

教师“能量银行”：高职院校教师评价体系的构建

林青红

(黎明职业大学, 福建泉州 362000)

摘要: 鉴于高职院校现行教师评价存在的问题,黎明职业大学在学校专任教师中探索实施基于全域数据中心“教师发展可视”功能的教师“能量银行”,借助信息化手段将与教师发展有关的因素分解为可存储、可计算、可置换、可读取的“能量”值,创新构建高职院校教师评价体系,有效激发了教师职业发展内生动力,树立了以绩效、发展、贡献论英雄的导向。

关键词: 能量银行; 高职院校; 教师评价体系

中图分类号: G715.1 文献标识码: A 文章编号: 1009-9522(2023)01-0076-06

DOI:10.16062/j.cnki.cn36-1247/z.2023.01.001

2020年10月,中共中央国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》),明确了5个方面22项重点改革任务,其中教师评价是教育评价的难点。高职教师作为职业院校人才培养与支撑学校发展的主体和依托,在高职教育创新发展的新常态、新业态下,建立健全高职院校教师评价体系是职业教育加快综合改革和创新发展的关键内容和关键推手。

一、现行高职院校教师评价的现实思考

近年来,各高职院校在探索教师评价改革、建设适应高职特色的教师评价体系中,积累了一些经验,也取得了一定成效。各高职院校根据自己的办学定位与人才培养目标,逐步探索符合自身发展的教师评价标准,进一步丰富和完善了高职院校教师评价体系。但由于我国职业教育起步晚、发展快且定位特殊,各项工作仍不完善,教师评价仍然存在以下问题。

(一) 评价理念缺乏导向性

高职院校现行的教师评价实践基本上是“以管

理者为中心”,把评价作为一种推动组织目标实现的工具。评价中常常更多关注管理职能的履行、学校工作目标的实现以及对教师的规范和约束作用^[1]。教师评价的功能更多的是呈现出明显的行政化色彩,忽视教师主体的发展与个体价值的彰显,实际演变为借助评价手段对教师历史周期内的表现进行眼前时点的判断、比较甚至排序打分等。评价的导向往往是鉴定高低、奖优罚劣,带有明显的工具主义倾向,忽视了教师的成长和进步幅度。理念的偏差导致教师评价偏离正确的导向,教师评价的“指挥棒”和“方向标”功能与教师的自我发展割裂开来,没有揭示其应然价值。

(二) 评价内容缺乏特色性

高等职业教育具有行业性、职业性、实践性的特点,在职业学校教师评价方面,《总体方案》提出健全“双师型”教师认定、聘用、考核等评价标准,突出实践技能水平和专业教学能力^[2]。显然,《总体方案》对高职院校教师素质能力既有学术能力、示范能力构成的要求,也有指导实践、动手能力构成

收稿日期: 2022-08-30

作者简介: 林青红,女,福建泉州人,研究员,硕士,主要研究方向为高校人事管理和师资培养。

基金项目: 泉州市社会科学规划项目“基于‘能量银行’的高职院校教师评价体系构建研究”(编号: 2021D32)。

的要求。因此高职院校教师的评价机制应能突出高职教师的职业性和实践性^[3]。但是我国高等职业院校起步较晚,适应职业教育的各项工作机制、规章制度尚在探索阶段,教师评价体系亦是如此。多数院校沿用本科学校标准,或者直接对行政事业单位考核标准实行拿来主义,忽视自身的特色与实际,很大程度上依然存在“重科研、轻教学”“重教书、轻育人”“重理论、轻实践”的情况。“唯论文”“唯帽子”的倾向还比较严重,使得教师评价的向度变得相对狭隘且绝对,失去了全面衡量高职院校教师师德师风、教书育人、课堂教学,特别是缺失了凸显高职教育类型特色的教师指导实践和把专业知识、技术、专利等推向市场的社会服务、技术创新能力等多维尺度,导致产学研分离,评价内容过于笼统、刚性,全面准确评价高职院校教师德才表现和工作实绩标准的特色标准体现不足。

(三) 评价方法缺乏操作性

现行高职院校教师评价基本以定性为主,评价者根据教师平时的表现或对个人总结等文献资料的观察分析,直接对其做出定性结论的价值判断。评价过程中往往存在较多主观因素,甚至出现论资排辈、“不得罪人”、轮流优秀的倾向和现象。《总体方案》要求“强化过程评价”,在一定数量化指标的基础上鉴定教师的水平、价值与贡献。因此,如何细化可量化的评价指标,既把教师在一定周期内的履职情况和工作业绩通过数量计算甄别出来,体现客观性、精确性,又能体现教师的成长与发展的变化,展示个性发展与多元标准,把过程评价的支撑做实做强,对评价对象做出恰如其分的反映,这是教师评价从结果性评价逐渐拓展为结果与过程并重的评价机制的要求。通过过程性评价对评价对象进行发展性诊断,强化评价对教师成长过程的反馈效应,发挥评价对教师发展的服务与助推作用,但目前高职院校并没有找到这种可操作的评价办法。

