

高职教师评价改革的应然向度、实然困境与必然路径

吕 成，王 波，徐玉成

(义乌工商职业技术学院，浙江金华 322000)

课题项目：2022 年度义乌工商职业技术学院规划课题“‘双高’视域下高职人才培养质量提升路径研究”(编号：XJBX2022018 主持人：吕成)；2022 年度金华市社会科学联合会重点委托课题“共同富裕示范区建设背景下高技能人才培养路径研究”(主持人：吕成)。

关键词	摘 要
高职教师评价 应然向度 实然困境 必然路径	目前，高等职业教育领域综合化改革持续推进，高等职业教育评价改革是推动高等职业学校高质量发展的重要手段，而教师评价改革是重中之重。高职教师评价改革主要包括师德师风、教育教学、科学研究、社会服务和专业发展五个方面的应然向度，但在具体的评价过程中呈现出评价理念异化、评价主体单一、评价方式落后、评价标准同质化、评价过程形式化、评价结果功利化等实然困境，影响了教师评价成效的实现。基于此，高职教师评价改革需要围绕坚定立德树人的核心价值导向、构建多元主体参与的评价共同体、综合运用现代化的评价方法、探索具有类型特色的评价内容、强化评价者的能力建设、科学恰当地运用评价结果等方面多措并举，切实以评价改革推进高水平高职师资队伍建设。

中图分类号：G715 文献标识码：A 文章编号：2095-4530 (2023) 24-0054-06 收稿日期：2023-05-30
DOI:10.13565/j.cnki.issn2095-4530.2023.08.007

教育评价是教育活动的关键一环，是检验教育成果、完善教育治理的重要手段，具有显著的教育改革导向和教育发展指引作用。教育评价作为一项系统性工程，具有涉及范围广、框架结构深、推进难度大等特点。教育部印发的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》中指出，各高校要把教师考核评价制度改革工作摆在学校改革发展的重要位置^[1]。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》(以下简称《总体方案》)中明确将“改革教师评价，推进践行教书育人使命”作为重点任务之一^[2]。职业教育是整个教育体系中的一大类型，职业学校高质量发展日益成为职业教育发展的必然与应然追求。职业院校教师队伍是支撑和促进新时代职业教育朝着中国式现代化的要求不断改

革和发展的重要资源和中坚力量。高职院校教师的评价改革是顺应时代发展和教育事业改革的必然要求，是破除高职院校发展桎梏的关键一招。不断推进高职院校教师评价改革，有助于激发教师追求自身发展的内驱动力，推动高职教师实现全面发展，为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人奠定扎实的基础，不断引领高职院校事业沿着正确方向行稳致远。

一、高职教师评价改革的应然向度

《总体方案》从顶层设计的角度为职业教育事业发展设立了职业教育评价“指挥棒”，全面系统地提出了职业教育评价改革的出路要点，明确了教师评价体系改

革的总体框架,为高职教师评价改革指明了前进方向。与此同时,基于学术界有关职业院校教师评价的理论研究与实践探索,厘清高职教师评价改革的内涵与外延,具体表现于师德师风、教育教学、科学研究、社会服务及专业发展五个应然维度。

(一) 师德师风维度

师德师风是指教师的职业道德修养和工作作风,科学的评价在其中起着重要的引领作用,也是师德师风建设的重要途径^[3]。《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》提出,把立德树人的成效作为检验学校一切工作的根本标准,把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准,将师德师风考核摆在教师考核的首要位置^[4]。习近平总书记指出,教师不仅是学识之师,更是品行之师,教师的道德修养水平直接影响着学生道德观的形成^[5]。作为一名高职教师,道德建设不仅对自身职业生涯的深入推进至关重要,对学生思想道德的成长也影响深远。高职教师不仅要立“大德”,守“公德”,还要严“私德”,这就要求教师树立坚定理想信念,追求为师为范的职业道德,把实现自身价值和推动教育事业发展的有机结合,不断为培育时代新人贡献力量;严格遵守教师行为规范,不断提高自身教书育人本领,提升自身履职能力和守正创新能力,培养出可堪大用的技高德正的优秀人才;常怀仁爱之心,不断克服自身不良欲望,做到身正心正,做以德施教、以德立身的楷模。为了保证教师在传道、授业、解惑的同时做到教书与育人相统一,就必须对教师师德师风作出严格要求,并不断优化其评价体系。

