

发展导向的高职院校教师评价研究

罗 勇

(长沙民政职业技术学院, 湖南长沙 410004)

摘 要:《国家职业教育改革方案》和《深化新时代教育评价改革总体方案》相继出台,对教育质量评价改革提出了要求,尤其是要求在教师评价中“破五唯”,科学评价教师,引导教师教书育人。针对高职院校教师评价面临的困境,高职院校应依据教师发展导向理念,构建“把好三‘关’、建好三‘标’、做好三‘评’”的高职院校教师评价“三三模式”。

关键词: 高职院校; 发展导向; 教师评价; 三三模式; 层次分析法

中图分类号: G715.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-9522(2021)04-0064-07

DOI:10.16062/j.cnki.cn36-1247/z.2021.04.018

我国经济社会正由高速发展进入高质量发展阶段,对职业人才培养的要求也由量的扩张向质的提升转变。在这个大背景下,国家相继出台《职业教育改革方案》和《深化新时代教育评价总体方案》两个纲领性文件,要求改变教育评价制度,引导教师在向学生传授知识、培养技能的同时,更加注重对学生社会主义核心价值观、爱国精神、人文情怀、职业素养和劳动精神等素质的培育。为此,高职院校要优化教师评价,破除“五唯”,以评价为指挥棒,引导教师将主要精力放在教书育人上,实现立德树人的目标,为我国两个“百年奋斗目标”培养更多更好的复合型技术技能人才。本文在文献研究和实地调研的基础上就高职院校教师评价面临的困境、产生的原因进行分析,借鉴教师发展导向理念,采用层次分析法构建高职教师评价模型,并进行实例研究。

一、国内外有关高职院校教师评价研究的现状

国内外关于高职教师的评价主要有两种理念和目标。一种是以绩效考核为目标,服务教师工作绩效考核的结果性评价;一种是以教师发展为目标,服务于教师能力培养的发展性评价。

(一) 以绩效考核为目标的结果性评价

我国以绩效考核为目标的高职教师评价主要从以下几个方面开展了研究和实践。一是从教师岗位工作任务出发,构建了教学、科研和学生管理“三维”评价体系,将教育

人要求融入教学、管理工作的情况作为教师考核的重要内容。^[1]二是提出高职院校教师评价要从教师的专业能力、教学能力、育人能力和对年轻教师传帮带等维度构建全面的评价指标体系^[2]。三是基于改进遗传算法、层次分析法或模糊综合法等构建了高职教师综合评价、实践能力评价、核心素养评价等方面的指标体系。以上评价结果作为绩效分配的主要依据,同时服务于学校选人用人。

美国和加拿大的高职教师评价更倾向于结果性评价。美国的社区学院和文理型基层学院都是将教师的教学工作作为评价的重点内容,或将教学工作作为教师评价的唯一标准,评价主体为学生、同事和领导,评价结果作为教师培训和晋升的依据。加拿大高职教师评价关注教学、科研和社会服务三方面,对教学和科研的要求基本一致,高于对社会服务的要求,学生、同事、领导参与教师的年终评价,评价结果决定教师的职称或职务晋升。这两种情况基本可以归属于结果性评价^[7]。

(二) 以教师发展为目标的发展性评价

我国以教师发展为目标的高职教师评价主要从以下几个方面开展了研究和实践。一是在梳理国内外发展性评价理论基础上,明确了发展性评价的定义和特征。从高职教师的素质、职责与绩效三个维度构建了发展评价指标体系,提出要开展诊断性、形成性与总结性三个阶段相结合的评价方

收稿日期: 2021-09-10

作者简介: 罗勇,湖南湘乡人,博士,长沙民政职业技术学院质量监控处处长,教授,研究方向为物流和供应链管理、职业技术教育。

基金项目: 湖南省教育科学“十四五”规划教育督导研究专项课题“教育评价改革视域下的高职院校内部质量评价与管理研究”(课题批准号:“XJK21BDD012”),课题主持人: 谢希钢。

