

基于分类分型的高校教师绩效评价研究

韩小林,马瑞敏,吴文清,贾锁堂

(山西大学 a. 管理学院;b. 省部共建工作研究中心,山西 太原 030006)

摘要:高校教师绩效的科学评价对高校的高竞争力发展有着独特的意义。文章针对不同类型的学科构建不同的指标体系,并对相应指标体系中不同的教师类型设定不同的指标权重,最终实现基于分类分型的高校教师绩效评价。在此基础上以中部某高校为例进行实证研究,证实此种评价方法的可行性和科学性,并给出一些有益于该校发展的意见和建议,以此为高校教师绩效评价的实践提供一种新思路和新方法。

关键词:高校教师;分类分型;绩效评价

中图分类号:C40-058.1

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2014)01-0114-06

一、引言

高校教师是高等教育创新的灵魂,是其主体性资源。教师绩效是高校发展战略目标的具体化。武汉大学邱均平教授认为,“没有科学的评价就没有科学的管理”^[1],只有对高校教师绩效进行科学评价,从而有效地调控、引导教师的行为,才能更好更快地达到高校发展的战略目标^[2]。同时,教师绩效的科学评价更对高校在实施教师聘任制度及深化改革方面有着较强的指导意义。高校教师的评价是一个复杂的系统工程,无论评价指标体系的建立、权重的设定,还是评价方法的选择都会受到被评价对象的类别与层次的影响,此外,与高校的发展战略等因素也有很大的关系。近年来,国内外学者对高校教师的评价实践越来越多。国外学者对教师的评价理念,逐渐从奖惩性评价向发展性评价过渡^[3]。不同学者根据其所在国家对高等教育的侧重角度,所采用的评价方法、评价指标存在较大差异。而中国对高校教师评价的研究起步相对较晚,到目前为止还没有一个公正的、可具操作性的高校教师绩效评价体系^[4]。因此本文尝试从分类、分型的角度对高校教师绩效进行评价,并以中部某高校为例进行实证研究,以期对教师绩效评价的进一步科学化提供一些参考。

二、评价的基本理念

(一)从分类的角度构建指标体系

众所周知,科学的评价应具有科学的评价指标体系。目前大多数学者的做

修回日期:2013-10-15

基金项目:山西省哲学社会科学项目“山西省高校科研创新力评价研究”(1005127)

作者简介:韩小林,女,山西大学管理学院,主要从事信息计量与科学评价研究;马瑞敏(1983-),男,山西大学管理学院副教授,主要从事信息计量与科学评价研究;吴文清(1972-),男,副教授,主要从事地方大学绩效评价研究;贾锁堂(1958-),男,山西大学校长,教授,主要从事地方大学绩效评价研究。

法是针对所有教师设定一个统一的、全面的指标体系,以期对高校教师进行合理、科学的评价^[5]。但在实际评价过程中,由于学科、专业的差异,导致在制定指标体系时很难有统一的标准。对此本文从文、理科两大分类对指标体系进行分析。需要指出的是,对高校内部教师绩效进行评价时,学科划分不宜过细,否则不利于学科间的横向比较,反而在一定程度偏离了绩效评价的目的。

(二)从分型的角度设定权重

通常高校教师根据其所在岗位的不同可分为教学为主型、教学科研型、科研为主型和应用开发型,不同类型的教师在工作中有不同的侧重^[6]。如果针对不同类型教师的指标体系设定相同的权重,如对教学为主型和科研为主型设定相同的论文权重,可能会导致一些高校忽视其自身定位,为了扩大社会影响、提升学校层次,而一味强调科研,忽视教学工作。从而出现教师在教学上“忽悠”,在科研上实行一些“短、平、快”的应急之策。这样的指标权重只会导致高校学术泡沫的出现^[7]。

因此,要对高校教师进行科学的评价,并有效促

进高校的发展,必须在对学科进行分类的基础上,对教师类型进行分型分析^[8-9]。只有每种类型的教师都各司其职,才能实现高校在教学、科研等方面的共同发展、共同进步,从而实现高校综合实力的全面提高。

