



新时代高职院校教师评价改革研究

刘 钦¹, 叶 欢²

(1.广东科贸职业学院, 广东 广州 510400; 2.广州涉外经济职业技术学院, 广东 广州 510430)

摘 要:针对职教教师评价改革中的重点、难点,应在厘清“破”与“立”辩证关系的基础上,以职业教育评价改革为抓手,优化及完善职教教师评价制度,构建多元一体职教教师评价机制并探索建立职业院校动态评价指标体系,破解“五唯”评价禁锢,指引教师评价应当回归育人本质,赋能职业院校教师教学创新团队建设,从而推动职业教育高质量发展。

关键词:“五唯”;高职院校;教师评价

中图分类号:G451.2

文献标识码:A

文章编号:1671-1246(2023)18-0030-03

Research on the Reform of Teacher Evaluation in Higher Vocational Colleges in the New Era

LIU Qin¹, YE Huan²

(1.Guangdong Polytechnic of Science and Trade, Guangzhou City, Guangdong Province, China 510400;

2.Guangzhou International Economics College, Guangzhou City, Guangdong Province, China 510430)

Abstract: In response to the keys and difficulties in the evaluation reform of higher vocational education teachers, we should clarify the dialectical relationship between "breaking" and "establishing", take the reform of vocational education evaluation as the starting point, optimize and improve the evaluation system of vocational education teachers, construct a diversified and integrated evaluation mechanism for vocational education teachers, and explore the establishment of a dynamic evaluation index system for higher vocational colleges. We should break the "Five-only" evaluation constraints and guide teacher evaluation to return to the essence of education, empower the construction of innovative teaching teams for teachers in higher vocational college, thereby promoting the high-quality development of vocational education.

Keywords: "Five-only"; Higher vocational colleges; Teacher evaluation

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。教师一直被誉
为立教之本、兴教之源^[1],作为教育教学工作的主要承担者,教
师评价的科学有效,不仅关系到教师活力、师资队伍的质量,更
直接影响了学校的整体办学质量,事关教育发展方向。长期以
来,“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的错误指引,已
成为教师队伍建设的“拦路虎”,严重阻碍了教师评价的精准
性。为避免“五唯”评价的弊端,中共中央、国务院陆续出台《关
于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代教
育评价改革总体方案》等纲领性文件,有关部委出台了《深化新
时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》《全国职
业院校教师教学创新团队建设方案》,从教师职称制度设计、教
师队伍建设和教师育人职责方面进行了顶层设计,强调“立德
树人”“破立并举”,提出“改进结果评价,强化过程评价,探索增

值评价,健全综合评价”的“四个评价”新理念,确保实现职业教
育改革的系统性、整体性、协同性。

1 教师评价的“破”与“立”

“破”,突破、破除之意,意味着打破、破除、抛弃现在的状
态,开辟全新的领域,是对旧观念的摒弃。“立”,即为制定、建
树、成就,是对价值观念的重塑。要辩证认识“破”与“立”的关
系,必先懂得“破”与“立”的真谛,“破”字为先,“立”字为要,破
除唯一性,开创多元性,在“破”与“立”之间寻找平衡点,才能做
到不“破”则不“立”,不“立”则难“破”。

1.1 不“破”不“立”,“破”“立”并举

“立”始于“破”,以“破”为基础和铺垫。要“立”,首先要明确
为什么要“破”。教师“五唯”评价的产生具有特定的时代背景,
尤其在社会主义市场经济的快速发展时期,绩效主义评价盛

基金项目:广东省教育厅 2021 年普通高校认定类科研项目“协同机制视域下民办高职院校专业群建设研究”(2021WTSCX300)阶段研究成果;广州涉外
经济职业技术学院质量工程项目(2021SWZLGC21)阶段研究成果

行,各类学校开始探索建立可量化的考核评价体系,通过科研项目数、论文数、获奖等级等可量化指标对教师进行评定,并进一步强化量化评价指标,开始将评价结果与评选、职称评审、薪酬待遇等挂钩,侧面推动教师对“排名论”和“指标论”的过分推崇,开始让教师评价走向了“唯”的极端。

