

人的全面发展视域下高职院校 教师评价改革论析

张炎

[摘要]马克思人的全面发展理论是高职院校教师评价改革的重要遵循,教师评价改革需要满足人的基本物质需求、教师评价改革需要促进人的劳动能力提升、教师评价改革需要推动人的社会关系进步。促进教师全面发展是高职院校教师评价改革重要且必要的价值取向,良法善治的高职院校教师评价体系必然有利于促进教师的全面发展。高职院校需要结合自身实际着力构建促进教师全面发展的教师评价体系,在评价标准上,将学校事业发展与个人全面发展相结合;在评价方法上,将分类定量评价与分层定性评价相结合;在评价理念上,将人文关怀精神与多元专业思维相结合;在评价单元上,将个体业绩评价与团队业绩评价相结合;在结果运用上,将落实奖励惩罚与加强沟通反馈相结合,推动教师评价从“指挥棒”向“推进器”转换,助力学校事业高质量发展和教师全面发展。

[关键词]人的全面发展;高职院校;教师评价;过程评价;增值评价

[作者简介]张炎(1982-),女,江苏常州人,江苏信息职业技术学院智能工程学院,副教授。(江苏 无锡 214000)

[基金项目]本文系2021年度江苏高校哲学社会科学研究项目“高校思想政治工作体系建设的协同机制研究”(项目编号:2021SJA0922,项目主持人:孟庆东)和2021年度江苏省高等教育教学改革研究课题“基于产教融合的‘双师型’师资队伍建设的理论与实践——以智能制造专业群为例”(项目编号:2021JSJG580,项目主持人:甘辉)的阶段性研究成果。

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2023)08-0071-06

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2023.08.009

教育评价事关教育的发展方向。教师是立教之本、兴教之源,教师评价是教育评价的重要内容。高职院校教师评价改革的目的是通过评价杠杆激活教师发展的内驱动力,推动教师实现全面发展。换言之,推动教师实现全面发展是高职院校教师评价改革的必要维度和必然向度。马克思人的全面发展理论,既为深化新时代高职院校教师评价改革提供了厚实的理论支撑,也为进一步完善高职院校教师评价体系提

供了重要的方法借鉴。高职院校需要着力构建促进教师全面发展的教师评价体系,努力实现教师评价从“指挥棒”向“推进器”的转换,推进教师的全面发展和事业的高质量发展。

一、人的全面发展理论是高职院校教师评价改革的重要遵循

实现人的全面发展是马克思关于人的解放的重要命题。马克思认为,人的本质是“一切社会关系的总和”^①，“任何解放都是使人的世界即

各种关系回归于人自身”^②。因此,人的全面发展的过程,就是通过劳动实践不断满足人的基本需要、持续提升劳动能力、推动社会关系进步的过程,这也是教师评价改革需要遵循的基本要求。

1. 教师评价改革需要满足人的基本物质需求。马克思指出:“当人们还不能使自己的吃喝住穿在质和量方面得到充分保证的时候,人们就根本不能获得解放。”^③在这里,马克思所指的“吃喝住穿”,就是人生存和发展所必需的物质需要。满足人生存和发展的基本物质需要是促进人的全面发展的前提。人的基本物质需求不是一成不变的,一方面,随着生产力的发展和社会的进步,人类作为一个整体对生存和发展的物质基础要求在不断提升;另一方面,作为个体的人对物质需求的标准也随着个体成长的过程而不断变化,人的需要的不断发展正是人的全面发展的物质起点。这启示我们,在高职院校教师评价改革中,要探索建立符合高职院校特点的薪酬制度,健全教师工资正常增长机制和内部收入分配机制,完善绩效考核办法,解决其生存发展的后顾之忧,切实发挥收入分配政策对促进高职院校教师全面发展的激励导向作用。

2. 教师评价改革需要促进人的劳动能力提升。马克思指出:“任何人的职责、使命、任务就是全面地发展自己的一切能力。”^④在马克思看来,能力是“一个人的身体即活的人体中存在的、每当他生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和”^⑤,其本质即劳动的能力。人需要不断提升劳动能力,才能胜任逐步深入的改造自然的实践活动,并节省必要劳动时间以更好地发展自己的兴趣和爱好。可见,人的劳动能力提升是人改造自然、解决物质需求的基础,更是展现自我价值、实现全面发展的基础。因此,实现人的全面发展,需要充分展示和发挥人的能力,不断挖掘人的潜能,促进人的劳动能力

