

高校教师评价体系对青年教师发展的影响与对策建议

张栋梁¹, 董丽杰², 李颖¹, 王觅堂¹

(1. 上海理工大学材料与化学学院, 上海 200093; 2. 上海理工大学管理学院, 上海 200093)

摘要: 高校青年教师处于职业发展初期, 面临缺乏实际教学经验、科研起步艰难以及收入差距显著等较大压力。在对青年教师发展压力及需求进行分析的基础上, 从制度设计、评价主体、评价方法、结果运用和沟通反馈等方面总结了现有评价体系中制约青年教师发展的因素, 并以社会、学校和青年教师三个层次需求的协调统一为出发点, 提出从增强价值导向、完善顶层设计、丰富评价方式、有效运用评价结果等角度构建高校青年教师评价体系的对策建议, 以期通过评价体系的引导, 让青年教师在长期的教学科研工作中始终保持发展活力, 为推进教育现代化、建设教育强国提供强有力的支撑。

关键词: 高校青年教师; 教师发展; 教师评价体系

中图分类号: G 42 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-895X(2024)06-0596-07

DOI: 10.13256/j.cnki.jusst.sse.221016502

On the Impact of College Teachers' Evaluation System on the Development of Young Teachers

ZHANG Dongliang¹, DONG Lijie², LI Ying¹, WANG Mitang¹

(1. School of Materials and Chemistry, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China; 2. School of Management, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

Abstract: Young teachers at the early stage of their career development in colleges and universities are under great pressures of inadequate practical teaching experience, tough beginning in scientific research and lower income. This paper analyses their pressures and needs of development, and summarized the factors affecting their development in the existing rating systems in terms of system design, evaluation subjects, evaluation methods, application of evaluation results and feedback of communication. The evaluation system should be constructed with consideration of the needs of society, school and young teachers. Suggestions are proposed with regard to value orientation, top-level design, evaluation methods and application of evaluation results. We are looking forward that young teachers, under the guidance of the new evaluation system, can maintain vitality in their long-term career of teaching and research so as to provide a strong support for promoting education modernization and building a country of high-quality education.

收稿日期: 2022-10-16

基金项目: 上海高校青年教师培养资助计划(ZZslg21050); 上海理工大学教师发展研究项目(CFTD223041)

作者简介: 张栋梁, 男, 讲师。研究方向: 材料科学与工程。E-mail: zdl20003@usst.edu.cn

Keywords: young teachers in colleges and universities; teachers' career development; teacher evaluation system

高校教师是专业技术人才队伍的重要组成部分,担负着培育人才、科学研究和服务社会的重任。近年来,我国高等教育经历了多方面综合变革,教师队伍的专业化水平得到提升。但同时“效率至上”和“唯文凭、唯论文、唯帽子”以及“量化一切”的功利主义评价制度与高校教育和学术的本质相悖,造成了非理性的不良竞争,催生了诸多急功近利的学术不端行为,束缚并压制了教师的综合发展。

高校青年教师由于其发展阶段和自身特性成为聚焦当今高校教师评价与教师发展失谐矛盾冲突的特殊群体。过高的考核标准、僵化的评价机制投射到高校青年教师这一团体角色上,加剧了其个人学术追求与组织考核标准的冲突、个人成长预期与绩效评价要求的冲突以及个人现实生存与职业投入精力的冲突。多重压力积聚导致高校青年教师的过度劳累、学术不端、恶性伤害等问题日益突出,也使得很多具有成长潜力的高校青年教师逐渐远离高校选择其他行业。因此,分析高校青年教师职业发展现状及影响因素,总结评价体系存在的问题,构建科学、规范、系统且符合高校青年教师成长规律的评价机制具有重要意义。

