

# 破“五唯”背景下高职教师考核评价机制建设思路探析

李颖

(漳州职业技术学院,福建漳州 363000)

**摘要:**在新时代教育评价破“五唯”背景下,遵循教师成长规律,彰显职业教育特征,构建科学合理教师考核评价机制,是激发教师内在活力的关键。高职院校需结合自身特色,以系统化、定制化、发展性、智能化思维构建多维、智能、综合的教师考核评价机制,通过实施绿色通道、自选通道、团队评价等策略,推动教师考核评价从“指挥棒”向“助推器”的转变,促进教师全面发展。

**关键词:**高职教师;考核评价;建设思路

**中图分类号:**G715

**文献标识码:**A

**文章编号:**2096-3769(2023)05-054-06

**DOI:**10.16350/j.cnki.cn12-1442/g4.2023.05.003

2018年11月,教育部办公厅印发了《关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》,在全国开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的检查。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》,在破“五唯”的基础上,明确提出“改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价”四种创新人才考核评价方式。一系列文件的密集出台,指明了新时代职业教育教师队伍建设的方向,同时也对教育改革评价提出更高的要求。“教师评价机制与政策关乎国家教育发展以及未来,人才培养的质量,从价值上引领教师专业素养能力提升方向,为衡量教师质量提供标尺,促进高质量、专业化教师队伍成才,激发教育发展活力。”<sup>[1]</sup>考核评价的结果将直接影响教师职称评聘、绩效考核、岗位晋级等方面的切身利益。在教育评价破“五唯”背景下,高职院校应如

何结合职业教育特征与教师成长规律,建立科学、合理教师的考核评价机制,成为高职院校人事管理的重点和难点工作。

## 一、目前高职教师考核评价主要问题剖析

近二十年来,随着我国高校人事管理体制改革的不断深入,高职院校师资队伍逐步实现从“粗放式”管理到“精细化”管理转变,教师考核评价历经业绩量化考核、分类分层次考核到多元化考核评价体系的渐进式推进。于此同时,国家对职业教育提出了更高的要求,高职院校更加重视内涵建设,然而很多职业院校缺乏具有高职特色的教师评价体系及运行机制。在破“五唯”背景下,现行高职教师考核评价体系中仍存在评价标准共性化、评价指标刚性化、评价方式不灵活、评价结果欠应用等问题。

### 1. 评价标准共性化

虽然,目前高职院校均构建了青年教师、骨干教

收稿日期:2023-06-09

作者简介:李颖(1988),女,助理研究员,硕士,研究方向为教育管理。

本文为以下项目的研究成果:2020年度省中青年教育科研课题“新形势下高职院校教师考核管理信息化建设的探索与实践”(项目编号:JAS20649);2022年福建省职业教育研究重点课题“‘双高’背景下高职院校教师诊断与改进信息化建设研究”(项目编号:GA2022001);2021年漳州职业技术学院科研项目“‘双高’背景下高职院校教师考核评价体系的构建研究”(项目编号:ZZY2021B006)。

师、专业带头人、技能大师等分类型教师培养体系,但是在评价体系设计时,大多数高职院校评价仍采用“一把尺子量到底”的共性化考核评价标准,评价要素主要由基于论文、项目、奖项等硬性量化指标组成,未针对不同类型、不同学科、不同发展阶段的评价指标加以区分,缺乏针对性。主要表现为:(1)教师类型差异性体现不够。不同类型的教师,如教学为主型教师与科研为主型,他们在课堂教学、技术研发、科研创新、技能竞赛、社会服务等方面,因工作重点、内容、方式及目标的不同而存在着巨大差异;(2)学科差异性体现不够。大多数高职院校往往忽视学科差异性,从而对不同学科采用统一评价标准。事实上,不同学科在职务考核晋升、业绩成果认定、高层次人才引进等方面具有显著差异;(3)教师职业生涯发展阶段差异性体现不够。在评价体系设计时,未针对教师不同发展阶段的特点和实际加以区分<sup>[2]</sup>,成长期教师与成熟期教师在考核评价指标上差异性不够,而且高职教师来源多元化,有来自企业、地方高校、事业单位和中职学校的,个体之间差异大。