(二) 教育教学维度

教育教学能力是衡量教师专业水平的重要指标,高职教师应努力做到在潜心育人的基础上倾心教学。一方面,高职教师应潜心育人。教学为源,教育为本。高职教师不仅要参与专业教学,更要参与人才教育。随着我国进入新时代,高职院校人才培养目标和要求也发生了相应变化,学生学习环境、学习内容不断改善,对教师教育教学也提出了新的要求,要求教师在不断提高自身教学质量的前提下,充分发挥育人作用,积极参与“三全育人”教育教学大环境建设。另一方面,高职教师应倾心教学。学校是从事教育教学的主阵地,教师是开展教育教学的排头兵,教学作为教师的基本任务,对高职教师胜任力具有深远影响。提高教师教育教学能力的首要任务是完善教师教育教学能力评价体系,通过评价体

系的不断优化,科学评定教学工作,使每位教师在对标下发现自身教育教学存在的缺点与不足,并及时进行针对性改正,促使教师内心上重视教学、行动上投入教学,推动教师教育教学能力和高职教育教学水平提升。

(三) 科学研究维度

科学研究是发现问题、分析问题和解决问题的系统工作,是运用专业能力和专业知识解决专业问题的过程,是高职教师提高科研能力和产出科研成果的必经之路。作为高职教师,不仅要从事专业教学,还需要在自己的专业领域不断实现理论和实践创新,为提高自身教育教学能力提供支撑。只有立足于教育教学,才能够在教育教学中发现实际问题;只有通过科学系统的调查研究,才能找到解决实际问题的科学方法,将能力素养转化为知识素养,以知识素养提高个人能力。在科学研究过程中,教师可以立足社会实际,扎根教育教学现状,基于教学反思,提出创造性的理论和策略。教师科学研究能力的提升,不仅有利于教师自身职业发展,更有利于带动学生提升科研能力、培养学生创新性思维,更有利于学校整体科研水平的提升。提高教师科学研究能力,不仅要为教师创造良好的科学研究环境,提供良好的科学研究条件,更要优化科学研究评价体系,以提高教师从事科学研究的内驱力和成就感,使教师自觉自发地从事科学研究。

(四) 社会服务维度

高校具有招生教育、科研创新、学科建设、社会服务以及文化传承五项职能。社会服务是高职院校的主要职能之一,高职教师是从事社会服务的重要主体。这就要求高职教师应该在履行教育教学、科学研究等职能的同时积极投身社会服务,用自身专业知识创造社会价值、促进社会进步。高职教师作为高级知识分子,拥有丰富的专业知识,通过开展社会服务,可以将专业知识优势转化为地区经济社会和精神文明建设优势。与此同时,社会服务的双向特征可以让教师在从事社会服务的过程中发现自身知识储备与社会发展实际之间的差距,为教师进行科学研究提供现实机遇。高职教师通过社会服务可以搭建校企合作、校地合作桥梁,建立校企联合培养基地、校地联合实践中心,提高学校整体社会服务水平,完善学校社会服务平台建设。将社会服务列入高职教师评价体系,可以提高教师职业认同,发挥职业特长,参与社会实践,做到理论与实践相结合,提高教师综合能

力,不断优化社会服务在高职教师评价过程中的地位和作用,不仅对教师提升自身社会适应力具有重要作用,更有利于优化高职院校办学环境和育人条件。

(五) 专业发展维度

教师评价贯穿教师职业生涯的全过程,不仅能起到判断教师是否履行岗位职责的作用,还能对教师成长提出新的要求,促进教师在完成既定任务的同时实现个人专业发展。专业发展是评价一名教师优秀与否的重要维度,其主要表现于专业知识和专业能力两个方面。教师成长过程中,专业知识是立身之本,专业知识储备的广度和深度,是教师智慧的客观体现;专业能力是将专业知识应用于专业实践过程中表现出的各方面能力总和,是教师全面发展的关键所在。不断优化高职教师评价体系,使评价体系科学化和全面化,有助于为高职教师提供自身专业发展体制机制保障,激发教师从事各项工作的积极性,优化教师工作氛围,明确教师发展方向,实现教师自身专业进步和学校事业稳步发展的良性互动。

二、高职教师评价改革的实然困境

职业教育的高质量发展离不开对职业院校教师的科学评价,尽管我国职业教育评价制度日趋完善,但依然存在着亟待破解的现实难题,高职教师评价也不例外^[6]。长期以来,部分高职院校教师评价面临着评价理念异化、评价主体单一、评价方式落后、评价标准同质化、评价过程形式化和评价结果功利化等问题。

