

doi: 10.3969/j.issn.1673-4823.2023.04.016

高职院校教师评价体系的建构与优化

董东明

(闽西职业技术学院 教师工作处, 福建 龙岩 364021)

摘要:教师评价是高职院校人力资源管理的重要环节,科学的、高效的教师评价对提升高职院校关键办学能力、引导人才队伍发展具有重要的评判、导向、规范、激励作用。高职院校应从建设教育强国的时代要求出发,准确把握深化教育评价改革和建设高素质专业化师资队伍的内涵要义,从坚持教师评价基本原则、建构“五位一体”评价指标、建立教师评价工作机制等方面建构与优化教师评价体系。

关键词:高职院校;教师评价;评价指标;工作机制

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1673-4823(2023)04-0075-05

评价是评价主体根据评价指标对评价客体进行价值判断的过程^[1]。牛凤蕊认为,高职院校“教师评价是学校依据自身的办学目标,制定评价标准”对教师的学识、能力、业绩、贡献等进行的综合评价^[2]。教师评价体系由评价的原则、目标、内容、方法、技术等相互关联的要素构成,从内容上分包括师德评价、教师工作量评价、教学成效评价、科研评价、社会服务评价、学生工作评价、发展贡献评价等;从类型上分包括年度考核、职称评聘、岗位聘任、评先评优、教师诊断、绩效分配等。科学的、高效的教师评价对提升高职院校关键办学能力、引导人才队伍发展具有重要的评判、导向、规范、激励作用。

一、高职院校建构与优化教师评价体系的逻辑

(一)深化教育评价改革的内在要求

《深化新时代教育评价改革总体方案》把改革教师评价列为教育评价改革的五大重点任务之一,对高校师德师风、教育教学、学生工作、教师科研、人才称号等的评价提出具体要求^[3]。坚持问题导向、破立并举,建构既体现深化新时代教育评价改革总体要求,又符合高职院校改革、发展、建设需要的新型

教师评价体系,将扭转不科学的教师评价导向,激励和引导教师潜心育人,充分调动教师干事创业的积极性、主动性、创造性,从而推进高职院校教育评价改革向纵深发展。

(二)推动高质量发展的重要支撑

在建设教育强国的新征程中,高质量发展成为高职院校办学治校的生命线、主旋律。教师是高职院校教育教学的实施者,“三教”改革的主体,高质量发展的关键力量。教师评价就是引导教师将组织发展目标与个人目标有效结合,将个人的思想和行动融入组织的价值目标——学校高质量发展。一方面,科学的、高效的教师评价可以使高职院校全面掌握教师教育教学情况,不断发现问题、总结经验、改进工作,实现人才培养高质量、科研服务高质量;另一方面,可以使教师通过评价指标明确职业成长目标,通过评价结果明晰自身的优点和不足,引导教师不断提升个人素养,有效激励教师更好完成立德树人根本任务和“双高计划”项目建设,实现师资队伍建设高质量。因此,健全高效的教师评价是高职院校高质量发展的重要支撑,建构与优化教师评价体

[收稿日期]2023-01-10

[基金项目]中共福建省委宣传部、中共福建省委教育工委2021年度福建省高校以马克思主义为指导的哲学社会科学学科基础理论研究项目“全面落实立德树人根本任务为导向的高校教师评价改革研究(课题编号:JSZM2021098)”。

[作者简介]董东明(1967—),男,福建龙岩人,副研究员,主要从事高校党建、行政管理研究。

系理应成为高职院校推动高质量发展的重点工程。

(三)优化学校内部治理的迫切需要

高职院校建构与优化教师评价体系既是推进高质量发展的重要支撑,也是提升治理能力的重要内容。高职院校的高质量发展不仅需要建设一支高素质专业化的师资队伍,而且需要建立现代化的治理体系。对高职院校而言,在师资队伍建设中优化内部治理,一方面需要制定与修订教职工师德评议、教学评价、科研评价、年度考核、职称评聘、岗位聘任、绩效分配、评先评优、教师诊断等制度,建立健全的师资队伍建设制度体系,实现依法治校;另一方面需要根据深化教育评价改革要求和学校实际,不断优化师资队伍管理方式,促进教师发展从自在到自为的转变,实现治理质量提升。高职院校建构与优化教师评价体系可以建立健全系统的人事管理制度,从机制上进一步优化学校内部治理,提升治理能力。

