

深化新时代教育评价改革,探析高校 教师发展路径*

张 梅,奚丽君

(上海健康医学院教师教学发展中心,上海 201318)

摘要: 评价具有指挥棒作用,中共中央、国务院颁发的《深化新时代教育评价改革总体方案》对于根治教育评价“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”的顽瘴痼疾具有重要导向作用。通过调研和比较“985”“211”高校及其他高校教师发展现状及差异,分析两类高校教师发展的各个环节的差异,从而探究高校教师教学发展现状及其影响因素,为合理制定教师评价提供参考依据。

关键词: 教育评价;高校教师;教师发展

中图分类号: G64, G40-058.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-3380(2021)01-0029-04

Deepening the Reform of Education Evaluation in the New Era, Exploring the Development Path of College Teachers

Zhang Mei, Xi Lijun

(Faculty Teaching Development Center, Shanghai University of Medicine & Health Sciences,
Shanghai 201318)

Abstract: The evaluation has the function of baton. *The General Plan for Deepening the Educational Evaluation Reform in the New Era* issued by the CPC central Committee and the State Council has played an important guiding role in reversing the chronic malady of educational evaluation. The research of the current situation and influencing factors of teachers and teaching development in universities can provide a reference for the reasonable formulation of teacher evaluation and play a positive role in deepening the reform of teacher evaluation and promoting the dynamic development of teachers in colleges and universities and the development of school transformation.

Keywords: Education evaluation; University teachers; Teacher development

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》(以下简称《总体方案》),对于整治教育评价“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、

唯帽子”的顽瘴痼疾具有重要导向作用,对于改变教师评价“重科研轻教学、重教书轻育人”等现象也具有积极的推动作用。

*基金项目:2019年上海高校本科重点教学改革项目“应用型本科院校教师进阶式教学能力培训体系研究与实践”;2018年第二批教育部产学合作协同育人项目“基于移动平台的高校教师递进式教学能力培训课程体系建设”(201901044061);2019年第一批教育部产学合作协同育人项目“基于移动平台的高校青年骨干教师教学研究能力提升计划”(201802031046)。

收稿日期:2020-12-07,修回日期:2020-12-15

近年来,一大批专科学校通过合并、升格、转制等方式组建的本科学校,^[1]成为我国高校中的重要群体。然而,这类院校的师资数量的亟需增加与师资质量的参差不齐已经成为制约其发展的内在因素之一。^[2]因此,分析教师发展的影响因素,建立科学合理的教师评价体系,是促进新建本科院校教师动态发展的关键。

本研究通过调研和对比“985”“211”高校及其他高校教师发展现状及差异,以期找到促进教师评价的有效因素。

一、对象与方法

采取随机采样方法调研了14所高校(科学院)的137名教师,其中“985”及“211”高校27人,其他高校110人。具体分布为海军军医大学12人,同济大学医学院2人,复旦大学医学院3人,上海交通大学医学院1人,上海财经大学2人,上海中医药大学1人,河海大学1人,上海电力大学1人,中科院1人,北京中医药大学7人,江西中医药大学5人,汕头大学医学院5人,河北北方学院35人,上海健康医学院61人。

研究采用问卷调查法,调查问卷分“基本情况”“制度方面”“教学方面”“科研方面”及“职业生涯规划”五方面共54个子项目,内容涉及高校教师个人基本情况及发展现状。问卷经专家多次论证,并进行预调研与修改后,形成正式问卷。经SPSS 17.0对问卷的信度、效度进行了检验,信度Cronbach's Alpha为0.833,表明问卷的信度相当高。正式问卷通过问卷星网络调查平台进行发布,回收问卷137份,有效问卷137份,有效率为100%。

数据采用SPSS 17.0统计软件对“985”“211”高校及其他高校教师发展现状进行卡方检验,解析高校教师评价的关键点。

二、结果与分析

调研的137名高校教师中有男性36人(26.28%),女性101人(73.72%);年龄分布为25-30岁为11人(8.03%),31-35岁为44人(32.12%),35岁以上82人(59.85%);工作年限为5年以上的教师为主,为111人(80.29%)。从学历及职称来看,以

中级职称以上教师为主(86.13%),硕士及以上学位教师最多(78.83%)。从总体调研数据来看,主要以年龄35岁以上、工作年限为5年以上的中级职称、硕士及以上学位的教师为主。这个教师群体属于高校的中坚骨干力量,对自身发展需求和重视程度高,愿意投入时间、精力参与并配合相关部门进行教师发展,分析这一群体的教师教学发展现状,对于研究教师评价的关键点具有实际参考价值。

从高校属性及区域分布来看,主要调研华东地区的高校,华东地区属于我国经济文化发展较为发达的区域,同时也拥有丰富而优质的高等教育资源,为人才培养和教师发展提供国际化视野、区域性互通发展等有利条件与支撑。

