

政策文本计量视角下高校教师队伍建设研究

王钦黛, 魏 强*

江汉大学教育学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2025年7月1日; 录用日期: 2025年7月30日; 发布日期: 2025年8月8日

摘 要

目的: 我国高校教师队伍建设政策是教育强国建设的基础性制度保障。现有高校教师队伍建设政策研究多以定性分析、静态描述和单学科视角为主, 缺乏对政策文本的量化分析、动态演化追踪及与执行效果的关联评估。方法: 本文基于政策文本计量视角, 运用PMC指数模型, 系统搜集了全国近五年以来10个省份的高校教师队伍建设政策文本, 构建“工具-效力”二维分析框架进行实证分析。研究结果: 1) 政策工具维度分布不均; 2) 政策内容聚焦能力与制度; 3) 政策工具与内容交叉特征明显。为保障高校教师队伍建设政策的执行效力, 特提出以下建议: 1) 均衡政策工具分布维度, 完善教师队伍建设政策体系; 2) 健全保障与评价机制, 夯实政策实施支撑体系; 3) 提升政策落地效能, 构建全链条实施保障体系。

关键词

政策文本计量, PMC指数, 高校教师, “工具-效力”框架

Research on the Construction of College Faculty from the Perspective of Policy Text Measurement

Qindai Wang, Qiang Wei*

School of Education, Jiangnan University, Wuhan Hubei

Received: Jul. 1st, 2025; accepted: Jul. 30th, 2025; published: Aug. 8th, 2025

Abstract

Objective: The construction policy of China's university faculty is the basic institutional guarantee for the construction of an educational power. Most of the existing research on the construction

*通讯作者。

文章引用: 王钦黛, 魏强. 政策文本计量视角下高校教师队伍建设研究[J]. 教育进展, 2025, 15(8): 412-422.
DOI: 10.12677/ae.2025.1581454

policy of university faculty is mainly based on qualitative analysis, static description and single-disciplinary perspective, and there is a lack of quantitative analysis, dynamic evolution tracking and correlation evaluation with the implementation effect of policy texts. **Methods:** Based on the perspective of policy text measurement, this paper used the PMC index model to systematically collect the policy texts of college faculty construction in 10 provinces in China in the past five years, and constructed a two-dimensional analysis framework of “tool-efficacy” for empirical analysis. The results showed that: 1) the dimensional distribution of policy instruments was uneven; 2) policy content focuses on capacity and system; 3) The intersection of policy tools and content is obvious. In order to ensure the effectiveness of the implementation of the policy on the construction of the teaching staff in colleges and universities, the following suggestions are put forward: 1) balance the distribution dimension of policy tools and improve the policy system for the construction of the teaching team; 2) Improve the guarantee and evaluation mechanism, and consolidate the support system for policy implementation; 3) Improve the efficiency of policy implementation and build a full-chain implementation guarantee system.

Keywords

Policy Text Measurement, PMC Index, University Teachers, “Tool-Efficacy” Framework

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

高校教师队伍是高等教育体系的核心主体，其专业化水平与创新能力直接影响高等教育的育人质量、科研创新效能和社会服务贡献度[1]。2020 年教育部等六部门联合印发《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》(以下简称《意见》)，围绕师德师风长效机制、教师发展支持体系、人事管理制度改革等八大重点任务提出具体改革措施，其中明确要求“建立教师思想政治素质和业务能力双重提升机制”。教育部 2022 年启动“新时代基础教育强师计划”，并与高校教师考核评价制度改革形成联动效应。但是高校教师队伍建设仍面临诸多挑战，具体包括教师队伍结构有待优化、教师评价机制有待完善、教师发展支持体系有待健全[2]。为了完善相关政策，加快推进教师队伍建设，还需要对政策文本进行量化分析，评估政策的科学性、合理性和可操作性，才能保障政策的整体质量。因此，如何科学评价这些政策的效力，优化政策工具的使用，成为当前政策研究的重要课题。

政策文本计量是对政策内容进行定量分析的研究手段，旨在通过提取政策文本中的关键信息，揭示政策的特点、趋势和内在逻辑，为政策分析提供新的视角和方法[3]。运用政策文本计量分析研究高校教师队伍建设政策，不仅可以分散在众多文件中的相关政策内容进行量化和整合，同时还可以通过对大量历史政策文本的数据挖掘，发现高校教师队伍建设政策的发展规律和趋势。因此，政策文本计量分析在研究高校教师队伍建设政策方面具有重要作用，能够客观、精准地评估政策，深入比较与借鉴政策，并有效预测政策走向。

