

高职院校教师能力评价指标体系构建研究

罗旭, 刘广富

(湖南司法警官职业学院, 湖南长沙 410131)

摘要: 推进高职院校教师能力评价改革, 既是职业教育改革的题中之义, 也是高职院校建设高素质、专业化、创新型教师队伍的现实之需。在梳理高职院校教师评价相关政策文本和研究文献的基础上, 运用层次分析法, 构建了教学型、教学科研型、双师双能型等三类高职院校教师的能力评价指标体系。这三类体系在评价指标上是一致的, 但在指标的具体权重上各有侧重, 既体现了高职教师职业素养的全面性, 也兼顾了不同类型教师的特殊性。研究表明, 自律能力是高职院校教师的重要能力, 教学能力、科研能力、服务能力于三类教师而言各有侧重, 而扎实的业务能力和卓越的工作实绩都是高职院校教师取得良好评价结果的关键。

关键词: 高职院校; 教师能力; 评价指标体系; 层次分析法

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1673-0313(2022)05-0129-09

中共中央、国务院颁发的《深化新时代教育评价改革总体方案》和教育部等六部门发布的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》等文件指出, 以强化高校教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务, 突出质量导向, 克服唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历等弊病, 重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况, 促进教师思想政治素质、业务能力、育人水平、创新能力得到显著提升, 这为优化高职教师评价体系指明了方向。就高职院校而言, 构建符合高等职业教育改革要求的评价指标体系是实施教师能力评价改革的关键。

一、高职院校教师能力评价的研究基础

近年来, 国内外学者就高职院校教师能力评价展开了较为广泛的研究。在评价内容方面, 叶玲娟(2021)强调师德师风是首要条件, 教师基本能力是基础要求, 教学、学术能力是核心能力^{[1]20-26}, 而苏丹、喻忠恩(2018)则把高职院校教师评价归纳为素质、能力、绩效和专业发展四个维度^{[2]75-80}。在评价理念和评价手段上, 秦胜龙、李闯(2018)

认为高职院校要通过调整教师评价指标权重, 引导和鼓励教师重点发展专业实践能力^{[3]85-88}, 刘治刚、宁蕾则指出高职院校教师评价工作需要努力打通专业壁垒^{[4]62-69}, 而Marey Rezk等(2020)强调教育评价者的角色要从纠错者转变为教师专业成长的催化剂^[5]。在评价数据来源方面, 何焘(2018)认为高职院校要构建起基于海量动态教育数据分析和即时信息反馈的新型教师评价体系^{[6]63-73}, Finefter Rosenbluh Ilana(2020)则强调学生感知调查是重要的评价数据来源, 且必须深度融入到360度评价之中^{[7]1-23}。在评价机制方面, 陈艳等(2022)认为各高职院校在制定教师评价标准时, 要充分考虑教师岗位或学科的差异性^{[8]67-72}; Morgaen L. Donaldson和William Firestone(2021)发现评价者了解教学和教师评价体系、教师与评价者相互信任, 是评价的重要前提, 同时充足的实践和良好的在线数据系统有利于刺激教师的发展^{[9]1-34}; Liebowitz David D.(2021)指出要对表现异常的教师未受问责反而得到更多教学支持的现象进行追责^[10]。总的来说, 高职教师能力评价是融合

收稿日期: 2022-09-10

基金项目: 湖南省职教高地建设理论与实践研究课题“高职院校教师能力标准和评价体系建设研究”(ZJGD2021064)。

作者简介: 罗旭(1973—), 男, 湖南浏阳人, 教授, 主要从事思想政治教育、教育管理研究。

刘广富(1988—), 男, 山东平邑人, 讲师, 主要从事人力资源管理研究。

了评价目标、评价内容、评价方法、评价主体等要素的综合系统。我们有必要在广泛研究文献的基础上,综合使用数理研究方法,构建更加符合新时代高职院校教师评价需求的指标体系。