的持续提升。这启示我们,在高职院校教师评价改革中,要着力健全教师发展制度体系和支持服务体系,营造有利于教师全面发展的良性环境,通过着力破“五唯”立“四有”、加强教师研修培训、职业发展咨询、教育教学指导、学术发展、学习资源供给等方式,切实提升教师的实践技能水平、专业教学能力和创新发展能力。

3. 教师评价改革需要推动人的社会关系进步。人是社会性的存在,“社会关系实际上决定着一个人能够发展到什么程度”^⑥。马克思认为,人的全面发展的社会,“就是该社会的运行制度能使一切‘现实的人’的全部才干完整地展现出来的社会状态”^⑦。在这样的社会中,人不再受到社会关系的羁绊,而是在和谐有序的社会关系中不断发展自己的劳动能力和自由个性,推动社会生产力的发展;生产力的发展又使个体全面发展所需的物质基础不断得到满足,使人的交往范围不断扩大,交往能力不断提升,推动人的社会关系的形式和内容不断向更高层次前进。因此,需要营造认同和深化人的全面发展的社会关系,以社会关系的进步帮助人不断提升劳动能力、实现自我价值、促进全面发展。这启示我们,在高职院校教师评价改革中,应当坚持培育弘扬高尚师德,健全教师荣誉制度,使教师师德示范和社会尊师重教良性互动,并注重加强和谐校园建设,探索团队评价方式,不断改善高职院校师生关系、干群关系、同事关系。

二、人的全面发展与高职院校教师评价改革的逻辑关联

教师是教育工作的中坚力量,有高质量的高职院校教师,才会有高质量的高职教育。高职院校落实“立德树人”根本任务的过程,就是用高职院校教师的全面发展引领和培育学生的全面发展的过程。教育者要先受教育,传道者须明道信道,正向推动高职院校教师实现全面发展,是高职院校教师评价改革的必要维度和

必然向度。

1. 促进教师全面发展是高职院校教师评价改革重要且必要的价值取向。在马克思主义的理论视野中,劳动不仅仅是一个经济学的概念,更是一个哲学概念。在经济学的“劳动”概念中,劳动是非自由的活动,劳动者经过劳动所获得的是“按照经济原则比如工资、薪酬对他们活动进行生物学的和非历史的评价”^⑧。劳动被局限在经济活动这一实践范围,忽视了劳动的本质和人的主体性特征。而在马克思主义哲学的概念中,劳动是人的本质需要,是人的存在和自我实现的方式。在当下具体的社会历史情景中,高职院校教师的劳动是以教师这一职业来表现的。若要实现教育培养全面发展的人的目的,就要有全面发展的教师。从这个意义上讲,促进教师的全面发展,既是教师的主体性需要,同时也是教师职业的社会性需要。在高职院校教师评价改革中,要基于教师“教育”的职业属性,尊重教师的主体性,将促进教师的全面发展作为开展教师评价的出发点和落脚点,帮助教师“在职业信仰与发展目标的引领下,不断调整职业态度与人生定位,巧妙地将职业内容要素提取、重组为实现自我人生目标的支持体系,在大的职业发展生态中重构有益于自身职业生活成功与内在精神世界发展的子生态,并从工作中获得上进动力、成就感与生活上的幸福感”^⑨。其中,最核心的是积极推动教师能力的提升——“人是生产力中的一个主体因素,人的因素中最根本的因素是他的能力,它包括人的体力、智力、思维能力、劳动技能、创造力、支配外部世界和自身的能力、交往能力和潜力等”^⑩。

2. 良法善治的高职院校教师评价体系必然有利于促进教师的全面发展。评价指挥棒具有强大的导向作用。摒弃评价的工具主义、功利主义倾向,遵循教育教学规律和教师成长发展规律构建科学合理的高职院校教师评价体系,可以有效调动教师自我发展和自我实现的内驱

