

高职教育高质量发展背景下“双师型”教师评价体系的构建

◎丁正亚

摘要:“双师型”教师队伍是高职教育高质量发展的第一资源。高职教育高质量发展背景下开展“双师型”教师评价,有利于激发“双师型”教师工作积极性、提升教师“双师”素质、助力高职教育高质量发展。目前,高职“双师型”教师评价还面临评价导向功利化、评价标准科学性不足、评价机制不健全等现实困境。为此,需要转变评价理念,优化评价方法,完善评价内容,健全评价标准,强化评价结果运用,提高评价的实效性。

关键词:高职教育;“双师型”教师;教师评价

基金项目:2023年度江苏高校哲学社会科学研究基金项目“高职教育高质量发展背景下‘双师型’教师队伍建设路径研究”(项目编号:2023SJYB1936);2022年度江苏食品药品职业技术学院教育研究课题“职教本科视阈下学校高水平师资队伍建设路径研究”(项目编号:2022JYD001)

作者简介:丁正亚,男,江苏食品药品职业技术学院人事处处长,副教授,主要研究方向为职业教育教师发展。

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1674-7747(2023)12-0067-06

近年来,随着“双高计划”“职业教育提质培优”等一系列国家战略的深入推进,我国高职教育已进入高质量发展的加速期。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》,将改革教师评价作为教育评价改革的五项重点任务之一,提出要健全“双师型”教师认定、聘用、考核等评价标准,突出实践技能水平和专业教学能力。党的二十大报告指出,要深化教育领域综合改革,完善学校管理和教育评价体系,加强师德师风建设,培育高素质教师队伍。“双师型”教师队伍是高职教育高质量发展的第一资源和关键保障。科学的评价体系是高素质“双师型”教师队伍建设的指挥棒和助推器,在高职教育高质量发展背景下,构建“双师型”教师评价体系具有现实的紧迫性。

一、高职教育高质量发展背景下构建“双师型”教师评价体系的时代意义

《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》指出,考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”,对新时期高校推动教学改革、提高教育质量、坚持正确科研导向、促进科研成果转化、开展创新创业和社会服务,具有全局性和基础性影响。教师队伍是发展职业教育的第一资源和重要支撑力量,推动高职教育高质量发展,迫切需要建设一支高素质的“双师型”教师队伍。在高职教育高质量发展背景下,改进教师评价方式,提高评价实效具有重要意义。

(一)有利于激发“双师型”教师工作积极性

“良好的教师评价制度将有利于进一步调动广大教师工作的积极性和创造性,从而有利于促

进学校事业发展目标的达成,提升学校整体办学水平。”^[1] 高职教育具有跨界属性,与经济社会发展关系密切,旨在培养适应产业发展需要的高素质技术技能人才。实现高职教育人才培养目标的关键在于拥有一支师德高尚、热爱职业教育事业、具有奉献精神、技艺精湛的“双师型”教师队伍。在高职教育高质量发展背景下,改进“双师型”教师评价方法,健全评价机制,创新评价体系,优化师德师风、教学业绩、科研成果和社会服务的评价方式,促进评价结果与教师职称评审、岗位聘用、绩效分配、评奖评优、人才项目申报挂钩,充分发挥评价导向的激励功能,可以激发教师潜能和主观能动性,调动教师工作积极性,进而提高其工作成效,提升人才培养质量,增强教师服务行业、企业发展的意识。

(二)有利于提升教师“双师”素质

“双师型”教师是指同时具有理论教学能力和实践教学能力的教师,既要具有教师的专业理论水平和职业素养,又要具有工程师的动手实践能力。高职教育高质量发展对教师“双师”素质提出了更高要求,为培养适应智能化时代产业转型升级需要的复合型技术技能人才,“双师型”教师自身需要具备高超的教育教学能力、扎实渊博的专业理论知识和精湛娴熟的专业技术,既要能够承担教育教学、科学研究工作,还要能够解决企业技术难题,引领企业技术升级,服务行业企业发展,当好产教融合、校企合作的纽带和桥梁。通过开展高标准的“双师型”教师认定,构建教师能力素质、绩效分配、职称评审、岗位聘用等评价体系,有利于明确教师发展方向,引导教师提升专业理论水平和专业实践能力,为个人职业生涯发展打牢基础,为培养高素质技术技能人才和服务行业、企业发展提供能力素质保障。