### 2. 评价指标刚性化

经济学中的“坎贝尔定律”(Campbell's law)明确指出,绩效管理中隐藏着投机行为产生的风险:当指标成为决策过程中的核心成分时,就很容易失去原有的监督和评价意义<sup>[3]</sup>。大多高职院校建构的教师评价体系主要聚焦在教学工作、科研工作、社会服务、荣誉称号等教学和科研活动,“产量高”的教师仍旧是占有绝对优势,从而导致高职教师评价体系趋向刚性化、数量化的特征。主要表现为:(1)评价指标“五唯”倾向较为明显。评价要素主要包含对教师发表论文的数量和级别、主持课题的层次和数量、发明专利的数量、获得奖项的层次和数量等指标,容易导致研究成果重复性高、创新性低的现象;(2)忽视柔性评价指标设置。教书育人、文化传承、师德师风等能体现教师责任心、创造性、道德感等柔性评价要素,较少纳入评价的范畴<sup>[4]</sup>。

### 3. 评价方式不灵活

建立科学合理、严谨规范、公正公平的评价程序是教师考核评价机制的基本保障,由于教师业绩成果种类多、数量大、周期长的特点,加上评价指标不够柔性化,大部分高职院校在教师评价上采取较为

简单的操作方式。主要体现在:(1)评价方法以定量评价为主。在评价程序的设计上,以考核周期内教师论文、专著、课题、技能竞赛、科研成果的级别和数量为主,对研究价值、社会影响、科研创新、同行评价、学生评教等定性评价考虑较少;(2)评价对象以教师个人评价为主。然而,随着教学创新团队、科研创新团队、名师工作室、技能大师工作室的兴起,高职教师团队化运行已成为必然趋势,而当前大部分考核缺乏对团队成果、个人贡献的评价,没有将教师个体评价与团队整体评价有机结合;(3)评价周期设置比较固定。以年度考核或聘期考核设置评价周期,大多数为一年或三年,重视结果考核,忽略日常过程考核。

### 4. 评价结果欠应用

现行的高职教师考核评价普遍存在“重考核、轻应用”的现象,对教师考核评价结果应用不足,主要表现在:(1)对考核目的认识不足。往往把考核结果的重点放在对教师绩效工作完成情况的鉴定和验收,关注教师教学与科研业绩是否达到预期的目标,仅作为教师职称晋升、绩效分配等的依据,忽略考核过程评价分析,以及考核评价后反馈诊断机制。然而,考核的最终目的是为了教师提高的综合专业能力。(2)对考核过程认识不足。教师培养是一个长期的过程,单纯的量化数据和评价结果无法完整的反映教师真实工作情况,也无法给教师提供有效的发展路径指引。缺少反馈式考核评价机制不利于学校整体评价制度的改进与优化,也不利于教师个体自我诊断与剖析。

## 二、高职教师考核评价机制构建原则

### 1. 以系统化思维完善顶层设计

教师考核评价是一项综合性、系统性的工作,与每位教师的职称评聘、岗位聘任、绩效分配、职业发展等息息相关。破“五唯”就是要求学校根据教师的不同发展阶段及专长特点,建立分层分类、贯穿职业发展全周期的考核评价体系<sup>[5]</sup>。只有以系统思维科学统筹各评价要素,完善教师评价顶层设计,才能充分发挥教师评价的指挥棒作用,推动教师评价改革。(1)在评价项目的设定上,不是从科研项目、论文等单一甚至唯一的角度评价,而是从师德师风、工作业绩、实际贡献、科研能力等多个维度进行综合性评价,坚持德才兼备、以德为先;(2)在评价方式的选择

上,可灵活运用不同评价手段,将定性评价与定量评价相结合。运用业绩考核、学术评议、同行评价、述职答辩、技能操作等方式,实现评价的精准化和个性化;(3)在评价主体的选择上,应引入多元评价机制,建立政府部门——学校——同行专家——社会——教师个人——学生的多元评价主体机制。根据学校评价、社会评价以及企业(行业)评价标准,构建以校内结构化评价和校外同行评价为支撑面,以教师个性化发展为垂直面的立体多元式评价机制<sup>[9]</sup>;(4)在评价工具的选择上,应以智能化技术手段为支撑,建立教师诊断平台,实现评价过程信息化。通过智能诊断平台,以信息化手段全方位采集教师教学、科研、社会服务等绩效产出信息,实现多维度评价、精准式反馈。

