

中英高校教师绩效评价的比较研究与启示*

邵芳, 雷玥

(西安电子科技大学经济与管理学院, 陕西西安 710126)

摘要: 在高校教师绩效评价的体系建设和内容建设上, 英国作为最早提出发展性教师评价制度的国家, 其经验有一定参考价值。以英国大学教师评价为参考对象, 具体分析中英高校教师绩效评价的目的、主体、方法、指标, 并总结出两国高校教师绩效评价的特点。最终得出如下结论: 我国高校教师绩效评价应结合教师不同类型, 建立差异化层次化考评体系; 强化教师主体地位, 建立多元评价与内外结合的激励模式; 绩效沟通贯穿全过程, 形成双向发展的双向互动模式; 设置差异化考评周期, 建设动态机制缓解教师压力; 转变评价结果导向, 实现评价的发展功能。

关键词: “双一流”建设; 高校教师; 绩效管理; 绩效评价; 高等教育评估

中图分类号: G451, G40-058.1 文献标识码: A 文章编号: 2095-3380(2024)04-0061-07

Comparative Research and Enlightenment on the Performance Evaluation of Teachers in Chinese and British Universities

SHAO Fang, LEI Yue

(School of Economics and Management, Xidian University, Xi'an, Shaanxi 710126)

Abstract: In terms of the system construction and content construction of performance evaluation of university teachers, Britain, as the first country to put forward the developmental teacher evaluation system, has certain reference value. Taking the British university teacher evaluation as the reference object, this paper analyzes the purpose, subject, method and index of the performance evaluation of Chinese and British university teachers, and summarizes the characteristics of the performance evaluation of university teachers in both countries. Finally, it is concluded that the different types of teachers should be combined to establish a differentiated and hierarchical evaluation system. Secondly, it should strengthen teachers' main position, establish the incentive model of multiple evaluation and internal and external combination. Thirdly, performance communication should run through the whole process, forming a two-way interactive model of two-way development. Fourthly, differentiated evaluation cycle and dynamic mechanism should be set to relieve teacher pressure. Finally, the evaluation result orientation should be changed to realize the developmental function of evaluation.

Keywords: "Double first-class" construction; University teachers; Performance management; Performance evaluation; Higher education evaluation

*基金项目: 国家留学基金委资助项目“2019年国外教育调研专项访问学者项目”(201906965060); 国家自然科学基金项目“复合型视角下人力资源管理对组织支持作用机制的多阶段动态研究”(71302111)。

收稿日期: 2024-03-05, 修回日期: 2024-03-21

教师绩效评价是指以高校发展战略为导向,对教师的工作能力、工作结果等做出评价,同时设置结果反馈与绩效应用等环节对教育人事管理进行评价的活动。高校发挥着育人、科研、承担社会责任等多重作用,担负硬实力和软实力的双重发展任务。高校教师绩效评价作为高校人力资源管理的重要部分,是教育系统人事决策,如提职、晋级、奖惩、留用或解聘的重要依据,也是教师资格考试以及培训效果检验的重要效标。^[1]在推进世界一流大学和一流学科建设、构建高质量发展体系的背景下,教师绩效评价成为推进高校教师队伍建设和促进高等教育高质量发展的有力推手。

一、中英高校教师绩效评价研究综述

如今,绩效评价越来越与学校战略发展、学科建设、师资队伍建设和硬实力密切相关。随着中英两国高校管理的发展,学界对教师评价研究聚焦于目的、主体、方法、指标等因素。

1. 评价目的

在高校的绩效管理中,高校教师绩效评价的目的为奖惩和发展。以奖惩为评价目标,需要评估教师的教学能力、科研水平等,为聘任、薪酬等提供决策依据,进而增强高校人力资源管理的合理性。同时,发展性目标的观点认为绩效评价可以协助分析工作中的优缺点,分析形成原因并加以改进,基于绩效评价中发现的问题,组织指向性培训,提升教师的专业素养和个人发展潜力。基于此,许多学者也提出了将奖惩与发展进行结合的评价目的。

