

基于高校教师专业发展的评价机制构建研究

杨 莹

青岛理工大学教务处, 山东 青岛

收稿日期: 2024年10月10日; 录用日期: 2024年11月20日; 发布日期: 2024年11月28日

摘 要

高校教师专业发展既是建构高质量高等教育体系的题中之义也是高质量高等教育体系的基本特征。从教育质量提升的目标来看, 高质量的师资队伍既是教育高质量发展的保障, 也是高校的科研水平和教学能力提升的基础。高校教师队伍建设是一个长期系统的过程, 而教师的专业发展是其重要的核心内容。基于教师专业发展构建由驱动机制、调控机制、诊断机制、反馈机制构成的评价机制, 对大学教师进行科学有效的评价及针对性的激励, 促进大学教师在教学、科研、社会服务、文化传承与创新方面做出更大的成就, 助力高质量高等教育建设目标的实现。

关键词

教师专业发展, 师资队伍建设, 高质量发展, 评价机制

Research on the Construction of Evaluation Mechanism Based on the Professional Development of College Teachers

Ying Yang

Academic Affairs Office, Qingdao University of Technology, Qingdao Shandong

Received: Oct. 10th, 2024; accepted: Nov. 20th, 2024; published: Nov. 28th, 2024

Abstract

The professional development of university teachers is not only the essence of constructing a high-quality higher education system, but also the basic characteristic of a high-quality higher education system. From the perspective of improving the quality of education, high-quality teaching staff is not only a guarantee for the high-quality development of education, but also the foundation for enhancing the research level and teaching ability of universities. The construction of the teaching staff

in universities is a long-term and systematic process, and the professional development of teachers is its important core content. Based on the professional development of teachers, an evaluation mechanism consisting of a driving mechanism, a regulating mechanism, a diagnostic mechanism, and a feedback mechanism is constructed to scientifically and effectively evaluate university teachers and provide targeted incentives, promoting greater achievements in teaching, research, social services, cultural inheritance, and innovation, and helping to achieve the goal of high-quality higher education construction.

Keywords

Teacher Professional Development, Construction of Teaching Staff, High Quality Development, Evaluation Mechanism

Copyright © 2024 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. 高质量高等教育体系改革与高校教师评价

1.1. 高素质教师队伍是高质量高等教育的保障

2019 年的政府工作报告中强调“要发展更加公平更有质量的教育”，2020 年十九届五中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标的建议》第一次明确提出“建设高质量教育体系”。随着高质量发展之于经济社会发展重要性的日益凸显，“发展更加公平更高质量的教育”成为当前我国教育体系的主要发展目标。

随着“双一流”建设的持续推进，加强师资队伍建设是实现高校内涵式发展的重要途径[1]。面对新时代新形势新任务对高等教育提出的新要求，面对 2035 年建成社会主义现代化强国对人才素质提出的新期待，必须从战略高度认识加强教师队伍建设的紧迫性，把教师队伍建设作为基础工作做实做细。教师是教育发展的第一资源，是人类灵魂的工程师，是人才培养的动力源，是人类文明的传承者，高等教育的发展需要培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，担当起为党育人、为国育才的神圣使命，吸引和激励更多优秀人才长期从教、终身从教，以高水平教师队伍建设支撑高质量教育发展。

1.2. 促进专业发展是实现高素质教师队伍的关键

目前对高校教师专业发展内容的研究主要是对其学术职业的特性和高校教师承担的相关任务的分析。广义上的高校教师专业发展是指高校教师通过各种途径、方式的理论学习和实践，使自己各方面的水平持续提高，不断完善；而狭义上的高校教师专业发展更多地强调高校教师作为教学者的教学能力发展和提高[2]，高校教师专业发展是教师专业水平不断提高主要包括在高校教师专业活动中的育人能力、教学能力、科研能力、社会服务能力等几个方面的能力发展[3]，在个人特质上包括道德素养、知识结构、教育情怀和精神境界的提升，在能力结构上包括教育教学能力、学术能力(包括学习和研究能力)、社会活动参与能力等方面[4]。本研究认为高校教师专业发展主要表现在为了提升工作需要的教学、科研和社会服务能力，利用各种资源并通过努力优化自身专业结构、形成良好专业态度、提升专业能力的过程。