近年来，政策文本计量方法在教育政策研究领域逐渐得到应用，但主要集中在政策演进、政策比较和政策执行三个方面，对政策自身的结构和特点进行分析的研究较少[4]。本文旨在运用政策文本计量方法和 PMC 指数模型，对全国 10 个省级高校教师队伍建设政策进行分析和评价，探究我国的高校教师队伍建设特征，并对其存在的问题进行深入探讨，为高校教师队伍建设政策提供合理的政策工具优化策略。

2. 研究对象与方法

2.1. 资料来源

本文所选取的政策文本均为省级政府部门公开发布的正式文件，来源于各省级政府官网(如省政府、省教育厅、省人社厅等)。截至 2025 年 3 月，最终汇总得到 10 份省级高校教师队伍建设政策文件作为研究样本，并按照各省(市、自治区)出台高校教师队伍建设政策的时间顺序进行编号(如表 1 所示)。

Table 1.10 policy documents related to the construction of provincial university teachers
表 1. 10 份省级高校教师队伍建设相关政策文件

序号	省份	文件名称	发布单位	发布时间
1	湖南	《新时代湖南省高等学校思想政治理论课教师队伍建设的实施意见》	湖南省教育厅	2021 年 1 月
2	广东	《广东发布加强高校教师队伍建设意见 20 条》	广东省人民政府	2021 年 7 月
3	辽宁	《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》	辽宁省教育厅	2021 年 8 月
4	河南	《关于推进新时代高校教师专业发展体系建设的指导意见》	河南省教育厅	2021 年 9 月
5	广西	《广西教师队伍建设“十四五”规划》	广西壮族自治区教育厅	2022 年 1 月
6	江西	《江西省加强新时代高校教师队伍建设改革的实施意见》	中共江西省委教育工委 江西省教育厅等七部门	2022 年 2 月
7	陕西	《关于加强新时代高等学校教师发展体系建设的通知》	陕西省教育厅	2022 年 5 月
8	浙江	《浙江省以“三个强化”推进高校辅导员队伍建设》	浙江省教育厅	2023 年 4 月
9	山东	《山东省扎实推进新时代辅导员队伍建设》	山东省教育厅	2024 年 8 月
10	甘肃	甘肃省贯彻落实《中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》的若干措施	甘肃省教育厅	2025 年 2 月

2.2. 基于“工具 - 效力”的二维框架构建

参考学界已有研究，本文重点围绕政策工具与政策效力两大核心维度，通过深度解析政策制定逻辑与具体实施效果，构建兼具理论深度与实践价值的高校教师队伍建设政策分析与评价框架，以期为政策优化与实践创新提供科学指引[5]。

2.2.1. 工具维度

本文从政策工具类型与内容要素两个维度构建分析框架剖析高校教师队伍建设政策。其中，政策工具的不同类型为 X 轴，政策内容要素构成为 Y 轴，通过二维框架的搭建，分析高校教师队伍建设政策的工具倾向、内容设计重点以及政策工具。

1) X 要素端：政策工具

政策工具是政府主体为解决问题、推行政策方案、实现决策目标所采用的各种措施、手段、途径与机制[6]。本文参考 Rothwell 和 Zegveld [7]的政策工具理论，将高校教师队伍建设政策工具分为供给

侧、需求侧和环境侧 3 大类。其中供给型工具被定义为政府直接扶持的“推力”，具体包括：人才引进、资金投入、科技支持、教师培训。需求型工具被界定为激活市场需求的“拉力”，具体包括：教学质量评估、科研项目申请、校企合作、国际交流。环境型工具被定位为调节制度环境的“支撑力”，具体包括：法律法规、目标规划、文化氛围、信息化平台建设[8]。

2) Y 要素端：政策内容

由于 10 份省级高校教师队伍建设政策文件规划内容的结构布局并不完全相同，但大部分都以教育部印发的《意见》为依据，该政策文件基本可以涵盖高校教师队伍建设政策的全部内容，以此文件为主，将高校教师队伍建设内容要素端分为加强师德师风建设、提升教师专业素质能力、深化人事管理制度、健全教师待遇保障机制、推进教师评价机制改革 5 个子维度(如表 2 所示)。