二、高职院校教师能力评价指标体系

研究团队在梳理近十年国内外相关文献的同时,还重点关注了“职教二十条”颁布后国家出台的有关师资队伍建设的规范性文件。此外,在文献研究的基础上,研究团队还通过广泛调研并运用DACUM法(Developing a Curriculum),构建了5个维度、14个能力单元和40个能力项的高职院校教师能力标准体系,同时根据该标准体系初步构建了包含5个一级指标、11个二级指标、49个三级指标的评价指标体系。本研究采用德尔菲法确定高职院校教师能力评价指标因素集。

(一) 专家咨询

1. 组成专家小组

德尔菲法一般要求专家组人数在8-20人之间^[11]。本研究选取符合以下条件的专家,组建了30人的专家小组:(1)高职院校教学副院长、教务处长;(2)高职院校二级院系主任或副主任、专业带头人、教研室主任;(3)高职院校质控办主任、信息中心主任、实习实训中心;(4)骨干教师。

2. 专家咨询问卷

研究团队向专家小组提供的咨询问卷主要包括三个部分:一是本研究主题的背景说明材料和专家权威程度评价表;二是专家基本信息;三是

高职院校教师能力评价指标重要性评分表,它以李克特五级量表形式呈现。

3. 专家咨询方法

在征得专家同意后,研究团队以电子邮件的方式将咨询问卷点对点发送给专家小组成员;专家在一周内将填写好的咨询问卷又以电子邮件形式反馈给研究团队。在咨询过程中,专家之间互不沟通、互不影响。

(二) 咨询结果分析

本研究使用SPSS 25.0对专家咨询数据进行分析。第一轮共发出问卷30份,回收有效问卷29份,专家积极系数为96.667%。根据第一轮问卷反馈情况,得到专家判断依据Ca值为0.887,专家熟悉程度Cs值为0.827,因此,专家小组对高职院校教师能力评价指标的权威系数Cr值为0.857,说明本次专家咨询的权威度较高。

采用界值法对第一轮咨询结果进行筛选,然后根据评价指标的重要性得分计算满分频率、算术平均数和变异系数。满分频率和算术平均数高于界值的入选,变异系数低于界值的入选,但只有三个指标都不符合要求才需要剔除。根据第一轮专家咨询数据,得到满分频率、算术平均数和变异系数的界值分别是0.214、3.488、0.315。据此,专业知识能力测试(D8)、课程评价效果(D14)、课程评价工具(D19)、参加教师团队数(D49)等4个三级指标的满分频率、算术平均数和变异系数不符合入选要求,不适合作为评价指标,应当从指标体系中剔除。如表1所示。

表1 第一轮剔除的评价指标

一级指标	二级指标	三级指标	满分频率	算术均数	变异系数
教学能力	专业知识能力	专业知识能力测试(D8)	0.065	2.380	0.543
		教学设计与实施能力	0.161	2.480	0.587
		课程评价工具D19	0.065	2.310	0.519
发展能力	主动交流合作	参加教师团队数(D49)	0.129	2.240	0.616

根据第一轮数据分析结果,我们对高职院校教师能力评价指标进行调整后,重新编制咨询问

卷并与第一轮咨询结果一并反馈给专家组。第二轮仅向第一轮回复且问卷有效的29位专家提出咨

询, 收回有效问卷 25 份, 专家积极系数为 86.207%。根据第二轮问卷反馈情况, 我们得到专家判断依据 Ca 值为 0.860、专家熟悉程度 Cs 值为 0.820, 因此, 专家小组对高职院校教师能力评价指标的权威系数 Cr 值为 0.840, 说明本次专家咨询的权威度仍然较高。

在第二轮咨询中, 各指标的满分率均超过 80%, 且变异系数 (Vj) 小于 0.3。肯德尔协调系数 (W) 从第一轮咨询的 0.109 增长到 0.444, 达

到了可以接受的水平^{[12]636-640}。具体情况如表 2、表 3 所示。

(三) 高职院校教师能力评价体系层次结构
通过两轮专家咨询, 剔除不符合条件的指标后, 我们最终得到高职院校教师能力评价指标因素集, 并根据指标间的隶属关系, 绘制出高职院校教师能力评价指标体系层次结构图, 如图 1 所示。该指标体系共包含 5 个一级指标、11 个二级指标、45 个三级指标。

