

基于师资培养视阈下高校人才分类评价指标体系构建

谢旭帆

湖南师范大学 教育科学学院

摘要：人才评价是高校教师队伍建设的“指挥棒”，分类评价机制是当前高校人才评价机制发展的大势所趋，是师资培养的有效手段，是体现高校办学水平、促进高校高质量发展的有力保障。为此，全面推进分类评价制度，促进高校师资队伍人才培养机制建设成为关键。要基于师资培养视阈下开展高校分类评价管理活动，建立分类评价指标体系。本文重点探讨高校师资培养工作，着重分析构建高校师资分类管理评价体系的基本思路流程，最后加以例证。

关键词：师资培养；高校分类评价指标体系；构建思路；逻辑基础

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.02.194

高校人才分类评价是国家人才发展评价体系的重要组成部分，是高校人力资源开发和管理的的前提。习近平总书记在中央人才工作会议上针对人才评价问题强调“不要求全责备，不要论资排辈，不要都用一把尺子衡量”。如何发挥好人才评价“指挥棒”的作用，引领高校教师队伍的发展，成为国家、地方、以及各高校急需考虑的重要问题。近年来，高校大力实施“人才强校”战略，注重师资培养已经成为高校教育工作的重中之重，许多高校建立了分类评价指标体系，以体系指标数据作为主要切入点，强化体系构建的基本思路与逻辑基础，为高校培养高水平师资力量。本文简单梳理了国内外对于高校人才分类评价指标构建的研究，分析当前构建高校人才分类评价指标的必要性，以师资培养视阈为切入点，阐述了当前构建高校人才分类评价指标体系的思路，以期对高校教育管理工作提供一定的启示。

一、文献分析

早在21世纪90年代末，国内有关高校教师的分类评价指标就已经构建起来，其在研究过程中分析了诸多研究内容，其中也借鉴了美国教育家欧内斯特·博耶提的学术评价四原则。这四原则分别是学术的品质原则、学术工作的标准原则、学术争鸣原则以及过程的可靠性原则。当然，国内像吕黎江、吴剑在《高校教师评价体系改革探析》中也强调，要建立涵盖了教师教学、科研、品德、社会服务、学术影响力等多个方面的分层分类评价体系，从本质上对教师评价体系精密化内容提出更高技术要求。另外，王丽梅、何喜军根据教师职业生涯发展的规律，也构建了“阶段—类型—内容”三维一体的分类评价体系，并提出了实施分类考核的对策和建议。这种学科指标体系内容表现更丰富，且也对应了相应指标体系，对不同教师类型设定了截然不同的指标权重，最终为实现分类分型的高校教师绩效评价体系创造发展条件^[1]。实际上，分类评价体系就认为教师的分类评价要结合学校发展要求，以促进教师的职业发展为目

的，充分体现教师的个性化发展，实现人尽其才。

从研究来看，高校人才分类评价指标体系还存在时代性不强、针对性不足、精细度不高等问题。同时，很少有研究将人才分类评价体系构建与教师自身的培养联系起来，着眼于对教师自身的能力培养。这些问题切实存在，因此，在未来研究中亟须着眼于师资培养来分析高校人才分类评价指标体系。简言之，高校人才分类评价指标的研究空间依然较大。

二、高校人才分类评价指标体系构建的必要性

一是教师群体的多样性呼唤分类评价指标体系的构建。高校教师群体存在多样性、复杂性等特点，不论年龄结构、学科结构、职称结构、学历结构都会造成教师特性的不同，同时，有擅长教学的教师，有擅长科研的教师，有擅长社会服务的教师。种种不同，都需要构建分类评价指标体系来对教师进行精准画像。

二是新时代教育评价改革要求分类评价指标体系的构建。2020年，国家印发《深化新时代教育评价改革总体方案》，新时代教育评价改革做出重要部署。目前，国内各个高校依然还存在人才评价标准、评价手段相对单一，评价程序不够完善，评价社会化程度较低等等现实问题。高校人才评价体系正处于从“破”到“立”转型的关键时期。高校构建人才分类评价指标体系是教育评价改革的必由道路。

三是高校实现高质量发展亟须分类评价指标体系的构建。师资队伍是驱动高校教育水平发展提高的关键所在。要培养一支师德高尚、结构合理、富有创新能力和竞争力的师资队伍，需要发挥好人才分类评价的作用，调动不同类型的教师积极性，促进教师队伍整体发展。为此，建立分类评价指标体系，其所追求的核心就是确保高校教师群体做到人尽其才、人尽其用，为高校高质量发展提供人才支撑。

三、基于师资培养视阈下的高校人才分类评价指标体系构建思路

在师资培养视阈下，高校必须建立针对师资队伍的分类评价指标体系，在构建这一体系过程中需要明确以下3点思路。

（一）明确体系构建逻辑基础

分类评价指标体系构建首先要明确体系构建的逻辑基础，中国高校主要是在各级政府的管理下运行。因此，高校需要顺应地方政府改革思路，明确体系构建逻辑基础，强调地方政府结合区域实际情况建立高校中分类管理评价指标体系的精准定位。高校要以人才培养为核心，不断优化高校专业结构，同时针对高校科研水平、师资队伍建设、社会服务能力提升等诸多方面明确标准。在国内，各地高校都在构建评价指标体系，切实提高师资队伍人才的培养水平^[2]。

