

# 数据驱动新时代教师队伍建设

教学投入如何客观测量？教学能力如何找出短板？数据又该如何有效支撑教师发展？本文甄选部分高校教师评价数据进行分享。

文 | 麦可思 纪红军

师资队伍建设和高校内涵建设的重要方面，是学校高质量发展的基础，是教育发展的第一资源。关注教师教学体验和教师发展，是加强教师队伍建设和推动教育内涵发展的前提和保障。

新一轮审核评估强调“丰富评估视角，多元主体共同参与质量建设”，在“1+3+3”立体多维评价体系中包含教师教学体验报告，重点关注教学投入、教学能力提升和教师发展等方面。教学投入如何客观测量？教学能力如何找出短板？教师发展如何有效支撑？本文甄选部分高校教师评价数据进行分享。

## 1. 教学投入：教师“时间都去哪儿了”

教师教学投入，是教师在教育教学活动中所投入的时

间、精力和情感的总和。一般来说，教师在教学的投入越充分，教学质量就越高，学生学习积极性也越高。新一轮审核评估指标体系中也包含教师投入教学、教授为本科生授课的情况。高校要把教学工作作为教师考核的重要内容，从制度上保证教师必须自觉履行教书育人的基本职责，正确处理教学与科研的关系。而当前，部分高校依然存在“重科研、轻教学”的现象，科研和教学的天平失衡，造成教师教学投入不足，人才培养中心地位和本科教学基础地位落实不充分。

科研与教学如何平衡？数据来校准。教学和科研的投入首先表现在时间上的投入，为客观准确地了解教师在教学、科研等方面的具体时间分配，可以通过教师反馈了解教师每周在教学、科研、行政等工作上的时间投入。因不同岗位教师职责和工作侧重点不同，时间投入不同，所以考察教师投入需考虑到不同类型教师的特点，如教学科研型教师、教学型教师、辅导员等。如某双一流院校通过教师反馈收集不同类型教师的时间投入，了解各类型教师在时间分配上的比重，来看教师在各项工作上时间投入的合理性，帮助学校了解教师的工作重心、评估其工作压力，做好及时干预。

“校本+评价”多元数据结合综合分析教师投入力度。教师投入和师资数量、结构等都有直接关系，评价教师投入情况要考虑到学校的客观条件。如在教

表 1 某“双一流”院校不同教师群体工作投入时间分布（小时 / 周）

教师类型	科研工作	教学准备	教学时间	给学生答疑和辅导	学院 / 部门工作和会议及其他行政工作	兼职及其他社会服务工作
教学科研型教师	24.0	14.8	10.1	6.6	5.4	3.7
教学型教师	6.1	18.9	16.7	7.4	4.6	2.5
辅导员	2.0	2.1	2.3	16.9	20.1	2.4

数据来源：某“双一流”院校师资发展与教育教学评价报告。

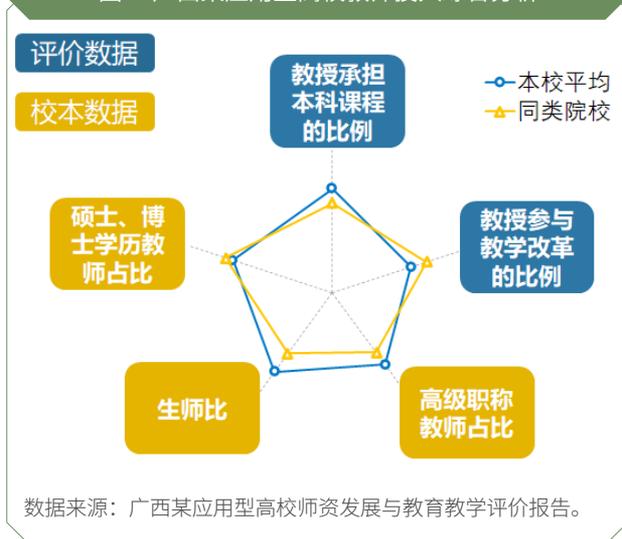
师投入方面评价偏低，可能因教师资源不够导致。校本数据和评价数据相结合，可以找到更加具体的改进抓手。

如广西某应用型高校实施师资发展与教育教学评价，通过学校基本状态数据中的生师比、高学历和高职称教师占比以及教师评价数据中的教授承担本科课程比例、教授参与教学改革比例等指标，利用校本数据和评价数据综合分析，发现教授参与教学改革比例偏低，与高学历教师占比少有一定关系，定位出进一步加大对高学历教师的引入是提升教学投入的关键改进要素。