三、评价指标体系的构建

本文主要从教学、科研、社会服务和荣誉四个方面构建评价指标体系。高校教师的主要工作可分为教学、科研和社会服务三大方面。另外,荣誉能够体现教师在工作中获得的评价或成绩,属于“第三方评价”^[10],因此我们也将单列为一个一级指标。对一级指标进行具体划分,可分别得到相应的二级和三级指标。由于高校文科(人文社科类)教师和理科(自然科学类)教师的工作差异性较大,故在确定指标时对二者确定了不同的二级指标。同时不同类型的教师对教学与科研的侧重程度不同,所以相同指标对应的权重也有所差异。评价指标体系的一、二级指标(三级指标过多,未详细列出)及权重如表1和表2所示(指标体系权重的设定主要采用专家咨询法)。

表1 文科(人文社科类)评价指标体系

教学为主型				教学科研型			
一级指标	权重	二级指标	权重	一级指标	权重	二级指标	权重
教学	0.45	授课量	0.45	教学	0.30	授课量	0.45
		人才培养	0.55			人才培养	0.55
科研	0.15	项目	0.40	科研	0.35	项目	0.40
		论文	0.40			论文	0.40
		著作	0.20			著作	0.20
社会服务	0.10	横向课题	1.00	社会服务	0.15	横向课题	1.00
荣誉	0.30	科研荣誉	0.50	荣誉	0.20	科研荣誉	0.50
		荣誉称号	0.50			荣誉称号	0.50
科研为主型				应用开发型			
一级指标	权重	二级指标	权重	一级指标	权重	二级指标	权重
教学	0.10	授课量	0.45	教学	0.10	授课量	0.45
		人才培养	0.55			人才培养	0.55
科研	0.45	项目	0.40	科研	0.20	项目	0.40
		论文	0.40			论文	0.40
		著作	0.20			著作	0.20
社会服务	0.20	横向课题	1.00	社会服务	0.45	横向课题	1.00
荣誉	0.25	科研荣誉	0.50	荣誉	0.25	科研荣誉	0.50
		荣誉称号	0.50			荣誉称号	0.50

表2 理科(自然科学类)评价指标体系表

教学为主型				教学科研型			
一级指标	权重	二级指标	权重	一级指标	权重	二级指标	权重
教学	0.45	授课量	0.45	教学	0.30	授课量	0.45
		人才培养	0.55			人才培养	0.55
科研	0.15	项目	0.35	科研	0.35	项目	0.35
		论文	0.35			论文	0.35
		著作	0.15			著作	0.15
		专利	0.15			专利	0.15
社会服务	0.10	横向课题	1.00	社会服务	0.15	横向课题	1.00
荣誉	0.30	科研荣誉	0.50	荣誉	0.20	科研荣誉	0.50
		荣誉称号	0.50			荣誉称号	0.50
科研为主型				应用开发型			
一级指标	权重	二级指标	权重	一级指标	权重	二级指标	权重
教学	0.10	授课量	0.45	教学	0.10	授课量	0.45
		人才培养	0.55			人才培养	0.55
科研	0.45	项目	0.35	科研	0.20	项目	0.35
		论文	0.35			论文	0.35
		著作	0.15			著作	0.15
		专利	0.15			专利	0.15
社会服务	0.20	横向课题	1.00	社会服务	0.45	横向课题	1.00
荣誉	0.25	科研荣誉	0.50	荣誉	0.25	科研荣誉	0.50
		荣誉称号	0.50			荣誉称号	0.50

四、实证分析

(一) 评价对象的选择

本文实证分析选取的对象是中部某大学除一级学科博士点的学科带头人外所有副教授职称以上的教师。根据当前该校的实际情况,这些学科带头人的主要职责在于“培养梯队,建设团队”,因此未进行此次分析。最终进行评价的人员为626名,其中教授213名,副教授413名。

(二) 数据的收集与处理

本文评价所采用的数据主要来源于该校教职工考核系统及学校官方网站等。其中二级指标中的授课量和人才培养所采用的是该校教职工考核系统中2011年9月—2012年6月的数据。由于某些荣誉是终身制(如院士、长江学者特聘教授等),即使不在评价期内,我们也将其计入。在科研及社会服务两项一级指标下的数据都只考虑第一作者(由于理科论文指标的特殊性,将第一作者和通讯作者以对半方式计入)。