表 2 一二级指标专家意见集中程度

指标	平均值	标准偏差	满分率	变异系数
自律能力(B1)	4.640	0.810	80%	0.175
教学能力(B2)	4.580	1.227	84%	0.268
科研能力(B3)	4.960	0.200	96%	0.040
服务能力(B4)	4.600	1.118	84%	0.243
发展能力(B5)	4.680	0.802	84%	0.171
专业知识能力(C1)	4.720	0.737	84%	0.156
专业实践能力(C2)	4.720	0.678	80%	0.144
教学设计与实施能力(C3)	4.720	0.843	88%	0.179
教学研究能力(C4)	4.760	0.597	84%	0.125
项目研究能力(C5)	4.640	0.907	80%	0.195
成果产出能力(C6)	4.560	1.158	84%	0.254
成果影响能力(C7)	4.760	0.523	80%	0.110
具备服务条件(C8)	4.560	1.158	84%	0.254
按需提供服务(C9)	4.760	0.723	88%	0.152
注重专业成长(C10)	4.600	1.041	84%	0.226
主动交流合作(C11)	4.560	1.044	80%	0.229

表 3 专家咨询意见协调系数

	第一轮	第二轮
个案数	29	25
协调系数 W	0.109	0.444
卡方	202.954	665.462
自由度	64	60
渐近显著性	0	0

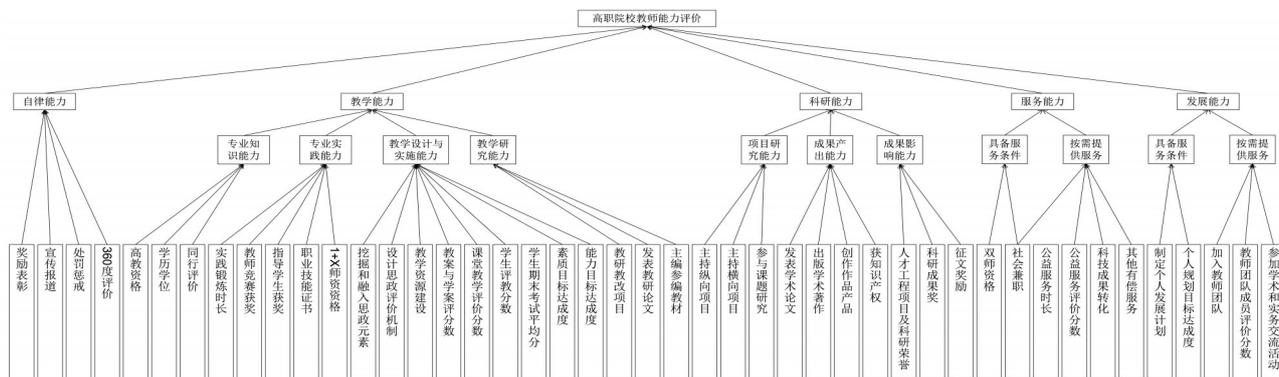


图1 高职院校教师能力评价指标体系层次结构图

三、高职院校教师能力评价指标体系权重

在马克思主义关于人的全面发展理论和长板理论的指导下，对于高职院校教师的评价既要体现全面性，又要坚持特殊性（分类）。为此，研究团队采用在实践中已经被广泛使用的“教学型教师”“教学科研型教师”和“双师双能型教师”的分类方法，使用图1所示指标体系对高职院校教师实施分类评价。教学型教师是指以教学为主，长期从事一线教育教学的教师。教学科研型教师是指承担学院教育教学和科学研究任务，科研成果显著的教师。双师双能型教师是指承担一定教学任务，具有双师型素质、高超的应用技术，具有基本训练和强化训练能力，指导学生创新创业和从事社会服务、技术咨询与推广工作的教师。

相同的指标体系体现的是对高职院校教师全面发展的要求，但分类评价也不可或缺。要实现分类评价，就需要根据三种类型教师的“长板”分别设置指标权重，因此，需要在同一个指标体系下构建相应的教学型教师、教学科研型教师和双师双能型教师三套权重体系。