“十四五”时期，构建高质量教育体系、建设一流大学群体，关键是要培养一支高素质的教师队伍。高校要加强学科专业、科研设施建设，为教师施展才华、实现抱负创造条件，完善教师评价制度，破除

“五唯”，突出质量导向，减轻教师负担，保障教师待遇，让教师心无旁骛开展教学研究。

2. 新时代高校教师队伍建设方略

2.1. 高校教师队伍建设的总体目标

着力提高教师专业能力，以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本为基本要求，坚持社会主义办学方向，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的高素质专业化教师队伍。

避免高校教师专业发展与人的发展双重异化。高校教师专业发展的异化主要有两个方面：一是形式与内容的不一致性。用于评价教师的标准主要来自于外显成绩，且一切专业活动以评价标准为转移，专业知识、专业技能、专业素养等演变为达到评价指标的工具。由此造成显化出来的专业发展往往只是一种表象，高校教师探索、育人的价值被严重异化，重科研轻教学倾向滋生并占据主导地位，教师专业畸形发展。二是专业发展自身的异化，在欲望主义、工具主义的合力作用下，当前教师专业发展背离了探索世界、创造知识、服务社会的本质，对专业以外利益的追求远远超过专业发展本身，导致高校教师专业发展功利化、恶性竞争、学术腐败等问题。

实现个体职业化与专业化的协调统一。高校教师个体职业化是指教师个体职业活动状态的变化，是一个以外部环境引导为依托，逐步掌握工作能力、工作技巧等，使工作状态标准化、规范化、制度化的过程。专业化则是指高校教师在一定时间内，逐渐达到特定标准、成为专门职业并获得相应地位的过程。职业化主要受个体自身因素、所在组织提供的外部发展条件因素、社会环境所给予的支持和制约因素等的影响；而专业化则更多地受智力、认知等自身能力因素的影响，完全隶属于个体的自我发展；二者之间发展路径和要求都是通过评价体系来实现统一的。

促进专业发展与学校文化的互动共进。高校教师是教育生态系统中最为重要和活跃的生态因子，其专业发展需要依托一定的外部环境。校园文化环境则是高校教师实现专业发展最直接、最有效的外部环境。高校的发展方向、发展理念以及所蕴藏的隐性文化，潜移默化而深远持久地影响着高校教师专业发展方式的转变与发展路径的选择，而教师在专业发展过程中所渗透出来的积极氛围和人文气息又促进了校园文化的建设与改进。良好的高校教师评价机制能够促使高校教师在互动交流和谐的文化氛围中探寻更好专业发展道路，在高校治理当中实现教师专业发展与校园文化发展的互动共进，最大限度地集中一切时间与精力投身于自身的专业发展实践中。

2.2. 评价推进高校教师专业发展的主要方式

高校教师的工作内容是一种创造性的脑力劳动，这就决定了高校教师的工作成果需要有较长时间的积累，并且其工作成果的体现具有较强的延迟性，甚至直至科研成果转化为生产力后才能得以显现，此外，这种成果所具有的作用和效力还需要漫长的时间去检验。

教师职业特殊性就决定了高校教师专业发展方式是一种“任务驱动的模式”。职称评审制度是切实涉及教师们切身利益的，无论从需求理论还是期望理论都可看出职称评审对高校教育管理人员有很强的激励作用，所以在职称体系下，教师们会有欲望完成任务，实现任务驱动。我们现行的教师评价体系基本上是针对教师个人评价的，没有针对团队的评价指标和鼓励机制，导致教师会出现“单打独斗”的局面，难以形成可持续发展的创新团队，不利于学科方向的凝练以及国家重大科研项目的承担，所以同一所高校应该在不同的发展阶段采取不同的评价体系，在教师不同的发展阶段，也应该采取侧重点不同的评价方法，实行发展性评价和奖惩性考核评价并重的方法。