### 2. 定制化思维建立评价体系

破“五唯”的实质是通过多维度发展让各类人才施展其能,现行评价体系应以专业(学科)属性和专业职务岗位要求为基础,分层次、分类别阶段递进式,对不同岗位类型实施考核评价。评价内容和标准制定上应体现教师层次、类别的差异化,结合教师个人职业发展规划,在教师发展上升阶段,分类别建立

教学为主型、科研为主型、技术技能型、社会服务型教师考核体系。各类型的考核评价依据其岗位在教学、科研、社会服务等方面的不同要求而有所侧重,做到教学、科研、社会服务三位一体协同发展。(1)在具体评价实施中,建议教学为主型教师的评价主要着重评价其教育教学水平,观测其在学科建设、教学改革、课程开发、教材编写等教研方面取得的成果,以及教师在教学过程中是否遵循教育教学规律,掌握现代化的教学手段,符合本学科专业发展要求等;(2)科研为主型教师的评价应以同行评价为主,着重评价其成果的研究质量、创新价值和学术影响力,考核在学术论文、著作、技术研发、发明专利等科研方面产生的经济效益和社会效益;(3)技术技能型教师的评价应主要体现在教师本人或指导学生参加技能大赛所获的奖项;(4)社会服务型教师的评价建议由行业、企业专家等第三方主体共同实施,着重评价其服务社会的成效,主要内容包括技术开发、技术推广、技术服务、成果转化等方面,评价其创造的市场价值、取得的社会效益。不同类型教师的考核项目,如表1所示。

### 3. 以发展性思维建立诊断式评价体制

表1 教师分类型考核项目表

教师类型	教学为主型	科研为主型	技术技能型	社会服务型
考核指标	师德师风	师德师风	师德师风	师德师风
	学术论文	学术论文	技能竞赛	横向课题
	学术专著	学术专著	技术革新	业务承包
	教改论文	基金项目	技术转换	技术服务
	教改课题	发明专利	技能大师工作室	成果转化
	教学竞赛	科研成果奖		产业教授工作室
	规划教材	科研创新基地		
	教学成果奖	科研创新团队		
	名师工作室			

高职教师考核评价是一个具有导向、诊断与改进功能,将直接影响教师工作目标的完成情况和教师未来发展。评价最终结果在于将外在行政压力转变成内在提升动力,通过对教师师德师风、业绩贡献、教学能力等方面测评,让每位教师自我诊断、自我评估,明确自身所处的阶段及努力方向。以此激励教师提升教育教学能力、科研创新能力、专业实践能力和社会服务水平,引导教师安心教学、专心育人和潜心研究。以发展性评价思维建立多重考核体系,通

过诊断式评价预测教师将来的发展机遇和挑战,为各类各层次教师提供合理建议和发展规划。(1)从纵向方面,应根据教师职业发展路径以及不同阶段教师成长发展的规律,建立新手教师、骨干教师、专业带头人、工匠大师四级考测评核体系;(2)从横向方面,应建立过程性评价、结果性评价、反馈性评价闭环评价体系,贯穿教师职业生涯。通过过程性评价判断其是否完成阶段性预期目标,通过结果性评价判断其是否完成终期目标并制定下阶段重点任务,通

过反馈式评价明确短板、优势并及时调整工作重心,形成良性循环。

4.以智能化思维构建数智评价模式



图1 全周期高职教师评价机制图

通过构建一个以教师业绩考核为基础,采用人工智能、大数据、云计算等信息技术手段的智能评价系统,有利于提升教师考核评价精准度和及时性,为科学评价与教师自我诊断提供强有力的数据支撑。

