

教师发展视角下高校科研绩效评价的异化及反思*

张强, 周楠

(南京大学教育研究院, 江苏南京 210093)

摘要: 科研绩效评价促进了我国科研的“井喷式”发展, 但这种激励竞争机制也桎梏着教师个体的全面发展。基于教师发展视角, 分析了科研绩效评价对教师发展所产生的异化作用: 一是单一“职业人”身份, 漠视人的主体性; 二是注重可量化结果, 忽视科研自身规律; 三是侧重结果性评价, 缺乏形成性评价; 四是学术认知异化, 为了科研而科研。为了更好地让科研绩效评价方式服务于高校教师管理, 提出应尊重教师发展与科研活动规律; 确立增能性的考评观念, 将评价重心放在教师发展上; 建立教学与科研相互协调、有机结合的评价体系。

关键词: 绩效评价; 教师发展; 高校管理; 高校教师

中图分类号: G647, G40-058.1 文献标识码: A 文章编号: 2095-3380(2019)05-0045-04

Alienation and Consideration of Scientific Research Performance Evaluation in Colleges from the Perspective of Teacher Development

Zhang Qiang, Zhou Nan

(Institute of Education, Nanjing University, Nanjing, Jiangsu 210093)

Abstract: Performance evaluation promotes the "blowout" development of scientific research in China, but it restricts the overall development of individual teachers. Based on the perspective of teacher development, this paper discusses the alienation effects of evaluation on teachers. Firstly, it is a single "professional" identity, and neglects human subjectivity. Secondly, it pays attention to quantifiable results, and ignores the law of scientific research itself. Thirdly, it focuses on the result evaluation, and lacks formative evaluation. Fourthly, it makes alienation of academic cognition, so that teachers pursuit only "scientific research". In order to make the evaluation better serve the management of teachers, this paper puts forward some suggestions such as establishing the evaluation concept of enhancing ability and putting the emphasis on teacher development. A coordinated evaluation system should be established.

Keywords: Performance evaluation; Teacher development; University management; University teachers

* 基金项目: 江苏高校哲学社会科学重点项目“‘双一流’建设背景下研究型大学科研创新绩效评价研究”(2017ZDIXM070)。

收稿日期: 2019-04-18, 修回日期: 2019-06-12

市场、竞争与效率的新教育管理理念促使评估常态化。科研绩效评价,作为高等教育管理的评估方式之一,在高校管理中承担着重要的基础性工作,同时也是实现高校内部科研管理与决策的一种手段。然而,这种追求质量、效率和企业化的评估因子应用到高校管理中的实际效果却不尽如人意,如高校教师科研压力剧增、科研质量“注水”以及教师专业发展不全面等问题有所浮现。科研绩效评价本是一种辅助性工具,而这种工具思维下的管理手段却给高校教师和科研自身的发展造成阻碍。可见,对高校科研绩效评价产生的异化作用进行审视性的批判,探究教师发展视角下该异化的现状及影响,对高校优化管理至关重要。

一、教师发展视角下科研绩效评价现状

我国学者潘懋元从广义和狭义两个方面对“高校教师发展”的内涵进行了界定。从广义上说,高校教师发展是指所有在职大学教师,以各种途径、方式的理论学习和实践,促使自己最终各方面水平与能力的提高和完善。从狭义上说,高校教师发展旨在教师教学能力的提高。他认为,教师发展的最根本目的在于提高教师教学能力,主要包括教师科研水平的提高、教师职业知识和技能的提高及教师品德的提升三个方面。^[1]可见,教师发展应是全面的、协调的发展。

当前,我国高校教师发展陷入了单维的学术发展困境。一方面大学教师热衷于提高“学术GDP”,进行科研成果比拼,而另一方面师德问题屡屡发生,如韩春雨事件、“404教授”等,还有教师职业知识和技能缺失,如出现“水课”。这些现象在某种程度上反映了评价机制所诱发的负面作用。对于高校教师来说,论文是高校教师学术工作中的“硬核”指标,直接关乎教师职称的评定和项目的申报等,进而影响教师职业发展的成功。科研评价滋生了高校教师“唯论文”的倾向,且认为这具有一定的合理性。正如新制度经济学家诺斯所言,制度就是一种博弈规则。^[2]高校教师只有在制度下运行才能获得自我发展,即便这种发展本身存在局限。

