

# 职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系:构建、应用与优化

◆段伟<sup>1,2</sup>

**摘要:**遵循“理论性+实践性”“多层次+可操作”等原则,构建涉及7项一级指标、15项二级指标、31项三级指标的职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的基本框架。以湖南XX职业技术学院为例,将考核评价体系的基本框架应用于实际,剖析考核评价体系应用的现状,提炼出考核评价体系应用过程中存在“灵活性不够”和“考虑不全”等问题,针对性提出解决策略,最后从路径选择和差异均衡两个维度论述考核评价体系的优化路径。

**关键词:**职业院校;双师型;考核评价体系

**中图分类号:**G719.21

**文献标识码:**B

**文章编号:**1673-4289(2022)06-0040-05

《国家职业教育改革实施方案》明确要求,“双师型”教师占专业课教师总数要超过一半<sup>[1]</sup>。国家对“双师型”教师的认定是既看教师的理论教学能力,也看教师的实践教学能力。要打造职业院校理论教学与实践教学能力兼具的“双师型”教师队伍,关键在于职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的构建与应用。

## 一、职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系构建的基本原则

### (一)“理论性+实践性”原则

职业教育具有职教性特征是不争的事实。因此,职业教育既要重视理论教育,也要重视实践教学。在一定程度上,实践教学的重要性更为凸显。职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的构建须遵循“理论性”和“实践性”兼有的基本原则。“理论性”是指考核评价体系的若干指标侧重“双师型”教

师队伍理论水平的测试;而“实践性”指的是考核评价体系突出“双师型”教师队伍岗位实践能力和实践教学能力的全过程考评。

### (二)“多层次+可操作”原则

所谓体系,是指一定时空范围内各要素根据一定秩序和内部联系组合而成的整体。由于考核评价体系是由各项指标架构而成,职业院校“双师型”教师队伍的考核评价体系应遵循“多层次”和“可操作性”的基本原则,首先依据考核评价体系整体框架确定适合自身实际情况的指标及要素;其次根据指标及要素的实际可操作性二次筛选指标及要素;最后分配和确定指标及要素的所属层级,分层次厘清各级指标之间及每级指标内部的要素关系。