一、高校青年教师发展的现状

(一) 高校教师发展的内涵

高校教师的职业发展,是一个多维、动态的过程。多维是指教师发展同时涉及师德师风建设、教育教学提升、科研能力深化、人才培养优化以及社会贡献创造等多个方面,也同时涵盖了社会、高校、团队及个人发展的不同层面。动态是指教师的发展是一个专业化程度不断提高、发展内涵不断扩大、意识不断觉醒和转变的持续性成长过程。现有关于高校教师发展的研究主要从这两种思路展开。一是从所涉层面范围出发,提出高校教师的发展应当涵盖个人发展、专业发展、组织发展和教学发展等多个维度^[1-2],并分析不同维度下的具体发展内容及促进对策,强调“师德”“教学”“学术”“实践”的全方位培养^[3-4]。二是依据教师年龄或入职时间、不同时期从教特点^[5]以及关注重点的变化^[6]

等,将教师职业生涯划分为不同发展阶段,并分析各阶段的思维及行动模式。不同的划分标准及划分阶段体现了在高校教师发展不同阶段的成长特征和发展需求,但大多数研究都认为,职业发展初期是关键性的奠基期,为后续教师的持续发展提供了系统架构及激励动力,但同时也是面临压力最大、最困难的时期。

(二) 高校青年教师发展面临较大压力

2018年,全国普通高等学校共有专任教师1 672 753人,其中34岁及以下教师数为482 255人,占总数28.83%,39岁及以下青年教师人数为871 550人,占比52.10%。截至2020年底,普通高校专任教师总数相比2018年增长9.58%,达到1 832 982人;34岁及以下教师共计523 187人,占比基本保持不变为28.54%;但39岁及以下教师人数为906 284人,占比降为49.44%。从以上数据可以看出,青年教师是高校教师队伍的重要组成部分,也是保证高校未来可持续发展的主力军。因此,探究青年教师发展压力对于稳定高校教师队伍的发展具有积极意义。本文根据对现有文献及调查数据的收集,将青年教师发展压力归纳为以下三个方面。

1. 青年教师缺乏实际教学经验,教学任务重压力大

青年教师初踏入职场,充满活力,具备较强的工作积极性与责任心。关于青年教师教学态度的调查显示,81.9%的青年教师能够做到“精心备课”,92.7%的青年教师没有过因私人原因调课,青年教师普遍具备端正认真的教学态度,但同时,有96.8%的青年教师表示教学压力较大^[7]。这是因为教学是教师将一门课程学懂、弄通、讲明、教会的过程,教学内容不仅涉及本门教材的讲授,还要以整体专业背景知识为纵向支撑,以其他方向知识交叉融合为横向扩展。教学过程需要教师和学生双方的投入与配合,而配合的程度受多年积累的教学经验影响。资深教师已形成了课程知识体系的搭建,通常只需要更新部分内容即可完成备课任务,丰富的教学技术和实践经验也能够形成与学生的良好互动。但对于缺少实践教学经验和技术的青年教师而言,完成同等程度教学工作量或达到相同教学效果

的难度远远大于资深教师。面临较大备课压力的青年教师,不仅承担着远超自身教学能力的课程任务,还要承担辅导员或班主任等学生日常管理工作,无形中又增加了工作负担。

2. 青年教师科研起步艰难,学术发展压力大

经历过系统专业知识学习和科研能力训练的青年教师,学历层次较高,具备扎实的理论知识并了解学科前沿研究进展。但一方面刚入职需要时间适应本不熟悉的工作环境和流程才能步入科研正轨^[8];另一方面,启动经费有限、实验室设施不到位、科研进程无人指导以及平台环境等问题限制了很多青年教师的科研产出。同时,新进教师还面临调整研究方向的问题,通常需要向学校现有团队方向靠拢且与自身之前的研究方向存在一定偏差,需要重新系统性地学习,增加了科研起步的难度。此外,在繁重的教学压力和院系兼职工作下,青年教师没有足够的时间和精力沉下心来投入长期的科研规划和研究工作中,进一步限制了其在科研学术方面取得突破的可能性。