动力,引导教师自觉加强师德师风建设、提高思想政治素质和专业素质能力,为提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务经济社会发展做贡献。2020年10月,中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》将“改革教师评价,推进践行教书育人使命”作为深化新时代教育评价改革的重点任务之一,提出坚持把师德师风作为第一标准、突出教育教学实绩、强化一线学生工作、改进教师科研评价、推进人才称号回归学术性荣誉性等改革要求。2021年1月,教育部等六部门印发的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》提出,要深化高校教师考核评价制度改革,突出质量导向,注重凭能力、实绩和贡献评价教师,坚决扭转轻教学、轻育人等倾向,克服“五唯”弊病等。在此基础上,各省市、各高校陆续开展了一系列深化教师评价改革的积极探索,如修订绩效评价指标体系、改革科研评价、增设代表性教学科研成果、规范各类人才称号等。这些措施有效匡正了高职院校教师评价的导向,使学校掌握了激发教师积极性的“工具箱”“指挥棒”,教师明确了奋斗目标和发展方向,有力地促进了组织发展与个体发展的双赢,充分体现了良法善治的评价体系的导向价值。

三、促进高职院校教师全面发展的教师评价体系的构建

高职院校教师评价改革不仅需要理论上的研究阐明,更需要能够充分体现人的全面发展的现实实践。马克思人的全面发展理论,既丰富了高职院校教师评价改革的人学内涵,也指明了新时代高职院校教师评价改革的方向与路径。高职院校要立足实际,在构建教师评价体系过程中不断完善评价标准、评价方法、评价理念、评价单元和结果运用,助力学校在公平和谐的氛围中实现事业高质量发展,教师在努力上进的基础上实现个人全面发展的改革目标。

1. 评价标准上,将学校事业发展与个人全面

发展相结合。高职院校教师评价改革,首先要改革评价标准和价值取向,将过往以“五唯”痼疾为主要表征的奖惩性评价转变为以推进组织和个人双赢为主要目标的发展性评价。一是坚持师德师风第一标准。师德是教师职业的伦理基础。高职院校要坚持把师德师风作为教师评价的灵魂。一方面,严格师德师风一票否决制,严肃处理违反师德师风的行为,建立师德失范行为通报警示制度;另一方面,强化师德培育涵养,健全教师荣誉制度,发挥典型示范引领作用,严管厚爱结合推动师德师风建设常态化、长效化。二是坚持评价指标多维覆盖。违背教育规律、人才成长规律的唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾致使一些教师的工作偏离了立德树人根本任务。因此,高职院校应坚持多维评价理念,制定覆盖教师职责要求的评价指标体系并定期优化,避免指标的单一、短视、僵化。例如,把教师参与一线学生工作,参与教研活动,编写教材、案例等计入工作量,纳入评价指标。三是坚持关键业绩指标优先。聚焦影响事业高质量发展和教师全面发展的主要矛盾及矛盾的主要方面,将组织需要重点推进的工作和教师全面发展需要重点提高的工作设定为“关键业绩指标”,放大评价权重,以引导教师聚焦重点、补齐短板、扭转劣势、改善局面、推进发展。如有的学校专业建设基础比较薄弱,在设定指标时就要提高专业建设相关工作和成果的评价权重,加大培训、奖励、表彰力度。四是坚持辩证评价业绩特长。评价指标的多维覆盖实现了工作选择的“可替代性”,使教师可以基于自身能力特长,在自己擅长的工作领域发挥优势、深耕细做,一定程度上推动了学校事业蓬勃发展。但如果每个教师都选择在自己的“舒适圈”发力,则无从实现自我突破和全面发展。因此,高职院校在教师评价中对部分业绩特长的激励性评价要适度,必要时可以将激励发挥特长与限制单项过量相结合,引导教师主

动拓展工作空间、增强持续发展能力。

2. 评价方法上,将分类定量评价与分层定性评价相结合。高职院校教师评价需要考虑“人”和“事”两个因素。接受评价的对象包括专任教师、辅导员、教辅和管理服务人员等,高职院校教师工作包含教学、科研、学生管理、社会服务等,所以,高职院校教师评价要灵活运用定量、定性、分类、分层等评价方法。一是要进行分类定量评价。定量评价可以有效避免成见效应、晕轮效应、首因效应、平均主义等不良倾向,最大限度地降低评价的主观性、片面性和随意性。同时,通过数字量化可以对教师的工作情况进行建模,形成教师评价的“大数据”。横向上,可以比较不同教师个体之间的业绩情况和贡献程度,形成奖惩分配的数据参考;纵向上,可以比较同一教师历年的工作状态及其发展变化趋势,如业绩偏好、特长与弱项等,得出发展提升的路径参考。但定量评价不能“一把尺子量到底”,而是要树立分类思维,对不同类型的教师,指标的量化要求要根据岗位职责有所区分。这就要求高职院校做好教师类型的系统分类,以实现同一类别内部量化指标相对统一、不同类别之间量化指标相对区分,达到分类定量评价的目的。二是要进行分层定性评价。高职院校教师的工作具有高度复杂性,许多评价指标无法进行精准的量化,如对育人工作成效的评价,很难用一个具体的数据来描述其育人效果,反而采用等级评价的方式较易实现。同时,在“效率优先兼顾公平”的分配原则下,也有必要在“硬碰硬”的数据比较之外设置一定规模的定性评价项目,承担绩效分配兜底保障的功能。因此,战略上的定量评价并不排斥战术上的定性评价。一般而言,如职业素养、师德表现、工作态度、人际关系等评价指标,更适用定性评价的方法。在定性评价中,要设计好评价主体,按照360度反馈法模式,采用领导测评、同行互评、学生测评、组织核定等形式评出若干个等级层次,

