

高校教师评价问题的根源剖析

熊 岚

(徐州师范大学 教育科学学院, 江苏 徐州 221116)

[关键词] 高校教师评价; 问题; 根源

[摘 要] 高校教师评价是高校管理的一项重要内容,在一定程度上体现着学校的办学理念与追求,对学校的整体发展和高校教师个体发展以及大学生全面素质培养具有导向作用。从理论上讲应具导向、激励、诊断、鉴定等功能。但由于现行高校教师评价在评价观念和价值取向、评价制度和目的、评价内容和方法、评价者素质等诸方面存在一定问题,大大窄化或异化了它应有的功能。对于简化高校管理工作和对高校教师的约束、监督作用明显,建设意义难以体现,难以发挥促进高校教师持续成长与专业发展的作用。目前,高校教师评价存在的主要问题表现在评价观念的偏差、评价内容的狭窄和评价方式的单一、评价程序的行政化色彩、评价人员素质欠佳等方面。其产生的根源主要在于评价的功利主义价值取向、国家对高校整体办学水平评估的导向、高校科层制管理体制隐含的弊端以及部分高校管理者对高校教师人性本质的片面认识等。

[中图分类号] G645.1

[文献标识码] A

[文章编号] 1007-6425(2008)01-0121-05

高校教师评价是高校管理的一项重要内容,在一定程度上体现学校的办学理念与追求,对学校的整体发展具有重要影响,也对高校教师个体发展以及大学生全面素质培养具有导向作用。但由于现行高校教师评价在评价观念和价值取向、评价目的和制度、评价内容和方法、评价者素质等方面存在一定问题,使评价效果弱化,甚至造成诸多负面影响,背离评价初衷。高校教师评价问题的解决,有赖于清楚地了解和把握问题背后的原因。笔者从评价的功利主义价值取向、国家对高校整体办学水平评估的导向、高校科层制管理体制隐含的弊端以及部分高校管理者对高校教师人性本质的片面认识等方面,深入剖析了问题产生的根源。

一、高校教师评价存在的主要问题

(一) 评价观念的偏差

评价观念主要反映人们对于评价问题的根本认识与看法,是评价行为的先导,支配和决定相应的评价行为。评价观念的偏差首先反映在评价中对于教师价值的认识上,过于强化教师的工具价

值而漠视教师的主体价值。在评价中隐含的观念是:学校的发展与教师直接相关,教师是提高学校教育教学质量与效益效率的工具与手段。这种评价观只看到教师在提高教育教学质量方面的“工具性”,却忽略了教师的真实人性,忽视教师尊严的获得、个性的张扬以及主体价值的实现等,带有明显的功利主义、实用主义和行政管理主义的色彩;其次表现在对高校教师评价功能的认识上,将高校教师评价仅视为对教师的管理环节和手段。评价关注的是管理职能的实现、高校工作目标的实现以及对高校教师的规范和约束作用,重奖惩而轻视评价促进教师个体持续成长与发展的功能,忽视对教师专业发展动机和需求的激励与引导;再次表现在对高校教师劳动的本质和特点的认识上。对高校教师作为完整生命个体在教育教学中对学生发展的多方面价值缺乏充分认识,对高校教师教育教学活动的复杂性和长期性、劳动过程的共性与个性、劳动结果的迟效性与不易测定性等特征缺乏真正理解和把握。由于评价观念对高校教师劳动本质认识上的偏差,致使评价实践过度依赖量化指标或方式,以相对片面的

[收稿日期] 2007-06-12

[基金项目] 中国高教学会“十一五”教育科学研究规划课题阶段成果(06A IP0090050)

