

评价指标对教师职业发展选择影响分析研究

王双园 李炳初 白国振

上海理工大学机械工程学院, 中国·上海 200093

摘要: 评价指标对教师职业发展选择的影响是一个复杂但重要的议题。合理的评价体系不仅能够促进教师的专业成长, 还能激励他们提高教学质量。论文以高校教师专业发展评价指标作为研究对象, 从评价指标对教师专业发展的影响进行分析研究, 利用数值模型进行仿真计算, 进而对高校教师专业发展的评价提出了相应的方向。研究的主要目的是促进教师的专业发展, 为中国高校教师的队伍整体素质的提高和激励提供可参考的指标和方法。

关键词: 评价指标; 教师发展; 职业选择; 业绩考核

Analysis and Research on the Influence of Evaluation Indicators of the School of Foreign Languages at Guangxi University of Science and Technology on Teachers' Career Development Choices

Shuangyuan Wang Bingchu Li Guozhen Bai

University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai, 200093, China

Abstract: The impact of evaluation indicators on teachers' career development choices is a complex but important issue. A reasonable evaluation system can not only promote the professional growth of teachers, but also motivate them to improve the quality of teaching. The paper takes the evaluation indicators of professional development of university teachers as the research object, analyzes and studies the impact of evaluation indicators on teacher professional development, uses numerical models for simulation calculation, and proposes corresponding directions for the evaluation of professional development of university teachers. The main purpose of the research is to promote the professional development of teachers and provide reference indicators and methods for improving and motivating the overall quality of the teaching staff in Chinese universities.

Keywords: evaluation indicators; teacher development; career choice; performance evaluation

0 前言

经过几十年的发展, 参考国外经验^[1]中国高校评价体系正逐步完善, 但是仍然不能突破传统考核的困境, 考核相对片面, 不能全面反映教师的发展状况, 考核指标设置存在问题, 制约了教职工素质的全面发展^[2], 主要体现在以下几个方面: 一是注重短期业绩, 忽视长期潜在发展能力, 不能形成连续动态考核。二是重视成果的数量, 而轻视成果的质量, 为了完成规定时间内的成果数量, 其研究的质量必然会有所下降。三是过于看重论文和纵向科研, 而不注重技术研究和教学。

教师专业发展评价指标在不同的时期, 一直是变化的, 是动态的, 它不仅是为了一纸结果, 而是将中长期的目标分解成年度、聘期等细化指标进行考核的过程^[3]。其意义在于不断督促和激励教职工完成工作任务、实现自我价值。教师专业发展评价指标既能帮助高校达成既定目标, 也能实现教职工的全面发展。人才培养和师资队伍是学校长期发展工作的核心, 推行合理有效的教师专业发展评价指标能对人才培养工作起到积极的引导作用, 为高校建立科学的人才培养模式提供必要条件。

1 建立框架清晰、内容完善的评价指标

教师职业发展评价指标是建立在哲学、教育学、心理学、管理学、教育心理学、教育测量学等学科综合的基础之上, 为教师发展提供一套专业考核的标准^[4]。参考美国 INTASC 评价标准从学习者、内容知识、教学实践和职业责任四个维度建立评价指标框架, 逐步细分, 形成符合教育教学规律, 做到有理可依, 有章可循。明确的目标是教师评价指标制定的必要前提和方向; 科学的教师评价指标设立的维度, 需要与教育规律符合, 明确教师、学习者以及教学内容之间的关系; 评价指标内容设置方面, 同时注重教学输出性评价与教学输入性评价。包括教师对学科知识的掌握程度、教学能力、教学方法、社会影响力以及教师对学生发展和成长的贡献等。

教师评价指标的主体和对象是教师, 教师评价指标标准的制定是针对教师专业知识、专业技能和职业道德等所设立的标准或要求^[5]。在指标标准制定的过程中, 需要与对教育产生影响的各方进行合作与交流, 并制定制度保障等来保证评价指标的科学性和有效性。通过积极引进多方评价, 探索教师评价发展机制, 吸引学校内部、学校之间、社会机构、

家长和社区等参与评价标准的制定，鼓励教师的自评和互评，促进教师合作，建设团结、高素质的教师团队^[6]。可以涵盖以下几个维度：课堂管理能力、教学能力、教学效果、课程设置能力、学生反馈、教师的专业能力、教师的职业道德、教师与学生关系、教师与家长关系等。

