

Categorical Management of Faculty in High Education: a case of University of Queensland

Sichao Chen^{1,a,*}, Biao Ying^{1,b}, Chunfeng Lv^{1,c}, Qing Xu^{1,d}

¹Zhejiang University, Hangzhou, China

^achensichao@zju.edu.cn, ^byingbiao@zju.edu.cn, ^clvchunfeng@zju.edu.cn, ^dxuqing@zju.edu.cn

*Corresponding author

Abstract. This study introduced the detail of categorical management of faculty in the University of Queensland, which would provide potential suggestions for domestic universities in their reforms on faculty management. The results indicate: first, the University of Queensland adopts, the University of Queensland pay attention to both the processes and ultimate outcomes of faculties' work. On the contrast, domestic universities often only pay attention to the outcomes. Given these, we argue several important points on faculty evaluation: 1. The evaluation should be more concrete and targeted. 2. The evaluation should be as simple as possible to operate whether it's qualitative-oriented or qualitative-oriented. 3. To protect faculties' academic freedom on the basis of fairness. 4. All constructive academic efforts should be included not only explicit academic achievements, but also the tacit academic creation.

Keywords: Categorical Management of Faculty, Academic evaluation.

国外教师分类管理制度介绍与分析——以昆士兰大学为例

陈思潮^{1, a,*}, 应飏^{1, b}, 吕春风^{1, c}, 徐青^{1, d}

¹浙江大学, 杭州, 浙江, 中国

^achensichao@zju.edu.cn, ^byingbiao@zju.edu.cn, ^clvchunfeng@zju.edu.cn, ^dxuqing@zju.edu.cn

*通讯作者

中文摘要. 本文通过对昆士兰大学教师分类管理的介绍和分析, 探讨高校教师分类管理问题, 为给国内高校教师分类改革提供意见和建议。研究发现: 1. 昆士兰大学偏向定性考核, 国内高校则更偏向定量考核; 2. 昆士兰大学兼顾教师工作过程与结果, 国内高校更侧重于工作结果。对此, 本文提出在制度设置上需遵从以下几个原则: 1. 有用性, 评价不能泛泛而谈, 而要有明确的目的性, 能促进学校和教师的共同发展; 2. 可操作性, 无论以定性评价为主还是以定量评价为主, 都应简便易行; 3. 在公平公正的基础

上, 充分保障教师的学术自由; 4. 全面性, 应包含所有富有建设性的学术努力, 不仅仅重视显性的学术成就, 也应包括隐性的学术创造。

关键词: 教师分类管理; 学术评价;

1. 引言

学术是大学的命脉和核心, 学术评价则是大学发展的风向标。对何为学术的不同认识, 对学术评价和教师奖励的不同制度设计, 在很大程度上决定了教师的价值取向和工作重点^[1]。根据学术评价对象的不同, 存

在多种学术评价形式,如学术机构评价、学术人员评价、研究成果评价、研究项目评价、研究活动评价等等。其中,学术人员评价是晋级、职称评聘、科学研究投入的重要依据。高校教师学术评价属于学术人员评价范畴,是指评价者在全面收集、整理、处理和分析高校教师学术活动信息的基础上,对其学术工作成果进行事实判断和价值判断的过程^[2]。其功能主要体现在如下四个方面:鉴定学术人员、学术活动及学术成果的价值、认可学术成就;为学术决策提供依据;为学术活动提供规范;促进学术研究质量的不断提高^[3]。

随着教育改革的深化和发展,我国高校在提升人才培养水平、增强科学研究能力、服务经济社会发展、推进文化传承创新方面取得了较大成效。同时,我国高校的学术评价制度仍存在一系列问题,主要包括:制度设计的不完善、过于注重量化考核、过于重视科研忽视教学、矮化人文社科、学术腐败道德失范等。针对学术评价制度,学术界展开了激烈的讨论,讨论焦点集中在以下几个方面:定性评价和定量评价、个体评价和团队评价、结果评价和过程评价等。面对这些焦点问题,我们认为首先应开展的是教师的分类管理研究,只有在分类的基础上,才能针对每一种类别的特征进行科学合理的评价制度设计。

