

# 基于教师专业发展的应用型高校教师评价策略研究

柳仪<sup>1</sup>

(1.广东东软学院, 广东 佛山 528225)

**摘要:**教师评价是对教师专业发展程度的测量与价值的判断, 是对教师专业发展过程中存在问题的发现, 其目的在于促进教师专业素养的发展。当前, 应用型高校教师评价的导向有所偏移、效能有所不足, 无法发挥教师评价的指挥棒作用和对教师专业发展的促进作用, 也制约了应用型高校的内涵式建设和高质量发展。对此, 应用型高校教师评价应当遵循思政导向、发展导向、过程导向、系统导向, 明确以思政育人为核心, 构建发展性评价模式、落实多元主体评价、丰富评价方式、建立动态评价机制、形成评价反馈闭环促进教师专业发展, 为教师队伍高质量建设和应用型人才高质量培养蓄能。

**关键词:**教师专业发展; 教师评价; 应用型高校; 思政育人

**基金项目:**教育部产学合作协同育人项目(250702874131445); 广东省教育厅特色创新项目(2025WTSCX134); 广东东软学院校级科研创新团队建设项目(2024XKYTD05)

DOI: doi.org/10.70693/rwsk.v1i11.1718

## 引言

中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》明确指出“教育评价事关教育发展方向, 有什么样的评价指挥棒, 就有什么样的办学导向”。教师队伍是支撑新时代应用型高校教育改革发展的关键力量, 教师队伍的组织变革, 关键在于增进对于有效的教师评价的理解。对于教师而言, 被如何评价, 教师就更有可能如何发展。《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》、《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》先后提出要“探索建立科学合理的考核评价体系”、“完善评价标准、创新评价机制”。

当前, 应用型高校在积极推进内涵式建设, 然而其教师评价却无法支撑作为内涵建设重要内容的教师队伍建设, 如导向不明确, 不同教师的差异性评价体现不足, 全面评价体系有待建立, “唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项、唯帽子”现象依旧存在等, 严重制约了教师队伍建设和教师专业发展, 也进一步影响应用型高校的高质量发展。

## 一、应用型高校教师评价的困境

### (一) 评价导向不明确

当前, 应用型高校的教师评价更多的是任务绩效的考核, 体现的是功能性的定位, 缺少明确的价值性评价导向。无论具体专业和课程如何, 教师的教育行为和活动始终应当体现“育人”这一核心, 是“为党育人、为国育才”, 然而当前教师评价更多的是围绕教师上了多少节课、发表了多少篇论文、完成了多少个项目等任务指标来进行, 根本上不能反映教师思政育人成效, 不利于教育使命的达成, 也不能对教师的发展提供必要的指引和有效的帮助<sup>[1]</sup>。

### (二) 评价模式与教师发展不匹配

目前, 应用型高校总体侧重结果评价, 并将考核结果与教师职称评定、奖惩等结合在一起, 注重以实现学校整体目标为核心, 对教师的专业发展重视不够<sup>[2]</sup>。依赖奖惩性教师评价可能导致教师只看眼前结果, 而忽视对学生应用能力的培养。同时, 高校考核机构以行政人员为主, 由于其管理能力和精力的限制, 以及缺乏对一线教学

**作者简介:**柳仪(1988—), 女, 硕士, 副教授, 研究方向为管理创新、教师发展。

科研工作的充分了解,在考核过程中往往倾向于量化考核指标、简化考核体系,这与应用型高校教师工作的复杂性、创造性和差异性是不相适应的<sup>[3]</sup>,无法全面反映教师的工作成效,以结果考察为核心的考核体系缺乏对过程性因素分析和反馈,不能为教师提供有益的指导。

### (三) 评价主体较为单一

目前,应用型高校教师评价的主体以各高校的职能管理部门为主,职能管理部门基于其自身职责的需要和角色定位,往往多以管理的视角来对待和处理对教师的评价,这就容易造成管理为主、发展缺位。实际上,仅仅依靠职能部门的评价,难以全面体现教师在育人方面的成效,而更多是基于工程学的角度将学校层面的业绩指标层层拆解为一系列可测算的指标和标准<sup>[4]</sup>,将其作为教师评价的目标和依据,这往往不利于全面考查教师立德树人和人才培养成效,也不利于促进教师专业发展和进步。

