

改革开放以来高校教师评价制度的变迁逻辑

——基于历史制度主义的分析

陈明

(华中师范大学 教育学院,湖北 武汉 430079;湖北医药学院 教师教学发展中心,湖北 十堰 442000)

摘要:高校教师评价制度是高等学校学术与人事管理的核心要件,对推动高校教师队伍建设意义重大。历史制度主义理论视域下,改革开放以来我国高校教师评价制度演进历经三个时期,即恢复重建期、解构创新期、内涵发展期,呈现渐进与突变交替的变迁形态。在国家意识形态建设、政治经济体制变革、科教兴国战略实施、学术价值偏好转向的推动下,评价制度实现从无到有的跃变,并在政校权力博弈中寻求平衡。受学习效应、协同效应等路径依赖因素影响,评价制度还呈现集权化、行政化、保守化的存续倾向。历史变迁历程表明,影响高校教师评价制度创新与存续的变量同台互动、此消彼长,共同决定制度的适切性与学术性。

关键词:高校教师评价;历史制度主义;变迁逻辑;动力机制;稳定机制

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2023)03-0150-07

高校教师评价是以培养目标和教师职责为标准,对教师工作质量进行价值判断的过程,其目的指向维护高校知识分子群体特征^[1-2]。高校教师评价制度是高等学校学术与人事管理的核心组成部分,在教师学术鉴定分级、职务资源配置、绩效考核管理等方面发挥明确权责、引导行为、传递价值的重要功效^[3]。改革开放以来,我国高校教师评价制度历经从回归到重构的过程,实现从突破到完善的跨越,但也存在集权制约、重研轻教、评聘一体等问题。2020年,中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》,指出“教育评价事关教育发展方向”,并将完善高校教师评价制度列为重要改革目标^[4]。因此,基于历史制度主义视角,梳理改革开放以来高校教师评价制度的政策文本与历史嬗变,探讨特定历史情境下的制度运行和演进逻辑,或将为我国高校教师评价制度创新提供有益借鉴。

1 历史制度主义:理论基础及分析框架

历史制度主义由斯坦莫(Stven Stinomo)、西伦(Kathlee Thelen)等学者于1992年正式提出,与社会学制度主义、理性选择制度主义并列成为新制度主义三大流派^[5]。米尔斯(C. Wright Mills)^[6]认为,洞察社会历史的长期发展过程,对了解当代社会结构的动态变化至关重要。历史制度主义正是如此——它在历史脉络的主线上聚焦“中观制度”,即国家和社会基本组织结构框架,探究影响其变迁的关键节点和使其保持存续的路径依赖,分析各层级变量间的互动关系,以寻求制度变迁的合理解释^[7]。高校教师评价制度隶属国家高等教育管理制度的基本内容,符合历史制度主义的分析范畴。

蒂利(Charles Tilly)^[8]曾说:“事情在历史序列的何时开始,影响着他们如何开始。”隐喻时间的连续性形成历史的序列性。为此,皮尔逊(Paul

收稿日期:2022-10-11

基金项目:国家社会科学基金“十四五”规划2021年度教育学一般课题(BDA210080);湖北高校2021年省级教学研究项目(2021386)

作者简介:陈明(1980—),女,湖北武汉人,副教授,博士生,主要从事大学教学评价、高等教育政策研究。

Pierson)、莫霍尼(James Mohoney)等学者提出“时间序列分析”,将断裂平衡、路径依赖、关键节点等重要概念串联,提供了一个可操作的方法和路径,成为历史制度主义重要的理论框架^[5]。基于此,本文建立高校教师评价制度变迁的分析架构:以时间为横轴,梳理制度的历史样态和演进路径;立足关键节点和路径依赖,刻画不同时期不同变量的互动图谱;进而剖析影响制度“变”与“不变”的发生机制,揭示制度变迁的内在逻辑。