在对比了数据网络法、多属性效用理论和层次分析法等主要方法后，综合考虑满足过滤机制、努力程度和敏感性属性排序的标准^{[13]-20}，研究团队选用层次分析法进行指标权重的研究。在运用德尔菲法构建指标体系后，继续邀请25位专家参加“群决策”。群决策数据使用yaahp软件进行计算和检验。运用层次分析法开展研究主要包括构建层次结构（见图1）、构建判断矩阵、指标权重计算和判断矩阵一致性检验等4个主要步骤。

（一）构建判断矩阵

构建判断矩阵是运用层次分析法的重要步骤，

是计算权重和一致性检验的基础，其方法仍然是德尔菲法。本研究根据所构建的高职院校教师能力评价指标体系层次结构模型，使用yaahp软件，生成层次分析法调查问卷，再由专家对同一层级各要素的相对重要性进行比较。问卷采用萨蒂（T. L. Saaty）1-9尺度法，1表示两个要素同样重要，3表示稍微重要，5表示明显重要，7表示强烈重要，9标志绝对重要，2、4、6、8表示的重要性程度介于前后奇数。

为实现同一层级的n个要素两两比较，就需要构建n×n个判断矩阵。以一级指标（准则层）教学能力（B2）为例，它包括专业知识能力（C1）、专业实践能力（C2）、教学设计与实施能力（C3）、教学研究能力（C4）等4个二级指标（子准则层），因此，需要构建如表3所示的判断矩阵。25位专家以群决策方式通过算术平均进行计算结果集结，得到集结后的判断矩阵，如表4所示。

表3 专家Z构建的教学能力判断矩阵B2-Ci (i=1,2,3,4)

B2	C1	C2	C3	C4
C1	1	1/3	1/8	1/8
C2	3	1	1/7	1/7
C3	8	7	1	1
C4	8	7	1	1

表4 集结后的教学能力判断矩阵B2-Ci (i=1,2,3,4)

B2	C1	C2	C3	C4
C1	1	0.6832	0.4353	1.7672
C2	1.4636	1	0.6372	2.5866
C3	2.2971	1.5694	1	4.0595
C4	0.5659	0.3866	0.2463	1

按此规则, 本研究中每个类型教师能力的评价指标体系分别构建了17个判断矩阵, 不再逐一列举。

(二) 指标权重计算

设判断矩阵为 $B = (b_{ij})_{n \times n}$, 将判断矩阵每一列

规范化 $\bar{b}_{ij} = \frac{b_{ij}}{\sum_{k=1}^n b_{kj}}$, $i, j=1, 2, \dots, n$; 将规范后的

判断矩阵按行相加 $\bar{w}_i = \sum_{j=1}^n \bar{b}_{ij}$, $i, j=1, 2, \dots, n$;

对向量 $\bar{w} = [\bar{w}_1, \bar{w}_2, \dots, \bar{w}_n]^T$ 进行规范化, 即

$w_i = \frac{\bar{w}_i}{\sum_{j=1}^n \bar{w}_j}$, 则 $w = [w_1, w_2, \dots, w_n]$ 即为所求的特征

向量。判断矩阵的特征向量 W , 经过归一化后即

为各因素关于目标的相对重要性的排序权值。我们以教学科研型教师能力评价指标体系的 A-Bi ($i=1, 2, 3, 4, 5$) 矩阵和 B2-Ci ($i=1, 2, 3, 4$) 矩阵为例进行考察。判断矩阵 A-Bi ($i=1, 2, 3, 4, 5$) 的特征向量 $W_1=0.3121$ 、 $W_2=0.3925$ 、 $W_3=0.0846$ 、 $W_4=0.1049$ 、 $W_5=0.106$, 如表 5 所示。判断矩阵 B2-Ci ($i=1, 2, 3, 4$) 的特征向量 $W_1=0.1877$ 、 $W_2=0.2748$ 、 $W_3=0.4312$ 、 $W_4=0.1062$, 如表 6 所示。经过归一化后, 得到 C1、C2、C3、C4 关于目标高职院校教师能力评价 (A) 的相对重要性的排序权值, 分别是 0.0737、0.1078、0.1692、0.0417。