二、高职院校教师评价体系建构的现状分析

(一)体系的导向性不强

罗文认为:“评价导向决定评价指标的设定,而不同的评价指标必然促使评价客体产生不同的行为选择,不同的行为选择长此以往会形成高校固化的评价环境与评价文化。”^[4]当前,一些高职院校在教师职称评聘、岗位聘任中,仍然以发表学术论文、出版著作教材、主持课题为主要指标,存在“重科研、轻教学”现象,正如刘永连等所说,“当前职称评聘办法以学历、科研及论文质量作为评审主要标准,这套体系使用在高水平‘双师型’教师上,显得不合理”^[5]。在绩效分配中,主要与教学工作量和职称级别挂钩,没有将教学质量引入绩效分配,绩效的多少与教学质量的高低没有关系,存在“重数量、轻质量”现象。教师评价指标与学校发展目标、教师成长目标关联度不强,存在“重结果、轻发展”现象。评价体系存在价值取向偏差,教书育人和“破四唯”导向性还不强,职业教育特征不够突出,影响教师评价体系对教师发展引导、激励、改进功能的发挥。

(二)体系的系统性不够

教师评价体系的建构是一项系统工程,一些高职院校在建构教师评价体系时,缺乏系统观念,人事、教务、科研、教师发展、质量监控、学工等部门从

各自工作职责、工作理解出发设计评价指标和评价方法,在各自领域内强调各自的重点和要求。在评价指标量化赋分时,教学与科研、科研与技能竞赛、科研与社会服务等之间的权重不统一,各项评价指标在年度考核、职称评聘、岗位聘任时的结果运用不一致。各职能部门建立的评价制度没有形成系统的、闭环的有机整体,影响教师评价体系在学校发展、教师发展中的整体功能发挥。

(三)体系的多元性不足

高职教育强调职业性、实践性,强调产教融合、校企合作。有的高职院校在建构评价指标时,局限于传统教学工作量、发表论文和完成课题、编写教材、进校资金等,没有将教师参加技能比赛、指导学生技能竞赛、建设教学资源库、取得发明专利等作为与论文、课题等同的学术业绩,评价指标多元性不强。在职称评聘时,有的仍采用传统的论文鉴定,没有推行代表性成果鉴定,没有将课题、专利、教学成果、教学能力获奖、艺术作品等作为代表性成果,存在如李远文所说,“对不同学科目的教师采用同一标准评价,对不同发展定位的教师采用统一标准评价等问题”^[6]。教师学术成果选择面不宽,在教师评价中,多采用本校同行评价、学生评价或督导评价,较少采用第三方评价,评价主体不够多元。

三、高职院校建构与优化教师评价体系的路径

(一)坚持教师评价基本原则

1. 师德首位。师德师风建设是教师队伍建设的第一要务,师德师风是教师评价的第一标准。高职院校建构与优化教师评价体系应坚持师德首要,突出师德师风在教师队伍建设中的重要地位,将师德师风评价贯穿教师评价的全过程,严格执行师德师风“一票否决”制,引导教师以德立身、以德立学、以德施教。

2. 系统评价。高职院校在建构教师评价体系时应整体思维、系统谋划,将教学工作、学生工作、学术研究、社会服务、技能素质等检验立德树人成效、检验办学治校质量的关键指标全部纳入教师评价体系,建构涵盖教师全部岗位职责的系统性评价体系,激励教师用心专业发展和潜心教书育人。同时,高职院校应强化顶层设计,在各项评价指标设定、量化

赋分时,确保各职能部门制定的评价指标具有关联性、整体性与协同性,在年度考核、职称评聘、岗位聘任、评先评优、绩效分配等评价中保持相对一致性和通用性,建构系统的、闭环的教师评价体系。

