

“双一流”建设背景下高校教学科研人员评价制度改革思考

裴存原, 倪世兵, 孙盼盼, 张冬梅

三峡大学材料与化工学院, 湖北 宜昌

收稿日期: 2024年4月26日; 录用日期: 2024年5月24日; 发布日期: 2024年5月31日

摘要

近年来, 中国高等教育致力于“双一流”建设, 提升整体实力与国际竞争力是当务之急。教师作为教育的核心, 其绩效评价体系的科学性和有效性对高校发展至关重要。面对教育国际化与质量提升的双重挑战, 传统评价体系已不能适应新时代。本文探讨了“双一流”战略对教师评价的新要求, 深入剖析了当前存在的问题, 如单一指标、忽视个体差异和创新能力等。为此, 本文提出改革建议, 包括多元化评价指标、教学科研并重、终身学习机制以及动态调整机制, 旨在优化教学科研人员评价制度, 促进专业发展和创新, 提升教学质量与科研水平, 为高等教育的发展提供有力支持。

关键词

“双一流”, 高等教育, 教学科研人员, 评价制度

Thoughts on Reforms of Evaluation System for University Teaching and Scientific Researchers in the Context of “Double First-Class” Construction

Cunyuan Pei, Shibing Ni, Panpan Sun, Dongmei Zhang

College of Materials and Chemical Engineering, China Three Gorges University, Yichang Hubei

Received: Apr. 26th, 2024; accepted: May 24th, 2024; published: May 31st, 2024

Abstract

In recent years, China's higher education has focused on the “Double First-Class” construction,

文章引用: 裴存原, 倪世兵, 孙盼盼, 张冬梅. “双一流”建设背景下高校教学科研人员评价制度改革的思考[J]. 教育进展, 2024, 14(5): 1229-1233. DOI: 10.12677/ae.2024.145830

with enhancing overall strength and international competitiveness as key priorities. Teachers, as the core of education, play a crucial role in the university development, making a scientific and effective performance evaluation system essential. Facing the dual challenges of education internationalization and quality improvement, the traditional evaluation system is no longer adequate for the new era. This article explores the new requirements of the “Double First-Class” strategy for teacher evaluations, deeply analyzing issues like single indicators, neglect of individual differences, and innovation capabilities. To address these concerns, this article suggests reforms with diversified evaluation indicators, equal emphasis on teaching and research, a lifelong learning mechanism, and a dynamic adjustment mechanism. Aiming to optimize the evaluation system for teaching and scientific researchers, promote professional development and innovation, enhance teaching quality and research level, and provide strong support for the development of higher education.

Keywords

“Double First-Class”, Higher Education, Teaching and Scientific Researchers, Evaluation System

Copyright © 2024 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

在“双一流”(世界一流大学和一流学科)建设的国家战略背景下,我国高等教育正经历着前所未有的变革与挑战。作为高等教育的核心力量,高校教学科研人员的评价制度直接影响着学科发展、人才培养质量以及国家创新体系的效能。传统的评价体系往往侧重于论文发表、科研项目数量等硬性指标,然而,这种模式在一定程度上忽视了教师的教学质量、创新能力培养以及对社会服务的贡献。随着教育理念的深入和国际竞争的加剧,如何构建一个更为全面、公正、激励与引导并重的评价体系,已成为亟待解决的问题[1]。“双一流”建设对高校教学科研人员提出了更高的要求,他们不仅要具备深厚的学术造诣,还要具备跨学科的视野、卓越的教学能力以及对社会需求的敏锐洞察。因此,对教学科研人员的评价制度改革不再仅仅是提升学术水平的手段,更是推动高校内涵式发展,实现教育质量与科研能力双提升的关键[2]。这种改革需要打破传统的“唯论文”“唯帽子”现象,引入多元化的评价指标,如教学满意度、科研成果转化、社会影响力等,以全面反映教师的学术贡献和教育价值。