3. 青年教师工资满意度较低,生活压力大

青年教师属于知识密集型群体,人力资本投入较高,且由于年龄原因正处于家庭角色转换以及经济压力较大的阶段,对于提升收入水平的需求较为迫切,但实际收入回报与投入相比严重不符。高校普通年轻教师与同期从事非教育行业工作的毕业生,甚至与自己的学生相比,普遍面临收入过低的情况。以企业人力资源管理者为对比,2019年的估算数据显示,企业人力资源主管、经理、总监和总经理的工资,分别是其对应高校助教或未定级、讲师、副教授和教授工资的1.29倍、1.32倍、1.58倍和2.08倍^[9]。即使在高校教师群体中,绝大多数青年教师也处于收入较低的层级。2020年高校教师统计数据显示,34岁及以下青年教师中未取得副高及以上职称人数占比为94.49%,39岁及以下教师中这一比例为83.76%。职称等级既是对其工作能力的衡量,也代表了其能够获得职业发展资源支持的程度。当前高校薪酬体制下,职称差异越大则工资差异越大^[8],职称越高的教师,越能获得更多的科研资助。相比于教学和社会服务工作的绩效奖励而言,科研奖励在高校教师绩效工资中所占比重较大,进一步导致高职称教师群体与普通教师之间的巨大收入差距。2021年一项调研显示,35岁以下的青年

教师对工资水平满意的不足1/5,远低于具有人才称号的教师样本的工资满意度^[10]。

教学负荷过重、科研起步艰难、职称晋升缓慢、时间精力投入巨大、薪酬回报不合理等导致青年教师疲于应对个人发展、职业发展、经济负担和人际关系之间的矛盾。此外,新入职青年教师还面临聘期考核和“非升即走”等问题,导致青年教师严重缺乏安全感。在这种压力过大,缺乏正向激励的情况下,青年教师很容易产生情绪耗竭和工作倦怠,而教师的职业压力不仅会给学术研究带来负面影响,影响教师队伍的稳定与发展,也会影响到大学生未来的健康成长。

(三) 高校青年教师的发展需求

不同教师经历的发展阶段不尽相同,阶段的顺序与时间长短也因人而异,但教师在每一阶段的发展需求是共通的,了解青年教师阶段的实际发展需求,才能有针对性地予以激励,促使其形成内生的成长动力。

现有研究中关于高校青年教师的发展需求可大致归纳为以下四个方面:第一,对生活保障的需求,包括对个人健康状况和生活福利保障的需求等^[7,11];第二,对组织环境的需求,包括对良好的工作环境和校园文化^[12]、平等多元的教师发展平台、充足的科研设施和经费以及学习培训机会等支持性资源的需求等;第三,对自我发展的需求,包括个人职业技能和职业素质的提升、明晰的职业上升途径和科学的考核机制等;第四,对情感认同的需求^[13],包括组织支持感^[14]、职业成就感以及对自我价值的肯定等需求。这四个方面的需求统一递进且不可分割。青年教师的生活保障需求得到满足后,组织环境提供的多方支撑可以带来安全感和对组织的归属感。在此基础上,更多职业发展指导和鼓励的评价氛围可以激发对教师角色和校园文化的认同感及工作热情,而职业能力的提升既实现了个人的发展,也满足了职业成就感和自我效能感的心理需求,进而形成教师发展的内生自主动力。

二、当前高校教师评价体系对青年教师发展的制约

(一) 教师发展与评价体系的关系

科学的教师评价体系应当具备合理的评价标准、

规范的评价程序、多元化的评价方法、有效运用的评价结果、完善的反馈和申述机制等几个方面。这种体系下形成的评价结果,对于被评价对象而言,是组织与社会对其自身能力的客观反馈,有助于青年教师形成正确的自我审视,对其工作付出的全面且公正的衡量可以激发其对组织管理制度的认同感,多维度的评价指标体系还能够拓宽青年教师职业视野,帮助其明确发展目标,尽快完成教师身份的转变并找到适合的成长路径,不同层次结构的评价体系则可以让教师在长期的教学生涯中,保持发展活力,形成内生驱动的自主意识。对于学校或组织而言,科学有效的评价体系可以融入职称评审、岗位聘用、绩效考核等各个环节,这既是组织与个人共同发展的需要,也方便学校对松散联结的教师个体或学术团体进行统一管理,还可以全方位调动其工作积极性,深入发掘其发展潜能,保持对外部竞争环境的适应能力。对于社会整体而言,符合社会需求及人才成长规律的评价体系,可以提升教师“传道、授业、解惑”的责任感与价值尊严,引导高校和教师回归大学本位和学术初心,实现人力资源价值常态化及持续化的提升,提高社会资源的利用效率,最终实现整个社会层面的效益优化。