2 变迁历程:评价制度政策梳理及特征分析

历史制度主义根据关键节点划分制度变迁阶段。所谓关键节点,是指发生在历史变迁过程中某个特殊时间点上的重大历史事件,其关键之处在于,在这短暂的时刻常出现制度变革的重要机会^[5]。借助政策梳理和文本分析,本文以1978年国务院批转《教育部关于高等学校恢复和提升教师职务问题的请示报告》、1986年《高等学校教师职务试行条例》颁布、1999年《关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见》发布为关键节点,将改革开放以来高校教师评价制度变迁划分为三个时期,分别是恢复重建期(1978—1985年)、解构创新期(1986—1998年)、内涵发展期(1999—至今),以恰当还原我国高校教师评价制度的历史样态及演进路径。

2.1 恢复重建期(1978—1985年)

改革开放之初,“文革”结束,拨乱反正,高等教育重获新生,恢复和稳定教师队伍成为首要任务。1978年,国务院批转《教育部关于高等学校恢复和提升教师职务问题的请示报告》,决定重启高校教师职务评定工作,下放教授职务提升的批准权限^[9]。至此,作为职务评定依据的教师评价制度重建拉开帷幕。这一时期,高校教师评价制度变迁的特征表现为平稳重建与权力下移。具体分为三步:第一,稳妥回归。重建沿袭1960年《国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》(以下简称《暂行规定》)中的评价框架。第二,小步调适。1979年、1981年相继出台两部独立评价政策,即《关于高等学校教师职责及考核的暂行规定》《关于试行高等学校教师工作量制度的通知》^[9],二者联合使用,侧

重教学评价;1982年颁布《关于当前〈执行国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定〉的实施意见》,总结经验,再次梳理教师评价考核的目的、标准、内容和程序^[9]。较之1960年《暂行规定》,这一时期的政策除构建框架、规范流程外,还坚持价值引领,明确教师评价为党的教育事业和新时期社会主义现代化建设服务;尝试量质结合,思想政治、学术水平以定性评价为主,辅以教师工作量量化。第三,稳中有破。首先,下移评价重心,1978年国务院调整教授职务提升审批权,地方政府成为教师评价权力中心^[9]。其次,重构评价秩序,1978年《全国重点高等学校暂行工作条例》取消高校校务委员会,实行党委领导下的校长分工负责制,要求分管人事副校长组织职务评定;设立学术委员会,负责学术事务,参与职务评定^[9]。随后,实施评价新政。1979至1982年,经地方评定的高级职务教师人数呈近10倍增长,陷入跃进式发展;1983年国家紧急叫停全国职务评定,开展检查与整改,蓄势谋划新一轮改革^[10-11]。

2.2 解构创新期(1986—1998年)

针对高校教师缺口巨大、结构失衡、功底薄弱、发展无序等问题,国家在《中共中央关于教育体制改革的决定》(1985年)中指出,多出人才、出好人才,必须改革高校劳动人事制度^[9]。1986年,中央职称改革工作领导小组转发国家教委《高等学校教师职务试行条例》,决定在高校实施教师专业技术职务聘任制,这是高等学校人事管理的一项重大变革^[9]。其原因在于,专业技术职务是根据工作需要设置的,有明确条件、职责和任期的工作岗位^[12]。职务聘任制意在打破身份固化、强化岗位评聘、走向契约治理^[13]。因此,这一时期的教师评价制度改革实质解构了原有的评价政策框架,其本质是以高校按需设岗为起点,以差异化定标为特征,以奖优罚劣为导向的制度创新。

1986至1990年,高校专业技术职务聘任制历经施行、调研、暂停、恢复等曲折历程。1991年,国家发布《关于高等学校继续做好教师职务评聘工作的意见》(以下简称《意见》),进一步深化改革。《意见》不仅清晰阐明高校教师职务评聘的思路、原则和程序,还积极探索“制定差异化评价标准”。其具体创新在于:第一,依据高校类

