

美国高校教师考核与晋升探析

姜建明 马竞飞

内容提要 美国高校教师考核包括教师考核类型、考核程序、考核指标和考核意义。这种考核与教师晋升密切相关。美国高校教师考核与晋升之间的关系,本质上是在引导高校教师不断提高自己的教学能力、科研能力、服务意识和交流能力。这些能力构成了高校教师的最为重要的素质,同时也是高校实现自身社会功能和促进知识进步的基础。

关键词 美国 高校教师 考核 晋升

美国是一个分权制国家,高等教育管理具有同样的特点,更主要的是,在美国高等教育系统中,私立大学居于高等学校的顶端,领导着学术进步潮流,这些高校历来奉行学校自治和学术自由原则,拒绝外来尤其是政府的过多干预,因而美国没有建立统一的教师考核制度。但是,就各个具体的高校而言,其内部都形成了极为重视教师考核的氛围,并建立了相当科学、系统、严格的教师考核体系。美国高校教师考核制度的基本组成部分包括考核标准、考订程序、考核方法、考订指标、考核意义。¹

考核的种类

美国高校大多以考核机制来促进教师学术研究、教学和服务水平的提高,并且与教师职称晋升直接挂钩。考核种类大体上分为续聘考核、绩效考核、职位晋升考核。考核过程非常严格,以至于被喻为美国高校指向教师的一条鞭子,促成教师不敢懈怠、自主进修的压力和动力。²

第一,职位续聘考核。美国高校教师大多从任期制教职开始自己的高校职业生涯,其后通过

不断努力,成为终身制教师。在这一过程中,必须面临多次职位续聘考核,其中包括年度考核。因此,职位续聘考核有时被称为年度考核。这一考核的基本过程是,院系考核委员会要求教师提供本人在试用期内所取得成绩的有关证明材料,主要包括其完成的教学、学术与创造性科研和服务性三方面的工作任务。院系考核委员会根据该材料提出详尽的考核报告,其中提供了被考核人员在聘任期内取得的成就,以及不足之处。该报告将成为教师能否续聘的主要依据。

第二,绩效考核。美国高校每年面向所有在职教师实施绩效考核。其内容包括教学、科研和服务三项,每一项又包含了若干个二级指标。教学考核的主要内容是教师本年度的授课门数、学生数量、每门课程的学生评价,以及教师在教材教法上的创新与贡献。许多大学把学生对教师的鉴定汇编成册,放在校图书馆内,作为学生选课的参考资料,进而促进教育质量的提高。科研考核的主要内容则是教师的学术报告、发表的学术论著、申请到的科研经费和其他一些学术研究活动。服务考核分为两种:一是教师在校内参加各级委员

会的数目和贡献。美国高校规定教师必须参与至少一个委员会或承担一些学校管理事务;二是教师在校外各种团体中的社会服务。高校规定教师必须参加社区组织的活动和学校团体活动。每年一次绩效考核的目的主要是给教师一个有意义的反馈,指出其取得的成绩和存在的不足,鼓励其提高和成长;教师本人通过同行考核更好地认识和评价自己,弥合自我认知与外界形象之间的差距。绩效考核是教师培训、奖惩、晋升的公平、合理的依据。

第三,职位晋升考核。教师可在自己认为合格的任何一年提出职位晋升申请。这样,职位晋升考核可能与绩效考核同时进行。但是,鉴于职位晋升考核依据应该是教师几年中所有的工作成绩,因而,职位晋升考核更多是与绩效考核分开进行。在职位晋升考核中,学院或系成立一个院系委员会,实际地实施一系列考核过程,形成院系考核意见,报送高校校长,校长作出最终决定。需要说明的是,虽然校长进行最终决策,但其决策的主要依据是院系考核意见。教师本人的职位晋升申请报告,以及其他方面的信息只是推荐参考材料。」就此而言,职位考核的主体是院系考核委员会。

考核的程序

美国高校教师考核的一般过程是,(1)教师自我考核,即按照学校对其要求自我考核教学、科研、社会服务情况;(2)同事和同行评价,即教师之间相互评价;(3)学生评价,即学生对教师教学情况进行评价。

三方面因素在教师考核中所占的比重偏向教师的教学与科研,同时关注教师的社会服务工作。校长、院系主任根据“三角原则”,综合三方面意见确定考核等次。⁴

如果具体地分析,三个方面考核涉及相当复杂的程序,依次是:(1)教师进行自评,全面回顾和总结自己的工作,并附上教学、科研、社会服务等方面的证明材料;(2)系主任或教师代表组成的委员会基于三个方面的考核,完成学系的考核鉴定并写出考核报告;(3)院长审核并附上院级证明,接着是高校所属的各个学院汇总教师考核报告和学院意见上报学校教务部门;(4)副教务长负责组