不“破”则不“立”,职业教育作为一种类型教育,既保留了普通高等教育的教育理念,又具有鲜明的办学特色,多元化主体利益体现是评价效率的重要保证。教师的“五唯”评价在短期内的确快速推动了教师教科研成果数量的大幅度增长、学生学习分数的提升,但“唯”的简单化、短期化、急功近利性违背了教育的本质,遏制了教师创新思维,阻碍了科技创新发展。

1.2 敢“破”敢“立”,坚持破除与改革相渐进

破除旧规则,打破旧体系,不仅是一场革命与革新,更是一种价值的重塑与超越。“破”与“立”的过程往往是不同利益相关者的博弈,若要彻底的“破”、真正的“立”,就需要有敢“破”敢“立”的勇气与决心,否则不可能实现真正的“破”与“立”。同时在“破”的过程中,“破”的力度与标准也很重要,力度决定着程度,标准决定着质量。什么样的力度和标准,决定着“立”的层次与水平。当然有改革必然会有阻力,教育评价是一项世界性、历史性、实践性的难题,涉及面广、复杂度高、综合性强^[4]。“唯”的偏激已然无法精准评价职业院校师资的真实水平,且长期以来数量指标评价的观念扎根于教育的全过程,要彻底打破“五唯”评价的禁锢,实现真正的“立”,需要从上到下有敢“破”敢“立”的勇气与决心,否则不可能实现真正的“破”与“立”。在“破”的过程中,也要留意“破”的力度与标准,力度决定着程度,标准决定着质量,力度和标准决定着“立”的层次与水平,只有敢“破”敢“立”,才能实现职业教育评价整体性重塑。

1.3 善“破”善“立”,坚持多元价值导向

“五唯”评价中单一与绝对的指标评价,做出了错误的教育发展导向,重结果轻过程、重数量轻成果等倾向严重制约了教师的主体能动性。要实现“破”与“立”,必须清晰地认识“破”什么合适“立”什么正确,才不会在“破”与“立”中不知所措,无从下手。“五唯”教师评价对实现教育公平起到过一定的作用,分数、文凭、论文等可量化指标也有其合理性的一面,但职业教育由政府、学校、教师、学生、行业企业多方参与,不同评价主体在评价维度、尺度方面均存在分歧,对职业院校教师进行精准评价,必须懂得审时度势,因时而动、随势而变,坚持多元多主体价值导向,基于职业教育发展趋势探窥相关者利益需求,才能达到善“破”善“立”的高度。

2 职业院校教师评价现状分析

2.1 学校层面评价类型窄化单一

职业教育作为一种类型教育,既具备普通教育的教育服务属性,又具备了服务社会的社会属性,职业院校双重属性也决定了职教教师不仅要掌握教育教学规律,还要具备高超的专业技术技能水平。但目前职业院校对教师进行评价,仍旧延用职称评审、评优评先等方式进行,侧重对结果的考核,评价指标相对简单,难以在遵循技术技能人才培养规律的基础上,基于岗位需求通过教学过程与生产过程对接,实现高素质创新型师资团队建设。因而造成了长期以来形成简单的“唯文凭、唯论文、

唯帽子”的倾向,简化单一的评价难以多层面、多角度反映教师的教学水平和教学质量,既不利于教师的成长,也不利于教师队伍的建设,更不利于形成有针对性的改革手段和措施调动教师的积极性,极易形成教师惰性,对专业建设和人才培养带来了诸多负面影响。

2.2 评价主体受限,社会层面评价虚化

在现行的教师评价中,评价主体仅仅为学校或者教育管理部门,评价主体比较狭窄,教育作为公共产品,社会公众并没有参与教师评价之中,即便当前很多职业院校通过编制教育质量年报的方式,向社会公众公开了教师数量、师资队伍建设和信息,但社会公众知情权和评价参与权并不高,这在一定程度上影响了职业教育评价的客观性与有效性。同时,教师评价一直被校内评价所主导,容易造成校内教师评价虚化、关系化等腐败现象存在,使得一些教师丧失工作的主观能动性。