教师评价体系因时因地因人而异,需要立足于高校自身教学特色、教育水平、学术资源和师资力量基础之上,结合新时代教育事业发展新形势和新要求,以教师个体发展需求与学校发展需求的和谐统一为出发点,以促进教师工作能力提升、专业成长和自我实现为目的,对教师工作的方方面面设立发展衡量标准,通过评价机制引导教师形成“价值引领、知识探究、能力建设、人格养成”等自主发展的良好氛围。

(二)当前青年教师评价体系存在的问题

本文收集了上海地区部分高校人事管理相关制度,内容涵盖职务评聘、培养资助、岗位晋升、考核评价等管理政策。通过对政策内容的初步解读,发现在新时代背景下,各高校考核办法的制定在顶层设计上都有了深化改革,主要集中在教师师德师风建设、教师队伍结构建设、教师评审聘任晋升体制以及分类管理和薪酬体制改革等方面。各高校都提出了将立德树人作为根本任务,坚持师德为先、教学为要的基本原则,注重全面考核与突出重点相结合的考核方式,并且强调考核评价工作的校院协同机制。在对政策内容进行深入理解和进一步梳理

后,本文按照政策制度从制定、实施到结果反馈的发展过程构建了制度设计、评价主体、评价方法、结果运用和沟通反馈五个分析类目,在此基础上对收集到的政策文本按照以上类目归纳汇总,并对各类目中涉及青年教师的内容进行提炼分析,发现现有评价体系对于青年教师发展而言,尤其是上文所提及的青年教师所面临的压力和需求方面,仍存在需进一步完善的空间。

1. 现有评价体系对青年教师缺乏针对性的制度设计

多数高校对于新进教师设有助教期帮助其适应和胜任高校教学科研工作。但助教期内的考核依据通常是在教师入职时签订的任务协议基础之上,规定听课、试教等培养要求。对于助教期结束至取得高级职称这一阶段的青年教师而言,尚未有单独设立的评价体系引导和促进其后续的发展。青年教师与高校其他教师群体处于不同发展阶段但通用一套评价标准,仅在项目经费、论文数量或教学课时上有所增减,未考虑任务完成质量和实际精力投入比的差异,欠缺对教学科研工作连续性和创造性的考量。过高及不合理的评价标准,使得青年教师迫于“续聘”或考核的压力,机械地完成任务指标。短期化、功利化的评价体系重考核轻培养,与教师发展所需的长期深入的科学探究精神以及勇于拓展知识领域的理念相悖,未能在青年教师树立职业情操的关键阶段形成明确引导。

2. 评价过程缺少青年教师主体参与,未反映其实际需求

各高校人事评审及考核文件中,相关评价工作小组成员主要由教务、人事等行政部门及学院或学科负责人组成。青年教师作为被评价对象,并没有参与到评价政策、标准的制定,计划的实施过程和结果的反馈应用活动中,而只是作为被动的接受者。相比于“满足教师需求”而言,当前评价制度更多体现的是以学校发展为本位的培养价值取向,评价标准的设定体现的是“自上而下”的管理方式,侧重于为有限资源择优而非培养教师成长,这种竞争氛围对于成长期的青年教师产生较大的“逼迫感”,并未获得处于学术体系最底层的青年教师的认同。

3. 评价方法单一,评价视野狭窄,评价周期过短

从评价方法来看,当前评价体系仍然侧重于结

果的量化考核,主要围绕教学和科研成果进行评价,对于社会贡献及人才培养的重视和鼓励未能体现。虽然部分高校区分了教学型、科研型和教学科研型教师的不同考核办法,但为了提高评价的通用性和易操作性,教学指标均被简化为指导学生个数和课时工作量,对于教学工作中的课程设计、内容构建、教学表现等仅以形式化的“学生评教”打分,科研指标基本等同于论文、著作、项目、获奖等可清晰量化比较的因素,以论文数量、期刊等级、项目级别和经费作为评价依据。评价办法的区别仅体现为数量的差异,既窄化了教学科研内容的丰富性,也忽视了价值的重要影响。

