Advances in Education 教育进展, 2025, 15(2), 158-163
Published Online February 2025 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ae
https://doi.org/10.12677/ae.2025.152221

Hans汉斯

新时代高校教师评价改革的“破”与“立”

——逻辑、困境与路向

高玉彤

苏州大学教育学院，江苏 苏州

收稿日期：2025年1月1日；录用日期：2025年2月5日；发布日期：2025年2月13日

摘　要

近年来，高校教师评价体系改革逐步推进，服务于现代高等教育的深度转型。高校教师评价改革的内在逻辑包括融合学校使命与社会需求，引导学院组织和学科文化，实现个体发展期待，以及平衡考量学术质量和数量的复合标准。鉴于在实践中，高校教师评价改革面临着评价理念存在功利化倾向、评价主体受行政主导、评价标准缺失指标多样性、评教结果缺乏即时性反馈等诸多挑战。为优化高校教师评价体系，可以通过重构高校教师评价制度、改革传统结果性评价、规范多元价值导向评价体系、畅通评价结果及时反馈渠道等路径建设教师专业发展的长效机制。

关键词

高校教师，考核评价，教师专业发展，政策执行

The “Breaking” and “Establishing” of University Teachers’ Evaluation Reform in the New Era

—Logic, Dilemma and Directions

Yutong Gao

School of Education, Soochow University, Suzhou Jiangsu

Received: Jan. 1st, 2025; accepted: Feb. 5th, 2025; published: Feb. 13th, 2025

Abstract

In recent years, the reform of university faculty evaluation system has been gradually promoted to

文章引用: 高玉彤. 新时代高校教师评价改革的“破”与“立” [J]. 教育进展, 2025, 15(2): 158-163.
DOI: 10.12677/ae.2025.152221

serve the deep transformation of modern higher education. The internal logic of the reform of university teacher evaluation includes integrating the mission of the school and the needs of the society, guiding the organisation of the college and the culture of the discipline, realising the expectations of individual development, as well as balancing the composite criteria of considering academic quality and quantity. In view of the fact that in practice, the reform of college teacher evaluation faces many challenges such as the utilitarian tendency of evaluation concept, administrative domination of the evaluation subject, lack of diversity of indicators in the evaluation standard, and lack of immediate feedback on the results of the evaluation of teaching. In order to optimise the evaluation system of college teachers, the long-term mechanism of teachers' professional development can be built through reconstructing the evaluation system of college teachers, reforming the traditional result-based evaluation, standardising the evaluation system of diversified value orientation, and facilitating the immediate feedback channels of evaluation results.

Keywords

University Teachers, Appraisal and Evaluation, Teacher Professional Development, Policy Implementation

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 引言

高校教师评价是指对高等学校中从事教学、科研工作的教师进行的系统性评估，旨在全面了解并综合评定教师的工作表现。高校教师评价改革不仅是党和国家在新时代背景下将制度优势转化为实际效果的有效途径，也是促进现代高等教育改革的核心议题。2021 年 1 月，教育部等六部门印发的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》强调要深化高校教师考核评价制度改革，推动建立更加科学、公正、全面的评价体系，促进高校教师队伍的整体素质提升[1]。在新时代背景下，探讨高等教育机构教师评价体系的内在逻辑、面临的现实挑战以及优化路径显得尤为重要。研究旨在明确各评价主体的价值逻辑，深入分析现存问题并提出相应对策，以期为新时代高校教师评价政策的深入发展提供参考。

2. 新时代高校教师评价改革的内在逻辑

高校教师评价改革融合了社会、学校、学院、个体等多层面多主体的逻辑考量。这一逻辑清晰地呈现了高校教师评价改革在期望价值的指引下形成，在优先价值的框架中细化，在发展价值的支持下适应，并依据等级价值的标准进行实施的逻辑理路。