2.3 信息化评价标准缺失

教师评价尤其是教师的教学评价是最难进行精准评价的,虽然很多学校尝试了譬如督导评价、同行评价、学生评价等多种评价形式,但其评价结果仍旧停留在评价人的个人偏好之上,很难全面客观地反映被评价人的真实情况。近几年,教育信息化的快速发展进一步丰富了教育评价的方法和手段,拓宽了教育评价的内容,为获取教师教学数据提供了便利,尤其在疫情期间,多数教师通过智慧职教、雨课堂、超星学习通等信息化教学平台实现建课、授课全过程,其实也为教师教学评价带来了便利,但传统的教学评价固化了评价人的评价内容,他们仍旧注重对教师上课的准时度、作业的布置量、学生的作业完成度等指标的评价,忽视了教师教学的增值性评价,难以通过不同阶段的数据去深度分析每位学生的变化过程,信息化评价仅仅停留在表面,诊断分析、总结描述、预测发展等行为难以实施,很难实现全面的教师评价。

3 构建“多元一体”动态职业院校教师评价机制

职业院校教师作为服务经济社会发展与服务人的全面发展的重要支撑,对职业院校教师进行有效且精准的评价,构建多元一体的动态教师评价机制显得尤为重要。在明确“破”与“立”的辩证关系之下,必须遵循教育规律,坚持问题导向,统筹兼顾多元主体利益,将散点式的单主体教育评价进行串联,形成多元主体的综合评价角度,并实现多维度、全过程、全景式的数据采集,构建科学性、专业性、客观性的职业院校教师评价新范式。

3.1 贯彻执行师德师风“一票否决”制度

教师评价不仅要改变重科研轻教学、重教书轻育人等行为,还要坚持把师德师风摆在第一位,坚持以德育人的教育理念。教育的根本对象是人,根本任务是育人,只有德才兼备的教师才能成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者。以德施教必须要求教师以德立身,具备较高的思想政治觉悟、坚定的政治立场、良好的品质和素养,才能通过教学活动,用润物细无声的方式引导学生将知识与技能内化,助力学生树立正确的人生观、价值观和生活观。因此,要让教师真正担起学生健康成长指导者和引路人的责任,以师德师风作为教师评价的核心指标,将师德师风贯穿于教师评价全过程。制订师德师风考核

方案,设置爱国守法、爱岗敬业基础权重指标,并基于职业院校教师特点,增设终身学习、社会服务职业权重指标,通过定期教师自评、教师互评、组织评议、学生评议相结合的方式,推进师德师风建设,通过打造重德立德的校园新风貌,树立师德典型。在教师职称评审、绩效考核与评优评先等方面严格执行师德师风一票否决制。

3.2 建立综合评价标准

教学工作是教师的基本工作内容,教师的教学质量关乎学生的成长,教学评价是判断教师是否合格的重要衡量标准^[9]。职业院校的教师结构具有较强的职业特色,有不懂教育教学规律但又具备高超技能的工匠,也有高学历具备教学理念但大多数又是“门外汉”的年轻教师,职业教育的特点也就决定了职教教师既要懂教育规律、会教书,还要具备较高的技能水平、懂操作,因此对职教教师教学质量进行评价就必须考虑到教师结构的双重性。当前,职业教育教师“双师型”素质口号一直在提,但师资队伍结构的实质变化不大,年轻的教师年富力强,但实际企业工作经验缺乏,他们要么一入校就承担着讲授专业核心课程的教学任务,对照书本讲授自己不擅长的内容,要么就一直被安排在非专业课上,专业知识更新速度慢,专业技能水平得不到提升,同时他们还要承担着项目申报、专业建设的核心工作,分身乏术,职业获得感、满足感很低。但目前职业院校对教师的教学评价,无论是学生评价、督导评价还是同行评价,都是全校一张课堂教学评分表定好坏,采用同一标准下的定量式考核,忽视了教师的学习背景、工作内容、技能水平水准的差异,挫伤了青年教师的积极性,也容易导致职业倦怠现象的发生^[10]。

因此,教师评价改革必须要弱化教学评价量化指标工具,结合考虑教师所授课程性质、所授学生特点、教师自身成长等多重因素影响,设定动态的教学过程性评价与教师增值性评价指标,利用大数据等信息技术实施动态教学过程性评价,为每位教师制定教学评价档案,重点关注每位教师该次评价结果与前一次评价结果相比的变化,适当关注青年教师的成长,为青年教师改进教学方式、提高教学水平提供指引。同样在制订教学评价标准的过程中,各职业院校通过职代会、教学工作会议等渠道,去倾听一线教师利益诉求的表达,鼓励教师代表参与教师评价标准的制订,让教师评价真正实现改进的功能,增强职教教师的获得感和归属感。