本文根据“政策文本编号 - 政策文本条目 - 政策工具 - 政策内容”的顺序进行人工编码，共获得 148 个分析单元，利用 Excel 录入数据，按照分析框架，采用分类汇总功能对数据进行量化统计。

Table 2. Dimensions of content elements of policies for the construction of college teachers' teams

表 2. 高校教师队伍建设政策内容要素维度

政策内容要素维度	维度解释	备注
加强师德师风建设	强化思想政治引领	加强思想政治理论学习
	完善师德长效机制	健全师德考核、监督和奖励机制
	规范职业行为准则	明确教师行为负面清单
提升教师专业素质能力	健全教师发展体系	完善教师培训制度
	培养高层次人才	加强带头人的培养、支持交流合作
	推进教育教学改革	鼓励教师创新教学方法
深化人事管理制度改革	优化岗位聘任机制	推进岗位分类管理
	完善考核评价体系	破除“五唯”，推行多元化评奖方式
	动态调整编制管理	优化编制资源配置
健全教师待遇保障机制	完善薪酬分配制度	落实绩效工资动态调整机制
	强化福利保障	保障实际需求，关注职业发展压力
推进教师评价机制改革	分类评价与激励	制定差异化评价标准，加大认可
	破除“短视化”考核	延长考核周期，鼓励潜心治学

《广东发布加强高校教师队伍建设意见 20 条》第一部分“培养造就一批名家名师和杰出人才、领军人才”属于供给侧政策工具类型中的教师培训，其内容属于提升教师专业素质能力部分，根据此编码逻辑，最终形成政策文本内容分析单元编码表(部分如表 3)。

2.2.2. 效力维度

政策效力评价对后续的政策制定、执行和调整优化等具有直接促进功能。本文在效力维度采用 PMC 指数模型对 10 份高校教师队伍建设政策文本进行评价。PMC 指数模型构建和分析一般分为变量(包括一级变量和二级变量)选择与参数识别、建立多投入 - 产出表、计算 PMC 指数、绘制 PMC 曲面图、政策效果逐条评价等步骤[5]。基于周升洁[9]、Estrada [10]等学者研究，并结合高校教师队伍建设政策内容特征分析，最终选取 10 个一级变量(包含 35 个二级变量)。采用克朗巴赫 α 系数对指标体系进行信度分析，结果显示 α 系数为 0.86，表明指标体系具有良好的内部一致性，最终结合高校教师队伍建设政策内容特征

分析，构建了高校教师队伍建设政策效力评价指标体系(如表 4 所示)。根据上述高校教师队伍建设政策效果评价指标体系，得出各项政策文本内容分析的多投入 - 产出表(如表 5 所示)。

Table 3. Coding table of content analysis units for selected policy texts
表 3. 部分政策文本内容分析单元编码表

编号	政策名称	内容分析单元	编码展示
1	甘肃省贯彻落实《中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》的若干措施	开展高校“双带头人”教师党支部书记“强国行”行动，推动高校实现 5 年一轮的“双带头人”“强国行”全覆盖	1-1-3-2
2	广东发布加强高校教师队伍建设意见 20 条	培养造就一批名家名师和杰出人才、领军人才	2-1-1-2
...	...	...	...
10	浙江省以“三个强化”推进高校辅导员队伍建设	强化系统设计，推动队伍保障更有力	11-1-3-3

Table 4. Evaluation index system of policy effectiveness for the construction of college teachers
表 4. 高校教师队伍建设政策效力评价指标体系

