

我国高校教师评价机制的主要问题和几点建议^{***}

□左文龙 [电子科技大学 成都 610054]

[摘要] 本文重点剖析了目前高校的评价考核机制中制约科技创新的因素,并针对这些问题提出几点改进教师评价体系的建议。

[关键词] 教师评价机制; 问题; 建议

[中图分类号] G647 [文献标识码] A [文章编号] 1008-8105(2007)03-0110-03

“人才强校”和“提高科技创新能力”是当前我国高校最为关注的热点问题,而这两项重大发展战略的实现主体同时也是高校办学的主体——大学教师必然成为各高校快速发展的重要依托和工作切入点。高校教学科研队伍是国家高层次人才队伍的重要组成部分,是国家科技创新的一支生力军。2005年,中国高校科技研究与开发人员总数超过25万,全国高校累计争取科技活动经费400多亿元,是1998年的6倍以上,年均递增18.5%。根据国家整体规划,目前依托高校建设的国家重点实验室为113个,占总数的61.7%。已经启动试点的国家实验室,有50%设在高校。因此,围绕大学自主创新能力建设的重点工作是要打造一支高素质的教学科研队伍。因此,各高校在高水平教师的引进与培养上采取了一系列积极有效的举措,从国内到国外,从高校内部到科研院所乃至企业挖掘和引进具有真才实学的人才,取得了不错的效果。从事人力资源方面工作的人都知道,人才的成功引进仅仅是做好了人才工作的第一步,人才的有效使用,也就是如何充分发挥人才的作用,使其在科技创新上有所突破才是人才工作的核心。否则,就会使人才在所处的环境里碌碌无为、无所适从,逐步从人才变成庸才,从而造成人才资源的巨大浪费。要使人才能够充分发挥作用,做出创新型的科技成果,就必须有一个有利于科技创新的环境,而科学高效的教师评价机制是营造这种环境的重要保证^[5]。

一、目前教师评价机制中存在的主要问题

当前,学术造假、学术腐败和学术浮躁的问题扰乱了正常的科学研究秩序,破坏了科技创新的环境和氛围。尽管学术造假、学术腐败还不是带有普遍性的个别现象,但是学术浮躁却是目前我国高校普遍存在的问题。在第三届大学校长论坛上,部分大学校长认为,过于量化的评估和考评机制,正是当前学术浮躁的根源所在。一位校长说:“一年要发多少论文、出多少科研成果,这些都是考评的硬性量化指标,而达不到这些硬性指标的要求,下一年的经费就会受到很大影响。”可以看出,当前教师评价机制中的一些问题已经成为影响科技创新的重要因素。科学、有效的评价机制能够积极地推动科技创新和技术进步,相反,评价机制的错误导向和不科学因素也将对科技创新产生阻碍作用。为此,我们应该围绕实现“科技创新”的问题,对现有的教师评价机制进行分析,找出并纠正其中不利于科技创新的因素。当前教师评价机制中影响科技创新的因素主要体现在以下几个方面:

(一)只看重科研成果数量而不重视其质量和科学意义

高水平的科技创新成果绝对不是低质量成果的简单累加,仅仅追求数量上的增加,不仅不能取得创新型成果,反而会造成大量科技资源的浪费,甚至导致学术浮躁和学术造假。我国SCI(科学引文索引)论文的数量已居世界第五,但1994年至2004年十年

• [收稿日期] 2007-03-09

•• [作者简介] 左文龙(1976—)男,电子科技大学组织部。

间每篇文章的平均索引率却排在第 120 位之后。在全国政协“落实国家中长期科学和技术发展规划纲要”专题协商会上,全国政协常委、中国科学院院士陈佳洱说:“一个人一辈子能做成一两件了不起的事就很不容易了。科技创新重在质量,不能盲目追求论文数量。”我国不少科研院所和高校在人才评价中只看重科研成果数量而不注重其质量和科学意义,导致科研人员急功近利,为获奖和晋升而搞“短、平、快”,成果得不到转化,甚至还催生种种学术造假行为。因此,必须改革以“量”为核心的评估体系,否则,因其所引发的浮躁学风和“科技泡沫”将阻碍高校科技创新的实现。