基于高校教师发展视角,不难发现科研绩效评价在理论上具有一定的可行性,以绩效评定教师的科研能力,并将此作为奖惩的依据以促进教师学术发展。不过,在实践管理过程中,该评价方式所产生的异化效应在扩大,致使管理手段本身偏离管理目的。

二、高校科研绩效评价的异化

1. 单一“职业人”身份,漠视人的主体性

人才培养与科学研究是高等教育的二大基本职能,就承担职能的主体——高校教师而言,教学与科研是其应有的职责。教师发展是个体发展与群体发展的统一,在满足群体发展的基础上应做到对个体需求的关心,最终实现全面、协调的职业发展。从教师发展视角看,促进教师的发展应处理好教学与科研的关系,提升教师教学水平,注重学术职业的发展,符合高校群体组织对教师的期待与要求,同时不能忽视教师作为一个独立个体所具有的鲜活的生命特征,即高校教师人际交往需求和集体认可的需求等。因此,高校促进教师发展不应缺少对人的主体性和内生动力的考虑,否则将不利于教师发展的全面性与多样性。^[3-4]

如今,高校普遍实施的科研绩效评价制度窄化了教师发展的路径——职位晋升、薪酬待遇及发展空间基本依据科研成果,从而推动了教师“重科研、轻教学”观念的形成和教师单一“职业人”身份的固化。当下正值我国“双一流”建设之际,部分高校为了早日建成世界一流大学,纷纷对教师聘用采用“非升即走”的竞争制度,当然这一制度本身目的在于优化教师队伍结构、提升教师专业能力,但该制度中的绩效评估方式的规则设定却饱受诟病——教师的“离”与“留”基本取决于科研成果。这种“胡萝卜加大棒”般以结果为导向的评估方式却决定了教师在某一高校的生存时间及其质量。

此外,我国大部分高校均制定了“明码标价”的科研论文奖励条例,如某双一流高校对大学教师发表一篇Nature/Science论文奖励高达10万元,对教学方面的同类奖励却力度疲软。这无疑直接调动了教师的科研积极性,促使其投入科学研究,但由此产生的间接影响也是显而易见的,教师可用于投入实际教学的时间将有所减少。凡此种种,科研绩效评价下的教师围绕着“科研”指挥棒转动,其科研“职业人”身份更加显著,这既约束了教师基本教学能力的发展,也不利于凸显教师个体的主体性。

2. 注重可量化结果,忽视科研自身规律

科研绩效评价通过对高校教师的绩效进行跟踪和评估,并对其结果进行反馈,^[5]以促进高校教师绩效的提升和科研管理水平的改善,达到优化人力资源配置、全面提升教师整体科研水平的目的。从教师发

展角度看,评估一方面可以让教师能够明晰自我的成绩与不足,从而能够促进教师进一步的发展。另一方面,评估可以增强教师群体的竞争力,调动教师积极性,激发其工作潜能。为此,高校管理部门为保障评估结果的客观性与公正性,避免评估流程的复杂化与繁琐化,都大范围地采取统一、定量的评估方式,即用教师科研论文数量和论文发表期刊影响因子作为考核的重要指标,而非论文的质量与具体研究内容。

科研自身发展规律,是指不同类型的科研活动都因其不同的研究内容、研究方式、研究周期、研究成果及研究价值而拥有不同的活动轨迹。传统上,科研活动可分为三大类型:基础研究、应用研究与开发研究,对于不同类型的科研活动其规律大不相同。^[6]比如基础研究其研究周期长,成果可用学术著作反映,但其本身难以量化。从事基础研究的教师难以和从事开发研究的教师在同一量级上衡量研究成果,因为后者较容易取得研究成果,容易实现转化、应用于商业或企业。较量和价值均相当可观。

不可否认,以量化指标来评定科研绩效,助推了教师的科研产量,但也产生一些消极影响。这种看似“客观公正”的评价方式忽视了科研自身规律。中科院院士韩杰才曾表示:“竞争,是一把双刃剑。一方面能够促进大家出成果,另一方面过度竞争会让科学家去做短、平、快的选题,尽快发文章、出成果,又拿这个文章去申请更多的项目。真正涉及国家发展需要突破的关键、急需的科学问题,就少有人去做了。所以,现在应该做的是鼓励科研人员沉下心来,一辈子真正做好一件事。”^[7]科学研究应当与国家发展和社会需求相结合,而这种评价机制诱发的短、平、快选题使得一些国家重大科学研究举步维艰。