一级变量	二级变量	评分标准(符合为 1，反之为 0)	来源或依据
X1 政策基础	X1:1 组织领导	政策是否涉及组织领导	基于周升洁等文章修改[9]
	X1:2 工作原则	政策是否明确提出工作原则	
	X1:3 部门联动	政策是否涉及多部门协同	
X2 政策性质	X2:1 预测	政策是否具有预测性	基于 M. A. Ruiz Estrada 文章修改[10]
	X2:2 监管	政策是否具有监管性	
	X2:3 建议	政策是否提出建议	
	X2:4 描述	政策是否体现描述性内容	
	X2:5 引导	政策是否具有引导作用	
X3 政策时效	X3:1 长期	是否涉及长期内容(>10 年)	基于张永安文章修改[11]
	X3:2 中期	是否涉及中期内容(5~10 年)	
	X3:3 短期	是否涉及短期内容(1~5 年)	
X4 政策视角	X4:1 宏观	是否涉及宏观内容	基于胡峰等文章修改[12]
	X4:2 中观	是否涉及中观内容	
	X4:3 微观	是否涉及微观内容	
X5 政策受众	X5:1 高等学校	受众是否为高等学校	基于文本挖掘
	X5:2 高校教师	受众是否为高校教师	
X6 政策目标	X6:1 教师队伍基本特征	政策目标是否有教师队伍基本特征方面要求	基于文本挖掘
	X6:2 教师队伍素养	政策目标是否有教师队伍素养方面要求	
	X6:3 培养培训体系	政策目标是否对培养培训体系进行规定	
	X6:4 教师管理体制	政策目标是否对教师管理体制进行规定	
	X6:5 保障机制	政策目标是否对保障机制进行规定	

续表

X7 政策措施	X7:1 思想引领	政策措施是否包含思想引领	基于文本挖掘
	X7:2 宣传	政策措施是否包含宣传举措	
	X7:3 培养	政策措施是否包含培养举措	
	X7:4 培训	政策措施是否包含培训举措	
	X7:5 管理	政策措施是否包含管理举措	
	X7:6 评价	政策措施是否包含评价举措	
	X7:7 保障	政策措施是否包含保障举措	
	X7:8 建设	政策措施是否包含建设举措	
X8 实施保障	X8:1 组织保障	政策是否涉及组织保障	基于文本挖掘
	X8:2 经费保障	政策是否涉及经费保障	
	X8:3 监督检查	政策是否涉及监督检查	
X9 政策评价	X9:1 依据充分	政策制定的依据是否充分	基于谢晓倩等文章修改[13]
	X9:2 目标明确	政策设定的目标是否明确	
	X9:3 方案科学	政策实施的方案是否科学	
X10 政策公开	——	政策是否公开发布	

在确定各项政策多投入产出表基础上，根据公式计算出各项政策的 PMC 指数值。PMC 曲面绘制需要以 PMC 矩阵为基础，因各项政策 X10 变量的得分均为 1，且不存在二级变量，结合矩阵的特点要求，排除该一级变量，最终 PMC 矩阵中共有九个一级变量的得分，得到 3 × 3 的 PMC 曲面矩阵[5]。结合 Estrada 的政策评价等级划分标准，将政策具体划分为 4 个等级：9.00~10.00 分为完美。7.00~8.99 分为优秀，5.00~ 6.99 分为可接受，0~4.99 分为不良[10]。

Table 5. Multi-Input-Output table
表 5. 多投入产出表

一级变量	二级变量
X1	X1:1 X1:2 X1:3
X2	X2:1 X2:2 X2:3 X2:4 X2:5
X3	X3:1 X3:2 X3:3
X4	X4:1 X4:2 X4:3
X5	X5:1 X5:2
X6	X6:1 X6:2 X6:3 X6:4 X6:5
X7	X7:1 X7:2 X7:3 X7:4 X7:5 X7:6 X7:7 X7:8
X8	X8:1 X8:2 X8:3
X9	X9:1 X9:2 X9:3
X10	X10

3. 研究工具

3.1. 工具维度分析

通过对 10 份政策文件中的 148 个编码单元进行统计分析，得到高校教师队伍建设政策工具二维分布

统计表(如表 6 所示)。

Table 6. Two-dimensional distribution of policy tools for the construction of college teachers
表 6. 高校教师队伍建设政策工具二维分布

	供给侧		需求侧		环境侧		总计	
	频次	比例/%	频次	比例/%	频次	比例/%	频次	比例/%
师德师风建设	8	5.41	1	0.68	7	4.73	16	10.81
素质能力	30	20.27	18	12.16	23	15.54	71	47.97
管理制度	16	10.81	6	4.05	10	6.76	32	21.62
保障机制	12	8.11	1	0.68	5	3.38	18	12.16
评价机制改革	6	4.05	5	3.38	0	0	11	7.43
总计	72	48.65	31	20.95	45	30.41	148	100