关于学术活动的分类,教育界已经有了不少的讨论。Boyer(1990)在《学术再思考》中将教师的学术活动划分为四种相互独立但又交叉的类型:发现的学术、综合的学术、应用的学术、教学的学术^[4]。其中,发现的学术和教学的学术被认为是学术活动的核心,即发现创造重要的新知识和在现有知识领域培养学生,并使其更进一步^[5]。有的学者针对具体的教育组织研究教师学术活动分类,Soleiman等人通过对伊朗40家医学院的调查发现,医学院教师的工作主要包含教学、研究、临床医疗服务、管理、自我发展五项^[6]。高校教师的工作,确实不能狭隘地理解为“教学”和“研究”,还需要包括社会服务、学院资金募集、研究经费募集、产学合作、新人提携、学生就业和学校日常工作等内容^[7]; Patricia和Michelle即将教师工

作划分为三类:研究、教学和服务^[8]。这种分类是学术界的主流观点,基本涵盖了上述几种分类的内容,并且相对简单易于操作,并在全球很多高校中得到应用。澳大利亚昆士兰大学的教师分类采用的就是这种分类框架,本文将通过对昆士兰大学教师分类制度的介绍,为给国内高校教师分类改革提供意见和建议。

2. 昆士兰大学教师分类管理制度分析

2.1 案例介绍

昆士兰大学坐落在澳大利亚昆士兰州首府布里斯班市,始建于1910年,是澳大利亚一所领先的教学和研究型综合性学府,以优美的校园环境、精良的教学设施和优秀的师资队伍而斐声国际。昆士兰大学是澳大利亚八大名校联盟(Group of Eight)、世界大学联盟成员,其科学研究的经费及学术水平在澳大利亚的大学之中始终位居前三名,2014年QS世界大学排名43位。经过一百多年的建设,昆士兰大学已经形成了成熟而规范的教师学术评价体系,在不同学科统一推行。

2.2 多通道的教师分类管理

昆士兰大学的教师分类框架包括横向与纵向两大结构。横向的分类是根据学校对工作内容的认定,将教师分为教学研究岗、偏重教学岗、纯粹研究岗、应用研究岗四种类型;纵向的分类是根据教师的职业等级,分为从A到E的5等级。

表1 昆士兰大学教师岗位分类定义表

岗位名称	角色定义
教学研究岗	主要学术活动是教学和研究,社会服务同样被要求完成,教学学术是额外鼓励的。
偏重教学岗	主要的工作是教学和教学学术,促进学科知识传播与社会服务同样被要求完成。
纯粹研究岗	主要工作是进行研究,包括对研究生的管理。本科和研究生教学以及社会服务同样被要求完成。
应用研究岗	主要工作是进行本科生、研究生和职业应用性的教学与研究。参与应用性职业工作、并进行应用性创新以及传播创新影响同样被要求。

这种横向多通道岗位设置的分类方法有助于:1.不同类型人才的特长发挥,更加公平公正地进行工作评价;2.学校构建一支结构更为科学合理的教师队伍,展开高效的

人力资源管理；3.教师确定自我工作重点，平衡各项工作之间的关系。

在纵向的分类方法中，昆士兰大学将每种教师横向类别都分为了从A到E五个等级，其中E为最高等级。每种等级下都设置了具体的工作指标，当满足上一级指标时，教师便可申请升级，如要续任，则需要满足其所在级别的工作指标要求。这种纵向分类的制度设计有助于：1.横向分类中不同类型教师明确自身工作努力方向，规划各自职业生涯渠道中的发展计划；2.教师产权边界和对组织的贡献明晰化；3.开展教师工资薪酬的分类设置，对教师队伍进行阶梯化管理；4.对教师资源的合理利用，鼓励能力更强的教师从事产出更多、更为重要的工作。

