

职业院校教师评价研究综述： 现状特征、焦点问题与发展进路

叶盛楠, 张天雪

(浙江师范大学, 浙江 金华 321004)

摘要:以“职业院校”“教师评价”为主题,对发表于2011-2021年的163篇高质量文献进行计量分析,采用关键词共现网络、聚类以及时间线等知识图谱方法,从基本分布、主题网络和前沿变迁分析了职业院校教师评价研究的现状特征;提炼了职业院校教师评价研究的焦点问题,包括“价值立场”“理论基础”“现实困境”“内容指标”“改进策略”;研判了职业院校教师评价研究的发展进路,即研究目的由“绩效管理”走向“组织效能与个体发展”相协调,研究内容从窄化的“体系建构”走向宽泛的“综合研究”,研究对象由“高职教师主导”转向“中高职教师一体化”,研究方式由“计量模型主导”转向“量化与质性混合研究”。

关键词:职业院校;教师评价;研究综述;知识图谱

中图分类号:G710

文献标志码:A

文章编号:1003-2614(2022)06-0007-06

DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2022.06.008

职业院校教师队伍是支撑新时代职业教育改革发展的重要资源与关键力量。为此,中央4号文件明确指出“实现教师队伍治理体系和治理能力现代化,健全职业院校教师管理制度,推动职业院校教师人事管理制度改革,完善职业院校教师考核评价制度”^[1]。教师队伍的组织变革,关键在于增进对于有效的教师评价的理解^[2],围绕职业院校教师评价而展开的一系列理论研究与实践探索,正是推动了这种理解逐步走向深层。那么,当前关于职业院校教师评价的研究究竟处于何种水平,呈现了怎样的特征,并将朝着何方发展?针对这些问题,本研究通过对近十年职业院校教师评价研究文献的计量分析,旨在进一步廓清该主题研究的基本现状、热点难点以及未来趋势。

一、研究方法与样本数据

(一)研究方法

为了能够更加客观地梳理分析相关研究文献,并且能够对结果进行直观化、可视化呈现,本研究主要采用了文献计量法与知识图谱法。其中,采用文献计量法(Bibliometric method)对相关文献的数量特征进行量化统计,实证性探索该领域研究发展的历史脉络与趋势规律,同时利用知识图谱法(Mapping Knowledge Domains)绘制并呈现研究的发展进程、结构关系等可视化图形^[3]。结合研究方法选择适用的研究工具,本研究主要运用CiteSpace(5.8.R1)、中国知网

(CNKI)可视化分析平台等工具,对“职业院校教师评价”这一主题的相关文献进行计量和可视化分析,主要包括文献的年份、作者、来源期刊、关键词等信息。

(二)样本数据

本研究将中国知网(CNKI)作为样本数据(原始文献)的来源数据库,文献类型主要包括期刊论文与学位论文两大类,其中,期刊论文来源范围限定为“核心期刊”和“CSSCI期刊”,以确保文献质量。文献发表时间范围设定为2011-2021年。在检索词方面,主要选择了“教师评价”赋值为“主题”和“关键词”字段,选择“职业教育”“职业院校”“高职(高等职业院校)”“中职(中等职业学校)”等赋值为“篇名”字段,然后进行组合循环检索,并对每次检索结果进行人工复核与确认,删除内容相关度低的无效文献以及新闻报道、会议摘要等文献,最终确定选择163篇文献作为样本数据。

二、职业院校教师评价研究的现状特征

(一)职业院校教师评价研究的基本分布

1. 年度分布

从样本文献年度数量来看,平均每年度文献数量稳定在15篇上下,具体表现为在2013、2014两个年度,文献数量有明显上升趋势,达到23篇,随后回落至平均水平,在2019年降至底部9篇后,2020年的文献数量再次回升至13篇。由此可见,关于职业院校教师评价的文献总体上保持了较为平

