

Research on Challenges and Pathways for Young Faculty Development in Private Higher Education Institutions Under Qualification Evaluation Frameworks

Mengxin Luo

Chengdu Vocational University of Art, Chengdu, Sichuan, 611433, China

Abstract

The undergraduate teaching qualification evaluation serves as a pivotal opportunity for private universities to enhance educational quality. However, the rigid requirements for faculty development and the intrinsic needs of young teachers create complex tensions. This study combines theoretical analysis with policy interpretation to first examine the multifaceted challenges faced by young faculty in private universities, including teaching standardization issues, research deficiencies, and institutional support gaps. Building on these realities, we propose a “evaluation-driven development” model that operates through dual dimensions: external empowerment via institutional restructuring and internal motivation through faculty self-renewal. The framework systematically outlines the content system and implementation pathways for professional growth of young faculty in private higher education institutions, providing both theoretical insights and practical solutions to address faculty development challenges.

Keywords

Undergraduate qualification evaluation; Private higher education institutions; Young faculty professional development

合格评估背景下民办高校青年教师专业发展的困境与路径研究

罗梦欣

成都艺术职业大学, 中国·四川成都 611433

摘要

本科教学合格评估是民办高校提升办学质量的重大契机, 其对师资队伍的要求与青年教师专业发展的内在需求形成了复杂的张力。本研究立足于学理分析与政策解读, 首先剖析了合格评估背景下民办高校青年教师面临的教学规范性、科研短板与制度支持等多重现实困境。基于现状构建了一个“以评促建”的双向驱动模型, 从学校制度重构的外部赋能与教师自我革新的内生动力两个维度, 系统阐述了民办高校青年教师专业发展的内容体系与实现路径, 为民办高校破解师资队伍建设难题提供理论参考与实践框架。

关键词

本科合格评估; 民办高校; 青年教师专业发展

1 引言

近年来, 我国高等教育转向内涵建设, 质量保障体系渐趋完善。本科教学合格评估作为新建本科院校办学水平的强制性检验, 对民办高校影响深远, 关乎其生存发展, 还对其内部治理、资源配置和人才培养形成外部引导与刚性约

束^[1]。“师资队伍”建设是评估指标体系核心观测点, 民办高校不得不将师资队伍建设提升为战略核心^[2]。但外部规制压力与民办高校内部师资困境, 在青年教师群体中矛盾尖锐, 其教学任务重、科研支持弱、职业发展路径模糊、专业成长动力不足, 传统成长模式难满足评估的系统性、规范性与高质量要求^[3]。如何打破评估压力与内在发展滞阻的张力, 实现“以评促建”。基于此, 本研究将剖析民办高校青年教师多维困境, 提出破解师资建设难题的整合框架与实践逻辑, 为民办高校转化评估压力、实现持续发展提供参考指引。

2 背景分析: 合格评估与青年教师发展

2.1 合格评估的导向性要求

本科教学合格评估是具强大导向功能的制度体系, 其

【基金项目】成都艺术职业大学 2024—2025 年职业教育教学改革研究项目“合格评估背景下民办高校青年教师专业发展实践研究”的研究成果。

【作者简介】罗梦欣(1993-), 女, 中国四川眉山人, 博士, 讲师, 从事教师专业发展研究。

《指标体系》是新建本科院校办学的“国家标准”与“指挥棒”，在“师资队伍”等核心观测点上，深刻塑造着民办高校师资建设逻辑^[4]。评估指标不局限于“生师比”等数量结构，更深入师资质量内核，如考察“专业带头人”建设等，要求学校建立制度化教师发展支持体系。“教师教学水平”观测点聚焦教学过程规范性与有效性，推动学校管理从重结果转向重过程，精细化监控日常教学。“教研科研”观测点虽对新建院校科研要求适度，但鼓励科研反哺教学，赋予教学学术合法地位，引导教师摆脱“纯教书匠”角色。合格评估通过系列指标，构建了从数量到质量、从静态到动态、从个人到系统的全方位要求框架，为民办高校师资建设提供清晰且强制的行动指南。

2.2 青年教师专业发展的内涵重构

合格评估介入下，民办高校青年教师专业发展内涵需重构拓展，不再是个人知识与技能的简单积累，而是多维能力构建。“教学规范能力”是基石，要求青年教师超越初级阶段，掌握课程大纲编制等全套标准化教学流程，确保教学质量，应对评估检查。“科研与教研能力”是关键跃升，科研需与教学紧密融合，表现为申报教改项目、转化学科前沿内容、开展应用型研究等，实现“教研相长”，助教师从“经验型”向“研究型”转变，获得可持续发展动力。“师德与发展素养”是支撑，超越传统师德范畴，强调教师在高强度压力下的心理调适、职业认同、持续学习与团队协作能力，为应对挑战、实现长期专业成长筑牢根基。这三个维度相互交织，共同勾勒出评估背景下合格且有潜力的民办高校青年教师专业画像。