3.1.1. X 维度

由上述政策工具二维分布表可知，X 维度政策工具分布特征为供给侧政策使用最多，为 72 次，占 48.65%，表明政策更倾向于通过资源投入和制度规范推动教师队伍建设。其次是环境侧政策，为 45 次，占 30.41%，反映出政策注重通过制度环境和政策支持营造发展氛围。需求侧政策使用最少，为 31 次，占 20.95%，表明当前政策以供给侧和环境侧为主，主要通过资源投入和制度规范推动政策实施，而在激发市场需求、强化市场手段等方面需要进一步提升。

3.1.2. Y 维度

政策工具二维分布 Y 维度中素质能力占比最高，为 71 次，占 47.97%，表明政策核心目标是提升教师专业能力和综合素质。其次是管理制度，为 32 次，占 21.62%，表示政策注重通过制度规范教师队伍建设。评价机制改革使用次数最低，为 11 次，占 7.43%，说明政策在破除“五唯”评价体系方面的改革力度仍需提升。

3.1.3. X 维度和 Y 维度的二维交叉分析

二维交叉分析可揭示政策工具与内容要素的匹配程度，为优化政策组合提供了精准切入点。交叉分析结果显示素质能力作为核心内容要素，综合运用了三类政策工具，且供给侧和需求侧互补。管理制度改革侧重环境侧工具的制度创新，如动态编制管理等体制机制突破。其中，师德师风建设主要依赖供给侧的培训考核和环境侧的文化营造，而保障机制突出供给侧薪酬改革的直接干预。评价机制改革完全依赖供给与需求侧工具，环境侧政策空白，说明评价标准多元化建设的政策支持有待加强。但其创新性显著，通过环境侧工具推动分类评价等突破性改革。

3.2. 效力维度

根据高校教师队伍建设政策效果评价指标体系、多投入产出表和政策评价等级划分标准，计算各项政策的 PMC 指数、排名和等级，对各项高校教师队伍建设政策进行量化评价(如表 7 所示)。

本研究绘制 10 份政策 PMC 曲面图(如图 1 所示)，通过对比可清晰看出不同政策间的凹陷程度及各自的优劣程度。

10 份高校教师队伍建设政策 PMC 指数均值为 8.00，凹陷指数均值为 2.00，政策效力整体处于优秀水平，其中，P5 的 PMC 指数最高，为 8.94，排名第一，P6 的 PMC 指数最低，6.39，排名第十。政策

Table 7. PMC index, ranking and grade of 10 university faculty construction policies
表 7. 10 项高校教师队伍建设政策的 PMC 指数、排名及等级

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	均值
X1	0.67	0.33	0.67	1	0.67	0.67	0.67	1	0.33	1	0.7
X2	1	1	0.8	0.8	0.6	0.6	1	0.4	0.6	0.8	0.76
X3	0.33	0.33	0.33	0.33	0.67	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.36
X4	1	1	1	1	1	0.67	1	1	0.33	1	0.9
X5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
X6	0.8	0.8	1	1	1	0.2	1	1	0.8	0.8	0.84
X7	0.88	0.63	0.88	1	1	0.25	1	1	0.88	0.88	0.84
X8	0.33	0.33	1	0.67	1	0.67	0.33	1	0.33	0.33	0.6
X9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
X10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PMC 指数	8.01	7.42	8.68	8.8	8.94	6.39	8.33	8.73	6.6	8.14	8
凹陷指数	1.99	2.58	1.32	1.2	1.06	3.61	1.67	1.27	3.4	1.86	2
排名	7	8	4	2	1	10	5	3	9	6	——
等级	优秀	优秀	优秀	优秀	优秀	可接受	优秀	优秀	可接受	优秀	优秀