- (1)构建智能化考核评价方案。根据诊断评价标准及量化权重指标,在智能化评价系统中设置考核评价标准,根据不同专业、不同层次、不同类型的教师设置个性化考核方案,按照评价主体考核任务分别设置考核权限,建立科学评价模型和考核评价体系;
- (2)实施教师系统考核评价。通过评价系统对教师个人数据进行全面、实时、动态的采集、评价、统计、分析和预警,为每位教师建立电子业绩档案,可随时查看、统计、分析各项考核指标数据。各评价主体可按权限进入系统评价,结合设定目标值对每位教师精准判断,从而发现教师个人的短板和发展潜能;
- (3)开展教师评价诊断与改进。利用大数据技术从师德师风、教科研能力等多种维度对评价结果建立数字画像,清晰、直观地描绘评价结果,在大量、复杂的数据中科学筛选关键指标。教师个人通过评价系统从不同维度的评价结果进行自我诊断,明晰自己所处的阶段,自己的优势和劣势,及时调整职业规划。专业群可以通过教师发展数据库,实时监测教师群体发展动态,及时调整教学团队工作方案和发展计划。学校通过评价系统对师资队伍数量、人员结构以及教师教育教学能力、科研创新能力、服务水平等整体情况进行监测,对教师发展状况进行深层次挖掘,及时调整和优化考核评价体系,优化考核指标权重因子,建立激励机制,合理分配资源。

三、高职院校考核评价“破五唯”的主要途径

1.开辟绿色通道,实施专项评价

在职称评聘方面,打通重点人才职称晋升渠道,突出业绩贡献和能力水平考核,对于在教学改革创新

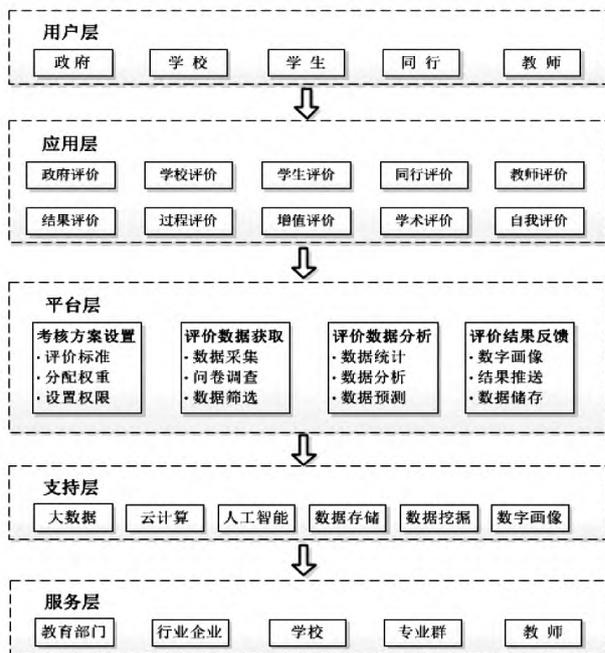


图2 数智化考核评价系统框架图

新中取得特别突出成效、在重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、服务经济社会事业发展中作出重大贡献的重点人才,打通职称晋升绿色通道。通过个人申请、教学评价、考核推荐、同行评议等方式直接认定正高级职称,用激励手段激发教师发展的“鲶鱼效应”,激活教师内在活力,形成“比学赶超”的氛围。另一方面,实施专项分类考核制度,对于承担重大项目的人员,根据岗位的性质、工作任务的大小,可设置特设岗位;对于在学校工作中作出特殊贡献者,学校可根据其资格、任职条件等直接决定聘用等级<sup>[7]</sup>。

2.设置自选通道,倡导分类评价

根据教师成长规律,以专业特色、岗位特点、岗位类型和岗位等级作为分类标准,对不同类型、岗位与特长的教师采用灵活的评价方式,逐步建立教师分级分类评价体系,进一步深化岗位分类管理,为教师提供适合自身发展的多种渠道。引导教师主动拓展专业发展空间,根据自身特长、专业领域、业绩产出自主选择教学为主型、教学科研型、科研为主型、社会服务型等类型作为发展路径,提升可持续发展能力。同时探索建立不同类型业绩成果灵活替代机制,设置体现职教特色的评价指标,为教师个性化发展提供通道。如突出代表性业绩成果抵用论文,注重