(四) 评价结果缺乏运用性

以往教师评价结果仅停留在对教师考核是否合格、优秀的结论上,评价结果未充分运用于与教师切身利益密切相关的职务(职称)晋升、岗位聘任、绩效工资发放、访学研修、骨干教师选培、高层次人才评选、各类表彰奖励等工作,甚至对评价结果为一般甚至不合格的教师也未能采取强有力的

措施,如按一定比例扣减其奖励绩效工资或在职称评聘及岗位聘任中降级,一定程度上仍存在吃大锅饭的普惠现象,难以通过评价真正形成竞争择优、能上能下、优秀教师脱颖而出的动态用人机制。

(五) 评价对象缺乏共生性

在新时代职业教育大改革大发展背景下,高职院校教师结构呈现多元化特征,既有师范类、综合类高校应届毕业生,也有企业工作经历的人员。不同教育背景不同岗位类型的教师各有所长,业绩产出参差不齐,各有侧重。有的科研业绩突出,有的擅长社会服务、技术研发,有的擅长教学。如用同一把尺子对具有不同身份、不同特长的教师进行衡量,不仅会使评价结果产生偏差,对教师自身专业发展也会遏制不前。这也是现行教师评价的瓶颈之一。如何倡导团队评价,把教师的专业成长从个体单兵作战转向团队合作,对不同类型、岗位与特长的教师采取弹性的评价方式,推行评价结果捆绑置换,允许多把尺子丈量教师业绩以扬长避短凝聚合力,形成发展类型多样、充满生机活力的教师队伍,也需要新的顶层设计。

二、构建高职院校教师评价体系的现实意义

(一) 实现高职教育培养目标的客观要求

职业教育的培养目标是培养一大批具有必要的理论知识和较强实践能力,在生产、建设、服务和管理第一线工作的高素质劳动者和专门人才。高职教育培养目标的实现,依靠一支契合职业教育类型特殊性的高职院校教师。《中华人民共和国职业教育法》在第五章第四十六条指出:职业学校的专业课教师(含实习指导教师)应当具有一定年限的相应工作经历或者实践经验,达到相应的技术技能水平^[4],即高职院校教师需具备“双师能力”(理论教学和实践教学能力)。然而高职院校教师是否具备名副其实的“双师”素质,则需要构建一个与其相对应的评价体系。

(二) 深化人才评价机制的实际需要

在新时代职业教育大改革大发展背景下,高职院校健全治理体系,提升治理能力,就要刀口向内,找问题、找不足,自我革新和自我重塑。2016年8月,教育部出台《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》,明确提出坚持考核评价改革的正确方向,以师德为先、教学为要、科研为

基、发展为本为基本要求,坚持德才兼备,注重凭能力、实绩和贡献评价教师^[5]。2019年10月,教育部发布并解读《深化新时代职业教育“双师型”队伍建设改革实施方案》,提出以“双师”素质为核心深化教师考核评价制度改革,将师德师风、工匠精神和教育教学实绩作为职称评聘的主要依据^[6]。2020年10月,中共中央国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》,明确指出扭转不科学的教育评价导向,坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾,提高教育治理能力和水平^[7]。可见在“破五唯”导向下,创新人才评价机制,构建凸显“高职”特征、分类多元的教师评价体系是深化高职院校教师评价改革、建设高素质专业化师资队伍的实际需要。

(三) 激发教师内生动力的有效措施

科学有效的教师评价可以起到评价和激励的叠加效应,真正发挥教师评价应有的引领和保障功能,破除束缚教师发展的体制机制障碍,有效促进教师专业可持续发展,增强教师工作积极性、工作满意度和职业幸福感,激发教师教书育人、科学研究、创新创业活力,促进个体提升教育教学质量的主动性、积极性和创造性,进而提升学生对教学质量和满意度的体验感,充分保障人才培养质量。教师个体各种能力得到协同发展,学校人力资本进一步优化,为学校综合实力核聚变奠定基础。

