

DOI: 10.19552/j.cnki.issn1672-0601.2024.02.011

国内学者关于高职院校教师评价制度的研究综述

陈良, 陈寿根, 王慧萍, 杨建林
(江苏城乡建设职业学院, 江苏常州 213147)

摘要: 建立科学合理的高职院校教师评价制度是保障高职院校教师队伍高质量发展的迫切需要和现实诉求。近年来, 在《深化新时代教育评价改革总体方案》指引下, 高职院校教师评价改革逐渐兴起, 并成为国内学术界研究的热点话题, 学术界围绕高职院校教师评价制度的评价主体、评价指标、评价方法及评价结果应用四个方面展开了广泛研究, 形成了一系列创新观点。梳理、归纳、评述了以上四个方面研究的主要论域论点, 提出了从视角上、内容上、层次上进一步深化研究的建议, 可为构建符合教师长远发展需求的高职院校教师评价制度、提升教师评价制度改革相关研究水平提供参考。

关键词: 高职院校; 教师评价制度; 评价指标; 评价结果应用

中图分类号: G718 **文献标识码:** A **文章编码:** 1672-0601(2024)02-0071-07

A Summary of Domestic Scholars' Research on Teacher Evaluation System in Higher Vocational Colleges

CHEN Liang, CHEN Shougen, WANG Huiping, YANG Jianlin
(Jiangsu Urban and Rural Construction Vocational College, Changzhou 213147, China)

Abstract: Establishing a scientific and reasonable teacher evaluation system in higher vocational colleges is an urgent need and realistic demand to ensure the high-quality development of the teacher team in higher vocational colleges. In recent years, under the guidance of the "Overall Plan for Deepening the Reform of Educational Evaluation in the New Era", the reform of teacher evaluation in higher vocational colleges has gradually emerged and become a hot topic of research in the domestic academic community. The academic community has conducted extensive research around four aspects of the teacher evaluation system in higher vocational colleges, including evaluation subjects, evaluation indicators, evaluation methods, and application of evaluation results, and formed a series of innovative views. This article combs, summarizes, and comments on the main theoretical arguments of the above four aspects of research, and puts forward suggestions for further deepening research from the perspective, content, and level, which can provide a reference for constructing a teacher evaluation system in higher vocational colleges that meets the long-term development needs of teachers, and improving the research level related to the reform of teacher evaluation systems.

Keywords: higher vocational college; teacher evaluation system; evaluation indicator; application of evaluation result

收稿日期: 2023-04-13

基金项目: 江苏省教育科学“十四五”规划课题“新时代教育评价改革背景下高职院校教师评价制度研究”(C-c/2021/03/72)。

作者简介: 陈良(1991—)。硕士, 讲师。主要研究方向: 高职教师评价研究。

陈寿根(1963—)。本科, 研究员。主要研究方向: 高职院校治理研究。

王慧萍(1989—), 女。硕士, 讲师。主要研究方向: 高职教师评价研究。

杨建林(1973—)。硕士, 教授。主要研究方向: 教师队伍建设研究。

0 引言

2019 年 8 月,教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》^[1],要求深化教师职称制度改革,破除“唯文凭、唯论文、唯帽子、唯身份、唯奖项”的顽瘴痼疾;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》^[2](以下简称《方案》),明确提出“完善立德树人体制机制,扭转不科学的教育评价导向,坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾”的总体要求。其中,在教师评价方面,提出了“坚持把师德师风作为第一标准、突出教育教学实绩、强化一线学生工作、改进高校教师科研评价”等改革方向,为教师评价制度改革提供了有力依据。

高职院校教师作为教师群体的重要类型和组成部分,肩负着为党和国家培养高素质技术技能人才的重要职责。如何构建公平科学的高职院校教师评价制度,对引导高职教师做好教书育人本职、激发其工作干劲具有积极作用。在《方案》破除“五唯”教育评价改革理念指导下,国内广大学者立足高职院校自身内涵和类型特色,围绕高职院校教师评价制度中“由谁来评价”(评价主体)、“评价什么”(评价指标)、“如何评价”(评价方

法、“评价怎么用”(结果应用)等核心要素展开研究,取得了诸多有益研究成果。文章梳理了高职院校教师评价制度的相关文献,尤其是国内专家学者在 2020 年 10 月以来结合《方案》发表的论文,系统阐明当前高职院校教师评价制度研究的主要论域论点,并据此提出合理化建议,为构建适应高职院校高质量发展的教师评价制度提供参考。