3.3 建立教师科研分类评价

科研评价一直是困扰众多职教教师的难题。职业教育照搬普通教育科研评价标准,将SCI论文、国家级省级项目作为教师评价的“硬指标”,将教师职称评审(评聘)、评先评优和绩效考核与论文、项目捆绑,致使许多职教教师陷入了没有论文就难以申请项目,没有项目就难以申报高一级职称,而职称又影响着职教教师待遇。“唯论文”“唯项目”的评价导向不仅让越来越多的学校机械地追求“科研GDP”,还让教师产生了“教得好不如写得好”的功利主义倾向。异化的科研评价,让职业院校产生了重科研、轻教学的不良风气,青年教师为了晋升对教学工作漠不关心,不重视专业知识的更新与学习,扎堆去做科研搞项目,老教师为了绩效考核,也开始拼命往学术道路走,盲目跟

风去写论文、做项目、争排名,陷入了论文数量很多但质量不高、项目立项多却结题匆忙的恶性循环。

职业教育与产业紧密关联,职教教师不了解产业发展现状,为了一己私利去做项目搞研究,产学研完全分离。虽然“唯论文”的评价一直饱受诟病,但教育者也要认识到论文评价本身也有其积极的意义和价值,职业院校将论文作为教师评价指标,其本意是鞭策教师积极奋进多做科研,教师要撰写出高质量的论文,必须要探索教育教学规律,通过参阅大量的文献,凝练教学理念进行教学实践,不仅可以提升教师教学能力水平,推动教育研究和教学改革,也可以助推技术技能的创新与运用。只是职业院校在对教师进行科研评价时,过分强调“唯”的标准,忽视了职业教育育人特色,限制了职教教师创新力发展。

因此,各职业院校必须审视自身办学特色和教师结构,遵循教师职业特点,鼓励职教教师以教材、专著、精品课程、教学能力大赛、学生技能大赛、行业培训、社会服务等多种类型成果作为科研评价指标,突出标志性成果评价,让教师的业绩观测点更多维、更丰富,也更加注重育人成效,引导教师回归本职工作,不把论文、专利等作为应用型人才评价的限制性条件。同时制定成果转换工作量机制,降低职教教师繁重的工作强度,让竞赛型的教师专心组织比赛,学术型的教师大胆进行科研创新,教学型的教师深入探索教育教学规律,真正实现术业有专攻。

4 优化信息化评价手段

信息化评价的应用既可以打破全员评价的阻碍,通过数据平台随时随地监测教师教学动态,实施教学过程的考核,同时也可以利用大数据和人工智能等信息技术,教育信息交流的手段更加丰富便利,信息共享的渠道更加顺畅,突破了全员评价的空间阻碍。职业院校应当以校园网建设为契机,升级校内信息化工具,多渠道搜集学生学习过程数据、教师教学行为数据,通过综合呈现学生知识结构、教学能力表现、内在潜能等方面的数据,改变当前散点式评价方式,破解静态评价的限制,推动动态的、全景式评价新格局的建立,从而提高教育评价预警与诊断的功能。教育管理部门通过对接职业院校教育端口,汇聚学生成长数据、教师能力数据、学校运行数据、学校发展情况等动态全样本数据,形成过程性的区域大数据,提高教育管理部门决策的针对性、科学性及其有效性。

参考文献:

- [1]张小磊,王雪.高校教师师德师风行为法制化浅析[J].教育教学论坛,2021(4):45-48.
- [2]孙静.成人培训实践基地的环境构建与策略研究[D].郑州:河南大学,2011.
- [3]戴婧.以红色文化为载体加强高职思想政治教育的初探[J].湖南大众传媒职业技术学院学报,2019(9):105-108.
- [4]叶曙光.新建本科院校教学质量保障体系的构建[D].武汉:华中科技大学,2004.

作者简介:刘钦(1984—),女,硕士,副教授。研究方向:高等职业教育教学研究。▲