织委员会对学院上报的教师考核材料进行审核;(5)依据学院上报的教师考核材料,给予鉴定,分出优劣;(6)听取接受考核的教师的意见,审查接受考核的教师的异议,处理一些争议;(7)形成阶段性的考核结论,并向接受考核的教师反馈完整的考核结论;(8)奖励优秀,告诫后进;(9)考核结论存档。

需要说明的是,美国高校教师考核属于相对考核,是一种旨在激发教师内在动力的考核方式。⁵因此,倘若教师对考核存在异议,通常会在异议解决后才会存档教师考核结论。⁶

考核的指标

如前所述,美国高校教师考核指标包括教学、研究和社会服务三个方面。三个方面在教师考核体系中所占的比例一般为教学 40%,研究 40%,社会服务 20%。同时,各类高校具体的考核标准因各校的主要职能不同而存在差异。下表具体说明了研究型大学的教师考核指标构成,从中可以看出,研究型大学首先看重教师的学术成就,其次是教学,第三是社会服务。

表1 美国研究型大学教师考核指标体系构成⁶

一级指标	二级指标
教学	常任教学、继续教育、课程设计、指导学生、设计指导团队、组织学生活动、举行学术报告
科研、创新和其他学术活动	各类出版物、科研项目、科研经费、教学奖励、指导毕业学生科研论文、担任科研期刊或其他学术期刊编辑,担任访问学者,其他学术活动
服务	在本专业的专业协会或学术团体担任委员,在学校各委员会或管理机构担任职务,担任政府机构或工业部门的顾问,从事社区公益服务、出席各种专业学术会议

主要定位于本科教育的文理学院则视教学比科研更重要;社区学院几乎把教学效果和教学质量当作教师考核的主要标准。^A尽管不同层次和类型的高校教师考核指标权重存在差异,但所有高校教师考核均涵盖教学效果或教学水平考核、科研成绩考核和社会服务考核。^A

值得关注的是,高校确立考核指标的指导思想与学校的定位和发展战略保持高度一致,是学校发展目标的内涵,并直接体现在教师的日常工作之中。这样,教师考核指标体系内在地具有了目标导向功能,即有利于促进教师的自身发展,又

能够确保学校教学工作的质量和科研、服务工作的开展,从而推动学校的发展。¹¹同时,由于考核指标是具体的,具有可度量、可实现的特点,同时具有时限要求,因而,其作用更为显现。

考核的意义

美国高校教师考核的结果是教师晋升的重要依据。¹¹各级教师晋升职务时都须面对教师考核。例如,麻省理工学院规定,招聘上岗的助理教授工作3年后,在第4年或第5年接受晋升考核。考核合格者晋升为副教授;在第7年再次接受考核,通过考核者从合同制(任期制)副教授晋升为终身职副教授。倘若考核结论被认为不适合晋升,则学校不再聘任,教师需到其他学校寻求职位。普林斯顿大学与麻省理工学院相类似,助理教授的聘期是6年,分两个阶段,每个阶段期限为3年,第一阶段结束后进行考核,合格者继续任助理教授,并续签合同,进入第二个阶段,在第6年聘期结束之际再次接受考核,合格者晋升为合同制副教授。其后通过数次考核,逐步转为终身制副教授和教授。

美国高校奉行“非升即走”的通例。教员的聘任合同一般为1年,助理教授一般为3-7年。若合同期满考核不合格而不能晋升,则必须离校另谋出路。¹²因而,教师考核有着特别重要的意义。

如果分析美国高校教师晋升政策,人们可以看出,美国高校教师考核与教师晋升本质上高度重叠,甚至融为同一过程。

通常,高校各自制定自己的教师晋升政策。但是,不同高校的教师晋升政策的内容却具有基本的共性。一般说来,教师晋升政策的基本内容大致是,其一,晋升政策规定了晋升考核内容,考核项目中包括教师教学效果和科研成绩或专业成就,以及面向学系、学院、地方、州和国家机构所作的服务与贡献。其二,晋升政策规定的晋升提名主体与教师考核的参与主体一致。期望晋升的教师或者本人申请,或者得到系内教师、学系主任、学院的委员会、学院院长、教务长、校长和学生提名,这些机构和个人都直接参与教师考核。其三,晋升政策规定的晋升程序与教师考核程序基本吻合。晋升者需要提交个人情况说明,内容包括个人简历、本人学术论著出版情况、学生评价、同行

教师评价、本人所讲课程,专家的推荐、学系主任和学院长的推荐。其四,晋升审批结果与给定教师考核结论相同。无论是考核抑或晋升,最终审批的基础性建议都是在学校和学院考核委员会形成的。正因为如此,美国高校教师考核本质上构成了晋升过程的基本依据和组成环节。

