

高校教师科研长周期增值评价探索

于亚旭, 杨晓峰

(内蒙古师范大学 心理学院, 内蒙古 呼和浩特 010010)

摘要:高校教师科研长周期增值评价是一种注重过程性、发展性和创新性的评价方式,其目的是用科学的评价体系推动高校教师学术贡献的提升,并实现科研工作与社会需求的紧密结合。该评价体系强调高校教师在科研活动中的学术价值与社会价值,聚焦于学术贡献的质量、科研能力的持续增长以及创新水平的提升。相较传统的以绩效为导向的评价方式,长周期增值评价体系关注教师职业生涯中的科研轨迹与学术积累,避免了因过度强调短期成果而导致教师开展长周期科研动力不足的问题。研究发现,该评价体系通过分类评价与个性化分析相结合的方式,能适应不同高校、学科和研究类型的特点,可以构建更具包容性和公平性的评价机制。此外,该评价体系还强调柔性指标的重要性,即要综合考查教师在学术道德、人文素养、团队协作等方面的整体表现。为确保评价体系的有效实施,在了解不同类型高校、不同学科特点和研究类型的基础上,该评价体系主张采用差异化分类评价方式,并兼顾目标管理与过程激励。研究认为该评价体系强调了质量首位的评价策略,通过重视教师学术增量、完善同行评议以及提供优质的科研培训等途径,可以为高校教师打造一个更加公平、合理的科研环境。

关键词:高校教师;长周期评价;增值评价;价值引领;创新驱动

中图分类号:G451.1 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2025)02-0106-08

基金项目:内蒙古师范大学深化新时代教育评价改革项目“高校教师科研长周期增值评价——一种绿色评价方式”(PJGGZ21030),项目负责人:于亚旭;教育部高等学校心理学类专业教学指导委员会教改项目“师范专业认证背景下心理测量学对‘分课堂+BOPPPS’混合教学模式的改革与实践”(20221029),项目负责人:杨晓峰。

作者简介:于亚旭,教育学博士,内蒙古师范大学心理学院讲师;杨晓峰,教育学博士,内蒙古师范大学心理学院副教授。

科研长周期增值评价是一种旨在促进高等教育高质量发展的评价方式,不仅关注缩小高等教育质量差距,还强调过程性与发展性评价的结合,以此构建一个更科学合理的评价体系。这种评价方式尽管还处于发展阶段,但潜力巨大。实施该评价需要突破当前以工具理性和量化为导向的教师科研评价模式及机制。这可能意味着需要“先立后破”,即先建立新的评价体系再逐步淘汰旧有的利益格局。2020年10月,中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》。该方案肯定了教育评价对教育发展方向的指导作用,并提出了到2035年基本形成富有时代特征、彰显中国特色、

体现世界水平的教育评价体系改革目标^[1]。

一、高校教师科研长周期增值评价的价值意蕴

高校教师科研评价要综合考虑鉴定、调控、导向、改进和激励等多种功能。虽然这些功能在传统教师科研评价和基础教育评价中都有所体现,但它们更侧重于评价的鉴定功能和调控功能。然而,一个具有时代特征并体现中国特色的高校教师科研评价体系,应当更加强调评价的导向、改进和激励功能^[2]。高校教师科研长周期增值评价正是这样一种注重过程与发展的评价方法。它体现了新的评价理

念,强调了科研活动的价值性、持续性和发展性,同时也充分考虑了科研活动的实际效果和影响力。其中:导向功能的目标是明确科研活动的发展方向,引导教师将研究方向与国家战略需求相结合;改进功能的目标是推动被评价对象不断改进和完善行动,以实现预设目标;激励功能的目标是激发被评价者的成就欲望,鼓励他们更积极地学习和工作,以取得更大成就。这种评价方法不仅符合科研活动的实际特点,还有利于激发教师的科研积极性和提高教师的科研创新能力。