2.3 学术活动考核指标

如前所述，昆士兰大学对教师学术活动的考核，采用了Patricia和Michelle的分类框架，即从研究、教学和服务三个方面对教师的学术活动进行考核。

2.3.1 研究

昆士兰大学将研究工作界定为：1. 进行满足DEEWR(The Department of Education, Employment and Workplace Relations)标准的研究活动。这里是指广义的研究，包括研究和研发，指在现有知识系统基础上进行的创造性工作和将现有知识进行应用化；2. 进行支持研究或符合研究定义的活动，例如管理参与研究人员或为他们提供专业、技术、文书帮助和管理研究生研究；3.参与技术转让和商业化。很有意思的是第二点，昆士兰大学将有助于研究活动所进行的辅助活动（更类似于校内服务工作）也纳入研究活动范围。

在学术研究活动方面，昆士兰大学进一步设置了详细的考核指标体系，包括三大方面37项评估指标：活动参与度指标（14项）、活动质量指标（14项）和活动影响力指标（9项），具体的指标如表2所示。

表2 昆士兰大学的研究工作评估指标

活动参与度指标	活动质量指标	活动影响力指标
<ul style="list-style-type: none"> • 出版物：书籍、章节、专著、学术会议论文、剪辑、期刊专题 • 原创作品、艺术创作和设计、演出、写作、展览 • 学术翻译 • 专利 • 技术和委托报告 • 学术会议展示和组织 • 获得研究资助（现在、过去、总额） • 研究补助金申请 1 • 研究合作和合同签订（行业、政府、社会等） • 领导和管理重点研究项目 • 行业协会成员和相关书目编辑 • 评论活动：文章或许可证颁发（例如 ARC, NHMRC 等） • 临床报告，案例研究和临床期刊发表 • 临床试验研究员 	<ul style="list-style-type: none"> • 发表成果的期刊的质量（编辑委员会与选拔过程的权威水平、拒绝率、ERA/Tier 排名、期刊影响力因子、具体学科期刊排名） • 在出版社与编辑中获得的声望 • 学术出版物影响力：引用率-RCI（比原指数更考虑研究领域和出版年限）、h 指数等 • 独立审查出版物和创造性工作 • 竞争性拨款获得情况以及对捐助金额的贡献程度 • 合作研究：跨学科合作、国际合作、合作者的品质和形象。 • 领导有关研究职业协会 • 其他大学或会议主题研究、研讨、讲习邀请情况，外部高水平遴选委员会、访问学者供职情况 • 吸引博士后研究员 • 奖励：国际奖项和学术奖励、由学术协会颁发的国家奖励、昆士兰大学奖励（early career, 杰出研究奖等） • 获得临床专家资格认证（如专业院校的学术奖励） • 学术协会会员（ARC, NHMRC 等） • 行业规则制定委员会、政府专家咨询委员会成员 • 临床试验成果出版 	<ul style="list-style-type: none"> • 研究商业化程度：专利、专利许可证、衍生公司、技术转移成功案例） • 与行业、政府、公司、非盈利组织、社区组织之间的研究合作 • 研究成果影响社会或政府政策制定 • 奖励：行业、政府和社会奖励、来自行业协会的国家级奖励 • 衍生到最终用户的研究，包括社会、行业和政府群体（例如媒体评论、系列讲座、宣传活动等） • 为社会、行业、政府或其他群体提供专家建议、技术报告和咨询服务 • 政府专家咨询委员会、专家工作小组成员 • 受邀成为有关研究领域的比赛活动评审 • 临床成果对临床实践、商业投资、专利等带来的影响