再根据设定的赋分规则将定性的层级评价转化为定量的分值,实现数据化转换。

3. 评价理念上,将人文关怀精神与多元专业思维相结合。工具主义、功利主义的教师评价会挫伤教师工作积极性,引发教师职业倦怠等。因此,科学的高职院校教师评价需要树立人文关怀与专业思维有机结合的理念。一是强化人文关怀。在制定评价标准和考核指标时,要充分听取教师的意见,避免用行政权力对学术权力和个性诉求进行限制;要对教师中的“相对弱势”群体给予一定的发展支持,在研修培训机会、学术发展机会等方面予以适当倾斜,帮助他们发展自身能力、走出职业困境;要缓解教师特别是青年教师过重的考核指标压力和降级、转岗甚至解聘压力,确保教师身心健康,让教师评价更具“人情味”。二是用好正向激励。人力资源管理理论一般推崇在考核评价中采用正向激励的方式激发员工的主观能动性。在教师评价中,应以适度、公平为原则,给予在关键业绩指标上获得重大突破、在短板工作上取得重大进展、在急难险重任务中表现特别出色的先进者一定的物质和精神奖励。同时,用好正向激励并不代表放弃负向惩戒,对师德师风等原则性问题必须保持红线高压。三是重视增值评价。增值评价是一种基于过程管理的发展性评价,重点评价某一阶段所产生的进步性表现,看重评价对象的发展趋势和发展程度。具体到高职院校教师评价中,即教师“与以前相比的实际表现、与已有成绩相比的现实努力、与原有基础相比的提高程度”^⑩。做好增值评价,需要破除“帽子”迷信,并合理设置考核评价周期,将短期评价与长期评价相结合,探索长周期评价,对教师发展保持耐心。四是创新技术手段。要充分利用现代信息技术手段,建设动态化、可视化的数据平台,加强评价数据的日常填报和周期性填报,实时记录教师评价过程数据;建设教师评价的数字“驾驶舱”,开展真实情境的自动

综合评价,提高教师评价的客观性;基于数据挖掘技术,开展隐性数据的分析,实时掌握一手资料、研判数据变化趋势,做出科学精准的决策和判断并及时介入指导,提高教师评价的科学性。

4. 评价单元上,将个体业绩评价与团队业绩评价相结合。根据工作关系,高职院校内部会形成各种团队,有些依托相对固定的组织机构,有些基于某项具体工作任务。所以,某位教师可能属于多个团队,某个团队中可能有多种身份类型的教师。优秀的团队不仅是孕育优秀人才的沃土,更是许多具体工作的承担主体。这就要求高职院校切实加强教师团队建设,并注重将教师个人评价与团队评价相结合。一是要施非常之策打造人才团队。“大平台一大团队一大项目一大成果”是创新要素集聚的新特征,也是产生重大成果的基本规律。高职院校要立足社会需要,围绕国家重大战略、重大理论创新、重大技术突破等建立跨学科跨单位跨地区的人才创新团队;以重大项目为纽带,围绕“卡脖子”技术攻关,加强校地校企合作,推动人才、项目、资金、基地等要素集成配置,形成学校的优势和特色平台,产生人才集聚的“共生效应”。二是要以超常之力引育领军人才。领军人才是人才团队建设的核心和灵魂。高职院校要实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,主动走上前台,拓宽引才渠道,改进引才方式,持续加大领军人才引进力度;赋予团队领军人才最大限度的自主权,允许首席专家自主组建团队、自主评聘人才、自主支配经费,实施承诺制评价,鼓励长期研究,争出重大成果;对接各层次领军标准,加强对基础好、可塑性强的中青年骨干教师的培养,明确职业生涯发展规划、制订个性化培养方案,支持他们向领军人才发展,促进师资队伍整体水平提升。三是要下非常之功培育青年人才。青年教师是创新发展的活力和持续发展的希望所在。高职院校要着眼事业发展全