(一) 评价理念异化,违背了立德树人的初心和使命

高职教师评价的价值取向需立足教学实践与学生发展这一核心,实现学校事业发展、教师职业发展与学生个人发展的正向统一。但是,当前高职教师评价制度的设定理念,更类似于教育行政主管部门或掌握学校行政权力话语部门对教师的单边行动,具有明显的工具主义和功利主义倾向^[7]。部分高职院校将教师评价与职称评审、绩效发放等挂钩,教师评价在促进教师认清自身发展短板或提高自身专业能力方面的作用不显著。部分高职院校一味强调向同类型高水平院校看齐,照搬照抄其他院校评价模式,忽视了师生真实能力水平、办学特点和短板等,导致教师评价异化。在异化的教师评价下,部分教师把完成考核后获得良好教师评价当作是自己从事教育教学和科学研究的唯一动力。为了完成学校和学

院下发的任务,部分教师会以“重量不重质”的态度去完成,不仅对自身专业能力成长没有任何促进作用,更增加了自身的工作压力。在高压的功利化评价下,部分教师会产生一定量的教学成果和科研成果,但是一旦这些教师达到一定职级或获得一定职称,就会失去考核压力和评价压力,支持他们从事教育教学和科学研究的动力就会荡然无存。在这种异化的评价理念下,高职院校教师往往会忽略立德树人的目标,而总是把时间和精力都花费在如何更快更好地完成考核要求和获取评价分数上,从而忘记了教师传道、授业、解惑的初心和使命。长此以往,部分高职教师就会脱离学生、脱离教育教学工作,不仅对自身专业成长产生不利影响,还会使高职院校无法有效履行立德树人的根本任务。

(二) 评价主体单一,削弱了评价结果的权威性

在评价主体方面,通常分为内部评价和外部评价。内部评价主体主要为学校内部相关部门和机构;外部评价主体主要为政府的行政部门、行业内的专家、专业领域的顶尖企业和权威的第三方鉴定机构。长期以来,高职教师评价的主体主要有学生、教师、督导以及部门领导,外部评价参与度较低。尤其是作为和高职院校具有合作关系的相关企业,在教师评价方面发挥的作用微乎其微。如何发挥外部评价对教师评价改革的作用至关重要,尤其是相关行业企业和专业的第三方机构,这是目前推进高职院校教师评价改革的重点工作。在内部评价中,一般是由教师所在的教研室进行初步评价,然后由教师所在学院进行复审,最终将结果报送到学校,由学校和教师发展相关的部门进行最终评价。虽然学生也会参与教师评价,但是学生对教师评价普遍不够重视,大都流于形式。在众多评价主体中,各个评价主体所处的阶段不同,侧重的方面不同,所起的作用不同,评价的标准也不同,造成了教师评价过程复杂、实施难度大等问题,尚未形成多主体共同参与、多主体相互作用的模式,缺乏高效性和科学性。

(三) 评价方式落后,影响了评价过程的科学性

教育教学工作是一项系统性工作,具有复杂性特征。高职教师的评价方式必须在定性的基础上,充分发挥定量的作用,在利用信息技术的基础之上,对教师专业能力和综合素质做出多角度、全方位的评价,反映教师所达到的真实水平。当前我国高职院校教师评价方式较为滞后,评价方法较为单一,未能跟进职业教育发展的水平。高职教师评价过度看重制度化、条例化的数字指标,

将教师的教育教学成果过度“物化”和“量化”，更多的是看重教师取得的学术成果数量和层次、教育教学课时量和工作量，忽视了教师在工作中的发展性和过程性成长。高职院校的教师评价倾向于发挥其诊断功能，即只在教学进行到一定阶段，例如学期末或学年末对教师进行评价，诊断各位教师在本阶段的表现，作为职称评审、绩效发放等的依据，没有很好发挥教师评价的常态化诊断、调控和改进等功能，在教师日常工作中没有发挥监督和促进作用，反而使教师更倾向于花更多的时间在对照标准提高分数上，而不是精心准备课堂教学这一基本要求上。评价方式的滞后性，也使评价指标脱离现实发展情况，使教师评价缺乏现实性。此外，在教师评价的过程中，部分教师因为个人主观原因使评价结果丧失公平性，出现给熟悉的教师打高分、给不熟悉的教师打低分等情况，使评价结果失去科学性。