2.3.2 教学

对教学工作的考核，昆士兰大学是从两个与教学相关的教师活动——教学和教学学术进行评估的。其中，对教学活动的考核指标包括：熟悉学科领域最新发展；了解学科领域最新教学思想；承担（或协作）一系列该学科领域课程；指导学生完成研究和专业项目；保持改进提升课程设计、教学资源 and 教学方法、采用该学科领域的新思想与新教学方式。对教学学术活动的考核指标包括：通过发展、实践、评价、沟通等手段改进教学方法、学习过程、课程、政策和教材的设计；理解掌握人类学习方式、促进更高效学习的方法以及这些方法在特定学科背景下的不同设置；将各种思想（包括新突破和创新、可以被复制和阐述的、可以被文本化以接受同行审议）应用于实践。

对教学活动和教学学术活动的考核指标体系，同样设置了活动参与度指标、活动质量和影响力指标，共有28项教学活动评估指标、20项教学学术评估指标，具体的指标如表3所示。

表3 昆士兰大学的教学工作评估指标

活动参与度指标	活动质量和影响力指标
<p>教学：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 教学的数量和范围，包括讲演 • 针对病患的临床教学的数量和范围 • 一般课程、主课、项目是合作的数量 • 针对学士和研究生管理工作的数量 • 针对参与实习、专业培训、内部培训学生管理工作的数量 • 改进教材和教材评估的程度 • 改进课程的程度 • 参与教学相关职业发展培训工作的数量和范围 <p>教学学术：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 发展和传播课堂、实践、临床上新和科学的课程教学模式 • 参与教学实践案例研究 • 对研究结果进行反思和批判 • 通过相关文献整理预示和界定未来实践 • 传播这项工作成果的方式有：期刊、学术会议出版论文；教科书或书中章节；学术研讨会展示。 • 参与学术研讨会 • 参与学校或学院在教学学术领域的国家级或国际合作项目 • 参与教学学术领域内部外部基金资助项目 • 参与教学职业发展讲习班教学 • 教学学术期刊整理 • 参与教学学术组织 	<p>教学：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 独立的或学校认可的教学评估结果，例如 TEVALs, iCEVALs, SECaT 和其他指标（学生数量、教学难度、RIGS 等）。 • 教学方法、学生成绩评估方法、课程设计与发展、教材的同行审议结果 • 学生的主动赞扬 • 达到相似课程改善内容的标杆水平 • 将评估数据、同行审议、标杆对比结果应用到实际教学 • 明确的自我反思教学理念的教学试验 • 教学方法创新 • 对学生学习团体发展的贡献 • 对教学特殊需求的贡献 • 对有效的学生评估手段发展的贡献 • 对其他人员教学创新和贡献的影响 • 及时毕业的学士和研究生数量 • 学士、研究生、专业培训生、实习生的质量（获得荣誉、学生刊物发表、会议展示、就业情况等） • 参与上级或同行教学审议工作 • 参与教师培训工作 • 因教学或管理杰出表现所受的表彰和奖励 • 指导学生发展临床技能、知识、品质（包括沟通能力和道德素质） • 进行关于临床实践前沿的临床教学 • 根据学生关于临床表现的评价进行适当的建设性的反馈 • 成为临床实践的模范 <p>教学学术：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 对其他人员教学创新和贡献的影响（内部结构，国际/国际层面） • 发表成果的期刊的质量（编辑委员会与选拔过程的权威水平、拒绝率、期刊影响力因子） • 竞争性拨款获得情况 • 其他大学或会议主题研究、研讨、讲习邀请情况，外部高水平遴选委员会、访问学者供职情况 • 领导教学学术重点项目 • 参与跨学科教学学术合作项目，参与国际或其他合作项目 • 其他地方的教材被选用 • 指导他人教学学术 • 因教学学术工作所获奖励和荣誉