式。^[8]二是认为高职教师的评价要遵循科学性、发展性、全面性和可操作性原则,坚持以人为本,注重发展,重视过程,通过评价引导教师的发展。^[9-10]三是从宏观、中观和微观层面探讨了教师发展性评价机制的建立,认为教师评价不仅是坚持绩效评价的重要依据,更是作为教师自身努力和学校开展有针对性的培训依据,且通过实例研究,以一定的数学方法构建发展导向的高职教师教学评价指标体系。^[11-13]这些研究成果提供的评价指标体系相对全面,兼顾了某一类教师的绩效考核和教学能力发展诊断与改进的相关内容。

英国高职教师评价关注的是教师的发展。高职院校要求老师从过去、目前、未来三个时间维度,总结其在教学、科研和社会服务方面取得的成绩、存在的问题以及自身的需求,开展自我评价,学校将依据教师的自评结果,为教师制定和实施有的放矢的岗位培训。评价结果不作为教师奖惩的依据,完全属于发展性评价^[14]。

(三) 研究综述

文献研究和相关专家的采访都表明,我国和主要发达国家的高职院校教师评价都存在结果导向评价和发展导向评价两种情况,但是我国高职院校以绩效考核为目标的评价相对要多于以教师发展为目标的评价。评价考核指标较多关注已经形成的结果,以奖项、论文、课题等作为考核的主要参考依据。而评价结果产生后,很少会与评价教师沟通评价的结果,针对评价结果进行问题查找、诊断改进、培训规划等工作也做得比较少。因此,在国家要求教师评价改革“破五唯”的背景下,如何逐步树立适应职业教育体系发展需要的教师评价理念,科学设定教师评价指标体系,选择哪些主体参与评价,如何确定评价的流程,评价的结果如何使用,都是值得深入探讨的主题。

二、高职院校教师评价面临的困境

(一) 评价的目标定位难

长期以来,我国高职教师评价服务于绩效分配和教师职务晋升。大部分学校还没有做到精细化管理,将评价的过程与结果同等重视,在评价的过程中没有更多考虑被评价者的所思所想和评价者自身发展需求。评价结果的反馈也不够细化,有的学校甚至只告诉被评价者结果,不告诉评价结果是如何产生的,所以评价的结果对被评价者未来行为的改进没有太大的指导意义。评价的目标定位难以适应高水平教师队伍建设的

(二) 评价的模型构建难

目前我国高职院校教师评价模型主要采用从教学、科研、社会服务、其他工作等几个方面的业绩加权综合评价模型。评价指标主要选取比较量化的学生评教、督导评教、教学工作量、获奖、论文、课题、专著、教材、知识产权申请等方面的指标。在“破五唯”背景下,如何选择真正体现教学质量和水平的评价指标,“代表作”评价如何融入评价模型都是当下高职院校面临的挑战。

(三) 评价的实施过程难

目前我国高职教师评价主体主要有学生、督导、同行和领导,缺少校企合作中企业的评价。是否要引进行业企业对教师的评价,以及如何引进是评价实施进程中面临的主要难题。评价流程一般是教研室初评,二级学院进行评价复审,教务处、科研处和人事处代表学校行使教师最终评价权。初评阶段将学生评价、同行评价和督导评价一并考虑,院级评价主要融入院级领导的评价,校级评价主要是审查教学、科研成果和师德师风等情况。评价过程非常繁杂,实施难度较大。

三、发展导向的高职院校教师分类评价“三三模式”

高职院校教师评价的困境产生的主要原因,一是国家治理还处于由粗放型向集约型转化的阶段,还没有达到精细化管理的水平;二是高职院校还只有20多年的历史,整体管理水平还没有实现较大幅度的提升。当前我国高职教师队伍还处于不断扩张的阶段,如何通过评价来提高教师队伍的素质、优化教师队伍结构是职业院校面临的重大课题。基于前面的分析,围绕破除“五唯”的要求,引导教师将主要精力放在教书育人上,坚持教师发展导向,充分考虑教师个体差异,注重突出教书育人实绩,实现引领教师发展与年度考核相结合的目标,构建发展导向的教师分类评价“三三模式”具有很强的研究价值和实践意义。