3. 发展导向。斯塔弗尔比姆说:“评估最重要的目的不是为了证明,而是为了改进。”^[7]教师评价不是为了为了给教师评出一个等级或好坏,而是为了促进教师专业发展,推动学校高质量发展。高职院校应以更好服务教师发展为指向,关注教师的内在成长,建构过程性、结果性、发展性相统一的评价体系,增强教师发展内生动力,打造教师内部发展需求与学校发展环境相协调的生态系统,让全体教师教有所长、研有所能、力有所用,实现教师个人发展与学校发展互进共赢。

4. 契合特点。廖苗昀等认为:“职业院校在提高人才培养质量水平、优化育人体系、建设高水平高质量的教师队伍方面作出了重大贡献。”^[8]高职院校不同于本科高校,教师的工作集教育性与职业性为一体,教师评价的内容和方式具有一定的特殊性。高职院校在设定评价指标时,要突破论文、课题、著作等传统评价要素,将教师参加教学能力比赛获奖、教学成果获奖、指导学生竞赛获奖、帮助企业解决问题、参与标准制定等赋予与相应层级论文、课题等同的分值,建构个性化、可选择的评价指标,让教师的职业专长得到充分发挥;在职称评聘中,全面推行代表性成果评价,将论文必选转变为成果多选,给教师多项选择的权利;将学生工作、“双师型”资格、企业实践、校企合作等纳入评价指标,作为教师评价的重要内容,突出高等职业教育的内在属性。

(二)建构“五位一体”评价指标

邢广陆认为:“评价指标是教师评价体系中最重要的重要组成部分,直接对教师的行为结果产生导向作用,设定科学的评价指标是建构与优化教师评价体系的核心。”^[9]高职院校应从学校发展战略目标和教师个人发展需求出发,把师德表现、教学工作、学生工作、科学研究、社会服务等作为教师评价的导向性指标,围绕师德师风、教师工作量、教学成效、学术业绩、贡献业绩五个维度进行教师评价内容和方法的流程再造,建构具有内在联系的“五位一体”评价指

标,彰显系统的、多元的评价理念。

1. 师德师风评价指标。高职院校应遵照《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》等要求,围绕政治方向、遵守法规、教书育人、爱护学生、言行雅正、学术规范、公平诚信、廉洁自律等教师职业行为十项准则设定一级指标、二级指标以及相关的三级指标(具体行为表现),各级指标要有具体的内容、清晰的标准,既有导向性又有可操作性。评价方法应采用定量与定性相结合、在定量的基础上定性的综合评价法。高职院校应将师德师风评价贯穿教学成效评价、年度考核、职称评聘、岗位聘任、评先评优等教师评价全过程、全领域,引导广大教师坚定理想信念、陶冶道德情操、涵养扎实学识、勤修仁爱之心。

2. 教师工作量评价指标。高职院校教师在完成规定教学任务的同时,还要承担其他工作,因此教师工作量评价应包含教学工作量和其他工作量的评价。教学工作量应规定各类教师必须完成的基本教学课时数,评价方法采用量化计分。其他工作量包括教师承担人才培养方案制定、“双高计划”项目建设、文明校园建设、实习指导、就业指导、指导学生竞赛、实训室建设等其他任务,以及兼任工作,具体评分项目、权重可由各教学单位制定。学校应强化人才培养的中心地位,从学校层面合理确定教学工作量和其他工作量的权重分配,全面、客观评价教师履行岗位职责情况,全方位调动教师的工作积极性。

3. 教学成效评价指标。教学成效(教学质量)评价是对教师教学行为和结果的判断与评定,是检验教育质量的关键指标。教学成效是结果性评价,反映学生对教师教学的整体认可程度。高职院校应突出质量导向,根据理论课、理论+实践课、实践课等各类课程的不同教学特征,从教学态度、教学过程、教学内容、教学方法、教学效果、课程思政六个维度设定一级指标,每个一级指标再设若干二级、三级指标,每个三级指标设定量化计分标准,体现高职教育的发展性、时代性要求;通过教学成效评价,引导教师进一步关注教学内容、教学方法、教学效果,积极落实“三教”改革,提高人才培养质量。