表 5 判断矩阵 A-Bi ($i=1,2,3,4,5$) 的特征向量

A	B1	B2	B3	B4	B5	W_i
B1	1	0.7952	3.6908	2.9757	2.9442	0.3121
B2	1.2575	1	4.6411	3.7419	3.7022	0.3925
B3	0.2709	0.2155	1	0.8063	0.7977	0.0846
B4	0.3361	0.2672	1.2403	1	0.9894	0.1049
B5	0.3397	0.2701	1.2536	1.0107	1	0.106

表 6 判断矩阵 B2-Ci ($i=1,2,3,4$) 的特征向量

B2	C1	C2	C3	C4	W_i
C1	1	0.6832	0.4353	1.7672	0.1877
C2	1.4636	1	0.6372	2.5866	0.2748
C3	2.2971	1.5694	1	4.0595	0.4312
C4	0.5659	0.3866	0.2463	1	0.1062

其他矩阵和指标权重的计算均按此方法, 不再逐一说明。通过上述计算, 得到高职院校教学型、教学科研型和双师双能型教师能力评价指标体系的权重, 如表 7 所示。

(三) 判断矩阵一致性检验

为确保权重的合理性, 需要对各判断矩阵进行一致性检验。先需要计算判断矩阵的最大特征根 λ_{\max} , 计算公式为 $\lambda_{\max} = \sum_{j=1}^n \frac{(BW)_i}{nW_i}$, 其中, $(BW)_i$ 表示向量 AW 的第 i 个元素。由此可得判断矩阵 B2-Ci ($i=1, 2, 3, 4$) 的 $\lambda_{\max}=3.9999$ 。

再进一步计算一致性指标 CI:

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = \frac{3.9999 - 4}{3} = 0.0000$$

当 $n=5$, 查表可知平均随机一致性指标 $RI=0.89$ 。

随机一致性比例 CR:

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0}{0.89} = 0 < 0.10$$

当 $CR < 0.10$ 时, 表明判断矩阵一致性可以接受^{[14]45-53}。三类教师评价指标体系的其他判断矩阵均满足或修正后满足一致性比例。由此可知, 构建的判断矩阵的一致性都可以接受。

四、高职院校教师能力评价指标体系权重分析

(一) 三类教师评价各有侧重

高职院校三类教师评价指标体系权重表明: 对于教学型教师而言, 教学能力权重最高, 达到 0.3925; 对于教学科研型教师而言, 科研能力权重最高, 达到 0.3022; 对于双师双能型教师而言, 服务能力的权重高于教学、科研能力, 达到 0.2825。一方面, 这证明了分类考评的合理性。高职院校应当根据学校和专业建设发展需要, 对教师实施分类培养、分类考评。另一方面, 高职院校教师自身在发展中也不应盲从, 应当客观分析自身优势与劣势, 然后根据学校、专业需要合理规划自己的职业生涯, 确定发展目标。

(二) 自律能力均为重要指标

从一级指标的权重比较来看, 对于教学型教师而言, 自律能力权重为 0.3121, 居第二位; 对于教学科研型教师而言, 自律能力权重为 0.2156, 居第三位; 对于双师双能型教师而言, 自律能力权重为 0.2895, 居第一位。虽然权重有变化, 但