(三)有利于助力高职教育高质量发展

近年来,党中央、国务院高度重视职业教育改革发展工作,致力于推进职业教育高质量发

展,2021年4月,党中央召开全国职业教育大会;2021年7月,中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,提出了推动现代职业教育高质量发展的关键举措和主要目标。高素质、强技能的“双师型”教师队伍是实现高职教育高质量发展的第一资源和关键力量。健全“双师型”教师评价机制,可以有效调动政府、学校、行业与企业的资源,激发“双师型”教师成就动机,提高“双师型”教师队伍在现代职业教育体系建设改革中的适应性,更好地发挥其在产教融合、校企合作中的支撑作用,进一步彰显职业教育类型特征,实现教师、学生、学校、行业企业共同进步,进而有力推动高职教育和地方经济同频共振、高质量发展。

二、高职教育高质量发展背景下构建“双师型”教师评价的现实困境

教师评价是学校治理必不可少的环节,科学的教师评价体系对教师发展具有积极的推动作用。然而,目前高职“双师型”教师评价体系还存在一些缺陷,一定程度上偏离了教育的价值指向,对引导教师主动发展,激发教师干事创业激情,构建和谐积极的“双师型”教师团队有一定的局限性,更无法为高职教育高质量发展提供强有力的支撑。

(一)评价导向过于功利化

构建教师评价体系有利于推动教师发展,帮助教师发现不足、改进不足,促进教师成长,提高教育教学质量。“评价最重要的目的不是证明,而是改进。”^[2] 然而,目前高职教师评价体系的功能主要是鉴定分级、奖优罚劣,评价结果往往与绩效奖惩直接挂钩。有不少学校甚至将政府部门对高职院校的考核或评选指标纳入至教师的考核评价体系中,并直接进行绩效刺激,评价导向过于功利化。许多专心投入日常教育教学和管理服务工作的教师因缺少显性成果,获得的绩效报酬往往较少,由此也带来了一系列矛盾,产生了负面效应,违背了评价

的初衷。很显然地,过于功利化的考核评价导向会在一定程度上产生不公平现象,使评价失去正向引导作用,更是背离了高职教师独特的职业属性,对教师职业的创造性、人文性、自由性和奉献精神形成强烈挤压。不少教师逐渐远离立德树人的初心使命和培养高素质技术技能人才的教育宗旨,在教育教学、社会服务等工作中斤斤计较,只追求自身利益最大化。

(二) 评价标准科学性不足

标准是质量的前提,没有标准就没有质量。2016年8月,教育部出台了《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》,明确了高校教师考核评价的总体要求,提出了师德考核、教育教学业绩考核、科研评价和社会服务考核等方面的具体要求。针对“双师型”教师的评价标准和内容,我国教育主管部门还没有提出具体的指导意见,更没有明确的评价标准,国家层面的“双师型”教师专业标准仍然不够健全。目前,高职院校教师资格认定还是沿用普通高校教师资格认定标准,职称评价条件也没有单独制定,对教师实践能力和服务社会业绩评价重视不够,“双师型”教师评价缺乏职业教育的独特类型属性,这些都给高职教育高质量发展背景下“双师型”教师评价带来困难。在校级层面,根据本校师资队伍建设和发展要求及学校总体发展目标需要,虽然各高职院校基本都建立了自己的考核评价体系,主要包括师德考核、年度综合考核和岗位目标考核等,但实践中这些考核要求往往不够具体,评价标准的科学性和操作性都不强,评价的实际效果不够理想,没有达到激励先进、促进发展的评价效果。

(三) 评价机制不够健全

首先,评价主体单一。高职教师承担着教书育人、服务行业企业发展的双重任务,高职教师评价主体应该具有多元性,包括教育主管部门、学校领导、同行、学生、行业和企业。然而,目前高职教师