（四）评价标准同质化，降低了评价管理的灵活性

我国高职院校教师评价标准未凸显出高职院校特色，缺乏个性色彩，显现出了与普通高等教育的同质化特征，在实际操作中与高职院校教师实际情况时有出入，使教师评价的灵活性大大降低。部分高职院校为了提高学校建设水平，向普通高等院校看齐，在教师评价中过分参考普通高等院校，忽视了职业院校特色，单纯参照论文、科研和项目等，忽视了符合自身发展特色的专业建设、课程建设、实训基地建设和创新创业能力培养等指标。课题、论文和奖项等环环相扣，所以部分教师想要获得奖项必须主持课题和发表论文，导致教师将提升教学能力的时间用来申报课题，最终导致成果越多的教师越容易出成果，奖励越多的教师越容易得奖励，形成强者恒强的“马太效应”，让大部分教师成为不合理竞争的“牺牲品”和“陪跑者”。在同质化趋向的评价制度下，部分高职教师会因为科研能力不强等原因在教师评价中取得较低分数，这在一定程度上打击教师的工作积极性，降低教师对评价体系的认可度，使评价管理机制更加复杂。

（五）评价过程形式化，忽视了教师发展的多样性和复杂性

在大部分情况下，教师评价都是按照所在单位的教师评价相关制度进行，只对评价制度包含的指标进行评价，形成了“唯指标化”特征。“唯指标化”的教师评

价忽视了教师教育教学工作的多样性和复杂性，无疑会导致不同程度的形式化评价。片面化的教师评价使教师无法准确履行自身职责，而只是为了取得更好的评价成绩而做出一些功利化行为。与此同时，教师评价主体队伍的评价能力也是教师评价能否顺利进行的关键因素，评价人员不仅要具有专业的评价知识、评价技能，更要坚守职业道德和职业伦理，正确履行自身评价义务，如果部分评价人员评价无法达到要求，一定程度上会使教师评价流于形式。

（六）评价结果功利化，治理工具的使用缺乏平衡性

高职教师评价结果和物质利益挂钩导致了高职教师评价趋于功利化，教师是为了谋求利益而去进行一些课题申报和论文发表，相较于为了实现自身长远发展，教师更多的是为了达到考核标准，避免自身物质利益受损。教师为了获得更多物质利益，提高行政职务，必须在各项评价内容中都取得较好成绩，这就导致了教师在参与教育教学和课题撰写等活动时已经产生了目的异化，忽视了教育教学和提高自身能力的目的是更好地为培养学生服务，而不是为自己的利益服务。作为利益相关者，教师会不断适应和迎合教师评价制度，被异化的教师评价所束缚。

三、高职教师评价改革的必然路径

只有打造优质的教育师资，才能建设好现代高等职业教育，重要举措之一是改革教师评价以适应高等职业教育师资特点。作为学校里的被评价对象，教师本身就是一个多元复合体，其评价改革是一项艰巨复杂的长期性工作，改革成效的显现更需要一个长期的过程^[8]。因此，推进高职教师评价改革必须坚定立德树人的核心价值导向，构建多元主体参与的评价共同体，综合运用现代化的评价方法，探索具有类型特色的评价内容，强化评价者的能力建设以及科学恰当地运用评价结果。

（一）坚定立德树人的核心价值导向

要解决高职院校教师评价异化，尤其是工具主义和功利主义倾向问题，必须坚定立德树人的核心价值导向，从教师评价的源头克服教师评价异化倾向。一是高职教师自身要坚持立德树人价值导向。教师作为培育学生的关键群体，其对自身职业责任的认知和工作目标的认定

对其是否能良好履职具有关键作用,对促进高职教师评价改革具有强大的内驱力。只有高职教师自发严格要求自己,以立德树人为自身的初心和使命,才能促进高职教师整体建设,优化高职教师评价体系。二是高职教师评价要坚定立德树人价值导向。在教师评价过程中,不能唯成果论、唯分数论以及唯就业论等,要在教师评价过程中综合考虑教师是否在工作过程中履行立德树人任务,鼓励高职教师成为“知识型+思想型”的复合型教育者,要在传授学生科学文化知识的同时提高其思想道德建设,为社会主义现代化建设培养德才兼备的人才。要把教师评价的根本目的落在促使高职教师更好地提升自身道德素质、教学能力以及科学研究能力上,更好地把自身知识架构体系转化为课堂教学体系,把自身道德行为转化为学生的道德认同,不断提高教师育人能力。