收稿日期:2021-11-04

基金项目:浙江省智能教育技术与应用实验室开放基金项目“浙江省教育政策数据采集和分析”(编号:jyk21003)。

作者简介:叶盛楠,浙江师范大学教师教育学院博士研究生,研究方向:教育领导与管理;张天雪,浙江师范大学教师教育学院教授,博士,研究方向:教育政策和管理。

稳的态势。

2. 互引分布

样本文献的总被引数为 921,篇均被引数为 5.65,总下载数为 53633,篇均下载数为 329.04,下载被引比为 0.02(见

表 1 样本文献被引指标

文献数	总被引数	总下载数	篇均被引数	篇均下载数	下载被引比
163	921	53633	5.65	329.04	0.02

其中,被引数最高的样本文献是陈秋鹏发表于《国家教育行政学院学报》的《高职院校“双师型”教师绩效考核研究》(见表 2)。从高被引的样本文献可以发现,职业院校教

表 2 被引数排位前五的样本文献

文献题目	作者	期刊	被引数
高职院校“双师型”教师绩效考核研究	陈秋鹏	《国家教育行政学院学报》	31
高职“双师型”教师评价体系的构建研究	陈强	《中国成人教育》	27
高职院校教师教学质量评价的方法与策略	艾纯志,等	《黑龙江高教研究》	27
关于高职教师绩效考核评价体系的构建	郭妍,等	《职教论坛》	25
高职院校企业兼职教师考核与评价体系构建	刘晓宁	《中国职业技术教育》	21

从样本文献的参考文献年度数量来看,最早的参考文献可追溯至 1989 年,2011 年的参考文献数量最多(47 篇),以此年度为中轴线,向前后逐年递减。由此说明,职业院校教师评价研究的大量成果主要仍然集中在 2011 年前后,而对于近五年来新的研究成果的借鉴略显不足。从样本文献的引证文献年度数量来看,总体上呈现了较为明显上升的态势,从 2011 年至 2014 年快速上升,随后进入了一段平稳期,从 2017 年至今,再一次出现了一波快速上升(见图 1)。由此说明,样本文献的研究价值得到了研究群体的认可,并对他人的同类研究产生了较为重要的学术价值。

○ 所选文献 ○ 参考文献 ○ 引证文献
发量-篇

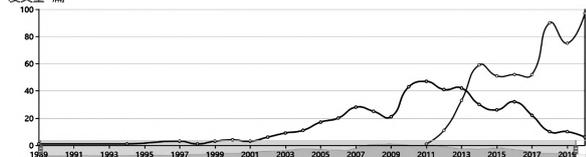


图 1 职业院校教师评价研究的参考与引证文献年度分布

表 3 被引频次排位前十的参考文献

文献名	作者	出版单位	出版时间	被引频次
教师角色与教师发展新探	叶澜,等	教育科学出版社	2001	13079
教育评价学	陈玉琨	人民教育出版社	1999	4731
实践性知识:教师专业发展的知识基础	陈向明	北京大学教育评论	2003	2983
国家中长期教育改革和发展规划纲要		人民出版社	2010	1678
发展性教师评价制度	王斌华	华东师范大学出版社	1998	1628
层次分析法及其应用案例	张炳江	电子工业出版社	2014	1401
教育测量与评价	黄光扬	华东师范大学出版社	2002	1270
中国制造业企业全要素生产率研究	杨汝岱	经济研究	2015	1021
教师评价	王斌华	上海教育出版社	2005	730
教育评价方法与技术	程书肖	北京师范大学出版社	2004	700

表 1)。由此说明,样本文献具有一定的研究质量与学术价值,产生了具有一定影响的研究成果,对于样本文献的梳理与分析,能够更为真实有效地反映当前职业院校教师评价的研究状态与水平。

师评价的主要研究范围集中在高职院校,研究对象聚焦于“双师型”教师,研究的内容范畴设定绩效考核评价的体系构建。

从高被引的参考文献来看,被引频次最高的参考文献是叶澜等人的《教师角色与教师发展新探》(见表 3)。从中不难发现,职业院校教师评价研究的主要参考文献来自普通教育学,从范畴上划分,包括教师专业发展理论、教育评价与测量理论以及层次分析法等量化技术。这既反映了职业教育的教师评价的理论根源扎根于普通教育评价与教师专业发展理论,也在一定程度上反映了当前职业院校教师评价的研究仍然缺乏具有职业教育类型属性的相对独立的基础理论。

3. 来源分布

从样本文献的来源部分看,来源于《职教论坛》的文献比例最高,为 11.04%,此后依次为《中国职业技术教育》(10.43%)、《教育与职业》(7.36%)、《中国成人教育》(6.75%)、《职业技术教育》(6.13%)。由此表明,职业院校教师评价的研究主要阵地仍然在于职业教育类期刊,而没有进入综合类教育期刊的核心圈,尤其是在 CSSCI 期刊中的来源比例偏低。