在对数据进行处理时,为了便于计算比较,需要对指标数据进行归一化处理。笔者采用最大值法进行处理,具体方法如下:

$$d_j = Y_j / Y_{\max} \times 100$$

其中 Y_j 是第 j 个二级指标对应的教师数据, Y_{\max} 是第 j 个二级指标对应的所有参评教师数据的最大值。这样 d_j 即为第 j 个二级指标下经归一化处理后的值。

(三) 结果分析

1. 从类型角度分析

该校教学为主型教师所占比例很小,以教学科研型和科研为主型教师为主。另外,理科教师中“科研为主型”占据了很大比例,与“教学科研型”几乎平分秋色;而文科中“教学科研型”占据绝对优势比例。总体来看,“教学科研型”教师为教师主体。具体比例见图1、图2和图3。结合数据,发现较大比例“科研为主型”教师很少参与本科生教学,这样使得学生很难接触到科研前沿,不利于学生综合素质

的培养与提高。因此该校应进一步调整机构设置,如一些研究所归并到学院,或安排一些纯科研型人员进行适量的教学工作,加强学生与教师的交流。

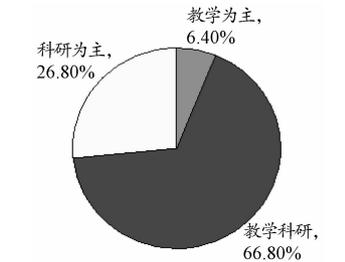


图1 总体各类型所占比例

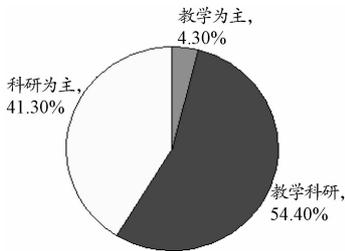


图2 理科各类型所占比例

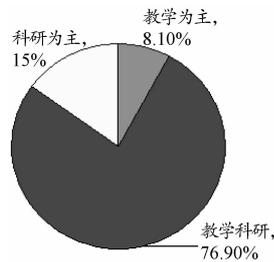


图3 文科各类型所占比例

2. 从院所角度分析

经过分析,发现该校各个院所对应各类型教师的整体绩效差异较大,呈现鲜明的“长尾分布”,即少部分院所表现突出,多数院所表现平平。因此,该高校应在继续发展几个特色学科的基础上,积极探索新的发展方向,既扶强也扶弱,以形成交叉互补优势。只有公平合理配置资源,让每个学科每个团队都能看到发展前景,才能实现“强强—强弱”的有效联合和带动,从而提升学校的综合实力。具体各院所对应各类型教师的整体绩效得分见图4。