然而,改革的道路并非一帆风顺,它涉及到教师的权益保障、评价标准的科学设定、激励机制的优化设计等多个复杂问题。如何在尊重学术自由与提升效率之间找到平衡,如何在鼓励竞争与促进合作之间寻求和谐,这些都是我们必须深入探讨和实践的课题。本文将以此为切入点,通过对国内外相关理论与实践的深入剖析,探讨“双一流”建设背景下高校教学科研人员评价制度改革的必要性、挑战与可能的路径,以期为我国高等教育的持续发展提供有价值的思考和建议。

2. “双一流”战略对教学科研人员绩效评价的新要求

在“双一流”建设战略的背景下,高校教学科研人员绩效评价面临着新的挑战和要求。这一战略要求高校教师在教学和科研领域都要达到国际一流水平,因此对其绩效评价提出了更高的标准和更严格的要求。高校需要根据这些新要求,不断完善绩效评价机制,激励教师提高教学科研水平,推动高等教育

事业向更高水平迈进。

首先，“双一流”战略要求教学科研人员在教学方面要注重创新和质量提升。教师需要不断更新教学理念和方法，提高教学效果和学生满意度。因此，教学绩效评价不再只注重教学内容的传授，还要关注教学方法的创新、教学成果的实际效果和学生的综合评价。高校需要建立科学的评价指标体系，综合考量教师的教学质量、教学效果和教学创新，从而激励教师提高教学水平[3]。其次，“双一流”战略对科研方面的要求也更加严格。高校教师需要在学术研究领域取得更多的成果和国际影响力。因此，科研绩效评价需要更加注重学术水平、科研成果的质量和数量、学术声誉等方面的考量。高校应该建立健全的科研评价机制，鼓励教师积极投入科研工作，提高科研水平和创新能力。另外，“双一流”战略还要求教学科研人员要具备国际化视野和竞争力[4]。评价制度需要考量教师在国际学术交流、国际学术组织和国际合作等方面的表现，促进高校教师在国际舞台上的竞争力和影响力。

3. 当前教学科研人员评价制度的挑战与问题

当前，高校教学科研人员评价制度面临着诸多挑战和问题，影响着高等教育的质量和效益。过于注重量化指标的问题日益凸显，评价指标体系存在单一性和僵化性的问题。传统的评价指标主要以科研成果数量和质量、教学评分等为主，忽略了教师的教学方法创新、学生评价、社会服务等方面的综合表现[5]。这导致高校教学科研人员在追求绩效评价指标时可能偏向于追求数量而非质量，影响了教学科研的全面发展。评价体系的公平性和透明度有待提高，评价标准可能存在地域、学科差异，以及学术资源分配不均，部分教师可能在竞争中处于劣势，影响其职业发展和创新动力。此外，匿名评审制度虽能保证公正，但也可能导致评价结果受同行评价偏见影响。评价制度缺乏对教师个体差异的考量，每个教师的教学风格、科研兴趣和潜力各不相同，单一的评价标准可能无法全面反映他们的工作价值。长期来看，这可能扼杀教师的创新精神和个性化教学。评价制度与实际需求脱节，在快速变化的教育环境中，教学科研人员需要不断更新知识和技能，但评价体系往往侧重于过去的成就，忽视了对教师终身学习和专业发展能力的评价。

4. 评价制度改革的路径探索

4.1. 优化评价体系

高校教学科研人员评价体系不仅是高校人才管理的关键，更是激励教师专业成长的重要工具。高校在追求管理效率的同时，不应忽视评价体系对教师发展潜藏的激励价值。应倡导以教师成长为本的管理理念，通过评价机制来提升教师的教学效能、科研能力，并鼓励他们积极参与学科建设。首先，应根据教师岗位特性，实施个性化评价，细化评价标准，侧重于长期且全面的成果，特别是教育性和专业性创新成果，以应对教育效果的滞后性和隐性。评价标准应充分考虑岗位特性，实施分类评价和相应方法。其次，引入多元化的评价方式，如自我评价、上级领导评价和同行评审，强调“自我教育”功能，将评价融入日常教学与管理，使之成为自我认知、规划、改进和提升的过程，从而实现教育的最高目标[6]。这种多元评价结构能增强评价的权威性和专业性。最后，打破僵化的优秀教师名额限制，以定量与定性相结合的方式，公正客观地评估教师在不同岗位和工作中的贡献与成就。例如，在职称评定中，应适当倾斜一线教师，或根据教师的主要工作内容(教学或科研)进行区别对待，确保评价体系真实反映教师的工作表现，帮助他们明确职业发展方向。

