进步。但量化和绩效过度膨胀,就会异化,走向反面。破“五唯”就是针对这种情况的纠偏正向、正本清源,纠正的是评价方式的异化,而不是对这些评价维度和标准本身的否定。要坚持辩证思维、辩证施治、权衡利弊、适度平衡。扭转不科学的评价方式,注重凭能力、实绩和贡献评价教师,体现正确导向,克服“唯”的弊病。看分数不唯分数;看学历不唯学历;看论文不唯论文;看文凭不唯文凭;看帽子不唯帽子。规范SCI等论文相关指标使用,避免引文数据使用中的简单量化和绝对化,破除论文

“SCI至上”。大学作为学术机构,所有教学科研活动,终究是有赖于教师个人的积极性、创造热情和组织的活力。深层次地思考教师的评价激励,解决“教师功力不足、精力不足、动力活力不足”的问题,必须坚持工具理性与价值理性有机统一,思想引领、物质利益、政策导向有机统一。教师评价中,本为公平尺度与效率工具的“五维”变成“五唯”了,“简单量化评价”形成了“路径依赖”,工具理性遮蔽和代替了价值理性。教师评价改革要走出困境,需要在量化和定性、物质和精神之间,把握适度平衡。

技术路径上要“破立结合”。破旧立新其实是辩证关系。立新才能破旧。破除“五唯”,关键在立,知行合一。深化高校教师评价改革,重点是重建真正反映教师实际水平和贡献的、科学有效的评价考核方法和指标体系;形成管用有效的纠错机制,如代表作、标准分、第三方评价等;建立评价结果分级反馈机制;规范人才计划体系和科研奖项;建立院校评估、教学评估、学科评估和教师评价联动机制。通过科学评价激励机制,引导教师做到“四个相统一”。

评价对象要精细化分类。形成体现正确导向的教师考核评价机制,根本出路是分类管理、分类评价考核。学校分类:研究型、教学研究型、教学型;学科分类:基础研究、应用研究、自然科学、人文社科;岗位分类:教研、教学、研究技术系列,推广教授、学科教学论教师等;考核评价性质分类:晋升考核、聘期考核、年度考核、基本评价考核、人才评价考核、优秀拔尖人才评价考核等。分清“体检表”还是“成绩单”。对基础研究人才,以同行评价为主,着重评价原始创新能力、成果的科学价值、学术水平和影响等;对应用研究和技术开发人才,要有市场评价,着重实际贡献。如上海交通大学综合改革首先是“分类多元评价”,建立教学科

研并重、教学、科研、思政、实验、工程、成果转化、农业推广等十七个系列和分类评价体系,改变“田赛径赛混着比”状况,把不同“运动员”放到各自的“赛场”上。对于不同评价对象切忌一刀切,对于长周期的项目,要有“十年磨一剑”的安排;对于有个性的拔尖人才,不求全责备;对海外优秀人才,聘期考核要实事求是;优化实施高校“预聘—长聘”制度。对于战略科学家、拔尖人才、重大基础研究岗位,不进行短周期评价。

评价维度要多元综合。知识生产模式的变革深刻地影响世界高等教育的变化,以及对于教师知识劳动的评价方式。教师考核评价要充分体现新的知识生产模式问题导向的特征、高度分化和异质性的特征、多学科集群、跨学科合作导向的特征。高校教师评价包括师德、教学、科研、社会服务等多重维度,包括但不限于科研与学术成果评价。不能把教师评价简化为成果评价。教师多元评价包括以下方面,一是制定基于教师人才成长规律的教师分类管理专业标准。包括新入职教师、骨干教师、优秀教师、教育专家。二是建立教师分类评价标准指标体系。形成终结性评价、过程性评价、发展性评价等多元综合评价有效机制。三是改进完善教育教学质量评价评估制度,多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究。强调教书育人核心使命。突出教育教学实绩。把师德师风作为第一标准。四是改进高校教师科研评价。突出质量导向,重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况,推行代表性成果评价,探索长周期评价,完善同行专家评议机制,注重个人评价与团队评价相结合、过程评价与结果评价相结合。有些项目以过程评价为主,有些以结果评价为主。科学设置人才评级周期,基础研究、青年人才重点推行聘期评价、长周期评价。对重大基础研究,还要有“十年磨一剑”的制度安排,营造鼓励创新、宽容失败的学术环境,留出足够的探索时间和试错空间。五是评价主体多元参与。统筹发挥政府部门、学校、教师、学生、家长、同行、第三方(社会)等诸多评价主体作用,构建多方参与的评价体系。对于应用研究,需打破“同行评议”的界限,强调第三方参与,政府、企业、公众都是重要的评价主体。六是完善教师职称评审标准,根据不同学科、不同岗位特点,分类设置评价指标,确定评审办法。完善同行专家评价、代表性成果机制。七是切实精简规范人才“帽子”,优化整合人才计划。强化对合同履行和作

用发挥情况的考核。可以按照“放管服”要求,鼓励高校大胆改革,先行先试,以点带面,逐步深化与规范。高等教育行业组织也可以大有作为。

评价考核机制上要“有区别脱钩”。《深化新时代教育评价改革总体方案》强调“不得将论文数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励挂钩。”“不得把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件”“依据实际贡献合理确定人才薪酬,不得将人才称号与物质利益简单挂钩。”三个“不得”,前两个是不得挂钩,第三个是不得简单挂钩。不简单用升学率、分数、论文数量、帽子头衔等评价教师。物质奖励、绩效工资不与论文、项目、课题经费等量化指标机械地挂钩,避免急功近利。从长远看,我们可能需要思考目前的绩效工资是否适合学校教师。其实是以帽子、学历与身份为唯一依据的导向不合理,而不是“激励”和“待遇”的差异化不合理。对于部分高层次人才和引进优秀人才,“可实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的收入分配形式,所需绩效工资总额单列”。高校教师评价改革,需要与高校薪酬改革相伴而行。

评价方法上要“落实减负”。教育和教师评价要遵循教育规律,尊重教师劳动特点和成长规律,自然简约、管用有效。上海交通大学“交我算”、西安交通大学教学管理平台等经验,以信息化手段助力教育评价改革,解放学术生产力,营造专心育人、潜心学问的良好环境。

推进改革要“协同联动”。“五唯”的成因,既有教育系统的问题,也有政府治理和社会层面的问题。需要系统思维、整体规划、综合施策,“内外兼修”、协同共治。教师评价改革关键在全社会的共识,需要政府、社会、学校共同发力、协同联动,需要相关部门一致行动、精诚合作。各部门出台的文件,要避免相互抵牾。首先要树立正确用人导向,改革用人评价。党政机关、国有单位要带头扭转“唯名校”“唯学历”的用人导向。同时,教师评价改革还要与教育评价整体改革联动。加快推进高校分类管理,建立多元的分类及评价标准体系。强化差异化政策,引导高校科学定位、彰显特色、内涵发展、多样化发展。构建政府、学校、社会等多元参与的评价体系。

【作者:全国政协委员、中国高教学会副会长、国家民委原副部长级专职委员】

(责任编辑:杨婧)