1 关于高职院校教师评价主体的研究

评价主体是评价制度中的利益相关者,关系到整个评价制度的运转^[3]。科学确立由谁来评价,是给予教师客观、公正评判的先决条件。学术界围绕评价主体展开的研究,主要形成了“多元主体评价”“院校两级评价”和“第三方评价机构评价”等三种观点。

第一种“多元主体评价”的观点是目前被普遍认可的学者观点,即由不同类型评价者对高职院校教师进行评价,从而提供多维度、多层面的评价信息。学者普遍认为,多元主体的参与,可以使评价对象最大限度获得公平公正、全面科学的评价。根据评价者的数量和种类,目前,学者观点又可分为“四方评价”“五方评价”和“六方评价”三种类型,可参考表 1。

表 1 多元主体评价的评价参与者

评价类型	参与主体
四方评价	岗聘管理人员(职能部门管理者)、同行教师、学生、行业企业专家
五方评价	教师自身、学生、同行教师、职能部门管理者、行业企业专家
	职能部门管理者、督导、同行教师、学生、行业企业专家
六方评价	教师自身、学生、督导、职能部门管理者、同行教师、行业企业专家

持“四方评价”观点的骆毅认为,高职院校应根据专业、课程特色,以及教师所处“能级”的不同,组织岗位聘任管理人员、同行骨干教师、学生代表、行业专家共四方组建教师考评委员会,综合运用教师自评、同行互评、学生评价、专家测评等手段对评价对象进行综合评价^[4];李双和张斌在“四方”基础上增加“一方”,提出“五方评价”概念。其中李双提出增加教师自评,认为教师对自己的优势和不足最为了解,应引导鼓励教师对自

身进行客观评价,从而以评促改^[5]。张斌则在“四方”基础上增加督导评价,提倡将督导对教师日常教学的经常性考核纳入总体评价,同时应该根据“五方”评价主体与被评价者的关系类型和了解程度,设计不同的评价指标分量表^[6];郭鹏将教师自身和督导同时纳入评价主体,进一步提出“六方评价”建议,提出建立由教师自身、学生、督导、职能部门管理者、同行教师、行业企业专家六大评价主体协同评价的评价小组,同时出台相

关制度文件,根据与被评价教师的工作交集,明确六大评价主体的评价内容、评价权重及评价操作流程^[1]。

第二种是“院校两级评价”的观点,基于院校两级管理模式,对如何具体开展评价进行完善、细化。如刘雁提出,应建立校、院两级教师评价组织机构,校级评价机构由教学、科研、学工、督导等职能部门管理者及校外专家组成,二级学院则应成立配套的日常评价机构,提供相应的人员配备,组织教师自评、同行教师互评及学生评价,对二级学院教师开展日常考核^[2];叶盛楠建议,在院校两级评价模式下,专家组评价和学生评价的权重应适当增加。企业专家则应侧重对教师的企业实践能力、社会服务情况进行客观评价,而学生评价应侧重对教师的教学质量与育人成效展开评分^[3]。

第三种是“第三方评价机构评价”的观点,与前两种观点有一定区别,提倡引进第三方评价机构来保障评价的公正性。如邹璐认为,应改良由校内人员担任评价考官的传统模式,探索引进第三方评价机构作为教师评价主体开展评价工作^[4]。第三方评价机构可由行业专家、企业优秀工程师和其他学校的专家组成。从而杜绝评价的主观性和随意性,并形成对教师岗位能力和实践成果的评价侧重。

综上所述可知,学术界对于“评价者应更丰富多元”这一基本观点达成一致,并由“四方评价”逐渐向更全面的“六方评价”过渡。但是对多元主体如何具体开展评价工作,学者的理念各有侧重,进一步衍生出两级评价和第三方评价的建议。未来,多元主体实施评价的具体流程和对流程进行的优化,可能成为学术界研究的主要方向和热门课题。

2 关于高职院校教师评价指标(体系)的研究

评价指标是在确定评价对象后,用于对其各项表现进行测量与评估的工具^[5]。目前,学术界对高职院校教师评价指标(体系)的研究最为广泛。基于不同的评价指标(体系)设计理念,学术

界提出了“围绕教学中心目标设置评价指标”“围绕教师类型差别设置评价指标”“围绕教师‘双师’特征设置评价指标”“围绕高校办学使命设置评价指标”,以及“教师评价指标优化完善”等多种建议。