4.2. 教学与科研并重

在“双一流”的战略背景下，我国高等教育正面临着—场深刻的变革，旨在打破传统的学科壁垒，

推动科教深度融合，实现教育与科研的无缝对接，从而提升高校和科研机构的整体效能。然而，这一目标的实现并非易事，尤其是在高校内部，教学与科研的界限似乎始终存在，这不仅考验着高等教育体系的改革智慧，也关乎教育的核心价值取向。长期以来，“重科研轻教学”的现象在高校中普遍存在，这种现象使得教学与科研之间的关系变得紧张。教师们往往被学术论文、职称晋升、学历背景和奖项等量化指标所驱动，教学成果往往被忽视，导致教学型教师在评价体系中处于劣势，教学的地位被边缘化。这种现象的背后，是功利主义评价导向的影子，它使得教师们过于追求短期的科研成果，而忽视了长期的教学质量提升。这种现状对我国高等教育的发展构成了挑战，因为高等教育的本质是培养具有创新精神和实践能力的人才，而不仅仅是科研产出。因此，我们需要对现有的教师评价体系进行深度反思，重新审视教学与科研的权重，既要鼓励教师进行科研创新，也要保障教学质量的提升。我们应当建立一个多元化的评价体系，既要考虑教师的科研成果，也要重视他们的教学能力，让科研与教学在评价体系中找到平衡，实现科研与教学的和谐共生。改革教师评价体系，优化教学与科研的关系，是提升高等教育整体质量的关键。只有当教师们能够在教学与科研之间找到最佳的结合点，才能培养出适应社会需求，具有创新精神和实践能力的高素质人才，从而推动我国高等教育的持续发展，为国家的科技进步和人才培养做出更大的贡献。因此，“双一流”战略下的高校，应当以教育质量为中心，以科研与教学的深度融合为目标，进行深化改革，以期在新的历史阶段实现新的突破。

4.3. 理论与实践并重

在当今的教育体系中，大学不仅扮演着知识传播者的角色，更是培养未来社会栋梁的重要平台。大学的核心价值观念，深深地植根于对理论与实践相辅相成的理解。理论，如同一把锐利的钥匙，帮助我们开启知识的大门，理解世界的运行规律，它是“认识世界”的重要途径。通过严谨的学术研究，我们探索未知，深化对科学、人文、社会等领域的理解，形成系统的知识体系。然而，理论的价值并非止步于书本，它真正的力量在于实践。实践是“改造世界”的行动，是理论落地生根的过程。在“双一流”(世界一流大学和一流学科)建设的背景下，大学的教学目标不再仅仅是传授知识，而是引导学生将所学知识应用于实际，培养他们的实践能力和创新思维。这不仅要求教师在教学中注重理论与实践的结合，更强调将科研成果转化为社会服务，推动社会进步[7]。大学教育不仅要提升学生的专业技能，更要培养他们的问题解决能力、团队协作精神和社会责任感。这意味着，教师不仅要引导学生深入研究理论，还要引导他们走出课堂，参与各类实践活动，如实习、科研项目、社区服务等，通过实践提升他们的实践能力，增强他们对社会现象的理解和应对能力。在这个过程中，教师的角色至关重要。他们既要是知识的传播者，也要是引导实践的导师。他们需要具备深厚的理论素养，同时具备丰富的实践经验，这样才能在教学中游刃有余，引导学生在理论与实践的交融中不断成长。