4. 学科分布

从样本文献的学科分布看,绝大部分的文献归属于社会科学,占92.02%,但值得注意的是,有将近8%的文献归属学科为信息科技。从中可以发现,职业院校教师评价研究主要关注于利用信息技术构建教师评价的数据与应用系统,这是从技术层面对于这一主题展开的研究。在大数据、智能化等社会发展背景下,这一研究方向非常值得探究。

(二)职业院校教师评价研究的主题网络

在 CiteSpace 知识图谱工具的主界面,选择“Keyword(关

键词)”,时间跨度选择“2011 - 2021”,使用“Cluster View(共现聚类图谱)”功能进行图谱分析,生成关键词共现频率表和关键词共现网络图谱(见图2)。结果显示,频数高于5、中心度高于0.05的高频关键词主要包括高职院校、教师评价、高职教师、绩效评价、评价体系、双师型教师、绩效考核、层次分析法、中职教师、中等职业学校、教学质量与数据挖掘等(见表4),从共现网络可以进一步发现不同关键词之间的逻辑关联。由此说明,职业院校教师评价研究主要集中在由上述关键词所构成的主题网络中。

表4 高频关键词

关键词	高职院校	教师评价	高职教师	绩效评价	评价体系	双师型教师	绩效考	层次分	中职教	中等职	教学质	数据挖
频数	41	16	14	14	12	11	9	9	8	8	7	6
中心度	0.69	0.23	0.14	0.23	0.15	0.17	0.15	0.19	0.09	0.12	0.13	0.06

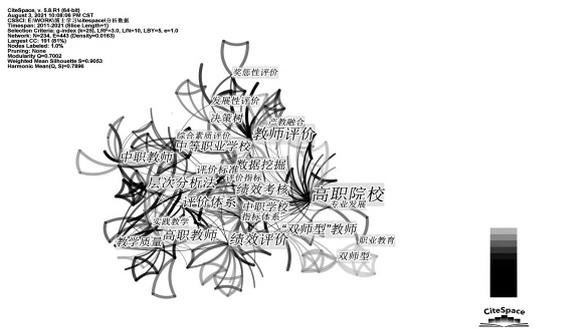


图2 职业院校教师评价研究的关键词共现网络图谱

在 CiteSpace 知识图谱工具的主界面,选择“Keyword(关键词)”,时间跨度选择“2011 - 2021”,使用“Cluster View(共现聚类图谱)”功能进行图谱分析,聚类呈现,生成关键词聚类图谱(见图3)。结果显示,共现关键词总共生成了10项聚类,对同义词项进行合并,最后形成的有效聚类为8项,分别为高职院校、层次分析法(AHP)、教师评价、绩效评价(绩效考核)、双师型、决策树、评价体系、中职学校。由此说明,职业院校教师评价研究的主要方式为针对职业院校教师,尤其是双师型教师,采用层次分析法等技术开展绩效评价的体系研究。

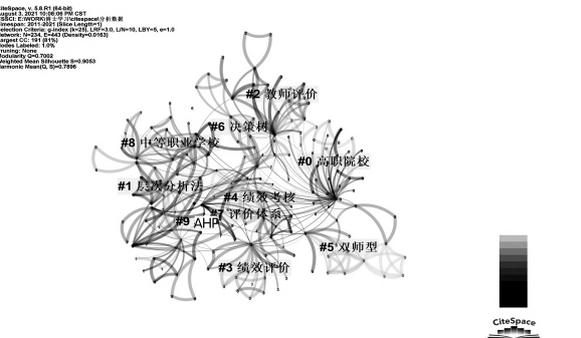


图3 职业院校教师评价研究的关键词聚类图谱

(三)职业院校教师评价研究的前沿变迁

在 CiteSpace 知识图谱工具的主界面,选择“Keyword(关键词)”,时间跨度选择“2011 - 2021”,使用“Cluster View(共

现聚类图谱)”功能进行图谱分析,生成关键词时间线图谱(见图4)。通过关键词时间线图谱,可以清晰地梳理职业院校教师评价研究在各个聚类上的发展脉络。例如,从技术工具的层面看,经历了从“数据挖掘”到“决策树”再到“文本情感分析”的发展;再从评价方法的层面看,经历了“层次分析法”到“平衡计分卡”再到“PCI评价体系”的发展;最后从教师队伍建设的层面看,经历了“双师型教师综合素质”到“胜任力素质”再到“产教融合背景下的多元共治”;等等。关键词的时间线发展,可以为职业院校教师评价的未来研究趋势提供分析的视角与线索。