注：昆士兰大学是综合性大学，包括医学院，故对教学活动的评估里包含了临床教学的评估指标。

2.3.3 服务

昆士兰大学将教师的服务工作界定为：进行能使组织（学校、学院、系所）收益的活动；在学校各个领域提供领导工作；促进

学校和社会联系，包括实践和职业工作。同样是从活动参与度和活动质量与影响力方面，对服务活动金考核，建立了20项评估指标体系，具体的指标如表4所示。

表4 昆士兰大学的服务工作评估指标

活动参与度指标	活动质量和影响力指标
<ul style="list-style-type: none"> • 在学校、中心、学院、系所内承担以下职责：学术委员会成员；董事；为学生提供建议；参与招聘；指导管理员工；管理研究设备 • 在学校层面承担以下职责：学校学术委员会成员、学术董事或管理委员会成员、研究学部主任 • 在行业或学科范围内承担以下职责：协会主席或成员；学院、注册组织、行业协会期刊编辑委员会成员；组织国家级或国际学术研讨会；继续专业教育；审查论文或拨款。 • 在专业协会、包括政府和行业内承担以下职责：政府、行业、社会管理委员会、董事会、咨询委员会成员；为当地、国家级、国际组织提供咨询；领导管理临床或医院；领导临床医院、地区、国家级或国际卫生服务。 • 在更广泛的社会范围内承担以下职责：媒体评论；社区教育（例如公共讲座）；专家服务；演出；学校服务；展览、博物馆、收藏管理 • 临床和其他专业服务，包括临床病例管理 • 进行临床创新并将其向行业、社会传播 • 进行创新和商业化活动，例如为知识产权保护和发展寻求投资或其他资金，为初创企业提供咨询和服务 • 社会服务影响行业发展的数量和范围 	<ul style="list-style-type: none"> • 影响内部或外部组织政策 • 接受社会、行业机构、重大媒体评论的专家咨询建议邀请 • 对其他临床人员提供专家建议，为法律案件提供技术指导和帮助 • 在经过审查和编辑的出版物中有稳定地位 • 在经过审查的资助机构中有稳定地位，例如 ARC 专家协会 • 领导地方、国家级、国际的专业机构 • 因服务获得的任何水平的奖励荣誉 • 领导和创新开发新临床方法技术和职业化应用 • 领导知识产权创业和商业化发展，并产生商业化成果 • 有效参与临床医疗服务 • 领导建立新的临床项目，管理相关临床团队

2.4 考核指标细则

针对教学研究岗、偏重教学岗、纯粹研究岗、应用研究岗的每一个级别（从A到E），昆士兰大学都从研究、教学、服务三方面设置了具体的考核要求，不同类别的教师具体的考核指标方面会有不同的偏重。由于篇幅的限制，本文仅选取了每个岗位的C级作为案例，对昆士兰大学多通道的教师学术考核指标进行介绍。