3 现实困境：评估背景下的多重挑战

3.1 教学规范性困境

合格评估将教学过程规范性提到新高度，给习惯自由教学氛围的民办高校青年教师带来首要且直接的挑战^[5]。评估指标对教学大纲、教案等文档有细致要求，教师需短时间内完成大量标准化文本撰写修订，这不仅是体力活，更棘手的是，许多青年教师缺乏系统性教学训练，对规范教学文档的必要性及设计方法理解不足，常陷入“为达标而达标”的应付状态，教学理念与设计思维未获提升。评估在教学过程层面对课堂教学改革等提出要求，促使学校强化听课、督导制度，青年教师被迫从个性化教学尝试转向接受统一规范审视，高压下多选择保守教学方式规避风险，抑制了教学多样性与创造力。可见，教学规范性困境本质是外部强制标准与内部能力短板冲突，是快速建立形式规范与逐步培育内涵质量间的矛盾。

3.2 科研与教研的短板困境

科研与教研能力是合格评估衡量师资水平的关键，却是民办高校青年教师的薄弱环节，形成“供需鸿沟”。一是科研意识薄弱，多数青年教师职业预期侧重教学，学术训练

不足，教学负荷重，难以形成主动研究的学术习惯。二是科研资源匮乏，民办高校在实验室、经费等方面支持体系不完善，教师“单兵作战”，难获有效指导与资源支持，研究难以推进。三是科研成果与评估要求落差大，评估虽有“适度”要求，但有硬性观测点，青年教师短期内难出高质量成果，为应对评估追求低层次成果，甚至有学术不端风险，违背“以研促教”本意。这揭示了民办高校学术生态系统孱弱与评估刚性要求的矛盾。

3.3 制度与支持系统的缺失困境

青年教师专业发展需学校制度支持，但当前许多民办高校存在不足。培训体系零散临时，缺乏顶层设计，内容与教学实践脱节，无法持续赋能。“导师制”易流于形式，因缺乏科学遴选标准、责权利规定和激励考核机制，资深教师带教积极性低，难以给予实质引领；激励措施乏力或错配，薪酬未与科研教研成果充分挂钩，职称晋升通道窄且竞争激烈，青年教师投入科研意愿低；制度性支持缺失，学校难构建良性生态环境，青年教师处于“内卷化”状态。

3.4 发展动力与职业认同的深层困境

上述外部困境内化冲击青年教师心理，引发发展动力与职业认同危机。合格评估带来高强度压力，缺乏疏导激励易催生职业倦怠，消耗教师热情与创造力，使其异化为任务完成者。外部评估刚性需求与教师内生发展需求脱节，学校为通过评估采取功利、临时措施，让教师有被工具化之感，削弱内在动机。长此以往，青年教师迷茫怀疑职业价值，动摇扎根决心，影响师资队伍稳定性与活力，这关乎如何激发并维系教师内在可持续的生长力量。

4 路径重构：“双轮驱动”模型的内容与机制

4.1 路径构建的逻辑起点

本路径构建的逻辑起点源于对合格评估核心精神的深刻把握，即坚决贯彻“以评促建、评建结合、重在发展”的核心理念。这意味着，我们并非将评估视为一项单纯的、被动应付的行政任务，而是将其重新定位为推动学校内部质量文化建设与教师队伍持续成长的战略性契机。其核心在于实现从外部压力向内生动力的转化，将评估指标体系中的刚性要求，创造性转化为引导和激励教师专业发展的清晰路标与支撑框架。因此，整个“双轮驱动”模型的设计初衷，便是要搭建一座桥梁，一端连接国家对于高等教育质量的宏观要求，另一端则落地于教师个体微观层面的能力发展与价值实现，最终目标是达成学校整体办学水平提升与教师个人职业成长的双赢格局。

4.2 外部驱动轮：学校层面的制度赋能

4.2.1 目标转化机制：精准定位，指引方向

目标转化机制是学校制度赋能的起点。它将合格评估的宏观要求，精准转化为院系可执行、教师可理解的目标与行动指南。学校成立评建工作小组，组织专家深度解读指标

并校本化分解,摒弃任务摊派。如把“师资队伍结构合理”转化为“各专业高级职称教师占比提升计划”等具体目标,将“教研科研”转化为量化指标。如此,评估要求不再空泛,成为教师日常工作的路标和阶段性任务,让教师明确工作方向与程度,为评建和教师发展筑牢目标管理基础。

4.2.2 体系支持机制:良性闭环,持续赋能

体系支持机制构建一体化发展生态,改变零散支持模式。它融合培训、指导、评价、激励四大环节形成良性闭环。基于细化目标设计系统培训课程库,涵盖教学技能、评估指标解读等内容;实施“导师制”,为青年教师匹配导师并建立管理档案,确保指导实效;改革评价体系,从终结性转向发展性,注重过程反馈与成长性评估;配套激励措施,将教师表现与职称晋升等利益挂钩,重奖优秀者,激活教师参与动力,使体系自我驱动、持续运行。