表7 高职院校教师能力评价指标体系权重

一级指标及权重	二级指标及权重	三级指标	教学型 权重	教学科研 型权重	双师双能 型权重		
自律能力B1 教学型:0.3121 教学科研型:0.2156 双师双能型:0.2895		奖励表彰:师德师风表彰等级与数量 D1	0.0838	0.0616	0.1003		
		处罚惩戒:师德师风惩戒情况 D2	0.0473	0.0355	0.0496		
		宣传报道:获得宣传报道等级与数量 D3	0.0507	0.0313	0.0382		
		360度评价:师德师风360度评价分数 D4	0.1303	0.0872	0.1014		
专业知识能力C1 教学型:0.0737 教学科研型:0.0328 双师双能型:0.0360	高教资格:具备高校教师资格证 D5	0.0134	0.0069	0.0061			
		学历学位:具备相近专业学历学位 D6	0.0164	0.0058	0.0065		
			同行评价:同行评价分数 D7	0.0439	0.0201	0.0234	
				实践锻炼时长:行业(企业)实践锻炼时长 D8	0.0096	0.0041	0.0042
	教师竞赛获奖:教师参加技能大赛获奖等级与数量 D9	0.0348	0.0122	0.018			
		指导学生获奖:指导学生参加职业技能大赛获奖等级与数量 D10	0.0231	0.0089	0.012		
			职业技能证书:专业相关的职业资格证书或职业技能等级证书数 D11	0.0152	0.0064	0.0085	
				1+X 师资格:1+X 职业技能等级证书师资格数 D12	0.0251	0.0094	0.0113
	教学能力B2 教学型:0.3920 教学科研型:0.2300 双师双能型:0.1896	挖掘和融入思政元素:教学设计中是否有意识地挖掘和融入课程思政元素 D13	0.0064	0.0033	0.0033		
			设计思政评价机制:课程思政设计是否成体系且有相应评价机制 D14	0.0067	0.0033	0.0036	
				教学资源建设:主持或参与教学资源建设项目等级与数量 D15	0.0236	0.0104	0.011
					教学设计与实施能力C3 教学型:0.1692 教学科研型:0.0773 双师双能型:0.0724	教案与学案评价分数:教案与学案评价分数 D16	0.0128
课堂教学评价分数:课堂教学评价分数 D17	0.0305	0.0128	0.0108				
学生评教分数:学生评教分数 D18	0.0248	0.0113	0.0099				
学生期末考试平均分:所授课程学生期末考试平均分 D19	0.0119	0.0057	0.0046				
素质目标达成度:所授课程素质目标平均达成度 D20	0.0274	0.0134	0.0129				
	能力目标达成度:所授课程能力目标平均达成度 D21	0.0251	0.0115	0.0111			
		教研教改项目:主持或参与教研、教改项目等级与数量 D22	0.0218	0.0408	0.0148		
			发表教研论文:发表教研论文等级与数量 D23	0.0075	0.0209	0.0048	
主编参编教材:主编或参编教材等级与数量 D24	0.0124	0.0171		0.0076			

一级指标及权重	二级指标及权重	三级指标	教学型 权重	教学科研 型权重	双师双能 型权重
科研能力 B3 教学型:0.0846 教学科研型:0.3022 双师双能型:0.1251	项目研究能力 C5 教学型:0.0140 教学科研型:0.1025 双师双能型:0.0221	主持纵向项目:主持纵向项目等级与数量 D25	0.0068	0.0505	0.0107
		主持横向项目:主持横向项目到账金额与项目数量 D26	0.0050	0.0406	0.0088
		参与课题研究:参与课题等级(或到账金额)与数量 D27	0.0022	0.0114	0.0026
		发表学术论文:发表学术论文等级与数量 D28	0.0084	0.0141	0.0106
	成果产出能力 C6 教学型:0.0305 教学科研型:0.0707 双师双能型:0.0420	出版学术著作:出版学术著作等级与数量 D29	0.0083	0.0256	0.0123
		创作作品产品:根据个人专业特长,创作艺术类、文艺类作品,创造农林生医等类新产品、新品种,主持或参与作品产品的推广和应用 D30	0.0060	0.0132	0.0089
		获批知识产权:获批知识产权数 D31	0.0078	0.0179	0.0102
		人才工程项目及科研荣誉:获得人才工程项目及科研荣誉等级与数量 D32	0.0171	0.0563	0.0283
		科研成果奖:获科研成果奖等级与数量 D33	0.0191	0.0611	0.0276
		征文奖励:获得征文奖励等级与数量 D34	0.0038	0.0115	0.0051
服务能力 B4 教学型:0.1049 教学科研型:0.1054 双师双能型:0.2825	具备服务条件 C8 教学型:0.0361 教学科研型:0.0349 双师双能型:0.0665	双师资格:具有双师资格 D35	0.0215	0.0203	0.0359
		社会兼职:从事专业相关社会兼职情况 D36	0.0145	0.0146	0.0306
	按需提供服务 C9 教学型:0.0688 教学科研型:0.0705 双师双能型:0.2159	公益服务时长:公益服务时长 D37	0.0109	0.0081	0.0288
		公益服务评价分数:公益服务评价分数 D38	0.0119	0.0100	0.033
		科技成果转化:科技成果转化金额 D39	0.0312	0.0357	0.1013
	其他有偿服务:其他有偿服务到账金额 D40	0.0148	0.0167	0.0529	
发展能力 B5 教学型:0.1060 教学科研型:0.1468 双师双能型:0.1134	注重专业成长 C10 教学型:0.0790 教学科研型:0.1025 双师双能型:0.0827	制定个人发展规划:是否根据诊改工作要求制定个人发展规划 D41	0.0151	0.0214	0.0159
		个人规划目标达成度:个人发展规划目标达成度 D42	0.0639	0.0811	0.0668
		加入教师团队:是否加入教师团队 D43	0.0070	0.0071	0.0088
	主动交流合作 C11 教学型:0.0270 教学科研型:0.0444 双师双能型:0.0307	教师团队成员评价分数:教师团队成员评价分数 D44	0.0087	0.0153	0.0095
参加学术和实务交流活动:考核期内参加学术和实务交流活动场次 D45		0.0113	0.0220	0.0124	