(一) 价值引领的核心作用

习近平总书记指出,要深化科研人才发展体制机制改革,完善战略科学家和创新型科技人才发现、培养、激励机制,吸引更多优秀人才进入科研队伍,为他们脱颖而出创造条件^[3]。

长周期增值评价是一种基于系统思维和生态思维的评价。系统思维认为,评价对象是一个复杂的整体,其内部存在着各种相互作用和相互影响的因素,其外部也受到多种环境因素的制约和影响^[4]。因此,评价对象的价值不能简单地用单一的指标或标准来衡量,而应该综合考虑其在不同层面和不同维度上的表现。生态思维认为,评价对象是一个生态系统的一部分,其与其他生态系统之间存在着相互依存和相互影响的关系^[5]。因此,不能孤立地看待评价对象的价值,而是应该关注其对其他生态系统的影响和反馈。长周期增值评价就是基于这样的学理基础,构建了一种全面、动态、开放、具有适应性的评价方式。

科研活动是一种基于思想意识、致力于知识生产的社会实践。要激发其内生动力,离不开对科研人才的价值观念、精神气质的培养和所处环境的构建。高校是承担科研任务的重要机构,完善高校科研人才激励机制、提升高校科研创新能力,可以从激发高校教师从事科研创新工作的内生动力开始。追求真理与学术自治是科研人才在漫长的学术发展生涯中一直追求的目标。具有时代特征的科研评价体系,应重视科研社会价值和学术价值的引领

作用。高校作为学术组织,其组织结构和学术生产活动与企业 and 政府不同,肩负着发展科学和文化的使命和责任。高校在不同历史时期的前途命运都与国家命运息息相关,并在国家发展与民族振兴的过程中发挥了重要作用。因此,高校教师的科研评价体系也应嵌入当前国家发展的场域中。新时代高校科研应树立为国家和社会经济发展服务的理念,而科研人才也被赋予新的学术使命和社会责任。因此,科研评价体系要更加关注教师在科研道路上的持续探索、知识积累以及对后备人才培养等方面。这样的评价机制,可以激励教师投身于那些可能需要长时间才能见成效,但对科学发展具有根本意义的研究工作。这将有助于促进一个以创新和持续学术贡献为核心的科研环境的形成,从而更好地服务于国家长远发展和文化进步。

(二) 学术贡献的导向作用

传统科研评价方式更多关注高校教师在某一特定时间点的科研成果。这种方式虽然在一定程度上反映了教师科研工作的阶段性成效,但是对教师学术贡献的全面性和持续性体现不足^[8]。一方面,从纵向角度看,高校教师的科研能力与方向随其职业生涯的不同阶段,可能发生不断变化。一般而言,高校教师的早期科研积累相对薄弱,而中后期的学术深度和社会影响力会逐渐增强。因此,单一时间点的评价方式往往会忽视教师科研工作的动态发展过程,不利于鼓励教师在学术领域长期深耕^[6]。另一方面,从横向角度看,教师之间的学术贡献具有多样性,仅以科研成果数量等指标进行横向比较,难以真实反映学术贡献的个性化和差异化等特点^[7]。

相比传统的绩效评价方式而言,长周期增值评价更加注重学术贡献的质量导向,其以动态发展的视角考核教师科研工作的过程和进步,重点关注教师学术贡献、社会贡献以及人才培养等情况。根据不同学科、不同岗位特点,长周期增值评价坚持个性化的评价方式,尤其是在教师科研动机、方法和能力等有效增

长方面。同时,长周期增值评价还强调科研活动的多样性与柔性发展^[8],如包括学术道德的树立、研究方法的创新以及对人文素养的培养等,旨在建立以学术贡献为核心的评价导向,推动高校科研工作的高质量发展。教育主管部门和高校决策层要充分考虑大学组织的特殊性和使命的特殊性,在尊重教育规律和学术生产规律的基础上,建立多元、动态的评价标准,激励教师在不同学科和岗位中持续提高学术贡献水平,从而实现高校科研工作的和谐、可持续发展。

