

高校教师考核评价机制应体现“发展性”

■张曦琳

近期,随着岁末年终的到来,高校教师又要面临年终考核评价。

最近有许多教师自嘲,与可以数篇数、数经费的论文型和项目型教师相比,教学型教师可能最终教了个“寂寞”。这一现象引发了人们对于相关问题的讨论。

何谓“发展性评价”

年底考核作为高校教师考核评价的重要一环,集中体现了教师一年的工作和成效。一般而言,高校教师的年度考核报告字数要求控制在800字以内,再分组或分专业评定等级。

从工作时间分配和成果来看,目前教师可分为论文型、教学型和项目型三类。

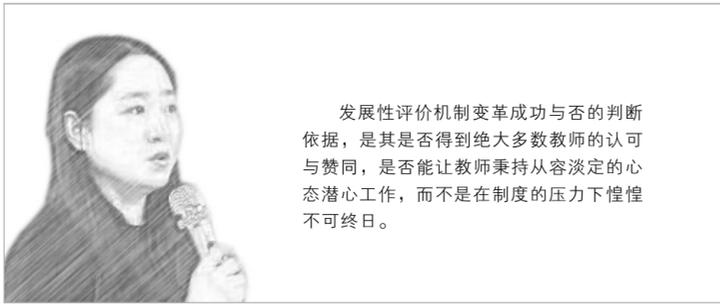
近年来,为深化高校教师考核评价机制变革,国家多部委密集发文。特别是2020年10月,中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》后,国内各高校纷纷开展发展性教师考核评价(以下简称发展性评价)机制变革。

现在,教师的考核评价内容通常涉及三种职业活动——教学、科研和服务(校内服务和校外服务)。鉴于绩效评价的主导逻辑日益增强,以及高校间的竞争压力加剧,政府和高校往往致力于提高学术产出的数量和质量,对收入和声望的追求也促使教师将更多时间用于科研。

正如美国学者贝斯所言,“必须承认存在着一种非常现实的需要,即所有教师都应该平等地接受教学、科研和服务的三重权利,由于这三个部分提供不同的奖励,因此每位教师的合同应考虑到该成员的优劣势和诉求,以最大限度地提高效率和数量”。从这个意义上看,发展性是必然基于差异化、分类评价机制而言的。发展性评价机制的根本目的是为了改进,但改进并不是抽象的,而是存在具体指向,并且这个指向并非一成不变,而是会随着教师职业发展进入新阶段及其阶段性目标的不断确立而发生动态变化。

什么样的考核评价机制能体现发展性?就是在评价理念、内容、指标以及结果应用等方面实现了根本转变,超越传统的单一化、静态化的评价观,以动态指标、动态效果以及考核评价的实效性等机制设计,不断深化对教师考核评价“评什么”“怎么评”“评价反馈”等根本性问题的认识。

首先,在评价理念上,应坚持将发展性思想贯穿于教师考核评价的全过程,坚持



发展性评价机制变革成功与否的判断依据,是其是否得到绝大多数教师的认可与赞同,是否能让教师秉持从容淡定的心态潜心工作,而不是在制度的压力下惶惶不可终日。

实效性考核与潜在性跟踪相配合,使教师考核评价机制由“指挥棒”升级为“助推器”,将考核评价从低层次的“为稻粱谋”提升到“为学科谋”“为社会谋”的高层次。

其次,在评价内容上,有必要根据不同学校层次、年龄阶段、职称类别、岗位类型教师的发展诉求、身心状况、工作侧重点,引导教师在教学、科研和服务等方面承担差异化的任务与工作,相应的评价内容亦有所区分。

再次,在评价指标上,发展性评价机制是在指标框架下,利用各类数据试测并不断优化过程,需要不断利用各级各类高校教师教学、科研等工作的多种动态数据信息、相关环境数据信息反映新问题、新变化,需要常态数据和社会调查数据相融合。

最后,在评价结果上,运用发展性评价结果,构建高校与教师之间共享教师发展数据信息、共担职责、共促发展的新型契约关系,并通过及时的评价、分析、预测和信息服务合理调整相关政策,设计新的政策举措。

发展性评价代表未来趋势

发展性评价机制变革的根本目的是为了调动整个高校教师群体的积极性,而非某个或某部分在考核评价中受益的个体。

也就是说,该评价机制变革成功与否的判断依据,是其是否得到绝大多数教师的认可与赞同,是否能让教师秉持从容淡定的心态潜心工作,而不是在制度的压力下惶惶不可终日。如果考核评价不但没有提高个体积极性,甚至为其带来了更多困扰与压力,则必须对评价机制进行反思。