三、教师“能量银行”:高职院校教师评价体系构建的探索与实践

面对高职院校教师评价现状,亟需探索一种实现组织需求与鼓励个性发展相统一,目标管理与过程考核相统一、定性与定量相统一、理论教学和实践教学相统一、发展性评价与奖惩性评价相结合的契合高职教育类型特征的教师评价模式。泉州黎明职业大学分析高职院校教师评价涵盖的多维尺度,建设基于全域数据中心“教师发展可视”功能的教师“能量银行”,致力于实现高职院校教师评价指标量化、过程可视、结果增值,积极探索和推进破除“五唯”的教师评价制度改革与实践。

(一) 教师“能量银行”的设计思想

贯彻落实以人为本思想,遵循教师成长规律,以高职院校教师能力素质要求为切入点,以实现教师实绩可视为突破点,以促进教师发展为落脚点,

通过引入“能量值”概念,建立教师“能量银行”,实现“能量值”存取、同个或不同账户间置换功能,帮助教师补齐短板,做优强项,达到可持续发展目标。

具体地讲,就是借力信息化建设,将高职教师评价作为一个系统,把与教师发展有关的关键因素如基本素质、职业素养、专业能力、实绩贡献等进行分解并确定指标权重,转化为相应的“能量值”如师德值、育人值、教学值、科研值、社会服务值、竞赛指导值等,以各项“能量值”构成“能量银行”的“货币”。依据教师自主选择申报的岗位基本职责为每位教师开设能量银行个人账户,学年初明确其学年度综合能量值达成目标。教师可随时向“能量银行”个人账户存入“能量值”,并在同一个账户和不同账户(团队)间实现能量置换。学年结束后,依据教师自主申报岗位基本职责的权重和目标值,综合其“能量银行”计算互换后的能量值,按矢量加法进行教师个体学年度综合能量值结算,计算出教师学年度综合能量值和岗位职责目标完成率,帮助教师进行个人发展纵向、横向比较,对教师个人综合水平进行较为科学、客观、综合的诊断性评价。

(二) 教师“能量银行”建设的实践要点

1. 以促进教师发展为落脚点,发挥教师评价的导向功能。当前,职业教育进入发展快车道,利好政策频出,作为影响高职院校发展的一个重要“指挥棒”,教师评价改革也是撬动高职教育综合改革的支点,其导向不仅仅是体现组织管理功能,最终落脚点应是促进教师发展,为学校发展提供人才支撑,优化人才培养质量。“教师能量银行”固化教师年度综合能量值和聘期内能量总值,以能量值对教师业绩各个维度数据进行统计分析,通过不同时间上的“能量”浮动生成教师发展动态图,对教师进行发展性判断,并以“能量值”为参考对教师进行同类群体的横向比较以及教师个体的纵向比较,以此确定教师个体发展方向和可延伸目标,建立教师成长鉴定及反馈机制。二级学院主要领导、专业主任据此与教师一对一持续开展辅导,为其提供专业发展建议和资源支持,指导教师个人职业发展规划个性化定制,实现教师补齐短板做优强项,真正达到以评促改的目的,回归教师评价促进教师发

展的初衷,形成推动教师和学校共同发展的利益共同体。

2. 以突出“双师”评价为切入点,设计契合高职教育特征的评价指标。对于职业教育来讲,产教融合已经不是一般的理念、原则或特征,而是一种教育理论^[8]。产教融合、校企合作是职业教育办学的基本模式,也是办好职业教育的关键所在。在产教融合背景下,职业院校教师评价标准重点应突出“双师型”评价,按照兼备专业理论知识和技能操作实践能力的要求,充分体现专业教学能力和技能水平,重点评价职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验,塑造职业院校教师“师傅+教师”二元角色。教师“能量银行”指标设计契合高职院校教师这一群体特色,如把“社会服务能量值”作为重点参数,再分解为“研究成果转化、技术创新、服务决策、科学普及、承接企业重大科技或技术攻关项目、参与企业产品研发”等,推动教师产出成果向现实生产力转化,促进产教深度融合。“教学能量值”除理论教学外增加“实践教学能量值”,在“课程及专业建设”赋能中重点评价教师对标职业标准开发课程情况、工作过程导向教学改革及效果,并在“教师专业素质提升能量值”中纳入“企业挂职锻炼经历、担任科技特派员”等。

3. 以实现过程可视突破点,全景式呈现教师的工作实绩。教师“能量银行”的核心功能是实现“教师发展可视”,通过信息化手段,把教师评价作为一个可分解的“能量池”,将师德师风、育人工作、教育教学、科研竞赛、社会服务、实际贡献等多元化的单项指标破碎重构、有机整合,量化为可存储、可计算、可置换、可展示的“能量”值,教师不仅可即时查询能量总额及分布情况,还可同步查询本人在同类人员中的排名位次。