除了在职称评定上进行改革，通过利用任务驱动也可以实现教师的发展，同时促进教师职称评定制

度的不断完善。对于不同职称的教师来说，他们平时的工作任务、工作内容、工作考核是不同的。在对教师进行考核时，除了基本的道德素养和政治立场等，在对教学工作、科研工作等的考核时是不一样的(见图 1)。如：讲师除了在独立担任教学任务外，还需要协助教授、副教授等完成科研任务。而副教授、教授等除了课程和科研可能还需要进行其他的学术工作。但是如果在对教授以下的教师进行任务分配，即给予每个教师一定的教学或者科研任务，注重质量，一学期或者一学年进行定期考核，累计几次，达成即有职称。对于达成任务、表现优异的教师进行表扬，对于没有达成任务的导师进行教育或培训，将不适合工作岗位的教师进行调岗等调整，这样没有单纯的看工作量，而且还能保证教师们是自身意愿去尝试的最大发展，不仅能给教师减负，提高工作质量，也能使他们在涉及自身利益的职称评定上更加有目标和动力。

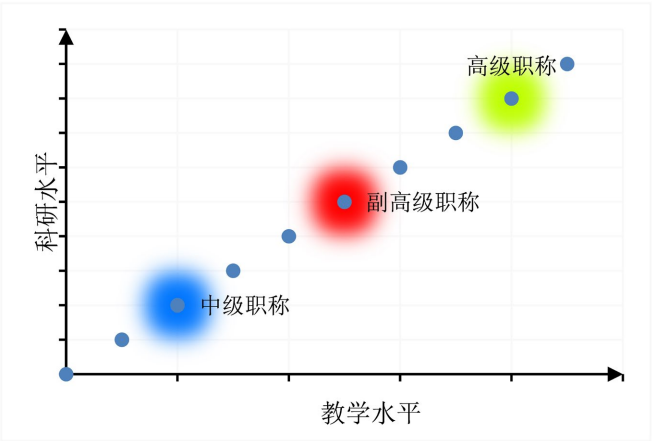


Figure 1. Relationship between professional title evaluation and professional development of college teachers
图 1. 职称评定与高校教师专业发展关系

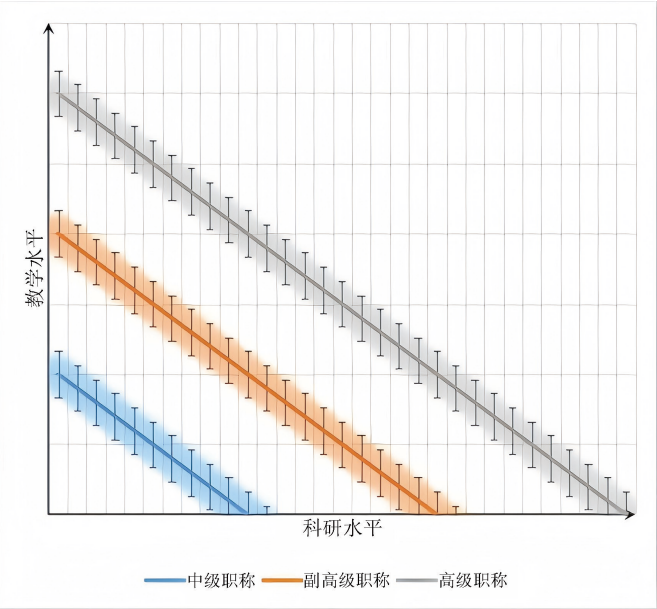


Figure 2. The relationship between classification management and professional development of college teachers
图 2. 分类管理与高校教师专业发展关系

分类管理主要就是把高校教师分为三种不同的类型：以教学工作为主的教学型教师、以科学研究工作为主的科研型教师、教学和科研并举的教学科研型教师(见图 2)。学者们普遍认为高校教师分类管理的作用主要体现在三个层面：一是通过高校教师分类管理可以进一步促进“高校教师岗位设置的科学化和精细化”，激发高校师资队伍活力。二是通过高校教师分类管理可以“创新高校人事管理体制，转换用人机制，优化人力资源配置”，以提升我国高等教育教师队伍整体质量。三是通过高校教师分类管理，可以进一步加强高校师资队伍建设，全面推进高校人事制度改革，推进我国高等教育实现由“外延式发展向以质量为核心的内涵式发展方式”的转变[5]。