就教师而言,该评价机制易导致高校教师开展科研活动时“求快、求易、求出成果”。急功近利地追求科研跃进,将容易引发教师发展的功利化与世俗化,不利于教师个人师德品行的塑造。评价标准的可量化结果,从侧面上也加剧了教师发展的同质化。以“科研成果”衡量教师的学术能力,这种目标同质化使教师个体间缺乏特色。从经济学角度看,同质性竞争不具备议价能力,所以一旦衡量学术能力都以量化的结果为参考,必将导致学术竞争激烈,科研成果本身价值降低,教师科研水平贬值,科研成果差异性低,最终破坏学术生态环境。

从教师发展视角看,研究选题不尊重科研自身发

展规律、不与国家发展相吻合、不与社会需求相适应,只关心科研产出的难易、时长及经费,既不利于教师职业的专业化发展,也不利于教师个体的成长,更不符合国家与社会对教师的认同与期待。

3. 侧重结果性评价,缺乏形成性评价

《现代科学技术基础知识》给出了“科学研究”的释义,即指“反复探索”,源于英文“re-search”。由此可见,科学研究是一系列活动或一种过程,旨在寻求客观事物之本质与联系。而科研评价,是利用计量学的评价手段。宏观上,确实能够利用最终数据反映国家或地区的科技发展基本状况,但是无法反映科研质量水平。同样地,微观上,科研绩效评价可以体现高校教师的科研产出效率,但无法展现教师的学术水平质量。

英国是科研绩效评价的开拓者,在大学科研评价方面积累了丰富的经验。自20世纪80年代开展首轮评估以来,评价方式不断演变,大致经历了科研选择性评估(Research Selectivity Exercise, RSE)、科研水平评估(Research Assessment Exercise, RAE)及科研卓越框架(Research Excellence Framework, REF)三个阶段。^[8]尽管REF已经相对成熟,且其同行评议较为完备,但也无法免受部分指标设计注重结果性评价的诟病。不少研究者指出,英国“数字化”的科研绩效评价会引发科研人员策略性地选择最大化科研论文及出版物的产量:如将一篇论文拆分成两篇或多篇短论文发表,发表杂志文章要优先于出版物作品,最终会侵蚀科研质量水平。

科学研究本身作为一种过程性活动,是以科研过程为重,但科研绩效评价却过分注重结果性评价,不能很好地反映教师科研质量,本质上有违科研活动的内在逻辑。高校教师作为参与科研活动的主体,其个人发展包括教学能力、科研能力及自身素质,这些贯穿于教师发展的整个过程,而不是局限于某个阶段。所以科研绩效评价缺乏形成性评价实则是把教师发展置于一个较短的时段,以暂时的“结果性评价”作为判断教师能力发展的依据,^[9]这将会扼杀教师的未来职业创造力,同时这种“短视”的行为对需要较长周期才能完成的科研任务来说也是一种危害。

4. 学术认知异化,为了科研而科研

学术认知的异化,主要体现在为了“科研”而科研的学术价值观,一则映射出狭隘化的科研,不是出于人的全面发展的科研;再则是指为了科研背后的东西

而科研,如为了生存、升迁等。然而,科学研究的本真理应是知识发展与创新,并在探索的过程中为科研人员、产业、社会及国家带来无形与有形的价值,具体可表现为科研人员在研究过程中获得了无形的满足与发展,科研成果得以转化为有形的新技术与新设备,从而带动产业、社会及经济的发展。

可是科研绩效评价却并非如此,其指标更多是测量科研成果的数量及其等级,关注的只是科学研究最显而易见的一部分。至于其他方面,因测评科研成果质量的成本高和可操作性弱,转化新知识所产生的经济效益受推广程度和周期等因素的影响较大,均难以在绩效考核中成为可行的标准和有力的武器。这致使实施科研绩效评价的主体更侧重于使用简单易行的“数量”评价指标,从而被科研绩效评价的客体自然寻求更为明确和有利的“数量”成果。出于路径依赖,双方默契地达成了一种学术共识:科研是为了“科研”。前者指向科学研究的过程及其行为,后者指向科学研究的目标,有两层含义:一是“生存”目标,科研达标;二是“发展”目标,通过科研晋升。而无论是科研绩效评价下的“生存”目标和“发展”目标都脱离了科学研究的初衷,更不用说关注人的全面发展。

