

Opinions on the Evaluation System of College Teacher in China

Lanfang Yang*, Yue Lu, Jinhui Zhao

School of Resource and Environment Sciences, Hubei University, Wuhan Hubei
Email: *122828153@qq.com

Received: Mar. 25th, 2020; accepted: Apr. 9th, 2020; published: Apr. 16th, 2020

Abstract

This paper dealt with the background, characteristic, problem and the improvement suggestions in the evaluation system of college teacher in China. The features of the evaluation system of college teacher are quantification and paying attention to scientific research, and this deviated from the essence of education is bad for talent training, teacher development and the innovation of teaching and scientific research. In order to promote innovation ability of college teachers and respond the call of rectifying Siwei and creating the first education, the formulation of the evaluation system of college teacher must be from the perspective of college teachers and according to high education conditions, set up diverse evaluation standards, combine quantitative evaluation with qualitative evaluation, look to the future and comprehensive development of teachers. It is essential to establish an evaluation system of college teacher which will be full of humanity and rationality and in line with the regular of education and talent training.

Keywords

College Teacher, Evaluation System, Talent Training, Teaching, Scientific Research

高校教师考核制度之我见

杨兰芳*, 卢越, 赵锦慧

湖北大学资源环境学院, 湖北 武汉
Email: *122828153@qq.com

收稿日期: 2020年3月25日; 录用日期: 2020年4月9日; 发布日期: 2020年4月16日

*通讯作者。

摘要

本文分析了教师考核制度的背景和高校教师考核制度的特点、存在问题，提出了完善我国高校考核制度的建议。我国高校考核制度以量化和重科研为主要特点，偏离了教育本质，不利于人才培养、教师的全面发展和教学科研的创新。为了增强高校教师的创新能力，响应国家整顿“四唯”，创建一流的号召，我国高校教师考核制度的制定应该站在教师的角度，因地制宜，分类考核，彰显教学中心地位，定量与定性结合，着眼长远和教师的全面发展，建立一套人性化、合理化、符合教育和人才培养规律的高校教师考核制度。

关键词

高校教师，考核制度，人才培养，教学，科研

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

教师考核制度是各个学校管理部门监督和评价教师的一种管理制度，合理的教师考核制度可以提高教师的积极性和促进教师的全面发展，提升教学水平和教学质量，而不合理的教师考核制度会挫伤教师积极性和创新性，从而不利于国家教育事业发展和人才培养。制定教师考核制度的初衷是为了提高教学质量和培养优秀人才，但在市场经济大潮的冲击下，越来越背离教育的规律和人才培养的本质。李陈锋[1]认为现行高校教师考核评价的理念、指标设计、过程管理等存在诸多问题，放大了考核的约束功能，其应有的激励和发展作用得不到充分发挥，导致考核制度达不到应有的预期和效果。

考核制度主要运用于企业管理，其目的是提高企业效率，用较少的人力资源去获得尽可能大的经济利益，此谓管理出效益。我国古代对官员考核萌芽于尧舜时期，创于秦，成于汉，完善和极盛于唐，自明以后逐渐衰退[2]。我国高等教育历史源远流长，高等学校教师职位及其相应职责的设置完善于宋代[3]。古代对高校教师任职资格主要从道德学识、官职出身和教学经验和年龄方面进行要求，选用方式主要有朝廷征召、文官考选、保举教官、由他官迁转和征用学术名流等[4]，因此大学教师必须是德高、智尤、行重之人。唐代以前，对大学教师没有具体考核制度，唐代对大学教师的考核与朝廷命官一样，宋代则加强了对教师日常课业的检查，以此确定等级，并根据学生学业成绩决定升降，明清时期则建立了较为完备的教师考核制度[3]。