(三)创新水平的驱动作用

教育创新是教育发展的动力和源泉,也是教育质量的重要标志^[9]。在科研领域,教育创新不仅体现在科研成果的数量和质量上,还体现在对教学方法、教育理念的创新和影响上^[10]。教育创新不仅要求教师在自己的专业领域有所突破和贡献,还要求教师能够将自己的科研成果转化为有效的教学方法、理念和实践,进而提升教育质量和效果^[11-12]。这种转化过程需要时间、精力和智慧,不能一蹴而就。因此,长周期增值评价可以给予教师足够的时间和空间,让他们能够充分发挥自己的创造力和创新力,实现科研与教学的有机结合。

创新作为知识生产和增值的核心驱动力,不仅是高校持续知识创造和积累的必要条件,还是构建富有时代特征、彰显中国特色、体现世界水平的教育评价体系的基石。在全球化和信息化的今天,高等教育机构面临着前所未有的挑战和机遇,创新能力的培养已成为衡量一个国家教育水平和综合国力的重要指标。高校作为知识创新的主阵地,其发展质量直接影响着国家创新力和竞争力的提升。因此,高校教师评价体系也需要不断创新。传统的以分数和排名为主要评价标准的评价体系,已不适应当前教育发展需要。一个具有时代特征、中国特色和世界水平的教育评价体系,应当更加注重创新能力、批判性思维以及终身学习等能力的培养,从而最终形成一个既能够激发教师潜力,又能促进社会进步和国家发展的教育

生态系统。

二、高校教师科研长周期增值评价的主要特征

(一)“双一流”建设背景下的差异化评价

在科研增值评价中,评价标准需要依据“双一流”高校与普通高校的区别进行差异化设定^[13]。此外,评价标准还要根据不同地区、学科和个体差异进行灵活调整。“双一流”高校应把握好研究型高校的定位,在知识传播、生产和应用的基础上,尽可能多地产出高水平成果,尽可能多地培养高层次人才。资源依赖理论认为,组织的发展和绩效受到其获取和利用资源能力的制约^[14]。“双一流”高校的引领作用能够影响当前教育的质量和效果。换句话说,拥有更多研究资源的高校,教师更容易获得资金支持和实验条件等方面的优势,从而在科研成果上取得更好的表现。社会资本理论认为,社会关系网络对个体和组织的发展至关重要^[15]。在“双一流”高校中,由于师资力量水平较高,教师更容易建立起丰富的学术合作网络,这有助于促进科研合作和信息共享,提高科研质量和效率。并且,不同学科领域的发展可能处于不同阶段,而“双一流”高校往往在某些学科领域有较为成熟的发展。在这种情况下,教师更容易参与到学科的前沿研究中,取得更有影响力的科研成果。因此,对于“双一流”高校而言,教师的长周期增值评价,意味着要将教师对社会经济、科技、文化等方面的贡献也纳入其中。

普通高校通常以培养应用型人才为主要责任,肩负着推动高等教育大众化的任务,强调培养具备将学科知识应用于实际问题解决能力的人才。因此,普通高校的定位更多是强调教学型和应用型人才的培养。这种定位本应强调教学是学校的核心职能,同时也应为科研提供更直接的实验基础。但是,由于受到整体评价机制的影响,这些学校对教师的要求往往过于侧重科研^[16]。这与其实际定位有所冲突,致使普通高校的教师往往陷入教学与科研

无法平衡的困境中,即在过分追求科研业绩的同时,可能忽略了教学工作的深入和提升,影响了学科的整体质量发展^[17]。因此,在进行科研长周期增值评价时,应明确普通高校的教育定位,正确处理教学与科研之间的关系,从而建立更合理的评价机制,强化对教学价值的认可。这可以包括将教学评价纳入绩效考核,重视教育教学成果奖励,为教学工作提供更多的支持等。同时,教育主管部门和高校通过建立更灵活的科研评价机制,还可以极大促进教师将科研与地方需求相结合,如支持面向地方经济和社会问题的应用型研究、强化教师在服务社区方面的贡献等。惟其如此,“双一流”高校和普通高校才能形成优势互补,实现差异化发展的目标。