### (四) 评价方式多元性不足

众所周知,不同学科和专业的建设特点、内容、成果形式、能力要求均存在较大的差异性,但是当前许多应用型高校在考核过程中对高度差异化的学科、专业的教师大多采用统一的考核评价体系及指标,这显然是不恰当的。在具体的评价方式上,也多采用过度量化的指标体系,未能突出教师的全面素质和综合能力,未能兼顾不同评价方式的特点,也未能考虑教师长期的成长和进步,从而损害了教师的创造性<sup>[4]</sup>和发展性。

### (五) 评价过程缺乏动态性

高校在进行教师评价时,既要评价教师的教学结果,也要评价教师的教学过程,二者缺一不可。评价过程动态化有利于促进教师根据评价结果进行反思总结,塑造正确的教育认知、形成良好的教育行为习惯,并通过凝聚集体力量构建教师共同体<sup>[4]</sup>。当前,教师评价重在对教师教学结果的评估,而其过程如何,则常常被忽略了。这不利于拓宽教师评价的维度和深度,探索和建立人才培养质量和立德树人成效的有效评价。

### (六) 评价结果反馈性有限

当前应用型高校基于奖惩性的考核模式,以及过于注重量化的评价指标体系一定程度上造成了教师评价不注重考核结果反馈的尴尬局面。相关职能管理部门往往以绩效考核形式进行教师评价,过程中较少进行评价反馈,教师也多是被动接收和接受评价结果,缺乏及时反馈与沟通,以及对结果分析和改进。而一些教师在对评价结果有异议时,往往也缺少必要的反馈和申诉渠道,现有的申诉机制一定程度上流于形式。

## 二、应用型高校教师专业发展与教师评价的融合

新时代背景下,教师专业发展既面临着更强的教师信念冲击、更高的教师专业发展期望值、更大的教师专业发展投入度、更为关注教师伦理道德素养,也有着提供富技术智能发展场域、更好地开展闲暇教育、保障教师全面个性化发展、促进教师智能协作化发展的机遇。在此背景下,需要将新时代教育评价变革与教师专业发展有机衔接,以评价为调控优化教师专业发展践行路径<sup>[5]</sup>。教师评价必须全面准确反映教师的工作内容和质量,成熟的教师评价标准、方法、体系有助于促进教师工作的改进和自身专业发展的实现<sup>[4]</sup>。在应用型高校发展的进程中,教师专业发展与教师评价相互融合,相互促进。

### (一) 教师评价应注重思政育人成效

被评价对象(客体)满足评价者(主体)需要的价值关系体现了教师评价的本质<sup>[6]</sup>,被评价对象的行为导向很大程度上由评价者实行的评价取向、设置的评价目标、采取的评价方式所决定。当前,诸多应用型高校正在推行的教师评价制度“以绩效为本”,这种制度未能“以人为本”,较多地对教师教育工作进行对比、分级和排名<sup>[7]</sup>,导致教师不可避免地在教育活动中追求功利化行为,最终忽略了“立德树人”这一根本任务,未能真正体现教育的思政育人效果。实践当中,应当对“科研至上”、重视教师显性的教育产出而忽视教师隐性的教育贡献、教师评价被异化为分配经济利益的工具等突出现象<sup>[4]</sup>予以纠正,将教师评价拉回到教育这一本质上来。

### (二) 教师评价应注重教师自主性发展

在现有的应用型高校评价实践中,高校行政部门多作为制定、组织和实施教师评价政策程序的负责者,拥有较大的评价话语权。与之相对的,被评价者即教师的主体地位较大程度被削弱,话语权较小,缺乏有效的反馈渠道<sup>[8]</sup>,更多以被动式的方式被评价,参与程度较低,无助于高校教师的自主性、创造性发挥。不同于传统的被动式发展,自主性发展强调发展者个人或群体内在的、主动的发展,这种发展需要以发展者自我发展的需求和意愿

为基础,以自主性发展能力为核心,由内在意愿驱动自身寻求长期的、持续的发展。内驱力是最强的动力,教师评价只有加大对教师自主性发展的关注和投入,才有可能形成教师在评价过程中的高度参与、认可,以及从发展的视角审视和推进教师评价。

### (三) 教师评价应注重教师发展的反馈作用

教师评价理应是一种双向互动的机制,既通过评价教师是否实现既定目标以体现高校作为评价主体对于教师教育行为的导向以及目标和计划的设定,又通过将评价结果反馈给教师以指导教师反思和改进教育行为。换言之,高校要充分发挥教师评价的作用,就要将其作为双向手段,既为高校实现预期的教育目标提供信息反馈,又为教师专业发展赋能<sup>[8]</sup>。然而,目前应用型高校对教师的评价主要侧重于管理功能而非服务功能、指导功能、发展功能,高校更多的关注力集中在评估教师教育行为和结果是否达到学校既定的目标,而对评价中教师存在的问题和不足以及教师能够获得的发展缺乏必要的反馈和分析,无法给教师的发展路径提供有效的帮助和指引。因此,应用型高校必须改变现有的管理观念,转向服务观念、发展观念,注重教师评价中对教师发展的反馈作用。