4. 学术业绩评价指标。学术业绩是评价教师知识、应用、研究能力的重要指标。高职院校应合理设定学术评价指标,破除唯论文数量、唯论文层级倾向,扩大评价范围,将教学科研成果、专业技能竞赛获奖、发表论文、科研课题、著作、教材、课程建设、专利、技术方案、标准开发、文艺作品、规划方案、案例等纳入学术业绩评价指标,建立“菜单式”学术业绩评价体系。同时,每个子项目根据不同级别、奖项量化计分标准,在年度考核、职称评聘、岗位聘任、评先评优时全面实行学术业绩积分制评价。

5. 贡献业绩评价指标。高职院校高质量发展项目多、任务重,需要全体教师共同参与、合力攻坚。高职院校应将教师参与学校党建思政类、产教融合类、教学科研类、师资队伍类、科技服务类等质量工程项目建设和社会服务情况纳入教师评价体系,根据学校办学实际,设定贡献业绩具体项目和量化计分标准。在年度考核、职称评聘、岗位聘任、评先评优时全面实行贡献业绩积分制评价,引导教师积极投身学校建设,为提升学校关键办学能力、推进学校高质量发展作贡献。

(三) 建立教师评价工作机制

如果说评价原则聚焦评的导向,评价指标聚焦评的内容,那么评价机制则聚焦评的运行。科学的、高效的教师评价体系,是由评价的原则、目标、内容、方法等相互关联要素构成的有机整体,需要建立确保各要素之间按程序和规则有效运转的工作机制。从高职院校教师评价体系的属性属性和内在逻辑分析,教师评价工作机制主要包括组织机制、评估机制、反馈机制。

1. 建立健全的组织机制。赫尔曼·哈肯认为:“当各子系统相互协调、相互影响,整体运动占据主导地位时,系统便产生协同效应——呈现有规律的有序运动状态。”^[10]科学的高效率的教师评价,应依据学校的办学功能和特点,确立办学理念、办学愿景,并以此为价值起点,形成组织协同战略。为此,学校党委应将建构与优化教师评价体系作为建设高素质专业化师资队伍的基础工程,建立党委领导、行政主管、部门主抓、上下联动的教师评价改革领导体制,加强体系建构的整体规划,细化相关责任分解,建立职能部门密切协作工作机制,形成体系化工作合力。

当前,评价主体多元化已成为协同治理理论界的共识^[11]。教师评价主体主要包括自我评价、同行评价(校内同行与校外同行)、领导评价、学生评价、企业评价、第三方评价。由于评价内容、评价类型较多且存在差异,高职院校应深入分析每一项评价内容、类型与评价主体的内在逻辑和匹配程度,确定一种或多种结合的最适宜评价主体。比如:教师工作量评价、年度考核、教师诊断、评先评优、绩效分配可以采用自我评价、校内同行评价和领导评价相结合的方式;师德评价、学生工作评价、教学成效评价可以采用学生评价、校内同行(督导)评价、领导评价相结合的方式;教学能力比赛、教研科研成果评奖、职称评聘代表性成果鉴定和学科组评议等宜采用校外同行评价,提高评价结果的权威性、专业性、客观性;企业实践、社会服务成果、“双师型”资格认定等则可以请企业能工巧匠评价;师德师风状况调查、教师诊断等涉及全校性、宏观性内容的可以请第三方机构组织开展评价,确保评价的客观性、专业性、公正性。