[作者简介] 熊岚(1968—),女,重庆万州人,徐州师范大学教育科学学院副教授,教育学硕士。

评价内容和简单化的评价方式去描述内涵丰富的高校教师工作,易损伤高校教师的工作积极性、压抑个性与创新精神以及不利于教师潜能的激发等。

(二)评价内容的狭窄和评价方式的单一

教师评价的内容是否科学合理直接影响教师评价的质量。完整的教师教学评价应包括绩效评价、能力评价、态度评价和潜能评价等方面,而实际上目前高校教师教学评价仅以教师教学的绩效,尤其是以课堂教学技能与效果、教学工作量为主要内容。评价内容只涵盖了任务绩效范畴即高校教师的职责范围规定应完成的工作或任务,侧重反映教师教学的外在的显性结果,忽视超出教师工作职责要求之外、教师对学生可能产生长期潜在影响的诸多关系绩效内容,如教师自愿表现出的工作主动性、热情度和奉献精神等,也忽视影响教学的复杂的背景因素等。对高校教师的科研评价主要以在公开刊物上发表论文和承担课题情况为评价标准,不同学科的研究成果都采用相同的评价制度。无论是对高校教师的教学评价还是科研评价多采用终结性的量化评价方式,单一的量化评价只适用于易于用数字表达的相对简单的内容,很难真实准确地反映高校教师丰富的有价值的工作内容。由于评价内容不健全和纯量化考核的片面引导,带来了许多负面影响,主要表现为:狭窄的评价标准的限制严重影响了高校教师的教学创新和自身潜能的发挥;单纯量化隐含了许多不利于对高校教师工作作出全面准确评价的因素,难以对教师工作中存在的问题进行针对性的分析和为教师的发展提供明确指导;利益导向的不合理易导致高校教师重量轻质,重科研轻教学,逐渐放弃一些评价中无法量化但实质上能对学生产生长远影响的目标的追求,造成教师敬业精神的不足与失衡;不合理的论文考核指标易引发学术造假,助长教师在学术研究上的急功近利行为和浮躁的学术风气,降低教师对学术研究的激情和崇敬感等。

(三)评价程序的行政化色彩

西方许多国家的高校教师评价,从评价准备、评价实施到总结阶段都是在教师的主动参与下进行的。而我国的高校教师评价体系却是自上而下的,从评价目标、评价准则的确定、评价的具体实施步骤到评价结果的陈述,几乎都由学校管理者单方面决定和控制。在整个评价过程中教师都处于被动接受评价的地位,难以感受到评价中的民

主氛围以及行政权力为学术服务的特点。评价仅仅关注学校管理目标的实现而忽视教师的发展与个体价值的彰显,呈现出明显的行政化色彩。具体表现为被评教师对评价目标、评价指标体系或方案、评价步骤以至于评价结果都茫然不知,或者只知道评价的最后等级或成绩却并不明确这种结果的真实含义。通过评价,教师并不清楚自己的不足和优势所在,也不明确自己哪些方面需要调整完善以及如何更好地确立今后发展的方向与目标。评价结果一般存入教学、科研管理档案或汇报给教务、科研管理人员和院系领导作为奖惩的依据,而评价促进教师持续成长与发展的价值则无从体现。高校教师评价是衡量和判定高校教师工作价值时不同评价主体建构评价话语以及对评价话语进行解释、使用的过程。然而,本应是评价主体之一的高校教师不论是在评价的理论层面还是实践层面,几乎没有发表自己观点和阐释自己意见的机会和场合,而深受高校管理者和学术权威等权势话语的控制和压抑,长期处于被评价、被解释和被规定的地位,使他们丧失了自己主动的话语权,沦落为只能凭借外在的他人的评价来证明自己职业价值的境地,也逐渐失去了自我评价和自我反思的能力^[1]。高校教师评价程序由于自始至终缺乏教师的主动参与,尤其是至关重要的评价讨论、结果反馈以及个人申述使评价者与教师之间失去了进行交流与沟通实现评价功能的绝好机会,使高校教师难以了解高校组织期望与自身表现的吻合程度,难以了解自身教育教学的实际状况,从而损害了教师的知情权,也剥夺了教师发表自己对于评价目标、评价方案或结果的意见与看法以及进行申辩补充的权利,致使教师话语权的缺失,形成了评价者“权势话语”独自喧哗的状态。这是广大高校教师在评价中表现出不安、疑虑、恐惧、排斥的心理以至非常低的参与度的重要原因之一,也易引发高校教师与高校管理者之间、高校教师与高校评价人员之间的矛盾与冲突,难以实现评价功能。

(四)评价人员素质欠佳

教师评价是由评价者对教师的工作进行价值判断的活动,因此评价人员的价值观念、理论水平、实践经验和职业道德等因素都影响着评价的过程与结果,使评价有较大的主观性和不可预测性。在我国的高校教师评价中,评价人员主要由学院或大学的直接领导、相关职能部门的管理人员、教学督导人员等构成,是自上而下由学校领导