(二)基于学科搭建分类评价体系

学科是由其所围绕的知识体系建立起来的结构体^[18]。不同学科因研究领域、学科建制和学科文化等存在差异,从而具有不同的知识结构与知识生产逻辑。同时,学科之间的发展规律与研究内容也存在明显差异。学科特点展现出人文科学、社会科学和自然科学的多重属性,并涵盖基础研究与应用研究两大类型。尽管现代学科发展呈现交叉与融合的趋势,并表现出既分化又综合的特点,但学科外的专家对学科的理解,尤其是对学科创新的评价,根本上仍以学科分类为基础,即学科之间并不存在普适性的评价工具。然而,目前高校的教师科研评价体系存在着趋同的弊端,导致“五唯”痼疾。因此,不同学科亟须构建以学科为基础的分类增值评价体系。

就人文社会科学与自然科学而言,在不同领域和研究中,二者虽然可能会有交叉和融合,但研究方法和关注点往往不同。在技术理性与绩效评价占主导的背景下,人文社会科学评价标准趋同于自然科学,而高校更倾向使用统一的评价标准。高校尽管设计了学科差异性的评价标准,但仅就学术期刊分类、论文数量、项目级别作了不同规定,未考虑学科之间本质上的区别。因此,在学科分类的基础上构

建科研增值评价,可以利用增值评价整体性的特点,突出创新在科研评价中的核心地位,从而打破工具理性的桎梏。与自然科学相比,人文社会科学的评价易受评价者个人偏好的影响,难以区分是真正的创新还是寻求标新立异。增值评价关注教师职业生涯的过程性变化,能规避短视行为,克服科研评价中过度数量化、简单化和形式化的倾向,从而真正发挥评价的导向、改进和激励功能。

就基础研究与应用研究而言,基础研究侧重对根本问题的原创性研究、知识创新研究等,着眼于理论探索和新发现,旨在推动学科前沿并为应用研究和技术创新提供支撑,而应用研究则侧重将科学知识和理论应用于解决实际问题、提高生产效率、促进社会发展等方面。相较于基础研究的理论探索 and 知识创新而言,应用研究更侧重于实践改进和问题解决。这两种研究类型中,基础研究的基础性、原创性是增值评价关注的重点,并在此基础上考核对学科体系的贡献以及对学科发展的推动作用。因此,基础研究的增值评价是一个多维度、多层次的评价体系,要从长远的角度动态考核教师的研究,其体系应能跟踪研究成果的发展轨迹,并及时调整评价标准和方法,以适应不同阶段的评价要求。应用研究的增值评价应侧重实际应用效果和社会经济价值,同时兼顾对研究的持续影响力。持续影响力是评价应用研究成果长期价值的关键因素,反映了研究成果在实践中持续发挥作用的效果以及对相关领域或产业的长期影响。应用研究的增值评价兼顾持续影响力,可以全面评估研究成果的长期价值和影响,为促进科技成果转化和应用提供有效的指导和支持。综上,针对学科特点与研究类型设定不同的评价标准,能够摆脱科研评价中的资源与利益分配的束缚,创建规范、透明的评价机制,搭建科学、合理的分类评价体系。

(三)兼顾目标管理与过程激励

高校在进行教师科研长周期评价时,既要考虑本校实际情况,又要发挥目标管理与过程

激励的作用^[19]。在当今高等教育环境中,科研工作已经成为教师职责的重要组成部分。然而,科研工作的性质决定了其具有周期长、投入大、回报慢等特点。这对教师的科研积极性构成了一定的挑战。因此,如何对高校教师进行科研长周期增值评价,激发他们的科研积极性,是当前高校管理者需要思考和解决的问题。目标管理与过程激励看似矛盾,但实质反映的是事物内部的对立与统一关系。矛盾不会消失,只会不断演变与转化。

