

# 高校教师考核制度研究的文献计量分析

谭晶尹<sup>1</sup>, 李剑富<sup>2</sup>, 徐梅珍<sup>1</sup>, 胡莎<sup>1</sup>

(1. 江西农业大学职业师范学院, 江西南昌, 330000;

2. 江西农业大学高等教育研究所, 江西南昌, 330000)

**[摘要]** 选取 2007~2016 年度 CSSCI 关于我国高校教师考核制度的研究成果, 运用文献计量法进行系统的统计与分析。首先, 分析出研究年度间文献数量呈现波动状态, 研究内容宽泛且分布不均衡, 其中尤其集中于考核制度的策略与方法研究, 总体上定性研究数量较多, 但定量与地方性研究渐增。其次, 通过洛特卡定律计算出研究该领域的多产作者数量较少, 通过普赖斯定律分析出核心作者对该研究范围具有重要影响力。最后, 研究热点词包含“绩效考核”“科研考核”以及“教学评价”等。

**[关键词]** 高校; 教师考核制度; 文献计量; 文献分析

**[中图分类号]** G640 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2018)04-0145-07

2016 年教育部出台《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》, 提出要加强师德考核力度, 突出教育教学业绩, 完善科研评价导向, 重视社会服务考核, 引领教师专业发展, 切实加强组织实施。而当前高校仍存在重科研轻教学、科研考核重数量轻质量的现象, 以至于出现教师教学投入不足、教学与科研发展不平衡等问题。并且在现有的考核制度体系中, 指标的过度量化无法真正反映教师的教学与创新、治学精神、学术道德、师德师风等。实际上, 高校教师的聘用、培训、晋升、薪资、奖惩均以教师考核制度作为重要依据, 适校的教师考核制度能高效地提高教师工作的积极性, 对提高人才培养质量、推动高校教学改革、提高教育质量有着全面性的影响。本文采用文献计量法, 将细致分析高校教师考核制度的方法、内容、问题、策略以及比较研究等方面; 概括教师考核制度的主要问题并提出改进策略, 以求突破现时教师考核制度的局限, 进一步促进教师与高校的发展。

## 一、研究方法及文献分布

### (一) 研究方法

中文社会科学引文索引(CSSCI)汇聚当前国内社会科学研究领域最权威的研究成果, 提供社会科学领域的前沿信息、学科研究的趋向和脉络、学科

发展新的增长点、创新知识的途径给全体研究者。本文选取 2007~2016 年度 CSSCI 所刊载的 141 篇文献进行文献计量法研究, 通过分析研究方法、作者发文量与核心作者群、关键词共现情况以及发展趋势, 以求对高校教师考核制度研究进行宏观认识与微观分析。由于受限于文章篇幅以及为了确保文献的准确性, 仅对与本文主题紧密相关的文献进行统计分析。需要特别说明的是, 选择 CSSCI 作为检索范围, 主要是为了提升样本的质量, 去除无关联的文献, 切合本文研究的高校教师考核制度的主题。

### (二) 文献分布

进入 CNKI 中国知网的期刊高级检索, 选择 CSSCI 期刊选项, 以“高校教师”“考核”为主题检索词进行文献检索, 获得 2007~2016 年相关的 CSSCI 期刊研究文献 158 篇, 为了保证论文的数量与质量, 将无相关文献剔除, 得出直接相关的文献 141 篇。分析得出所选文献涵盖范围较为广泛, 包括聘期考核、职内考核、晋升考核、绩效考核等。按年度统计如表 1 所示。宏观分析所选文献, 可见十年间, 我国关于高校教师考核制度的研究总量并不突出, 并且文献数量波动较大。

在 141 篇 CSSCI 文献中, 其中 73 篇属思辨研究文献, 约占 51.77%; 3 篇属文献研究论文, 约占

**[收稿日期]** 2017-12-08; **[修回日期]** 2018-07-11

**[作者简介]** 谭晶尹(1992—), 女, 广东湛江人, 江西农业大学在读硕士, 主要研究方向: 高等教育学, 联系邮箱: 583188802@qq.com; 李剑富(1972—), 男, 江西赣州人, 江西农业大学教授, 主要研究方向: 人力资本与社会发展; 徐梅珍(1968—), 女, 江西九江人, 江西农业大学高级实验师, 主要研究方向: 高等教育管理