3. 高校教师专业发展评价机制

当前对高校教师评价的研究主要是从高校教师的岗位胜任力和绩效产出两个方面展开，岗位胜任力评价涉及评价导向、指标、流程、方法等多方面内容[6]，通过对高校教师各项品质、学术能力、教学能力和教学态度[7]，专业知识、技能、价值观[8]，道德、文化、能力、心理、身体，人格魅力、学生导向、教学水平、科研能力[9]，教学能力、科研能力、管理能力等作为框架进行分析[10]。对于高校教师绩效产出的研究重点关注教师在教学、科研、社会服务等方面的贡献[11][12]以及任务绩效和关系绩效[13]的变现。在具体的指标提取方面，主要是对高校教师各项工作任务进行具体分析，例如教学量完成情况、教学质量、科研项目完成情况、发表论文质量、学术报告、学生培养情况、学科建设贡献、部系活动参与情况、管理能力、教学改革以及交流合作[14][15]、高校教师的行为、成果、学习反映、社会服务、荣誉等方面进行分析[16][17]。

现行大学教师评价对教师专业发展具有一定的正效应，但其负效应更为明显，主要呈现为削弱教师内在动机、滋生短视思维、压力与动力转换机制失效三个方面[18]。由于过度追求量化指标，教育目标远离，教师重科研、轻教学；制度权力扩张，教师教学自主性缺失；评价功能错位，教师共同体文化被侵蚀[19]。在当前实践中，评价导向的工具化、指标的片面化、教师的边缘化与大学教师评价的内在逻辑形成了强烈的冲突，影响了教师的专业发展和大学教育质量的提升[20]。因此，教师评价模式的选择应基于教师不同的专业水平，发展性功能才是教师评价的首要目标[21]，构建发展性评价机制[22]。

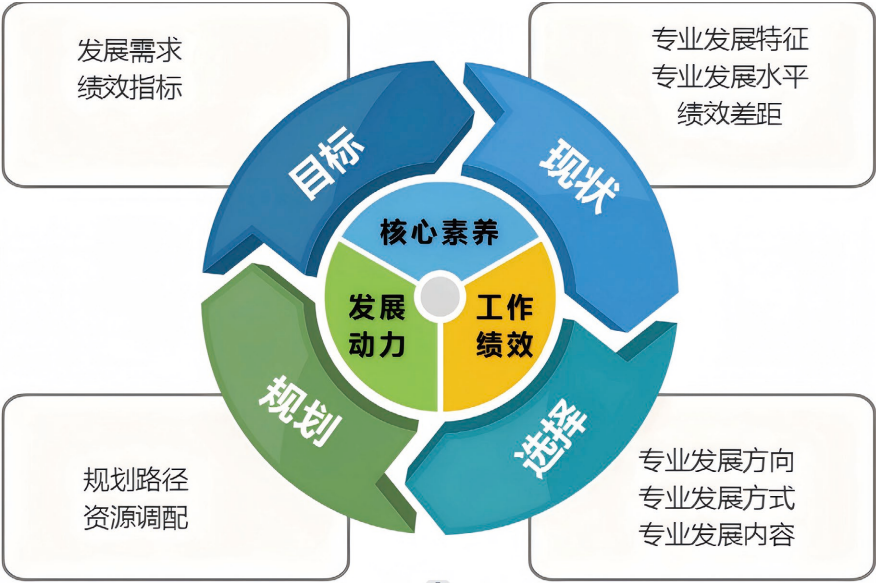


Figure 3. Evaluation mechanism for professional development of university teachers
图 3. 高校教师专业发展的评价机制

有学者提出过“双师型”教师培养发展支持机制，即通过专项支持教师开展产学研践习、培养基地等[23]，也有学者提出绩效评价机制[24]，以及恰当使用评价结果，形成约束与激励并行的考核评价机制[25]，通过人工智能赋能教师数字素养提升的评价反馈机制[26]，以上专家对于教师评价机制的构建或涉及发展支持、或涉及反馈激励，但未将以上几个环节构成一个闭环整体机制。本研究以教师专业发展为导向，建构涵盖全方面各环节的教师评价机制。

专业发展实现机制主要是通过评价体系对高校教师的目标选择、现状分析、问题诊断、路径规划实现专业提升。首先，评价体系从教师的发展需求和未来的绩效指标方面确定发展目标，通过目标导向的任务驱动产生专业发展动力；其次，评价体系通过对教师自身专业发展特征、水平和绩效差距判断，对高校教师的发展方向、发展目标做出调整；第三，评价体系根据高校教师在专业发展过程中现实存在的问题以及问题出现的原因进行诊断，根据问题有针对性进行改进；第四，评价体系通过主体间的反馈与协商对高校教师的未来发展路径和发展策略进行规划，同时确定新的需求和发展指标并进入下一个循环(见图3)。以上四个步骤分别构成了高校教师专业发展的驱动机制、调控机制、诊断机制、反馈机制，这些机制通过循环往复的过程实现高校教师的可持续发展。