从评价视野来看,各高校都主张在学校评价体系的基础上,由学院制定适合本学科特点的评价办法,但总体而言,各二级单位的评价视野仅局限于评价执行细则,例如具体的考核标准、程序、期刊认定目录等,尚未能充分体现评价体系对于学院在学科建设、队伍布局和教师个人职业发展规划方面的作用。

从评价周期来看,各高校考核文件中的周期一般为三年,对于各类青年人才称号或青年基金项目的年龄限制通常为35周岁。青年教师错过了关键项目或称号的参评年龄,可能会错过一系列的支持资源和发展机会,这就导致青年教师在职业晋升路径上时间紧迫,环环相扣。对于研究周期较长、从事理论或基础学科以及具有长期发展潜力的部分青年教师而言缺少弹性与包容。

4. 评价结果运用不当,造成价值引导偏差

现有评价体系中大部分高校对于教改项目、精品课程、教材规划以及核心期刊外科研成果的认定虽有体现,但与科研成果的权重相比并不对等。对于承担了大部分教学任务、对教学工作倾注了大量时间和精力青年教师而言,认真负责地完成学校安排的教学工作反而不能取得有利的评价结果。而评价结果通常又与薪酬待遇、科研经费挂钩。这种功利性、个人主义的价值导向将个人发展与组织发展置于对立的境地,也不利于营造开放、共享、合作的学术组织文化氛围。不少青年教师因此感到困惑与迷茫,工作的积极性和主动性在这种矛盾中慢慢消磨殆尽。

5. 缺少评价沟通交流平台

切实可行的反馈和沟通机制是连接评价者和被

评价对象之间真实意愿的桥梁,可以动态反馈双方需求的变化。现有制度对评价双方的交流与反馈关注较少,只提供了有异议时的申述方式,评价结果仅以简单的“优秀、合格、基本合格和不合格”表示。评价者对评价结果没有明确解释,也没有针对个人的改进建议,与被评价对象之间缺少互动交流的平台。青年教师对于评价结果只有接受或申述两种渠道,很难获知自身各项工作哪些做得好、哪些不好以及为什么不好,既不利于评价机制的有效实行,也不利于青年教师职业能力的持续改进。

三、对策建议

教师评价的目的不是简单作为奖惩的凭证,而是要满足社会、学校、青年教师三个层次的发展需求。社会的需求是促进人才发展、科技创新和教育强国;学校的需求是提升师资队伍质量、提高教学科研水平、培育高质量人才;青年教师的需求是在满足经济物质生活所需的前提下实现个人职业发展和学术追求。这三个层次需求互为因果、不可分割。评价体系设计不光要考虑教师的个体需求,还要看到教师与高校、社会三者需求之间的相互关系。在新时代背景下,应该始终坚持立德树人的根本任务,对高等教育的要求应当转变为以服务全民终身学习、培养担当民族复兴大任的时代建设者和接班人为出发点,在此环境下对大学的评价才能强调高等教育本质,避免因身份排名带来的资源恶性竞争,进而对青年教师的评价才能回归教书育人的使命和科研服务的初心。将三种需求协调统一到一致的路径上,是青年教师评价体系设立的根本目的。基于此,本文从以下几个方面对高校青年教师评价体系的构建提出对策建议。

(一) 明确评价目的,增强价值导向

高校的评价体系应当突出教育教学工作为教师必须承担的首要工作任务,从多个层面切实提升青年教师对人才培养工作的重视程度。在考核任务中提升教育教学工作的要求比例,加大教学工作成果在评奖评优中的权重,在职务评聘中畅通学生评价高、教学效果好的教师晋升渠道,单列一定比例的教学型高级职称岗位计划。在岗位规划设计上将教育教学工作的数量与质量要求与岗位等级相挂钩,引导青年教师从执教伊始不断积累教学经验、改革