绩效主义思潮下,高校管理者忙于制定各种规章制度、考核指标及实施细则等,身处其中的教师也不得不在各种绩效规则中探寻职业“发展”的出路。特别是对青年教师来说,拿到一纸续聘留任的合同乃是重中之重的事,至于自身职业的全面发展只能是后话了。于是乎,为了能够存活在现有组织中以维持职业发展,竞相参加各种“数字规则”的考核游戏,甚至变相追逐“数量”的考核方式,如科研选题过于陈旧、学术成果没有价值、学术文章一拆多、期刊投稿转译为英文。并且,现行的科研绩效评价导致教师学术认知异化的同时使其疲于考核体系之下的行政事务,由于我国高校行政权力凌驾于学术权力,所以教师只能无奈地迎合各类过于繁杂的行政活动:项目申请、结题报告、评奖评优等,大大分散了高校教师的科研精力,让教师无法潜心专注于科研。在学术与行政的夹击中,高校教师上演着职业发展的轨迹偏移。

三、思考与建议

2018年7月,国务院印发的《关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》强调:建立完善以信任为前提的科研管理机制,按照能放尽放的要求赋予科

研人员更大的人财物自主支配权,减轻科研人员负担,充分释放创新活力,调动科研人员积极性,激励科研人员敬业报国、潜心研究、攻坚克难。^[10]为贯彻科技领域的“放管服”改革,高校教育管理者应采取切实可行的措施减少科研绩效评价异化作用所产生的消极影响,从教师发展视角权变地把控绩效评价,为高校教师的全面发展提供坚实的制度保障。基于此,本文提出以下三点建议。

第一、政府及其相关管理者应让“科研”返璞归真,尊重教师职业发展规律,遵循科学研究的本质。作为高校管理者,不能只为争创“业绩”和提升学校排名,而不顾高校教师的实际能力水平以及职业成长特性,制定以科研产量为绩效“催化剂”的不合理评价制度。同时,政府和高校管理者也应促进学校行政体制优化,去除繁琐的行政事务对教师的束缚,给予他们更多的发展空间与创作空间。

第二、确立增能性的考评观念,将科研绩效评价的重心放在促进教师的未来发展上。^[11]一方面,高校要充分考虑教师全面发展的需求,不应视科研为高校教师发展的独有路径,尤其政策制定应对青年教师有所倾斜,且需具有缓冲度与包容度,而不是采取决绝式的非“升”即“走”的聘用制度;另一方面,参与考评的教师应加强自我监督意识,通过自我批判、反思与反馈的过程,寻找自身职业发展中的不足与欠缺,不断更新其工作观念与方法。这样的评估模式突出了高校教师的主体地位,改变被动参与评估的做法,激发其内生能动性,从而能够更加容易获得高校教师的配合,也将缓和高校教师与管理者之间的紧张关系。

第三、建立教学与科研相互统一、有机结合的评价体系,协调好两者的比重与评价机制。评价方式是否有效,不仅与判定评价体现的价值观是否健康有关,还与考核评价之后的激励与校正有关。^[12]高校管理者在制定教师考核机制时,应避免科研与教学相互异化,如均衡设置教学与科研的奖励权重、职位晋升注重教学科研双发展等,充分尊重科研与教学评价系统,实现两者考核机制的共赢,进而促进高校教师的多维发展。

参考文献

- [1] 潘懋元,罗丹.高校教师发展简论[J].中国大学教学,2007(1):5-8.

四、研究结论

本次研究通过半结构化访谈和问卷调查法,将影响上海市高校毕业生就业焦虑的影响因素通过筛选、因子分析后降维成自身因素和非自身因素,并基于有序 Logistic 回归模型分析各因素对大学生就业焦虑的影响程度,研究结论和相应的建议如下:

影响上海市高校毕业生就业焦虑的自身因素包含知识储备、能力欠缺、学校名气和学校辅导,学校名气和学校辅导属于人为可抗逆因素,学生自身可通过努力以及积极搜寻就业讯息避免因此造成的焦虑感。其中,知识储备、能力欠缺及学校辅导对就业焦虑程度均起正向影响,学校名气对上海高校大学生的焦虑程度起负向作用,即知识储备量不足,对自身能力的不自信易造成就业焦虑;学校名气越小,则学生就业焦虑程度越大。为此,大学生应主动增强自身理论素质储备,加强实践能力锻炼,缓解紧张的就业压力。