从实践操作看,教师考核评价主要可

分为奖惩性和发展性两种模式。随着高等教育评价改革的深入发展,关于这两类评价模式出现了两种不同观点。

一种观点认为奖惩性考核评价既提高了考核评价管理的效率,又能依据客观结果对教师作出非升即走、非升即转、非升即降等岗位变动,以及学术资源多寡等奖惩决定,有利于调动教师的工作积极性。这是当前我国各大高校的通行做法。

另一种观点则认为,发展性考核评价秉持以人为本的价值观念,更加强调教师专业发展情况,能实现高校、教师、学生的共同发展,代表着考核评价机制变革的未来趋势。目前,清华大学、南京大学、河南大学等高校纷纷进行发展性评价机制变革,在个性化评价管理、教学质量提升、反思性评价等方面积累了有益经验。

事实上,两种考核评价模式都有其合理性,但随着高质量发展这一时代主题的兴起,以及高等教育矛盾转移而发生主次关系变化。尽管奖惩性考核评价模式在理论上可解决某些发展性问题,但经过层层简化或替换后的现行考核评价机制,实质上已经成为一种不允许失败的制度设计。同质化、形式化的考核评价和简单、直接的结果责任追究,使教师陷入必须不断发论文、写专著、报项目、拉横向的“学术怪圈”中。尤其是在教书育人工作中,绝大多数教师得不到奖,也没受罚,成为“无底洞”式的工作。

此外,在构思发展性评价机制设计时,还应考虑新机制变革研究与实践所呈现的问题——对在评价标准细化的过程中体现差异化的关注不足、尚未涉及如何建立科学有效的机制和系统应用设计架构、发展性评价与促进高校高质量发展的政策调整

一线教师究竟需要怎样的培训

■张继明

不知从何时起,“忙”成为一线教师日常工作和生活中的主旋律。各种事务性和形式化的工作占据了他们大量备课、教学和休息时间,令其不仅疲惫、倦怠,也为这种不明所以的忙碌而深感困惑——他们似乎越来越难以体会到教书育人工作本该有的效能感、价值感和幸福感。

教师职业以促进受教育者的心灵自由为最终目标,而当教师的精神世界被束缚时,教育也就难以实现其理想。

一线教师之所以忙,除了填表格、做材料、应对督导检查评估,参与名目繁多的各种比赛、评奖、评优,组织针对学生的各种素质教育活动,以及承担其他非本职工作外,参加各种培训和研修也是一个“重头戏”。

教师培训的“七宗罪”

教师这一职业以人为劳动对象,属于复杂的专业性活动,对专业发展有着较高的要求。因此,教师必须热爱学习,在持续学习、终身学习中不断提高专业发展能力。参与培训是教师学习的重要形式之一,组织实施培训也是学校及教育主管部门为教师提供职后教育和学习机会的主要形式。但正如许多一线教师所反映的那样,许多培训效果如何则是值得怀疑的。

近几年,笔者主持和参与了较多教师培训的绩效评价工作。从个人的观察、调研及思考看,有些培训恐怕起不到促进教师专业发展作用的,至少效果并非那么理想。究其原因,大致如下——

其一,专家本位导致因人设课,“以学生为中心”的理念难以真正落实,一线教师专业发展、职业发展的真实需求得不到充分满足。

其二,知识本位导致培训内容普遍偏重理论传授,在培训形式上多采取“满堂灌”,难以培养教师的核心专业素养。

其三,许多培训具有短时性、集中性、统一性特征,培训的组织与管理成本较高,但效果较差。

其四,许多培训和研修以行政命令的方式,要求教师“必须”参加,不仅无视教师的真正需要,还占用他们的正常工作和休

息时间。

其五,有些培训仅仅是例行公事,形式化问题明显,缺乏相关的科学设计和论证,专业性不足。

其六,培训中虽普遍设置作业或考核评价环节,但过于强调“留痕”,其中不乏形式主义之嫌,教育和训练价值较低,而且给学员造成负担。

其七,有些培训内容迎合世俗性、功利性标准,如传授论文“发表术”等,有违“破五唯”的政策导向,其价值立场本身就存在

伤害和困扰,针对该问题为教师提供培训也是很有必要的。

然而,教师所需要的并不是基层法务工作者提供的那些简单化,甚至过于浅显的所谓“应对办法”,而是需要从更专业的角度思考和了解“网课爆破”现象的本质及原因,深刻理解和掌握当代青少年群体特征、当前教育生态和课堂教学模式、在线教学的局限性,从而提升教师课堂应急管理能力和教师明白了上述问题,就能更好地掌握应对“网课爆破”的方式方法,避免因此而陷