(一) 发展导向的教师评价理论

发展导向的教师评价理论出现于20世纪80年代的英国。首先,该理论基于马斯洛的需求层次理论,认为处于不同发展阶段的教师具有不同的主导需求,因此要求学校和教师要互相了解对方的需求。学校要在了解教师发展需求的基础上,结合学校发展需要,与教师共同确定教师的发展目标,以此作为教师绩效考核的依据。其次,发展导向的教师评价,源于麦格雷戈的人性假设理论。麦格雷戈在对人性分析的基础上,提出了人性假设“X-Y理论”。“X理论”认为人天生是懒惰的,必须通过安排、强制、监督、惩罚等手段推动其努力工作。而“Y理论”与之相反,认为人的行为受动机支配,如果有好的机制引导人们确立目标,人将会主动实施组织需要的行为^[15]。很显然,发展导向的教师评价借鉴了“Y理论”。学校与教师共同确定目标进行考核,既能提高教师的工作积极性,增加认同感,也能更好地实现学校的办学目标,从而逐步建设充满生命力的高职院校^[16]。

(二) 发展导向的教师评价“三三模式”的内涵

教师评价首要解决的是理论依据问题,以教师发展为导向开展教师评价能较好解决对评价结果的接受度问题,提高教师工作积极性。其次要建立评价模型。最后,还需要有相关的配套制度和信息化平台来保证评价的实施。基于以上分析,来探讨“把好三‘关’、建好三‘标’、做好三‘评’”的发展导向教师评价“三三模式”。

1. 把好三“关”,落实师德师风作为教师评价的第一标准。高职院校要培养具有良好职业素养的复合型技术技能人

才,首先要有一批师德高尚的好老师。因此,高职院校应将师德师风作为评价教师素质的第一标准,把师德教育摆在教师培养的首位、贯穿教师职业生涯全过程。

一要严把教师准入政治关。高职院校对新教师要开展政治考察,考察不合格者不能进入教师队伍;新教师岗前培训开设师德师风教育专题,引导教师严格遵守高校教师职业行为十项准则,使其坚定好的师德师风是教师上岗的第一标准。

二要严把师德师风底线关。实施师德师风负面清单制,守住师德师风底线关。清单主要内容包括教师在思想政治、学术道德、工作生活作风等方面的禁止和限制行为。如果出现负面清单所列举的行为,要依据不同行为及时进行批评教育、诫勉谈话、责令检查、通报批评等方式,甚至给予行政处分、党纪处分;出现情节严重的失德行为,将撤销教师资格或予以解聘。

三要严把师德师风评价关。高职院校要专门成立师德师风测评委员会,定期开展师德师风评价,以师德评价作为教师年度考核、聘期考核和职称评审的首要考核内容,实行师德失范“一票否决”制,落实师德师风作为评价教师素质的第一标准。

2. 建好三“标”,健全发展导向的教师分类分层评价体系。高职院校要以发展性评价理论为指导,考虑教师自身优势和主观愿望,不断完善教师分类分层考核评价体系。

一要做好教师分类分层评价标准。高职院校应该制定各级各类教师岗位标准、“双师型”教师分级认定标准、合格教师标准、优秀教师标准,出台相应各级各类教师考核办法、绩效分配实施办法等系列标准与制度文件。通过标准建设,引领教师发展。

二要做好教师个人年度发展目标。高职院校每年应明确人才培养、科学研究、社会服务等方面的目标。二级学院要依据学校目标,结合本院优势与特色确定学院目标,同时要指导每位教师依据学校的年度目标结合自身岗位职责、个人优势与特长,制定个人年度发展计划,作为教师成长目标和年度考核的重要标准。