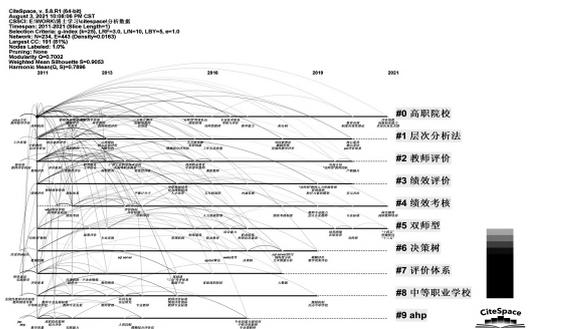


图4 职业院校教师评价研究关键词时间线图谱

三、职业院校教师评价研究的焦点问题

(一)职业院校教师评价基于何种价值立场

任何一项管理活动都必然基于某一预设的价值立场,这为管理提供了最为基本的规范性与方向性,因此,职业院校教师评价研究需要首先回应价值立场的问题。总体而言,来自国家政府部门的相关政策文件,为职业院校教师评价提供了根本性的价值方向。在样本文献中,较为重要的文件主要有:《深化新时代教育评价改革总体方案》对新时期的教育评价改革作出顶层设计,提出了“改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价”“提高教育评价的科学性、专业性、客观性”^[4];《深化新时代职业教育“双师型”教师队

伍建设改革实施方案》明确将深化突出“双师型”导向的教师考核评价改革作为着力提升“双师”素质的重要举措之一^[5];《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》对高校教师考核评价提出要求“坚持德才兼备,注重凭能力、实绩和贡献评价教师,克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向,探索建立科学合理的考核评价体系”^[6];《职业教育提质培优行动计划(2020-2023年)》要求“借鉴企业技术技能人才评价的方式方法,广泛采用过程性评价和表现性评价等多种评价方法,吸收多个利益主体参与评价,激发教师教育教学的积极性、主动性和创造性”^[7]。

(二)职业院校教师评价依据哪些理论基础

我国教师评价始于20世纪60年代,最初仅是对教学工作的评价,90年代中期以后,逐渐成为教育管理实践的重要内容。近二十年,在事业单位绩效工资改革的背景下,教师绩效评价成为教师评价的主流,并且受到来自教育学与管理学领域的理论观照,主要包括绩效管理理论和教师评价理论。在样本文献中的学位论文中,对于相关的理论基础进行了较为详尽的阐述。其中,绩效管理理论认为绩效管理作为人力资源管理的核心工作,以目标为导向,通过层层分解目标,全面客观地评价员工对部门目标、实现组织整体目标的贡献程度,通过提高员工工作绩效来提高组织整体绩效^{[8][9]}。而教师评价理论划分为奖惩性评价理论和发展性评价理论,后者以促进教师专业发展为目的,在没有奖惩的条件下,通过实施教师评价,达到教师与学校共同发展、个人与组织共同发展的双赢结果^[10]。此外,基于人本主义的教师专业发展理论也逐渐进入了职业院校教师评价的理论范畴,认为评价管理应当注重教师个人的专业化过程,强调教师个体的、内在的专业性提升,关注教师的专业特性^[11]。

(三)职业院校教师评价存在什么现实困境

职业教师评价的现状如何,存在什么样的现实问题与困境,这是大部分研究需要回应的第二个问题。通过样本文献的内容分析,可以发现,近十年来职业院校教师评价的主要问题集中在以下四个方面。一是教师评价的目的不适当。以绩效管理为主要特征的教师评价往往将评价结果作为绩效工资分配的依据,形成新的一套以绩效工资分配为目的的评价体系,容易造成教师功利地为了达到绩效评价的相关指标,忽视了自身的专业发展^[12]。二是评价的主体不多元,主要集中在本校或本系部人士,在实际操作中容易产生绩效评价偏差,缺乏行业企业人员的参与,影响教师评价的公平性^[13]。三是评价的标准体系不完善,评价要素、内容及权重不科学,面对职业院校不同岗位的教师群体,评价标准往往大同小异,缺乏类型化、层次化的标准设置,尤其无法凸显针对“双师型”教师的专业要求^[14]。四是评价的结果反馈不高效,仅将评价结果作为教师职务晋升、绩效奖励的依据,但没有将结果及时地与被评价者进行反馈沟通,教师既无从了解