2.1. 期望价值逻辑：学校使命与社会需求的融合

在学校层面，教师评价依据学校使命和社会需求形成对教师的期望价值。学校基于其历史传承、文化精神及长远目标，确立了对教师工作的双重期望：一方面，大学明确的使命和历史传统为教师设定了努力的方向；另一方面，为了回应社会环境和外部需求，大学必须及时调整对教师工作的期望价值。因此，高校教师的价值与其对学校期望的契合度密切相关。在高校期望价值的指引下，教师的工作目标被整合进学校的整体发展目标之中，以确保教师个人工作目标与学校整体发展计划相协调，职业追求与学校长远规划相结合。

2.2. 优先价值逻辑：学院组织和学科文化的引导

在学院层面，通常遵循优先价值原则对高校教师进行评价。各学院因功能、文化和发展重点不同，拥有不同的组织目标和价值序列。在组织文化和学科文化的共同作用下，每个学院发展出一套独特的文化价值体系。这套文化价值体系不仅影响着教师的工作评价，还决定了学院分配资源和规划课程设置的形式。教师评价基于学院文化目标和价值排序，受到组织文化和学科文化的双重影响[2]。学院进行教师评价时所遵循的优先价值逻辑决定了教师在各个院系中工作角色和贡献的比重和序列，确保了教师的职业活动能够与学院的整体发展方向相契合，并引导教师的时间分配和精力投入。

2.3. 发展价值逻辑：个体发展期待和追求的实现

学校环境是教师专业发展的教育生态环境，不同教师对自身所处的学校环境形成了个性化的感知[3]。在个体层面，价值主体注重的是发展价值逻辑。高校教师的职业目标和追求随着职业发展阶段的不同而有所变化：初级发展阶段的助教和讲师更关注短期任务的完成和个人目标的实现；中级发展阶段的副教授则倾向于追求学术成果的多样化，以提升自身的学术影响力；高级发展阶段的教授往往采用更加多样化的工作方式，以寻求职业生涯中的全面发展。此外，教师个人目标在环境和背景的制约下，受到学科、性别、年龄等多种因素的影响，呈现出个性化差异[4]。若评价体系未考虑这些个体差异，将不利于教师工作和职业发展。

2.4. 等级价值逻辑：学术质量和数量的复合标准

在学术层面中，价值主体注重的是等级价值逻辑。这一逻辑反映了教师学术活动的内在特质，并基于学术共同体确立了评价教师的客观标准。学术评价的核心在于等级价值，等级价值不仅衡量了教师的工作质量，还体现了学术界的共识和标准。当前，高校教师评价更注重质量而非数量，传统的学术“数字游戏”，如论文发表的数量和引用率，正逐渐被质量导向的评价理念所取代，旨在鼓励教师追求卓越而非仅仅追求数量上的成就。只有在确保质量相当的前提下，数量才会作为辅助指标纳入绩效评价。

3. 新时代高校教师评价改革的现实困境

新时代高校教师评价虽然在改革中建立了较为完善评价体系，但在执行层面遭遇了多重困境，表现出功利化评价理念偏离学术初衷、行政主导削弱多元协同效应等问题，不仅影响了评价体系对教师教学改进和教学质量提升的支持作用，也成为了教师专业发展的障碍。

3.1. 评价理念：功利化管理与专业发展失衡

高校教师教学评价理念是行动的导向，对教学评价实践有决定性影响。目前，这种评价实践趋向功利化管理，偏离了其初衷——即促进教师教学学术能力的发展和学生的全面成长，使得评价往往被简化为学校管理手段，过分侧重于监控与绩效考核，而忽视了教师的专业成长和个人价值实现，以及学生全面发展的重要性。在这样的背景下，科研成果在评价体系中占据了主导地位，教学质量评价则被相对边缘化。尽管教学工作名义上受到重视，但在实际操作中，科研活动由于其更容易量化和评估的特征而更受青睐。这种行政主导的评价方式虽然管理效率高，却可能削弱教师的教学自主权和科研热情。

3.2. 评价主体：行政主导下的统筹协同不足

教学评价作为学生、教师和管理者之间交流与改进教学的重要平台，理应涵盖教学的多个维度，并促进多元利益相关者的积极参与。然而在现实中，教学评价往往受制于行政主导，缺乏系统集成的协同机制和支持平台，致使评价评价效能的不佳和主体协同性缺失。与此同时，尽管同行评议被认为是最具