20世纪80年代,达林汉姆德等人提出了教师评价发展的四个基本目标,即个人职业发展、个人人事判断、学校发展、学校地位判断。^[2]英国于1998年公布了PRP教师评价体系,从教师、校长和学校等方面规定了教师评价制度的内容,并将教师自身发展、为学校所做贡献等作为评价目标。

回顾国内相关研究,戴屹和顾琴轩认为高校教师绩效评估的目的在于推动组织目标的实现,支持高校行政管理,促使教师绩效改进和个人发展。^[3]随着我国高校教师绩效评价制度的推进,学者们对评价过程中产生的消极影响提出反思。操太圣认为绩效考评表现出一种基于新管理主义理念的审

计文化(Audit Culture),计件式的学术评价倾向被进一步强化。^[4]蔡连玉和张迅从高校绩效管理存在的“激励过度”与“激励失灵”双重困境出发,提出高校绩效管理走出困境需要培育教师学术信念、改革学术评价体系以及完善高校人力资源管理机制。^[5]绩效考核逐渐在大学管理中蔓延,高校教师评价的目标导向在实施过程中出现偏差。

2. 评价主体

确定了绩效评价的目标后,需要进一步确定实施绩效评价工作的主体人员。李楠总结出在高校教师教学绩效评价中,存在四种主体模式,即单一主体方式,学生和专家评教的二维主体方式,学生、专家和领导评教的三维主体方式以及学生、专家、领导以及教师自评的多维主体方式。^[6]当下,参照360度绩效考评法,多维主体已经成为我国高校应用较为普遍的绩效评价方式。同时,主体的范围扩大到学生、同事、院系负责人、相关职能部门及学校考评小组等。英国高校教师绩效评价的主体同中国较为类似,主要为教师自身评价、同行评价及学生评价,教师教学评价由系主任、同行、学生、教师共同完成。鉴于教师工作具有特殊性、复杂性、不可复制性等特点,多元的评价主体更为适用。

3. 评价方法

高校教师的绩效具有多样性,学界研究主要聚焦于主观方法和客观方法。

英国高校的教师绩效评价方法主要有教师自我评价、同行评价、学生评价以及平衡计分卡,均属于主观评价。中国高校中教师教学评价常用学生评价,科研绩效评价中常用主观赋值类方法如层次分析法、平衡计分卡等。自我评价强调激发教师的自我认识与工作热情,同行评价多用于评价科研绩效,学生评价多用于评价教学绩效,这类定性评价的有效性易受参评者的主观判断影响。层次分析法将评价者的主观判断与客观数据分析相结合,较传统主观评价更具科学性。

随着绩效管理思想被引入大学的人事管理中,效率和产出得到关注,促使客观的量化方法受到推崇。英国的PRP教师评价将绩效与薪酬直接挂钩,将定性评价与定量评价相结合,克服了纯定性评价与纯定量指标的弊端,同时提高了学校的管理效

能。^[7]目前,中国高校科研绩效的客观评价方法有积分法、主成分分析法、因子分析法等。张男星和孙继红从构建指标体系的角度分析了投入产出法在绩效评价中的应用,指标应涵盖投入产出的全过程,选择相对最优的主观和客观的赋权方法。^[8]量化方法一定程度上能够保证评价的公平性,已成为绩效评价的主要方法。

4. 评价指标

两国的评价指标都呈现出多层次、多维度的特点。英国的卓越评价框架是对高等教育进行评价的重要体系,也包含了英国高校对教师的评价指标。总体来说,英国大学的绩效评价指标围绕三个因素:教学、科研及管理。英国大学的教学评价包含学生体验和学生成果两大维度。科研绩效按照科研成果、研究影响以及研究环境等指标,从高到低分为三等对科研绩效作出评价。管理绩效指标包括岗位职责、校内管理活动等。目前对国家层面卓越评价框架的研究较多(表1)。

目前中国高校的教师评价指标主要涉及教学、科研与社会服务(表2),加之绩效为上的教师人力资源管理理念盛行,高校更加关注科研成果等可以量化的指标。孙绪敏提出,高校层面的青年人才评价标准弱化创新,人才评价引领人才发展乏力。^[9]高江勇认为,量化评价已经渗透大学的各个角落,