为确保评价结果综合全面、客观公正,克服“五唯”倾向,多维度全方位设置高职院校教师评价指标并区分难度系数、设计指标分值和权重是教师“能量银行”运行的首要前提和根本保证。根据自身实际及年度工作重心采用核定分层级能量的形式,设置一级能量、二级能量、三级能量三个层级,致力于体现全面性、层次性、可操作性等特点。其中,一级能量由基础能量、核心能量、附加能量和绝对负能量组成,每项一级能量由若干二

级、三级能量采集项细分构成(见表1)。获奖(成果)级别越高、学术影响力越强则能量值越高。为体现评价的组织管理目的,既立足于解决实际问题,又根据“能量值”获取的难易度给单项“能量值”赋能并确定其在“综合能量值”中的权重。如对“核心能量”中“教育教学成果、科学研究、社会服务、竞赛参与”等单项能量值赋能时,按照职称高低赋予不等的标准,对高职称、老资格、经验丰富的教师赋予更高的基础能量值,在起点上拉大差距,发挥老带新作用。对“绝对负能量”坚持一票否决,明确一旦触发则能量清零。

表1 教师“能量银行”各项能量值采集及量化

一级能量	二级能量	三级能量
基础能量	师德师风	政治品德、职业道德、遵纪守法、廉洁自律
	育人工作	课程育人、实践育人、服务育人、心理育人
	教学工作量	授课工作量、实训指导、毕业设计
核心能量	教学质量	学生评价、二级督导评价、同行评价、教师自评
	课程及专业建设	课程和专业改革、对标职业标准课程开发、工作过程导向教学改革及效果、教学科研团队建设
	教学改革	教学成果奖、科技获奖、社科成果奖、人才培养模式改革、教学资源库及课程类项目立项、
	科学研究	论文发表、课题立项、专利发明、教材编写
	社会服务	产学研转化、技术创新、服务决策、科学普及、承接企业重大科技或技术攻关等横向项目、参与企业产品研发
附加能量	竞赛指导	学生技能竞赛、创新创业及“挑战杯”竞赛、思政类竞赛、体育竞赛、文化艺术竞赛、国防教育类竞赛
	参与重大项目	双高计划建设、福建省文明校园评估、平安校园创建等
	专业素质提升	参加教学基本功训练和信息技术能力培训、到国内外高水平大学访学、在职研修、到企事业单位挂职锻炼、担任科技特派员
绝对负能量	个人获奖	各级各类教学能力竞赛获奖、个人获校级及以上表彰
	教学事故	无故迟到早退、上课使用通讯工具、课前准备不足而影响正常教学、学期教学任务未完成等
	安全事故	违反学校疫情防控规定、学生在教育活动中受到伤害

4. 以强化结果应用为着力点,构建教师与学校利益共同体。教师“能量银行”构成体系及“能量值”计算方法是在深入基层充分调研并广泛征求教师意见的基础上形成,同时通过教代会表决通过。“综合能量值”核定过程坚持公平公开原则,经过个人自主申报、所在部门审核佐证材料、职能部门复核、全校范围公示等程序,得到教师的一致认可。评价结果不再模糊不清,反映教师劳动的各种显性或隐性的成果均转化为清晰的可视化数据,“能量值”可实时读取并采用,作为教师奖励性绩效分配、专业技术职务晋升、岗位分类聘任的重要依据,“以能定岗、以岗定薪、薪随岗变”开展岗位分类管理、评价和聘任制改革,实现教师的薪酬、教师的成长直接与存入“教师银行”的“能量”挂钩。教师从自身综合能量的取得和分布中找到落差,寻求努力的最佳方向和方法,有效强化了个人未来发展规划意识,激发了其追求自身卓越的内在动力。个人自我追求的主动性增强,对学校的满意度、忠诚度和贡献度提高,有利于推动学校人力资源优化配置,为学校内涵提升提供有力支撑^[9]。学校也可以通过调整教师“能量银行”体系中的单项能量值及其权重来引导教师的发展方向,最大限度地发挥教师评价的有效功能,实现学校在人力资源管理上的管理目的,在能量评价的磨合中让教师与学校逐渐演变成紧密不可分的利益共同体。