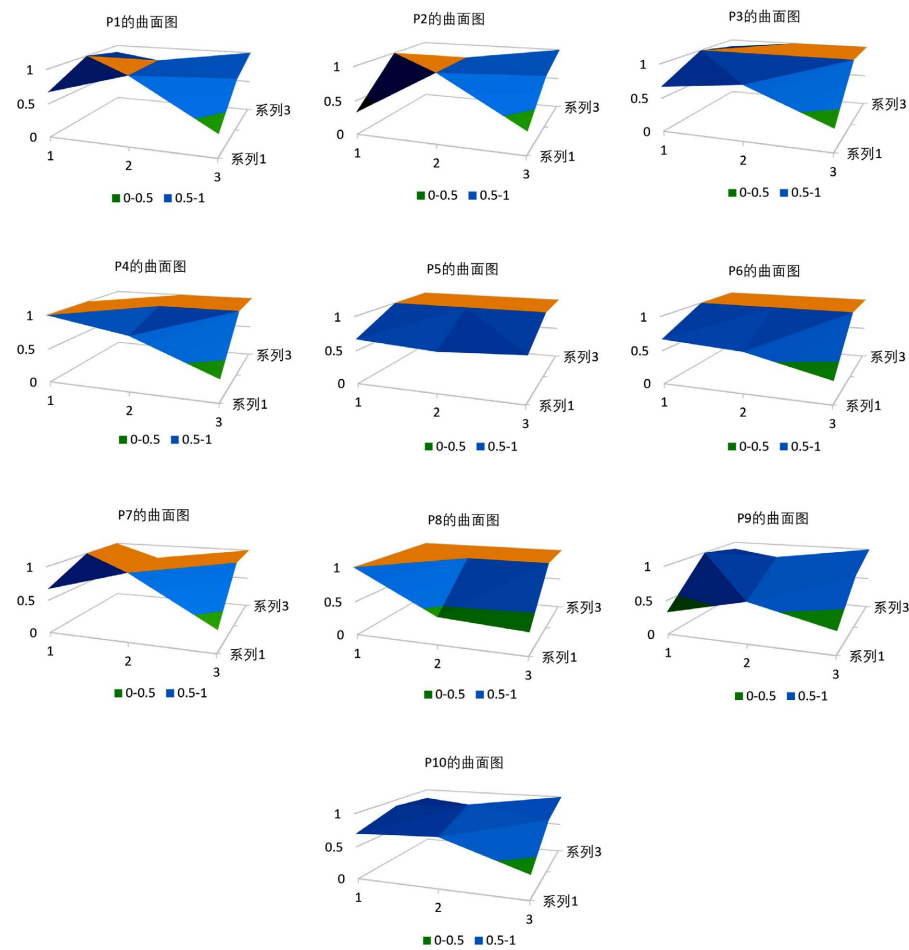


Figure 1. PMC surface map of 10 policy texts on the construction of the higher education faculty
图 1. 10 份高校教师队伍建设政策文本的 PMC 曲面图

PMC 指数得分具体排序为: P5 > P4 > P8 > P3 > P7 > P10 > P1 > P2 > P9 > P6。其中, 8 份政策(P1, P2, P3, P4, P5, P7, P8, P10)等级为优秀, 2 份政策(P6, P9)等级为可接受, 无不良等级, 说明政策整体质量较高, 在政策制定时对各指标考虑较全面。10 份高校教师队伍建设政策总体凹陷程度不大, 政策质量较好, 但某些变量选择仍有提升空间。如 10 份政策在 X3 政策时效上的凹陷程度都较大, 除了 P5, 其余 9 份政策的 X3 得分都低于均值(0.36), 绝大部分政策为短期时效(1~5 年), 鲜少有中期时效(5~10 年)政策出台, 没有长期时效(>10 年)的政策, 表明政策在时效性方面存在明显短板, 需加强中长期规划。8 份优秀政策在多个维度上表现优异, PMC 指数和凹陷指数均较高, 表明这些政策在效力、全面性和实施保障方面具有显著优势。

4. 结论与建议

4.1. 结论

4.1.1. 政策工具维度分布不均

在高校教师队伍建设政策工具的运用方面, 呈现出明显的结构特征, 即供给侧占据主导地位, 而需求侧的使用频率最低。需求侧关注的欠缺, 可能导致教师的个性化需求得不到充分满足, 从而对其工作态度和满意度产生负面影响。因此, 高校有必要加强与教师的沟通交流, 深入了解他们的需求, 并及时调整政策。从资源配置出发, 供给侧主导的现状表明, 高校在教师队伍建设过程中, 更倾向从资源供给层面进行管理, 例如投入大量资源来提高教师的素质能力[14]。但在这个过程中, 政府应该注意资源配置的平衡, 防止过度关注素质能力提升, 而忽视其他关键方面。从激励的角度来看, 供给侧主导反映了高校主要通过外部资源促进教师的发展, 这在一定程度上可以激励教师提升自身素质能力, 但政策对师德师风建设和保障机制等方面关注的不足, 容易导致教师在道德情感激励和职业安全感方面存在缺失, 从而影响其内在工作动机。因此, 高校应重视全面激励, 充分满足教师多方面的心理需求。