首先,针对目标管理与过程激励这一对看似矛盾的关系中,可以在实施目标管理的过程中,强调质量而非数量。原因在于,过度强调数量可能会导致科研工作的质量被忽视。科研工作往往需要长时间的积累才能看到结果,因此,评价体系应鼓励长期项目。同时,也需要注意到,目标管理和过程激励并不是互相排斥的,相反,它们可以相互补充,形成一个动态的、有机的整体。目标管理提供了明确的方向和期望,帮助教师专注于他们的工作;过程激励则关注教师在追求目标过程中的表现和贡献,鼓励他们享受科研过程中的乐趣。过程激励措施不仅限于奖励机制,还可以采取其他方式,如提供更好的科研条件、更多的培训和发展机会,以及增加更多的自主权和决策权等。只有兼顾目标管理与过程激励,才能真正实现高校教师科研长周期增值评价的目标,推动高校科研工作的健康发展。

其次,对科研过程进行监督和指导是科研长周期增值评价中的重要环节。这意味着需要对科研活动进行跟踪和监控,以确保其按计划进行,并及时发现和解决问题。监督和指导可以通过多种方式实现。例如,高校可以定期召开科研进度汇报会议,让科研人员汇报工作进展情况,这样,就能了解科研状况,并根据实际情况提供指导和帮助。此外,高校还可以通过审查科研报告、检查实验数据、观察实验过程等方式对科研过程进行监督。这些措施都有助于高校及时发现问题并采取相应的解决措施。

最后,定期对科研的中期和长期成果进行评估,并根据评估结果调整目标和激励措施,以更好地促进科研增值。科研的中期和长期成果评估,通常包括对科研目标达成情况、科研过程质量、科研成果质量等方面的评估。根据评估结果,高校可以调整科研目标和激励措施,以提升科研质量。高校在教师科研长周期评价过程中要兼顾目标管理与过程激励。这样,高校可以及时发现问题并采取相应的措施加以解决,对促进科研工作发展起到动态调整作用。

(四)科研成果与社会效益对接

科研成果的社会价值是评价教师科研工作的关键标准之一。科研不应只停留于学术论文的发表,还应关注对解决社会问题和服务社会发展的影响。当科研成果与地方社会需求相契合时,其社会价值才能得到最大程度的发挥^[20]。

在评价体系中,可以设立专门的定向科研项目,以鼓励教师关注并解决当地社会面临的问题。这些问题可能涉及地方产业、环境、文化等多个领域,通过设立项目,可以促使科研工作更紧密地服务于地方需求。评价体系可以通过考量教师科研成果为当地社会提供的服务来评估其价值,这包括与地方企业合作解决实际问题、参与社区发展规划等^[21]。社会对这些服务的认可和肯定,能够促使教师更积极地投入到解决地方问题的科研工作中。评价体系还应当强化科研成果社会影响力的作用。这可以通过考核教师的科研成果在当地社会中的实际应用情况及其对地方社会发展的贡献程度等来实现。这样的评价方式有助于引导科研工作更加贴近社会需求。在实现科研成果与地方社会需求有机结合的过程中,地方社会需求应成为引领科研方向的关键因素。同时,高校可以通过与地方政府、产业界等合作,深入了解当地社会的实际需求,并将这些需求纳入科研方向的设定中。通过这些方式,可以使科研更符合地方的实际发展需求,使科研成果更具针对性和实用性。此外,高校还可

以通过建立社会责任感考核机制,激励教师积极参与那些能解决社会问题的科研活动^[22-23]。这有助于培养教师强烈的社会责任感,使其科研更加注重服务社会的价值导向。

三、高校教师科研长周期增值评价的实现路径

在明晰高校教师科研长周期增值评价的内涵与差异化特点的基础上,探讨科研长周期增值评价的实现路径,根本目的在于提升高校教师的科研水平,并帮助高校更好地评估教师的科研成果,促进科研工作的发展^[24]。

