

中国高等职业教育教师评价研究现状及未来展望

鲍东杰, 郑煜煊, 张 萌, 王傲冰

(河北科技工程职业技术大学, 河北 邢台 054305)

摘 要:教师评价是优化师资队伍建设和保证人才培养质量的重要手段,文章聚焦中国高等职业教育教师评价研究主题,对现有文献进行梳理分析,总结当前高职教师评价研究基本脉络。高等职业教育教师评价具有引导教师个体健康发展、科学规划师资队伍配置、保障学校规划目标实现的价值意蕴;构建教师评价指标体系主要包含理论模型、评价原则、评价方法三大要素;在教师评价的院校实践中存在着难以有效引导教师个性化发展、尚未将评价结果用于教师成长、缺乏高职教育教师职业特性的困境;在未来的中国高职教师评价改革中,应该树立发展性教师评价导向,强化教师评价结果反馈与应用,彰显高职教育与教师双重属性,扎根中国大地开展教师评价研究。

关键词:高等职业教育;教师评价;研究现状

中图分类号: G710

文献标志码: A

文章编号: 1008—6129 (2023) 01—0035—04

教师是教育质量的第一守关人,近年来随着《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》《“十四五”期间职业院校教师素养提高计划》等国家文件的相继发布,教师质量建设已成为高等职业院校办学质量建设的关键。评价是监测与改进质量的主要抓手,教师评价是高校优化师资队伍建设和保证人才培养质量的重要手段。2020年《深化新时代教育评价改革总体方案》的发布进一步引导和强化了教师评价在完善立德树人机制、优化师资队伍建设和重要指挥棒作用。聚焦高等职业教育教师评价这一主题,我国学者已开展了诸多理论研究和实践探索,本文通过对相关主题文献进行梳理,总结出当前高职教师评价研究的基本脉络,可分为价值意蕴、指标体系构建、存在的困境以及未来展望四部分,试图呈现新时代高等职业教育教师评价研究的整体面貌,把握高等职业教育教师评价发展脉搏。

一、研究概况

截至2023年1月,中国知网CNKI数据库收录的文献中以“高职”“教师评价”为主题关键词共检索出2144篇文献,其中发表在核心期刊或CISSCI期刊中的论文共251篇。最早开展此类研究的是发表在2001年的一篇论文,2001-2005年间仅发表了38篇论文;2006-2013年间研究逐年增多,从2006年的36篇论文至2013年达到发表数量顶峰(167篇);2013年至今,年发文量总体呈弹性下降趋势。根据次要主题分布情况分析(如图1),排除“高职院校”“高职教育”“教师评价”“高职教师”等同类词组,排名靠前的五个主题依次是“评价体系”“终结性评价”“教学评价”“层次分析法”“发展性评价”,从主题词分布中可以大致看出高等职业教育教师评价的研究重点和趋势。

收稿日期: 2023—01—21

基金项目: 2022年度河北省教育科学“十四五”规划重点资助课题——“基于综合评价的职业本科教师业绩评价体系构建与实施研究”,项目编号: 2202054; 2021年河北省高等学校人文社会科学研究重点资助项目——“本科层次职业教育视域下内部质量保证体系的构建与实施研究”,项目编号: SD2021004; 2021-2022年度河北省社会科学基金项目——“利益相关者视域下的公办职业技术大学内部治理现代化研究”,项目编号: HB21GL037; 2022年河北科技工程职业技术大学重大委托项目——“基于综合评价的职业本科教师业绩评价体系构建与实施研究”,项目编号: KGDJWT202201。

作者简介: 鲍东杰(1975—), 山东莱阳人, 河北科技工程职业技术大学, 教授。

通讯作者: 郑煜煊(1993—), 女, 河北邢台人, 河北科技工程职业技术大学, 讲师。



图1 中国知网数据库文献检索中次要主题词分布情况

二、教师评价的价值意蕴

教师评价是指在国家政策方针的指导下,通过文献梳理、专家调查、实证调研、统计分析等科学研究方法遴选出多个维度和细分指标,指导收集教师在教育活动中开展职业行为的数据和信息,以某种科学客观的划分标准进行综合评价的活动^[1]。厘清教师评价的价值意蕴,是规范开展教师评价、优化师资队伍建设的的前提。