4.1.2. 政策内容聚焦能力与制度

在高校教师队伍建设的政策内容中, 素质能力所占比例最高, 作为政策的核心目标, 它侧重于提升教师的专业能力与综合素质, 与强调人才培养的核心理念相一致。管理制度所占比例较高, 强调以完善的制度体系来规范教师队伍, 为教师队伍的有序发展提供坚实的制度保障。师德师风建设在政策中占有一定比例, 突出了对教师职业道德的密切关注。但当前师德师风建设在人才培养体系中的比例相对有限, 在一定程度上反映了教师职业道德对人才培养质量的关键意义可能被忽视。保障机制和评价机制改革的占比相对较低, 保障机制方面, 目前的支持力度有待加强。综上所述当前的形势显然不利于高校在人才市场竞争中占据优势地位。所以高校教师队伍政策需进一步优化完善, 尤其是在保障机制和评价机制改革方面, 加大投入和改革力度, 实现教师队伍建设的全面、科学、可持续发展。

4.1.3. 政策工具与内容交叉分析特征

素质能力内容维度中, 供给侧资金投入与需求侧国际交流的互补, 在一定程度上通过外部资源和职业发展机会满足了教师的成长需求, 激发他们专业提升的动力。保障机制过于依赖供给侧的直接干预, 忽视了需求侧市场化手段, 可能导致教师形成“被动依赖组织”的心理模式[8]。此外, 师德师风建设依赖供给侧的培训考核和环境侧文化营造, 但缺乏内在情感激励, 容易导致教师将道德规范视为外部约束, 影响长期行为一致性。

管理制度改革侧重环境侧的制度创新, 反映了组织通过塑造政策环境推动体制机制突破的思路, 这有助于打破传统管理壁垒, 提升组织的灵活性。但保障机制中三类工具失衡, 体现了组织过度依赖行政手段解决保障性问题, 忽视了市场机制, 导致资源配置效率低下。评价机制改革中环境侧的政策空白,

使得分类评价等创新举措缺乏配套政策支持, 导致制度创新“碎片化”。政策工具的割裂会引发管理环节脱节, 如果供给侧考核评价与需求侧市场反馈之间缺乏环境侧的制度联系, 可能导致评价结果无法有效转化为教师职业发展的指导依据, 影响组织目标的协调实现。

4.2. 建议

4.2.1. 均衡政策工具分布维度, 完善教师队伍建设政策体系

强化需求侧与市场化手段, 建立教师需求的动态调研机制, 通过年度问卷调查、职业发展座谈会等, 分类收集不同职称和学科教师的个性化需求, 将需求分析结果纳入政策制定流程, 避免供给侧过度主导导致的“需求错配”。根据各地方学校的经济社会发展以及本身任务使命和目标的需求, 高校应主动融入地方经济社会新发展格局, 构建地方经济社会发展急需的学科专业[15]; 对高层次人才而言, 高校可以试点“协议工资制”, 通过市场价格信号吸引顶尖人才。优化供给侧与环境侧工具的协调, 平衡资源配置, 加强师德师风建设。在供给侧资源投入中, 政府应提高师德师风培训和文化培训的比重, 避免过分注重专业能力的提升而忽视职业道德的培养。

4.2.2. 健全保障与评价机制, 夯实政策实施支撑体系

分类构建保障机制, 在东部校区可以设置基本工资按行业平均水平设定, 绩效工资与科研成果转化、社会服务收益挂钩, 引入社会资本参与教师公寓、子女教育等保障项目; 中西部高校重点提升基础性保障水平, 如建设教师周转房、设立跨省医疗绿色通道等。深化评价机制改革, 探索建立数据采集、数据分析、数据运用的质量管理数据平台系统, 通过客观的数据指标促进质量文化建设; 教学型教师重点评估课程创新、学生创新能力培养等成果[15]; 建立动态反馈与调整机制, 每两年对评价指标进行一次科学评估, 吸取教师、学生、行业专家的意见, 避免因评价标准固化而导致的激励失效。