表1 2007~2016年间高校教师考核制度研究的载文量与时间分布

发表年份	研究数量(篇)	所占比例(%)
2007	7	4.96
2008	18	12.77
2009	13	9.22
2010	18	12.77
2011	16	11.35
2012	9	6.38
2013	14	9.93
2014	14	9.93
2015	17	12.06
2016	15	10.64
合计	141	100

2.13%；65篇属实证研究文献，约占46.10%。由此看出，高校教师考核制度依然是以思辨研究为主，实证研究紧随其后，但是比较忽略文献研究(见表2)。

表2 2007~2016年间高校教师考核制度研究方法

研究方法	研究数量(篇)	所占比例(%)
思辨研究	73	51.77
文献研究	3	2.13
实证研究	65	46.10
合计	141	100

通过查阅、理解和总结141篇文献，发现研究年度间研究者总共运用了16个不同的理论视角(见表3)，但是这些理论视角存在描述不清晰、涉及领域过于宽泛、理论名称不标准等问题。在141篇论文中，研究者较多使用激励理论解释教师绩效问题；以人本管理理论分析师资管理现状；以量化管理理论完善教师考核制度。尽管研究者们广泛使用

表3 2007~2016年间高校教师考核制度研究的理论视角

理论视角	次数	理论视角	次数
激励理论	2	哲学理论	1
人本管理理论	2	功利主义理论	1
量化管理理论	2	平衡计分卡理论	1
绩效理论	1	人力资源管理理论	1
管理科学理论	1	文化层次理论	1
知识惯性理论	1	冰山理论	1
前景理论	1	马斯洛理论	1
360度反馈理论	1	隐形知识管理理论	1

了各领域的多个理论视角，但是理论被引用次数均没有超过2次，16个不同的理论视角表现出了理论使用多元化，但也存在理论使用不聚焦的问题。

高校教师考核制度研究的实证研究逐年增加，原始数据的使用高峰期为2008年、2010年、2013年以及2015年，研究包括通过对人员访谈、询问、问卷、测定等方式直接获得的，时效性和相关性较好，其中教师考核制度的研究分析方法较多运用问卷调查法再加以SPSS分析。总体看来，使用原始数据进行研究超过于二手数据研究，这也是由于这一研究主题决定的。考核的方法研究主要涉及设立模型、分析指标和数据等，策略研究多使用原始数据进行研究，然而二手数据多使用于比较分析研究。

表4 2007~2016年间高校教师考核制度研究的实证研究

文献汇总					
发表年份	数据类型	次数	发表年份	数据类型	次数
2007	原始数据	1	2012	原始数据	2
	二手数据	1		二手数据	0
2008	原始数据	5	2013	原始数据	8
	二手数据	2		二手数据	2
2009	原始数据	4	2014	原始数据	5
	二手数据	1		二手数据	3
2010	原始数据	7	2015	原始数据	6
	二手数据	2		二手数据	2
2011	原始数据	3	2016	原始数据	5
	二手数据	2		二手数据	4

## 二、作者发文量分析与核心作者群研究

### (一) 作者发文量分析

洛特卡定律<sup>[1]</sup>阐述的是科学研究人员数量与其著作之间的关系，认为发表两篇文献的作者人数约占发表一篇文献的作者人数的1/4；发表三篇文献作者人数约占发表一篇文献作者人数的1/9；那么发表N篇文献作者人数约占发表一篇文献作者人数的1/n<sup>2</sup>。同时，发表一篇文献的作者人数大约占总体作者人数的60%(即60.79%)：设写n篇文献的作者的频率(占作者总数的比例)为f(n)：