评价资格的方式之一，但其渠道和方法未普遍推广，其评价参与的积极性不高。此外，学生评教指标设计往往仅关注教师的教学底线，忽视了学生的利益诉求，这使得作为教学主体中的重要角色——学生，并未得到应有的重视，导致学生参评意愿冷淡[5]。尽管一些高校尝试引入多主体评价模式，但在行政管控的框架下，这些多元主体往往沦为响应指令的工具，难以真正发挥协同效应。

3.3. 评价标准：量化导向下指标多样性缺失

建立科学、全面且灵活的评价标准对于提升整体教学活动质量至关重要，合理的评价标准能够准确反映教师的教学质量和学生的学习成效，促进教师的专业成长和教学创新。当前，我国高校教师评价主要关注普适性和可测量性，重视教学“量”的评价，而忽视了教学“质”的评价，未能充分考虑高校内部教学活动的异质性和多样性。一方面，教学评价标准未能充分反映不同学科、课程间的实质性差异，基于学科类型设计个性化的教学评价量表少之又少[6]。另一方面，以客观评价为主、主观评价为辅的评价方法，如打分、填表等，简化了复杂的教学现象，难以有效反映教学质量的真实情况，容易导致评价结果趋同化，削弱评价的多样性和灵活性。

3.4. 评价结果：从评教到促教的应用性困境

在高校教学质量保障体系中，有效的教学评价不仅是对教师工作的一种评估，更是促进教学持续改进的重要工具。通过及时反馈和应用评价结果，教师可以识别教学过程中的优势与不足，调整教学策略，从而不断提升教学质量。因此，高校教师评价的重点应在于以评促教、以评促改，而不仅仅是评价本身。然而，当前的教学评价结果管理面临着多重挑战。首先，由于时间、设施和场地等资源限制，评价反馈往往不及时，直接影响了教师根据反馈进行教学改进的能力。其次，不恰当的评价结果应用方式削弱了评价制度的权威性和有效性。在传统教学实践中，评价往往更侧重于对教学内容、方法和组织管理等方面的规范，而忽视了对评价结果本身的应用。这导致了一系列问题，如评教结果不透明、缺乏实质性的反馈等[7]。此外，尽管许多高校的教学评价结果应用并未形成一个独立且系统的管理体系，也未能充分融入更广泛的制度框架。这使得教学评价系统缺乏结构化的基础，难以发挥应有的作用。

4. 新时代高校教师评价改革的优化路向

新时代高校教师评价改革的优化路向作为提升高校治理效能的关键环节，不仅深刻影响教师的专业发展路径，也是深化教学改革的重要力量。改革必须突破传统评价中管理主义困境、单一量化导向和结果应用局限等实践难题，通过重构评价体系，使评价制度真正服务于教师的教学改进与专业成长。

4.1. 打破管理主义困境，重构高校教师评价制度

我国高校教师教学评价制度长期以来受到传统观念的束缚，过度重视管理而忽视服务功能，导致教学的核心价值未能得到充分体现。教学学术理念的提出，旨在打破这种“管理主义”困境，恢复评价的服务功能。一方面，教学学术理念强调教学与科研之间的平衡，提升教学在学术活动中的地位，鼓励管理者和教师将教学学术理念融入评价体系。另一方面，高校应遵循服务导向的管理原则，致力于创造一个积极健康的评价环境，通过诊断和反馈促进教师和教学的发展。高校需规范评价活动，避免评价过程的过度行政化，防止形式主义和官僚主义的干扰，进而重构高校的教学理念，使其更加契合现代教育的需求，促进教育质量的整体提升。

