

“双高”时代高职教师评价体系重构:思考与实践

丁佩芬

(浙江工商职业技术学院, 浙江 宁波 315012)

摘要:在分析现行高职教师评价体系面临的现实困境的基础上,提出“双高”建设时代高职教师评价体系重构的创新思维:以“立德树人”为核心基础,遵循教师结构化分层分类评价思想,基于高职教师智能化评价系统,融合多元评价主体,综合运用定量和定性评价、个体和团体评价策略,突出教师工作实绩和贡献、专业能力和综合业绩评价导向,实现由“过程性评价”到“结果性评价”再到“诊断与建议性评价”的回馈式评价模式的改革创新。基于该思想,以某“双高”院校为实践背景,可构筑一个综合化、智能化、多元化教师评价系统参考性框架,以为高职教师评价体系建设提供新的思路与实践范式。

关键词:高职教师评价;“双高”建设;指标体系;激励机制

中图分类号:G718.5

文献标识码:A

文章编号:1671-9565(2021)04-052-06

Reconstruction of Higher Vocational Teacher Evaluation System in the “Double High” Era

DING Pei-fen

(Zhejiang Business Technology Institute, Ningbo 315012, China)

Abstract: Based on the analysis of the practical dilemma of the current higher vocational teacher evaluation system, this paper puts forward the innovative thinking of the reconstruction of the higher vocational teacher evaluation system in the “double high” era. Taking “moral education” as the core, following the idea of structural, hierarchical and classified evaluation of teachers, based on the intelligent evaluation system of higher vocational teachers, integrating multiple evaluation subjects, and comprehensively applying the strategy of both quantitative and qualitative evaluation and individual and group evaluation strategy, highlighting the orientation of teachers’ work performance and contribution, professional ability and comprehensive performance evaluation, we realize the reform and innovation of feedback evaluation mode from “process evaluation” to “result evaluation” and then to “diagnosis and suggestion evaluation”. Based on this idea, taking a “double high” college as the practice background, a comprehensive, intelligent and diversified reference framework of teacher evaluation system is constructed, which provides a new idea and practice paradigm for the construction of higher vocational teacher evaluation system in China.

Key words: higher vocational teacher evaluation; “double high” construction; index system; incentive mechanism

当前,我国高职教育在“双高”建设的引领下,发展较为迅速,将呈现出协调发展的新生态^[1]。在

“双高”建设中,作为高职院校办学主体的教师是建设项目实施和目标达成的坚实基石和强大推力,是

收稿日期:2021-10-28

基金项目:浙江省高等教育“十三五”第一批教学改革研究项目“高职院校教师工作构成及评价机制研究——以浙江工商职业技术学院为例”(编号 jg20180623)阶段性研究成果。

作者简介:丁佩芬(1976-),女,浙江宁波人,浙江工商职业技术学院经济管理学院副研究员,主要从事高等职业教育研究、师资管理研究等方面研究。

培育区域经济亟需的高技能人才、科研强校、提升学校社会影响力等内涵指标的第一践行者和核心生力军。在高职院校建设发展的新时代,实行科学有效的绩效评价将对教师发展起到方向引领和激励推动的作用,也将成为影响“双高”建设长远良性发展和实质提升的关键因素^[2]。

针对教育评价改革的核心问题,中共中央、国务院于2020年10月13日联合印发文件《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》),首次提出了“四种评价”新思想,即“改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价”,将教师评价改革置于“事关教育事业发展方向”的战略高度予以明确,创造性地提出我国教师评价改革与发展的新理念、新基准和新路径。在《总体方案》的思想指引下,统筹推进并实现“双高”建设的宏伟目标,有必要重塑高职教师发展评价的核心理念,创新高职教师评价体系改革,实现高职院校师资建设两个层面、三个方面的转化,即在师资管理层面,规模(数量和层次)上实现整体扩张到结构化集约和力量整合的转变,资源利用上实现粗放式消耗到精准式投放和有的放矢的转变;在教师评价层面,实现从层次化考核到科学化、以人为本的发展性评价的转变。

本文在分析我国高职教师评价面临的现实困境的基础上,以《总体方案》为指导,提出高职教师评价体系的重构,并以某“双高”院校为基础背景,实践探索了高职教师评价体系重构的参考范式,为“双高”建设时代的高职教师评价体系建设提供新思路。