表1 英国卓越评价框架

评价框架	评价指标	具体内涵
教学卓越框架 (TEF 2023)	学生体验	学术体验与评估
		资源、支持与学生参与
	学生成果	积极成果
		教育收益
研究卓越框架 (REF 2021)	科研成果	科研项目、发表论著、创新能力等
	研究影响	对经济、社会、文化、政策、健康等的影响
	研究环境	科研人员水平、设施仪器、团队文化等

资料来源:整理自学生事务办公室(Office for Students, OfS);未来研究评估计划官网。https://www.officeforstudents.org.uk/media/7d4d14b1-8ba9-4154-b542-5390d81d703d/ra22-tef-framework-guidance-final_for_web.pdf; https://archive.ref.ac.uk/media/1450/ref-2019_02-panel-criteria-and-working-methods.pdf

在管理的价值取向向下,迎合量化评价会催生出层出不穷的功利和浮躁。^[10]当前研究方向更偏向于绩效激励的合理性与创新性,关注高校绩效评价强调量化结果的实现、学术创新动力不足等现象背后的原因和解决路径。总体来看,现有研究成果较为丰富,对教师评价的内容和困境关注较多;借鉴国外经验,对教师评价特点做出总结分析方面仍需补充。

二、英国高校教师绩效评价主要内容及特点

发展性教师评价制度贯穿于英国教师评价的

表2 中国高校教师评价指标

类别	一级指标	二级指标
教学	教学工作量	本科生课程、研究生课程
	教改项目	国家级、省级、校级
	教改论文及教材	论文、自编教材、翻译教材
	教学成果奖	国家级、省级、校级
	指导学生类	竞赛获奖、毕业论文、其他教学工作
科研	科研项目类(人文社科)	国家社科基金、教育部项目、其他部委项目、省软科学项目、省社科规划办项目、省社科联项目、省教育厅项目、厅级项目
	科研项目类(自然科学)	国家重大专项、国家重大研发计划、国家自然科学基金重点项目、国家科技支撑计划、国家自然科学基金等
	科研获奖类	国家社科成果文库、教育部社科、其他部委社科、省社科
	正式发表论文、出版著作	论文(SSCI源期刊,SCI源期刊,中文核心期刊源期刊)
		论文(Science, Nature, SCI源期刊, EI会议论文、中文核心期刊源期刊)
专著 编著、译著		
新增科研平台、科研团队	(教育部、科技部等)科研平台(基地)、团队	
社会服务	教学服务类	本科生导师、核心课程专业负责人、教研室主任或系主任、教学督导团成员
	研究咨询报告	国家级、部委级、省级
	其他社会服务	培训授课、指导学生实践等

始终。英国研究型大学的教师绩效评价为校、系两级架构,校级层面的定期审查为5—6年举办的大型评价活动,例如剑桥大学的教育监测与评估;学系层面的常规审查为基础性的绩效评价,通常一年一次,剑桥大学的员工审查与发展(SRD)便是为教师提供反思和回顾过去一年变化的机会。英国的高校教师绩效评价的内涵逐渐丰富。

1. 评价方案因人而异,服务教师专业化发展

教师绩效评价的前提是绩效设定,制定全面合理的评价方案。评价方案设定中,英国教师的主体性充分彰显。高校的校长会与评价教师详细沟通,根据教师职责和特长的不同,共同确定评价目标,并制定符合教师特性的差异化支持方案。通过制定个性化评价方案,设定差异化的绩效评价重点,保证评价过程准确地反映教师的真实绩效与能力。同时,英国高校教师职称采用发展性评价制度,减少绩效评价中的量化评价比例,强调教学质量,设置卓越教学标准,不仅为科研注入了活力,也极大地促进了教师专业发展进程。