$$f(n) = \frac{C}{n^2} \quad (C \text{ 为常数})$$

根据洛特卡定律，对检索到的141篇文献的第一作者进行统计，发现第一作者共涉及130人，见表5。首先，发表一篇文献的作者数量高达121人，

约占作者总数的 93.08%, 远远超过洛特卡定律中成熟领域的 60%; 其次, 发表 2 篇文献的作者数量约占发表一篇文献作者数量的 5.79%, 远远小于 25%; 再者, 发表 3 篇文献的作者约占发表一篇文章作者数量的 1.65%, 远远小于 11.11%, 均低于洛特卡定律中的数值。这说明对高校教师考核制度进行研究的作者群多产作者数量较少, 成熟度较低。

表 5 2007~2016 年间高校教师考核制度研究作者发文量分布

发文数 (篇)	作者数量 (人)	占作者总数的百分比(%)	占发一篇文章作者数的百分比(%)
3	2	1.54	1.65
2	7	5.38	5.79
1	121	93.08	100
合计	130	100	

### (二) 核心作者群研究

普赖斯定律<sup>[1]</sup>认为, 在相同研究领域中, 具有高产能力水平的作者人群撰写完成的文献数量占总体文献数量的 50%, 此作者人群集合的数量约等于总体作者数量的平方根。采用普赖斯定律需要综合考虑作者的发文量和被引量, 并以此作为确定核心作者入选的标准。因此, 入选核心作者的标准应为, 一是作者的最低发文数, 二是作者的最低被引量<sup>[2]</sup>。在筛选核心作者时, 只要满足以上其中之一标准的作者, 即可选为核心作者。

研究年度间关于高校教师考核制度研究以第一作者发表文献数量最多的为 3 篇, 根据文献计量学中的普赖斯定律统计核心作者的最低发文数:

$$M_p = 0.749\sqrt{N_{pmax}} = 0.749 \times \sqrt{3} = 1.297$$

选取发表 2 篇或 2 篇以上文献的作者为核心作者(按照取整的原则)。

研究年度间关于高校教师考核制度的作者发文被引频次累积最高为 158 次, 根据普赖斯定律进行统计核心作者的最低被引量为:

$$M_c = 0.749\sqrt{N_{cmax}} = 0.749 \times \sqrt{158} = 9.415$$

选取发文累积最低被引 10 次或 10 次以上的作者为核心作者(按照取整的原则)。

统计并查重满足以上两个标准的作者, 核心作者人选最终确定为 54 位。这些核心作者人选总共发表文献 65 篇, 约占高校教师考核制度研究全部

发表文献数量的 46.10%, 比较接近 50%; 核心作者人选的总被引频次总共 1428 次, 约占高校教师考核制度研究文献的总被引频次的 84.80%, 远远超出 50%。由此反映出这些作者对高校教师考核制度研究以及高等教育学科领域做出了重要的学术贡献。

### 三、关键词共现突出研究热点

关键词是文献的高度凝练和中心主旨, 通过统计关键词能够比较直观地揭示一定研究年度内的发展动向与研究热点。经过统计, 2007~2016 年间关于高校教师考核制度研究共有 36 个关键词(见表 6)。

表 6 2007~2016 年间高校教师考核制度研究的高频关键词

关键词	频次	关键词	频次
绩效考核	37	学术职业	4
考核评价	10	工作绩效	3
科研考核	9	专业发展	3
教学评价	8	学生评教	3
教师管理	7	绩效工资	2
师德建设	6	教师满意度	2
岗位管理	6	(AHP)层次分析法	2
聘任制度	6	关联矩阵法	2
胜任力模型	5	(KPI)关键绩效指标	1
激励机制	5	模糊层次分析法	1

研究相对集中于教师的绩效考核、科研考核、教学评价、师德建设等方面。其中, 研究者对教师考核制度于考核方法层面进行的探索体现在“AHP 层次分析法”“关联矩阵法”等关键词中; 对教师考核制度考核内容的研究体现在“师德建设”“学术职业”等关键词中; 对教师考核制度主要问题的分析体现在“问题述评”“困惑”等关键词中; 对教师考核制度主要策略的探究体现在“实践”“对策”等关键词中; 对教师考核制度比较研究的分析体现在“对比”“学习”等关键词中。