1. 教师评价依据

调研学校评价教师的依据(表1)，“985”“211”高校及其他高校,均以“科研成果”为主要评价依据,两者之间均无差异,结果趋于一致。但在“学生成绩”一项,“985”“211”高校将其列为教师评价指标排名的第2位,其他高校则位列第4,两者间具有显著性差异($P<0.05$)。

表1 “985”“211”高校与其他高校“教师评价依据”比较

评价依据	“985”“211”高校	其他高校	χ^2 值	P值
学生成绩	48.10	26.40	4.839	0.028
督导成绩	40.70	55.50	0.822	0.170
科研成果	74.10	70.00	0.174	0.677
教学竞赛	29.60	49.10	3.314	0.069
很少评价	7.40	15.50	1.175	0.278

2. 教师教科研投入

调研结果表明74.07%的“985”“211”高校教师和84.54%的其他高校教师主持或参加过科研课题(表2),两者无显著性差异,说明两类高校教师对于科研工作的投入都基本一致。相对于科研成果,显示“985”“211”高校教师申报或参与过教学改革项目研究的比例(55.56%)低于其他高校(79.09%),两者具有显著性差异($P<0.05$)。说明,非“985”“211”高校教师对教学研究的投入更多。

3. 教师教学发展

调研结果显示“985”“211”高校教师培训主管部门主要为相关行政部门(74.01%)、其次为教师所

表2 “985”“211”高校与其他高校“科研工作”比较

	“985”“211”高校	其他高校	χ^2 值	P值
主持或参与科研课题情况				
是	20 (74.07%)	93 (84.54%)	3.600	0.165
否	7 (25.93%)	17 (15.46%)		
申报或参与教改课题情况				
是	15 (55.56%)	87 (79.09%)	0.039	6.470
否	12 (44.44%)	23 (20.91%)		

在学院及教研室(25.99%),而其他高校两者分别为82.72%和17.28%,两者具有显著性差异($P<0.05$)。

调研“985”“211”高校及其他高校教师参加教学发展培训内容,由高到低为“教学能力培训”“职业道德培养”“教育教学理念培养”“科研能力培养”“职业生涯规划”和“心理健康辅导”,且培训形式均以“校内培训会”居多(72.26%),两类高校间无差异。但是由表3可见,“985”“211”高校教师选择“培训会(校外)”及“国内访学”比例均低于其他高校,而选择“传、帮、带”方式则高于其他高校,两者间具有显著性差异($P<0.05$)。

同时,调研发现教师提高教学能力水平的主要方式依次为:听优秀教师课(32.85%),与同事交流教学经验(28.47%),自学(25.55%),参加培训(11.68%)及专家指导(1.46%)。两类高校教师间无显著差异。

表3 “985”“211”高校与其他高校“培训形式”比较

	“985”“211”高校	其他高校	χ^2 值	P值
培训会(校外)	25.90%	53.60%	6.667	0.010
国内访学	7.40%	33.60%	7.324	0.007
“传、帮、带”	63.00%	38.20%	1.125	0.020

4. 职业生涯规划

调研学校对青年教师职业生涯规划的重视及了解程度,“985”“211”高校教师认为学校“重视对教师职业规划,但并无具体措施”最多(44.44%);其他高校教师认为“重视程度一般,处于不关心”最多(39.09%),两者间并无显著性差异。

调研职业规划的需求,结果表明两类高校均有高于81.75%的教师表示“非常需要”或“需要”学校

进行职业生涯规划的指导和帮助。但对职业规划的了解程度,结果表明“985”“211”高校教师较其他高校教师更高($P<0.05$),两者具有显著性差异。

调研教师“对自己发展程度的评价”,结果表明37.04%的“985”“211”高校教师认为个人发展处于“好”或“较好”,高于其他高校教师(26.36%),两者具有显著性差异($P<0.05$);调研教师认为对其职业生涯帮助最大的主体,结果表明48.15%的“985”“211”及41.82%的其他高校教师均认为是“个人努力”,其次为“教研室”(37.03%、18.18%)和“所在学院”(11.11%、24.55%),但学校职能部门如人事处、科技处及教师发展中心(3.70%、15.45%)的帮助不大,且两者无显著差异,结果趋于一致。

三、讨论与建议

1. 突破教师评价对科研成果的依赖,突出对教育教学实绩的引导性和激励性

调研显示目前70%以上高校主要以“科研成果”作为评价教师的衡量标准,高校教师主持或参与科研课题的比例均高于教学改革项目,并且“985”“211”高校教师参与教改研究的比例低于普通高校。在高校以“科研成果”为导向的教师评价下,教师将大部分精力投入科研而忽略教学工作的核心地位。两类高校的不同点在于,“985”“211”高校将“学生成绩”视为评价教师的重要指标,足见其相较普通高校而言,更注重将学生学习成效作为检验教师教学能力和教学质量关注度的评价依据。