型、层次和任务的差异制定标准;第二,依据理工、农林、师范、医学、文科等学科差异制定标准;第三,在相同高校同一学科下分设教学、科研岗,不同岗位任务侧重不同,评价标准应具差异^[14]。因此,《意见》的颁布不仅昭示教师职务聘任工作进入全面推行的新阶段,亦标志教师评价制度改革实现突破性进展。此后,有关政策文本亦将教师评价标准转向学术场域,逐步凸显学科维度,强调同行评议,尝试构建一套学术评价指标体系^[15]。如1994年《关于加强和改进高等学校人文社会科学研究工作的若干意见》提出:“坚持科学性评价标准,尊重同行专家意见。”^[16]在这一时期的次序改革中,政府再一次让渡高校办学自主权,高校管理部门成为大学学术治理的“掌门人”。1998年《高等教育法》对高校教师学术评议、职务评定、岗位聘用等依法系统赋权^[17]。至此,高校教师评价制度迈入法治新阶段。

2.3 内涵发展期(1999—至今)

20世纪末,教师评价制度跨入新的变迁阶段。1999年,国家发布《关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见》,凸显两个主题:一是明确高校办学主体地位,即高校具有独立法人资格,依法具有自治权;二是推行教师岗位聘用制,即高校自主设岗、严格考核、评聘分离、分级流动,建立与市场经济体制相匹配的人事制度^[18]。同期,高等学校扩大招生,教师队伍不断壮大,学术研究与国际接轨,带来两方面变化:其一,研究氛围浓厚,成果日益丰硕;其二,投机主义涌现,道德失准、学术失范增多。据此,国家聚焦难点痛点,汲取国际学术制度经验,出台系列评价新政。新政依据主题分为三类:第一,有关学术道德评价,如《关于加强学术道德建设的若干意见》(2002年)《关于严肃处理高等学校学术不端行为的通知》(2009年)等;第二,有关学科分类评价,如《关于进一步改进高等学校哲学社会科学研究评价的意见》(2011年)《关于深化高等学校科技评价改革的意见》(2013年)等;第三,有关评价综合管理,如《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》(2016年)《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》(2018年)《深化新时代教育评价改革总体方案》(2020年)等。概而言之,这一时期的制度明晰了“由谁评、评什么、怎

么评”三个评价核心问题,呈现以下特征:

第一,评价主体多元化。随着多元成果类型及其标准的明确,代表利益方的评价主体日益多元。随着评聘权力下放,政府部门职能从传统主导、微观干预转向宏观调控、组织监督,同行专家职责从参与评审向主持评审转变。第二,评价标准分类化。办学自主权回归高校后,各校结合自身发展需要设岗、定责、定标。其中师德被列为首要评价标准;学科成为最重要的标准分类维度;为解决量化垄断问题,多维量质互补成为改革新走向。第三,评价程序规范化。从零散、模糊、随意,向系统、规范、透明转变,具体表现为在专家遴选、过程公开、结果公示、申诉监督等环节,坚持程序公正,确保结果正当,肃清学术环境。

3 何以“变”:制度变迁的动力机制分析

青木昌彦指出,制度演进综合“变”与“不变”的影响因素,是间断均衡和进化选择的结果,其过程呈现一种“断裂平衡”的状态^[19]。改革开放以来,高校教师评价制度以渐进与突变交替的方式变迁,依照断裂平衡理论“按图索骥”地发展。重大制度变迁常因关键节点的出现而发生。因此,在每一变迁阶段内部,关键节点分析能够展现重大事件在高校教师评价制度演进链条中的意义和作用,刻画意识形态、宏观制度、发展战略、学术偏好等因素相互作用的细致模态,再现制度变迁进程的复杂异动和连贯变迁。

3.1 意识形态建设与经济体制变革,推进评价制度以转变渐进的方式实现回归

1978年,国务院批转《教育部关于高等学校恢复和提升教师职务问题的请示报告》,恢复教师职务评定,下放评定权——这一关键节点蕴含对中华人民共和国成立后苏式高教体制的质疑,和对教师学术身份任命制的反思。回顾中华人民共和国成立后的30年,政府主导型社会主义发展道路成为建制政权的必然选择。国家通过资源供给,对社会实施总体性支配^[20]。1952年,国家仿效苏联模式,确立集权型高等教育管理体制,将高校纳入行政治理体系,教师成为行政计划调整行列下的国家干部^[21]。彼时,以苏系体制为蓝本确立的“学衔”是经国家任命、终身享有的高校教师学术身份^[22]。1976年,十年文革结束,党和国家

