



数据透视教师发展

教师有压力？教师有诉求？教师求帮助？
数据帮你扫描看诊，高效解决教师各项职业发展问题。

文 | 麦可思 宋燕琴

本刊曾经介绍过[教师发展](#)的理论模型，认为大学教师发展至少要涉及专业发展、组织发展和个人发展三个方面。高校可以通过多种方式实现教师队伍的各项发展，包括教师培训、专业指导、研讨交流和个体咨询等。教师发展评价可以帮助高校了解目前的专业发展现状、组织发展现状和个人发展现状，发现教师在能力、行为、心理方面存在的问题，以及院系环境、政策资源等对于教师工作的支持程度，帮助教师强化职业角色，持续改善院系环境，做到培训有依据、研讨有方向、服务有目标，更好地促进教师发展。

注 关注教师发展的更多内容，请参阅本刊2014年4月刊《教出来的教师》一文。

注 关注教师发展评价数据应用的更多内容，请参阅本刊2015年1月刊《教师痛苦，知乎？解乎？》一文。

图1 教师发展理论体系



如何通过评价数据透视教师发展问题，配合高校各部门进行教师管理工作，实现教师的专业发展和教育的质量改善，是学校进行评价的目的，也是学校实施改进的前提。本刊曾经介绍过[教师发展评价](#)在培训基础教学能力、缓解教师职业压力和改善教师工作环境方面的数据应用，接下来我们继续关注一下教师的科研发展、行为表现、职业目标和职业满意度等方面。

1 提升教师科研质量

科研工作质量一方面取决于教师自身的能力水平，另一方面也需要学校的支持与帮助。通过测量教师的各项科研能力水平、教师对于学院和院系各方面科研支持的评价，以及教师在实际科研工作中所面临问题与困境的反馈，可以帮助学校明确教师需求，更好地支持教师科研工作。

图2反映了某大学全体教师在科研工作中所面临的主要问题，多数教师在课题申报、时间精力和科研创新上存在困难，需要学校给予相应的培训和协助。分析过程会具体到院系和专业层面，并且按职称、工龄、性别等进行教师群体划分，帮助学校把握各院系、各专业，以及不同类型教师，尤其是青年教师的趋势特点和现状问题，从而更加准确地实施改进策略。

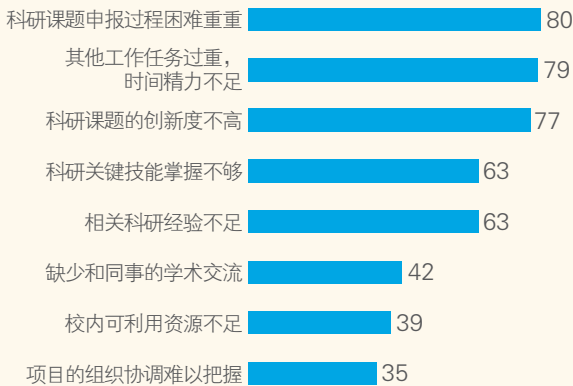
2 改善教师行为目标

教师的外在行为表现与内在目标倾向能够在一定程度上反映教师的职业价值观与职业追求。通过引导与改善教师的行为表现与职业目标，最大限度地实现教师发展与学生发展的统一。

麦可思结合国外高校各类教师行为评价量表，总结归纳出13条教师基本行为。图3反映了本校教师在师生关系、同事关系和学术诚信方面的总体表现情况，其中，教师在“关怀学生，不忽略学生作为个体存在”方面有待加强。

某所大学教师职业目标主要倾向于“成为所在专业领域的权

图2 教师各项科研问题发生比例(%)



来源: 麦可思某所大学教师发展评价数据。

Data by MyCOS

威”和“成为学校或院系的管理干部”，“成为一名好教师”的职业目标倾向比例最低，反映出教师对于学术与行政权力的追求，需要引起学校注意。

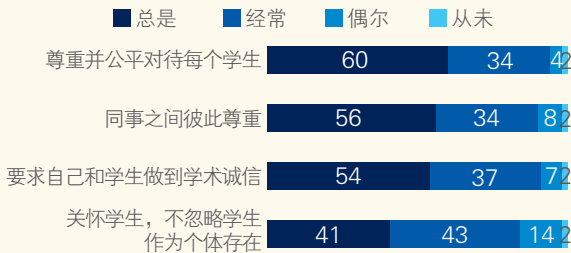
3 提升教师满意度

教师对于自身职业的满意与理解直接决定教师对工作的态度和积极性。通过了解教师对于职业的总体满意度、教师对学校各方面和工作各方面的评价，以及教师对学生的态度等，了解教师当前职业发展现状，分析教师对学校、工作以及学生不满意的原因，帮助学校找到可以改善的、有利于教师发展的方面。

某所大学教师发展评价研究显示，如果可以重新选择，55%的教师还会选择当一名大学教师，37%的教师还愿意来本校任教，总体反映了教师对于职业的认可程度和教师对于学校的满意程度。

关注教师的教学能力与科研发展、关注教师的身心

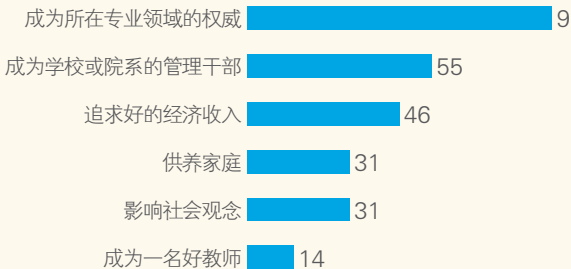
图3 教师基本行为表现状态(%)



来源: 麦可思某所大学教师发展评价数据。

Data by MyCOS

图4 教师职业目标倾向比例(%)



来源: 麦可思某所大学教师发展评价数据。

Data by MyCOS

健康与职业发展、关注组织的制度环境和工作氛围，是学校在教师管理中制定决策和实施改进的依据，也是学生培养质量得到改善和提高的基础保障。

主要参考文献:

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.

麦可思教师发展评价大纲(2015)

教师发展评价以教师自评数据为主，关注教师职业发展问题，对教师的教学能力、科研能力、行为规范、心理状态、班导师工作以及学校的工作环境、资源支持等方面进行分析，并提出针对性改进建议，帮助学校提升教师能力水平、改善院系工作环境、提高教师满意度，最终促进教育质量改善。

第一部分 诊断与总结

一、主要结论

二、改进建议

第二部分 主体报告

第一章 教学能力与教学效果评价

一、教学能力评价

二、教学效果评价【评选课数据】

三、授课教师满意度【评选课数据】

第二章 科研能力与科研支持评价

一、科研能力评价

二、科研支持评价

三、科研问题分析

第三章 教师行为与院系环境评价

一、教师行为评价

二、院系支持评价

三、同事支持评价

四、工作氛围评价

第四章 教师职业目标与心理分析

一、职业目标

二、教师满意度

三、心理健康分析

第五章 班导师工作效果与问题分析