第一种是“围绕教学中心设置评价指标”的观点,其理念是将教学工作作为根本,强调高职教师应以教学工作为中心,建议提高教师教学业绩在教师综合考核中的比重,其他指标作为X维度进行补充。例如:谭支军建议将课堂教学成效、教学竞赛、专业及课程建设、教材编写、毕业设计 & 学生竞赛指导等作为评价的重点内容^[6],同时根据学校师资队伍情况配套多维度补充指标(X),包含学历学位(职业资格)提升、研究项目(论文、专利)数量、企业实训(轮训)时长、科研成果(转化)数量、企业技术服务等。

第二种是“围绕教师类型差别设置评价指标”的观点,遵循教师结构化分类分级评价思想,建议应根据教师的岗位类型、学科门类、职称级别等加以区分考核。例如:丁佩芬认为,教师评价应划分诸如教学型、教学科研型、科研型、社会服务型等几种主要类型,对不同类型的教师采取差异化的评价指标,打破传统评价体系中一刀切、重科研轻教学等局限^[7];李海波建议,应分科分级设计科学的教师评价指标体系,即将专业教师分为文科、理工科、艺术、公共基础等多种学科门类,并根据助教、讲师、副教授、教授等不同级别分别设计评价指标^[8]。评价指标既有共性之处,又要充分考虑不同学科、不同职级教师的个别差异;徐丹丹进一步提出,可探索为高职院校青年教师群体单独设置评价指标体系^[9]。通过在河南省高职院校青年教师群体中发布、统计网络问卷(最终收回有效指标总票数2798票),师德师风、技能竞赛、学生管理、创新能力四项指标成为青年教师希望纳入的评价指标前四名。

第三种是“围绕教师‘双师’特征设置评价指标”的观点,认为高职院校教师最明显的特征和最显著的优势在于其双师素质,因此,要把双师素

质作为考核评价指标的侧重点。例如:曾怡华提议应结合高职院校教师的“双师”类型特点,把自身获取职业资格证书、企业实践锻炼时长、服务企业横向课题、技术研发成果应用、创造经济社会效益,以及指导学生职业证书获取、指导学生创新创业等内容列为重要的评价指标^[6],从而引导、培育一大批具备理论教学素质和实践教学素质的“双师型”教师。

第四种是“围绕高校办学使命设置评价指标”的观点,提倡根据高校人才培养、科学研究、社会服务、文化传承等四大使命,针对性、匹配性地设置高校教师评价指标。例如:罗勇认为,应根据高校教师教学、科研、社会服务、文化传承与创新等四方面职责进行评价指标体系建构,将其作为指标体系的四个一级指标^[7]。同时适当提高专业课教师社会服务的评价比重,而文化基础课教师的评价则可适当侧重文化传承与创新指标。

此外,还有学者对评价指标的优化和完善提出见解。例如:陈悦在第四种观点的基础上,提出将评价指标分为个人素养、教学业绩、科研业绩、社会服务、公共事务、学习培训六个一级指标^[8],其中,个人素养包括师德师风和专业素养,公共事务包括专业建设(双高建设)、党建工作、校企合作和招生宣传等,鼓励高职教师提升自我综合素质、参与学校公共事务建设;李舒燕则提出要将学生工作放在评价指标的突出地位^[9],除明确职称晋升时所需的学生工作经历外,要增加教师评价中一线学生工作的评价指标及其比重,鼓励青年教师带动学生全面发展;胡建平则创新提出未来还应将“未来发展潜力”和“团队认可程度”纳入评价指标体系^[10]。增设“申报各类项目意愿”“已具备相关科研条件”等作为发展潜力评价指标,增设“团队参与度”“团队贡献度”等作为团队认可程度指标,改变目前评价时只注重个人已产出成果数量的功利化、短视化现象,更加注重教师的持续发展能力和团队互助能力。

综合分析可知:(1)学术界对评价指标的设置达成了一定共识,包括以教学评价为重心、结构

化分类分级评价、以双师素质为主要靶向、密切联系高校办学使命等方面;(2)学术界对指标体系的优化完善展开了思考,公共事务建设、学生培养、未来规划及团队协作等方面可成为发展性指标。不足之处在于,当前研究多是总体性探索,较少有结合某校指标体系开展的个案研究与局部分析。