教学方式、提升教育教学能力以胜任高层次岗位的教学任务要求。

其次,以学科为分类,健全教师参与本领域知识普及、科技推广、专家咨询等社会服务的多维考核评价机制,适当引入社会评价,例如将用人单位对毕业生的评价纳入教师评价体系。同时还应建立社会服务成效的跟踪评价机制,但要避免将经济回报作为首要考量标准,而是将发扬科学精神、传承行业文化、聚焦现实需求和承担社会责任作为主要评价内容,并逐步提升评价权重。

(二)完善顶层设计,增强评价体系的科学性和系统性

现有评价体系大多是教务、科技或人事部门依照工作职责和分工各自设立的制度体系,标准不相同,结果不相通。构建有效的评价体系,应当从整体性、前瞻性的角度进行顶层设计,打造多层次、多类型、各部门及各主体之间彼此协调的评价标准和结果共享机制,统一评价原则和价值取向,增强评价流程规范性,推进评价体系跨层次、跨部门、跨职业发展周期的互融互通。在此基础上,由主管校级领导牵头,协调各部门建立教师工作的全流程数据采集渠道,并畅通以教师发展中心为中央枢纽,分布式连接教务、学工、科技、人事等行政职能部门的数据通道,构建全方位评价数据综合系统,通过大数据分析制定教师发展的战略方向,并及时将分类汇总数据反馈各学术单位及教师本人,为组织及青年教师个人清晰客观地了解自身发展情况提供有力的数据支撑。

在科学系统的顶层设计上,公平合理的评价标准是评价体系有效运行的关键,岗位分类的进一步细化则是运行基础。以学科战略定位、研究周期长度、成长路径方向为依据,细化不同学科教学为主岗、科研为主岗、教学科研岗、实验教师岗等不同岗位的分类评价标准,并探索平衡各类岗位多元发展的路径。对从事难度大、周期长的基础性、战略性研究的青年教师,评价标准要侧重于长期积累和原创性成果;对从事应用研究的教师,评价中以产学研融合、成果转化和技术突破为重点;对具备良好教学能力的教师,评价角度应从教学过程出发,强调教学研究改革和教学质量的提升。评价标准的设立要兼顾激励引导和避免过度干扰,破除以量化指标为主导的单一评价方式,扩大评价指标覆盖范围,对青年教师承担的多方面工作给予认可和肯定,

适度柔化成长期的衡量标准,弱化个人评价,强化团队考核,这样既可以发挥青年教师的特色优势,也促进了团队内部的合作与共享。

(三)丰富评价方式,创新评价工具

青年教师的发展体现了时代和社会的进步,对青年教师的评价也需要与时俱进。改变以往“上对下”的单向结果性评价机制,需要从评价主体、评价过程、评价方式几个方面着手。首先,要鼓励评价主体的多元化,增加评价层次与视角。评价主体应为学校、院部、团队、同行及同岗代表共同参与的评价小组,并依据学科特色设置各自权重。其中,同岗代表应选取有经验的青年骨干教师,与组织管理者共同参与评价体系制定及执行过程,使评价体系切实为促进青年教师发展而服务。其次,要实现评价过程的动态化。评价重点应从静态的结果转向投入与关系等过程因素,例如,在对教育教学工作的评价中,弱化对承担课时量或教学比赛成绩等结果型指标的考核,增加对学生互动情况、同行专家听课评课建议、教学模式改进或教学技术创新等内容的过程性考核。评价流程上也应随教师发展而变化,形成跟踪指导和动态适应的发展性评价体系,以帮助青年教师不断改进工作内容并修正职业规划;最后,要不断改革创新评价方式,推动教师成长档案的数字化,建立科学便捷的智能化评价体系,提高评价效率,并形成评价体系与其他管理机制的多元联动和深度融合。