在评价指标体系设计建设基础上，需要分析高校评价体系中指标的综合性内涵，结合一定权重分析相应分配层次，体现结构特征有价值内涵。在分类评价指标构建上，要体现与教师的适切性，确保评价指标适应不同类型教师专业发展的需要。在评价指标设置过程中，需要突出其完整性，确保指标细化过程中建立高校完整个体，不断完善高校人才评价指标发展体系，明确相关评价指标内容与体系构建逻辑基础。

（二）优化体系构建操作原则

在高校基于师资培养背景下的评价指标体系构建过程中，也需要优化体系构建相关操作原则。

一是需要优化操作原则，保证评价指标体系构建优化，科学评价指标体系构建过程，甚至对评价结果也进行有效性、科学性分析，了解其中所产生的直接影响作用。

二是需要注重逻辑性原则，结合逻辑基础分析评价指标体系的构建过程。要建立逻辑基础出发点，主要对评价客体中的某些综合情况进行考量分析，有效提高评价指标体系的整体构建质量。再者，高校评价体系在设计过程中，也需要适当筛选掉某些主观性较强但信度偏低的指标内容。在尊重指标口径较宽、指标量化基础上分析横向比较内容，形成有价值操作原则^[3]。

（三）打造高校人才分类评价指标体系

在打造高校人才分类评价指标体系中，要对指标内容进行深度解析，参考高校实际师资人才团队培养状况，结合办学资源分析高校软硬件条件，调整优化学科专业结构，形成师资队伍分类评价指标体系的多个维度，综合评价高校教师的能力、业绩、水平。在政治素养维度上，应着重评估教师师德师风情况和思想政治表现，落实社会主义教育事业情况，建立师德师风评估体系；在人才培养维度上，应该注重评估高校教师教书育人水平，人才培育的整体情况，为高校教育价值水平提

高创造条件；在教研科研维度上，需要结合一定指标内容展开科学研究，确保科研服务社会情况来展开分析，体现师资队伍人才培养现实价值；在其他维度，要在经费额度、基本科学指标等方面夯实基础，建立大数据库，确保各类指标分析到位。

当然，在评价指标体系构建过程中，需要基于各个维度指标分析高校实际发展需要，了解师资人才培养情况，再次形成高校社会效益以及办学管理能力水平两大维度，完善评价指标体系构建过程。师资队伍培养必须注重对教师人文素养、道德品质素养的有效培养，全面优化教学质量，令社会整体利益得到保障。而高校方面再对指标实施采集与评价，从业务素质与思想道德素养两大方面培养人才，达成师资队伍人才培养目标，借此契机提高高校中教师资源的综合质量。在高校中，基于师资队伍所建设的高校分类评价指标体系必须提升教师归属感，持续强化教师业务能力水平，这对于高校专业提升是具有积极意义。同时，以评价指标构建客观分析人力资源开发效益，进而促进高校不断加大师资队伍建设进程，加大对高校人才工作的培养力度^[4]。

四、以H大学师资培养工作为例探寻高校人才分类评价指标体系构建路径

国内诸多高校目前基于师资培养主题工作展开分类管理，建立评价指标体系，他们强调分类尺度，实施分层次评价、分类别评价过程，本研究以H大学师资培育工作为例，分析其人才分类评价指标体系构建的举措。H大学是一所综合类地方本科高校，教师所在学科包含人文社科类、自然科学类、工程技术类、艺术体育类等；人才梯队包含学科领军人才、学术骨干人才、青年人才；教师岗位包含教学科研型、教学为主型、科研为主型、社会服务型等；教师评价工作包含教师引进、教师考核、职称评聘、绩效分配等。

（一）从教师层次出发，分级构建评价指标体系

不同级别的教师在高校发挥不同的作用。对于不同级别、不同年龄的教师应构建不同级别，不同要求的评价指标。对于年龄较大的高层次人才，应将其带团队、支撑学科发展、培养青年人才作为评价核心，对于中青年骨干教师应将出标志性成果、承担教学科研主体工作作为评价核心，对于青年教师，应将其尽快熟悉教学、科研工作，进入教师角色等为导向设定评价指标。核心在于促进不同年龄阶段、不同学术地位的教师发挥其特有作用，构建合理梯队，培养年轻教师。

H大学对教师队伍分为不同级别，除了师德师风、教育教学等共性指标外，对于不同级别的教师设置不同的评价指标要求。H大学实施内部人才计划，分为4个等级，不同等级人才计划入选者设置不同的评价指标要