影响上海市高校毕业生就业焦虑的非自身因素包含同龄竞争和就业形势,同龄竞争和就业形势对毕业生就业焦虑产生正向影响。就业形势愈严峻,同龄竞争愈激烈,学生的焦虑程度愈明显,原因在于学生的主观判断意识较浅,易受周围环境影响,认为大形势对自己不利则容易产生不良情绪,影响学习生活。因此学生需要积极应对环境变化,调整自己以适应当前就业条件。

非自身因素对毕业生就业焦虑程度的影响指数大于自身因素,即毕业生受外在因素的影响更为明

显。因此,为解决学生就业焦虑,应鼓励同学之间互帮互助,如分享就业心得和就业技巧,相关就业辅导机构也应及时提供关于就业局势的判断和资讯。

参考文献

- [1] 潘鸣,陆亦佳.大学生就业焦虑研究综述[J].内江科技,2006(1):15.
 - [2] 崔小蕊.应对大学毕业生就业焦虑的团体心理辅导方案[J].成都师范学院学报,2013,29(3):44-47.
 - [3] 任化娟.大学毕业生就业焦虑与职业决策困难特点及关系[D].开封:河南大学,2010.
 - [4] 李运华,邓芬娜,黄丽华.高师毕业生就业焦虑症状及其影响因素[J].教学研究,2017,40(5):34-38.
 - [5] 梁杰珍,王才康.大学生基层就业焦虑现状研究[J].湖南科技学院学报,2016,37(3):122-125.
 - [6] 黄桂仙.大学生就业焦虑调查研究[J].淮北职业技术学院学报,2013,12(3):72-73.
 - [7] 杜启明.普通高校大学生就业焦虑与自尊之间的关系研究[J].赤峰学院学报(自然科学版),2018,34(6):80-82.
 - [8] 赵紫暄,吴雨濛,汪希雁,等.大学毕业生就业焦虑状况及影响因素分析[J].文教资料,2016(14):139-140.
 - [9] 杜岸政,王瑾,王滨.大学毕业生心理弹性自我分化和就业焦虑的关系[J].中国学校卫生,2012,33(1):31-33.
 - [10] 刘会兰,罗生虎.团体辅导对大学生就业焦虑的干预[J].新西部(理论版),2015(10):125-126.
 - [11] 刘月芳.团体音乐治疗在女大学生就业焦虑抑郁情绪干预的适用性原则[J].湖北第二师范学院学报,2016,33(12):64-66.
 - [12] 蔡云改.职业生涯规划对大学生就业焦虑的干预探析[J].赤峰学院学报(自然科学版),2016,32(12):90-91.
-
- (上接第48页)
- [2] [日]青木昌彦.比较制度分析[M].周黎安,译.上海:上海远东出版社,2001:2.
 - [3] 陈正权,朱德全.高校教师发展的困境与调试[J].高教探索,2018(5):118-122.
 - [4] 陈正权,朱德全.高校教师发展研究:现状、问题与展望[J].教育探索,2018(1):1-7.
 - [5] 吴伟.绩效评估——高校科研管理工作的重要手段[J].东南大学学报(哲学社会科学版),2008(3):114-117.
 - [6] 李景慧.关于科研绩效评估的思考[J].现代农业科技,2010(21):32-34.
 - [7] 五部门联合开展清理“四唯”专项行动,体现十足决心[EB/OL].腾讯教育网,(2018-10-24).<https://edu.qq.com/a/20181024/012230.htm>.
 - [8] 宗晓华,陈静漪.英国大学科研绩效评估演变及其规制效应分析[J].全球教育展望,2014,43(9):101-111.
 - [9] 刘尧.我国教师评价的现实困境与改革途径[J].上海教育评估研究,2012(2):35-38.
 - [10] 国务院发布《关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》[J].招标采购管理,2018(10):6.
 - [11] 操太圣.遭遇问责的高等教育绩效化评价:一个反思性讨论[J].南京社会科学,2018(10):129-136.
 - [12] 姚艳秋.教学与科研:“鱼”与“熊掌”的兼得要领[J].现代教育管理,2016(5):97-102.