3.1. 动力机制：“最近发展区”下的任务驱动

20世纪30年代初，维果茨基提出“最近发展区”这一概念。他认为，个体的发展存在两种水平，一是个体的现有水平(AB)，二是在外界的支持、引导、协助下所能达到的潜在发展水平(CD)，这两种水平之间的差异，就是“最近发展区”(BC)(见图4)。^[27]

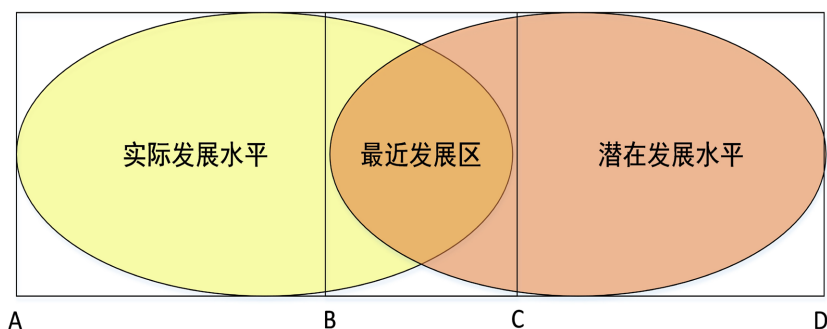


Figure 4. Zone of proximal development of college teachers

图4. 高校教师最近发展区

高校教师专业发展是一种任务驱动的自主发展过程，因此实现高校教师的发展最关键的是找到高校教师的最近发展区。一个人的最近发展区也不是一成不变的，而是在与他人进行互动和交流的过程中呈现动态的发展趋势。^[28]在教师发展过程中，首先对自身现有水平进行评估，通过同行评价和学生评价，诊断出目前水平、预估其能达到的最高水平，借助教研室活动、研习营教学沙龙、名师工作坊等“支架”，从当前发展区域走向高一层的发展区，既能超出教师专业发展现有能力水平而且又能发挥其潜在能力。

不同的教师有不同的学科背景、成长经历、工作思路、实践经验等等，设置最近发展区需要同教师们进行有意义地协商，允许他们以不同的发展速度，沿着不同的专业化方向不断前进。在学校层面上，为每位老师建立教师成长档案，不断加强教师研修培训相关工作，通过多种方式，提升教师教学水平。打造“青椒论坛”、“青年教师教学研修班”等品牌服务，定期举办暑期教师教学能力培训，帮助教师把握专业成长的“最近发展区”。

3.2. 调控机制：寻求理想与现实的平衡

评价的一项重要功能是通过内在的动力推进高校教师的发展和成长，在相应的目标和路径的支持和引导下提供高校教师不断发展的动力是发挥评价引导和激励作用的关键(见图 5)。因此通过评价对高校教师进行目标的建构，对行为过程的建构，以及形成发展动力有着关键的作用。

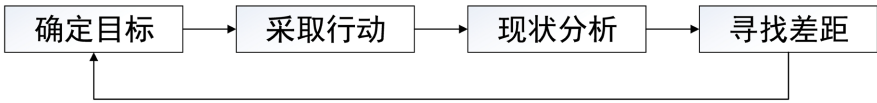


Figure 5. Mechanism for regulating the professional development of university teachers
图 5. 高校教师专业发展调控机制

目标是高校教师进行发展的主要着眼点和归宿，形成有效的目标是评价体系实现有效的评价体系的基础性问题。在明确具体目标的基础上，高校教师才能够确定自己的行动方案和行动策略，才能有效实现自身的发展。高校教师的发展路径和职业规划都是建立在有效评估基础上形成的发展路径要求，也是建立在教师个人和高校的相互关联基础上进行的路径规划。通过外部环境与内在需求相互作用形成的心理势能，在外部要求的基础上，对于自身未来的发展不断内化最终形成了内在与自身的行动方式和习惯能量。