三要做好教师三年聘期考核标准。高职院校要引导教师根据不同职务职级的职责、个人优势特长,制定三年聘期工作目标,并将此目标作为聘期考核的标准。一并考虑教师队伍中的核心骨干,如专业带头人、系主任的考核标准,以三年为周期进行考核,做到与所有教师的聘期考核同步实施。

3. 做好三“评”,完善数据主导的质量评价管理支持系统。在信息化高度发达的当下,高职院校应建设教师管理信息化管理平台,为教师分类管理、评价、培养提供智能化服务。

一是设置师德师风监测指标。高职院校可以设置师德师风监测指标,依托信息化管理平台进行监控预警,及时通报教师的师德失范行为;针对获得省级以上师德师风相关奖项或相关报道的,可以进行教师的师德积分累积,作为师德标兵评比、职称评审的重要依据。

二是开展教师年度目标考核。依托信息化平台数据记录,教师对照本人年度发展标准、聘期考核标准,及时掌握个人成长情况,开展自我鉴定,学校对照岗位标准进行教师年度考核和聘期考核。平台记录教师发展轨迹,分析存在的问题,提出整改建议,提升教师发展水平。

三是输出教师分级评价画像。开展教师评价数据分析,形成各级各类教师的师德、教学、科研、社会服务等不同维度的评价画像,为教师自身的职业规划以及高职院校针对教师的分级分类培训提供参考,同时作为教师自我纠偏的重要依据。

四、基于层次分析法构建发展导向的高职院校教师评价模型

教师评价“三三模式”的关键是分类构建教师的评价模型。以下基于层次分析法,以校内专任教师为例探讨教师评价模型的构建。

(一) 高职院校教师评价指标的确定

构建教师评价指标体系,首先就要选取合适的评价指标。本文参照相关文献,结合专家访谈,从职责维度来确定教师评价指标。指标分两个等级。职责维度为一级指标。教师职能主要有教学、科研、社会服务、文化传承与创新等四大职责。其中,文化传承与创新职责可以包含在教书育人和科学研究当中,所以可以简化为三项职责^[17]。发展维度和绩效维度为二级指标。发展维度是从教师自身的角度考虑教学、科研和社会服务的水平和能力,与自己的预期目标之间的差距。绩效维度是从学校视角评价教师的产出水平,主要从教学、科研和社会服务考核教师的主要贡献。如:教学指标可以考核教学质量、教学成果代表作、教学成果总积分和教学工作量,科研指标可以考核课题、论文、专利、专著、教材等方面的代表作总积分,社会服务可以考核对外服务的代表项目水平和项目总到款额等。

(二) 发展导向的高职院校教师评价模型的构建

采用层次分析法构建发展导向的教师评价模型,对于判定教师的发展水平和工作效果具有积极的作用。首先,选定教学工作、科研工作和社会服务作为教师评价的一级指标,根据它们之间的关系,将教师评价目标分解为三个有序的层次。同一层次的指标重要性基本相当,不同层级指标具有相关性,层级之间建立有序的递阶层次模型。其次,采用德尔菲法确定不同层级指标的相对重要性评价价值,得到判断矩阵。第三,通过数学归一法计算矩阵中同一层级指标的相对重要性权数,得到各项指标在评价模型中的权重值。第四,依据各指标的评价标准,打出各指标的评分值,计算出某一教师的加权评价价值。高职院校可根据该评价价值判断教师是否符合学校的发展要求,也可以作为教师培养的依据,得分低于某一水平的,学校应指导教师分析原因,改进提升。随着教师发展水平的提升,评价标准可以逐步提高,实现引领教师未来发展的目标。

1. 高职院校教师评价指标体系的构建。教学、科研和社会服务是教师的三个主要职责, 因此, 也是教师评价指标体系的一级指标。通过对影响各项职责的分析, 可确定教师评价指标体系的二级指标, 从而构建教师评价指标体系(见表1)。