(二)只看重成果产出速度而不遵循科学研究的规律

科学研究不是一蹴而就的事情,尤其是一些基础学科的创新,需要长时间的积累和探索,并经过缜密的科学论证和实验验证。目前高校教师评价机制中存在着一定的导致“急功近利”的问题,如一些高校的评价考核制度规定,考核的周期往往都在两三年内,有些学校甚至以年度考核为主,在两三年内甚至一年中就必须取得一定数量的高水平成果,否则,教师就面临着考核不合格,或者违反工作合同的尴尬境遇。在这种评价体系下的教师们在压力或利益驱使下,往往选择去做一些简单的重复劳动或缺少创新的研究,不仅违背科学研究的规律,也浪费了宝贵的“学术创新黄金期”。

(三)只看重应用研究而忽视基础研究

当今,基础研究已成为关系国家战略的重要研究,综合国力的竞争已明显前移到基础研究方面。探索、揭示未知规律,提高原始创新能力本来就是基础研究的使命,基础研究的积累越深厚、水平越高,集成创新的水平就越高,成果也越先进。基础研究越繁荣,对引进的技术所依据的科学原理认识得越深刻,消化吸收能力就越强,才越能“棋高一着”,实现跨越和再创新。我国在源头上的知识积累和创新严重滞后于社会经济快速发展的步伐,其原因除了我国在基础研究上的投入远低于国际平均水平外,缺乏制度的推动和保障也是一个重要的因素,其中与教师切身利益密切相关的评价机制对基础研究的忽视有着不可推卸的责任^[2]。

(四)只看重科研成果而不重视成果转化

“科学技术是第一生产力”。如果科学技术的创新不能推动生产力的进步,那这样的科技创新还有实际意义吗?据统计,目前高校的科研成果闲置浪费情

况比较严重,只有不到 10% 的科研成果或专利转化为现实生产力。当然,科技成果的转化需要方方面面的条件,但其中重要的一条就是科研成果本身转化为现实生产力的可能性和可行性。当前,一些高校对科技成果转化的高度重视和投入力度不够,体现在教师的评价体系中往往就是对教师取得成果的转化缺少明确的导向和足够的重视,这一方面使得一些教师在进行研究时没有去考虑研究的实际价值,仅仅是为了项目、论文的数量而研究,为了研究而研究;另一方面,一些有实际应用价值的科技成果没有得到进一步的开发利用,实现成果转化,造成成果的严重浪费^[3]。

二、对高校教师评价机制改革的几点建议

(一)坚持构建教师评价体系的若干原则

为了提高评价体系对高校科技创新的推动力,我们在构建教师评价体系时应该坚持以下几个原则:

1. “以人为本”原则。教师评价体系的评价考核对象是教师。因此,在制定时应该从促进教师的成长与事业发展的角度出发,充分考虑其学术成长的规律性和个体差异性。

2. “可比性”原则。评价体系要符合国情、校情并具有国际间的可比性,这对促进学校科技创新的国际化 and 教师个人有所学术成就都有较好的导向作用^[4]。

3. “学科性”原则。要根据教师所在学科的特点,适当调节体系中指标的分布和权重,并根据学科发展的需要,适当加大对基础研究的支持力度。

4. “科学性”原则。指标体系的科学性是确保评估结果准确合理的基础。因此,在设计评估指标体系时要充分考虑指标元素及指标结构整体的合理性,从不同侧面设计若干反映科技创新状况的指标。