是它们都超过了平均权重 20%，这表明：就高职院校教师的培养和评价来说，提高政治定力、道德定力和学术定力始终都是重要内容；此外，与学生接触多的教学型教师，与社会接触多的双师双能型教师，越需要加强师德师风修养。

（三）业务能力和实绩是关键

从二级指标来看，对于教学型教师来说，体现教师业务能力的教学设计与实施能力（C3）和专业实践能力（C2）的权重最高，分别达到 0.1692、0.1078，其余指标权重均为超过 0.1；对于教学科研型教师来说，体现教师研究能力与研究实绩的成果影响能力（C7）和项目研究能力（C5）的权重最高，分别达到 0.1289、0.1025；对于双师双能型教师来说，体现其服务能力与成效的按需提供服务（C9）权重最高，甚至达到了 0.2159。可见，一方面，不同类型教师的核心能力不同；另一方面，能够胜任本岗位的核心能力和产生的工作实效，是评价高职院校教师的关键。

（四）内外部协调发展很重要

从三级指标来看，在三类教师的三级评价指标中，权重居前四位的有 360 度评价（D4）、奖励表彰（D1）、个人规划目标达成度（D42）和科技成果转化（D39），频率分别是 3、3、2、1。外部的社会认可在极大程度上影响着高职院校教师的评价结果和个人发展；同时，个人规划目标的有效达成也是高职院校教师必须高度重视的。因此，新时代高职院校教师不仅要规划好个人的发展，努力实现职业目标，更要将个人目标与经济社会发展需求紧密结合起来。

（五）成果转化是服务的关键

虽然科技成果转化（D39）在排名前三的三级指标中只出现了一次，但这一次却是出现在双师双能型教师的评价指标中，这表明，新时代高职院校教师要服务社会，不能只停留在跟班学习、实践锻炼、行业调查等基础层面了，更要研究解决理论与实践脱节、专利与市场脱节的问题，以高质量的科技创新服务引领高质量发展。

五、结语

对教师能力进行客观评价是高职院校教育教学实践的重点和难点，既涉及到广大高职院校教师的切身利益，也关乎职业教育的落地和高

职院校的人才培养质量。针对高职院校教师评价中的困境和问题，根据高职院校教学型、教学科研型、双师双能型三类教师的工作特点，本研究构建了包含 5 个一级指标、11 个二级指标、45 个三级指标的评价指标体系，这不仅符合改革层面“分类考评、重在实绩、师德为先”的教师评价理念，也有利于进一步协调高职院校发展和教师个人发展的关系，更有利于进一步引导高职院校教师根据院校发展规划和个人实际合理规划个人职业生涯，努力在优势领域做出实绩。