(二) 构建多元主体参与的评价共同体

高职教师评价应该多方参与,要构建多元主体参与的评价共同体,克服一元化和形式化的教师评价体系弊端。一是构建内部评价和外部评价相结合的评价体系。在教师评价过程中,不仅要用好内部评价,更要用好外部评价,让内外评价共同发挥作用。在内部评价方面,每位教师都要积极参与,发挥自身主体性意识,不仅要评价其他教师,更要进行自我评价,通过建立完善的自我评价制度,来完善自评和他评相结合的教师评价体系。通过自我评价,使教师能够在工作中不断认识自身存在的不足,不断提升自身能力,形成良性循环。在外部评价方面,高职院校要发挥合作企业对教师发展的促进作用,把合作企业纳入教师评价主体,发挥职业院校校企合作的优势,以此来彰显职业院校教师评价和普通高校的差别。二是持续优化教师评价主体阵容。高职院校的发展是促进地方经济发展的重要动力,职业教育的发展也离不开地方政府的大力支持。要想使职业院校发展好,必须注重地方政府和企业的作用,通过建立多种平台来加强校企合作和校地合作,在教师评价中突出政府和企业的的评价作用,促进高职院校建设和地方经济发展产生良性互动。三是不断激发评价主体自觉履行评价职能。无论是学生、同事,或者是部门领导,都要充分认识教师评价对于学院学科建设、学校育人能力提升的重要作用,积极按照相关要求履行好教师评价职能。尤其是学生评价,要充分发挥课堂教学反馈等作用,积极指出教师在日常教育教学中出现的问题、存在的短板,促进教

师有针对性地改善自身缺点,从实际中发现问题、解决问题。

(三) 综合运用现代化的评价方法

随着社会发展,科技现代化为教师评价带来了全新的方式方法,改革高职院校教师评价体系要综合运用多种现代化评价方法。一是教师评价要坚持定量评价和定性评价相结合。一方面,教学方面的工作在定量评价的基础上发挥定性评价的功能,把教学工作进行分类和分层,在教师评价权重上有所体现,定时和不定时对教师进行评价;另一方面,教育方面的评价要在定量评价的基础上向定性评价倾斜。通过走访学生、课堂观察等方式对教师进行定性评价。二是不断提高同行评价在高职教师评价中的作用。根据每位教师不同的学科背景和专业背景,将其划分为不同的专业评价库,通过联合业内的知名专家组成以小专家为主、大专家为辅的评议专家库,让专家库在教师评价中充分发挥同行评价优势。三是运用信息化手段对教师进行评价。随着教育教学步入信息化和数据化阶段,互联网对教育教学的影响越发深远,要运用信息化手段进行教师评价,提高教师评价的科学性。要积极建立校本数据中心,开发校级信息化平台,将教育教学和学生培养都纳入信息化平台,在全校范围内实现信息互联互通,形成信息共建共享新格局,为教师评价提供数据支撑和平台支持。

(四) 探索具有类型特色的评价内容

在教师评价中,除了要对课程教学、课题申报、论文发表和社会服务等内容进行评价,更要结合学校特色和地域优势探索具有类型特色的评价内容。一是要探索符合学校特色的评价内容。每所学校因为地理原因或学科建设原因,都会存在这样或那样的区别,从而形成富有学校特色的教育教学内容。在高职院校教师评价过程中,要不断拓展教师评价内容,不仅要评价传统评价内容进行评价,而且要对学校特色内容进行评价。比如有的学校在国际贸易方面具有优势,在教师评价过程中就可以根据实际情况对国际贸易教学等方面进行评价,从而为学校教师评价体系增添特色内容。二是要探索符合地域优势的评价内容。每所学校坐落的位置不同,其所在地区的经济社会和文化社会发展程度也不同,而且高职院校具有突出的社会服务职能,因此,要在教师评价中探索契合地域优势的评价内容。比如有的学校具有明显的校企合作的特征,在教育教学的过程中充分发挥了校