(四)合理运用评价结果,健全评价激励机制

评价结果的有效使用才能使评价体系的作用落到实处。首先,评价结果要及时反馈,而不是消磨时间封入档案。评价结果应具体、明晰以使青年教师对自身存在的问题和差距有清楚的客观认知,并能依据评价体系给予专业化的改进意见,让青年教师能够真正从评价体系中获益。及时动态地反馈评价结果,不但要在工作完成后进行评价,还要在教师学术活动过程中跟进了解实际状况和效果。能够落实青年教师导师制,并适当延长助教期,通过指导教师关注青年教师日常工作中的精力、情感投入以及创造性等难以量化的潜力和品质。同时要畅通评价信息反馈渠道,使评价者和被评价对象之间消除层级障碍,随时随地就结果及改进方向进行沟通,形成平等交流互助共建的评价环境。评价结果的使

用还应弱化奖惩、强调发展,目的是支撑青年教师克服功利焦躁心态,鼓励其保持对教育及科学事业的热爱与尊崇。此外,青年教师缺乏课程建设、人才培养、社会服务等活动中的经费支持,容易使评价的导向流于形式。学校层面应从教师发展中心出发提供多渠道充足而非竞争的实践锻炼与专业培训机会,从科技处等部门出发做好协调校内外产学研融合资源及成果转化咨询服务,从人事管理部门出发将青年教师的评价结果与指导教师的工作业绩挂钩。同时,要从薪酬设计的角度保证在不同序列、不同岗位上得到相同评价结果的教师所得待遇一致,最终形成物质与制度的同向激励,保障评价体系运行地真实有效。

四、结语

高校青年教师是教育工作的中坚力量。以评价体系改革为牵引,引导青年教师树立“扎实学识、勇于攻关、赤诚奉献”的职业使命,鼓励其面向社会需求、面向发展前沿攻坚克难、为国担当,把“培根铸魂、启智润心”的理念践行到师德、教学、育人的各领域和全过程,尊重青年教师的发展需要,分担其成长压力,发掘创新潜力,让青年教师在长期的教学科研生涯中始终保持发展活力,精工致远,坚毅笃行,为推动新时代教育的改革与发展,为国家和社会的发展贡献力量。

参考文献:

- [1] 张俊超,刘献君.优秀高校教师成长与发展的规律性特征探究[J].高等教育研究,2014(8):68-76.
- [2] BLEDSOE G B. Faculty development in higher education: enhancing a national resource to promote academic justice and excellence series[R]. Washington D. C.: National Education Association, 1991: 11-12.
- [3] 于剑,韩雁,梁志星.高校教师发展性评价机制研究[J].高教发展与评估,2020,36(2):59-68.
- [4] 潘懋元.大学教师发展论纲——理念、内涵、方式、组织、动力[J].高等教育研究,2017,38(1):62-65.
- [5] BALDWIN R G, BLACKBURN R T. The academic career as a developmental process: implications for higher education[J]. The Journal of Higher Education, 1981, 52(6): 598-614.
- [6] 杨秀玉.教师发展阶段论综述[J].外国教育研究,1999(6):36-41.
- [7] 吴静.高校青年教师行为方式研究[D].北京:北京交通大学,2017.
- [8] 周玲.青年教师职业发展的现状及其评价改革的意义[J].上海教育评估研究,2021,10(5):34-39.
- [9] 鲍立刚,鲍子吟.高校教师薪酬福利调查[J].合作经济与科技,2022(6):111-115.
- [10] 胡咏梅,元静.中国高校教师工资差距的实证研究[J].北京师范大学学报(社会科学版),2021(6):27-49.
- [11] 史雨静.高校青年教师职业发展影响因素实证研究[D].长春:吉林大学,2016.
- [12] 蒋茁,邓怡.高校教师发展需求研究[J].高教发展与评估,2017,33(3):83-91;124-125.
- [13] 卢晓中.论高水平综合大学参与教师教育的身份认同[J].中国高教研究,2022(8):30-35.
- [14] 林晓娇.组织支持感对大学教师发展动力的影响:基本心理需求的中介作用[J].中国健康心理学杂志:1-10.

(责编:程爱婕)