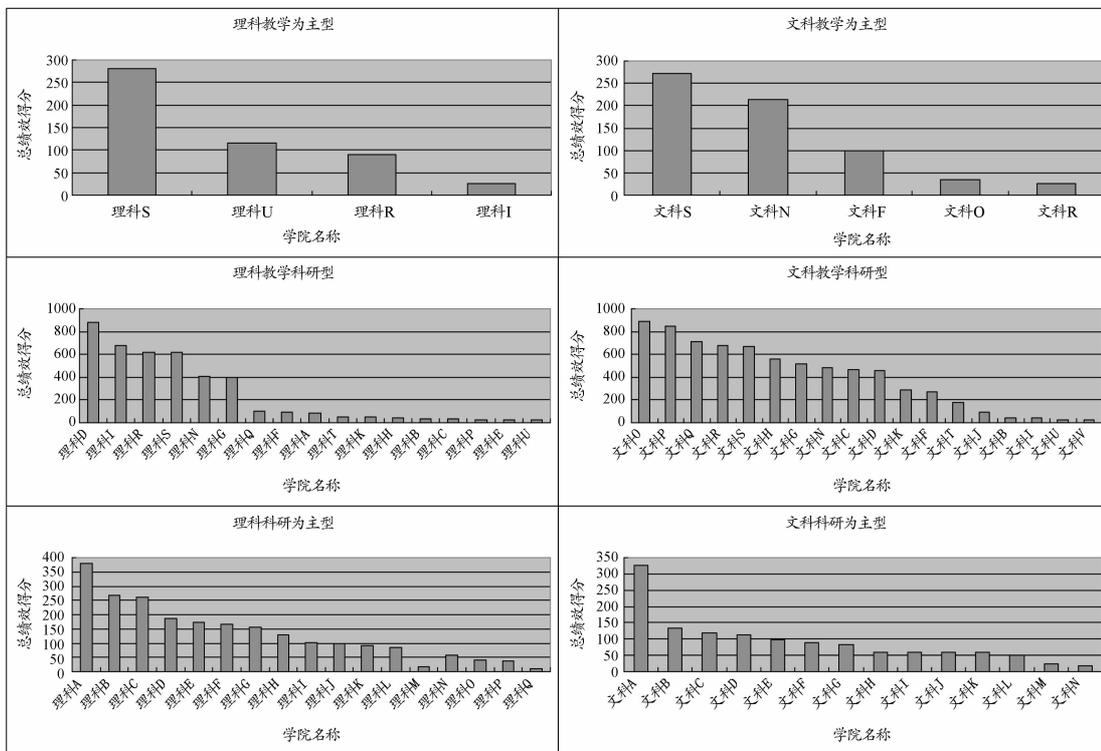


图4 各院所对应各类教师的绩效得分总和图

3. 从性别角度分析

结合源数据发现,文理科中都是男教师占多数,并且该校文理科对应的不同类型教师中,男女教师的平均绩效得分不同。理科中女教师普遍优于男教师,巾帼不让须眉,而文科中男教师普遍优于女教师。

可以发现,理科中女性“少而精”,能够与男性相媲美,而文科中女性教师则需要加强危机感,调整状态,努力提升自身的绩效水平。文理科男女教师分别对应各类型教师的平均绩效得分见表3。

表3 文理科男女教师分别对应各类型教师的平均绩效得分表

	平均绩效	教学为主型	教学科研型	科研为主型
理科	男	43.1	38.3	16.7
	女	54.9	35.5	27.4
文科	男	41.2	37.8	35.4
	女	33.7	38.3	26.8

4. 从职称角度分析

在此引入教师绩效得分的概念,假设教师职称的高低应与其绩效得分成正比,并且规定从正高二级依次到副高七级,分别用从2~7的值表示,职称值越小其对应绩效得分应越高,则职称与绩效得分之间有如下关系:

$$\frac{\text{职称平均值}}{\text{职称}} = \frac{\text{绩效得分}}{\text{绩效平均值}}$$

其中绩效平均值指对应类型中所有教师的绩效平均值,职称平均值指对应类型中所有教师对应的职称平均值。则超额完成任务量可定义为:

$$\text{超额完成任务量} = \text{实际绩效得分} - \text{绩效得分}$$

经过分析可得到图5所对应的文理科各类型教师的超额完成任务量表示图。

从图5可以看出,该校大部分教师可以完成相应的任务量。同时发现一些教师其职称低,但绩效却明显突出,而有些教师,其职称高,绩效却较差。因此应“因材施教”,形成人才评价的动态机制,既要不遗余力地创造条件使各类才俊脱颖而出,也要适当给予后进者一些必要惩处,避免滋生不思进取、沾沾自喜的不良工作作风。既要使教师保持一定的压力,又可以创造性、主动性地开展相关工作,形成一种朝气蓬勃的工作氛围和风气。