1. 引导教师个体健康发展。良性的教师评价体系能够引导教师个体健康发展,教师评价相当于针对教师职业活动开展的“体检”,帮助教师对个体职业行为进行总体诊断,以便教师根据“体检报告”指导下一步的职业行为。通过教师评价,让每一位教师时刻了解自己在本校教师队伍中所处的位置,了解自己的优劣势,进而调整职业规划帮助提升个体职业能力,真正做到“以评促改、关键在改”。

2. 科学规划师资队伍配置。学校领导通过教师评价可以清晰把握本校教师队伍的基本情况,了解每位教师的职业能力、擅长领域、成长动态,可以此为据开展校内教师的人员流动、岗位晋升、分类管理等师资队伍的配置和优化,让擅长的人做擅长的事,帮助更多教师找到属于自己的职业天地^[2]。

3. 保障学校规划目标实现。教师在工作岗位上产生的业绩,本质上讲都属于学校的业绩,因此只有当每位教师的绩效提高了,学校的总体绩效才会得到提高^[3]。学校可以通过对教师评价方案的调整,将学校规划目标以树状式进行层级划分,将目标精准细分到每位教师的评价指标上,引导全校教师自我发展的同时,推动学校总体规划目标的实现。

三、高等职业教育教师评价指标体系的构建

评价指标体系是指根据评价对象的特性挖掘可表征的多个指标,形成具有内在统一性的有机整体,通过指标测量和权重计算形成评价对象的整体描述。评价指标体系是开展高等职业教育教师评价的主要

抓手,学者们围绕高职教师评价指标体系开展了诸多研究与探索,总的来说,构建评价指标体系的三大要素分别是理论模型、评价原则、构建方法。

(一) 理论模型

1. “胜任力模型”:是指个体在担任某项工作时,为完成其特定的任务角色需要具备的胜任力的总和。“胜任力模型”起初应用于人力资源管理领域,后被引入教育领域,逐渐成为高校师资队伍建设的理论基础之一。最具代表性的两个“胜任力模型”是“冰山模型”和“洋葱模型”,前者认为胜任力特征有知识、技能、自我概念特征、特质和动机五种,进而可分为冰山上和冰山下两类,分别对应了外显性素质(如知识、技能)和内隐性素质(如行为动机、人格特质);后者进一步描述了知识、技能、自我概念特征、特质和动机五种胜任力特征的关系,它们是由外及里、由表入深的逻辑层次,其培养和评价的难度随着层次的深入而不断加深。胡维芳等人基于“胜任力模型”和其他学者的观点,将高等职业教育教师专业素质评价指标体系分为“规范—道德素质”“知识—文化素质”“能力—技能素质”和“生理—心理素质”4个维度进行了测量与评价^[4]。蒲宏结合本校发展实际构建了PCI (Position Competence Indicator) 岗位胜任评价体系,用于指导本校教师队伍建设工作^[5]。

2. 五个阶段和四个学习范畴理论:德国学者劳耐尔认为职业成长可分为五个阶段,即新手—有进步的初学者—内行的行动者—熟练的专业人员—专家;每个阶段的学习空间根据其可能面临的问题而逐步扩大,可分为四个学习范畴,即职业取向的工作任务——职业定向与总揽知识、系统的工作任务——职业的关联知识、具体特殊问题的工作任务——细节与功能知识、不可预测的工作任务——基于经验的专业系统的深入知识。刁均峰、韩锡斌基于该理论将高职“双师型”教师教学能力标准划分为“初学者—高级初学者—有能力者—熟练者—专家”五类,根据每类教师的转换阶段划分了“课程开发、课程教学、专业知识、行业能力、信息素养、研究与发展”六个维度(DECPOIR 模型),并通过多轮试测、调查、论证最终构建了职业教育“双师型”教师教学能力评价指标体系^[6]。