当代社会主张人人都有受教育的机会，教育的目的是提高国民素质和为国家建设与社会发展培养人才。我国的教育是政府投入为主，加之受市场经济的冲击，政府急于想知道教育投入的效益，因此教育管理部门便想到了对教师的考核。《中华人民共和国高等教育法》第五十一条规定：“高等学校应当对教师、管理人员和教学辅助人员及其他专业技术人员的思想政治表现、职业道德、业务水平和工作实绩进行考核，考核结果作为聘任或者解聘、晋升、奖励或者处分的依据。”

本文以当期我国高校教师考核制度为例，分析当前高校教师考核制度的特点和问题，并提出完善高校教师考核制度的建议，为促进高校教师考核制度的人性化、合理化、符合教育和人才培养的规律提供

参考。

2. 我国高校教师考核制度的特点

2.1. 考核科研化，科研课题化，课题论文化

当前高校的教师考核制度是以科研为主的考核制度。一是科研成果能提高高校的知名度和影响力，目前社会上各种各样高的校排名，都是最看重科研成果。二是科研容易量化，便于制定量化指标，方便管理。三是科研见效快，一个课题几年就结束，一个课题可以发多篇论文，而人才培养是长期的，短期内是看不到效益的。科研水平则以课题的级别、数量、经费来衡量，评优秀、评奖、晋升职称等都有具体的课题数量、级别和经费的要求。课题的结题和评价主要看论文，因此在做科研课题实施中，往往按照论文的模式来设计和开展，而不是按照解决生产和生活实践中的实际问题来设计和开展。虽然我国高校当前科研论文的数量和水平的确有明显进步，但创新水平和解决生产和生活实践问题的能力却不容乐观。

2.2. 教学边缘化

高校的主要功能是人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新，根基是人才培养，没有人才培养的高校就不是高校了。高校人才培养的重心是教学，彰显教学中地位是应该是高校人才培养的核心。但是由于当前重科研、轻教学思想的束缚，我国高校的教师考核制度多以科研为基础，导致对教师的评价不健全。考核评价高校教师主要看科研课题和论文。没有科研成果，在评优秀、评奖和职称晋升等方面都基本上没有什么希望。这种名利的驱动使得高校教师的教学责任心下降，造成高校教师人人想方设法做科研，个个挖空心思写论文，教学则成了副业，教学中心地位严重削弱，教学正日益边缘化。高校教学边缘化不仅导致教学中心地位的削弱、课堂教学质量的下降和教研功能的弱化[5]，而且会动摇高校人才培养的根际。

2.3. 目标驱动功利化

当前考核制度的目标驱动带有一定的功利色彩，奖惩、量化的结果最终多是体现在功利方面，其负面作用就是对大学教师的价值取向起着导向作用，使他们更为看重教学、研究中的短期成就，眼前利益至上[6]。当前高校的教师考核制度直接与教师收入挂钩，考核指标的量化依据很多是以经费多少来计算的，带有浓厚的金钱意识，容易滋生拜金主义。比如同样是横向课题，考核量化打分时，就是按到账经费，多少经费为一个分值。有的甚至设置经费限制，只有达到多少经费以上的课题，才能在考核中有量化分值。由此可见，功利主义思潮泛滥是高校教师考核目标背离的主要原因[6]。

2.4. 管理量化，操作简单化

考核指标量化是当今高校管理者热心追求的考核制度。一谈到高校管理制度的改革就是教师考核指标的量化，似乎量化越多越细表示改革越彻底似的。细看高校教师考核制度，里面有各种各样的量化计算公式，似乎什么都想量化了之。比如纵向课题按级别和经费，横向直接按经费就可以制定出量化指标，成果就是各种获奖、文章和专利之类，很容易量化，而教学除了课时容易量化外，其他方面很难量化。由于考核指标量化，管理者对教师进行考核时，操作简单。只要把相关指标的分值计算出来，各个分值一综合，然后制定出优秀、良好、合格、不合格档次的分值范围，就轻轻松松对教师进行考核和评价，而且有具体的量化分值，也不容易引起纠纷，看起来也公正公平。实际上是官僚主义和官本位思想的体现，因为考核指标是管理者一厢情愿构想出来的，其出发点是既便于对教师进行管理，又不容易触及管