学校先后出台《师德师风考核办法》《课程思政建设实施意见》《本科教学名师和教学团队建设与管理办法(修订)》《教育教学研究课题管理办法》《青年导师制实施办法》《青年教师参加社会实践暂行办法》《教师本科教学质量评价办法(修订)》等文件，围绕教师教学发展需要，聚集和整合校内外优势资源，搭建交流合作平台，满足教师个性化、专业化发展要求，激发教师自我发展动力与潜能，促进教师专业发展。

3.3. 诊断机制：发现并解决现实问题实现发展

对于高校教师现实的状态和发展水平的鉴定和诊断，对现实问题进行比较完整的判断，才能够了解这个过程中高校教师需要在哪些方面进行改进，产生更大的提升效果(见图 6)。

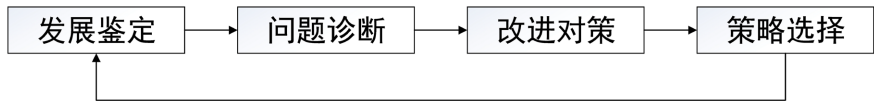


Figure 6. Diagnostic mechanism for professional development of university teachers
图 6. 高校教师专业发展诊断机制

对于高校教师专业发展来说，发展背景、现实要求、自身特点等方面的内容是需要着重考虑的因素，高校教师师德师风以及教学科研工作整体上是一个什么样的状态往往并不是通过简单的数据比较就能够实现的，需要进行系统地分析和综合描述。对于现状的描述是评价体系的基础性功能，是问题发现和提出改进决策的前提。评价的目的是发展，而发展是一个否定之否定的链条，只有寻找到发展过程中的问题，不断对现实状况提出改进策略，解决这些问题，才能够实现自身的不断发展和提升，因此问题发现是进行诊断和改进的关键环节。发现问题之后，对于问题原因的分析，以及改进策略是提升高校教师专业发展的核心内容，如何通过问题、背景、原因寻找改进的策略是进行发展的关键性问题。

学校层面，建立“一中心两阶段三环节十选题”教学竞赛多轮磨课制，一中心即以学生为中心，两阶段分为：校级比赛和院级比赛，三环节即教案设计、课堂展示、教学反思，“10 选 1 式选题”，着力

培养教师教学教研能力。通过青年教师教学比赛、教师创新大赛，组织多轮磨课，让教师发现问题，不断完善，每次磨课都趋近于真实比赛，真正做到以赛促练、以赛促学、以赛促教，提升教师专业发展水平。

3.4. 反馈机制：依托于交互协商下的信息互动

高校教师进行发展是在内外部信息得到充分交互基础上的行动过程，在这个过程中无论是外部要求还是内部动力都需要有信息的交流才能够真正实现(见图 7)。

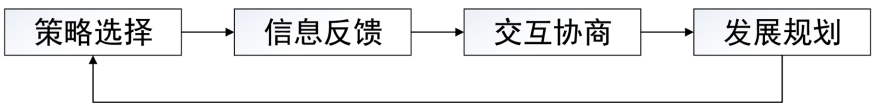


Figure 7. Feedback mechanism for professional development of university teachers
图 7. 高校教师专业发展反馈机制

信息反馈是将外在的信息返还教师的过程，在这个过程中信息的准确性和有效性是至关重要，也是信息交流的基础要求。评价作为价值判断需要兼顾多方主体的需求才能够达成最好的行动要求，这个过程必须要通过多方的协商博弈才能够完成。对于高校教师来说自身发展的行动需要有效的支持，在信息反馈和交互协商的基础上，各利益主体共同行动实现有效的发展。

学校组织的每次磨课结束，都会将专家的教学指导方面意见反馈给教师，专家也会进行示范和经验分享，以便于教师掌握必要的教育技术和教学技能，切实提高教师教学能力和水平，实现新入职教师“站上讲台”；青年教师“站稳讲台”；骨干教师“站好讲台”；教学名师成为“教学专家”。

基金项目

青岛理工大学 2022 年教学改革与研究项目研究成果：面向高质量发展的高等教育评价体系及其实现机制研究(项目编号：F2022-120)的研究成果。山东省本科教学改革研究项目重点项目(项目编号 Z2023086)：地方高水平大学新工科专业建设机制、模式与评价研究。

参考文献

[1] 瞿振元. 高等教育内涵式发展的实现途径[J]. 中国高等教育, 2013(2): 12-13, 21.