面临何去何从的重大抉择。此后三年,对深受重创的高等教育而言,充满转折意味:1977年,邓小平指出:“不抓科学教育,四个现代化就没有希望”,高校体制和教师队伍都是被“抓”的重点^[9];1978年,十一届三中全会开启“以经济建设为中心”的历史性转轨,要求大力加强实现现代化所必需的科学和教育工作;1979年,中央纠正仿苏时期的意识形态,反对改革初期的自由化思潮,坚定提出“实现四个现代化,必须坚持四项基本原则”,据此明确中国现代化发展的根本方向^[23]。

世异则事异。与宏观情境同频共振,停滞十年的教师评价制度于1978年开启重建,勾勒出一条稳妥可行、渐进转变的变迁之路:先立足1960年《国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》恢复评价框架,继而颁布《全国重点高等学校暂行工作条例》(1978年)《关于高等学校教师职责及考核的暂行规定》(1979年)《教育部关于试行高等学校教师工作量的通知》(1981年)《关于当前执行〈国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定〉的实施意见》(1982年)等政策文件,在完成规范构建的同时,明确评定价值导向,重构评定基层秩序,下移评定权力重心,为高校教师队伍建设引领方向、释放羁绊、注入活力,成为特殊时期承前启后的理性选择。但不可否认,这一时期的教师评价实质仍是附带平均主义和终身属性的任职资格水平性价值评判,在一定程度上阻塞了人才流动。

3.2 政治体制改革与科教兴国战略实施,推动评价制度以断裂突变的方式实现创新

1986年,《高等学校教师职务试行条例》(以下简称《条例》)颁布。《条例》要求面向高校实施专业技术职务聘任制,其内附的教师考核评价实质是以岗位任务为目标,对符合任职条件教师的工作业绩优劣开展的选拔性价值评判——这一历史关键节点是对前期教师评价政策的全面修正,在制度流变中表现为断裂式突变。职务聘任制下的教师考核评价制度是彼时宏观情境下的自然道路选择,其变迁动力表现为:

其一,政治体制改革。20世纪80年代末90年代初,世界社会主义运动遭受东欧剧变等重大挫折,我国社会主义事业面临重大历史抉择,

党中央捍卫马克思主义意识形态,坚持不懈推进社会主义现代化进程^[24]。意识形态对高校教师评价的引领体现在标准制定层面,即教师评价标准及评价主体遴选标准都必须将“政治正确”作为首要前提条件。同期,转变政府职能、理顺权责关系、提高工作效能成为政治体制改革的重要议题。从“万能”到“有限”,政府在行政管理领域引入以经济效率为目标,强调市场竞争的新公共管理思想^[25]。进而,市场管理逻辑在高校教师评价制度设计中初现端倪,具体表现为按需设岗、以岗定标、评聘分离,追求学术产出,引入竞争机制。

其二,科教兴国战略实施。为强化人才资源支撑,国家实施科教兴国战略,并于20世纪90年代启动211工程重点项目计划,集中资源建设一批重点大学和重点学科,意在打造培养高层次人才、解决重大发展问题的研究基地。同时,为提高产出绩效,国家鼓励教师依据战略需求开展课题申报和项目攻关。由此,政府衡量高校质量的评价体系成立,具体指标包括重点学科、科研经费、科研成果、科研奖励、高层次人才等,具有清晰的外显量化特征。为有效应对评价和问责,高校逐步将“科研优先”的价值偏好向校内教师评价体系传导。当然,制度实践并非完全依照理想路径发生。社会转型期多种利益主体、矛盾价值并存,且“文革”十年人才缺口巨大,以致多数高校在按需设岗、竞争化考核、评聘分离等敏感环节选择保守推进。