结合关键词的微观分析, 进一步按照研究者对考核制度研究的着重点, 进行文献计量分析, 整理出高校教师考核制度的主要方法、主要内容、主要问题、主要策略以及比较研究等方面, 而后进行详细的文本分析。其中, 高校教师考核制度的考核方法研究约占了总研究的 23.40%; 考核制度的策略研究约占了总研究的 38.30%, 这两者均为研究的热点区域(见表 7)。

表7 2007~2016年间高校教师考核制度的研究主题分布

研究主题	研究数量(篇)	所占比例(%)
考核制度的方法研究	33	23.40
考核制度的内容研究	27	19.15
考核制度的问题研究	16	11.35
考核制度的策略研究	54	38.30
考核制度的比较研究	11	7.80

#### 四、高校教师考核制度研究成果的文本分析

我国高校教师考核制度的研究起步较晚,根据1998年的CSSCI文献显示,剑明<sup>[3]</sup>提出建立科学的高校教师综合考核指标体系;单桂锋<sup>[4]</sup>提出考核方式应采取定性与定量相结合的等级标准及模糊判断的评价方法,实行目标、过程、条件相结合;刘继荣、朱原、陈抗生、胡方茜<sup>[5]</sup>提议要将校园网络技术充分运用在高校教师考核制度上。但近年的AHP层次分析法、师德建设、量化考核、公平性原则,以及比较研究是我国研究者研究高校教师考核制度的新意识以及新趋势。

##### (一) 高校教师考核制度的主要方法

关于考核制度的方法,研究者较为集中使用AHP层次分析法、胜任力模型、关联矩阵法等,其中不乏代表性研究,例如蔺洪全、王国武<sup>[6]</sup>建议在AHP法的基础上将定性和定量研究相结合,并提出采用多种评价考核方法,进而弥补AHP法欠缺的功能。姚凯、韩英<sup>[7]</sup>专注实证研究以及改善辅导员胜任力模型,并且通过研究验证,谋求设计高效的高校辅导员考核工具。文希<sup>[8]</sup>采用关联矩阵法,依据指标的重要程度,计算出指标的权重,最终确定考核指标并对考核制度进行分析以及评价。

近年研究学者提出不少创新点,如模糊多标准决策、元评价、主成分分析等。如杭品厚<sup>[9]</sup>提出当前教师绩效考核的指标权重设置依旧不严谨,并且岗位不同的教师绩效横向比较困难,建议依照模糊层次分析法来确定高校教师绩效各个方面指标的权重,计算出综合绩效值。周丽琴、陆剑<sup>[10]</sup>分析科研量化考核的负面影响,分析与设计考核制度的元评价标准,应用元评价再评估高校考核工作,最后分析元评价实行的详细策略。张洪英、陈红<sup>[11]</sup>利用主成分分析来对评价指标进行降维,并用C均值聚类方法将高校教师绩效进行分类,最后对绩效分类定级和排列。

##### (二) 高校教师考核制度的主要内容

综合分析文献,师德建设、教学评价以及学术

职业等是教师考核的主要研究内容。张文强<sup>[12]</sup>认为现今高校师德建设依旧存在不正确的道德思想、消极的合作态度、严重的利己思想、不良的学术氛围等问题,因此建议注重师德的宣扬、创新、管理、激发。张兆文<sup>[13]</sup>提出高等教育的中心课题是教书育人,以德为首,并且青年教师群体是我国发展高等教育的重要力量,所以必须努力探求提升师德素质的路径。

陈富、王嘉毅<sup>[14]</sup>建议教师首先要树立正确的教学媒体应用观,其次依据价值最大规律和实际需要遴选教学媒体,再者加强培训教学能力,促进其高效利用教学技术,重点是加大对教师技术素质的考核。严冰<sup>[15]</sup>揭示,应该着力提升教学高度、科研实力以及社会贡献能力,其次突出教学是教师考核的主要内容,把本科教学作为高校最根本的工作,高校工作要以教学为重,特别注重提高教师教学水平与业务能力。