表5 四个岗位C级的具体要求

活动参与度指标	活动质量指标
教学研究岗	<p>1.除了满足等级B的要求外,等级C要求在教学、研究和社会服务方面更多的表现。</p> <p>2.等级C的教学要求教授不同设置和不断提高的课程,包括基础理论与方法。等级C的员工需要在教学课程方面有成功合作经验(例如临床教学或其研究领域),或者对学校和学院教学发展或协作有重大贡献。等级C将参与对研究生的管理。</p> <p>3.等级C的研究要求有独立研究能力,并能在新研究领域获得外部竞争性拨款项目中担任首席研究员的职责。等级C的员工需要通过该领域高质量的研究成果获得国家认可和良好的国际形象。</p> <p>4.等级C的社会服务要求担任内部更高层的管理职责并对社会有重大贡献。</p>
偏重教学岗	<p>1.除了满足等级B的要求外,等级C要求在本学科教学、教学学术方面有国家级贡献。贡献要求是原创行为,并能扩充该学科知识与实践领域。</p> <p>2.等级C的教学要求在不同课程设置下表现出有效的教学实践和教学方法,并能持续地改进课程、教学资源和方法。其需要在主要研究领域起协调作用,参与学校或学院层面主要教学创新项目,并进行一系列促进学科发展传播的活动,例如一些对学士、研究生的管理。</p> <p>3.等级C的教学学术要求在其学科内发展领导能力,并具有一些国家级认可的成果,还要求具备独立学术能力,并合作探索新见解和机会,完成超越自身教学实践的成果。其需要出版经同行审议为高质量的成果,进行其他一些促进学科发展和学生进步的措施,并进行一些能吸引基金资助发展学科教学的项目。</p> <p>4.等级C的社会服务要求担任内部更高层的管理职责并对行业或社会有重大贡献。</p>
纯粹研究岗	<p>1.除了满足等级B的要求外,等级C要求在独立研究中取得一定的成果。</p> <p>2.等级C的研究要求能独立进行研究,在新领域机会的探索研究中承担首席研究员的职责,具有研究包括研究培训与管理的领导能力,能成功管理外部竞争性拨款项目。其要求通过高质量成果获得国家级认可,并在国际范围内取得影响。</p> <p>3.等级C要求较大程度地参与研究生管理。</p> <p>4.承担教学职责时,等级C的教学需符合调查结果与学生学习成果的质量要求,并应基于有效的反馈进行改进和创新。</p> <p>5.等级C的社会服务要求担任内部更高层的管理职责并对行业或社会有重大贡献。</p>
应用研究岗	<p>1.除了满足等级B的要求外,等级C要求在临床教学、研究、职业工作方面有出版的成果,其中包括临床创新。</p> <p>2.等级C教学要求更大的成果,例如能在临床教学课程或专业课程中独当一面。其要求对更高级学生(不一定是研究生)和专业培训项目进行管理。</p> <p>3.等级C的临床研究要求出版同行审议的临床研究和州或国家级临床实践的成果,成功申请竞争性拨款项目,获得一个学术奖励或专业领域认可的奖励。更高的专业资格认证和更高水平的研究同样被要求。</p> <p>4.等级C的社会服务要求获得职业水平上的领导能力,参与该领域专家协会。</p>

从表5可以看到,昆士兰大学在指标的设定上更多的是偏向于定性考核,针对工作职责作一个描述,具体的评价依据教师的表现而定,这样就比较看重同行间的评议。

3. 国内高校探索

2014年,我国出台了《事业单位人事管理条例》,指出要明确岗位类别和等级,同时岗位应当具有明确的名称、职责任务、工作标准和任职条件。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》也提出要完善中国特色现代大学制度,全面实行聘任制度和岗位管理制度。这意味着我国高校将面临重大的人事制度改革。从2010年起,浙江、北京、上海、重庆、江苏、湖北等地陆续修订职称申报政策,允许教师高级职称按照分类办法申报,开展教师分类管理的相关工作。浙江大学是全国高校中较早开展人事制度改革的高校之一,其中管理学院又是浙江大学改革的院系试点,因此本文将以浙江大学管理学院为例,简单介绍其进行教师分类制度改革的情况。

在教师分类框架上,浙江大学管理学院同样存在横向和纵向两个结构。在横向上,将教师分为了教学科学研究岗位(Academic Track,以下简称A岗)、教学应用研究岗位(Teaching Track,以下简称T岗)和咨询服务岗位(Professional Track,以下简称P岗)三种类型。A岗偏重基础研究、科学学位与专业学位教学工作;T岗偏重应用研究、专业学位与科学学位教学及研究、企业家培训和企业咨询;P岗主要承担专业化管理服务、企业咨询和教学等工作。在纵向上,每种横向岗位种类上都有数目不等的等级划分:A岗一共有7级,1到5级及首聘岗和平台岗;T岗一共有7级,1到7级;P岗一共有9级,1到8级及平台岗。

在学术活动分类和评价方面,浙江大学管理学院也将其分为了研究、教学、社会服务三类进行相应的评价。研究工作分为项目 and 成果两方面,项目包括主持国家级、省部级和重大横向等项目的类别、数量及经费等,成果包括学术论著质量的要求、获奖情况、专利及转化要求等,具体以政府或学校行政认定为判断依据。教学工作并不明确包含教学学术这一概念,而是单纯指对学生的教育工作:包括基本课程教学任务、教学质量;学生指导及思想政治教育工作等。社会服务工作主要指院系的公共事务。