1 高职教师评价:现实困境

在近十余年的建设发展过程中,我国高职院校已然或逐步实现从粗放式规模发展向纵深式内涵发展的转变,但也普遍缺乏一套与其发展相适应的教师评价体系及科学合理的运行机制或体制^[2-4]。在现行高职教师评价体系中仍存在分层分类评价不

足、评价主体单一化、指标设计刚性化导致的评价结果发展适应性缺乏、有效激励机制的缺乏导致的执行被动化和功利化、缺乏过程性支撑的教师评价结果具备的随机性等现象。归纳起来说,现行高职教师评价面临的现实困境主要表现在如下三个方面:

一是评价指标体系趋于刚性化。大多高职院校建构的教师评价体系内容不够柔性化,导向性不够精准,未能真正虑及教师的发展性评价,不能有效传导学校的发展思路。在教师绩效评价系统中,教学工作、科研服务、社会培训、证书或荣誉称号等要素指标量化而导致高职教师评价体系渐趋刚性化,对高职院校发展带来巨大影响:首先,由于教师的发展或提升具有一定的延后性和隐性特质,刚性化的绩效指标体系无法发掘教师的潜在价值,使教师评价体系无法体现“以人为本”的发展内涵;其次,刚性化的指标体系是对教师的共性化评价,未能有效包容高职教师的个性化发展特征,这种忽视对象个性发展的评价思维有可能会致使教师长远发展价值的遗失;最后,过度量化的刚性评价标准很有可能助长教师们的功利主义思想,使其在发展目标的确定与实现上出现失衡。

二是评价机制缺乏科学有效性。由于教师发展生态本身的复杂性,再加上教师评价指标体系的刚性化特点,高职院校在教师评价上大多采取了单一化和简单化的操作方式,以避免因教师评价繁杂的实施流程及操作不当可能引发的负面效应。由于缺乏一套科学有效的教师评价运作机制,仅采用简单的定量统计而得出的评价结果难于获得教师的广泛信任和支持,使得现行高职教师评价体系很难发挥出应有的价值导向功能。概而言之,现行高职教师评价机制存在的问题主要包括:(1)评价主体单一化,同行评价功能缺失。科学有效的高职教师评价应是一个评价主体多元化的全面评价系统,但现行的单一主体评价体系在指导思想、评价过程实施、评价结果的管理等方面均未能充分体现校内外

同行主体的评价地位,导致教师评价难以获得同行专家的价值认同和专业(行业)支持。(2)教师评价的激励机制过于单一^[5],主要采取显性的奖惩性激励驱动机制,未能有效施用隐性的激励机制。显性的奖惩性激励措施虽能对教师的绩效执行产生一定程度的驱动效应,但也容易衍生出敷衍应付和追逐名利的不良现象,难以真正调动起教师“立德树人”的内在积极性和创造性^[6]。(3)未能关注评价对象(或个体)的团体价值贡献,缺少对个体与团体的融合评价,这也是现行高职教师评价体系趋同化而缺乏个性化的主要原因所在。

三是缺乏诊断性和建议性的反馈体制。依据我国教育评价的指导思想,即“以评促改,以评促建,评建结合,重在建设”,高职教师评价的目标应该是通过对教师绩效工作完成情况的鉴定和验收,对工作过程中出现的问题和原因予以诊断和指导,以促进教师改进或改良工作效能,进而提升自身专业能力和岗位素质,将评价结果转化为事实上的推动力。但现行的高职教师评价采取的是结果性评价思维,轻忽了教师过程性绩效的追踪与累积分析,缺乏有效的诊断与建议性反馈机制,不利于教师对自我发展缺陷的反思与改进,也不利于学校整体评价制度的完善与优化。

2 高职教师评价体系建设:思考与建议

为了适应“双高”建设时代高职教育发展,本文立足解决高职教师评价领域存在的具体问题,旨在建立科学有效、符合新时代要求的高职教师评价内容体系和运行机制,提出如下几点思考与建议:

2.1 实行分层分类评价,细化教师评价指标内容

“双高”建设时代,建立科学的分层、分类教师评价机制与体制,对于树立正确用人导向、激励引导教师职业发展、调动教师改革创新积极性、加快建设教师强校具有重要意义^[7]。应以专业或学科属性和专业职务岗位要求为基础,健全科学的高职教师分层分类评价体系。分层分类的教师评价首先需