(一)评价重心:学术增量

1966年,科尔曼(James S. Coleman)向美国国会提交了《关于教育机会平等的报告》^[25]。虽然该报告没有直接提出学校效能的增值评价问题,但是其研究结论引发了全球范围内对学校效能的深入探讨,并催生了学校效能增值评价的概念。以科尔曼报告为开端,学校效能增值评价研究在全球范围内逐渐兴起,并对其他教育领域的评价产生了深远影响。1970年,阿斯汀(Alexander W. Astin)在他的“输入-环境-输出”模型(简称I-E-O模型)中已体现了高等教育在学生增值方面的重要作用^[26-27]。他在1991年出版的《为了卓越的评价:高等教育评价的哲学与实践》一书中,系统地阐述了增值评价理念^[28]。阿斯汀通过对高校学生某一阶段学习过程和学习结果的分析,评估其学业进步的增量,并将其视作评估高等教育效果的主要指标。

高校教师科研的长周期增值评价同样可以借鉴I-E-O模型。与基础教育领域的增值评价类似,高校教师科研增值评价关注教师科研的起点、过程和结果,体现了过程性评价、发展性评价的理念。高校教师科研成长的最终目的在于促进教师专业自主发展,为国家的科技发展作出贡献。因此,关注教师科研成长的起点、过程和结果,并结合高校学科的多样性以及研究方向的多元性和差异性的特点,为教师群体提供丰富的资源和智慧支持,避免因个体

封闭而造成资源浪费,从而有效促进科研平等。这一观点与阿斯汀提出的“平等主义模式”相呼应。在“平等主义模式”下,大多数高校教师的科研才能和能力优势都能得到发挥。这会极大促进高校教师在原有科研基础上的自主发展,为形成良好的科研资源延伸链条、再生出优质资源奠定了基础。

(二)评价策略:质量首位

以往研究显示,传统的科研评价体系并不能有效保障科研质量。传统科研评价体系侧重于评价的竞争性和等级性。这与破“五唯”的政策宗旨相悖。因此,坚持高校教师科研长周期增值评价的质量导向,意味着在评价教师科研绩效时,应更加关注科研成果的质量,而非仅仅数量^[29]。这有助于高校更准确地评估教师的科研贡献,提升学校的科研工作。高质量的科研成果是社会服务完善的基础。影响高质量科研成果的重要因素之一,是过程性成果的质量及其评价水平。通过对过程性科研成果的质量进行评价,可以调整科研评价的结果。严格把控科研成果质量,可以提高对科研成果评价的精准度,从而提升科研评价的科学性和实用性。

合理解读和使用增值评价结果,有助于教师对科研成果的反思。增值评价结果可以发挥实践指导作用,即既关注增值成果的有效性,又关注成果质量的可理解性和阐释性。未来研究应使高校和教师充分理解增值评价的科学意义,主动探索增值途径,明确影响教师科研发展的关键要素,加强评价与质量导向之间的联系。

(三)评价增益:同行评议

长周期增值评价需完善同行专家评议机制,即在科研绩效评价中要充分利用同行专家的知识经验,准确衡量教师的科研成果。领域内专家通常具有深厚的学术造诣和丰富的学术经验,能更有效地评估教师的科研成果。同行专家评议机制还能促进知识共享和激发创新意识。同行专家通过评议,可以发现评价中存在的问题和不足,并提出相应的改进建

议。这有助于推动知识共享和创新,促进长周期增值评价方法的不断发展和完善。高校还可以通过提供培训和指导,以及必要的支持和保障等措施,支持同行专家评议工作。完善同行专家评议机制是长周期增值评价的关键一环。建立专家库、规范评议流程和提供必要支持,都可以更有效地利用同行专家的知识和经验,是促进科研绩效提升的重要措施。