评价仍然以校内评价为主体,政府主管部门主要关注学校整体发展成效,对教师评价的指导性政策较少,主要通过表彰先进、教学能力大赛、人才项目和科研项目申报等对少数教师进行激励和评价,没有对教师队伍建设和考核评价进行系统的政策设计。此外,行业和企业则很少参与教师评价,即使是教师企业实践项目,往往也是学校职能部门组织校内专家进行考核,很少有行业、企业专家参与其中。其次,重结果评价轻过程评价。目前,高职教师评价考核内容主要集中在职称评审、岗位聘用、人才项目申报、教学能力大赛和年度考核阶段,日常性评价较少。虽然有些学校也建立了教学督导制度,但因督导人手少,督导覆盖面很小。这种只重结果轻过程的评价机制会限制评价功能的发挥,起不到实时激励的作用。最后,缺少评价反馈机制。高职教师评价结果往往与教师绩效工资发放、职称职务晋升挂钩,但评价结果及其产生的原因缺少反馈机制,教师不知道评价结果是如何产生的,更缺少改进工作和提高能力的意见和建议。这种评价机制对教师专业发展起不到推动作用,在实际工作中还会给教师带来误解,使评价失去公信力。

三、高职教育高质量发展背景下构建“双师型”教师评价体系的实践策略

和普通教师一样,“双师型”教师工作很难精准量化,教师的许多付出往往是隐性的,教师教育教学的效果呈现具有长周期的特征,这些都给“双师型”教师评价带来难度。此外,在高职教育高质量发展背景下,高职院校需要制定更高标准的“双师型”教师评价指标。“双师型”教师作为职业教育师资的类型标识,其评价内容和评价方式都具有特殊性,除了要评价教师师德修养水平、专业理论水平、教育教学能力和科研能力外,还要注重评价教师的技术技能水平、实践指导能力和服务行业、企业发展能力,评价内容更加丰富,评价主体更加多元,评价方式更加多样。

(一) 转变评价理念, 树立科学的评价导向

首先, 鉴于教师职业的特殊性, 教师评价本质上属于价值判断, 高职院校要改变过于功利化的评价导向, 树立以人为本的“双师型”教师评价理念。第一, 注重教师自我评价, 充分发挥教师本人在评价中的主体性, 变被动评价为主动评价, 让评价成为教师自我发展、自我成长过程的一部分, 引导教师将个人发展融入学校发展, 激发教师的主人翁精神, 提高评价的正向激励功能。第二, 评价指标设计要科学合理, 要遵循职业教育发展规律和“双师型”教师成长规律, 在设置工作业绩考核指标的同时, 多设置一些促进教师职业生涯发展和能力提升的指标。第三, 做好物质激励的同时, 更加注重精神激励, 引导教师拥有健全的人格和崇高的价值追求, “理性客观地看待高职院校教师劳动的复杂性、多维性和难以测量性, 从而找到管理价值和教育价值的最佳结合点。”^[1] 其次, “双师型”教师作为职业教育教师的类型标识, 对其评价还要体现专业化理念, 要克服目前“双师型”教师评价标准与方式套用普通高校教师的做法, 健全完善“双师型”教师认定标准、职称评审条件和绩效评价指标, 突出强调教师的专业技能、实践操作水平和服务行业、企业发展能力, 将科研成果转化的业绩和对经济社会发展的实际贡献作为评价“双师型”教师的重要依据, 促进教育链、产业链、创新链和价值链的有机统一。

(二) 优化评价方法, 提高评价的精准性

科学的评价方法是评价结果有效性的保障。在高职教育高质量发展背景下, “双师型”教师队伍评价需要遵循职业教育发展规律。一是要坚持定性评价和定量评价相结合。高职教师工作显性成果具有可量化的特点, 适宜进行定量评价, 诸如教学工作量、教学竞赛获奖、指导学生技能竞赛获奖、科技成果转化等, 可以进行量化评价, 提高评