要考虑不同层次、不同类别教师的特点,在评价内容和尺度选择上体现出差别化。

现行高职教师评价体系主要基于所聘岗位类型(如社会服务型、科研型、教学科研型、教学型等)来实施评价考核。在具体评价实施中,建议科研型教师评价其研究成果的创新价值和影响力,量化指标主要体现在高水平的论文、突破性的项目、所提决策建议或政策咨询的批示或采纳情况等,定性指标以同行学术评价为主,适量引入国际同行评价;社会服务型教师的量化评价建议侧重于技术应用价值、社会经济效益等方面,定性指标建议突出行业(企业)评价,由用户、行业和企业专家等第三方主体实施同行评价;教学科研型教师的量化评价建议兼顾教育教学、科研与社会服务等三个方面,除了校内结构化评价(如教学督导评价、学评教等),还应包括校内同行(分管领导、专业教师)和校外同行专家的综合评价;教学型教师的评价主要观测其教育教学数量与效果、专业建设参与度以及教学资源开发量等内容,同时还需综合校内外同行评价,因教育教学质量效应具有较长的延后性,其同行评价有必要引入用人单位和毕业生的周期性反馈评价。

另外,即使在同一个大的技术领域内,不同专业或学科的业绩类型和范式也可能存在较大差别,因此,基于分层分类教师结构的评价指标仍需进一步细化,使评价主体在具体的评价场景和选择评价方法时能够采取更精细的差异化处理。而即使在同一专业或学科领域内,教师研究的方向或对象的不同也可能导致研究成果的呈现媒体和交流主体的差异。因此,分层分类评价指标设计还需要根据教师具体的专业或学科领域、类型和适用目标或对象的不同加以区分考量,在具体的教师评价过程中,应从专业学科的实际差异和客观发展为基础,力求做到国内相关性和国际差异性之间的区分化动态平衡。

2.2 融合过程性和发展性评价,优化评价指标体系

高职教师层次化、类型化的差异性特质,以及教师个体与团体发展周期性对评价结果的影响,都决定了高职教师评价内容体系应以“立德树人”评价思想和高职教师发展规律为基础,具备多元化、过程化、量与质的共生化等特征^[8],涵括师德师风、教育教学、应用技术研究、社会服务、个人发展等核心要素^[9]。同时,评价内容还应坚持实际价值产出导向原则,这里的价值产出包含显性和隐性两种,显性产出代表教师阶段化的履责绩效、创新成果、实际价值贡献等,隐性产出则主要指教师的发展性输出,是潜在价值的发掘。

一直以来,我国高职教师评价体系主要采取的是结果性评价模式,对教师发展过程的价值积累有所忽视,常会得出“武断”的终结性评价,容易使高职教师评价狭隘化,评价结果的客观公正性也有待商榷。根据《总体方案》要求,教师评价内容要结合过程性评价和结果性评价、探索发展性评价而展开。因此,高职院校对教师的绩效评价应当重视教师的职业发展潜能和工作绩效所产生的隐性价值,将高职教师的职业发展性、绩效形成过程性等内容纳入教师评价指标体系中,体现量性指标评价和质性指标评价相结合的理念。

可依据教师绩效目标和应履行的职责,以智能化技术手段多维度地采集过程化评价信息,对教师实施隐性价值评判。另外,根据不同层次、不同类型教师成长发展的规律,综合过程性评价和结果性评价、阶段性评价和周期性评价,差异化确立教师的阶段化成长期,以阶段目标和周期目标为导向,建立教师周期评价制度,适当延长科研型教师、年青教师的评价周期,遵循“以人为本”的发展性评价思维。

最后,要优化设置各类评价指标的权重因子,实现差异化评价,杜绝整体评价指标及其权重“一刀切”的现象,激励教师在不同专业领域、不同工作岗位都能产出价值,作出贡献。评价指标优化的改革方向是教学型教师要侧重教学能力的培养与提

升,科研服务型教师要关注专业技术应用研究和社会服务等创新能力发展,教学科研型教师要侧重教学与科研综合能力提升。各自的评价依据其核心功能即教学、科研、社会服务等比例不同而有所侧重,做到教学、科研、服务三位一体协同发展。

2.3 评价主体多元化,综合定量与定性评价

在高职教师评价体系中建议引入多元评价主体,尤其要注重综合校内外同行专家的定性评价,将同行评价作为定量评价的有益补充和质性支撑,真正实现定量评价和定性评价的有机结合^[10]。根据学校评价、社会评价以及企业(行业)评价标准,构建以校内结构化(定量)评价和校内外同行评价为支撑面、以教师个性化发展为垂直面的立体式多元评价机制,营造有利于教师发展和施展才力的评价体制环境。另外,为了提高定性和定量评价的精准性和个性化,可采取多种评价手段,如灵活运用教师评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等不同评价方式。