杜学元、彭雪明<sup>[16]</sup>提出教师管理制度需规范学术准则,遵循学术自由,坚持学术公平,立足学术职业,注重教师全面发展等。阎光才<sup>[17]</sup>探寻和分析我国现今的学术职业状况、问题及其相关制约因素,了解到高校教师对学术职业认同度不高,其中影响因素主要是源于学术政策与制度框架。

##### (三) 高校教师考核制度的主要问题

研究者比较深入分析了高校教师考核制度存在的主要问题,集中在量化考核的不合理、评价制度对教师影响力不足、考核目标与指标不科学等方面。刘越、张岩<sup>[18]</sup>认为无法量化教师的素质能力、思想道德素质、敬业精神,并且量化考核不能确保学术成果的质量,纯粹使用绩效考核量化无法确保教师考核的客观性、科学性、公正性。范晓强<sup>[19]</sup>表示由于高校缺乏教师精神激励机制,以至于高校管理部门往往只留意教师的外部激励,而不注重内部激励机制,导致在教师提升个人绩效、实现自我价值以及调动员工积极性等方面存在阻碍,进而影响高校组织的发展和绩效的提升。

胡伟<sup>[20]</sup>提出绩效考核目标模棱两可的情况尤为突出,由于近年许多不同层次、不同类型高校的教师绩效考核指标不符合高校的办学目标,并且单方面增加课题、科研成果与经费的数量,以至于许多教师出现重科研轻教学的思想观念,最终损害高校以及教师的长期发展。林菁<sup>[21]</sup>表示近年教师绩效评估的效果达不到预期目标,现有的考核指标系统早已不能提供给教师竞争优势,无法增强教师的可

持续发展能力。建议以校情定位, 搭建多元的考核指标系统, 共创教师发展的优质环境。

#### (四) 高校教师考核制度的主要策略

文献研究显示, 策略研究主要集中于公平性原则、系统化体系、动态化调整等方面。崔波<sup>[22]</sup>认为考核制度的公正标准, 包括形式公正与实质公正。形式公正描述的是在考核过程中始终贯彻公正的理念; 实质公正突出的是教师考核制度自身应该是公正的。朱雪波、周健民、孔瑜瑜<sup>[23]</sup>提出考核公正合理的首要保障是程序与过程公正、公开程序、信息透明, 其次学术是主导力量, 提高教师参与度, 再者规范考核结果, 降低并逐步消除误差。

陈长喜、卢秉福<sup>[24]</sup>建议高校量化考评指标、多元化考核体系、透明化考评过程、多样化考评手段。同时, 结合定量与定性、专家总评与同行评议。李楠<sup>[25]</sup>实证研究学生评教与绩效考核之间的关系, 探寻学生评教的消极影响, 由此建议扩大宣扬学生评教以及提升学生认知水平, 结合多种评价渠道全面开展教师考核。

傅红、宋全瑞、段万春<sup>[26]</sup>建议进行科学全面的考核, 制定满足组织需求、可进行动态调整的绩效考核方案, 构建包含周边绩效的全面的考核体系, 并且细化与之相应的考核指标。廖春华、李永强、何熙琼<sup>[27]</sup>建议实施考核联动, 让教师在教学、科研、社会服务三类绩效中自由发挥, 减轻单一利他行为对科研的负面影响; 积极搭建科研、教学、学习的联动互通机制, 链接教学类成果和科研类成果, 综合考虑整体性贡献。

#### (五) 高校教师考核制度的比较研究

在高校教师考核制度的比较研究中, 研究者主要从教师考核制度制定、运行等方面进行对比分析, 并重点借鉴国外优秀方法。赵炬明<sup>[28]</sup>系统介绍和分析了美国大学教师的职务结构、雇佣、聘任、考核、待遇以及资源配置等现状, 并且建议以发展水平与学科特点作为评估参考, 坚持多层次参与的学术共治原则贯彻评估过程, 突出中立第三方专家作用, 指导以及筹划教师的终身职业考核。