5. “简便性”原则。好的评价体系肯定不会晦涩难懂、操作复杂,在体系的构建上,要尽量做到操作简便,提高效率、降低成本。

(二)建立注重创新质量的评价指标体系

我们要在教师评价体系中突出科技创新的重要地位,并确定有效的指标,以重点考核创新成果的质量。科技成果的质量是指科技成果适合一定用途、满足一定需要的特性。任何一项科技成果都应满足一定需要,这是市场经济发展和科研体制改革的必然要求,这也是科技成果转化为现实生产力的首要条件。科技成果的质量的全要可以概括为先进性、适用性、经济性等三方面。其中先进性是体现科技创新的根本所在。创新可分为原始创新、集成创新、二次创新

三个层次,它们的层级差异正是创新质量差异的重要体现。由于不同层级的创新在科技创新中的作用不同,因而在确定评价指标及其权重时,必须反映出创新的质量差异。尤其是原始创新,已成为当今世界各国综合国力竞争力的重要基础,成为高新技术发展的关键,成为创新人才成长的摇篮。因此,我们在制定教师评价体系时,要从先进性、适用性、经济性以及创新的层级上对科技成果进行客观反映。

(三)在评价指标体系中突出成果转化

国内外关于测度成果转化的方法不统一,也不成熟。科技成果转化是一项复杂的科技经济活动,是不可能用单一指标测度的,必须要有一套比较准确的指标体系。从实用的角度看,指标的设置应考虑以下原则:一是要对科技成果转化的规模及其过程进行规范化描述;二是要从科技成果转化的产出结果及其对经济发展的贡献的角度进行动态评价;三是以投入、产出为主线设计统计指标体系,可对成果转化投入活动和产出情况设置评价指标。以往教师评价体系中要么没有关注成果转化,或者仅仅是从成果转化的直接经济效益进行简单的度量。为使成果转化的测度统计指标更能准确地反映成果转化的真实情况,便于管理部门对成果转化进行宏观指导,我们应该设置一套较为完整的成果转化测度统计评价指标体系,根据一些研究部门的探索和实践,科技成果转化测度指标可

用科技成果转化、研究开发产投比和对经济增长的贡献率三项指标进行综合描述。

(四)制定适合不同需求的科学的评价周期

只有给教授、学者营造一个“支持创新、宽容失败”的宽松学术氛围,才能避免学术浮躁行为的出现。因此,本文认为应该考虑用国外的“终身教授制”代替目前的考评机制,给教授学者一个自由的学术环境,让他们潜心做研究。这种做法虽然不能避免养“懒汉”的情况,但确实是给出了学术研究一个更大的自由空间,而这样才能出更多的科研成果。目前,已经有部分高校开始尝试这项改革^[5]。

参考文献

- [1]陈仲常.高校人力资本特征及激励机制研究[J].重庆大学学报(社会科学版),2002,(1):123-124.
- [2]陈佳评.加大基础研究投入 夯实自主创新根基[J].世界科学,2006,(1):6.
- [3]陈颖,李勤耕,刘新.论高校科技成果转化[J].重庆工商大学学报(社会科学版),2006,(1):164-165.
- [4]陈霞,段兴民.人力资本管理的新视角[J].科学与科学技术管理,2002,(5):85-87.
- [5]石忆邵.进一步完善我国科技创新评价指标体系的几点建议[J].中国科技论坛,2005,(5):38-41.

Main Problems and Some Advice to the Mechanism of Appraisal of Teachers of Colleges and Universities in China

ZUO Wen-long

(Univ. of Elec. Sci. & Tech. of China Chengdu 610054 China)

Abstract This paper discusses the factors in the mechanism of appraisal of teachers of colleges and universities restricting the innovation of science and technology. Some countermeasures and proposals to improve on the mechanism of appraisal of teachers are proposed.