求,并进行长周期考核,一般一个考核期为五年左右。比如:学科领军人才要求带领学科在一段时期上升一个等级,或者在团队内部新培养产生一个国家级人才,等等。未入选人才计划的老师按照其所在的专业技术职务级别,分设不同的评价指标要求,职称级别越高,对其评价任务要求也越高,并在每年进行年度考核。对于青年教师的评价,H大学考虑到新教师的特性,一方面对其“压担子”,在首聘期考核中要求新进教师在五年内要达到副教授的申报标准,敦促其快速成长,脱颖而出,另一方面对其“松绑”,鼓励其在教学方面以学为主,与有经验的教师合作开课可视同为独立承担该门课程。

(二)从教师岗位出发,分类构建评价指标体系

岗位管理是高校人事制度改革发展的趋势。教师根据其自身所擅长一般可分为教学科研并重型、教学为主型、科研为主型、社会服务型等,目前很多高校的教师岗位也设置为这几种不同类型。不同教师岗位类型应有不同的评价权重,教学为主型教师重在评价其立德树人方面取得的业绩,在教学改革、教学竞赛、教学质量上的成就;科研为主型重在评价其科研创新能力,取得原创成果和学术影响力。社会服务型岗位重在评价其对社会做出的贡献、社会影响力等方面。

H大学构建分岗位考核体系,将考核指标细分为师德师风类、教书育人类、教研科研类、公共服务类,按照级别不同将不同成果赋予不同的业绩点,同时,规定了不同岗位须达到多少业绩点,并限定了教学为主型岗位教师教书育人业绩点不能低于一定数值,科研为主型教师教研科研类业绩点不能低于一定数值等等。

(三)从教师学科出发,分门构建评价指标体系

以学科特性为基础,对主要从事基础理论研究的教师,着重评价其提出和解决重大科学问题的原创能力、成果的科学价值、学术水平和影响等。对主要从事应用研究和工程技术领域的教师,着重评价其技术创新能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对产业发展的实际贡献等。对从事人文学科研究的教师,重点评价其在推动理论创新、传承文明等方面的能力贡献。对主要从事应用对策研究的教师,重点评价其为党和政府决策提供服务支撑的能力业绩。对主要从事艺术表演、美术创作、体育运动训练等术科类教师,重点评价其在艺术表演、作品创作、术科技能、培养运动团队等方面的能力业绩。

H大学职称评聘制度针对不同学科设置晋升条件,根据人文社科、理科、工科、术科等构建不同的职称晋升体系。与此同时,H大学考虑了交叉学科与部分学

科特性,并未机械的将学科评价指标体系区分,而是系统进行指标设置,如学科教学论教师既可按人文社科条件进行申报,也可按理科教师条件进行申报。客观讲,H大学中将师资队伍培养建设作为学科分类评价核心主题,体现了师资队伍整体建设重要性^[5]。

(四)从人才工作制度出发,分步构建评价指标体系

从以往高校人事人才工作制度来看,人才评价弊端主要存在“唯论文”“唯帽子”等现象,“五唯”的弊病根本在“唯”,论文、荣誉、帽子是教师工作业绩的直接证明,本身是没有错的,错就错在“唯论文”“唯帽子”上,背离了教师评价的初心。应以人事制度改革为契机,着力构建以同行专家为主的多元评价主体,并充分尊重评价客体,鼓励其全过程参与评价活动^[6]。

H大学实施校、院二级管理制度,在教师引进工作中发挥二级学院主体责任作用,发挥二级学院、教师团队、教师自身在评价活动中全过程参与作用。在教师培育工作中推进教师职称评聘改革、教师考核改革,实施代表性成果校外同行专家评审制度,每名教师自选5项代表性成果,送审3位同领域的专家学者,充分重视同行专家在人才评价中的指标权重,有效破除了“以刊代文”的顽瘴痼疾。实施全员考核制度,针对不同类别教师分设不同考核指标要求,管理不断精细化。重视考核指标的运用,根据评价指标达成度设定不同评价结果,并与教师绩效分配直接挂钩。

参考文献

- [1]张允. 师资培养视域下高校分类管理评价指标体系构建[J]. 人才资源开发, 2021(16): 31-32.
- [2]刘爽. 人才培养视域下的高校分类管理评价指标体系构建研究——以吉林省为视角[J]. 现代教育科学, 2019(6): 45-50.
- [3]刘莉, 季子楹. 现实与立项: 目标群体认同视角下的高校科研评价制度[J]. 高等教育研究, 2018(3): 37-43.
- [4]刘晓娟, 张鹏. 西部地区地方高校引才聚才评价体系研究[J]. 西北工业大学学报, 2021, 41(4): 479-485.
- [5]丁宁, 苏颖, 胡豫, 等. “破四唯”背景下我国高校附属公立医院人才评价体系分析[J]. 中华医院管理杂志, 2021, 37(12): 953-957.
- [6]张洪, 黄爱龙, 侯延斌. “双一流”背景下国内外大学评价体系的比较研究[J]. 中华医学教育探索杂志, 2021, 20(5): 497-501.