## 二、职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的基本框架

遵循考核评价体系构建的基本原则,构建了涉

**基金项目:**湖南省教育科学“十三五”规划2020年度课题“职业院校‘双师型’教师队伍的考核评价体系研究”(XJK20QZY004)的阶段性成果

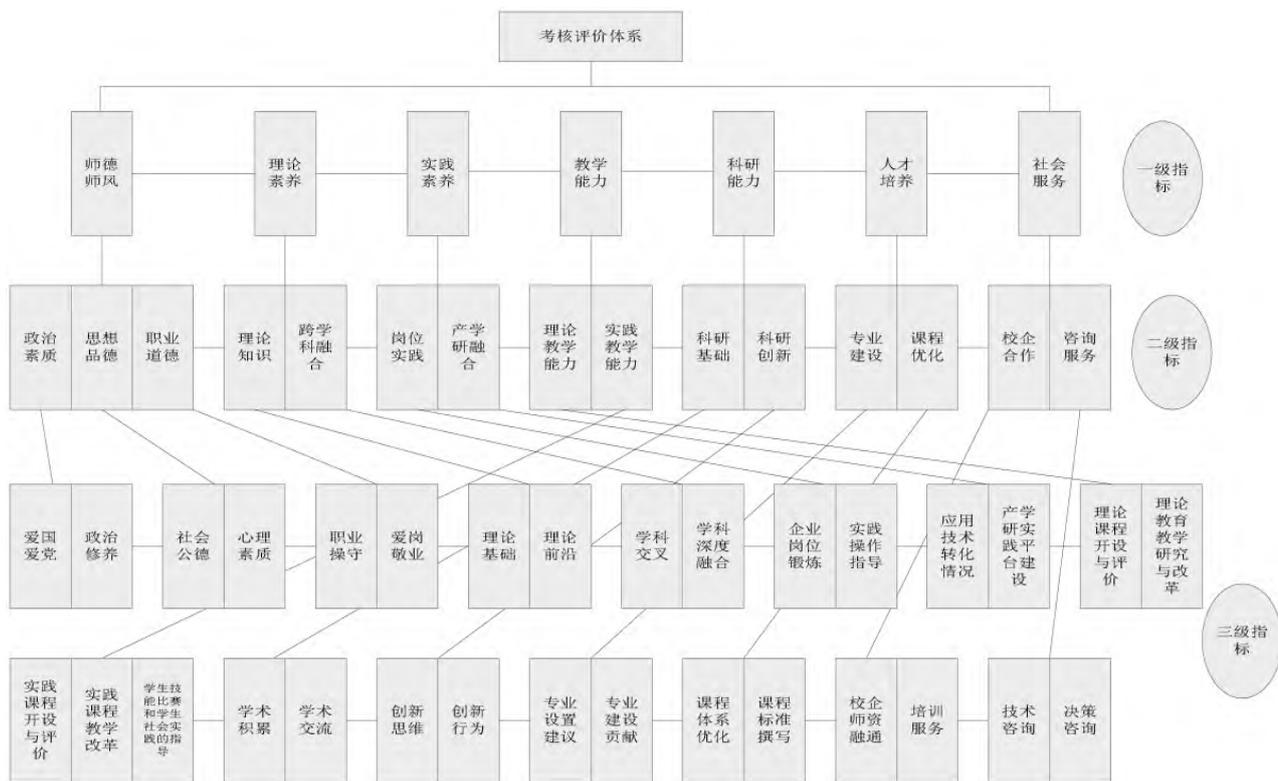


图1 职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系基本框架

及7个一级指标、15个二级指标、31个三级指标的职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的基本框架,如图1所示。一级指标为统领指标,二级指标和三级指标为派生指标。各层级指标关系为一级指标派生二级指标,二级指标派生三级指标。

一级指标是搭建指标体系的关键,本评价体系一级指标确定为师德师风、理论素养、实践素养、教学能力、科研能力、人才培养、社会服务等七项内容。归属于理论考核评价范畴的为师德师风、理论素养、科研能力,归属于实践考核评价范畴的为实践素养、人才培养、社会服务,既属于理论考核评价范畴又属于实践考核评价范畴的是教学能力,原因是教学能力被拆解为理论教学能力和实践教学能力。赋予理论考核评价范畴类一级指标权数100,其中师德师风的权数为40,理论素养的权数为30,科研能力的权数为30。赋予实践考核评价范畴类一级指标权数100,其中实践素养的权数为40,人才培养的权数为30,社会服务的权数为30。考虑到教学能力是教师职业能力的核心,所以赋予一级指标教学能力权数100。

二级指标和三级指标是派生指标。除一级指标师德师风派生出政治素质、思想品德、职业道德三个二级指标外,其他一级指标均派生出两个二级指标。将三个二级指标权重设置为40%、30%、30%,而将两个二级指标权重设置为50%和50%。同理,除二级指标实践教学能力派生出实践课程开设与评价、实践课程教学改革、学生技能比赛和学生社会实践的指导三个三级指标之外,其他二级指标均派生出两个三级指标。将三个三级指标权重设置为30%、30%、40%,而将两个三级指标权重设置为50%和50%。

### 三、职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的应用

本研究采用案例研究方法,以湖南XX职业技术学院为例(后续简称“学校”),对职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系进行应用研究。首先,有必要厘清“双师型”教师认定的标准。其次,全面解析“双师型”教师队伍考核评价体系的应用现状,系

统研判“双师型”教师队伍考核评价体系应用过程中存在的现实问题。最后,针对存在的现实问题,提出有效的解决策略,将职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系进行优化。

### (一)应用现状

事实上,根据学校有关文件,“双师型”教师的认定标准为教师承担一定的教学任务,具有高超的应用技术,具有基本训练和强化训练能力,能指导学生创新创业,能从事社会服务、技术咨询与推广等工作。教师达到此“双师型”教师认定标准后,经个人申报和学校审核即可成为“双师型”教师。对照构建的职业院校“双师型”教师队伍的考核评价体系,学校积极推动“双师型”教师队伍考核评价体系应用工作的有效开展。具体而言,按照教师系列专业技术职称分类考核评价“双师型”讲师队伍、“双师型”副教授队伍以及“双师型”教授队伍的业绩。

“双师型”讲师队伍、“双师型”副教授队伍和“双师型”教授队伍的业绩考核评价内容建立在职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系基本框架的基础上,是考核评价体系7个一级指标、15个二级指标和31个三级指标的具体体现。考虑到学校实际情况和考核评价的复杂程度,将业绩考核评价内容进行贯通和融合,归纳为基本条件、教学业绩和科研业绩等3个方面。其中,基本条件包括教育教学能力、教学质量和教学效果等3项内容,教学业绩包括教研教改论文、教学成果奖、教研教改课题、规划教材、精品课程、教师教学能力竞赛、教师指导学生技能竞赛等7项内容,科研业绩包括期刊论文、科研成果奖、科研课题、发明专利、技术创新与转化5项内容。