理者本身的利益。

3. 我国教师考核制度的问题

制定高校教师考核制度的初衷应该是好的，主要是提高高校教师的积极性，发挥教师的潜力，为提高教学质量和人才服务。但是由于考核指标体系的不合理，导致了很多问题，严重影响了教师积极性、责任心、创新性和人才培养。

3.1. 不遵循教育的规律

教育的本质应该是培养人才，使受教育者成为有道德、有文化、有理想，有责任的人才，应该坚持“我们的教育方针应该是使受教育者在德育、智育、体育几方面都得到发展，成为有社会主义觉悟的，有文化的劳动者[7]。”现在各高校把就业率、考研率作为高校教师考核尤其是考核学生工作的最重要的考核指标。为了就业率和考研率，可以忽视德育、体育教育，忽视思想素质教育。比如对考上研究生或找到工作的学生可以放宽其他方面的要求，这样的做法其实是偏离了教育的本质，动摇了高校培养人才的根基。

3.2. 不重视人才培养

由于高校考核教师制度重科研轻教学，导致教师成天把心思放在如何申请课题，如何写文章，如何寻找关系弄经费上，无法安心从事教学，因此教学质量就无法提升，结果当然是不利于人才培养。我国现有的教师考核评价制度的最终目的是奖励和惩处，过分强调评价的鉴定和选拔功能，受此狭隘目的的驱使，单纯运用利益驱动机制来考核教师的资格和能力，诱导教师向“钱”看，不仅使教师惧怕而形成心理压力，教师的价值观也会被扭曲[8]。同时由于考核指标的金钱意识浓厚，也会潜意识的影响学生，导致学生滋生金钱至上的拜金主义思想。

3.3. 不注重教师全面发展和科学文化创新

高校教师考核制度多是急功近利的短期行为。例如一年或者三年内要获得多少经费，多少项目，发表多少文章等等之类的指标。科研应该就是对某个问题进行长期潜心研究，一个人一辈子能把某个问题研究透彻，就不很了不起。

高校教师考核制度为唯课题、唯论文，也妨碍了教师的全面发展。每个人都有自己的长处和短处，在某一方面擅长，可能在另一方面就有所欠缺，全才通才毕竟是少数。要求人人都做项目，发论文，既不现实，也不利于教师的发展，还容易导致学术腐败和学术不端。因为很多高校考核制度影响高校教师的生存，比如有的学校推行的在几年内非升即走，就是在几年内必须满足考核指标，才能得到晋升，达不到考核指标你就得走人。这样会使有的人为了满足考核铤而走险，不惜弄虚作假，导致学术不端和腐败。有的高校里要求没有国家级课题就不能晋升高级职称，国家级课题不是一申报就能获得的，除了与教师本人能力有关外，也与专业、所在单位的平台有关。有的高校还规定教师晋升职称必须有半年以上的出国经历。出国学习增长见识和阅历是必要的，但要根据每个教师自己教学和研究的具体情况决定，出国一趟也不一定就能提高水平。数论文，数影响因子点数，导致当前绝大多数科学研究不是以创新和解决实践问题为目的，纯粹以发表论文为目的，整个课题设计都是围绕着怎么出论文来设计，至于是否有用，能否解决实际问题，一般不放在心上。论文多，影响因子高，得到的奖励多，凭借这些又能申请更多的项目，拿到更多的经费，整个学术界为此不亦乐乎。我国的 SCI 论文位居世界第一了，可是我们科技水平提高了么？科技实力强大了么？

