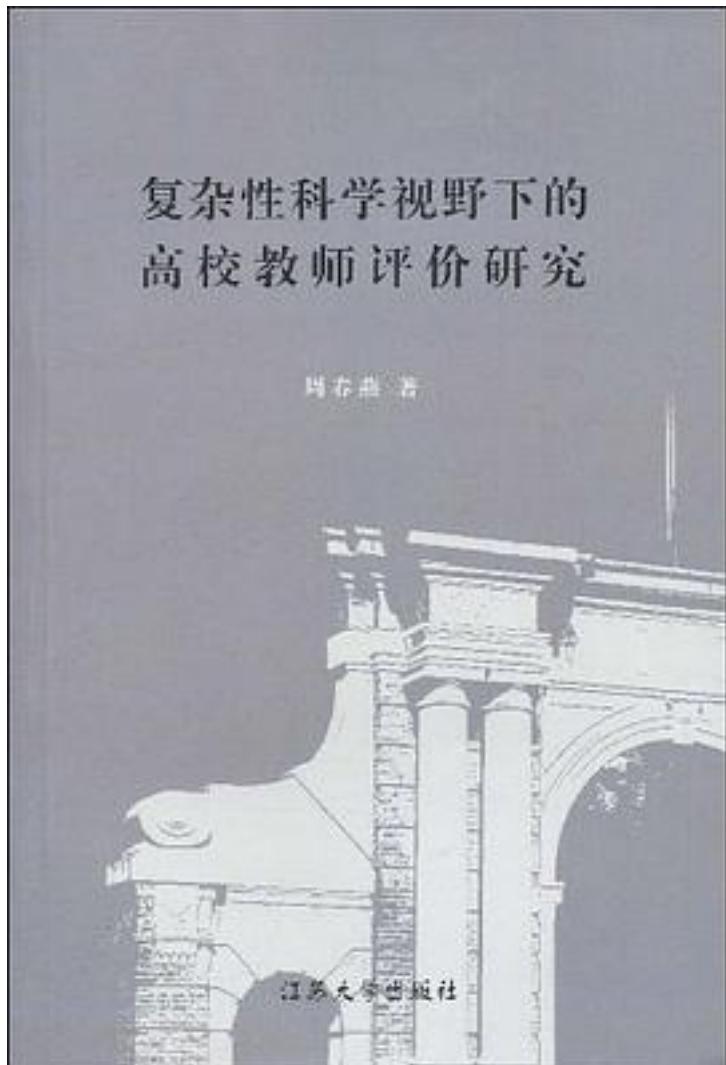


# 复杂性科学视野下的高校教师评价研究



[复杂性科学视野下的高校教师评价研究 下载链接1](#)

著者:

出版者:

出版时间:2008-12

装帧:

isbn:9787811300680

《复杂性科学视野下的高校教师评价研究》建立在对高校教师绩效评价复杂性进行分析的基础上，指出其复杂性主要表现为：评价对象的复杂多样、评价内容的纷繁复杂、评价的目的多重性、评价方法多种多样、评价指标体系结构多元、与评价系统息息相关的外部环境的复杂多变等。《复杂性科学视野下的高校教师评价研究》提出对高校教师绩效评价的研究必须基于其复杂性特点来进行。

目前国内对高校教师评价的研究多建立在将高校教师作为单纯的“经济人”的假设基础之上，仅从制度经济学的视角，忽视高校教师传承文明、教书育人的崇高社会责任，针对这种现状，作者提出对高校教师的绩效评价应该在将教师作为“社会”人的前提下进行探讨，避免评价的片面性，既要考虑显性指标和非显性指标、定性评价和定量评价之间的关系，还要考虑各指标之间权重分配的合理性。

《复杂性科学视野下的高校教师评价研究》通过整合数据包络分析法(DEA)、层次分析法(AHP)和模糊层次分析法(FAHP)3种评价方法，提出DEA-AHP-FAHP评价系统模型，并将其运用到高校教师绩效评价的研究中，以实现对高校教师绩效进行综合、全面的评价。在此基础上提出应针对教师绩效评价的复杂性，不断优化组织结构，构建学术为本、以人为本的大学文化，改革高校教师聘任考核评价制度。具体包括以下措施：

- (1)通过层层分解高校战略总目标，根据关键绩效指标(KPI)对应的相关任务要素，构建基于战略导向的高校教师网络组织。
- (2)按高等教育机构的文化特质和体现高等教育价值理念的大学文化设计高校教师绩效评价制度，构建以学术为本的大学制度，培育以人为本的大学文化，树立团队绩效理念，充分尊重教师、尊重教师的劳动和创造。
- (3)改革高校教师聘任制度，实施“弹性任期”和聘期考核，根据教师聘期考核结果确定下一聘期的岗位和级别，规避短期行为。
- (4)建立高校教师绩效评价中介机构，减少教师绩效评价中的主观色彩和人为因素影响，增强评价的客观性、公正性。
- (5)推行目标管理法，加强绩效评价的过程监控，使目标管理和过程管理相结合，强化过程管理，完善评价机制。
- (6)建立健全绩效评价结果反馈制度，重视反馈绩效评价结果的激励作用，促进教师和组织共同发展。

作者介绍:

目录:

[复杂性科学视野下的高校教师评价研究 下载链接1](#)

标签

## 评论

[复杂性科学视野下的高校教师评价研究 下载链接1](#)

## 书评

[复杂性科学视野下的高校教师评价研究 下载链接1](#)