测评规则为:每满足1项考核评价内容的要求,即计1分,直至达到考核评价内容的分值上限。由于“双师型”讲师的考核评价内容仅包括教学基本条件和科研基本条件,较为单一,不予赘述其考核评价情况。经过测评,学校“双师型”教授队伍的考核评价权数分值位于良好区间段(80-90),而“双师型”副教授队伍的考核评价权数分值仅位于及格区间段(60-70)。显然,“双师型”教授与“双师型”副

教授的考核评价结果差距较大。基于此,进一步剖析“双师型”教授和“双师型”副教授业绩考核评价内容具体要点,挖掘二者考核评价内容具体要点的不同之处,如表1所示。

表1 “双师型”教授和“双师型”副教授业绩考核评价内容具体细则的不同之处

考核项目	考核点	“双师型”教授业绩考核评价内容	“双师型”副教授业绩考核评价内容
基本条件	教育教学能力	为学生开设一门实践课程	无此要求
		任现职以来有在行业企业专业实践工作经历1年以上,并能全面指导学生专业实践实训活动	无此要求
		结合专业、岗位特点,适时开展学术、时事讲座,引导学生学会学习,努力成才	无此要求
	教学时量	实践课程占总课时的60%以上	实践课程占总课时的40%以上
教学效果	实践课程评价结果均应合格,优良率应在80%以上	无此要求	
教学业绩	省级教师教学能力竞赛	要求获一等奖及以上	要求获二等奖以上
	指导学生参加技能竞赛	要求指导学生参加A类技能竞赛获国家级一等奖及以上	要求指导学生参加A类技能竞赛获国家级二等奖及以上
	条件设置	要求至少满足所列7项条件中的3项条件	要求至少满足所列7项条件中的2项条件
科研业绩	应用技术创新及转化	要求技术转让到校经费60万元以上	要求技术转让到校经费30万元以上
	条件设置	要求至少满足所列5项条件的3项条件	要求至少满足所列5项条件的2项条件

整体来看,“双师型”教授和“双师型”副教授的业绩考核评价均注重“双师型”教师实践能力和实践水平的考核。比较而言,“双师型”教授的业绩考核评价比“双师型”副教授的业绩考核评价更为注重“双师型”教师的实践能力和实践水平。总体上“双师型”教师队伍考核评价体系应用的实践性尤为凸显,完全契合职业院校的职教性特征<sup>[9]</sup>。由此可知,职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的应用势必取得较好的实践效果,一定程度上激励和督促“双师型”教师不断提升自身的实践能力和实践水平,为高素质技能型人才的培养提供“双师”素质师资支持。

### (二)应用过程中存在的问题

职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系取得一定的应用效果是不争的事实。但是不可否认的是,在“双师型”教师队伍考核评价体系应用的过程中存在灵活度不够、考虑不全等问题。

灵活度不够是考核评价内容作出的强制性限制条款数目较少,留有的选择余地不够。比如,教学业绩和科研业绩的考核评价均规定必须满足所列条件的若干项(教学方面可供“双师型”教授和副教授选择的条件仅为7项,科研方面可供“双师型”教授和副教授选择的条件仅为5项);科研业绩考核评价要求技术转让到校经费须达到指定的金额区间等(“双师型”教授的金额区间为60万元以上,而“双师型”副教授的金额区间为30万元以上)。灵活性不够这一问题在一定程度上约束了“双师型”教师发展的路径选择,限制了“双师型”教师多元化发展的可能空间。

考虑不全指的是“双师型”教授和“双师型”副教授考核评价的区别对待较为明显,评价不平衡。例如,基本条件的考核评价要求“双师型”教授的教师为学生开设一门实践课程,且任现职以来有在行业企业专业实践工作经历1年以上,并能全面指导学生专业实践实训活动,而对“双师型”副教授的教师没有此等要求。考虑不全问题导致“双师型”教授的考核评价要求远远高于“双师型”副教授的考核评价要求,从而导致“双师型”教师队伍整体素质的不均衡,不利于“双师型”教师整体水平的同步提升。

#### 四、职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的优化

##### (一)应用过程中现实问题的解决策略

##### 1.拓宽路径选择,引导教师多元化发展

为破解职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系应用的灵活性不够问题,首先,应增加限制条款的数目,且细化限制条款的内容和要求,力求限制条款内容能覆盖“双师型”教师的所有业绩情形,从而提高“双师型”教师业绩与限制条款的匹配度,