3.3 政校权力博弈与学术价值转向,推进评价制度以层叠渐进的方式走向完善

1999年,《关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见》发布,明确高校延续职务评聘制,在《高等教育法》(1998年)规约之下,将高校置于落实办学自主权,强化岗位聘任,形成分流机制的法治化发展道路——在随后20余年里,政府不断加快推进职能转变,扩大高校办学自主权,高校教师评价制度在这一道路选择下,以层叠渐进的方式得以调适、丰富和完善。历史制度主义理论视域下,任何制度都不是一座孤岛。这一时期评价制度变迁的动力表现为两条权力主线:

其一,行政权力。世纪之交,为适应经济社会

的迅猛发展,推进服务型、法治型政府成为深化行政体制改革的主要任务。随后,从有限政府到现代治理,政府工作重心转向宏观调控、依法行政、放管结合、创新监管、优化服务,围绕构建有利于推动科学发展、促进社会和谐体制机制不断创新^[26]。随着以人为本、简政放权、民主决策等理念的推行,公民权利意识、法治观念得到增强,高校教师评价制度沿着坚持和巩固马克思主义意识形态,推进程序合法、政务公开、民主监督改革,培育“中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者”^[27]的方向不断发展和完善。

其二,学术权力。1998年《高等教育法》首次以立法形式对高校学术组织运行作出规定,学术权力从参与处理部分事务向评定学术事项转变,加快推进高校科学配置内部权力,提升学术治理地位。同期,同行评议、学科分类、成果多样、主体多元、国际对话等成为高校教师评价制度的高频词。在高校人才分流淘汰机制下,教师学术评价效能从潜隐走向显现,从外围走向中心,成为决定教师去留的核心指标。然而,学术与行政在高校事务上具有天然交合性^[28]。进入21世纪,在国家重点学科政策及非均衡资源配置模式下,高校发展策略呈现“外驱型”导向,多校以学术锦标赛制标准建构教师评价体系。高校内部通过行政渠道调配学术资源,通过目标分割、指标量化驱动教师产出,使学术活动嵌入科层式生产性组织的运行框架之中,加剧教师评价制度的外显性和即时性,表现为科研至上、效率至上,教师道德、成果贡献、教学质量、个体发展等要素逐渐隐退,成为评价框架内的参照性因素^[3]。

4 何以“不变”:制度存续的稳定机制分析

制度的变迁与存续并非二元对立,二者不能截然分开,且制度的存续和稳定才是常态^[29]。制度存续的稳定机制被概括为路径依赖,即历史进程中某个重要的社会结构因素对当前制度型构所产生的方向、内容、模式的同质性产生依赖和惯性,使得当前制度保持稳定和延续^[5]。根据皮尔逊(Paul Pierson)、莫霍尼(James Mohoney)等学者的理论解释^[5],改革开放以来我国高校教师评价制度的路径依赖机制表现为学习效应和协同效应。

4.1 学习效应和制度锁定

改革开放之前,高等学校管理制度与计划经济模式下的政治经济体制高度同构,“统一要求”“贯彻执行”等表述在高校政策文本中屡见不鲜,教师评价制度亦不例外。国家将中央集权贯通至教师评价的具体环节,通过委派、考核、晋升、任免等行政化手段规约教师评价,政府、高校、教师构成纵向控制关系。改革开放之后,高校教师评价制度历经突破、借鉴和创新,开创评价新格局,但不可否认在1978年制度回归之初,国家是通过“学习”1960年《暂行规定》这一旧制度,进而“习得”系列新制度——制度起点的学习效应,致使教师评价行政化取向的行事信条如影随形,政府长期通过掌控和调配资源实现特定政策意向。在政府强势主导的制度模式下,教师与高校达成利益平衡,具体表现为:高校作为国家制度执行者,服从多于思考,缺乏科学设岗和市场选拔的积极性;教师因少有流动、权力甚微、竞争失能,与高校形成相对稳定的依附关系。于是,当国家尝试构建人才选拔、激励、分流机制时,二者均在一定程度上表现出弱化、异化甚至抵触新政,制度进入路径锁定,这是制度变迁在起点学习效应作用下的衍生结果。