指派而不是自下而上通过民主程序选拔或推荐的。作为评价主体的学校领导以及由领导指派的评价人员往往是凭借他们的权利或资历对教师进行评价,而不一定具备评价所需的专门素质或难以取得被评价教师的充分信任。他们可能会凭借主观的感觉或印象、个人的经验与资历等,通过几次随机的听课和对教师的科研论文论著材料的查阅所获得的相对片面、表面化的信息而得出评价结论。有时由于缺乏评价所需的专门素质和获取评价信息的不全面性以及人情因素的干扰等也会影响评价效果。作为高校教师评价人员,需要具备良好的道德素质、心理素质、掌握教育教学规律、具有相当丰富的教育教学经验和管理经验以及相应的专业知识和专业技能。从目前状况来看,一方面在确定评价人员时缺乏民主科学的程序,影响了评价人员威信的建立以及在评价实施过程中同被评价教师之间形成和谐关系;另一方面,我国尚未建立起专门的评价人员培训机构,对评价人员进行专门培训和制定一套完整的行为规范与标准来引导和制约评价人员的行为。由于评价人员的素质问题对评价的客观性、公正性、权威性和可靠性产生了不可低估的影响,对形成准确、客观的评价结论造成障碍,既影响了评价结果也损害了评价人员的自身形象,从而降低了高校教师评价的质量。

二、高校教师评价问题的根源剖析

(一) 评价的功利主义价值取向

“价值取向”是以价值判断为基础,是主体对符合价值观的事物进行追求的心理与行为倾向。“价值取向最终决定做什么好或怎样做好,或者说从价值、从好坏来决定做什么和怎样做。”^{[2]P43}价值取向具有定向功能,即调节、控制主体的行为方向,使其始终指向一定的价值目标,是主体对行为方向的把握与调整,贯穿于价值主体整个行为的全过程。当前的高校教师评价非常明显地反映出功利主义的价值取向。反映在教师评价中就是一种缺失了教育理想、教育信念与教育精神的评价,代之以功利、有用与狭隘的评价。功利主义在目前高校的重要表现形式就是高校教师在学术研究目的上的名利主义价值取向。重科研、轻教学就是这种价值取向下的典型现象。科研在高校占据最优先的地位,其原因很简单:科研比教学更容易判断和衡量,因为科研往往是有形的,而教学行为与教学风格无法统一衡量;科研也是一所高校

获得声誉、资源,给高校带来发展机遇和竞争力以及教师获得晋升的重要手段。培养学生需要教师付出很多却无助于教师的学术成长,花很多时间对学生进行指导和帮助的教师可能会面临晋升职称的暗淡前景。教书育人需要教师付出更多时间和精力去进行探索,即使有创新的教学成果也难以通过不可改变的形式固定下来,但教师的科研成果一经发表就能够被校际或国际同行们衡量和评价,且学术成果又与职称、名誉、地位等息息相关^[3]。由于教学的功利价值远远低于科研成果的价值,因此高校教师评价非常明显地反映出对科研的过分倚重。这种评价的功利主义价值取向使一些高校教师仅看到教学、科研的数量成果带来的种种利益与好处,常常驱使他们按照所能获取利益的多少和相关程度来采取行动,将教学与研究仅视为自己赚取金钱与名利的一种手段,将追求知识、学术的活动简单化为谋生的手段。由于利益刺激的无限循环会不断膨胀高校教师的物质欲望与需求,窒息其积极向上的自然本性,从内在精神层面制约高校教师的持续发展,因此,久而久之高校教师群体普遍具有的高尚人性便逐渐失落。

(二) 国家对高校整体办学水平评估的导向

近年来,为增强高校的综合实力和国际竞争力,国家教育主管部门先后对国内不同层次的高等院校进行了教学水平评估,本着“以评促建、以评促改、评建结合”的指导思想,通过评估在一定程度上促进了各高校的改革与发展。但评估工作本是一项相当复杂的工作,它需要有先进的评估理念和严谨的科学态度、合理的评估指标体系、准确的数据和科学的评估方法,以及对各个高校全面而深入细致的综合考察等。然而,就现实状况而言,高校评估的可信度却深受质疑,其存在的不合理给高校办学带来的负面影响不容忽视。主要表现在:第一,对高等院校评估的理论基础较为薄弱。大多借鉴和移植的是国外的评估经验和理论,还没有完全建立起适合我国高等教育实际的评价理论,使高校评估缺乏系统的理论指导和先进的理念支撑;第二,高校评估的过程不尽科学。一方面是评价数据的不准确。教育评估是系统收集信息对教育活动作出价值判断的过程,准确、丰富而有效的信息是进行价值判断的事实基础,而信息收集渠道的不全面和不畅通往往使获取的数据较简单、片面,具有很大的局限性;二是评价方法不科学。首先表现在用同一的指标体系对不同