3. 工作绩效结构理论:基于个体绩效行为总结的绩效结构及相关模型,可分为任务绩效、关系绩效、学习绩效和创新绩效四个维度。任务绩效指为完成工作任务形成的工作内容;关系绩效指自发的、不与工作任务直接相关,但可满足工作环境中个体需求的行为;学习绩效指基于个体成长需求或适应环境变化而产生的学习行为;创新绩效指个体

突破环境,取得了当下不易取得认可或奖励的生产力。陈悦根据工作绩效结构理论构建了高等职业学校教师工作绩效模型,将教师的工作绩效分为关系绩效、任务绩效、学习绩效三个维度,分别用个人素养、教学业绩、科研业绩、社会服务、公共事务、学习培训6个一级指标及其细分指标来表征^[7]。

(二) 评价原则

1. 目标导向。评价指标体系的构建应体现出高等职业教育教师评价的总体目标和学校发展规划目标,高等职业教育以培养高素质技术技能人才为主要目标,因此高职教师更应该具备理论与实践相结合、知识与技能相结合的能力,通过对评价指标体系的调控充分体现高职教师特点和高职院校办学特色。

2. 分类评价。教师队伍的年龄、岗位、职称、学科等类别各不相同,其教学、科研与服务的能力也不全部是正态分布,因此教师评价指标体系也不宜一刀切。《深化新时代教育评价改革总体方案》提出,教师评价要根据不同学科、不同岗位特点,坚持分类评价^[8]。

3. 定量与定性相结合。定量是通过数据采集、建模分析等方式,根据数据对比形成的客观评价;定性是语言文字描述的评价方式,主要依靠以往经验和同行借鉴进行评价,主观性较强^[9]。高职教师在教学、科研、社会服务、成果转化等各方面的业绩不能简单依靠一种评价方式测量,需要根据业绩的呈现差异和可操作性,综合运用定量与定性评价。

(三) 评价方法

合理的高职教师评价应该包括指标系统、评估标准、量表、权重系数和统计方法,其中指标体系和权重是评价中最为关键的步骤,直接关系到评价结果的科学性与准确性。学者们在构建指标体系和权重分布的过程中会使用多种科学统计方法,其中被广泛使用的有德尔菲法、层次分析法(AHP)、CRITIC权重法。

1. 德尔菲法,也称专家调查法,本质上是一种反馈匿名函询法,根据调查问题类别选定专家组,将问题以匿名调查的方式获得专家意见,并进行整理、归纳、统计、修正,将修正版再次进行匿名调查、征求意见、整理、归纳、统计、修正,经过多轮修正直至得到一致意见。最初的德尔菲法是直接邀请专家填答开放式问卷,从专家的答卷中提取关键指标。在近些年的研究中,学者们逐步采用第二代德尔菲法,即事先根据一定的理论模型和文献研究初拟评价指标体系,再邀请专家根据初稿进行意见修正。

2. 层次分析法(AHP),是由美国运筹学家

Thomas L. Saaty于20世纪70年代初提出的一种层次权重决策分析方法,根据问题的性质和要达到的总目标,将问题分解为不同的组成因素,并按照因素间的相互关联影响以及隶属关系将因素按不同层次聚集组合,形成一个多层次的分析结构模型,最终根据每个因素相对于总目标的重要性进行排序和权重分配^[10]。

3. CRITIC权重法,是由D. Diakoulaki于20世纪末提出的一种基于指标数据波动性的客观赋权法^[11],以评价指标的对比强度和指标间的冲突性为基础,综合衡量指标数据相关关系进而进行权重计算。

四、当前高等职业教育教师评价中存在的困境

师资队伍建设是稳步发展高等职业教育的基石,教师评价一直以来都是高职院校保证办学质量的重点课题,我国高职院校普遍制定了教师业绩考核评价实施办法、岗位考核标准等各类教师评价方案,作为师资队伍管理的主要工具。但在实践环节,教师评价总是面临高开低走的境地,本文通过梳理分析现有文献,归纳出高等职业教育教师评价中存在的困境。