### (四) 教师评价应注重教师群体发展

教师专业发展过程既体现了教师个人的能力、潜力,一定程度上也是教师群体实力和发展趋向的体现。在对教师进行评价时,应适当将教师所在群体的发展效果考虑进来。教师群体可以有多种,如教研室、基层教学组织、学习共同体等,其中高校教师学习共同体既是基于共同愿景的协作关系,又是小规模、跨学科的学习型组织,还是集挑战与乐趣于一体的赋能机制<sup>[9]</sup>,学习共同体作为高校教师发挥个人人力资本作用的组织,是当前高校教师发展的重要途径<sup>[10]</sup>。因此,学校必须通过教师评价等方法对教师群体施加更大的影响,才有可能实现教师群体作用的发挥。通过使用这些方法,学校可以促进教师群体的不断成熟,同时也实现教师专业发展的不断提升。

## 三、基于教师专业发展的应用型高校教师评价策略

### (一) 基于教师专业发展的应用型高校教师评价导向

#### 1. 思政导向

高校对教师的评价取向、评价目标、评价方式对教师的行为起到极其重要的导向作用。为此,高校在教师评价过程中,需要坚持思政导向,将思政育人成效的评价融入到教师评价目标、评价方式、评价过程中,才有可能建立完善的教师评价策略,推动教师专业发展,构建全员全过程全方位育人体系,将价值引领贯穿教育教学全过程,全面提高育人实效,全面提升人才培养质量。

#### 2. 系统导向

教师评价及其改革是一个系统性、整体性的教育工程,需要注重整体性思维,要以系统思维理解教师评价和改革,对以往的评价理念、评价模式、评价主体、评价方式、评价过程、评价结果运用等进行改革,通过科学统筹、协同推进,解决评价主体之间协同、评价方式之间整合、评价各环节之间的畅通等问题,采用“整体性”“系统性”理念和行动策略,从评价目标出发,整合多元参与主体,强化发展与合作,实现从“绩效性评价”向“发展性评价”的转变。一方面,相关部门要正确发挥教师评价的指挥棒作用,确保教师评价改革的政策指导、规则裁判和服务保障,让教师评价的价值导向回归正轨。另一方面,高校需要凝聚集体力量,探索符合自身发展和教师发展的教师评价体系和策略。

#### 3. 过程导向

教师评价本身不是最终目的,而是促进教师发展、学校发展、教育整体发展的一种手段。因此,基于教师专业发展的教师评价必须注重过程导向。在教师评价过程中,要强调教师的主体地位和参与,改变以往外在管理与推动的角度方式,进而采用内在拉动与牵引的方式<sup>[11]</sup>,加强对教师评价过程、方法、实施和结果反馈的重视,从而帮助教师及时地参考评价信息,促进教育认知的完善和教育行为的改进,实现更为全面的教师专业发展。

#### 4. 发展导向

教师评价的目标是发展,教师评价改革的方向也是发展,在发展视角下,教师评价不应再作为教师短期的、外在的压力,而应当成为教师持续的、内在的动力,应用型高校在教师评价中也相应地需要从行政干预这一角色转变为教师自我反思和自我发展的促进者<sup>[12]</sup>。高校要充分利用教师评价促进教师的主动式发展、内在式发展、全面发展,充分考虑教师现有能力和成长潜能、职业发展与生活需要、理论发展与实践激活、理性判断与感情关注,避免简单地将教师评价作为一种评判工具<sup>[4]</sup>。

### (二) 基于教师专业发展的应用型高校教师评价策略

### 1.明确以思政育人为核心

应用型高校教师评价首先要明确以思政育人为核心,要求教师具备正确的理想信念、高尚的道德情操、良好的思想政治素质,要求教师方方面面的工作都以提升育人成效为导向,这样才能够真正做到以德施教、以德育人。这就要求高校在教师评价目标设置、制度建设、宣贯、结果运用等各环节,均将思政育人作为重点,一以贯之,让教师评价回归到教育这一属性上来。在教师评价过程中,应用型高校可以通过选择代表性的先进和典型,积极宣传优秀教师和思政案例,在高校内树立良好的示范,发挥先进典型的示范效应、品牌效应,结合激励、荣誉等强化思政育人成效在教师评价中的运用,在教师群体内塑造鲜明的思政育人风,增强教师群体的使命感,形成良好的教师评价氛围和生态<sup>[8]</sup>。