局,在教师评价中为青年教师“搭台子”,各级人才、科技项目要大幅度提高支持比例,帮助青年人才获取职业起步的“第一桶金”;为青年人才“架梯子”,以发展眼光和开阔心胸看待青年人才的成长,在职称评聘、选拔任用、学术机会等方面向青年人才适度倾斜,促进优秀青年人才脱颖而出;给青年人才“压担子”,有计划选派青年人才参与承担重大攻关任务、重要科研项目、重点研究课题,推动青年人才在吃劲岗位上磨炼成长。

5. 结果运用上,将落实奖励惩罚与加强沟通反馈相结合。根据评价结果进行绩效分配,并将评价结果作为教职工职称评聘、晋级晋职、评优评先等的重要参考,是对高职院校教师评价结果的基本运用;同时,客观、翔实的评价数据也为深度的、有针对性的沟通反馈提供了基础支撑。一是要充分合理运用评价结果。在传统的考核评价中,因为大多数人必将获得无差别的“合格”结论,并且评价结果和评价应用严重脱节,所以“考核‘优秀’或‘合格’的结果公布对其本身并没有产生强烈的刺激效应,因而不能调动其工作积极性”^⑫。而马克思早就鲜明地指出,“人们为之奋斗的一切,都同他们的利益有关”^⑬。因此,高职院校需要将教师评价结果充分、合理地应用到教师人事管理中。如在根据评价结果建立健全有利于提升竞争力、体现贡献度的绩效分配方式,推动绩效工资向业务骨干和做出突出贡献的教师倾斜;在一些学术资源的分配上,更多的是要参考教师过往的业绩评价情况而不是看学历、职称、“帽子”,从而实现从“身份管理”向“岗位管理”转变。二是要突出重点加强沟通反馈。评价结果的充分运用,会让教师对评价结果更加关注,对沟通反馈更具期待。高职院校院系部门管理者要以适当方式做好评价结果的内部公开和公示,如果教师对评价结果有疑义,要根据事实做好解释说明或调整改正,着力避免“塔西佗陷阱”。同时,要

与教师进行关于评价结果的专项沟通反馈,通过分析评价数据肯定成绩、查找不足、提出要求,帮助教师明确努力的方向、改进的措施、发展的目标。在沟通反馈时,要关注重点的人、重点的数据,要针对同等次下的数据差别、同类别下的排名差别、同项目上的成绩差别等数据进行横向和纵向的对比分析,通过系统综合的问诊把脉,为下一个评价周期的工作改进奠定基础。当然,沟通反馈并不限于传统的岁末年终,若能够做到评价数据的日常填报和周期性填报,则可以开展实时的沟通反馈,强化评价的过程管理。

[注释]

①②③中央编译局.马克思恩格斯文集:第1卷[M].北京:人民出版社,2009:501,46,527.

④⑥中央编译局.马克思恩格斯全集:第3卷[M].北京:人民出版社,1960:330,295.

⑤马克思.资本论:第1卷[M].中央编译局,译.北京:人民出版社,2004:195.

⑦刘卓红,刘倩.理解“人的自由全面发展”命题的三个维度:内在意蕴、当下形态与实现思路[J].世界社会主义研究,2021(7):13.

⑧黄璇.劳动的自由何以可能——马尔库塞早期本体论视域下的劳动观[J].社会科学家,2020(10):25.

⑨杨成明.论人的发展主体性与职业教育的价值诉求[J].职教论坛,2018(8):8.

⑩韩庆祥.论马克思“个人能力充分发展是最大生产力”思想的当代意义[J].学术界,1993(1):10.

⑪解光穆.增值性评价唤醒教育发展“第一资源”[N].中国教师报,2021-02-24(14).

⑫范灵.高校管理人员绩效考核若干问题与对策研究[J].江苏高教,2015(2):57.

⑬中央编译局.马克思恩格斯全集:第1卷[M].北京:人民出版社,1956:82.