不合理之处。

尤其需要指出的是,近两年受疫情影响,多数培训采取线上、线下相结合的形式,甚至主要以线上培训为主,实践性课程难以实施,培训双方以及学员之间缺乏基本互动,这导致培训效果进一步打了折扣。以上诸多问题的存在,致使教师培训难以发挥应有作用。正如有参训教师所反映的那样:“带着困惑来,带着更大困惑走。”

专业发展问题需用专业方式解决

在诸多问题中,培训的课程与教学专业性不足尤其影响培训成效。

比如,近期“网课爆破”现象越来越多地出现。作为一种新型网络入侵方式,这一现象是指某些外来者进入课程直播间,通过开麦辱骂、播放歌曲、刷屏刷梗,甚至播放淫秽视频等方式破坏线上教学秩序。

这种违背道德伦理、破坏公序良俗,甚至违反法律法规的行为给教师造成了诸多

人负面情绪。

再如,有些培训大篇幅地呈现或灌输政策文本和理论内容,或者用自己的话进行重复性阐述。此类报告并未针对教师的专业发展需要,培训效果可想而知。

又如,培训中往往会涉及一些师德事例和相关报告,其初衷或许是想发挥榜样榜样的示范作用,但实际上却很难深刻、长效地改变教师的专业和职业认知。因此此类事例其实并不少见,而且很多教师本身就是令人尊敬的为人师表者,单纯“讲故事”只能引发浅层、暂时的情感共鸣,而教师终究是现实中的教师,真正影响其教育信念和职业认知的是最现实、最真实的职业生活。

还如,有些培训内容很“文艺”,歌舞也好,朗诵也罢,均缺乏必要的专业性和针对性。而且,很多培训都设置了选择题和填空题,以此对参训者进行考核和监督,但这不正是我们在日常教学和研究中所批判的“某年某月某日发生某事”式评价吗?这些

结合度过低、对推进高校高质量发展的政策举措贡献度不高等。这些问题均需要在相关探索和实践进一步拓展和深化。

多路径促进发展性评价机制变革

发展性评价机制变革是一项涉及主体多、内容广、论域宽泛的系统工程。其中,开发发展性评价机制是基础,构建分类评价体系是核心,搭建评价反馈机制是重点。

作为基础工程,对发展性评价机制的开发主要包括评价理念、评价内容、评价指标和评价程序四个方面,其中涉及考核评价技术、分类评价指标数据分析机制研究,以及高校教师动态数据信息、相关环境数据信息汇集的及时可靠保障机制研究。这些都是通过系统平台实现的,因此需要同步开发系统应用平台,并同步研究开发基于大数据平台和社会调查的数据库系统、自主数据信息更新系统、技术支持系统等。

在构建分类评价体系的工程中,首先要完善教师考核分类评价标准,结合高校类型、职称等级、职称类别、学科属性、职业生涯阶段等关键指标,建立科学性、针对性相结合、实效性、与潜在性相融合、奖惩性与发展性相配合的动态评价标准,鼓励每位教师追求卓越。

其次,要促进教师考核评价方式的优化。具体包括坚持以质量为导向、注重以创新质量为导向的评价理念,实施基于同行评议的学术代表作评价,采用基于大数据的多维评价方法等措施。

最后,要有健全考核评价的配套制度等措施,既要优化教师考核评价管理结构,切实发挥评价管理支撑服务作用,也要明确界定考核评价管理岗位职责,确保管理团队的科学性与合理性。

在搭建评价反馈机制的工作中,要建立有助于教师发展性评价结果应用和提高政府治理能力相结合的评价反馈机制,既能促进评价结果及时有效地运用和及时公开反馈,又要为提升政府高等教育治理服务能力,可基于对相关机制的应用,促进建立政府、教育研究机构、技术开发及运行维持专业机构、学校联动合作的保障机制,研究形成国家与地方政府之间、地方政府与高校之间、各高校之间的新型发展关系。

(作者系江南大学马克思主义学院特聘副教授)

中国大学评论



樊秀娣
同济大学教育评估研究中心主任

眼下,各种因学术论文“挂名”而起的“乱象”明里暗里众多。按理,学者在独立或参与完成的论文上按规则署名,是对自身工作的尊重和个人权利,署名还有文责自负的含义,这再正常不过了。然而,由于论文署名中掺杂了功利目的,导致某些对论文无实质学术贡献者的名字也出现在论文署名中,即所谓的论文“挂名”现象。