3.4. 能者通吃，领导通吃，两极分化

由于考核制度最终与教师收入挂钩，考核制度又是管理者制定，而高校中的多数管理者既是管理者，又是教师，即所谓双肩挑。因此考核制度都是站在管理者的角度来制定，而不立足于教师的角度来制定。管理者利用手里拥有各种资源尤其是人脉资源，去申请项目课题，申报奖项，那比普通教师容易得多。项目弄下来，又可以通过掌握的权力要求下面人帮他做事，写文章等。通过项目和获奖之类，名气和影响增大，人脉资源更多，申请项目更容易。普通教师，缺乏人脉资源，难以打进所谓的学术圈子，申请项目非常困难。横向项目基本上就是靠人脉资源，而纵向课题，学术圈子也非常重要。同样的内容，普通教师去申请，没有获批，而领导拿去申请，就能成功。

4. 完善我国高校教师考核制度的建议

在当前以经济为中心的形式下，对高校教师不进行考核，肯定是行不通的。为了使考核人性化、合理化，真正有助于提高教师的积极性和创新性，有利于教育事业发展和人才培养，使考核制度和考核指标符合教育和科学研究自身的规律，本人觉得在改革和制定高校考核制度时应该认真考虑如下几个方面。

4.1. 因地制宜，分类考核

一是高校自己要定位准确，不是每个高校都适合于科学研究型，每个高校要根据自己条件、环境和平台来定位自己，不要一味地去追求科研考核。有的高校没有好的平台和硬件设施，要么加大平台和硬件设施的建设，要么就把自己定位成教学型高校，一心一意把培养人才做好，多培养德、智、体全面发展人才，就是对社会和国家的极大贡献。二是高校内对教师必须进行分类管理，分类考核，不要用一个考核制度考核所有的老师。当前有的高校正在进行这方面的改革，例如把教师分成教学型、科研型、教学科研型、服务型等，然后各种类型各有不同的考核制度和指标。这样做便于发挥每个人的长处，挖掘每个普通教师的潜力。

4.2. 彰显教学中心地位

每个高校几乎都在喊教学为中心，一切为了学生，为了学生的一切。实际上这只是口头上喊一喊而已，没有落实到实际行动中。如果高校的教师考核制度能够让那些擅长于教学的教师的生活过得不比那些项目牛人们差，那教师就能一门心思地从事教学，这样教学质量的提升也就很快。高校毕竟还是学校，是学校就要把教学质量做好，培养出对社会和国家有用的高素质人才出来。如果总是用科研的考核指标来考核和评价所有的教师，那高校跟研究所又有什么区别？不管时代怎样变化，社会怎样发展，培养人才始终是大学的第一使命。作为高校的管理者，应该树立为国家和社会培养高质量人才比拿大项目重要的理念。

4.3. 站在教师的角度确定考核方式和指标

高校的教师考核制度是管理者为了方便管理而制定的，所制定的考核指标不尽合理，很多与实际情况不符，有的违背教育和科研本身的规律。主要原因是考核过程是单向的，缺乏普通教师的参与，评价者与被评价者缺乏双向交流，评价者对评价对象是一种缺席审判，因此，对被评者的改进作用不大。所以考核制度制定时，一是要站在教师的角度来考虑，二是要充分征求普通教师的意见，或者邀请一定数量的普通教师参与考核制度和指标的制定。坚持以真正提高教师的积极性、创新性为出发点，而不是以管理考核的简单方便为出发点。教师考核评价制度本身也是高校办学实力的组成部分，是学校理念、人文精神、管理水平和校园文化的体现，好的教师考核评价制度应该具有科学性、差别性、可操作性、公

平性，应该成为教师的护身符[9]，而不是压在教师头上的大山之一。

4.4. 定量与定性相结合

过度追求考核指标的量化不仅不利于教学和科研水平的提升，往往适得其反，有时会埋下不和谐的隐患。能够量化的考核指标，当然需要量化，而有些不好量化的指标，不要人为地强行量化，定量与定性相结合才是正道。比如很多高校把学生给老师的打分作为量化教师教学效果的指标，这种量化指标看似简单、公平、公正、合理，可实际上完全不是这么一回事。一方面真正严肃打分的学生有不多，另一方面，由于学校规定学生不评教打分就不能查询成绩，因此学生在不得已的情况去评教打分，随意性很大，另外，不同年级、不同专业、不同性别学生评价的差异也很大。