4.2 协同效应和收益递增

高校教师评价制度协同产生整体增效,主要在两个方面发挥作用:其一,评价制度内部不同要素间,如评价目的、主体、标准、方法、手段间;其二,评价制度与继发规则间,如学校总体评价制度与学科评价指标体系间,教师评价制度与人事岗位、绩效、薪酬、编制等配套政策间。制度协同形成庞大的规则体系,涉及诸多执行者和关涉者,不可避免产生多方收益递增,这将强化各主体的行动策略,促成制度的正向或负向协同效应,进一步型构且固化评价制度的路径依赖^[13]。例如,2004年北京大学人事制度改革中的教师评价,从既往较多兼顾内部平衡、个人资历,转向评价教师学界地位和成果水准,并建立相应的“教授会”学术评议制,这一改革举措后被国内大学广为借鉴,形成制度正向协同。而在推行专业技术职务聘任制进程中,国家、地方、高校、教师等利益主体均面临新政高昂的前期成本与诸多未知风险,诱发制度负向协同,致使评决定聘、评聘合一成为大多高校谨

慎的制度选择。

5 结论

历史制度主义理论视域下,改革开放以来我国高校教师评价制度以渐进与突变交替的方式变迁,整体呈现一种断裂平衡状态。其变迁逻辑表现为,在国家意识形态建设、政治经济体制改革、科教兴国战略实施、学术价值偏好转向的推动下,评价制度实现从无到有的跃变,并在在校权力博弈中寻求平衡。受学习效应、协同效应等路径依赖因素影响,评价制度还呈现集权化、行政化、保守化的存续倾向。历史变迁历程表明,影响高校教师评价制度创新与存续的变量同台互动、此消彼长,共同决定制度的适切性与学术性。

参考文献:

- [1] 王汉澜.教育评价学[M].郑州:河南大学出版社,2000.
- [2] TUCKMAN H P, HAGEMAN R P. An Analysis of the Reward Structure in Two Disciplines[J]. The Journal of Higher Education, 1976(4): 447-464.
- [3] 牛风蕊.高校教师评价制度的改革困境及其张力[J].国家教育行政学院学报, 2022(4): 52-60.
- [4] 深化新时代教育评价改革总体方案[EB/OL]. (2020-10-13) [2022-12-06]. http://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm.
- [5] 刘圣中.历史制度主义:制度变迁的比较历史研究[M].上海:上海人民出版社,2010.
- [6] C·赖特·米尔斯.社会学的想象力[M].陈强,张永强,译.北京:生活·读书·新知三联书店,2005.
- [7] 章荣君,谢晓通.历史制度主义视域下中国农村基层民主的制度变迁[J].社会科学战线, 2022(6): 198-207.
- [8] 刘圣中.时间中的政治——历史制度主义的制度历史分析[J].甘肃行政学院学报, 2009(2): 108-116.
- [9] 何东昌.中华人民共和国重要教育文献(1976—1990)[M].海口:海南出版社,1998.
- [10] 牛风蕊.我国高校教师职称制度的结构与历史变迁——基于历史制度主义的分析[J].中国高教研究, 2012(10): 71-75.
- [11] 中共中央组织部知识分子工作办公室.知识分子政策文件汇编(1983—1988)[G].沈阳:辽宁大学出版社,1989.
- [12] 国务院关于发布《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》的通知[EB/OL]. (1986-02-18) [2022-12-06]. http://www.gov.cn/zhengce/2020-12/25/content_5574150.htm.
- [13] 孙华,郭荣.新中国70年高校教师职称制度的历史演进——基于历史制度主义的分析范式[J].教育学术月刊, 2020(9): 33-41, 56.
- [14] 国家教委、人事部关于印发《高等学校继续做好教师职务评聘工作的意见》的通知[EB/OL]. (1991-04-10) [2022-07-16]. http://m.law-lib.com/law/law_view.asp?id=53026&page=1.
- [15] 毋改霞,祁占勇.新中国成立70年来学术评价政策的演进与展望[J].大学教育科学, 2020(1): 80-88.
- [16] 国家教育委员会关于加强和改进高等学校人文社会科学研究工作的若干意见[EB/OL]. (1994-03-11) [2022-12-06]. http://zjbar.chinalawinfo.com/fulltext_form.aspx?Gid=16108&Db=chl.
- [17] 中华人民共和国高等教育法[EB/OL]. (1998-08-29) [2022-12-06]. <http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/201901/9df07167324c4a34bf6c44700fafa753.shtml>.
- [18] 关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见[EB/OL]. (1999-09-15) [2022-12-06]. http://www.gov.cn/gongbao/content/2000/content_60558.htm.
- [19] 青木昌彦.比较制度分析[M].周黎安,译.上海:上海远东出版社,2001.
- [20] 渠敬东,周飞舟,应星.从总体支配到技术治理——基于中国30年改革经验的社会学分析[J].中国社会科学, 2009(6): 104-127, 207.
- [21] 李江源.论我国大学制度变迁的“路径依赖”高教探索[J].高教探索, 2004(2): 10-13.
- [22] 毛亚庆,蔡宗模.建国以来高校教师专业发展的制度审视[J].清华大学教育研究, 2010(6): 27-34.
- [23] 宋福范.改革开放与社会主义意识形态建设的辩证发展逻辑[J].人民论坛, 2019(7): 41-42.
- [24] 邵闯,鄢勇俊.历史、理论、实践:坚持马克思主义在意识形态领域指导地位的根本制度的三维视角[J].西藏发展论坛, 2020(5): 4-10.
- [25] 陈振明.公共管理学[M].北京:中国人民大学出版社,2017.
- [26] 丁志刚,王杰.中国行政体制改革四十年:历程、成就、经验与思考[J].上海行政学院学报, 2019(1): 35-48.
- [27] 习近平.做党和人民满意的好老师——同北京师范大学师生代表座谈时的讲话[N].人民日报, 2014-

09-10(02).

[28] 包万平,薛南.我国大学学术权力运行的历史变迁研究[J].重庆大学学报(社会科学版),2019(6):193-204.

[29] 王琪,曹文健.新中国成立以来中国海洋战略变迁的制度逻辑——基于历史制度主义的分析[J].中国海洋大学学报(社会科学版),2022(6):1-10.

The Changing Logic of University Faculty Evaluation System Since Reform and Opening-up: Analysis Based on Historical Institutionalism

CHEN Ming^{a,b}

(a. School of Education, Central China Normal University, Wuhan 430079;

b. Center for Faculty Development, Hubei University of Medicine, Shiyan 442000, China)

Abstract: The evaluation system of university faculty members in colleges and universities is the core element of academic and personnel management in higher education, and plays a significant role in the establishment and development of faculty teams. From the perspective of historical institutionalism, the evolution of university faculty evaluation system in China has undergone three periods since reform and opening-up: the restoration and reconstruction period, the deconstruction and innovation period, and the connotation development period, demonstrating a transitional mode with gradual change and mutation. Driven by the national ideological construction, the reform of the political and economic system, the implementation of the strategy of rejuvenating the country through science and education, and the shift of academic values preference, the evaluation system has emerged and sought a power balance between the government and the universities. Under the influence of path-dependent factors such as the learning effects and synergy effects, the evaluation system also shows a tendency for centralization, institutionalization, and conservatism. The historical changes display that the variants affecting the innovation and consistency of the faculty system in universities were interacting with each other, and will determine the adaptation and academic nature of the system together.

Key words: university faculty evaluation; historical institutionalism; logic of transition; dynamic mechanism; mechanism of stabilization

(责任校对 葛丽萍)