(四)评价支持:科研培训

为了保证科研成果的长期增值,高校需要建立科学合理的科研评价机制,并且提供优质的培训,以帮助高校教师不断提升科研能力和水平。首先,科研评价机制要具有高效性。高校的科研评价应能全面评估科研成果的质量、影响力、可持续性等情况。评价结果应客观、公正、可信,以便高校教师据此改进和提升。同时,评价过程也应简化和规范化,以提高效率和减少不必要的工作量。其次,科研评价机制要具有长期性。科研成果的价值需经长期验证和积累才能得到确认。因此,科研评价机制应考虑科研成果的长期价值,将评价结果与时间轴相结合,以便高校教师对科研成果进行长期规划和管理。最后,为了帮助高校教师提升科研能力,高校要提供优质的培训,以增强高校教师的科研能力。培训应具有针对性和实用性,便于高校教师将所学知识运用于实际工作中。

四、结语

综上,高校教师科研长周期增值评价所蕴含的理念,更适合未来的高校科研评价体系。目前的评价体系需要不断创新,以更好地适应时代发展需要。长周期增值评价并不是要取代现有的评价方式,而是要将增值性评价、发展性评价与现有评价机制相结合。根据国家对建设“双一流”大学的要求,高校要差异化地考核教师科研进步的学术增量。

科研评价的核心是对科研人才、教育机构、项目建设等方面进行评估,旨在促进基础创新、应用创新和成果转化。高等教育的质量

不仅取决于最终的科研成果,如论文、专利、奖项等,还取决于科研过程中的各种活动,如课题申报、项目执行、团队协作、数据共享、学术交流等。这些活动在培养创新人才、促进学术发展、提升社会影响力等方面都有重要作用。因此,科研长周期增值评价不仅关注科研成果的数量和质量,还关注科研过程的有效性以及科研活动对个人、机构和社会的贡献。科研长周期增值评价的目的是,通过对高等教育质量的全面和深入分析,激发高校教师的创新动力和活力,引导教师紧密围绕国家和地方的迫切需求,开展有针对性的基础研究和应用研究,提高科研成果的创新水平和质量,并为高校提供有益的反馈建议,从而帮助高校改进科研管理水平。总之,科研长周期增值评价方式可以帮助高校挖掘和发挥教师的科研优势,激发教师不断追求卓越的潜能,从而促进科研合作和成果共享,使高校教育成为国家经济产业发展和社会文明进步的引擎。

参考文献:

- [1] 中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL]. (2020-10-13) [2025-01-01]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202010/t20201013_494381.html.
- [2] 陈廷柱,蒋凯,胡钦晓,等. 高等教育评价体系创新:笔会[J]. 苏州大学学报(教育科学版),2021(2):1-26.
- [3] 习近平主持召开专家学者座谈会并发表重要讲话[EB/OL]. (2020-06-02) [2025-01-01]. https://www.gov.cn/xinwen/2020-06/02/content_5516848.htm.
- [4] 翟美荣. 系统思维视域下职业教育质量提升研究[J]. 教育教学论坛,2023(7):9-12.
- [5] 樊伟. 坚持深化教育改革创新[M]. 北京:中国人民大学出版社,2021:63-74.
- [6] 罗克文,黄馨馨. 高水平大学建设背景下高校教师分类评价机制的改革与思考[J]. 社会工作与管理,2019(6):114-118.
- [7] 杨聚鹏. 新时代教育评价改革政策的实践困境与推进策略研究[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版),2022(6):181-190.
- [8] 宫龙江,张凯丽,张滢瑶. 高校学术评价异化的表现、影响与治理[J]. 教育探索,2023(4):26-29.
- [9] 文少保. 高校教育科研成果向政策转化的路径依赖与制度创新[J]. 中国高教研究,2013(9):46-51.
- [10] 李建强,郭有田. 推动教育科研发展策略探析[J]. 中国