4.2.3. 提升政策落地效能, 构建全链条实施保障体系

提升政策落地效能, 完善中长期规划, 稳定职业期望, 建立教师职业生涯导航系统, 结合职业锚理论, 为教师提供“个性化发展路径指南”。成立由省级教育行政部门牵头的“高校教师队伍建设领导小组”, 明确财务、教学等各部门的具体职责, 建立跨部门协作清单, 如人事处负责岗位设置, 财务处保障培训经费, 教务处提供教学实践平台[16]; 开发“政策执行效果监测平台”, 实时采集培训参与率、职称评审通过率等数据, 每季度生成政策执行报告, 对执行不力的部门进行问责。在中西部地区选取 3~5 所高校作为试点, 先行先试政策优化方案, 总结经验后再逐步推广。

基金项目

江汉大学校级科研专项“习近平新时代中国特色社会主义思想学习与研究”(2023XYB07); 湖北省高等教育学会共同体建设项目一般课题(2024XD230)。

参考文献

- [1] 张鑫, 李华晶, 何佳佳. 教师评价视角下高校高质量教师队伍建设研究[J]. 科教文汇, 2025(8): 15-18.
- [2] 孙刚成, 刘玲. 教育家精神的发展脉络、时代价值与实践路径[J]. 北京理工大学学报(社会科学版), 2024, 26(5): 199-210.
- [3] 黄萃, 任弢, 张剑. 政策文献量化研究: 公共政策研究的新方向[J]. 公共管理学报, 2015, 12(2): 129-137+158-159.
- [4] 刘诗波, 黄倩倩. 政策工具视角下我国高校教师评价政策分析(2013-2022) [J]. 赣南师范大学学报, 2023, 44(4): 111-118.
- [5] 胡峰, 李加陈, 翟婧. 政策文本计量视角下科技人才政策分析与评价——基于“工具-效力”的二维框架[J]. 情报

- 科学, 2024, 42(6): 99-112.
- [6] 胡峰, 张巍巍, 曹鹏飞, 等. 基于政策工具视角的长三角地区机器人产业政策研究[J]. 科技管理研究, 2019, 39(4): 174-183.
- [7] Rothwell, R. and Zegveld, W. (1984) An Assessment of Government Innovation Policies. *Review of Policy Research*, 3, 436-444. <https://doi.org/10.1111/j.1541-1338.1984.tb00138.x>
- [8] 乔阳阳. 我国高校教师队伍建设政策工具的选择与优化[J]. 教育科学探索, 2024, 42(2): 4-11.
- [9] 周升洁, 李劲松. 新时代乡村教师队伍建设政策的量化评价研究——基于 PMC 指数模型[J]. 教育科学探索, 2024, 42(1): 4-11.
- [10] Ruiz Estrada, M.A. (2011) Policy Modeling: Definition, Classification and Evaluation. *Journal of Policy Modeling*, 33, 523-536. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2011.02.003>
- [11] 张永安, 郅海拓. 国务院创新政策量化评价——基于 PMC 指数模型[J]. 科技进步与对策, 2017, 34(17): 127-136.
- [12] 胡峰, 温志强, 沈瑾秋, 等. 情报过程视角下大数据政策量化评价——以 11 项国家级大数据政策为例[J]. 中国科技论坛, 2020(4): 30-41+73.
- [13] 谢晓倩, 王桂艳. 基于 PMC 指数模型的教师队伍建设政策文本量化评价[J]. 高校后勤研究, 2025(1): 75-84.
- [14] 包水梅, 刘航. 制度伦理视域下我国高校教师队伍管理政策偏好研究——基于新中国成立以来 256 份相关政策的文本分析[J]. 教师教育研究, 2024, 36(3): 26-32.
- [15] 张劲松, 张锋兵, 李俊晓. 高质量发展背景下民办高校质量文化的内涵价值、建设困境与实践进路[J]. 教育理论与实践, 2024, 44(21): 15-20.
- [16] 李旭锋. 以多元分类、质量贡献为评价导向构建高校教师队伍建设新格局[J]. 中国考试, 2024(1): 12-14.