标志性成果的质量,教师教改项目、科研成果、竞赛获奖、发明专利、技术研发等突出成果可抵用相应级别的论文,并作为代表作送同行专家评议。对于不同专业群的专任教师,可根据专业特色设置各级各类岗位的考核关键指标,明确各专业各层次各阶段的岗位职责,并以此作为续聘的主要依据,实施精准聘任。通过分类考核管理,引导教师扬长避短、特色发展,鼓励教师发挥个性特长,形成发展类型多样、充满生机活力的人才队伍。

### 3. 实施整体考核,倡导团队评价

学校定期开展对教学创新团队、科研创新团队、名师工作室、技能大师工作室等进行整体业绩考核,以“学校考核团队+团队考核个体”相结合的方式,团队聘期整体考核和成员个体考核,充分发挥团队在科技攻关、技术服务和教学创新的作用,赋予团队带头人更大的自主权,激发团队成员的积极性和创造性。团队成员之间的业绩成果可按一定规则进行置换,合理分配资源,减少重复性研究,形成高层次人才“共生效应”。鼓励青年教师、骨干教师、专业带头

人、技能大师积极组建或参与教学创新团队、科研创新团队、名师工作室、技能大师工作室等建设,完善多元评价体系,以教师视角关注教师职业生涯发展,形成特色分明、层次清晰的高质量人才队伍。

破“五唯”是一项长期性、系统性的工作,不是简单的否定已有的评价考核评价体系,或者强制性、简单化排除学术论文、基金课题、比赛奖项等考核指标,而是要妥善处理“破”与“立”的关系,遵循“以人为本,科学评价”的原则,以立“多维”破“五唯”,重构科学可行的教师考核评价体系。高职院校人事改革应以体现职业教育特征,以发展性思维评价各类教师,最大限度发挥各类教师专长,让每位教师的辛勤劳作得到客观公正评价。树立注重标志性成果的质量、贡献、影响的评价导向,充分激发广大教师为国家、为学校奉献的内生动力<sup>⑧</sup>。将定量评价与定性评价相结合,通过智能化评价系统建立分级分类考核方案,构建一个分析、研判、诊断功能于一体的新型综合性考核评价模式,推动教育评价改革不断前进。

### 参考文献:

- [1]郭靖,杨洁,李永智.我国教师评价政策的回顾与前瞻—基于2000—2019年省域层面教师评价政策分析[J].教师教育研究,2021(02):9-16.
- [2]吕黎江,吴剑.高校教师评价体系改革探析[J].浙江社会科学,2021(07):144-150.
- [3]杨琪琪,蔡文伯.绩效问责制导向下高校教师评价指标体系的陷进及优化策略[J].复旦教育论坛,2021(19):85-91.
- [4]陈由登.教师发展视域下新时代高校教师评价改革研究[J].中国成人教育,2021(19):24-27.
- [5]陈淑维.“破五唯”背景下高职教师职业发展保障机制的现实问题及建设思路[J].职教论坛,2021(10):90-95.
- [6]丁佩芬.“双高”时代高职教师评价体系重构:思考与实践[J].浙江工商职业技术学院学报,2021(04):52-57.
- [7]胡丽娜,李娜,魏小红.“双高计划”背景下高职院校双师队伍建设路径研究[J].职教论坛,2021(07):102-109.
- [8]马晓.新时代高校教师考核评价中破“五唯”的问题研究与实践[J].科教文汇(下旬刊),2021(06):4-6.

# Reflections on the Construction of Vocational College Teachers' Evaluation System under the Background of "Breaking the Five Focuses"

LI Ying

(Zhangzhou Institute of Vocational Technology, Fujian Zhangzhou 363000, China)

**Abstract:** Under the background of "Breaking the Five Focuses" educational evaluation in the new era, following the law of teacher growth, highlighting the characteristics of vocational education, and constructing a scientific and reasonable teacher assessment and evaluation mechanism are the key factors to stimulate the internal vitality of teachers. Based on their own characteristics, higher vocational colleges need to build a multi-dimensional, intelligent and comprehensive teacher assessment and evaluation mechanism within a systematic, customized, developmental and intelligent thinking framework. Through the implementation of green channels, self-selected channels, team evaluation and other strategies, the functions of teacher assessment and evaluation can be transformed from "baton" to "booster" and thus promote the all-round development of teachers.

**Key words:** Vocational College Teachers; Assessment and Evaluation; Development Approaches

编辑 郑晶