(一) 难以有效引导教师个性化发展

现行的教师评价体系大多与学校的职称评聘、绩效考核、岗位管理等直接挂钩,评价标准一般涉及教师的教学、科研、社会服务三方面,通过对教学工作量、发表论文、申请纵向课题、横向课题到款额等量化指标作为评价标准。这样丰富且全面的评价指标,着实会正向激励教师提高教师业绩,但这些为满足评价指标而做出的业绩看似全面开花实则“杂而不精”,让教师陷于全面平庸的泥淖^[12]。此外,高职院校教师评价考核一般是以一年为周期,但十年树木、百年树人,教育是一项长期性工程,教师的工作绩效也具有长期性和滞后性的特点,如学生的成长与成才、科研成果的发表与应用等都不是在短时间内就能得到回报的。学校周期性的教师绩效评价很容易造成教师为达到某项指标,功利性地追求成效快、回报高的项目,缺乏耐心开展本学科的深层次研究。

(二) 尚未将评价结果用于教师成长

多数高校管理者甚至包括教师自己,对于教师评价工作关注的重点只在于评价结果排名,然后以此作为教师队伍奖励与晋升的佐证。而对于评价结果的反馈则无人问津,评价结果中教师的优势和不足、如何弥补与他人的差距、如何改进日后工作等

问题无从知晓^[13]。整项教师评价工作对教师评价指标的划分、数据来源、评价对比等步骤管理规范、运行有序,但对评价结果的反馈和具体指导则避而不谈,以致于教师评价无法满足广大教师的个性化职业成长需求。

(三) 缺乏高职教育教师职业特性

高等职业教育教师的职业属性应该具备两个特点,一是职业技术技能实践,二是教书育人。我国现有的高等职业教育教师评价体系中往往只强调了教师在教学与科研中的显性成果,但对于教师是否满足其岗位属性要求的评价鲜有涉及。尽管当前职业教育领域已从国家层面强调了“双师型”教师的要求,但在具体实践中每个学校对“双师型”的定义和标准不尽相同,对教师的职业技术技能是否真正满足行业企业的生产需求缺乏科学有效的评价。教师的工作本质是传道授业解惑,而对教师教学工作的评价中一般只有教学工作量和生评教两种,难以真正体现教师的师德修养和人文特质。

五、关于高等职业教育教师评价的未来展望

(一) 树立发展性教师评价导向

高职院校应以发展性教师评价为导向,将教师个人职业发展目标与学校发展规划目标有机结合,构建以教师职业发展为目标、以师资队伍管理为依托的教师评价体系^[14]。这样既能引导教师形成以个人发展内驱力为源动力的参评意愿,通过评价进行自我诊断,提升教育教学能力,又能帮助学校提高师资队伍建设水平,进而实现发展战略规划目标。

(二) 强化教师评价结果反馈与应用

评价的目的不是评价本身,而是通过评价进行改进,只有及时反馈、强化结果应用才能真正让教师评价避免流于形式。向教师个人反馈评价结果,指导教师进行自我诊断与改进,帮助教师了解自身工作在组织中所处位置,及时发现问题、解决问题,引导教师不断成长,真正发挥评价的指挥棒作用。

(三) 彰显高职教育与教师双重属性

高职教育是独立于普通教育的庞大教育体系,其教师教学能力要求和人才培养模式都具有浓烈的职业教育色彩,因此高等职业教育教师评价不能直接套用以学科逻辑为主的普通高校教师评价方法和以生产实践为目标的行业企业用人评价标准。高职教师评价应充分考虑高职院校的组织特性和教师的职业特性,平衡师德师风、教育教学与社会服务、生产实践等指标在整体评价中的权重。

(四) 扎根中国大地开展教师评价研究

引进国外评价理念与体系是我国学者开展教师评价研究的一大热点,但在借鉴国际先进发展经验的同时要注意到,我国学校和教师受中国传统思想文化和社会环境的影响,其组织特性和主体需求具有本土化、个性化的特征。因此在我国高职教师评价的改革中,应时刻牢记扎根中国大地,开展任何研究都应该进行全方位、多层次的实证研究,建立符合本国国情、本校校情的教师评价体系。