3 关于高职院校教师评价方法的研究

评价方法是对高职院校教师开展客观公正评价而采取的具体做法或实施步骤^[21],同样是学术界讨论的热点。除了上文提到的多元主体评价、分类分级评价外,学术界还围绕《深化新时代教育评价改革总体方案》,提出了过程性评价、信息化评价、代表性成果评价、定量与定性相结合评价、增值评价等评价实施方法,以及创新评价组织方式等观点。

第一种是过程性评价方法,提倡改进重结果、轻过程的评价方式,对教师开展动态化、过程性、发展性的评价。例如:梁洁提出过程性评价的实施要点,建议过程性评价不应局限于期中、期末或年终,而应结合教师职称评审周期,在周期内开展无固定时间节点的多次考核评价,实现周期全覆盖、方式多样化、采集信息化的科学评价^[22]。

第二种是信息化评价方法,多在第一种过程性评价方法的基础上提出,这是由于过程性评价需要收集海量的动态数据,催生了信息化评价的需求。目前,院校开展的信息化评价工作,主要集中在对教师教学工作的考评上。例如:郭鹏以所在院校为例,提出利用智慧课堂等校园信息化系统,适时采集教学相关动态数据,包括课堂运行、师生互动、课后指导、学生评价等工作实绩,并对各类数据进行统计、整合和及时分级反馈,帮助教师诊断自身问题,促进自身成长和专业发展^[7]。冯炜雯进一步建议构建教学大数据管理平台,从而收集分析大量、客观的日常教学数据,并形成数据定期汇总、好坏定期评价,以及结果定期反馈的机制^[23]。

第三种是代表性成果评价方法,提倡纠正成

果评价重数量、轻质量的痼疾,更多关注教师高质量的个人成果,最大限度地引导教师创造成果的高质量发展。例如:王军认为高职院校应首先确定教师代表性成果的类型(教学成果、实践技能成果和科研成果等),进而明确各类代表性成果包含的内容及其级别标准,如科研成果中的纵向课题不应低于市厅级等^[24]。此外,他建议高职院校应把实践技能成果放在与教学成果同等重要的地位,可包含技能竞赛获奖、技能证书获取、技术技能服务、实训基地建设等方面。

第四种是定量与定性相结合的评价方法,认为应引入一定程度的定性评价内容,克服完全采用量化的指标体系开展评价而导致的数量化、形式化和简单化倾向。其中,陈艳建议,应考虑学校、学科的差异性,将“教师对学校、学科的贡献度”“指导学生学术活动”等隐性因素作为定性评价内容,真正发挥教师评价的鉴别、规范、引导和激励作用^[25];李伟提出了类似建议,除采用上述的教师评价指标体系开展量化评分外,还应辅以同行、业内专家对量化评价进行补充、修正,充分发挥量化评价更客观公正、同行评价更全面专业的优势^[26]。此外,他建议同行、专家评价可由无记名投票改为记名投票,增强评委评审的责任心和公正度。

第五种是增值评价方法,这种方法是在量化评价的基础上提出的。例如:肖志康提出在量化评价中,可探索教师的自我纵向对比增值情况,根据每年的评价量表得分,绘制教师专业成长图谱,帮助考评部门了解教师各项指标及总体进退步幅度,并将增值得分纳入评价总分^[27];张威进一步提出,对于潜心教学或研究的优秀人才,其增值评价应采用长周期评价模式^[28],即延长对教师的考核时间周期,三到四年做一次综合考评,从而鼓励其“十年磨一剑”“潜心在课堂”“研究大学问”,抑制功利性和短视性的浮躁行为。

此外,还有学者对评价组织方式的创新提出见解。例如:东方提出在对教师展开综合评价时,可改变单一采用网评的方式,采用座谈会评议、成

果作品展评、个人述职+评委问询等形式,深入了解申报人的业绩成果和综合表现等,使得评价过程更加直观、全面、公正^[29]。

综上所述可知,教师评价方法的科学化、数字化、精准化改革成为研究的热点方向,广大学者对过程性评价、信息化评价、代表性成果评价、定量与定性相结合评价、增值评价等评价方法的开展实施阐述了思路和建议,具有重要的参考和借鉴价值。但从细微来看,过程性评价应评价哪些内容、信息化评价如何收集除教学工作外的数据信息、定量与定性评价如何科学分配权重、增值评价如何做到因人而异等实践方面仍面临诸多难题,还需进一步“破题”和“解题”。