高校教师的专业发展方向可以参考以下几个方面：课堂教学、教学研究、教学评价、教学管理、学科研究、教材编写、学术交流、项目管理以及科技成果转化等。高校教师要有丰富的专业知识作为教学依托，将各个阶段的专业知识融会贯通，将丰富的专业知识熟练的应用在教学活动中是教师专业发展评价的重要指标；这类指标与教学专业发展方向需求一致，指标能体现教师是否能够灵活的运用专业技能，掌握现代化的教学技能，让学生更好地理解和运用所学的专业知识，同时也要不断的学习，努力成长为一名专家型的教师；能够爱岗敬业、勤学进取并承担教师应尽的责任是教师专业发展评价指标体系的重要组成，这类指标与教学管理更加契合；另外，反映教师是否能在科研活动中掌握的实践精神和创新精神运用到教学科研中，并引导和培养学生追求学科的专业性和科学性类的指标，与科研类专业发展方向高度一致。

2 数值模型仿真计算

利用 Matlab 建立了用于评估教师绩效的数值仿真模型，该模型考虑了教师的初始技能水平、个人的努力权重以及执行不同任务时的效率因子。通过仿真计算，可以分析每位教师在一段时间内的表现和发展趋势。

模型的目标是模拟教师在教学过程中的发展情况。模型包括以下因素：

初始技能水平 (S_0)：教师开始时的综合技能评分；

努力权重 (w)：向量表示教师在不同任务上的投入程度；

效率因子 (η)：向量表示教师完成每项任务的效率；教师的表现可以通过其努力和效率的乘积来衡量，即：

$$\text{Output} = w \cdot \eta。$$

此外，我们还定义了教师的当前得分，它反映了教师的整体绩效，可以基于输出和其他因素进行计算，仿真流程如图 1 所示。

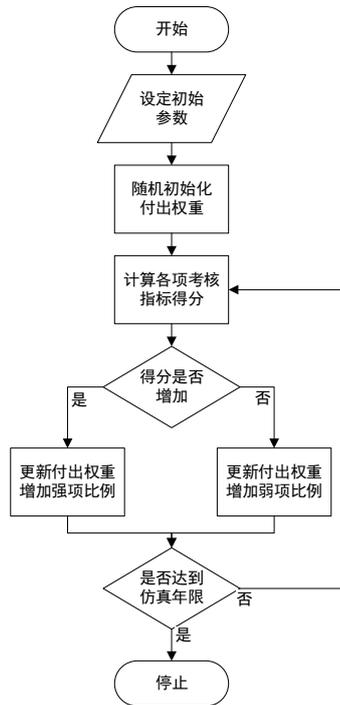


图 1 仿真流程图

为了验证模型的有效性，我们实例化了 5 个教师具有代表性的教师实体，具体参数如表 1 所示。五个指标分别对应：教学教研，学生满意度，专业发展，科学研究和社会服务。相应的评价指标系数为 [0.2, 0.1, 0.1, 0.5, 0.1]，进行了连续 5 年的仿真计算。

表 1 代表性教师实体参数表

实体	初始技能水平	付出权重	效率因子
教师 A	60	[0.2, 0.1, 0.1, 0.5, 0.1]	[1.5, 1.8, 1.7, 0.9, 1.8]
教师 B	65	[0.1, 0.3, 0.1, 0.3, 0.2]	[1.0, 1.5, 1.2, 1.5, 1.0]
教师 C	70	[0.3, 0.2, 0.1, 0.2, 0.2]	[1.1, 1.0, 1.2, 1.3, 1.4]
教师 D	75	[0.1, 0.1, 0.2, 0.3, 0.3]	[1.2, 1.1, 1.3, 1.4, 1.5]
教师 E	80	[0.2, 0.3, 0.1, 0.2, 0.2]	[1.0, 1.1, 1.2, 1.3, 1.4]

3 结果分析

通过对上述仿真研究发现，教师的偏好、付出与考核得分之间存在着显著的相关性。不同教师对于教学、科研以及社会服务等各项评价指标的重视程度有所不同，直接影响了他们在这几方面的投入时间和精力。在某些情况下，那些倾向于某一特定活动（如科研项目或课堂教学）的教师，往往会因为这一方向上的努力而获得较高的考核评价分数。