王金友、蒲诗璐、王慧敏、李妮<sup>[29]</sup>研究美国和德国的教师考核制度, 建议构建全面的科学考核评价体系。在科研、教学、公共服务等方面对教师实施综合考核, 同时结合代表作制、同行评价与学生评教等多种考核方式。并且考核评价过程中以质量为导向, 鼓励教师进行创新性、原创性研究。

郝文斌<sup>[30]</sup>提炼南洋大学教师绩效考核理念和

策略, 如推广全球招聘制度与教师岗位分类管理, 加大教师竞争激励约束机制的力度, 激励教师开展科学研究、人才培养和社会服务, 实现师资的世界化与多元化, 提高教师的国际声誉与学术高度。建议我国高校保障办学的主体作用, 做好考核标准, 体现人文关怀, 提高薪酬待遇, 完善聘期制度。

#### 五、高校教师考核制度的总结与展望

研究以及分析文献, 对高校教师考核制度进行归纳与预测。首先, 需改进考核方向, 丰富考核方法; 其次, 基于教师发展性理念, 重新构建考核目标, 致力于发展教师专业技能以及实现职业价值; 同时, 考核标准要根据校情校况定位, 注重区分学科间的异同, 以期达到高校的办学目标。

##### (一) 高校教师考核制度的困境与对策研究

通过对文献的研究, 现将限制考核制度发展的因素概括如下: 一是评价指标繁琐、对象复杂。因此, 虽然有许多成效好的考核方法, 如层次分析法(AHP)、胜任力模型、关联矩阵法等, 但是单一使用时也存在缺陷和不足, 难以达到目标效果。二是量化考核的固化, 忽略教师个性化、前景、价值的实现, 并且没有充分考虑学科差异以及学术内循环规律。三是在考核制度的比较研究中, 存在国情、体制、管理、地域、文化等差异, 缺少西方考核制度的研究结果与本土理论及实际的借鉴和融合。

首先, AHP法虽然实际效果很好, 但高校使用中还存在应用范围较狭窄、评价体系较片面、奖惩性评价较多等问题。AHP法在高校实施后, 需确保考核指标的设计是具体、可衡量、可完成、关联性强的。具体分析结合高校校情, 可以选取适校的考核指标, 不需要包含所有考核指标。为了获得更高效的结果, 可以结合聚类分析法(Classified Analysis)。胜任力模型虽然能够预测绩效, 但影响绩效的因素仍然很多, 所以在使用胜任力模型基础上仍然还需要结合其他考核工具进行考核, 诸如360度评价法等。关联矩阵法比较难于客观地对指标权重进行赋值, 所以建议赋值已通过专业考察的权重。

其次, 科学设置教师的教学与科研的指标权重以及换算指标, 有效运用相互反馈的功能, 区分定量与定性、主观与客观的关系。不能简单地认为教学比科研重要, 或是科研比教学重要, 应按照教师不同的发展潜力来考核, 差异化考核。注重构建教学科研“同频共振”机制, 树立教师科研教学均衡发展的观念, 强化教师传道授业和创新服务过程中

的利他精神。

最后,国外学者已经对高校教师考核中的核心问题开展大量实证研究,所以我国高校应重视对西方考核制度的借鉴和与本土理论的结合。基于我国的教育发展状况以及教育特点,基础分析现今国外高校教育思想的选择和履行情况,对国内外高校的趋势与规律进行探索、借鉴、学习,并且预测我国高等教育发展方向,以求提高全国高等教育质量。

### (二) 高校教师考核制度对教师发展的作用

近年来,我国高校教师的职业生涯发生了诸多变化,教师的职业满足感与价值感显著降低。教师对自身工作条件认可度较低,对教学质量和科研考核的评价差异显著。其认为过分量化考核导致生存压力加大,并且对现行评职晋级制度评价不高。通过调查研究,教师职业生涯的每个层级的经验、职责和兴趣等都有区分度。因此,需要根据教师发展阶段结合教学、科研、管理、个人价值等,制定合理高效的考核制度,进而激励其职业发展,提高其满意度。