表1 教师评价指标体系

一级指标	二级指标	备注	
E 教师总评价价值	E1 教学工作	E11 课堂教学质量	主要评价课堂教学、作业批改、毕业设计指导等工作质量评价, 课程思政和“1+X”课证融通实施情况
		E12 教学成果代表作	考虑教学竞赛、指导学生竞赛、课程建设、三教改革成果的水平
		E13 教学成果总积分	根据学校出台的教學成果积分细则计算积分、
		E14 教学工作量	承担理论和实践教学、参与教研活动, 编写教材、案例, 指导学生就业、创新创业、社会实践、社团活动、指导新教师等工作量情况
E2 科研工作	E21 科研成果代表作	从论文、课题、专著、专利等方面自己选择一项代表作进行评审	
	E22 科研成果总积分	根据学校出台的科研成果积分细则计算积分	
E3 社会服务	E31 社会服务代表项目	从技术服务、培训服务等横向项目中自己选择一项参与评审	
	E32 社会服务到账金额	根据学校出台的横向服务项目积分细则计算积分	

以上指标在实施过程中要根据教师的职务职级共同确定年度和聘期工作目标和标准。

2. 确定高职院校教师评价指标的权重。指标权重是指各个指标在高职院校教师总评价价值中所占的比重。两两比较一级指标教学工作 E1、科研工作 E2、社会服务 E3 对教师的总评价价值 E 的影响程度, 将比较的数字用判断矩阵来表示。根据两个元素比较的相对重要性, 并把比较的结果用数字表达出来。本文采用 1~7 级标度方法。标度(1、3、5、7) 分别对应两个指标比较的 4 个不同级别(同等重要、稍微重要、明显重要、强烈重要)的重要程度, 两个标准之间的标度用 2、4、6 表示。反比较指标的标度值为两个指标正比较的倒数^[18]。

(1) 一级指标权重的确定

采用德尔菲法, 获得一级指标两两比较的结果, 构造表 2 所示判断矩阵。

表2 一级指标的判断矩阵

E	E1	E2	E3
E1	1	3	5
E2	1/3	1	3
E3	1/5	1/3	1

计算判断矩阵每一行所有比较值的乘积 M 及其三次方根 W。对 W 进行归一化, 得到各特征分向量 U, 就是各指标对应的权重。(如表 3 所示)

表3 一级指标的判断矩阵及权重

E	E1	E2	E3	W	U
E1	1	3	5	2.4662	0.6370
E2	1/3	1	3	1.0000	0.2583
E3	1/5	1/3	1	0.4055	0.1047

对该层次的权重进行一致性检验:

计算其最大特征根 λ_{max}

$$\begin{bmatrix} 1 & 3 & 5 \\ \frac{1}{3} & 1 & 3 \\ \frac{1}{5} & \frac{1}{3} & 1 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 0.6370 \\ 0.2583 \\ 0.1047 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 1.9354 \\ 0.7847 \\ 0.3182 \end{bmatrix}$$

$$\lambda_{max} = \frac{1.9354}{3 \times 0.6370} + \frac{0.7847}{3 \times 0.2583} + \frac{0.3182}{3 \times 0.1047} = 3.3085$$

$$CI = \frac{(\lambda_{max} - 3)}{(3 - 1)} = 0.0193$$

表4 平均随机一致性指标的取值

阶数	1	2	3	4	5	6	7	8
RI	0.00	0.00	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41

$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0.0193}{0.58} = 0.0333 < 0.1$, 判断矩阵具有较好的一致性(如表 4 所示), U 值可以接受。

(2) 二级指标权重的确定

采用同样的方法获得二级指标判断矩阵具体数值, 见表 5 至表 7。

表5 二级指标 E1 的判断矩阵及权重

E1	E11	E12	E13	E14	W1	U1
E11	1	3	5	7	3.2011	0.5740
E12	1/3	1	3	5	1.4953	0.2681
E13	1/5	1/3	1	3	0.6687	0.1199
E14	1/7	1/5	1/3	1	0.2120	0.0380