2. 评价形式以面谈为主,考核结果应用于反馈

评价面谈是英国高校教师绩效评价中最主要、最正式的评估环节,教师在绩效评价的流程中始终参与。英国高校采取一对一面谈的方式,被评教师与评价者能够及时就评价中体现的问题探讨沟通。双方也会讨论教学科研、绩效实现、下一年度发展规划等内容,并在沟通基础上教师制定自己的发展目标,之后考评和修订这一目标。评价面谈具有直观的沟通效果,能够在沟通后为教师提供反馈,使其及时调整自身的工作,为下一年度绩效目标的实现奠定基础。英国高校充分利用反馈,依据评价结果开展教师的职称评定、能力培训等活动。如牛津大学拥有与系列评估反馈相配套的教学奖励制度和体系,提高了教职员工投入教育教学的热情。^[11]

3. 评价程序复杂严格,消耗大量时间人力

英国高校教师绩效评价是一道复杂的程序,单是选择评价人便包含较多步骤,例如在正式评价前对评估者的培训、培训小组的交流、熟悉被评价人、告知评价者与被评价者提供表格材料等,准备充足后再开始正式面谈。同时,评估主体呈现多元化,包括收集教师绩效评价数据的绩效指标督导组、

师资培训和服务小组、评价者等多类人员,评价程序复杂且实施的时间较长,需要参评各方投入工作量以及人力物力。

4. 严格绩效薪酬激励,重视科研创新导向

在绩效管理中,与绩效评价密切相关的就是绩效薪酬制度。英国的绩效薪酬制度完善严格,不同岗位的薪酬标准不一,严格按照教师的能力和水平发放薪酬,具有竞争激励的特点。个体化的评估考虑了教师在教学、科研和服务等方面的表现,确保薪酬制度的公正性和准确性。同时不同岗位具有不同薪酬标准,以激发专业发展的积极性,也为教师提供了更多晋升和职业发展的机会。此外,英国的绩效薪酬制度注重科研创新性。高校鼓励教师积极参与科研项目,开展创新的科研工作,并将其作为绩效评估的重要依据之一。这种激励机制鼓励教师在学术领域中取得突破性的成果,推动学校的科研水平和学术声誉的提升。英国研究型大学的薪酬体系在均等化基础上具有弹性激励机制,使高校保持了对高水平人才的吸引力。^[12]

三、中国高校教师绩效评价主要内容及特点

伴随着高等教育的普及化,高校绩效评价成为推动落实政策法规的基础支撑、推进高等教育高质量发展的有效途径、提升大学治理能力和水平的重要手段。目前中国高校的教师评价趋向于多元化多层次,有学者从理论的角度审视绩效评价在高校中实施的合理性和可行性,提出高校绩效评价在贯彻落实教育法规、推进高等教育高质量发展、提升大学治理水平中起到重要作用。^[13]

1. 考核方案标准统一,强调立德树人为本

中国高校教师绩效评价方案具有标准化的特点。这种标准化体现在,高校对于教师的评价标准总体相同,对于在教学和科研等领域各有擅长的教师,执行绩效考核的方法相对统一。教师的考核方案体现了多维度评价的理念,能够全面反映教师的工作表现和发展潜力,能够在一定程度上保持评价标准的公正性和客观性,促进高校教育质量的提升。同时,师德师风已被列为教师岗位聘期考核的首位,许多大学明确规定“一票否决”,彰显出大学在考核过程中重视立德树人的基础导向。这种注

重德育的理念源自中国传统文化对于道德伦理的关注和推崇。高校教师作为知识型员工,首先要有合格的思想道德水平,其次是深厚的学术科研功底。

2. 考评指标多样细化,定量与定性相结合

我国高校教师绩效考评采取“定量考核为基础,质量考核为导向,定量与定性相结合”的方式。对于难以量化的师德素养等采用定性办法,对教学工作量、科研工作量等采用定量方法,采取以量化考核为主、定性考核为辅的考核体系,有利于形成良好的竞争机制和激励机制,实现教师队伍建设和学校发展战略。但知识创造是非线性的,科研项目和研究性质和难度不同,完成周期不同,不能单纯用产出的数量来衡量贡献。同时,在绩效考核的压力下,量化考核的倾向难免会带来科研重量轻质的问题。追求量化的学术评估方式背离了大学学术绩效评价的初衷,可能影响高校的文化氛围,不利于大学实现学术发展、人才培养、学术文化建设和社会服务的真正目标。