## 2. 教师能力：数据挖掘 教学能力短板

教师教学能力发展是高校教师队伍建设的重要内容，也是开展教学改革、提高教学质

图 1 广西某应用型高校教师投入综合分析



量的基本保障。教师教学能力的发展是一个实践、反思、总结、改进、提高的长期过程。高校需要科学、有效评价教师教学能力水平，找出教学能力短板。如江西某高校通过对教师能力的测评，锁定弱势群体，定位薄弱环节，为教师队伍建设提供切实保障。

横向挖掘锁定群体。教师能力差异有明显的群体特征，教师能力评价需要区分不同类型教师的能力。根据教师类型特点，可以从入职时间、年龄、职称等不同的维度对教师进行分类分析。

如该校通过对各类型教师的教学能力胜任度评价，发现随着教师入职时间增加、年龄增长以及职称提升，教师的教学能力和科研能力胜任度均呈现上升

趋势。在不同教师群体，优先锁定青年教师。青年教师在教学能力胜任度方面明显偏低，与其他群体的具体差距表现可以通过数据量化测量。青年教师是高校教学工作的主要承担者和新生主力军，其教学能力与教学水平直接影响着高校人才的发展质量。学校通过锁定弱势群体，进一步完善培养培训制度，更加重视青年教师队伍建设。

纵向挖掘定位原因。定位到群体之后，可以针对该类群体的具体教学能力短板进一步展开分析，从教学能力的细分维度展开看具体在哪一项能力上短板更明显，找出具体的改进点。

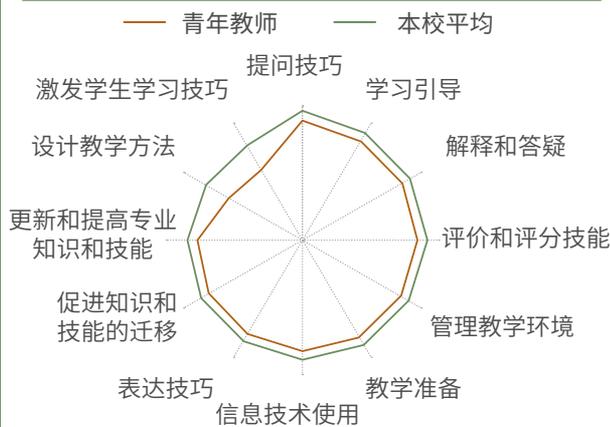
如该校锁定青年教师后，从表达技巧、教学准备、激发兴趣、信息技术使用等 12 个教学能力维度展开测评。通过教师对能力的要求水平及掌握程度的测评，计算得出每一项教学能力的达成情况。通过对比发现，青年教师普遍在设计教学方法和激发学生学习兴趣方面的能力达成度明显偏低。对于刚刚步入高校的青年教師，往往会遇到各种各样的发展难题，普遍存在教学经验不足、教学水平偏低等问题。通过测评识别出教学能力的关键

表 2 江西某高校不同年龄段教师能力胜任情况

维度	具体分类	教学能力胜任度 (%)	科研能力胜任度 (%)
教师年龄	35 岁及以下	88.1	84.5
	35~45 岁	90.4	86.7
	45 岁以上	92.8	88.4

数据来源：江西某高校师资发展与教育教学评价报告。

图 2 江西某高校青年教师各项教学能力胜任情况



数据来源：江西某高校师资发展与教育教学评价报告。

改进项，有助于学校在教师技能培训中做到有的放矢和精准帮扶。

### 3. 教师发展：为教师发展“量体裁衣”

教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见中，强调高校要健全教师发展体系，完善教师发展培训制度、保障制度、激励制度和督导制度，营造有利于教师可持续发展的良性环境。同时要夯实教师发展支持服务体系，统筹教师研修、职业发展咨询、教育教学指导、学术发展、学习资源服务等职责，建实建强教师发展中心等平台，健全教师发展组织体系。新一轮审核评估也强调高校要重视教师培训与职业发展，加强教师教学发展中心建设。