在指标考核方面,浙江大学管理学院偏向于定量考核,教师达到考核目标必须完成最低的数值要求,但给了教师选择自身工作偏重的空间,具体采用的是更具有弹性的“基本指标+X+Y”模式,其中,“基本考核指标”分为科研基本考核指标和教学基本考核指标,是聘期内应该完成的基本工作目标,“X”为教学工作中的指标组合方案;“Y”为学科建设指标组合方案。

4. 结束语

通过对比分析,我们发现昆士兰大学与浙江大学管理学院在教师分类上具有较强的相似性,都是采用横纵结合的教师分类框架,从研究、教学和服务三个方面对教师活动进行考核,不过在具体工作指标的设定上则具有一定的差异性,主要体现在:

1. 昆士兰大学更为偏向定性考核,浙江大学管理学院更偏向定量考核。昆士兰大学的指标是宽泛全面的,这样就给教师更多自由发挥的空间,鼓励学术行为的多样性,对一些并非主流的研究领域予以支持。浙江大学管理学院的指标更多的是可以精确衡量的,这样就降低了对教师工作考核中的主观成分,更具公平公正性。

2. 昆士兰大学兼顾教师工作过程与结果,浙江大学管理学院更侧重于工作结果。在考核中,昆士兰大学全面地关注参与活动、活动质量、活动影响,这样就鼓励了具有冒险性质的学术探索及公益性活动的产生,给予教师充分的学术自由,但也增加了考评管理的成本与难度。浙江大学管理学院的指标主要是以国家或学校认可的学术成就为主,这样就有很强的指向性,鼓励教师进行与学校发展方向一致的努力,能在较短时间内实现跨越式发展。

就学术评价制度而言,我国学术界面临着国际化的压力,一方面不能一味地追随国外管理模式,要保持自身发展的特点,一方面也要努力突破发展瓶颈,克服当前种种不足之处,学习先进管理经验。因此我们认为在制度设置上需遵从以下几个原则:1. 有用性,评价不能泛泛而谈,而要有明确的目的性,能促进学校和教师的共同发展;2. 可操

作性,无论以定性评价为主还是以定量评价为主,都应简便易行;3. 在公平公正的基础上,充分保障教师的学术自由;4. 全面性,应包含所有富有建设性的学术努力,不仅仅重视显性的学术成就,也应包括隐性的学术创造。

References

- [1] J. Gu, and X. Dong, Academic Reflection and Assessment in American Higher Schools, *Journal of Higher Education*, Vol.23, pp. 100-104, 2002.
- [2] C. Li, Perspectives on Deficiency and Correction of Academic Assessment in Universities and Colleges, *Evaluation & Management*, Vol.5, pp. 19-23, 2007.
- [3] T. Zhang, The Academic Evaluation Systems of University under The Perspective of Asymmetric Information Theory, *Jiangsu Higher Education*, Vol.5, pp. 46-48, 2010.
- [4] E. L. Boyer, *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate*. Princeton, N.J.: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1990.
- [5] E. F. Martin, and L. M. James, Evidence-based Appointment and Promotion of Academic Faculty at the University of Chicago, *Academic Medicine*, Vol.83, pp. 85-95, 2008.
- [6] S. Ahmady, T. Changiz, M. Brommels, F. A. Gaffney, J. Thor, and I. Masiello, Contextual adaptation of the Personnel Evaluation Standards for assessing faculty evaluation systems in developing countries: the case of Iran, *BMC Medical Education*, Vol.9, pp.9-18, 2009.
- [7] D. R. Hong, A critical study on the university and academic assessment system in Korea, *Inter-Asia Cultural Studies*, Vol.10, pp. 292-302, 2009.
- [8] H. Patricia, C. Michelle, Evaluating faculty work: expectations and standards of faculty performance in research universities, *Research Papers in Education*, Vol.24, pp. 383-3419, 2009.