如前所述,美国高校教师既可以自主申请获得晋升,也可以经由他人员和机构提名获得晋升。具体审视教师晋升过程与教师考核的环节,能够进一步清楚考核与晋升两者之间的关系。大致来看,教师如果希望获得晋升,需要经历以下具体环节:(1)提出晋升推荐,提供申请人的情况,并向晋升考核机构提出晋升建议。(2)晋升者准备简历。(3)说明晋升者的工作任务,具体描述晋升者在各个学期承担的教学和科研等方面的任务。(4)提供晋升者的教学能力和教学效果考核情况,说明每个学期所开设的课程、听课的人数、学生对讲课的评价、同行教师对讲课的评价、行政领导人员对讲课效果的证实。(5)描述晋升者的科研能力,列出已发表的文章、书籍和科研报告、准备出版的论著和正在撰写的论著;包括列出晋升者的研究课题、科研资金来源和指导研究生的工作。(6)评价晋升者的学术水平,说明晋升者是否在攻读高级学位、参加讨论班(seminar or workshop)、是否获得学术性的和专业性的奖励。(7)描述晋升者对学校和社会所作的贡献,说明晋升者是否参加各种委员会、是否参加行政管理工作、是否参与对政府机构和各种工厂企业及组织的活动。(8)聘请校外专家对申请人学术水平进行考核和推荐。¹³无论是主动提出晋升的教师或是他人提名晋升的教师,都需经历以上环节,而所有这些环节,都是教师考核的内容。

与此相应,晋升审批的具体环节同样如此。其具体环节是,(1)学系主任向本系相关专家提供晋升申请者的材料副本,这些专家是学系中具有晋升审议权的教师。(2)学系专家审查申请人材料,并进行讨论和表决。(3)申请人所在学系的系主任基于各项材料和审议结果,形成推荐建议,分别提交学院院长和学校相关委员会。学院院长和学校相关委员会基于学系主任的推荐,形成学院推荐意见,分别报送教务长和学校校长。学校的相关委员会通常被称为学校晋升审批委员会,全

部成员经由校长提名组成。(4) 学校晋升审批委员会审查申请人所在学系的推荐意见和申请人的实际材料, 据此比照晋升标准。倘若发现存在与标准不符之处, 将退回推荐意见, 或要求学系修改推荐意见。(5) 学校审批委员会同时听取相关教师、学系和学院的意见。(6) 学校校长与学校审批委员会共同讨论晋升申请人材料, 并取得共识。(7) 学校晋升审批委员会最终确认教师的晋升是否获得批准。(8) 各级推荐和审批机构建议或结论需要告知晋升申请人。¹⁴

结 语

综观美国高校教师考核及其对教师个人的晋升意义, 人们可以获取多方面的启发。其一, 高校教师应当具有优良的教学能力, 取得理想的教学效果, 得到同行和学生的肯定。更主要的是, 教师应当理解, 教学效果不仅是其教学工作数量和时间, 更主要的是能够真正帮助学生掌握知识, 取得学业上和道德上的进步。其二, 高校教师应当具有优良的科研能力, 这是通过考核和获得晋升的重要条件。而且科研能力主要是通过科研成果、科研经费、科研的社会效益与经济效益体现的。因此, 高校教师应当高度关注自己科研水平的提高。其三, 高校教师应当关注学系、学院、学校、地方和国家事务, 努力服务学系、学院、学校、地方和国家, 并作出相应的贡献, 这同样是考核内容和晋升条件。事实上, 这也是大学应当承担的社会义务。其四, 高校教师应当具有良好的交往和沟通

能力, 善于表达自己的观点, 积极参与学术研究组织, 获得同行的接受和认可。这样的品质能够帮助教师个人形成良好的专业形象, 同时有利于学术交流和学术进步。在这里可以看出美国高校教师考核实质上是在引导教师积极提高教学能力、科研能力、服务意识和交流意识与水平。在一定意义上可以说, 这是人类高等教育机构诞生伊始便一直追求的目标和功能。

¹ ¼ Å 11 王光彦:《美加高校教师评价制度研究》,《教育发展研究》2007年第10期。

[°] » ¿ Å 殷姿、李志宏:《美国研究型大学教师考核制度研究》,《高教探索》2005年第1期。

^½ 黄明东:《北美地区高校教师发展状况探析》,《高等教育研究》2008年第6期。

^¾ 张怡真:《美国研究型大学的教师聘任及启示》,《世界教育信息》2008年第4期。

Å 闫月勤:《从中美加三国比较看我国新世纪高校教师队伍建设》,《清华大学教育研究》2001年第3期。

¹² 汤全起:《美国高校师资管理机制探析》,《高等教育研究》2005年第1期。

^{13 14} 陶遵谦:《国外高等学校教师聘任及晋升制度》,华东师范大学出版社,1984年,第76-77、77-78页。

作者简介:姜建明,苏州大学人事处处长、副研究员;马竞飞,苏州大学教育学院硕士研究生。苏州,215006

〔责任编辑:程 明〕