近年来,新建本科院校大多是定位于服务地方经济发展的应用型本科,这类高校应以教学型为主流。^[3]因此,在评价教师方面,就必须以教育教学为第一导向,突出教育教学实绩。要把教学质量作为考评教师的重要依据,从教学规范、课堂教学效果、学生的学业达成度、教书育人、社会满意度等多维度考核教学实绩,引导教师回归教学本分。并且,应用型高校在对科研成果的运用上,更应体现在如何反哺教学,或者教师参与解决企业技术难题与行业关键共性技术方面。此外,教师发展制度应根据教师所处教学能力阶段或职业发展需求,分类设定培养目标和评价标准。

2. 突破教师培养“千人一面”的依赖,突出教学

工作指导的多样性与有效性

教师的教学发展是教师发展的基础,因此,建立符合国情、校情、教情的教师教学能力培训体系是众多新建本科院校在转型发展中面临的重要课题。^[4]目前,两类高校的教师培养形式和内容基本趋同,但是细分之下也有区别。“985”“211”高校以学院和教研室作为培训主体的比例高于其他高校,并且“985”“211”高校教师选择“培训班(校外)”及“国内访学”两种方式比例低于其他高校,但“传、帮、带”方式却高于其他高校($P<0.05$)。两者相同点是教师提高教学能力水平的主要方式,均以“听优秀教师课”为主,“专家指导”最低。

正如《总体方案》指出要“推进人才称号回归学术性、荣誉性”。高校应加强对教师能力培训,成立独立机构,建立以学校行政部门为主导、学院为主体的校院两级培养机制,增加教师培养与教师专业知识和技能的契合度和专业化。并且,要重点发挥教育领域各类人才计划优势,通过团队研讨会、实践工作坊、教学团队建设等活动,促进教师与具有人才称号的教师进行沟通交流,一方面促进人才称号教师从获奖者转化为教师发展者,另一方面能够促进这类教师增强人才称号荣誉感,更好地服务教学、教书育人。

3. 突破对教师评价结果的依赖,增加对教师发展的指导和规划

教师的发展关乎教师本人乃至家庭、社会范畴,同时,教师的家庭及社会影响也会反过来影响教师发展。从调研结果来看,虽然现今高校均“比较重视教师职业规划,但并无具体措施”,并且在规划个人发展过程中,学校并未给出具体措施和帮助。因此,对于青年教师,特别是女性教师,其承受经济、家庭和工作各方面压力较大,学校应注意教师的管理与培养,要从处于社会环境中的“人”的角度思考,指导教师职业更好发展。

除传统的“教育教学理念、教学能力、职业道德、科研能力”等培训内容,还应加强“职业道德、心理辅导和职业规划”培训,增加“教学咨询”服务。目前部分高校开展中期学生反馈(MSF)、微格教学,都是帮助教师发现并解决问题、改善课堂教学效果、提高教学水平的服务;博克中心提供支持和

管理与教学相关的研究项目服务;^[5]英国的跳板项目,是专门促进女性领导潜能发挥的项目,^[6]促进女性教师有机会获得更高的职位,更大程度上实现自身的价值。

参考文献

- [1] 王玉丰.我国新建本科院校十五年回顾与展望[J].高教探索,2013(5):15-21.
Wang Yufeng. Review and Prospect of China's Newly-established Universities in the Past 15 Years [J]. Higher Education Exploration, 2013(5):15-21.
- [2] 王丽,王威.新建应用型本科院校师资队伍建设的思考[J].现代职业教育,2020(44):1-3.
Wang Li, Wang Wei. Consideration of Construction of Teacher Teams in Newly-built Applied Universities [J]. Modern Vocational Education, 2020(44):1-3.
- [3] 潘懋元.应用型人才培养的理论与实践[M].厦门:厦门大学出版社,2011:4-18.
Pan Maoyuan. Theory and Practice of Applied Talents Training [M]. Xiamen: Xiamen University Press, 2011: 4-18.
- [4] 张梅,奚丽君,唐红梅.新建医学类本科院校进阶式教师教学能力培训体系探析[J].医学教育管理,2020,6(1):46-49.
Zhang Mei, Xi Lijun, Tang Hongmei. Analysis of Improving Teaching Ability Training System in Newly-built Medical Schools [J]. Medical Education Management, 2020, 6(1):46-49.
- [5] 林杰.美国大学教师发展的组织化历程及机构[J].清华大学教育研究,2010(2):50-52.
Lin Jie. The Faculty Development Agencies in U.S. Colleges and Universities [J]. Tsinghua Journal of Education, 2010(2):50-52.
- [6] 吴薇,陈春梅.英国大学教师发展中心的特点及启示——以伦敦学院大学、伦敦皇家学院和牛津大学为例[J].高教探索,2014(3):53-64.
Wu Wei, Chen Chunmei. Characteristics and Enlightenment of Teacher Development Centers in British Universities — Taking University of College London, Royal Holloway, University of London and Oxford University as Examples [J]. Higher Education Exploration, 2014(3):53-64.