2. 建立有效的评估机制。评估是对某项制度、方案或工作的合理性、有效性进行分析、评判的活动。有效的评估机制,可以为组织作出科学决策提供依据,为组织成员改进工作提供有效信息。高职院校建构与优化教师评价体系,需要相关职能部门充分解读职业教育改革、教育评价改革、现代职业教育体系建设、师资队伍建设等政策文件,深入分析学校办学的战略目标、事业规划、工作重点;通过分析找准教师评价的关键任务,将其转化为教师评价指标,在学校和教师之间建立评价桥梁,提升教师的组织认同度,促进教师实现组织承诺。在教师评价实施一段时间后,高职院校应开展与教师评价相关的访谈、问卷调查,收集大数据,通过定性和定量相结合评估每项评价内容、主体、方法、程序的有效性、合理性和影响因素,评估教职工对教师评价的理解度、接受度、执行度,进而以成果和问题为导向,及时调整相关评价指标和方法,不断优化教师评价体系。

3. 建立畅通的反馈机制。教师评价不但需要让教师知道相关评价结果,而且需要让教师知道不足和努力方向,知道哪些需要改进和提升、哪些可以继续保持和发扬。为此,高职院校应加强反馈机制平台的建设,将评价信息和结果及时反馈给教师,建立

畅通的教师评价反馈、诉求渠道;要充分发挥教师评价的反馈激励作用,将相关评价结果全面运用到年度考核、职称评聘、岗位聘任、绩效分配、评先评优等中,让教师看到付出有回报、多为必有位。比如:不但要将教师工作量与绩效分配挂钩,而且要将教学成效与绩效分配挂钩,体现多劳多得、优劳优得,消除“干好干坏一个样”现象。高职院校应将教学成效评价结果全面引入年度考核、职称评聘、岗位聘任、评先评优中,作为综合性评价的一项重要评价指标,充分体现以教学为中心,充分体现立德树人导向;在职称评聘、岗位聘任中充分运用教师工作量、教学成效、学术业绩、贡献业绩综合积分,按积分从高到低排序,建立职称能上能下动态聘任机制,让评价结果充分检验评价成效。

参考文献:

- [1] 冯平. 评价论[M]. 北京:东方出版社,1997:34.
 [2] 牛风蕊. 高职院校教师评价制度的改革困境及其张力[J]. 国家教育行政学院学报,2022(4):52-60.
 [3] 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)[2023-10-26]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202010/t20201013_494381.html.

- [4] 罗文. 建构以教书育人为导向的高职院校教师评价机制[J]. 天津职业大学学报,2021(4):59-62.
 [5] 刘永连,王玫武,丘文婷. “双高计划”背景下“双师型”教师队伍建设路径[J]. 闽西职业技术学院学报,2023(3):84-87.
 [6] 李远文. 新时代高校教师评价改革的对策思考[J]. 文教资料,2021(18):178-179.
 [7] 斯塔弗尔比姆. 评估模型[M]. 苏锦丽,译. 北京:北京大学出版社,2007:156.
 [8] 廖苗昀,傅生生. 职业院校教师教学团队建设研究的知识图谱:基于 CiteSpace 的可视化分析[J]. 闽西职业技术学院学报,2023(2):64-68.
 [9] 邢广陆. 高职院校教师绩效评价研究[M]. 青岛:中国海洋大学出版社,2018:96-215.
 [10] 赫尔曼·哈肯. 协同学:大自然构成的奥秘[M]. 凌复华,译. 上海:上海译文出版社,2001.
 [11] 季元杰. 协同治理:高等院校治理模式的新选择[J]. 浙江工商大学学报,2012(1):92-96.

责任编辑:王玫武

Construction and optimization of teacher evaluation system in higher vocational colleges

DONG Dong-ming

(Teacher Work Office of Minxi Vocational and Technical College, Longyan, Fujian, 364021, China)

Abstract: Teacher evaluation is an important part of human resource management in higher vocational colleges. Scientific and efficient teacher evaluation plays an important role in evaluating, guiding, standardizing, and motivating the key educational capabilities of vocational colleges and guiding the development of talent teams. Higher vocational colleges should start from the requirements of the era of building an educational powerhouse, accurately grasp the essence of building a high-quality teaching staff, and construct and optimize a teacher evaluation system from three aspects including adhering to the basic principles of teacher evaluation, constructing a five in one evaluation index, and establishing a teacher evaluation work mechanism.

Key words: higher vocational colleges; teacher evaluation; evaluation indicators; work mechanism