2.4 评价个性化,结合个体与团体评价

为适应高职结构化教学以及跨专业、跨行业开展产教研协同创新等团队化运作需求,要构建并完善高职教师创新团队建设及其相适应的评价机制^[6]。实行以结构化教育教学和合作科研与社会服务为重点的个体性评价和整体性评价:一方面,学校职能部门对团队及其负责人的评价重点指标应该为团队整体目标完成情况、团队发展方向把握、负责人学术魅力及组织领导能力等;另一方面,团队负责人可依据个体成员的发展特点,建立个性化评价指标子集,实施团队成员的差异化评价,以发挥教师个体发展优势,发掘“1+1>2”的团队价值。团队评价机制能有效纾解现行教师评价体系“一刀切”的弊病,能一定程度上实现教师个体评价的个性化和多样化,从而最大化地激发团队成员的贡献产能,进而提升团队整体价值输出。

2.5 评价过程科学化,建立智能化评价系统

国家新发布的有关教师评价的政策文件均要求从更宽广的视域来科学有效地评价教师的教学质量、专业原创能力、职业发展潜力、绩效产出价值和社会经济效益等。但在实际操作中,在相对有限的时间和精力内,评价主体在无法充分了解与对比上述各方面绩效信息的情况下,很难从定量和定性两个方面来对客体进行客观公正的评价。因此,建议在学校范围内构建一个以教师档案为基础,整合教学过程、科研与社会服务、三全育人、同行评价等信息的综合信息平台,进而采用人工智能、大数据、云计算等现代化技术手段建立高职教师自动化评价系统,实现高职教师评价的智能化与科学化。

构建高职教师智能化评价系统的意义在于:智能化评价系统能有效拓展定量评价的分析视角和方法手段,为同行专家提供客观精准的定量信息输入,帮助他们在更高的知识集成水平上做出更科学有效的评判输出;高职院校“双高”建设与发展要求高职教师评价在指标内容上逐步完善与创新,科学分配基于分层分类思想的教师评价指标权重因子,而基于人工智能和大数据技术的教师智能化评价系统将为这一客观需求的实现提供技术支撑,其根据教师的类别和层次特征,可优化各类教师的评价指标占比,实现定量评价与定性评价的有效结合与互证统一。智能评价系统通过对教师评价数据的深层次挖掘,将能输出更丰富、更高阶的知识实体,为教师评价体系的优化与更新提供客观科学的决策支持。

2.6 评价过程系统化,建立回馈式评价体制

高职教师评价体系本身是一个具有导向、评判、监督与激励等具有系列效应的过程化的综合系统,直接影响着教师工作目标和职业素质的渐进实现与养成。借助高职教师智能化评价系统,在交流、指导、共享、分析的基础上,教师绩效定量评价与同行定性评价综合施用将有利于高职教师评价形成从“过程性评价”到“结果性评价”再到“诊断与建议

性评价”的回馈式评价范式。其中,结果性评价考量的是教师业已实施的行为,考核评价其是否完成既定的周期目标或发展期望,考评最终结果为业绩统计分析、政策决策、资源再分配等提供参考依据;过程性评价重点关注的是教师阶段化执行成效,评价其是否完成既定的阶段性目标或发展预期,考评结果将作为结果性评价的有效补充和合理支撑;诊断与建议性回馈评价则基于过程性评价和结果性评价结果,评价主体对教师个体进行交流与问询,并通过智能化评价系统对教师评价信息(量化和质化数据)进行分析,以预测教师将来的发展机遇和挑战,从而为各类各层次教师提供合理建议和发展规划,进而为学校“双高”建设发展战略提供决策服务。

3 高职教师评价体系重构:探索与实践

在我国高职院校“双高”建设的新发展时期,可遵循教师结构化分层分类评价思想,基于教师智能化评价系统,融合多元评价主体,综合施用定量和定性评价、个体和团体评价策略,实现由“过程性评价”到“结果性评价”再到“诊断与建议性评价”的回馈式评价,这也是新时代高职教师评价体系改革创新所急需的导向模式。依循该模式思想,以浙江省某“双高”院校为例,围绕高职教师评价体系重构,重点对教师评价指标体系的优化设计、绩效执行驱动机制、教师评价回馈式系统的实施等方面予以实践阐述,旨在为我国高职院校的教师评价管理提供参考性的实施框架。