4 关于高职院校教师评价结果应用的研究

评价结果的应用是教师评价制度的重要组成部分,是开展教师评价的最终目的和落脚点。相比前三者的评价主体、评价指标体系和评价方法,学术界对高职院校教师评价结果应用的专题研究较少,但基本形成了从“一评一用”向“一评多用”过渡的共识,可概括为用于奖励激励、反馈改进和约束调整三种类型。

第一类是提倡将评价结果广泛应用到奖励激励领域,也是目前高职院校应用评价结果最主要、最直接的形式。例如:起瑞颖提出高职院校教师评价结果应在评先评优、评聘晋升、绩效薪酬、培训交流、成长成就、荣誉价值等方面得以全面运用和体现,让评价结果应用成为教师和学院工作的“指南针”和“导向标”^[30];彭红科则概括教师评价结果可用于提高待遇、改善资源、树立榜样三个方面^[31]。一是提供更丰厚的薪资和更多样的福利;二是提供职称晋升、评奖评优、外出交流等更加优厚的外部资源;三是树立典型,宣传优秀教师的先进事迹,实现精神层面的褒奖。

第二类是提倡将评价结果应用到反馈改进领域,这是在第一类应用的基础上进行升级,不再停留在奖励激励范畴,致力于促进教师队伍“评价—反馈—提升”的良性增值循环。例如:郭鹏提出,教师评价结果除了用于岗聘和评优外,还应

反馈给参评教师,起到帮助教师进行自我诊断、推动师资队伍建设和助力教师持续发展的作用^[1]。通过生成不同阶段教师发展报告,将评价结果可视化呈现,使教师了解本人及所在团队的指标完成情况,通过纵横向比较,明晰自己的发展状况,正确地进行自我诊断和自我纠偏,实现预定发展目标;王昊提出了类似建议,评价结果应反馈给教师,用于改进自身教学、科研、学工及其他工作,促进教师全面均衡发展^[2];赵嫻在此基础上进一步提出,在将评价结果反馈给教师后,要畅通教师与评审部门的沟通渠道,便于评审部门根据教师沟通和反馈的情况做及时调整、改进教师评价制度,推动评价制度更趋合理、科学^[3]。

第三类是提倡将评价结果应用到约束调整领域,这是目前学术界提出较深层次的评价结果应用方式。例如:任增元认为评价结果还可交给第三方评鉴机构,站在“评价评价者”的角度,评鉴校内评价主体的评价能力,约束和监督评价主体的评价行为,保证校内评价组织实施者严格按照评价程序开展工作,维护评价结果的权威性和科学性^[4];尹雪飞则提出评价结果应有效应用于教师的“流转”和“退出”,考评优秀人员可流动至更能发挥其优势或更重要的岗位,考评不合格或不适合原有岗位的人员则不再续聘相应岗位,实现教师能上、能下、能流动的良好通路^[5]。

综上所述可知,学术界已普遍形成评价结果“一评多用”的思想共识。其中,以将评价结果应用到奖励激励领域的研究最为广泛和细致,应用到反馈改进和约束调整领域的研究少之又少。但从诊断和完善角度来看,将评价结果仅应用于奖励激励范畴的站位和层次还较低,评价结果创新应用的方式方法还有待进一步探索。

5 结语

在《深化新时代教育评价改革总体方案》指引下,科学构建高职院校教师评价制度的价值意义愈发彰显。近年来,学者围绕评价主体、评价指标、评价方法、评价结果应用的研究成果大量涌现,一定程度上提升了高职院校教师评价制度研

究的理论水平,推进了高职院校教师评价制度改革实施进程。但总体上看,当前研究仍存在一定缺陷,包括视角上多单维剖视而少联动分析、内容上多思路探讨而少实践总结、层次上多浅尝辄止而少详加说明等,还需在未来研究中加强理论推演和实证检验,不断突破高职院校教师评价制度改革研究的现实瓶颈。