自身业绩与组织期望之间的匹配度,也无法清晰地确定自身职业生涯规划的阶段性的目标^[15]。

(四)职业院校教师评价应设计哪些内容指标

职业院校教师评价体系应该包括哪些内容与指标,这是大部分研究需要重点解决的第三个问题。首先,针对这一问题,主要采用了数量模型建构的技术路线,利用层次分析法(AHP)、模糊综合评价法等统计学方法,设计职业院校教师评价体系的维度,提取相关指标并计算赋值权重,最终构成较为完善科学的教师评价模型。有学者采用多元回归模型法针对民办高职教师能力评价模型进行了指标构建,将教师能力要素划分为教学能力、专业实践能力与教师发展能力^[16];另有学者以柯氏四层次培训模型为分析框架,构建了包括反应层、学习层、行为层与结果层的高职教师培训评价体系^[17]。其次,面向职业院校教师的评价指标在一定程度上体现了职业教育的类型特征,主要包括职业道德与工作态度、专业水平与教学能力、技术研发与科研成果、实践指导与社会服务等,提出了高效能高职教师工作评价机制,重点分析了该机制的6项构成要素、8类功能以及特性,并从动态的视角阐释了该机制的运行模式^[18]。

(五)职业院校教师评价可借鉴哪些改进策略

基于一定的价值立场,针对教师评价现实中存在的问题,运用全面科学的评价指标体系,该如何通过一系列的实施策略来改进职业院校教师评价实践?这也成为大部分研究最后需要回答的一个应用实践性的问题。综合而言,主要的改进策略包括强化信息化评价系统建设、协调组织与个人等各方利益、提供运行保障系统等。首先,在大数据、人工智能迅速发展的背景下,利用信息技术搭建高效精确的教师评价系统已经成为职业院校教师评价改革的主流方向,有学者从评价系统的技术角度建议应优化评价平台和智能终端互联,利用教师信息数据库,全面识别、系统集成和高度融合各类数据,并对这些数据进行相关分析,为有效识别教师行为提供数据基础^[19]。其次,针对职业院校教师群体构成的多元性问题,需要设计平衡不同评价对象利益的评价机制,有学者建议建立职业院校、行业企业、培训评价组织多元参与的评价考核体系,针对不同的专业类型、工作领域和技术等级进行分层分类评价,促进团队的专业化发展^[20]。最后,教师评价体系的落地运行还需要建立强有力的保障体系,有学者阐述了“双闭环控制”质量保障体系下的教师岗位“三维”评价模式,提出了“加强师德师风考评”“开展多元量化评价”“进行绩效调节管理”等完善高职教师评价实施的若干对策^[21]。

四、职业院校教师评价研究的发展进阶

(一)研究目的由“绩效管理”走向“组织效能与个体发展”相协调

从评价目的的角度而言,教师评价主要可以分为奖惩性评价与发展性评价。奖惩性评价主要基于科学管理理论,在总结性目的下对教师工作表现进行评价,并以此作为鉴别、奖惩和选拔的标准,其中,绩效评价作为奖惩性评价的一种典型范式,成为教师评价的主要方式。在样本文献中,34%的研究均以“绩效评价”“绩效考核”等为主题,这部分研究旨在通过教师绩效评价体系的建构,改进组织对于教师个体的绩效管理,以此整体提升组织效能。而发展性评价则是以人本主义理论为基础,以形成性为目的对教师进行灵活而又全面区分性的评价,最终促进教师个体的专业发展。随着国内外教师评价制度的不断改革,教师评价的价值目标已经呈现多元化趋势。在理论研究方面,越来越多的学者认为一个合理的教师评价体系应考虑到教师的期望、需要、自尊等内在因素,提出了“基于表现的教师评价”^[22]。在实践中,也已经呈现出教师绩效评价与发展性评价相结合的趋势。美国PAR(Teacher Peer Assistance and Review Program)教师评价项目不仅发挥了传统评价的绩效管理功能,还通过评价促进教师专业发展。因此,未来的职业院校教师评价研究需要转变研究价值与目标窄化的局面,将教师绩效评价与发展性评价相互协调,以此促进组织效能与个体发展的统一。