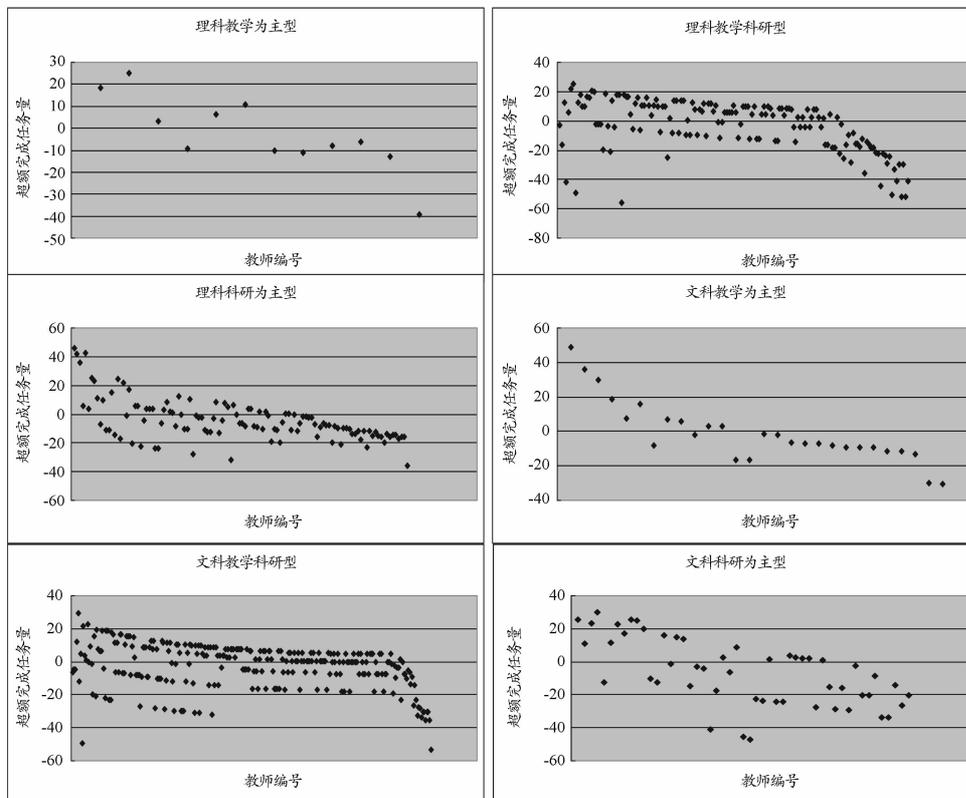


图5 从职称的角度分析文、理科各类型教师的超额完成任务量图

五、小结

本文用分类的方法从文理两学科出发构建不同的指标体系,从分型的角度设定相应指标的不同权重,从而对高校教师进行分层次、全方位的绩效评价研究,为高校教师绩效评价研究提供了一种新思路。另外通过对所选择中部高校教师绩效进行实证评价研究,从类型、院所、性别、职称的角度进行结果分析,给出一些有益于该校发展的意见和建议。尽管不同高校教师的具体情况千差万别,但通过针对性的设计和分析,将会对高校的高竞争力、可持续发展发挥一定的参考价值 and 指引作用。

参考文献:

[1] 邱均平. 评价学:理论·方法·实践[M]. 北京:科学出版社,2010:408.

[2] 梁宇,梁娟. 对高校教师绩效评估的思考[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估),2007(11):85-87.

[3] VALBERDE, L. On the structure of F-indistinguishability [J]. Fuzzy Sets and Systems,1985(17).

[4] 李元元,邱学青. 高校教师绩效评价体系构建的思路与对策[J]. 中国高校师资研究,2006(3):14-22.

[5] 范保民,王桂荣. 高校教师指标体系的建立[D]. 北京:中国石油大学,2007.

[6] 黄永乐. 浅议高校教师的分类与多元评价[J]. 河北师范大学学报:教育科学版,2010,12(3)93-95.

[7] 周春燕. 复杂性科学视阈下的高校教师评价研究[D]. 南京:江苏大学,2012.

[8] 蔡永红,黄天元. 教师评价研究的缘起、问题及发展趋势[J]. 北京师范大学学报,2003(1):130-136.

[9] 马瑞敏,韩小林. 中国高校科研创新力分类分层研究[J]. 重庆大学学报:社会科学版,2012,18(2):106-111.

[10] BERNARDIN, H. J, BEATTY, R. W. performance appraisal; Assessing human behavior at work [M]. Kent publishers,1984.

A Research on the Performance Evaluation of College Teachers Based on the View of Classification and Type – discrimination

HAN Xiaolin, MA Ruimin, WU Wenqing, JIA Suotang

(School of Management and Research Center Co-Established by the Province and Ministry, Shanxi University, Taiyuan 030006, P. R. China)

Abstract: Scientific performance evaluation of college teachers has unique significance to the development of universities with high competitiveness. This paper builds different index systems for different types of disciplines and sets different index weights for different kinds of teachers in the corresponding index systems. Finally, it realizes the classification and type-discrimination based on the performance evaluation of college teachers. Based on the analysis, we take a middle university as an empirical research which confirms the feasibility and science of this kind of evaluation method, and give some opinions or suggestions which benefit the development of this university. It is hoped that this paper can shed some light on the research on the performance evaluation of college teachers.

Key words: college teachers; classification and type-discrimination; performance evaluation

(责任编辑 彭建国)