参考文献

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知 [EB/OL]. (2019-08-30) [2023-03-20]. http://www.gov.cn/xinwen/2019-10/18/content_5441474.htm.
- [2] 中华人民共和国中央人民政府. 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) [2023-03-20]. http://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5554488.htm.
- [3] 刘莹,胡婷,李文平. 职业教育第三方评价与内部评价实现主体认同的博弈分析及建议 [J]. 教育与职业, 2021(15): 62-67.
- [4] 骆毅. 能级理论视角下高职院校教师绩效评价探析 [J]. 中国成人教育, 2021(20): 24-27.
- [5] 李双. 基于诊断与改进的高职院校教师多元评价指标体系研究 [J]. 济南职业学院学报, 2020(3): 81-83.
- [6] 张斌,杨慧. 多元化高职院校教师评价模式下评价指标体系的构建 [J]. 中外企业文化, 2021(4): 73-74.
- [7] 郭鹏. 高职院校教师发展性评价机制的建构 [J]. 职业教育(下旬刊), 2022, 21(4): 10-16.
- [8] 刘雁,胡钦华,张舒婷. 新时代教育评价改革背景下学院两级管理改革的思考 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2022, 35(15): 31-33.
- [9] 叶盛楠,张天雪. 职业院校教师评价研究综述: 现状特征、焦点问题与发展进路 [J]. 黑龙江高教研究, 2022, 40(6): 7-12.
- [10] 邹璐. 高职教育人才评价机制改革探析 [J]. 山东化工, 2020, 49(3): 109-110.
- [11] 马力,曹雨清. 高职院校“双师型”教师立体评价研究 [J]. 教育与职业, 2022(4): 89-95.
- [12] 谭支军. “双高计划”背景下高职教师考核评价制度的创新研究 [J]. 浙江工商职业技术学院学报, 2020,

- 19(2):71-75.
- [3] 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, 20(4): 52-57.
- [4] 李海波. 基于教师发展视角下的高职院校教师考核评价工作的思考 [J]. 南方职业教育学刊, 2016, 6(2): 67-72.
- [5] 徐丹丹, 王长旭. 高职院校青年教师混合式评价体系研究 [J]. 科技视界, 2020(12): 110-111.
- [6] 曾怡华. 高职院校“双师双能型”教师认定标准研究 [J]. 高教学刊, 2018(23): 179-180+184.
- [7] 罗勇. 发展导向的高职院校教师评价研究 [J]. 九江职业技术学院学报, 2021(4): 64-70.
- [8] 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.
- [9] 李舒燕, 熊星. 新时代高职院校教育评价体系的构建与实施 [J]. 武汉船舶职业技术学院学报, 2022, 21(2): 13-17+30.
- [0] 胡建平, 刘福雷, 孙守印, 等. 新时代高校教师评价改革及体系构建 [J]. 办公室业务, 2022(15): 147-149.
- [1] 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(3): 18-24.
- [2] 梁洁. 基于过程的教师评价研究 [J]. 福建电脑, 2018, 34(6): 10-11.
- [3] 冯炜雯. 基于大数据的高职院校教师教学质量评价研究 [J]. 教育教学论坛, 2022(3): 37-40.
- [4] 王军. 高职院校实施代表性成果评价的内涵特征、实践困境与纾困之策 [J]. 教育与职业, 2021(20): 53-57.
- [5] 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.
- [6] 李伟, 侯荣增. 高职院校教师职称制度改革的思考与实践——以山东商业职业技术学院为例 [J]. 山东商业职业技术学院学报, 2021, 21(6): 31-35.
- [7] 肖志康. 教师评价转向: 量化与质性的结合 [J]. 林区教学, 2022(6): 6-10.
- [8] 张威, 贾建锋, 李昱颖. 学科评估视域下高校教师评价体系的改革动因、要素构成和体系建构 [J]. 现代教育管理, 2022(9): 84-93.
- [9] 东方. 破“五唯”背景下高职院校教师职称评价体系研究——以天津现代职业技术学院为例 [J]. 天津职业大学学报, 2022, 31(2): 44-49.
- [0] 起瑞颖, 张星星. “岗课赛证融通”视角下高职院校教师绩效评价激励机制的优化研究 [J]. 中国职业技术教育, 2022(24): 67-71.
- [1] 彭红科. 高职院校“双师型”教师分层分类评价标准构建和实施策略 [J]. 河北能源职业技术学院学报, 2020, 20(1): 4-8.
- [2] 王昊. 我国高校教师评价制度的演进: 初建、发展、成熟和创新 [J]. 继续教育研究, 2023(1): 22-27.
- [3] 赵嫻. 新时代背景下高职教师专业发展评价体系探析 [J]. 就业与保障, 2021(22): 37-39.
- [4] 任增元, 吕慧莹, 张喜艳. 我国高校教师评价的“五唯”与超越 [J]. 现代教育科学, 2022(6): 71-78.
- [5] 尹雪飞. 新时代内涵建设背景下的高职院校教师考核评价机制 [J]. 西部素质教育, 2019, 5(19): 111-112.

(编辑 文新梅)