4.5. 着眼长远和教师的全面发展

当前高校的考核制度很多只注重眼前利益和短期利益，片面追求课题项目和论文数量，不具有可持续性。比如一年或者三年之内要拿到多少课题项目，弄到多少科研经费，发表多少文章之类考核指标，都是一种短视行为，不适应教师的全面发展。按现在高校的考核指标，那很多知名的科学家都不合格。比如陈景润一辈子就凭一篇文章就能流芳百世；屠呦呦一辈子只做青蒿素一件事，却挽救了数以万计的生命，荣获诺贝尔奖。为了促进高校教师的全面发展，高校的考核制度和指标应根据教师的特点以及所从事的专业方向来合理制定。比如考核期限可长可短，可以由教师自己确定考核期限，选择考核指标。有的研究方向需要较长的时期才能出成果，那考核期限就可以延长，八年十年一考核也未尝不可。因为只有专心、静心、耐得住寂寞，才能做出有用的科研成果。Frederick Sanger (弗雷德里克·桑格)虽然是个智商一般，当学生时成绩普通的人，但是静心 10 年给蛋白质测序，获得 1958 年的诺贝尔奖，又花 20 年静心给 DNA 测序，获得了 1980 年的诺贝尔奖。习近平总书记关于干部考核“再也不能简单以增长率来论英雄，要把民生改善、社会进步、生态效益等指标和实绩作为重要考核内容”的论述，也应当适用于高校教师的考核评价。因此，高校考核制度要树立以人为本和可持续发展的理念，使得考核制度有利于教师成长，有利于学校发展，有利于人才培养[10]。当前国家开展唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项的四唯整治，说明整个教育系统的考核制度问题引起了国家层面的不满。

5. 结语

为了符合人才培养和教育本身的规律，提升高校的创新能力和促进高校教师的全面发展，高校考核制度不能只注重量化指标，只重视科研，只看眼前，用一套指标考核所有教师，而应该定量与定性相结合，彰显教学中心地位，着眼长远的人才培养和创新，分类考核，加大整顿四唯的力度，建立一系列人性化、合理化、符合教育和人才培养规律的考核制度。

参考文献

- [1] 李陈锋. 高校教师考核的问题与对策研究[J]. 现代管理科学, 2015(9): 112-114.
- [2] 李勤. 中国古代官吏考核制度的分析[J]. 黑河学刊, 2011(3): 65-68.
- [3] 张传燧, 赵焜娟. 中国古代高等学校教师管理及其启示[J]. 大学教育科学, 2006(4): 15-19.
- [4] 彭雪明. 我国古代高校教师管理制度的特点及其启示[J]. 泸州职业学院学报, 2013(4): 57-61.
- [5] 谢华. 大学教学边缘化的表现形式、成因及其破解路径[J]. 教育评论, 2014(2): 94-96.
- [6] 查永军. 高校教师考核目标的背离与纠偏[J]. 教育发展研究, 2011(23): 74-78.
- [7] 毛泽东. 关于正确处理人民内部矛盾问题[M]. 毛泽东选集(第五卷). 北京: 人民出版社, 1977: 385.

- [8] 吴爱君. 对高校教师考核评价制度的思考[J]. 黑龙江生态工程职业学院学报, 2013, 26(20): 62-63.
- [9] 李辉, 贾晓薇. 高校教师考核评价制度存在的问题及完善措施[J]. 辽宁师范大学学报(社会科学版), 2015, 38(5): 648-652.
- [10] 李俊杰, 蔡楚元. 我国高校教师考核的问题及对策[J]. 黑龙江高教研究, 2007(7): 91-93.