Key Words mechanism of appraisal of teacher; problem; advice

(编辑 戴鲜宁)

作者: [左文龙](#), [ZUO Wen-long](#)
作者单位: [电子科技大学, 成都, 610054](#)
刊名: [电子科技大学学报 \(社会科学版\)](#)
英文刊名: [JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA \(SOCIAL SCIENCES EDITION\)](#)
年, 卷(期): 2007, 9(3)
被引用次数: 4次

参考文献(5条)

1. 陈仲常 [高校人力资本特征及激励机制研究](#)[期刊论文]-[重庆大学学报\(社会科学版\)](#) 2002(01)
2. 陈佳洱 [加大基础研究投入夯实自主创新根基](#)[期刊论文]-[世界科学](#) 2006(01)
3. 陈颖;李勤耕;刘新 [论高校科技成果转化](#)[期刊论文]-[重庆工商大学学报\(社会科学版\)](#) 2006(01)
4. 陈霞;段兴民 [人力资本管理的新视角](#)[期刊论文]-[科学与科学技术管理](#) 2002(05)
5. 石忆邵 [进一步完善我国科技创新评价指标体系的几点建议](#)[期刊论文]-[中国科技论坛](#) 2005(05)

本文读者也读过(10条)

1. [魏梅](#), [杨小泊](#), [WEI Mei](#), [YANG Xiao-bo](#) [建设和谐大学——创新人力资源激励机制](#)[期刊论文]-[石家庄经济学院学报](#)2007, 30(3)
2. [邹应贵](#), [叶惠文](#), [ZOU Ying-gui](#), [YIE Hui-wen](#) [对影响全国高校教师网络培训质量因素的分析及对策](#)[期刊论文]-[广州广播电视大学学报](#)2009, 9(6)
3. [黄尧](#), [王兴辉](#) [高校教师评价管理机制创新与教师专业化发展](#)[期刊论文]-[广西教育学院学报](#)2008(6)
4. [周刚](#), [张吉军](#) [高校教师创新管理及其对策研究](#)[期刊论文]-[理论月刊](#)2006(9)
5. [高秀娟](#) [浅谈高校教师的激励机制](#)[期刊论文]-[中国科教创新导刊](#)2009(35)
6. [郭丽君](#), [Guo Li jun](#) [制度供给与制度边界——高校教师聘任制改革中政府作用的分析](#)[期刊论文]-[高等工程教育研究](#)2007(3)
7. [徐斌](#) [基于用人机制的高校教师人力资源管理](#)[期刊论文]-[中国科教创新导刊](#)2008(2)
8. [孔庆如](#), [廖志琼](#), [Kong Qing-ru](#), [Liao Zhi-qiong](#) [高校教师工作考核难点分析及改革策略](#)[期刊论文]-[武汉交通职业学院学报](#)2007, 9(1)
9. [陶青芝](#), [成云](#), [肖婷](#), [Tao Qingzhi](#), [Cheng Yun](#), [Xiao Ting](#) [高校教师柔性管理模式建构探析](#)[期刊论文]-[内蒙古师范大学学报 \(教育科学版\)](#) 2009, 22(1)
10. [杨雷](#), [许晓丽](#), [李德敏](#), [YANG Lei](#), [XU Xiao-li](#), [LI De-min](#) [民办高校创新型教师成长制约因素探析](#)[期刊论文]-[黄河科技大学学报](#)2009, 11(2)

引证文献(4条)

1. [郑秀明](#) [关于高校师德师风评价体系建设的思考](#)[期刊论文]-[吉林师范大学学报 \(人文社会科学版\)](#) 2013(6)
2. [高琳琦](#), [温淑鸿](#) [高校教学质量管理体系的研究](#)[期刊论文]-[科学与管理](#) 2008(1)
3. [林大静](#) [高校教师考核评价体系构建探析](#)[期刊论文]-[西北医学教育](#) 2009(3)
4. [叶又菁](#) [对构建高校教师评价体系的几点思考](#)[期刊论文]-[山东省农业管理干部学院学报](#) 2010(4)