论文“挂名”异化了科研目的,产生的乱象影响了科教事业发展和学术生态建设。所以,要关注论文“挂名”问题,把科研活动牢牢定位在求真、务实的正轨上。

论文“挂名”乱象本质上是有人想从学术“公器”中获得不正当的个人私利。此问题不外乎以下三种情况。

一是学者主动让领导、“大牛”等权威人物“挂名”。当下不少学者把傍上权威人物视为学术道路上的首要大事,相应的,如果能让这些人物“挂名”自己的学术论文,自然求之不得——这既能“借光”发表论文,又可日后得到额外“关照”。

二是权威人物明知自己无实质贡献却依然“挂名”。有的权威人物主要精力不在科研岗位上,或者本身学术造诣一般。因而,他们需要这种“挂名”论文为其学术资历作“背书”。当然,也有的权威人物就是喜欢论文多多益善,哪怕是“挂名”论文。

三是学者间的论文互相“挂名”。这种做法可以让学者各自增加业绩,在学术共同体内获得更多利益。但这种以利益互送为基础的“小圈子”很容易破裂,搞不好还会反目成仇。

论文“挂名”违反了学术道德和规范,负面影响极大。

比如,会激发学者间的矛盾。有不少研究生对导师“挂名”其论文不满,但他们不敢或不愿与导师当面理论,而当双方利益冲突严重时,就会爆发大矛盾;权威人物习惯了论文“挂名”,自然“青睐”相应作者,而那些没有“挂名”价值的学生、同行便可能受到轻视或冷落。此外,学者间因为各种“挂名”问题而产生“明争暗斗”的情况也不少。

再如,会破坏公平公正的竞争。在学界“名人”效应还较严重的态势下,权威人物通过“挂名”论文强化了其学术“资本”,进而占据更多学术资源,而那些傍上权威人物的学者可能也因此沾光。相应的,“无名小辈”的论文得不到公平公正对待,“坐冷板凳”学者难有脱颖而出的机会。

又如,会滋生大量学术不端。国内学术论文因造假被撤稿的情况时有发生,其中不乏学术“大牛”的论文,其中许多造假论文中的“大牛”署名仅是“挂名”。如果“大牛”用点心思,关心一下相关研究和论文撰写,就不至于出现这样的扯漏。

论文“挂名”乱象的深层原因是学术评价问题。为此,要从评价改革入手,从源头上堵住“挂名”问题。

首先,不以论文数量计算学术贡献。论文仅是科研成果载体,不能简单与学术成果画等号。在破除论文数量至上评价标准的同时,更要关注论文的实际水平和贡献。如此,不仅依靠“挂名”论文增加数量失去意义,还能引导学者用心投入研究工作。事实上,那些“挂名”论文千百篇却没有核心成果的“大牛”,并不能得到同行发自内心的认可。

其次,抵制不科学的学术排行榜。一些排行榜组织专门针对国人“定制”各种科学排行榜,其中很多既未顾及教学质量,也未关注科研质量,但为吸引眼球故意说成是大学或学科排名。这种实际仅靠几个论文指标决定的排行榜,严重误导国人盲目追求论文数量,也是促使论文“挂名”的始作俑者,实质是在变相鼓励学者相互诋毁论文“挂名”。

再者,强调领导干部、学术“大牛”要做遵守学术道德和规范的表率。在学术团体中,主要人物的一言一行都深刻影响着成员属于理想和学术追求。在论文“挂名”问题上,只要领导干部、学术“大牛”以身作则,杜绝此类行为,其他人自然就会自觉自律。任何时候,领导干部、学术“大牛”都要立德树人,弘扬科学家精神。

真正的学者一定会珍视学术羽毛。他们不会要求在他人论文上“挂名”,也不会同意在他人论文上被“挂名”。

最后,严惩论文造假者,尤其要对其中的主要人物“动真格的”。论文“挂名”是学术不端行为,但大多数情况下,相关署名人员属于利益同盟军,他们不太会相互揭发。但也正因是“挂名”论文,相关人员重利益、轻责任,还有可能存在弄虚作假的问题。因此,对于被曝光的造假论文,要对其作者依法追责,以此倒逼论文“挂名”行为收敛。

然而遗憾的是,目前相关人员凭“挂名”论文可以拿到职称、“帽子”、课题和奖励等,而一旦事发,处罚却不触及要害,对其中的主要人物可能只是“蜻蜓点水”。在笔者看来,各种学术不端行为严重破坏国家科研根基,实在不该姑息。

(本文为2022年上海高校智库内涵建设“高校科研评价体系改革的实践研究”阶段性成果)

(作者系济南大学高等教育研究院副教授)

遏制论文「挂名」乱象须从评价改革入手