表6 二级指标 E2 的判断矩阵及权重

E2	E21	E22	W2	U2
E21	1	3	1.7321	0.7565
E22	1/3	1	0.5574	0.2435

表7 二级指标 E3 的判断矩阵及权重

E3	E31	E32	W3	U3
E31	1	1/2	0.7071	0.3333
E32	2	1	1.4142	0.6667

三个判断矩阵一致性检验合格，U1、U2、U3 可以接受。

(3) 教师评价指标体系中各指标权重的确定

根据以上一级指标和二级指标权重可以得出总的指标权

重，如表8。

表8 教师评价各指标权重

一级指标 (相对权重)	二级指标 (相对一级指标的权重)	各指标相对 总目标权重
E1 教学工作 0.6370	E11 课堂教学质量 0.5740	0.3657
	E12 教学代表作评分 0.2681	0.1708
	E13 教学成果总积分 0.1199	0.0764
	E14 教学工作量 0.0380	0.0242
E2 科研工作 0.2580	E21 科研代表作评分 0.7565	0.1953
	E22 科研成果总积分 0.2435	0.0629
E3 社会服务 0.1047	E31 服务代表项目评分 0.3333	0.0349
	E32 服务到账金额 0.6667	0.0698
合计		1.0000

3. 教师各指标评价标准的定义。为了便于学校实际操作，应确定指标体系中每一评价指标的评价标准，将实际情况与标准比对，计算出某一评价对象的加权平均分，即为该教师的年度考评值。表9是笔者在调研基础上，结合湖南省内高职院校的发展现状提出的建议评价标准。

表9 教师评价指标法的建议评价标准

指标	权重	分值	建议评价标准	实施举措	得分
E11 教学质量	0.3657	[90, 100]	优秀	通过学生、督导、同行、合作企业评教得到教学质量评价	
		[75, 90)	良好		
		[60, 75)	及格		
		(60, 0]	不及格		
E12 教学代表作评分	0.1708	[90, 100]	优秀	通过院级和校级教学委员会评审获得教学成果代表作评价	
		[75, 90)	良好		
		[60, 75)	及格		
		(60, 0]	不及格		
E13 教学成果总积分	0.0764	[0, 100]	总积分最高者为100分，其他教师的成绩采用类比得分	根据学校教学成果积分办法得到教学成果积分	
E14 教学工作量	0.0242	[60, 100]	处于最低和最高工作量要求之间	完成学校规定的最低教学工作量即为60分，达到和超过最高教学工作量计100分；处于最低和最高工作量之间、未达最低工作量，分别按类比计算得分	
		[0, 60)	采用类比法计算		

指标	权重	分值	建议评价标准	实施举措	得分
E21 科研代表作评分	0. 1953	[90, 100]	优秀	通过院级和校级学术委员会评审获得科研成果代表作评价价值	
		[75, 90)	良好		
		[60, 75)	及格		
		(60, 0]	不及格		
E22 科研成果总积分	0. 0629	[0, 100]	总积分最高者为 100 分, 其他教师的成绩采用类比得分	根据学校科研成果积分办法得到科研成果积分值	
E31 服务代表项目评分	0. 0349	[90, 100]	优秀	通过院级和校级学术委员会评审获得社会服务成果代表项目作评价价值	
		[75, 90)	良好		
		[60, 75)	及格		
		(60, 0]	不及格		
E32 服务到账金额	0. 0698	[0, 100]	总到账金额最高者为 100 分, 其他教师的成绩采用类比法计算	由财务提供社会服务到账款证明	