(二)研究内容从窄化的“体系建构”走向宽泛的“综合研究”

目前,职业院校教师评价的研究内容相对集中于教师绩效评价指标体系与模型构建,而未能覆盖与之相关的其他重要领域。因此,根据《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《方案》)提出的新要求,面对职业教育教师队伍治理中存在的突出问题,未来研究应该着重从以下四个方面加以突破。一是积极探索“教师增值评价”。《方案》要求“改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价”,其中对于“增值评价”在职业院校教师评价中的理论分析与实践探索相对缺失,故未来需要探究如何基于职业院校教师的类型特征,设计实施分层分类的教师增值评价。二是开展面向行动的教师评价改革研究。除了构建教师评价指标体系以外,还需要关心在学校行动层面,是如何开展、推进教师评价制度改革这一事项的,也就是对于“评价改革”的过程性研究。因此,未来可更多采用质性的研究方法来阐释职业院校教师评价改革的历史流变、组织环境、制度障碍、利益平衡等本土理论。三是加强基于大数据的教师评价系统设计。利用信息技术设计教师评价系统是职业院校教师评价研究的路线之一,因此,在大数据、人工智能等新的技术革命浪潮中,教师评价研究有必要投入更多的人员、财力与精力,加强基于大数据的教师评价系统设计。四是注重反思性的教师评价元研究。针对目前已有的大量教师评价研究中的理论、模型、指标、数据以及案例等进行反思性观察,检视问题成因与对策建议背后存在的深层次矛盾,检验研究的有效

性与推广性。

(三)研究对象由“高职教师主导”转向“中高职教师一体化”

从研究对象而言,近十年来,在职业院校教师评价研究中,高职教师群体成为重要的研究对象,与中职教师群体形成了较为鲜明的对比(在样本文献中,高职教师与中职教师的文献量比为3.8:1)。造成这一研究现象的原因在于:在职业教育领域,相较于高职院校,中职教师又处于劣势地位,无法成为研究的焦点,具有一定研究能力的高职院校研究人员自然而然地将研究对象锁定在高职教师;而在高中阶段教育中,中职教师的地位与重要性远逊于普高教师,因而受到了忽视。由于外部地位的缺失,加上内部研究力量的不足,使得中职教师陷入了我国教师队伍研究领域的低洼地带,但这并不代表中职教师队伍本身缺乏研究的价值与意义;相反,在职业教育作为类型教育的大背景下,尤其是中高职一体化的发展趋势下,中职教育作为职业教育的基础教育,将承担更为重要的功能与价值。因此,在职业院校教师评价研究中,应更多地关注中职教师这一被长期边缘化的教师群体,亟待补上历史的“欠账”与“短板”,将高职教师与中职教师进行系统性关联,整体性审视与探究职业院校教师的评价问题。

(四)研究方式由“计量模型主导”转向“量化与质性混合研究”

从研究范式而言,近十年来,职业院校教师评价研究主要采用了量化研究的技术路线,即利用现有教师信息数据库以及辅助问卷调查等方式,采集教师评价体系指标的关键数据,通过层次分析法、模糊综合评价法以及结构方程模型等量化统计方法,尝试构建教师评价模型与体系。正如前文所述,这仅仅只是解决了教师评价的内容与指标这一方面的应然问题,事实上,还存在许多教师评价实践层面的阐释性与行动性问题需要解答,这就需要运用与之更为契合的质性研究方法与技术路线,采用参与式观察、深度访谈、实物分析等技术手段,记录、搜集、分析教师评价改革的全过程及其深层机理,提炼本土概念,形成扎根理论。量化研究和质性研究都是有效的教育研究方法,量化研究基于随机取样对探讨教育规律有着重要价值,质性研究对解释情境性的因果机制非常重要^[23]。因此,未来职业院校教师评价研究应从量化研究主导逐步走向量化研究与质性研究相融合的混合式研究。混合研究作为调和量化研究与质性研究矛盾的“第三条道路”,其突出优势是在研究中综合调配或混合使用量化与质性研究的方法、技术、手段、概念等进行研究的方法,增加交叉性优势和压缩非重叠性弱势,提高研究的信效度^[24]。