5. 以推进分类评价为关键点,组建协同性教师教学创新团队。2018年中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》,第一次以中央文件的形式提出分类推进人才评价。教师“能量银行”推行能量置换,有效解决了不同层次人才特点和职责特殊性的分类评价问题。教师可根据个人能力,在教学工作量与其他能量值之间适当调剂:教育教学项目、科研及技术服务工作量和各类竞赛参与之间可按1:2:4调剂,使教师较好地扬长避短,自主设定发展方向,加快成长步伐。除在本账户内,教师也可跨账户与团队成员按一定比例及规则进行能量置换,以此鼓励教师发挥个性特长,达到更大范围内取长补短,促进教师深耕专业发展,并在团队成员中逐渐建立教学岗、教学—科研岗、科研—社会服务岗等既分工又

协作的共生组合。

四、教师“能量银行”实践后的思考

泉州黎明职业大学从2019年起建设“教师能量银行”,并在全校范围内推进实施。学校以学年为周期,科学设计“前期准备—>过程实施—>结果反馈—>优化提升”闭环衔接、螺旋上升的程序,覆盖考核人次近1500人。从实践情况看,操作上是可行的,对解决传统教师评价中的现实问题有显著效果,高度契合了高职教育高质量发展对职业院校师资队伍的要求,有效激发了教师职业发展内生动力,树立了以绩效、发展、贡献论英雄的导向。

(一) 把握师德第一评价标准是前提

师德师风是教师评价的第一标准,对于触犯国家法律法规人员,或思想政治表现差、违背教师职业道德和学术道德人员,严格实施师德一票否决制。

(二) 拓展“能量银行”内涵是关键

根据职业教育教师特点探索教师“能量”的多维性、多元化并合理设计各能量分布的权重,促使教师的履职情况和工作业绩有效转化为相应“能量”是“能量银行”能否真正成为科学、客观、公正的教师评价手段的核心。

(三) 提高能量核定的民主性是基础

教师是“能量银行”的“存贮”主体,只有提高教师的话语权及参与度才能通过评价激发教师可持续发展从而改进并提高学校综合水平。因此能量值的定量、计算、置换等规则都应让评价主体最大限度参与并公开,以此保证能量使用的公平性。

(四) 深化“综合能量”的使用功能是最终目的

树立过程性评价的发展思维,通过“能量银行”可视化数据分析,关注教师与前一次评价结果的进步性表现,建立教师成长鉴定及反馈机制,让更多教师不断获得向上发展的增值空间是“能量银行”建设的深层次意义。

职业院校教师评价是一项系统、复杂的工程,教师“能量银行”为开展教师评价创设了一种全新的载体,建立了教师成长可视化档案,更加关注教师的发展,创造了一种更加适用的制度环境,并在制度实践中不断与时俱进、调整完善,形成了以制度促进人、以制度促进发展的良好生态。

参 考 文 献

- (1) 熊岚. 高校教师评价问题的根源剖析 (J). 徐州师范大学学报(哲学社会科学版) 2008(1): 121.
- (2) [7] 新华社. 中共中央国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》(J). 中华人民共和国教育部公报 2020(11): 2-7.
- (3) 陈强, 朱志海, 陈刚. 发展性评价视域下的高职院校教师考核评价机制 (J). 南通职业大学学报 2014(1): 15.
- (4) 中华人民共和国职业教育法 (N). 人民日报 2022-04-21(13).
- (5) 教育部. 教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见 (J). 中华人民共和国教育部公报 2016(10): 32-35.
- (6) 教育部. 教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知 (J). 中华人民共和国教育部公报 2019(11): 30-34.
- (8) 钟斌. 产教融合背景下的校企混编教师团队建设 (J). 河北职业教育 2019(1): 64.
- (9) 冯志明. 积分制管理: 高职院校教师绩效评价改革的探索与实践 (J). 职业技术教育 2018(2): 63.

“Teachers’ Energy Bank”: the Construction of Evaluation System for Teachers in Higher Vocational Colleges

Lin Qinghong

(Liming Vocational University, Quanzhou, Fujian, 362000)

Abstract: In view of the problems existing in the current teacher evaluation in higher vocational colleges, Liming Vocational University has been implementing among the full-time teachers a so-called “energy bank” based on the “teacher development visualization” function of the global data center. It creatively constructed the teacher evaluation system by decomposing the factors related to teacher development into storable, calculable, replaceable and readable “energy” values by means of information technology. It has effectively stimulated the endogenous driving force of teachers’ professional development, and set up an orientation to judge teachers by their performance, development and contribution.

Key words: energy bank; higher vocational colleges; teacher evaluation system