企合作优势,既提高了学生培养水平,又促进了企业良好发展,在教师评价中就要对促进校企合作等方面进行综合评价。

(五) 强化评价者的能力建设

各教师评价主体的评价能力高低直接影响着教师评价的公平和质量。杜绝形式化和片面化的教师评价,必须不断提高评价者的评价能力。因为教师评价主体的所在层次不同、所属身份不同、评价能力不同,所以必须按照评价主体所属的类型对其进行针对性培训,以促进其具有正确评价教师的能力。评价者在不同层级、不同类型的教师评价活动中都承担了评价责任,这就需要这些多元化的评价主体具备相应的评价能力。例如,国家层面评价者要具有较强的高职教师评价统筹及规划设计、建立评价知识库、制定宏观层面评估指导方针等方面的能力;职业院校层面的学校管理者要具有对教职员工进行有效考核的安排能力、反馈能力、领导院校考试及考核工作能力等^[9];评价者自身要树立较强的责任意识,做到评价时公平公正,不受其他因素的影响,做到对被评价者负责,对被评价者所在单位负责。

(六) 科学恰当地运用评价结果

评价结果作用异化是教师评价作用失真的重要原因,要科学合理运用评价结果,促进评价结果向教育教学成果转化。评价结果不仅具有鉴定功能,可以作为绩效考核、职称评审和职务晋升等的支撑,还具有发展功能和问责功能。要发挥教师评价的发展功能和问责功能,把教师评价作为教师发展的“检修站”和“加油站”,不仅要发挥其阶段性检测作用,更要发挥持续性推动作用,让教师能够不断通过教师评价获取反馈信息,提高教育教学能力。一是要运用好评价结果的发展功能。查漏就是为了补缺,通过教师评价可以发现部分教师的长处,找出部分教师的短处,让高职教师可以正确查找自身存在的短板和不足,以便在今后的工作中予以改正,以实现自身的更好发展。通过教师评价,可以使教师队伍建设更加专业化和科学化,从而促进高职院校办学能力的提升。二是要运用好评价结果的问责功能。作为高职教师,承担着高职院校教书育人的重任,应该在自身工作岗位中完整落实自身岗位职责。部分教师因为个人原因对自己应该履行的职能没有很好地履行,给学校教学工作和育人工作带来了负面影响,对于这类事件一定要发挥教师评价的问责功能,使高职教师对自身职业形

成正确认知,真正发挥好评价这一“指挥棒”的功能。

高职院校作为高等院校的重要组成部分,在铸魂育人方面的作用不可替代。高职院校教师作为高职院校铸魂育人功能实现的关键因素,是高职院校发展的中坚力量。高职院校要想实现自身长远发展,必须不断提高教师发展水平,通过不断优化高职院校教师评价体系,发挥教师评价的发展功能,克服形式化教师评价和片面化教师评价。在教师评价过程中发挥多主体作用,促进每个评价主体不断重视教师评价工作、提高教师评价能力。高职院校要树立对教师评价改革的正确认识,以发展教师 and 培养学生为主要目的,既重视提高教师教书能力,又重视提高教师育人能力,通过教师评价改革不断提高教师队伍能力素质,保证教师队伍的专业性和纯洁性,建设一支有利于促进职业教育满足我国社会发展需要的高质量专业化教师队伍。

参考文献

- [1] 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 [EB/OL]. (2016-08-29) [2023-04-20]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/201609/t20160920_281586.html.
- [2] 中共中央, 国务院. 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) [2023-04-20]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5554488.htm.
- [3] 教育部. 教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见 [EB/OL]. (2014-09-30) [2023-04-20]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7002/201409/t20140930_175746.html.
- [4] 教育部等七部门. 教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》的通知 [EB/OL]. (2019-12-06) [2023-04-20]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7002/201912/t20191213_411946.html.
- [5] 习近平. 做党和人民满意的好老师——同北京师范大学师生代表座谈时的讲话 [N]. 人民日报, 2014-09-10 (1).
- [6] 匡瑛, 井文. 深化职业教育评价改革的逻辑起点、实践痛点与出路要点 [J]. 教育发展研究, 2022 (Z1): 9-15.
- [7] 陈艳, 王海岳, 姜乐军. 行动者中心制度主义视域下我国高职院校教师评价的优化 [J]. 教育与职业, 2022 (11): 67-72.
- [8] 任占营. 新时代深化职业教育评价改革的现实意义、政策路径和成效表征 [J]. 职教论坛, 2021 (8): 14-20.
- [9] 孙翠香. 从碎片化到整体性: 新时代我国职业教育评价改革策略研究 [J]. 职教论坛, 2021 (7): 32-39.

(编辑 王雪颖)