引导“双师型”教师对标努力耕耘以实现业绩考核目标。其次,放宽限制条款的强制性要求,譬如仅需满足教学业绩和科研业绩所列条款的其中某一项,或者仅需满足教学业绩或者科研业绩所列条款的若干项等,增加“双师型”教师考核评价权数选择的自由度,最大限度发挥“双师型”教师的禀赋优势。最后,坚持在“双师型”教师教学考核评价与科研考核评价之间寻求均衡,强化教学与科研的融合度考核评价工作,推动“双师型”教师职业理想的实现,引导教师多元发展<sup>[9]</sup>。

##### 2.适当缩小要求差异,确保教师素养总体提升

为解决职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系应用的考虑不全问题,首先,坚持不同级别考核要求的统筹安排,允许不同级别考核评价存在合理差异,适当提高低级别考核评价的要求,防止不同级别考核评价要求差异过大。比如,要求“双师型”教授的教师开设实践课程且有1年以上的企业实践工作经验,也应要求“双师型”副教授的教师具有实践方面的从业经历等。其次,加强不同级别考核评价的互通性,建立不同级别业绩考核评价的绿色通道,激发“双师型”教师教学科研的内在驱动力,促使“双师型”教师不断提高自身业务素质,更好促进教学与科研事业高质量发展。最后,应实施激励与惩罚并举的动态考核评价机制,使其适用于所有级别的考核评价,以形成良好的考核评价制度环境和考核评价效果,确保教师素养总体得到提升<sup>[10]</sup>。

#### (二)职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的优化路径

##### 1.丰富考核评价指标条目、内容和要求,明确考核评价的多元路径

首先,须进一步丰富职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的指标条目,力求“双师型”教师教育教学和科学研究工作的各个方面业绩均纳入考核评价体系的考核评价范畴,争取做到“不遗漏任何一项业绩”的考核评价,保障“双师型”教师考核评价结果的客观性与完整性,以充分激发“双师型”教师干事的动力与热情。其次,须进一步细化职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的指标内容

和要求,做到指标内容清晰明了、无歧义可理解,指标要求科学合理、可达到,指标赋值定性与定量相结合,既保障“双师型”教师队伍的考核评价的顺利实施,也保证“双师型”教师队伍考核评价结果的无偏与公正。最后,须进一步捋顺各层级指标关系,打破不同层级指标的赌点,探究不同层级指标的共通点,多元拓展指标连接路径,搭建起“逻辑有序、交错有秩”的指标网络,以综合考核评价“双师型”教师的业绩,也为“双师型”教师继续努力的方向与路径提供清晰且诱人的目标引导。

## 2. 共性特征与个性特征相结合,平衡各级别“双师型”教师考核评价差异

首先,虽然三个层级指标具有内在一致性,即具有共性特征,但是在设定具体指标时须考虑“双师型”教师的个体特征和个体差异,设置完通用指标及配套权数后,应考虑设置系列备选的机动指标及配套权数,为“双师型”教师考核评价工作指标留有足够选择的空间,做到“双师型”教师业绩考核评价的灵活性与全面性。其次,虽然“双师型”讲师、“双师型”副教授和“双师型”教授考核评价内容的要求应有高低梯度,但是各级别“双师型”教师考核评价内容要求的高低梯度应在合理的区间。譬如,某一项考核评价内容要求面向所有级别的“双师型”教师,而不是只面向“双师型”教授,以实现“双师型”教师考核评价结果的公平与公正。最后,应考虑不同职业院校的共性特征与个性特征,须适当增添适合于各个职业院校“双师型”教师考核评价的

通用指标,还须结合每个职业院校自身的实际,设置契合学校具体情况的独用指标,以利于对比分析各个职业院校的考核评价工作成效。

现实问题是开展理论研究的驱动因素,是衡量理论研究是否科学有效的标准,理论研究指导实践活动,是破解现实问题的有利法宝,同时在实践活动中得到完善。因此,应将理论与实践的辩证统一性贯穿研究过程的始终,保障研究的理论科学性和应用有效性。本研究起初建立职业院校“双师型”教师队伍考核评价体系的基本框架,付诸应用,从而在应用中得到优化路径,推动职业院校“双师型”教师队伍内涵式建设的有效开展。

## 参考文献:

- [1]国务院.国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知 [EB/OL].[http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content\\_5365341.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm). [2019-01-24].
- [2]孙长坪.高职院校治理体系建设的应然与实然比较[J].职教论坛,2019(05):149-154.
- [3]赵雪珍,杨潮.完善高校教师工作业绩考核评价体系[J].中国高教研究,2004(06):74-75.
- [4]胡晓霞.高职院校教师考核评价机制构建的实践探索与思考——以国家示范高职院校A学院为例[J].职教论坛,2015(14):14-17.

(作者单位:1.湖南商务职业技术学院,长沙 410205;  
2.湖南信息职业技术学院,长沙 410200)