注: “[”表示包含此侧的数值, “(”表示不包含此侧的数据。

以上评价表中 E12 教学代表作评分、E21 科研代表作评分、E31 服务代表项目评分按两个阶段进行评价。在二级学院评价时, 按二级学院的标准进行评价, 只有推向学校层面进行优秀评价的教师才需要学校层面的教学委员会和学术委员会进行评价, 从而提高以上评价指标体系的可操作性, 减少无效劳动。以上评价指标体系采用代表作和总积分(或总到账金额)分别评价教学、科研和社会服务, 可以很好解决教学、科研和社会服务成果的质量和数量之间的关系, 从而能够更好地破除“唯论文、唯项目”, 让教师评价回归本真。师德累计积分最高不超过 10 分, 直接加入以上加权评价。这种评价方式对学院和学校两个层面的教学和学术委员会的委员的业务水平、道德水准的要求很高, 且组织难度较大, 所以评价过程一定要做到公开、公平、公正, 要让被评价教师知晓评价的流程、评价的标准, 评价结果一定要在相应范围进行公示。

将某一教师各项指标完成的实际情况与评价标准相比较, 可以获得单项指标的得分, 记录在“得分”栏。然后再将单项指标得分与权重相乘, 全部指标得分累加, 即为一位教师的总评价值。以上评价表既可以作为高职院校教师的自评表, 也可以作为学校对教师的评价表, 评价主体不同, 作用也不一样。自评值可以作为教师了解自身发展水平的重要参考, 为以后的改进提供依据。学校的评价可以作为学校绩效考核和教师职业生涯规划的重要依据。

(三) 高职院校教师评价应用实例和方法评价

根据以上模型, 以某高职院校某一专业教研室 7 位专任教师为研究对象, 开展了 2020 年度的评价。在教师自评的基础上, 教研室和二级学院根据表 9 的 7 项指标进行了评

价, 分别汇总教学、科研、社会服务评分值, 见表 10。

表 10 某教研室 7 位教师的评分

序号	教学得分	科研得分	社会服务得分	总分	备注
教师 1	91	95	80	90.88	均无师德加分, 其中教师 7 休产假
教师 2	86	75	70	81.48	
教师 3	81	80	65	79.07	
教师 4	81	95	80	84.51	
教师 5	77	65	60	72.12	
教师 6	72	78	76	73.97	
教师 7	41	30	20	35.96	

将以上评价结果与教师进行沟通, 教师认同此评分结果, 认为该评分结果与自己的认知基本相符, 也让其能够找到自己的短板, 可以为下一步发展制定相应的努力计划。将该教研室得分最高的“教师 1”推举参加全校优秀教师的评选, 在全校范围重新评分后, 该教师的评价价值为 90.50, 虽然仍为优秀等级, 但是比在二级学院评价价值要低, 这说明该二级学院全体教师的教学、科研或社会服务水平比全校平均水平要略低, 该学院还有努力的空间。7 位老师均无省级以上师德师风奖励或经学校推荐的省级以上媒体报道, 所以没有师德累积加分。

以上方法评价模型指标不多、分类明晰, 但是抓住了高职院校教师评价的关键。实施难点在于学校要有完善的教

学、科研和社会服务等项目的积分办法,要有高效的质量管理信息系统支撑,且三类代表作或代表项目评审对院校两级教学委员会和学术委员会的业务水平和道德水准的要求很高。实施的关键是要做好评价的宣传推广、信息收集、结果反馈和指导培训工作,只有这样,才能实现教师个人发展与学校发展同向同行。

五、研究结论与展望

(一) 研究结论

本文通过文献研究、专家访谈、德尔菲法,确立了发展导向的高职院校教师评价“三三模式”,基于层次分析法,构建了发展导向的教师评价模型。采用教学、科研和社会服务三类代表作审阅结合积分值进行评价,可以在一定程度上破除“五唯”,响应国家教育评价改革的要求。将教师评价简化为三维度七指标,具有较强的可操作性,学院层面进行全体教师评价,学校层面仅针对优秀教师和不合格教师进行复核,可以简化评价工作量,提高评价效率。通过信息化平台进行画像,可以进行各项指标的纵向和横向比较,能掌握各二级学院、教师在整个教师队伍中所处的发展状况。最大力度做好评价反馈,与教师共同查找差距,确定其下一阶段的发展规划,能够提高教师对评价的接受度,激发教师的工作热情。