- 教育学报,2010(S2):94-96.
- [11] 刘玉彬,杜元虎.民族高等院校教育创新与教育管理研究[M].辽宁:大连出版社,2011:80-85.
- [12] 田贤鹏,张婧妍.高校教师学术传播的时代特征、现实困境与规制路径[J].教师教育学报,2023(5):60-68.
- [13] 钟秉林,方芳.一流本科教育是双一流建设的重要内涵[J].中国大学教学,2016(4):4-8.
- [14] 郭柏林,杨连生.资源依赖理论视角下高校交叉学科发展的路径[J].中国科学基金,2023(1):140-149.
- [15] 李松龄.社会资本理论的辩证认识与现实意义[J].贵州社会科学,2019(1):125-133.
- [16] 杨泉良,白彦茹.地方师范院校教学冷科研热现象探析[J].教师教育学报,2019(6):9-14.
- [17] 李永刚.高校教学与科研结合的政策困局与破解路径——基于科教结合政策文本(1987—2016年)的分析[J].教师教育学报,2017(4):84-92.
- [18] 宣勇.大学学科建设应该建什么[J].探索与争鸣,2016(7):30-31.
- [19] 涂端午.教育评价改革的政策推进、问题与建议——政策文本与实践的对话[J].复旦教育论坛,2020(2):79-85.
- [20] 龚静,张新婷.地方高校“一流学科”的成长逻辑与路径探讨[J].贵州社会科学,2019(7):96-101.
- [21] 戴云龙,戴跃依.地方高校适应社会需求培养创新型人才研究——以扬州大学为例[J].黑龙江高教研究,2012(1):137-139.
- [22] 郭卉.主动适应社会需求是高校学科专业设置改革的方向[J].高等教育研究,2010(7):46-48.
- [23] 李仲华.21世纪社会科学发展趋势与地方社科院职能定位和改革[J].河北学刊,1999(6):3-8.
- [24] 李涛.迈向强国之路的中国教育评价改革[J].教育发展研究,2021(10):3.
- [25] COLEMAN J S. Equality of educational opportunity [J]. Integrated Education, 1968, 6(5): 19-28.
- [26] ASTIN A W. The methodology of research on college impact: part one[J]. Sociology of Education, 1970, 43(3): 223-254.
- [27] ASTIN A W. The methodology of research on college impact: part two[J]. Sociology of Education, 1970, 43(4): 437-450.
- [28] ASTIN A W, ANTHONY A L. Assessment for excellence: the philosophy and practice of assessment and evaluation in higher education[M]. 2nd ed. Washington, D. C.: Rowman & Littlefield, 2012: 69-87.
- [29] 白强.大学科研评价旨意:悖离与回归[J].大学教育科学,2018(6):67-73.

Toward a Long-Term Value-Added Approach to Evaluating Research Performance of University Teachers

YU Yaxu, YANG Xiaofeng

(School of Psychology, Inner Mongolia Normal University, Hohhot 010010, China)

Abstract: The long-term value-added evaluation of university teachers' research performance emphasizes a process-oriented, developmental, and innovation-driven approach. The goal of this system is to enhance university teachers' academic contributions through a scientific evaluation system while aligning research activities with social needs. This system highlights the academic and social value of university teachers' scientific research, focusing on the quality of academic contributions, sustained growth in research capabilities, and improvements in innovation levels. Compared with the traditional performance-oriented evaluation, the long-term value-added evaluation system pays attention to the research trajectory and academic accumulation throughout a teacher's career, which addresses the problem of excessive emphasis on short-term outcomes and avoids undermining motivation for long-term scientific research. Moreover, this system adopts categorized evaluation and personalized analysis, accommodating the diversity of universities, disciplines, and research types, thereby creating a more inclusive and equitable evaluation mechanism. Additionally, it underscores the importance of flexible indicators, integrating assessments of academic ethics, humanistic qualities, and team work capabilities. To ensure effective implementation, the system applies differentiated evaluation based on the characteristics of various universities, disciplines, and research types, balancing goal management with process incentives. By examining the incremental academic output of faculty, the system prioritizes quality-first evaluation strategies. Through a combination of peer review and research training, this evaluation system offers a fairer and more reasonable research environment for university teachers.

Key words: university teachers; long-term evaluation; value-added evaluation; value guidance; innovation-driven

责任编辑 邱香华