

高校教师 求关注

文 | 麦可思 宋燕琴

听说高校现在都有教师发展中心，又听说教师发展中心没啥人去，还听说好多教师发展中心不知道该搞点啥活动。教师发展，得从找问题开始。



《教育部财政部关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》中，对提升教师教学能力有着如下描述：

引导高等学校建立适合本校特色的教师教学发展中心，积极开展教师培训、教学改革、研究交流、质量评估、咨询服务等各项工作，提高本校中青年教师教学能力，满足教师个性化专业化发展和人才培养特色的需要。

阿蒙森（Amundsen, C.）、威斯顿（Weston, C.）、蒙迪（Mundy, A.）等国外学者总结教师发展权威文献，认为教师发展能够有效帮助教师强化职业角色，促进和鼓励有利于教学工作的院系环境。高校可以通过教师发展评

价了解教师的教学能力水平和职业发展状态，发现教师在能力、行为、心理等方面存在的问题，为提升教师质量、支持教师工作、改进教师管理提供依据。

教师发展评价是什么？

教师发展评价是针对教师的教学能力、行为规范、心理状态以及院系环境等进行调查分析，关注教师在教学工作、职业发展、生活健康等各个方面的现状与问题，并提出相应建议，以帮助学校提升教师能力水平，改善院系工作环境，激发教师内在发展需求，最终促进教育质量的改善。教师发展评价以教师自评数据为主，结合在校生对教师教学的评价。对于教师的能力、行为和心里，由教师自己评价最准确。教师发展评价立足于发展性而非奖惩性，评价结果也会用于提升教师职业水平，帮助高校更好地支持教师工作，改进教师管理；教师就会反映真实情况，调查出来的结果也能被教师认可。对于教学效果，学生作为整个教学过程的亲身感受者最有发言权，因此由学生评价教学方法、教学效果以及对教师的满意度效果最佳。

教师发展评价是以发展性而非奖惩性为评价理念，强调教师在评价中的主体地位。教师发展评价不等同于绩效评价，不是为了给教师排出能力的高低或是水平的好坏，也不是用来给教师确定薪酬的多少或是职称的等级，而是为了发现教学问题、了解教师诉求，及时为存在问题的教师提供指导与帮助，实现教师个人与学校的共同发展。

教师发展评价有啥用？

1. 促进教师教学发展。分析教师基本教学能力的满足情况，发现教师需要改进的关键能力；结合在校生对教师教学效果的评价，发现教师教学过程中的问题。

2. 改善院系工作环境。了解教师对组织支持的评价和对各方面工作的满意度，分析组织环境是否有利于教师教学工作，帮助院系持续改进，更好地支持教师工作。

3. 促进教师职业发展。关注教师的职业感受，了解教师的健康状态和压力水平，帮助教师提升工作及生活质量。

注

关于教学中心的更多国外高校案例，可参见本刊2014年4月刊《教授要上回炉班》一文。

教师发展评价长啥样？

1. 教学能力与教学效果评价。

2. **教学能力。**教师教得好不好、学生愿不愿听与教师的教学能力水平相关。通过测量教师对学习引导、阐释反馈、评价评分、教学管理等基本教学能力的掌握水平，为需要重点改进的能力提供参考。

3. **教学目的。**教师对教学目的的理解与把握反映在教师对学生的培养方向上，以就业为导向的教师可能会侧重培养学生的就业能力，而以深造为导向的教师可能会更加注重学生的知识储备和学术活动。通过了解各院系及各专业教师的教学目的，检查教师的教学方向是否适应本专业特点，是否符合学校的培养目标，以便高校可以及时指导教师调整教学目的。

4. **教学效果。**学生作为教学过程的亲身感受者，对教学效果的好坏体会最直接。通过了解学生对教学方法的有效性、教学的效果以及教师满意度的评价，使学校能总体把握当前全校的教学状态和水平。也可以通过相关分析，发现教师的能力水平、行为表现、心理健康状态等因素是否会对教学效果产生影响，从而为提升教学效果提供参考。

5. 教师行为与院系环境评价。

6. **教师行为。**不同类别的教师群体在行为表现上可能存在差异。通过分析各院系、各专业的教师，以及不同职称、不同工龄的教师群体的基本行为表现状态，了解全校教师目前的行为表现水平，诸如教师是否经常与学生、同事交流，是否真正关怀学生等，发现教师行为方面存在的问题，这些问题是否存在共同的趋势，或是哪个人群反映出的问题较多，以便学校更有针对性地改进教师行为。

7. **院系环境。**院系的支持和组织的工作氛围会影响教师的工作效果以及个人的职业感受。通过分析教师对院系支持、同事支持和组织工作氛围的评价，检查目前的组织环境是否有利于教师的教学工作，组织环境有哪些可以改善的地方。

中青年教师逐渐成为高校师资队伍的主体，相对而言，中青年教师更多地面临着工作、生活、职业发展等各方面的问题与压力，需要给予更多的关注与支持。了解院系对中青年教师的支持力度，比如中青年教师是否有机会承担重要职责，能否利用研究生资源，是否在工作中获得足够的尊重与帮助等，学校可以更有针对性地提升自身及院系内部对中青年教师的支持。

8. 教师职业目标与心理分析。

9. **职业目标。**教师个人发展的追求，比如追求学术的成就、行政权力的扩大或者是经济的富足，会影响教师的工作重心。学校需要了解教学型、科研型、行政型等不同类型教师的职业目标倾向，了解教师的诉求，给予不同倾向教师相应的指导和帮助，实现学校发展与教师个人发展的共赢。

10. **教师满意度。**教师对组织和工作各方面是否满意会影响教师对工作的态度与积极性。通过检查教师对学校的办公条件、图书资源，工作的福利待遇、任务安排，学生的学习能力、学习热情等方方面面的满意度，帮助高校及时发现有待改进的、影响教师工作的地方，以便高校能更好地支持教师工作，提高教师的工作积极性。

11. **心理健康。**当前高校教师普遍存在亚健康以及职业压力大的现象。长期的高压力、高倦怠会影响教师的工作质量以及生活健康状态。通过对各院系、各专业教师健康水平、压力水平和倦怠水平的调查，了解全校教师目前的心理健康状态。同时会调查教师的主要压力来源，尤其是中青年教师，就如何降低中青年教师这一群体的职业压力提出建议供学校参考。针对倦怠水平较高的教师群体，会进一步分析他们在能力水平、同事支持、工作压力等方面的共性特征，找出可能导致其职业倦怠的影响因素，以便学校为该类人群提供及时指导，适时调整教师管理工作。

通过教师发展评价，可以帮助学校全面了解教师的教学水平与职业发展现状。一方面，通过对教师的教学能力、教学效果、心理健康等方面的分析调查，学校可以了解教师自身的工作水平和健康状态，对教师未来的能力提升和职业发展有重要的价值和参考意义。另一方面，通过了解院系环境，教师对学校、工作等各方面的满意度，可以帮助学校了解外在的影响教师工作的因素，以便高校可以及时改进，更好地支持教师工作。M

主要参考文献：

- [1]Amundsen, C., Abrami, P., McAlpine, L., Weston, C., Krbavac, M., Mundy, A., & Wilson, M. (2005). The What and Why of Faculty Development in Higher Education: An In-depth Review of the Literature. American Educational Research Association (AERA).
- [2]Wilkerson, L. & Irby, D.M. (1998). Strategies for Improving Teaching Practices: A Comprehensive Approach to Faculty Development. American Medicine. Vol. 73 (4), pp. 387-396.