(二) 未来展望

该评价模式还有一些需要解决的问题。一是各项指标不能交叉,一定要保持其独立性;二是代表作评审的科学性、主观性和公正性等问题难以解决;三是评价反馈的工作量很大,不认真做就会变成走过场,从而产生让教师不满意的新问题;四是信息平台辅助评价中遇到教学、科研和社会服务系统不兼容问题,智能画像的信息标准统一性问题。未来还需要从以上几个方面进一步研究、实践和改进。

参 考 文 献

(1) 鲍风雨,苗玲玉,李兵. 高职教师动态绩效考核评价体系的

- 运行与实践[J]. 中国职业技术教育,2017(21):66-69.
- (2) 高丽洁. 高职院校教师评价体系诊断与改进研究[J]. 辽宁高职学报,2018(10):87-89.
- (3) 范小勤. 基于改进遗传算法的高职教师工作量综合评价[J]. 甘肃联合大学学报(自然科学版),2013(3):15-18.
- (4) 金贤. 基于AHP-神经网络的高职教师专业实践能力评价模型的构建[J]. 北京工业职业技术学院学报,2017(4):37-42.
- (5) 刘治刚,宁蕾. 基于AHP的高职院校教师企业实践锻炼评价指标体系研究[J]. 中国职业技术教育,2020(17):62-69.
- (6) 张华,赵振江. 基于AHP-模糊综合评价的高职教师核心素养评价[J]. 湖北大学学报(自然科学版),2020(6):634-638.
- (7) [14] 刘兴凤. 高职教师绩效评价体系的国际比较及对我国的启示[J]. 教育与职业,2018(2):46-50.
- (8) [17] 吴笑伟,秦龙. 高职教师发展评价体系研究[J]. 河南教育(高教),2018(10):46-50.
- (9) 王艳萍. 高职院校教师评价指标体系的设计[J]. 包头职业技术学院学报,2015(3):87-89.
- (10) 何俊峻,陈森鏊. 自主评聘背景下高职教师专业发展评价模式研究[J]. 中国职业技术教育,2017(26):88-92.
- (11) [16] 张梦全. 基于综合数据库的高职教学评价平台研究——以福建卫生职业技术学院为例[D]. 福建师范大学,2015:2-4.
- (12) 刘芳,宫华,许可,等. 基于熵权改进的TOPSIS法的教师教学质量评价[J]. 沈阳工业大学学报,2017(5):540-544.
- (13) 王宏兵,华冬芳. 高职院校师资队伍提质培优:新要求、新挑战与新路径[J]. 职教论坛,2020(11):88-93.
- (15) 杨帆. 基于发展性教师评价理论的高职院校教师实践能力职后培养对策[J]. 中国成人教育,2020(18):85-87.
- (18) 罗勇. 构建长株潭物流企业绿色物流评价指标体系探讨[J]. 重庆科技学院学报(社会科学版),2013(4):75.

Research on Development-oriented Evaluation of Teacher in Higher Vocational Colleges

Luo Yong

(Changsha Social Work College, Changsha, Hunan, 410004,)

Abstract: National Vocational Education Reform Plan and Overall Plan For Deepening the Reform of Education Evaluation in the New Era, which have been issued recently, put forward certain requirements for the reform of education quality evaluation, especially the requirements of “breaking the five only” in teacher evaluation so as to scientifically evaluate teachers and guide them to teach and educate student well. Facing the main difficulties in the evaluation of teachers and considering the concept of development-oriented evaluation, higher vocational colleges should construct the “triple-three mode” of teacher evaluation, which means to implement the evaluation standards of teachers’ ethics, improve the development-oriented classification and hierarchical evaluation system, improve the data-based quality evaluation support system.

Key words: higher vocational colleges; development orientation; teacher evaluation; triple-three mode; analytic hierarchy process