参考文献:

[1] 中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改

- 革的意见[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm. 2018-01-31.
- [2] Mclaughlin M W, Pfeifer R S. Teacher evaluation: improvement, accountability and affective learning[M]. New York: Teacher college. Columbia University, 1988:15.
- [3] 杨宜,等.基于知识图谱的国内资历框架研究脉络、进展与趋势分析[J].中国职业技术教育,2021(15):52.
- [4] [17] 聂伟进,汪卫平.基于柯氏模型的高职教师培训评价体系构建[J].教师教育研究,2021(2):32,34.
- [5] 谢冰.基于《中等职业学校教师专业标准(试行)》的中职“双师型”教师评价[J].教育与职业,2020(11):67.
- [6] 蒲宏.基于PCI胜任特征模型的高职教师绩效评价体系设计——以成都G职业学院为例[J].职业技术教育,2020(20):60.
- [7] 曹晔.职业教育教师队伍“十三五”回顾与“十四五”展望[J].中国职业技术教育,2021(10):16.
- [8] 宦璐.中国公办高等职业院校教师绩效管理研究[D].南京:南京航空航天大学硕士学位论文,2012:13-21.
- [9] 戴斐.职业院校“双师型”师资建设绩效评价指标体系构建研究[D].济南:山东大学硕士学位论文,2019:10-11.
- [10] 李锦毅.中等职业学校专业教师评价体系研究[D].石家庄:河北师范大学硕士学位论文,2014:9.
- [11] 陈锐.教师专业发展视角下中等职业学校教师管理策略研究[D].上海:华东师范大学硕士学位论文,2013:8-9.
- [12] 陈悦,吴雪萍.多元共治视域下的高职学校教师绩效评价探究[J].职教论坛,2020(9):8.
- [13] 李越恒.高职院校教师绩效评价探析[J].中国成人教育,2014(21):103.
- [14] 陈淑维.高职院校教师专业发展评价制度构建策略[J].中国职业技术教育,2017(35):93.
- [15] 何俊峻,陈森镛.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):90.
- [16] 刘翠兰,征艳珂.职业教育背景下民办高校教师能力评价模型构建及评价要素分析[J].中国职业技术教育,2015(19):82.
- [18] 秦胜龙,李阔.高职院校教师工作评价机制的构建[J].中国职业技术教育,2018(4):86-87.
- [19] 何焘.数据的背后:高职院校教师评价体系的现实困境与理想蓝图[J].职教论坛,2018(12):67-68.
- [20] 楼世洲,岑建.产教融合视角下高职院校“双师型”教师团队建设的创新机制[J].职业技术教育,2020(3):10.
- [21] 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):67.
- [22] 蔡敏.美国“基于表现的教师评价”探析——以密苏里州为例[J].教育科学,2008(1):91.
- [23] Capraro R M, Thompson B. The educational researcher defined; what will future researchers be trained to do? [J]. The Journal of Educational Research, 2008(4):251.
- [24] Johnson R B, Onwuegbuzie A J. Mixed methods research; a research paradigm whose time has come[J]. Educational Researcher, 2004(7):16-20.

A Research Review on Teacher Evaluation in Vocational Colleges: Current Situation, Focus and Development Approach

YE Sheng - nan, ZHANG Tian - xue
(Zhejiang Normal University, Jinhua 321004, China)

Abstract: Taking “vocational colleges” and “teacher evaluation” as the theme, this paper makes a quantitative analysis of 163 high-quality documents published from 2011 to 2021, and analyzes the current situation and characteristics of teacher evaluation research in vocational colleges from the basic distribution, theme networks and frontier changes by using the knowledge map methods such as keyword co-occurrence network, clustering and timeline. It refines the focus issues of teachers' evaluation research in vocational colleges, including “value position” “theoretical basis” “practical dilemma” “content index” and “improvement strategy”. The development approach of teacher evaluation research in vocational colleges is studied and judged, that is, the research purpose is from “performance management” to “coordination of organizational effectiveness and individual development”, the research content is from “system construction” to “comprehensive research”, the research object is from “higher vocational teacher subject” to “integration of secondary and higher vocational teachers”, and the research method is from “measurement model leading” to “mixed research”.

Key words: Vocational colleges; Teacher evaluation; Research review; Knowledge graph