基于鲍德温和布莱克本总结的教师学术生涯阶段即适应生存期、初获认可期、相对稳定期、高峰转折期、隐退淡出期等5个阶段的特征和经验<sup>[31]</sup>,研究发现,教师的态度、兴趣和满足感在不相同的年龄和职业生涯发展阶段差异性较大。诸如青年教师的政治哲学观念比较随心,而资历渐长的教师则比较谨慎稳健。教师的角色偏好、兴趣和价值观一般随年龄阶段发展逐步从科研转移到教学。当中的适应生存期阶段以及初获认可期阶段,是新入职教师学术职业逐步社会化的时段,是逐渐熟练学术工作并从学生角色转变到教师角色,渐渐明确今后职业发展方向,并与所在高校达成心理一致性的重要阶段,是教师的职业生涯关键期。其中,教师的生产力与年龄的线性曲线开始上升、下降、再上升,呈波浪形态势,并且论文发表的多产阶段时长一般为5~10年<sup>[32]</sup>。

因此,高校考核应对教师群体进行分层考核,参考教师学术生涯5个阶段的特征和经验,制订适应不同类别、不同层次的高校教师考核制度,实现深层次、全方位、多角度的评价,避免“流水线”的考核标准。在理念上减少对技术理性的重视,着力转变为以人为本的认知观念;削减行政权力,转变为注重学术权力。高校可以采取同行评价制度、代表性成果制度等弹性考核方法对新入职教师进行考核评估,着重考核教师的学术成果的质量。重

视教学工作过程的考核,探寻教师工作的优势与劣势、教学或科研的发展潜力,激励教师积极且连续地发展专业技能。同时考虑学科领军人、骨干与普通教师的差异,机动设置指标,实施分层考核。

### (三) 高校教师考核制度对高校发展的影响

高校教师考核制度是师资建设、高等教育改革发展、双一流大学构建的内在动力机制。急需建立适校的考核制度,以达到激励教师工作激情与创新,提升高校核心竞争力。同时重视教师职业生涯与高校目标的相互结合,鼓励教师创新教学、创新科研,最终完成高校综合实力的提升。因此,应探究高校定位、学科调整、学生培养、师资建设等实况,建立与高校发展目标相符合的考核制度,进一步确定各方面评价过程,确保考核落实无误。同时,应优化考核结果反馈机制的及时性以及实用性,作用于教师的引进、聘请、升职、绩效等实际管理中,从而逐渐修整高校的教师管理制度。

现今,我国高等教育高速发展,高校数量逐年增长,并且地方高校约占全国高校总体的95%以上,其在人才队伍建设和区域经济发展中发挥着关键作用。因此,应该充分利用地方的发展优势,将高校与地方发展相融合,携手创新,共建综合实力强、结构优化的师资队伍,探寻发展区域特色的高校,在促进地方经济社会发展的同时为高校谋求新的发展机遇。然而,因受办学理念、目标、条件等因素的限制,一直以来,多数地方高校定位于教学型大学,以致教师忽略科研工作。但是,随着高校教师考核制度的完善和进步,教师纷纷投入精力进行科研工作。因此,地方高校需进一步采用适校的教师考核制度,考虑教学与科研的考核比例,解决教师科研过分量化的问题,追求教师科研的质化考核,保证投入高成本所产出的科研成果能服务于国家或区域经济的发展。

### 参考文献:

- [1] 钟文娟.基于普赖斯定律与综合指数法的核心作者测评——以《图书馆建设》为例[J].科技管理研究,2012,32(2):57-6.
- [2] 王声培,云雅娟.洛特卡定律、普赖斯定律和我国数学科学文献[J].图书情报工作,1994(3):21-24.
- [3] 剑明.建立科学的高校教师综合考核指标体系[J].苏州大学学报,1998(4):125-128.
- [4] 单桂锋.《高等工业学校本科教学工作评价方案》对高