3. 聘期考核压力动力并存,忽视内涵式发展

绩效结果关系到教师的绩效薪酬与职业生涯,树立了大学教师“多劳多得”的工作理念,顺应了大学对教师业绩增长的要求,也有利于吸引高业绩的优秀教师,成为大学战略发展必然的制度选择。如今,高校教师需要面临聘期考核、年度考核、日常考核等不同考核,非升即走、聘期考核等制度使教师压力与动力并存。“低职高聘”“降级低聘”等结果导向,“能上能下、能进能出”的岗位安排,高密度的考核压力,必然会影响到教师产出的“量”与“质”。追求量化的评价导向倘若失衡,可能会引发短、平、快的“快餐化”研究倾向,降低学术研究的创新性,忽视了教师的内涵式发展。

4. 沟通反馈渠道不畅,考核结果应用不充分

在“评价—反馈—改进”的衔接中,绩效沟通是消除信息不对称、推动绩效评价有序进行的重要途径。评价指标体系的确定和评价的全过程具有单向性,绩效评价过程中反馈机制不足。作为贯穿绩效评价始终的被评价者,教师在绩效评价中的参与度较低,对评价标准、评价目标等可能不理解,也不清楚评价结果。此外,在绩效评价活动中,部分高

校注重评价过程与结果,忽视了将评价结果与教师及时沟通交流,可能导致教师对于自身发展认识不足。以反馈为驱动点的动力形成不易,弱化了反馈的激励作用。

四、激励与发展:中国高校教师绩效评价启示

中英两国高校的教师评价各有特点,对英国发展性教师评价的研究和对我国教师评价特点的总结,对我国高校教师评价体系发展有一定的参考价值。

1. 结合教师不同类型,建立差异化层次化考评体系

“一刀切”的统一绩效标准已经不能满足不同教师群体的发展需求,参考英国高校,可依据学科特点、专业特长,区分教师的不同类型、不同发展阶段,建立差异化、层次化的考评体系。高校可在尊重人才发展规律的基础上,对同一职称级别的不同学院、不同学科的教师设计区分性的考评标准,面向不同岗位的教师制定差异化的评价标准。把握教师的职业生涯特征,如在职业发展期以量化的明确标准为教师发展做好导向,在职业成熟期尽可能关注科研成果的影响力,多维度、多层次提升教师绩效评价的公平性与合理性,驱动高校教师绩效水平的提升。

以差异化考评促进教师个性化发展、专业化发展、内涵式发展。对于教学型教师,在衡量学生成绩、学生评价等效果指标时,将教学方法与学科特点的符合性、课堂管理、学生辅导和教学创新等领域的表现也作为评价的重要参考。对于科研型教师,在关注研究产出量的同时,参考学科发展的难易度,对于见刊周期长、研究难度大、耗时较多的学科实行灵活考察。对于教学和科研结合型的教师,涉及的评价标准要兼而有之,通过充分的调研和广泛的讨论,以确保标准的科学性和可操作性,也可引入外部专业机构,确保评价结果的客观和全面。

2. 强化教师主体地位,建立多元评价与内外结合的激励模式

为教师提供参与政策制定、发表建议和意见的准入平台,提高教师在评价中的参与度与主体地位。评价标准要体现教师的专业特长和兴趣,重视

教师的个人发展规划和学术研究方向,从而增进教师对政策的接受度,推动绩效目标的实现。

建立多元评价机制,引入自评、学生评价和同行评议等多元评价方式。提升教师的自评能力,将教师自评作为基础的参考依据,增强教师发现和改进自身不足的主动性。在一轮评价结束后开展后评价,可以反思评价方案制订和实施过程中的问题,推动制度设定更加完善。