层次的高校进行评估,忽视了它们之间存在的差异;其次,评估指标体系的确定存在重数量轻质量、重定量轻定性、重科研轻教学的倾向。由于高校是一个复杂的系统,仅仅用量化的数据、指标只能反映高校的硬因素如人、财、物等物质因素,很难全面反映高校的核心内容如管理水平、师资水平、办学特色、校风以及学校的凝聚力等软因素,而一所高校的综合实力是由软、硬两方面因素协同作用的结果,其中软因素具有关键意义。由于高校评估采纳的是国家统一的评价指标体系,难以全面准确地反映每所高校真实的教学与科研水平,极易约束和扭曲大学的本质,会诱导高校去追逐物质化、可量化的教育目标,去追求统一的办学模式,逐渐丢失其最具价值的精神层面的个性、特色或内涵的价值追求,无法彰显其创造性与个性;对数量的绝对重视也容易诱导高校盲目扩大办学规模而放松教育质量的提高。评估的不正确导向在某种意义上影响到高校内部对教师的评价。高校为了追求所谓的大学声誉,为了获取更多的经费支持与特权,纷纷以科研为重点进行激烈的角逐,科研不仅被看作高校生存与发展的支柱,更是教师的生命,教学则成了科研的附庸。因为我国高校普遍用科研成果的数量,主要以公开刊物发表论文数量、刊物级别和承担课题情况为衡量指标对教师进行评价,并制定了相应的奖励办法。这样的评价政策导致一些高校教师在学术研究上重量轻质,甚至把科研异化为对职称、声望、金钱的追求。这种过于功利的“科研”,虽然给高校与高校教师带来了某些眼前利益,但潜藏着长期的负面影响。因为对教学的忽视,也就是对学生素质培养的忽视,培养人才的基本途径没有了高素质的师资作保障,就势必严重影响高校根本职能的履行。

(三)高校科层制管理体制隐含的弊端

科层制是由德国社会学家马克斯·韦伯在《经济与社会》一书中,根据纯粹理想型的观点对现代社会中一种典型的组织形式给予的专门术语。这是一种以法律所规定的严格体系建立起来的行政组织制度,即社会组织内部职位分层、权力分等、分科设层、各司其职的组织结构形式及管理方式^[4]。根据韦伯的观点,科层制组织结构的主要特征有:明确的劳动分工以及高度的专业化,每个人都负责有效地履行各自的职责;工作范围内的权威等级制度,每一个职员都能在上级面前对自己和自己下属的决定和行为负责;明确规定的、

正式的规则系统,规定了组织中的每一个成员的职责和相互关系;非人格化等^{[5]P248}。在科层制中最重要的特征是劳动分工、职权等级关系以及不含人情关系的“对事不对人的原则”。我国高校内部管理体制就属于典型的科层制。采取这种科层制的组织形式在加强上下等级管理、严格规章制度、规范高校教师行为、提高工作效率以便能更有效地实现高校组织目标方面具有明显优势。但其弊端也非常突出,如过分强调高校教师对严格的规章制度的遵守服从,妨碍了教师主动性、积极性和创造性的发挥;金字塔式的等级关系易形成高校管理者与教师之间控制与被控制的不平等关系,过分强调学校领导权威易形成高校组织的浓厚的“官本位”气氛,强化了学校组织成员对权威的崇拜和攫取权利的欲望,易助长高校组织中的官僚习气;过多的层级关系严重影响了高校管理者与高校教师之间的沟通,使信息传递不畅通和人际关系僵化;完全排斥感情因素的事本主义原则,不利于充分满足高校教师的精神需求,易导致其工作积极性的降低和束缚其自主发展的意识和创新精神等。而高校教师评价作为高校管理的重要手段,不可避免地受到科层制管理体制弊端的影响,如评价中评价者与教师之间不平等的关系,评价反馈信息渠道的狭窄与不畅通,评价中对教师主体性和精神需求的漠视等,都隐含许多不利于高校教师发展的缺陷。