4.4. 动态调整

强化教师分类管理，是提升教育质量，激发教师潜力，推动教育创新的关键举措。首先，需要构建一个多元化的教师分类体系，将教师根据其专业特长、教学能力、研究水平、服务贡献等因素，划分为教学型、研究型、复合型等不同类别。这样既能满足不同类型的教师在专业发展上的个性化需求，也能更好地匹配高校的教学和科研需求。其次，要建立教师自主择岗与动态管理机制。这不仅意味着教师可以根据自身的兴趣和专长，自主选择适合的教学岗位或科研项目，提高工作满意度和工作效率，也意味着教育管理部门要根据教师的实际表现和学校的需求，进行定期的岗位调整 and 评价，确保教育资源的合理配置。这种动态管理机制有助于激发教师的内在动力，提升他们的专业素养和创新能力。进一步强化高校教师的分类管理与评价，是提升教育质量的重要手段。通过科学的评价体系，我们可以全面了解教

师的教学效果、科研成果、社会服务等多方面表现，从而为教师提供有针对性的反馈和指导。同时，分类评价也能为教师提供公平、公正的晋升通道，激励他们持续提升自我，追求卓越。对于复合型人才，需要灵活处理其考评活动，既要考察他们在各自领域的专业深度，也要关注他们跨领域的综合能力。这种全面的评价方式，不仅有助于挖掘和培养复合型人才，也能推动学科交叉和知识融合，为社会培养更具竞争力的人才。总的来说，强化教师分类管理，建立自主择岗与动态管理机制，是“双一流”建设的重要标志，它旨在优化教育资源配置，激发教师潜能，提升教育质量，为我国的教育事业注入持久活力。通过这样的机制，期待能够培养出更多适应社会发展需求的高素质人才，为国家的繁荣和进步做出更大的贡献。

5. 结语

在“双一流”建设的宏大背景下，高校教学科研人员评价制度改革的探索与实践，无疑是我们迈向教育强国的重要一步。改革的核心在于以人为本，尊重教师的专业发展和创新需求，通过科学的分类评价体系，激发教师的积极性和创新性。它不仅关乎教师的职业发展，也关乎高校的学术水平和国家的科研实力。然而，改革的道路并非一帆风顺，它需要我们持续探索，勇于突破传统的束缚，既要借鉴国际先进经验，又要结合我国国情，形成具有中国特色的评价制度。同时，我们还要关注评价的公平性和透明度，确保每一个教师都能在公正的环境中得到公正的评价。“双一流”建设下的评价制度改革，既是挑战，也是机遇。必须坚持以教师为本，以质量为魂，以创新为驱动，不断优化教学科研人员的评价体系，为我国高等教育的持续发展和“双一流”目标的实现奠定坚实的基础。未来，期待我们的教育工作者在这样的制度支持下，绽放出更加璀璨的学术光芒，为国家的科技进步和社会发展贡献力量。

基金项目

2023 年三峡大学高教研究项目(GJ2318)。

参考文献

- [1] 权大哲. 教育评价改革背景下高校教师评价制度面临的问题与对策[J]. 长春师范大学学报, 2022, 41(11): 123-127.
- [2] 陈良, 陈寿根, 王慧萍, 杨建林. 国内学者关于高职院校教师评价制度的研究综述[J]. 职业教育, 2024, 23(2): 71-77.
- [3] 左惟. 深化评价制度改革大力推进高校高质量内涵式发展[J]. 中国高等教育, 2022(8): 12-14.
- [4] 谭梅, 卢晓东, 王禄. 我国高校教师评价制度改革与“双一流”建设刍议[J]. 吉林工程技术师范学院学报, 2021, 37(10): 14-16.
- [5] 于洁. 如何实现大学教学与科研并重——一个研究框架的构建[J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2019(4): 15-22.
- [6] 李亚奇, 王涛, 曹继平, 汪波. 新工科建设背景下高校教师考核评价制度改革研究[J]. 渭南师范学院学报, 2019, 34(11): 5-12.
- [7] 胡克福. 应用型本科高校教师考核评价制度改革刍议[J]. 信阳农林学院学报, 2021, 31(3): 128-131.