4.2.3 资源保障机制:政策倾斜,夯实基础

资源保障机制是理念与制度落地的物质基石。政策上,学校出台倾斜性政策,如职称评审单列指标、科研项目设青年教师专项等,为青年教师减负松绑;经费上,设立专项教师发展基金;平台方面,搭建或完善支撑平台,加强图书馆数据库建设,拓展校外合作基地,为教师提供实践与研究舞台,解决其资源匮乏问题,让能力提升有坚实物质依靠。

4.3 内生驱动轮:教师个体的自我革新

4.3.1 反思性实践

反思性实践是教师自我革新的起点与动能,要求教师超越重复劳动,成为教学实践的研究者与改进者。它始于对课堂教学的深度审视,教师需通过撰写教学日志、分析课堂录像、开展行动研究等方式,批判性总结教学中的成败,精准找出教学设计、课堂互动、学生评价等环节的问题。反思不能仅停留在经验总结,而应升华为主动探究。教师应将教学难题转化为研究课题,申请教改项目,运用新方法或技术进行教学实验并评估效果。这种设计、实践、反思、调整的循环是“教学学术”训练,能提升教学质量、激发教师内生动力,助其从“被动应付检查”转向“主动改进教学”。

4.3.2 协同性学习

在知识快速更新的当下,协同性学习是教师突破个体局限、提升能力的关键。青年教师要打破“专业个人主义”壁垒,积极与同事协作。一方面,参与教研室集体备课、观摩听课等常规活动,在交流中借鉴智慧、精进教学技能;另一方面,融入或构建学术共同体,如课程组、科研团队等,通过合作申报课题、共同撰写论文等方式,进行知识共享、思维激荡与情感支持。协同互动能缓解青年教师的学术孤独感,提供隐性知识、研究窍门与合作机会,提升其科研与教

研能力,形成“1+1 > 2”的聚合效应,助力个体长远发展。

4.3.3 战略性规划

战略性规划是教师将外部压力转化为内在发展动力的智慧之举。青年教师要有前瞻性视野,不把学校基于合格评估的发展目标视为负担,而是当作机遇平台。要深入理解评估要求的长远意图,剖析自身兴趣、优势与短板,制定个人中长期职业发展规划。例如,若学校鼓励科研成果转化教学,有志教师可规划主持教改项目、发表论文;若学校重点发展某应用型专业,相关教师可规划考取行业证书、深化校企合作。这份规划是个人发展路线图,将学校需求内化为个人成长里程碑,使教师努力既服务于学校评估全局,又积累专业资本,实现个人与组织发展的“双向奔赴”。

4.4 双轮耦合

“双轮驱动”模型的精髓在于双轮并非孤立运转,而是持续互动、彼此增益的耦合关系。学校的制度赋能通过提供清晰的目标、系统的支持和充足的资源,有效降低了教师自我革新的门槛与成本,激发了其内在动力与可能性。而教师个体的自我革新所产生的成果,如教学质量的提升、教研论文的发表、项目的获批,又直接反馈并满足了合格评估的各项指标要求,成为学校“以评促建”成果的最直观体现。这种成功的反馈进一步坚定了学校持续投入师资建设的决心,优化制度供给,从而形成“评估引导、学校赋能、教师成长、达标提质、新的发展”的良性循环,最终推动整个组织走向持续改进与卓越发展的健康轨道。

5 结语

本科教学合格评估为民办高校青年教师专业发展带来了挑战,更创造了转型契机。本研究通过学理分析揭示,其核心困境源于外部评估压力与内部支持不足、个体发展滞后之间的多重矛盾。为此,研究构建了“双轮驱动”模型,强调学校制度赋能与教师自我革新的协同互促,旨在将评估的刚性要求转化为教师持续成长的内生动力。该模型为理解评估与教师发展的关系提供了新视角,为民办高校破解师资建设瓶颈、实现内涵式发展提供了理论框架与实践路径。

参考文献

- [1] 陆宇正,毕树沙.合格评估背景下职业本科院校教学质量保障体系建构研究[J].职教论坛,2025,41(06):40-46.
- [2] 李薪茹.应用型本科院校合格评估效能提升的实践困境及优化路径[J].中国职业技术教育,2024,(15):40-46.
- [3] 张彪,谭兴勇.合格评估视阈下新建本科院校师资队伍建设研究[J].创新创业理论与实践,2022,5(14):149-152.
- [4] 钟秉林.民办本科院校要拓展办学视野聚力高质量发展——本轮学位授权审核工作的启示[J].中国高教研究,2022,(05):1-7.