### 2.构建发展性评价模式

目前国内外广泛应用的考核模式有奖惩性评价和发展性评价两种。奖惩性评价强调考核的量化性,发展性评价则注重考核的过程性。教师发展性评价以激励为主要手段,通过激发教师的内在动力来推动其实现个人成长、群体进步和学校可持续发展<sup>[13]</sup>,是一种更适合促进教师专业发展的考核模式。高校在坚持发展导向的基础上,应将发展这一核心目标体现在教师评价指标选择、评价过程实施、评价结果反馈等各环节中,使得教师能够以发展取向进行教育教学活动,并且及时根据评价结果完善和改进自身,为教师专业发展提供必要、充分的指导、服务和帮助<sup>[8]</sup>。因此,应用型高校要构建发展性评价模式,将评价教师与促进教师专业发展有机结合起来,从而实现教师评价对教师专业发展的赋能作用。

### 3.落实多元主体评价

基于教师专业发展的高校教师评价要落实多元主体评价。除教学管理部门、人力资源部门等传统的职能部门作为评价主体,还要将二级学院、学生、教师、用人单位等都纳入到评价主体当中来。要勇于改变现有教师评价中管理部门强权力、教师弱权力甚至零权力的状况,以重设权力关系的逻辑思考和重建行政管理者和教师之间的关系,以平等关系为取向,提升教师在教师评价场域中的话语权。一方面,在教师评价相关政策和制度设计过程中,要让教师广泛参与进来,在政策和制度中真正体现教师需求、教师发展。另一方面,在教师评价过程中,要持续保持教师的主体地位,无论是评价内容还是评价过程,都需要得到教师的认可与合作,唯有如此,教师评价的发展功能才会被激活,教师才能摆脱传统的被评价、被管理、被束缚乃至被控制的“工具人”角色,从而真正将评价目标内化为自我发展的要求<sup>[8]</sup>。

### 4.丰富评价内容和方式

应用型高校在进行教师评价时,需要持续地完善与改进教师评价的内容和方式。要以思政育人效果为核心,结合教师教学、科研、社会服务等方面的成效对其进行评价。在评价内容上,要注重评价教师掌握的知识和技能,以及教育情怀和素养,将师德师风作为评价的重要指标<sup>[13]</sup>。同时,要结合不同学科专业的性质和特点,设置适合该教师群体的评价内容和指标。在评价方式上,要综合过程与结果、内部与外部、定性定量,采取部门评议、学校考察、问卷调查、学生反馈、用人单位评价等,多方面、全方位评价教师立德树人效果<sup>[4]</sup>。

### 5.建立动态评价机制

教师专业发展是一个持续的、动态的过程,教师评价也是如此,因此有必要建立动态评价机制,以实现基于教师专业发展的教师评价。不同于静态教师评价主要对教师在某一时点的状态和特征进行评价,动态教师评价强调对教师在教育过程中的知识技能、综合素养、教育成效进行实时的、连续的、反馈性的评价。对此,应用型高校在坚持立德树人的基础上,结合院校和专业特征,拓展教师及人才培养质量评价的维度和深度,提升评价的有效性<sup>[8]</sup>。通过分期评价、边评边议、可进可退、动态变化的评价机制,促进教师对长期发展、自主发展的重视。

### 6.形成评价反馈闭环

不少应用型高校在实施教师评价过程中仍然采用传统的管理和静态视角,往往过多关注评价结果,而对评价过程中的反馈重视不足,如此一来不仅评价结果无法全面反映教师立德树人成效,而且削弱了教师持续改进的动力<sup>[13]</sup>。因此,必须建立教师评价反馈制度,形成教师评价闭环,以便于教师基于专业发展进行持续的改进。同时,还要建立完善的激励机制,将评价结果与奖惩制度相结合,形成有效激励,鼓励优秀教师、鞭策后进教师,通过促进教师的自我成长,实现个人与学校的同步发展、共同发展<sup>[13]</sup>。

## 四、结语

当前应用型高校教师评价存在导向不明确、评价模式与教师发展不匹配、评价主体较为单一、评价方式多元性不足、评价过程缺乏动态性、评价结果反馈性有限等问题,应用型高校教师评价的导向有所偏移、效能有所不足,无法发挥教师评价的指挥棒作用和对教师专业发展的促进作用,也制约了应用型高校的内涵式建设和高质量发展。