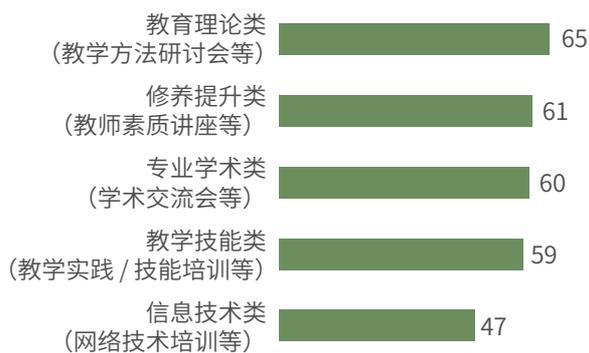
而作为“能量补给站”的教师发展中心，部分高

校依然存在中心职能设置单一、活动内容与形式缺乏吸引力、培训内容不健全、教学资源缺乏系统性等问题。如何倾听教师的声音，匹配教师发展真实需求？教师反馈可以为教师发展中心的建设助一臂之力。

培训满意吗？数据说了算。教师培训力度开展够不够？教师培训效果好不好？教师培训是不是教师期待的培训？可以通过开展教师培训满意度评价，获知教师参与的培训类型和培训效果。

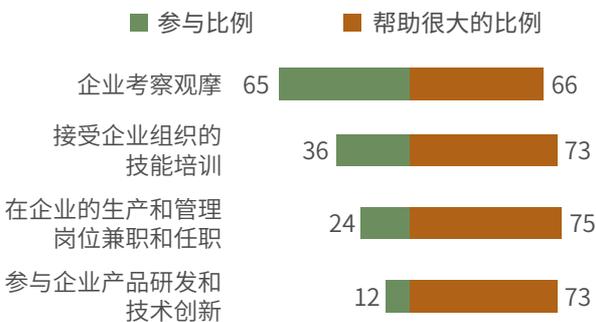
如某医学类院校通过把所开展的教师培训进行分类，分为教学技能类、教育理论类、修养提升类、信息技术类等培训，通过教师反馈获得教师各类培训的参与情况，来看各类培训的组织力度。经过分析发现，该校教师参与信息技术类培训的比例明显偏低，而结合该校教师教学能力方面，教师反馈在信息技术使用技能方面存在不足。随着教育信息化建设的进一步推进，信息技术应用能力对教师的要求也越来越高，进一步加大信息技术类培训组织力度，成为该学校教师发展中心重点开展的培训内容。另外，学校也可以收集教

图 3 某医学类院校教师参与各类培训的比例 (%)



数据来源：某医学类院校师资发展与教育教学评价报告。

图 4 湖南某工科类院校双师型教师对学校提供的支持评价 (%)



数据来源：湖南某工科类院校师资发展与教育教学评价报告。

师对培训是否满意的意见，根据教师对培训的体验反馈，优化相应培训环节，真正组织老师需要且令其满意的培训。

支持到位吗？数据来判断。对于应用型人才培养，要特别重视双师双能型教师队伍和实践教学队伍的建设与管理。学校可以通过完善校企、校社共建教师企业实践流动岗（工作站）机制，引导教师到业界实践、挂职和承担课题，培养教师的产学研用能力。

如湖南某工科类院校针对为双师型教师提供的支持情况进行评价，发现教师参与企业考察观摩的比例最高，但其效果（认为有帮助的比例）有待提升，而教师在企业生产和管理岗位兼职或任职、参与企业产品研发和技术创新的情况较少，这显示学校在

这些方面的支持力度可以进一步加大。

在加强新时代高校教师队伍建设的背景下，高校需

积极开展教师发展与教育教学评价，倾听教师声音，关注教师需求。用数据驱动师资队伍建设，为提升教学能力“保驾护航”，为打造教师队伍“添砖加瓦”。

主要参考文献：

- [1] 贾彦琪. 大学生学习动力与其对教师教学投入感知关系的研究 [J]. 高等理科教育, 2017(06):25-35.
- [2] 赵建庆. 浅谈如何提高高校青年教师的教学能力 [J]. 教育教学论坛, 2019,(02):15-16.
- [3] 高冉, 黄付敏, 王婧. 中外高校教师发展中心的比较分析及启示 [J]. 高校医学教学研究, 2022,12(01):57-61.

**专注高等教育 为高校发声**

精准覆盖数十万高校读者

如果您有人才招聘、周年校庆、招生宣传、学校宣传等需求，请拨打18602824882或扫描二维码详询 