4.2. 改革传统评价导向，转向过程和发展性评价

在追求高等教育高质量发展的过程中，高校教师的教学评价迫切需要摆脱单一的效率导向，转向更

加注重教师专业成长和学生学习发展的综合评价模式。实现这一转型的核心在于采用整体性和系统性的思维方式，综合考虑各方利益相关者的价值需求，建立一个多层级、开放式的教学评价生态系统。具体而言，第一，重新定义各类评价主体的角色任务，鼓励教师、学生以及其他相关方积极参与评价过程，以扭转传统学术评价的局限性。第二，探索发展性教学评价体系，重视教学过程本身及其对教师专业发展的促进作用，以适应教师职业发展的多样性和个性化需求。具体而言，提供有针对性的反馈和支持，帮助教师识别自身的优势和不足，明确专业发展的方向和路径，激发其内在的成长动力。

4.3. 超越量化依赖，规范多元价值导向评价体系

当前，我国高校教师教学评价过度依赖量化方法，这种单一的评价方式难以全面、准确地衡量教师的教学水平和学术贡献。因此，应考虑多元价值和复杂情境，开发面向教师能力的标准体系，指导教学和科研实践。首先，应设计一套科学系统的标准体系，并不断完善差异化的评价指标体系，以反映多元价值诉求。评价不仅要关注教学方式等外部特征，还要捕捉教师研究、创新能力等隐性要素，全面记录教师教学实践。其次，评价应增加对学生学习成就的考察，确保评价不仅能提升教学质量，还能有效促进学生的学习和发展。此外，应降低对量化评价的过度依赖，综合使用量化与质性评价方法，不仅呈现数据分析结果，也要重视教学过程中的价值内涵，强调评价主体的多元性、发展性和交互性[8]。因此，评价应结合量化和质性形式，通过建立教师成长档案、举办研讨会等方式，全面观察和收集教学信息，客观描述教学学术特质。

4.4. 注重反馈调整，畅通评价结果即时反馈渠道

在现代教育体系中，教学理论强调教学与研究的结合，重视创新、应用和交流。为改进教学评价，应实施实时反馈和精准应用，建立“收集–反馈–改进”的闭环机制。具体措施包括：整合和及时反馈教学评价数据，利用数字化平台实现层级联通和精细化管理；通过点对点方式向教师提供教学情况报告，确保评价结果精确反馈。同时，高校应增加教学实绩在教师考评中的比重，改革现有的职称晋升制度，提升教学激励的权重，通过明确的教学成果认定标准，确保教学质量的提升与教师的职业发展形成良性循环。高校还需定期进行教学评估，保持持续的反馈和改进，通过制度保障和必要的资源投入，建构一条清晰的教学职业发展通道，最终形成教师教学成长的长效机制[9]。

基金项目

本文系江苏省高等教育学会“十四五”高等教育科学研究规划重点调研课题“新时代高校教师发展与评价研究”(项目编号：ZDDY11)的研究成果。

参考文献

[1] 教育部. 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/202101/t20210108_509152.html, 2024-12-11.

[2] 顾剑秀, 裴蓓, 罗英姿. 研究型大学职称晋升评价制度对教师行为选择的影响——兼论大学教师发展模型的构建[J]. 中国高教研究, 2020(7): 66-72.

[3] 杨帆, 许庆豫. 教师对学校环境的感知与专业发展[J]. 教育学报, 2017, 13(1): 82-92.

[4] 余雅风, 王朝夷. 以教师主体视角完善教师法律制度[J]. 中国教育学刊, 2022(5): 29-35.

[5] 赵锋. 新时代大学教师教学评价: 反思与重构[J]. 高校教育管理, 2023, 17(4): 114-124.

[6] 李正元, 陈嘉诚. 高等教育高质量发展视角下大学教学评价制度的改革进路[J]. 兰州大学学报(社会科学版), 2022, 50(6): 118-127.

[7] 张雨晨, 李勉. 高校学生评教的理想和现实: 基于利益相关者的视角[J]. 中国考试, 2022(9): 29-38.

[8] 刘少军, 王晶晶, 蒋艳. 高等教育内涵式发展背景下高等教育评估的困境与应对[J]. 研究生教育研究, 2024(1): 17-23.

[9] 陈明学. 高校青年教师教学能力提升策略探讨[J]. 江苏高教, 2016(2): 110-112.