利用绩效结果,强化内外激励机制,对于绩效优秀的教师给予适当的奖励和荣誉。以外在激励为前提,依据绩效结果进行薪资调整、奖金发放。驱动内在激励,增加人才培养激励措施,提供对外交流学习、学术资源支持等个体发展激励方式,增强学术创新、教学荣誉等个人价值认同。借助激励机制的建立和落实,激发教师的积极性和创造力,进一步提高其工作热情和投入度。以此形成多元评价与内外双驱动相结合的薪酬体系,增强高校人才培养的可持续性,促进教学科研的良性发展,更好地实现教育事业长足发展。

3. 绩效沟通贯穿全过程,形成双向发展的双向互动模式

将绩效沟通贯穿于评前指标制订、评中工作指导、评后面谈反馈的绩效管理全过程,促进直接、有效、系统、及时的绩效结果反馈。在绩效计划制订过程中,通过开展座谈会,促成教师与校方对目标的一致共识,增进教师对评价的理解和信任,才能有效发挥教师的工作积极性,提高组织凝聚力。在工作指导评价中及时交流,鼓励教师积极了解自身工作情况,系统提升绩效表现。绩效评价结束后,就绩效结果及时组织面谈沟通,确保教师能够真正参与到绩效考核的过程中。在绩效管理全流程中,构建绩效沟通的“发现—反馈—改进”模式,为教师发展注入机会与动能。

针对绩效结果,建立双向互动的交流模式,畅通教师绩效意见反馈机制,将考核结果及时传达给教师,确保教师全面了解个人工作情况。同时,将教师的个人建议上传至相关部门,并与管理部门直接进行沟通和交流,赋予教师充分的反馈机会。借助双向沟通,从根本上消除评价中的误会和冲突,进一步提升绩效结果的激励作用,在互动中实现双

向发展。

4. 设置差异化考评周期,制定动态机制缓解教师压力

高校要实现有效的绩效考核,应该尊重教学规律、科研规律,设立差异化考评周期,加强短期评估与长期考核的结合,全面评估教师在不同阶段的表现和成就。实际上,高标准、严压力的评价指标与教师的科研产出并非总是正向关联,高校管理者应破除无限拔高标准的思想,根据学术情况灵活设立可达到的基准目标,缓解教师因聘期考核要求严格而压力过大的现状。

高校可以设立定期的评估机制。在短期评估中主要关注教学和科研的基础工作和常规任务的完成情况,如课堂教学效果和评价、科研项目进展、论文投稿和科研经费使用情况等过程性指标。设定改正期限,在短期的考核中发现问题并及时纠正,确保教师在短期内的的工作水平。同时设立灵活的长周期动态评估机制,根据工作进展动态调整考核周期。长期考核主要关注教师在较长时间内的教学和科研成果,根据科研项目的研究性质和难度不同,允许教师提出延期申请。着重评价教师的长远绩效和贡献,如学术论文引用和学术地位、社会影响力、社会价值等,全面反映教师在专业发展和学术影响力方面的表现,为教育科研、知识创造提供自由的发展空间。

5. 转变评价结果导向,实现评价的发展功能

高校应将目光转向未来,充分发挥教师评价的指导作用,变效率导向为学术导向,落脚于专业发展,关注学术发展与科研创新。结合高校资源优势,搭建评价促发展的资源平台。高校管理部门可以鼓励教师参与职业发展计划和培训项目,并提供高校特色资源和支持。帮助教师更好地规划自己的职业道路,并提供相应的机会和平台,提高教师个体发展的满意度。同时,关注教师的个人发展规划和培养,为教师提供专业培训、学术交流和科研支持等发展平台,促进其不断提升能力和学术水平。通过薪酬提高、职称晋升等激励机制,将教师的长期发展和绩效评价紧密结合,提升教师的工作满意度,给予教师充分的发展支持。

依托评价结果,制定教师针对性发展计划。高

校可以通过与教师面对面地交流,帮助教师了解自己的发展方向和需求,并提供有针对性的支持和指导。通过绩效评价激励教师改进教学方法、深化学术研究,从而不断提升教学质量和学术水平。最终建立一个公平、科学、有激励性的评价体系,为教师的成长与发展提供有效保障,实现“教学发展、学术发展、人才发展”。