参考文献:

- [1]费妮娜,杨杰,杨文选.深化新时代教育评价改革背景下高校教师评价指标体系构建与实现[J].评价与管理,2022,20(02):35-39+59.
- [2]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):63-70.
- [3]丁佩芬.新形势下高职教师绩效评价体系构建:问题与对策[J].职教论坛,2017(26):9-14.
- [4]胡维芳,翟友华,王超奇.高等职业教育教师专业素质模型、结构及评价原则探析[J].职教论坛,2019(03):73-77.
- [5]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,2020,41(20):60-64.
- [6]刁均峰,韩锡斌.职业教育“双师型”教师教学能力评价指标体系构建[J].现代远程教育,2021(06):13-20.
- [7]陈悦.“破五唯”背景下高职院校教师绩效评价指标构建的扎根理论研究[J].中国职业技术教育,2022(24):59-66.
- [8]教育部.中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL].(2020-10-13)
http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202010/t20201013_494381.html.
- [9]边玉柱,李艳芳,何潇蓉.本科层次职业教育教师核心素养评价指标体系构建研究[J].职业技术教育,2022,43(17):73-78.
- [10]许树柏.实用决策方法:层次分析法原理[M].天津:天津大学出版社,1988.
- [11]周春光,党耀国,叶莉,等.基于改进灰色关联分析模型的高职院校“双师型”教师绩效评价——以江苏旅游职业学院为例[J].职业技术教育,2020,41(03):18-24.
- [12]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):91-95.

(下转第46页)

The Impact of Technological Innovation Investment on the Employment of College Students ——Taking the Employment of College Students in Guangdong Province as an Example

XIE Shu-ping, SU Ying

(Harbin University of Commerce, Harbin, Heilongjiang 150028, China)

Abstract : At present, with the continuous investment in technological innovation, the disruptive structural unemployment has become prominent, and the problem of college students' employment difficulties has received widespread attention. This article takes Guangdong Province college students as the research object, uses the *Guangdong Province Statistical Yearbook, Annual Report on the Employment Quality of College Graduates* and related data, and uses the linear regression method to analyze the influencing factors of college students' employment, based on the relevant theories of employment and technological innovation. The results show that in the short term, the employment rate and wages have an upward trend. In the long run, the investment in technological innovation has a low and then high impact on the employment rate and wages. Therefore, the employment difficulties of college students will be solved and the economic development of Guangdong Province will be improved by giving full play to the role of the government, reforming college education, and improving the quality of college students.

Key words: technological innovation investment; employment; college students

(上接第 38 页)

[13]何俊峻, 陈森铨. 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): 88-92.

[14]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, 36 (09): 6-11.

The Status Quo and Future Prospects of Teacher Evaluation Research in Higher Vocational Education in China

BAO Dong-jie, ZHENG Yu-xuan, ZHANG Meng, WANG Ao-bing

(Hebei Vocational University of Technology and Engineering, Xingtai, Hebei 054035, China)

Abstract: Teacher evaluation is an important means to optimize the construction of teachers and ensure the quality of talent training. This article focuses on the research theme of teacher evaluation in higher vocational education in China, combs and analyzes the existing literature, and summarizes the basic context of current research on teacher evaluation in higher vocational education. The evaluation of teachers in higher vocational education has the value implication of guiding the healthy development of teachers, scientifically planning the allocation of teachers, and ensuring the realization of school planning objectives; the construction of teacher evaluation index system mainly includes three elements: theoretical model, evaluation principles and evaluation methods; in the practice of teacher evaluation in colleges and universities, it is difficult to effectively guide the personalized development of teachers, apply the evaluation results to the teacher growth, and equip teachers in higher vocational colleges with the professional characteristics; in the future reform of teacher evaluation in China's higher vocational education, we should establish a developmental orientation of teacher evaluation, strengthen the feedback and application of teacher evaluation results, highlight the dual attributes of higher vocational education and teachers, and take root in the research of teacher evaluation in China.

Key words: higher vocational education; teacher evaluation; the status quo of research