新时代背景下,应用型高校教师评价可以与教师专业发展相互融合、互相促进。新时代背景和教师队伍改革建设趋向赋予了教师专业发展新的时代内涵,应用型高校教师评价对教师专业发展的作用体现在几个方面:有助于反思教师行为、有助于塑造教育认知、有助于构建教师学习共同体。因此,其教师评价应注重思政育人成效、应注重教师自主性发展、应注重教师发展的反馈作用、应注重教师群体发展。基于教师专业发展构建适合应用型高校教师专业发展的教师评价体系,有助于实现教师专业发展与教师评价的相互融合、互相促进。

应用型高校教师评价应当建立基于教师专业发展的教师评价体系,完善教师评价机制。应用型高校教师评价应当明确导向,强化思政育人效果,充分体现思政导向、发展导向、过程导向、系统导向,结合自身发展定位,通过构建发展性评价模式、落实多元主体评价、丰富评价方式、建立动态评价机制、形成评价反馈闭环,充分发

挥多元主体评价、多模式评价、混合式评价等的优势,构建多元化、全过程、动态闭环的教师评价体系,促进教师专业发展,为教师队伍高质量建设和应用型人才高质量培养蓄能。

参考文献:

- [1]钱程. 高校教师持续专业发展能力评价指标体系构建研究[J]. 黑龙江教育学院学报, 2019, 38(1): 19-21.
- [2]苗瑾超, 李焯, 郭勤. 以教师专业发展为核心的教师评价指标体系构建[J]. 黑龙江教师发展学院学报, 2022, 41(5): 15-17.
- [3]陈利民, 燕珍, 杜金涛, 等. 基于发展性评价的高校教师教学评价体系构建[J]. 微型电脑应用, 2019, 35(9): 125-127.
- [4]张志红, 李凌艳. 教师评价观念: 内涵、与评价实践的关系及其差异性[J]. 中国考试, 2022(4): 1-9.
- [5]张会庆, 许亚锋, 辛宪民. 学习科学视域下的智能时代教师专业发展研究[J]. 黑龙江高教研究, 2022, 40(6): 54-61.
- [6]胡福贞. 失语与喧哗——教师评价实践中的话语现象分析[J]. 教育理论与实践, 2002(12): 30-34.
- [7]操太圣, 任可欣. 评价是如何影响高校青年教师专业性的?——以 S 大学为例[J]. 大学教育科学, 2020(2): 111-118.
- [8]陈由登. 教师发展视域下新时代高校教师评价改革研究[J]. 中国成人教育, 2021(19): 24-27.
- [9]朱景梅. 大学教师学习共同体: 内涵、价值及其构建[J]. 当代教师教育, 2022, 15(1): 39-45.
- [10]郭佩文, 彭建平, 曾栋. 高校教师学习共同体的构建机制及其绩效[J]. 高教发展与评估, 2019, 35(6): 61-73+85+110-111.
- [11]李立国, 赵阔, 王传毅, 等. 超越“五唯”: 新时代高等教育评价的忧思与展望(笔谈)[J]. 大学教育科学, 2020(6): 4-15.
- [12]王向红, 谢志钊. 大学教师评价: 从“鉴定与分等”到“改进与发展”[J]. 江苏高教, 2009(6): 121-122.
- [13]李梦妍, 牛一农. 新时代高职院校教师发展性评价改革实践研究[J]. 职业, 2023(18): 78-80.

## Research on Evaluation Strategies for Applied University Teachers Based on Teacher Professional Development

Liu Yi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*School of Business Administration, Neusoft Institute Guangdong, Guangdong, Foshan 528225, China*

**Abstract:** Teacher evaluation is a measurement and value judgment of the degree of professional development of teachers, and it is the discovery of problems in the process of teacher professional development as its purpose is to promote the development of teacher professional literacy. At present, the orientation and effectiveness of teacher evaluation in applied universities have deviated, making it unable to play the guiding role of teacher evaluation and promote the professional development of teachers. This has also constrained the connotative construction and high-quality development of applied universities. In this regard, the evaluation of applied university teachers should follow the ideological and political orientation, development orientation, process orientation, and system orientation, as well as taking ideological and political education as the core, constructing a developmental evaluation model, implementing diversified subject evaluation, enriching evaluation methods, establishing dynamic evaluation mechanisms, forming a feedback loop to promote the professional development of teachers, and accumulating energy for the high-quality construction of the teaching staff and the high-quality cultivation of applied talents.

**Keywords:** Teacher professional development; Teacher evaluation; Applied universities; Ideological and political education