[2] 潘懋元. 大学教师专业发展论纲——理念、内涵、方式、组织、动力[J]. 高等教育研究, 2017, 38(1): 62-65.

[3] 李志峰, 高慧. 高校教师专业发展：本体论反思与实践逻辑[J]. 大学教育科学, 2013(4): 66-71.

[4] 赵红霞. 大学危机管理[M]. 北京：中国轻工业出版社, 2010: 131.

[5] 何金旗. 高校教师分类管理“全评价”体系构建的度与策[J]. 江苏高教, 2023(7): 72-78.

[6] 王亚萍. 大数据视角下高校教师岗位胜任力的评价体系构建[J]. 中国高等教育, 2018(18): 54-56.

[7] 周光礼, 马海泉. 教学学术能力：大学教师发展与评价的新框架[J]. 教育研究, 2013, 34(8): 37-47.

[8] 郑洁. 胜任力视角中的高校教师资格认定[J]. 教育评论, 2013(5): 57-59.

[9] 汤舒俊. 高校教师胜任力的结构探索与问卷编制[J]. 高教探索, 2014(6): 162-166.

[10] 李更生. 基于胜任力及其模型建构的教师培训师学习与培训[J]. 教育发展研究, 2014, 33(18): 39-44.

[11] 李薇, 王雪原. 高校教师绩效评价指标体系的设计[J]. 统计与决策, 2012(4): 68-71.

[12] 赵书松, 廖建桥. 绩效工资制下大学教师绩效非伦理风险及其规避策略[J]. 高等教育研究, 2013, 34(2): 20-27.

[13] 方阳春. 工作压力和社会支持对高校教师绩效的影响[J]. 科研管理, 2013, 34(5): 136-143.

[14] 张洪英, 陈红. 高校教师绩效考核的评价方法[J]. 统计与决策, 2014(2): 78-80.

-
- [15] 史万兵, 杨慧. 高等学校教师科研绩效评价方法研究[J]. 高教探索, 2014(6): 112-117.
- [16] 韩小林, 马瑞敏, 吴文清, 贾锁堂. 基于分类分型的高校教师绩效评价研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2014, 20(1): 114-119.
- [17] 杨亚翔, 李世保, 蔡中华. 事业单位改革背景下的高校教师绩效评估研究[J]. 人力资源管理, 2016(7): 175-176.
- [18] 周玉容, 沈红. 现行教师评价对大学教师发展的效应分析——驱动力的视角[J]. 清华大学教育研究, 2016, 37(5): 54-61.
- [19] 赵燕, 汪霞. 对我国大学教师评价制度的反思与建议[J]. 高校教育管理, 2019, 13(2): 117-124.
- [20] 牛风蕊. 大学教师评价的内在逻辑、现实冲突及其调适[J]. 现代教育管理, 2015(7): 82-86.
- [21] 操太圣. 高校教师评价标准化的问题及反思[J]. 大学教育科学, 2019(2): 17-18, 122.
- [22] 于剑, 韩雁, 梁志星. 高校教师发展性评价机制研究[J]. 高教发展与评估, 2020, 36(2): 59-68, 112-113.
- [23] 彭亚萍, 文强强. 应用技术型高校“双师型”教师评价标准与培养机制研究[J]. 高教学刊, 2024, 10(30): 160-163.
- [24] 潘文涛. 高校教师绩效评价体制研究[J]. 长沙铁道学院学报(社会科学版), 2014, 15(2): 270-271.
- [25] 刘玉峰, 张长兴. 地方高校教师评价改革的基本路径[J]. 高教学刊, 2024, 10(17): 146-150.
- [26] 刘邦奇, 尹欢欢. 人工智能赋能教师数字素养提升: 策略、场景与评价反馈机制[J]. 现代教育技术, 2024, 34(7): 23-31.
- [27] 王文静. 维果茨基“最近发展区”理论对我国教学改革的启示[J]. 心理学探新, 2000(2): 17-20.
- [28] 林明东. 最近发展区理论视角下英语教师课堂提问策略的优化[J]. 延安职业技术学院学报, 2018, 32(5): 57-59, 71.