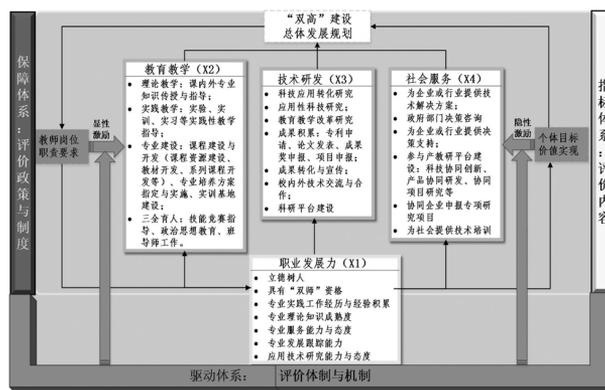


图 1 高职教师评价体系框架

重构的高职教师评价体系总体框架主要由三个子体系有机构成^[2],即指标体系、驱动体系和保障体系。各子体系间互动关系如图1所示:保障体系主要包括与教师评价与管理相关的政策与制度,对教师评价体系的构建与实施起到指导、规范、约束与支撑作用,使教师评价体系建设在合理合规的范畴内进行;指标体系是整个教师评价体系的内容核心,建构在教师与学校协同发展的基础上,并服务于“双高”建设总体发展目标,是一个以发展为本、多维定量与多元定性相结合的综合体;驱动体系主要包括教师的评价体制与执行驱动机制,一方面驱动与激励教师绩效的有效执行,如教师岗位职责要求和个体目标价值实现,将形成双重激励驱动力,另一方面,驱动体系还将基于智能化评价系统对教师个体实施定量与定性、个体与团体等相结合的综合评价,形成从“过程性评价”到“结果性评价”再到“诊断与建议性评价”的回馈式评价体制。

重构的高职教师评价体系主要创新体现在三个方面:(1)完善与优化评价内容:引入多元评价主体,完善了高职教师评价内涵,使其包容以同行评价为支撑的职业发展性评价;基于分层分类的教师评价思想,优化了教师评价指标权重配比,实现了教师评价的多形化与差异化;(2)构建适合教师内涵发展的“激励—执行—产出评价”模式的绩效执行驱动机制;(3)创新从“过程性评价”到“结果性评价”再到“诊断与建议性评价”的回馈式评价体制。

综上所述,围绕实施师资强校战略和创新驱动发展战略,高职院校在确立“双高”建设发展规划后,有必要创新与其相适应的教师评价体系,采用发展性思维和客观公正的视角来评价各类教师,让他们的价值得到充分体现和尊重,最大限度激发和释放教师团体的产教研活力。本文针对现行高职教师评价体系面临的现实困境,提出“双高”建设时代高职教师评价体系重构的新思维,即以结构化的教师分层、分类为基础,以激发教师“双高”建设活力

为目的,突出教师工作实绩和贡献、专业能力和综合业绩评价导向,建立以“立德树人”为核心基础,定量评价与定性评价相结合、个体评价和团体评价相结合、内容动态优化、机制科学合理的综合化、智能化、多元化的高职教师评价体系。在此思想指导下,以某“双高”院校为背景,构建了高职教师评价体系的实施框架以及运作机制,为我国高职院校教师评价体系建设提供参考性范式。

参考文献:

- [1]教育部,财政部. 关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见[Z]. 2019.
- [2]丁佩芬. 新形势下高职教师绩效评价体系建设:问题与对策[J]. 职教论坛,2017,(26):9-14.
- [3]刘嘉欣. 高职院校教师绩效管理存在问题与解决思路[J]. 中共太原市委党校学报,2019,(6):68-70.
- [4]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.
- [5]江利平. 激励理论视角下的高校教师绩效管理工作优化路径[J]. 中国成人教育,2019,(21):31-34.
- [6]黄核成,王慧瑶. 高校教师个体全面发展的绩效考核机制研究[J]. 杭州电子科技大学学报(社会科学版),2019,(6):52-57,63.
- [7]国务院. 关于分类推进人才评价机制改革的指导意见[Z]. 2018.
- [8]教育部. 全国职业院校教师教学创新团队建设方案[Z]. 2019.
- [9]教育部,国家发展改革委,财政部,人力资源社会保障部. 深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案[Z]. 2019.
- [10]张琳,Gunnar Sivertsen. 科学计量与同行评议相结合的科研评价——国际经验与启示[J]. 情报学报,2020,(8):806-816.

【责任编辑:黄素华】