此外，不同的评价指标对教师绩效评价的影响也不尽相同。例如，一些教师可能在科研方面表现出色，而在教学方面则相对一般；反之亦然。因此，对于那些在某一方面特别擅长的教师而言，相应的评价指标能够更好地反映他们的工作成就，从而提高他们的总体评分。然而，对于那些在所有领域表现平平的教师来说，即使他们付出了更多的努力，也可能因为缺乏明显的亮点而导致考核评价分数较低。

尽管如此，仿真研究还显示了整个评价体系的基本公平性。即便不同教师在各个评价维度上的效率和产出存在差异，但只要教师能够准确地识别自己的优势所在，并在此基础上选择合适的发展方向，他们仍然有可能通过集中精力于

自己擅长的领域来显著提升自己的考核评价得分。通过鼓励教师认识并发挥自身的长处，高校能够帮助教师找到最适合自己的专业发展方向，从而促进教师个体的职业成长和个人价值实现（见图 2）。

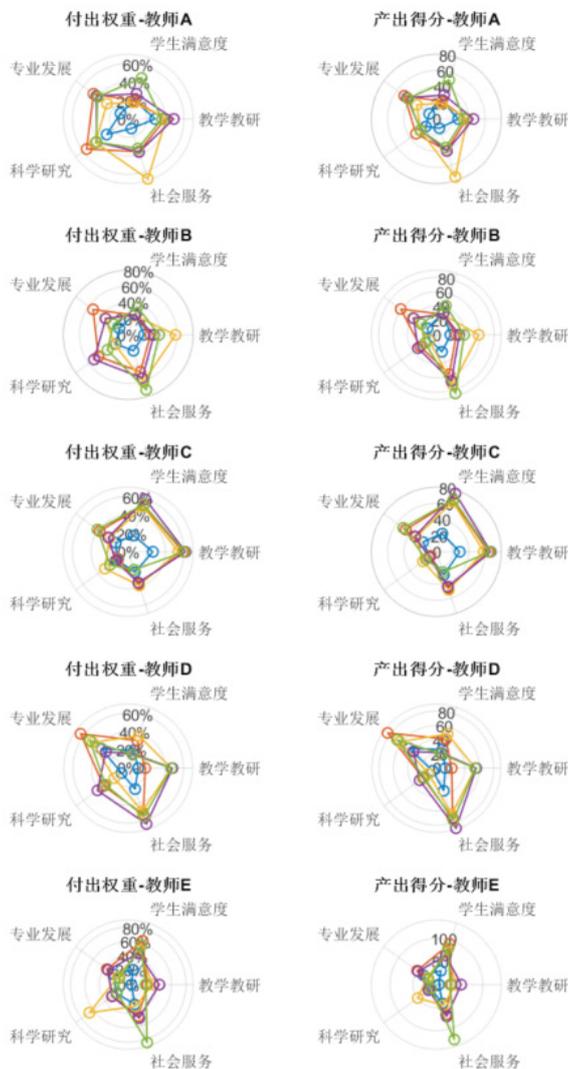


图 2 五个代表性的教师实体 5 年仿真结果

4 结语

高校教师评价体系的设计应当充分考虑教师个体差异，为每位教师提供一个公平合理的评价环境。同时，高校也应当引导教师正确认识自身的优势和兴趣所在，通过制定合理的个人发展规划，有效提升教师的整体素质及教学水平，进而推动高校教育质量的持续改进。

参考文献：

[1] 王思懿,姚荣.美国高校教师评聘标准如何走向多元化——基于新制度主义理论的分析[J].复旦教育论坛,2022,20(4):97-105.
 [2] 朱炎军.高校开展新时代教师评价改革的逻辑、机制与限度[J].江苏高教,2024(5):42-50.
 [3] 周玲,王欣怡,张慧婷.高校发展性教师评价的逻辑困境与价值回

归[J].中国人民大学教育学报,2024(2):33-53+4.
 [4] 官珂.应用型高校教师评价体系构建路径选择[J].中国高等教育,2023(12):38-41.
 [5] 王彬,陈江.破“五唯”背景下高校教师评价机制改革研究——以习近平人才观为视域[J].财会通讯,2023(19):171-176.
 [6] 戴旻利,陈先哲.高校教师评价制度改革的模式分化与内在逻辑——基于组织视角的分析[J].教育发展研究,2024,44(9):21-28.

作者简介：王双园(1986-)，男，中国安徽合肥人，博士，讲师，从事智能制造研究。

基金项目：上海理工大学教师发展研究项目(项目编号：CFTD2023YB19)；上海理工大学本科教学研究与改革项目(项目编号：JGXM202411)。