- 校“教师考核办法”的几点启示[J].上海高教研究, 1998(S1):94-97.
- [5] 刘继荣,朱原,陈抗生,胡方茜.网络技术与高校教师考核范式的转变[J].上海高教研究,1998(11):58-60.
- [6] 蔺洪全,王国武.基于 AHP 的高校教师评价体系理论与实践[J].现代教育技术,2013,23(7):38-42.
- [7] 姚凯,韩英.高校辅导员胜任力模型分析及其应用[J].复旦教育论坛,2013,11(3):70-75.
- [8] 文希.基于关联矩阵的高校教师绩效考核分析[J].湖南社会科学,2010(4):216-218.
- [9] 杭品厚.基于模糊多标准的高校教师绩效考核研究[J].中国劳动关系学院学报,2016,30(5):117-120.
- [10] 周丽琴,陆剑.基于元评价的高校科研绩效量化考核评价[J].科技管理研究,2016,36(11):101-105+115.
- [11] 张洪英,陈红.高校教师绩效考核的评价方法[J].统计与决策,2014(2):78-80.
- [12] 张文强.新时期加强高校教师师德建设的思考[J].河南社会科学,2016,24(2):119-122.
- [13] 张兆文.立德树人视域下高校青年教师师德建设新探[J].思想政治教育研究,2015,31(4):126-129.
- [14] 陈富,王嘉毅.大学教学中 PPT 应用效果研究[J].电化教育研究,2015,36(1):29-37.
- [15] 佚名.聚焦人才培养模式创新——本刊主编严冰在论坛上的小结发言[J].中国远程教育,2012(6):21-22.
- [16] 杜学元,彭雪明.我国高校教师管理制度创新的思考——基于学术职业视角[J].国家教育行政学院学报,2013(6):9-13.
- [17] 阎光才.我国学术职业环境的现状与问题分析[J].高等教育研究,2011,32(11):1-9.
- [18] 刘越,张岩.论高校教师绩效考核量化的理论限度[J].现代远程教育,2009(5):37-39.
- [19] 范晓强.激励理论视域下高校教师绩效评价范式探索[J].教育评论,2016(6):67-70.
- [20] 胡伟.高校教师绩效工资制度改革探析[J].黑龙江高教研究,2016(11):28-31.
- [21] 林菁.我国高校教师绩效评估问题述评[J].陕西师范大学学报(哲学社会科学版),2008,37(S2):145-148.
- [22] 崔波.论高校教师考核制度公正[J].教育评论,2008(1):41-43.
- [23] 朱雪波,周健民,孔瑜瑜.高校教师考核的现状分析与对策研究[J].高等教育研究,2011,32(4):54-58.
- [24] 陈长喜,卢秉福.高等学校教师激励机制研究[J].黑龙江高教研究,2011(1):79-81.
- [25] 李楠.高校教师绩效考核中“学生评教”存在的问题及对策分析[J].首都经济贸易大学学报,2009,11(4):96-99.
- [26] 傅红,宋全瑞,段万春.提升高校教师周边绩效的意义及对策[J].中州学刊,2016(11):73-76.
- [27] 廖春华,李永强,何熙琼.高校教师组织公民行为对工作绩效的影响研究——基于结构方程的实证分析[J].教育发展研究,2016,36(19):15-23.
- [28] 赵炬明.美国大学教师管理研究(上)[J].高等工程教育研究,2011(5):59-71.
- [29] 王金友,蒲诗璐,王慧敏,等.高校教师岗位分类管理刍议——国外一流大学的经验和我国高校的实践[J].四川大学学报(哲学社会科学版),2014(2):127-136.
- [30] 郝文斌.南洋理工大学教师绩效考核及启示[J].黑龙江高教研究,2014(11):30-33.
- [31] 邓俊熙.基于多维学术观的高校教师专业发展研究[D].武汉:中南民族大学,2012.
- [32] 杨德广,谢安邦.高等教育学[M].北京:高等教育出版社,2009.

[编辑: 何彩章]