参考文献

- [1] 蔡永红,林崇德.教师绩效评价的理论与实践[J].教师教育研究,2005,17(1):36-41.
CAI Yonghong, LIN Chongde. Theory and Practice on Teacher Performance Appraisal [J]. Teacher Education Research, 2005, 17(1):36-41.
- [2] HOUSE E R. New Directions in Educational Evaluation[M]. London: The Falmer Press, 1986:224.
- [3] 戴屹,顾琴轩.国外高校教师绩效评估研究综述与启示[J].外国教育研究,2012,39(7):43-49.
DAI Yi, GU Qinxuan. A Literature Review on Faculty Performance Evaluation in Overseas Universities and Its Inspiration[J]. Studies in Foreign Education, 2012, 39(7):43-49.
- [4] 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.
CAO Taisheng. Accountability and Performance Evaluation in Higher Education [J]. Nanjing Journal of Social Sciences, 2018(10):129-136.
- [5] 蔡连玉,张迅.我国高校绩效管理中的激励困境及其治理[J].现代教育管理,2022(12):44-51.
CAI Lianyu, ZHANG Xun. Incentive Dilemma and Its Governance in University Performance Management [J]. Modern Education Management, 2022(12):44-51.
- [6] 李楠.我国高等学校教师绩效评价研究——以教学绩效评价为主[D].北京:首都经济贸易大学,2013.
LI Nan. The Research of University Teachers' Performance Evaluation in Our Country - Mainly to the Teaching Performance Evaluation [D]. Beijing: Capital University of Economics and Business, 2013.
- [7] 胡海建.英国PRP教师评价体系与管理效能研究[J].外国中小学教育,2011(7):15-17.
HU Haijian. Study on Britain PRP Teacher Evaluation System and Its Management Effectiveness [J]. Primary & Secondary Schooling Abroad, 2011(7):15-17.
- [8] 张男星,孙继红.投入产出法在高校绩效评价中的运用[J].高教发展与评估,2012,28(2):21-25.
ZHANG Nanxing, SUN Jihong. Application of the Ratio of Input to Output Method to Performance Assessment of Higher Education Institutions [J]. Higher Education Development and Evaluation, 2012, 28(2): 21-25.
- [9] 孙绪敏.高校青年人才绩效评价的困境与突破[J].黑龙江高教研究,2017(3):101-104.
SUN Xumin. Dilemma and Its Breakthrough of College Young Talents' Performance Evaluation [J]. Heilongjiang Researches on Higher Education, 2017(3):101-104.
- [10] 高江勇.大学教育评价中的过度量化:表现、困境及治理[J].中国高教研究,2019(10):61-67.
GAO Jiangyong. Excessive Quantification in University Education Evaluation: Performance, Dilemma and Governance [J]. China Higher Education Research, 2019(10):61-67.
- [11] 权灵通,何红中,胡锋.英国大学教师发展中心建设研究及启示——以牛津大学为例[J].中国大学教学,2017(11):68-72.
QUAN Lingtong, HE Hongzhong, HU Feng. Research on the Construction of Teacher Development Center in British Universities and Its Enlightenment: A Case Study of Oxford University [J]. China University Teaching, 2017(11):68-72.
- [12] 朱军文,李奕赢,李燕超.英国研究型大学教师薪酬体系及其特点——基于罗素集团的实证研究[J].高等教育研究,2017,38(11):86-93.
ZHU Junwen, LI Yiyang, LI Yanchao. On the Mechanism and Characteristics of Faculty Salary in UK Research Universities: An Empirical Study of Russell Group Members [J]. Journal of Higher Education, 2017, 38(11):86-93.
- [13] 于畅,高向辉,李明,等.高校绩效评价的理论逻辑、现实依据及实践探索[J].现代教育管理,2022(5):65-73.
YU Chang, GAO Xianghui, LI Ming, et al. Theoretical Logic, Realistic Basis and Practical Exploration of University Performance Evaluation [J]. Modern Education Management, 2022(5):65-73.