(四)高校部分管理者对高校教师人性本质的片面认识

高校部分管理者对高校教师的人性本质的认识具有很大的局限性与片面性,他们往往将高校教师的人性假设为:高校教师是具有经济理性的人,其行为动机受经济动机支配,工作目的在于获取最大的经济利益,对问题的处理是经过成本与效益的理性核算的;高校教师是缺乏参与管理的意识与能力、缺乏主见且习惯于依赖与服从的群体;他们存在许多问题与不足,对工作缺乏抱负,必须通过强制、监督等管理措施才能使他们承担责任去达成学校组织目标等^[6]。这样的人性假设显然背离了高校教师真实的人性本质,而部分高校管理者正是基于这种偏颇认识,在管理过程中是以利益为交换条件、以奖赏为诱因刺激,在经济利益的视角中进行着“交易式”的奖惩管理。这种“交易型”的管理模式实质上是模仿企业运行机制实行财力加人力的利益激励模式,如岗位聘任制、竞争上岗制、岗位津贴制等,都是设立各

种基金、奖项用以奖励高校教师的教学科研成果，制定各种规章制度实施量化管理进行严格的奖惩^[7]。作为高校交易型管理模式重要组成的教师评价是以奖励和惩处教师为评价的主要功能，在评价中高校管理者秉持的仍然是上述片面的教师人性观。这种人性观没有正确理解高校教师人生的意义和生存的价值，忽略了高校教师内在精

神层面的需要和追求，重视对教师的物质刺激，轻视对教师的人性关怀，对高校教师事事处处设立的物质利益的奖赏与刺激与高校教师的真实人性根本不相吻合。由于对高校教师人性本质缺乏全面准确的认识，难以调动教师主动参与评价的积极性，也难以达到激发高校教师专业发展与持续成长的内部动机之目的。

[参 考 文 献]

[1] 胡福贞. 失语与喧哗——教师评价实践中的话语现象分析 [J]. 教育理论与实践, 2002, (12).

[2] 王玉等. 中国哲学新论 [M]. 西安: 陕西人民出版社, 1995.

[3] 代蕊华. 高校的教学、科研及其评价 [J]. 高等教育研究, 2002, (1).

[4] 韦克雅, 沈光明等. 社会学概论 [M]. 成都: 四川人民出版社,

[5] 韦伯. 经济与社会 [M]. 林远荣译, 北京: 商务印书馆, 1997.

[6] 李桂荣. 学校管理与生命关怀 [J]. 教育研究, 2005, (4).

[7] 赵书山. 教师发展: 从“交易型”管理走向“转化型”管理 [J]. 高等教育研究, 2003, (9).

The Analysis of the Sources of Teachers' Evaluation in Colleges

X DNG Lan

(School of Education Science, Xuzhou Normal University, Xuzhou 221116, China)

Key Words: teachers' evaluation in colleges; problem; source

Abstract: Teachers' evaluation is an important content of management in colleges. To some extent, it embodies the theory and pursuance of running a school. It also has direct effect on entire development of a school, individual development of teachers and full-scale quality development of students. By theory, it has functions of direction, encouragement, diagnosis and appraisal. Nevertheless, the problems of appraisal conception and value orientation, appraisal system and purpose, appraisal content and methods, appraisers' quality in current colleges have greatly narrowed or dissipated its original functions. It also has an obvious effect on simplifying the management job of colleges and restricting and supervising teachers. But its constructive significance is difficult to be shown. So it is difficult to have an effect on the continuous growth and specialized development of teachers. This essay chooses value orientation of teachers' evaluation as an entrance. It is indicated that the major problems existing in college teachers' evaluation consist in the deviation in their notions of evaluation, narrowness of the evaluation content, singleness of the evaluation manner, administrative mode of the evaluation procedure, deficiency in their evaluation ability, etc. lays particular on analyzing the sources of utilitarianism value orientation, direction to evaluate the entire level of running a school by our country and the shortcomings of administrative level system and so on.

[责任编辑: 贾林祥]