需要指出的是，在评价指标体系的具体实施过程中，高职院校还需做好如下工作：一是进一步提高学校治理能力和治理水平，为教师分类发展、分类考评提供坚实的制度基础和基本保障。把教师评价有机嵌入学校内部治理体系之中，把分类考评作为绩效考核的基本原则，分类设置教师教学科研和社会服务任务，让分类发展成为教师的自愿选择，使考评真正体现教师的实际贡献。二是进一步提高职能部门协同水平，构建数据互通的制度渠道，促进部门间制度性协同，有效实现对教师的 360 度全方位考核。三是进一步提高学校智慧校园建设水平，消灭“数据孤岛”，构建实现智慧评价的数据库基础，实现更高层面的数据比较和教师评价。四是进一步为教师产出高水平成果提供时间空间，特别是对于教师竞赛获奖（D9）、教师指导学生获奖（D10）和教师成果产出能力（C6）、成果影响力（C7）、按需提供服务（C9）等相关指标的考核，要相应延长考核周期——2-3 年甚至更长，为教师潜心学术研究、扎实服务社会提供便利。五是进一步提高教师的全流程参与程度，提高评价结果的公信力，为教师利用考核结果进行自我诊断与改进创造更优条件。

参考文献：

- [1] 庞海芍, 曾妮, 高琪. 推进大学教学学术, 改革教师评价体系——“2020 中国教与学学术国际会议”综述[J]. 高教发展与评估, 2021(3).
- [2] 苏丹, 喻忠恩. 高职院校教师专业发展评价体系构建研究[J]. 职教论坛, 2018(11).
- [3] 秦胜龙, 李闽. 高职院校教师工作评价机制的构建[J]. 中国职业技术教育, 2018(4).
- [4] 刘治刚, 宁蕾. 基于 AHP 的高职院校教师企业实践锻

- 炼评价指标体系研究[J]. 中国职业技术教育, 2020(17).
- [5]Marey Rezk, Hesham Gelan, Magdd Ashraf, Toprak Mustafa. Re-conceptualizing teacher evaluation and supervision in the light of educational reforms in Egypt [EB/OL]. (2020-11-20) [2022-10-06]. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S259029112030070X>.
- [6]何焘. 数据的背后: 高职院校教师评价体系的现实困境与理想蓝图[J]. 职教论坛, 2018(12).
- [7]Finefter Rosenbluh I.'Try walking in my shoes': teachers' interpretation of student perception surveys and the role of self-efficacy beliefs, perspective taking and inclusivity in teacher evaluation[J]. Cambridge Journal of Education, 2020(1).
- [8]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).
- [9]Morgaen L. Donaldson, William Firestone. Rethinking teacher evaluation using human, social, and material capital[J]. Journal of Educational Change, 2021(5).
- [10]Liebowitz David D. Teacher evaluation for accountability and growth: Should policy treat them as complements or substitutes?[J]. (2021-07-07) [2022-10-06]. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537121000592>.
- [11]徐国祥. 统计预测和决策[M]. 上海: 上海财经大学出版社, 2005.
- [12]丁维维, 李菊芳, 李云, 等. 基于德尔菲法构建脑卒中病人健康教育依从性量表[J]. 循证护理, 2022(5).
- [13]刁均峰, 韩锡斌. 职业教育“双师型”教师教学能力评价指标体系构建[J]. 现代远程教育, 2021(6).
- [14]王碧梅, 曹芳芳. 基于Delphi-AHP法的科学教师教学能力评价指标体系建构[J]. 当代教育与文化, 2019(3). (编校 舒易红)

On Construction of Evaluation Index System of Teachers' Ability in Higher Vocational Colleges

Luo Xu, Liu Guangfu

(Hunan Judicial Police Vocational College, Changsha Hunan 410131, China)

Abstract: Promoting the reform of teachers' ability evaluation in higher vocational colleges is not only the meaning of vocational education reform, but also the realistic need to build a high-quality, professional and innovative teacher team. On the basis of sorting out the relevant policies and literature on the evaluation of teachers in higher vocational colleges, this paper uses the analytic hierarchy process to build the ability evaluation index systems of teaching type teachers, teaching and research type teachers and double-qualified teachers in higher vocational colleges respectively. These systems are consistent in evaluation indicators and different in the weight of indicators, which not only reflects the comprehensiveness of vocational teachers' professional quality, but also reflects the particularity of different types of teachers. The index systems show that self-discipline ability is an important ability of teachers in higher vocational colleges, while the importance of teaching ability, research ability and service ability vary in different types. However, solid professional ability and outstanding work performance are the key to obtain good evaluation results for teachers in higher vocational colleges.

Key words: higher vocational colleges; teacher's ability; evaluation index system; analytic hierarchy process