价的科学性和客观性。与此同时, 高职教师这一职业又具有特殊性和复杂性, 日常教育教学工作会消耗大量的精力, 且在短期内很难取得明显的成效, 诸如师德修养水平、立德树人成效、教学质量考核、工作投入程度等, 适宜采用定性评价。定性评价通常的做法是领导测评、督导测评、同行测评、学生测评和行业企业测评等, 但这些测评的确存在一定的主观性, 因此, 为了提高评价的精准性和科学性, 测评量本要大、测评范围要广, 在统计时去掉一定量的最高值和最低值, 防止出现因少数不客观的评价导致评价结果出现较大偏差。二是要坚持分类评价和个性化评价相结合。根据教师擅长领域的不同, 可按照教学型、科研型、教学科研并重型和社会服务型进行分类评价, 并制定不同的评价指标和权重。另外, 无论是教学、科研还是社会服务, “双师型”教师的工作都具有极大的创新性, 为了挖掘教师潜力, 鼓励教师创造性开展工作, 高职院校还可以采用个性化评价, 取得教学、科研和社会服务重大成果的教师可以突破标准化评价的框架束缚, 在思想政治素质和师德师风考核合格的前提下, 采用重大成果揭榜挂帅的方式, 在职称评审、岗位聘用和绩效考核中单列指标、单独制定标准, 建立高层次创新型人才评价特区, 鼓励优秀人才脱颖而出。

(三) 完善评价内容, 提高评价的科学性

“评价内容是评价目的的具体表现, 与评价对象紧密相关, 能全面系统地反映出评价对象的本质特征。”^[4] 一是坚持师德为第一评价标准。强化师德考核评价, 健全完善师德师风建设实施方案和考核办法, 在岗位聘用、职称评审、绩效考核等方面, 把思想政治表现和师德师风作为教师考核评价的首要标准, 建立师德失范行为负面清单, 坚持师德“一票否决”制, 着力提高教师职业素养。二是突出能力素质评价。能力素质评价既是“双师型”教师评价中的重点, 也是评价的难点。《关

于分类推进人才评价机制改革的指导意见》指出,完善职业院校(含技工院校)“双师型”教师评价标准,吸纳行业、企业作为评价参与主体,重点评价其职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验。这为我们明确了“双师型”教师能力素质评价的方向,高职院校要构建具有职业教育类型特色的“双师型”教师队伍认证体系,分层级设置认定条件,将教师资格证书、专业技能等级证书、职业资格证书和企业实践经历作为认定“双师型”教师的必要条件,将教学能力考核和技能水平考核作为认定的必要环节,明确认定有效期,促进教师理论教学和实践教学能力持续提升。三是突出育人成效评价。“双师型”教师工作的宗旨就是培养高素质技术技能人才,人才培养成效理应成为教师评价的关键。高职院校要科学设计教师教学质量考核指标体系和权重占比,多维度考评教学规范、教学策略实施、教学效果、教学研究和教学获奖等教学实绩,将学生评教作为教学质量考核的重要组成部分,科学设置学生评教指标;探索将学生学业成绩和综合素质评价与教师评价挂钩的机制和路径,将学生学业成绩和综合素质变化情况纳入教师评价体系。

(四)健全评价标准,提高评价的客观性

《国家职业教育改革实施方案》提出,实施教师和校长专业标准,提升职业院校教学管理和教学实践能力。标准是质量的保证,在高职教育高质量发展背景下,急需健全“双师型”教师评价标准,从引进、培养、考核、晋升等各个环节建立标准体系,为“双师型”教师队伍建设和评价提供依据、明确方向。在“双师型”教师引进方面,高职院校要将企业工作经历作为硬性要求,注重引进行业、企业业务骨干、优秀技术和管理人才。在“双师型”教师培养方面,高职院校要强化教师企业实践要求,鼓励教师进企业挂职,参加企业真实的生产进程,在研发岗位进行锻炼,提升自身实践能力和技术技

能水平。在“双师型”教师考核方面,高职院校要根据职业教育类型属性,融入行业标准,将行业职业资格标准和技术技能等级证书作为评价“双师型”教师的重要依据。在“双师型”教师专业技术职务晋升方面,高职院校要将教师技术研发、技术创新所产生的经济和社会效益作为评审条件,鼓励教师积极从事科技成果转化工作。同时,高职院校要建立“双师型”教师评价标准动态调整机制,积极适应经济社会不断发展和行业企业技术迭代升级要求,保证评价的客观性和真实性。

(五)强化评价结果运用,提高评价的有效性

评价结果运用是评价有效性的保证,要将教师评价结果充分运用在岗位聘用、绩效分配、职称评审、人才项目申报和评奖评优中。首先,要提高考核结果运用的刚性,只有评价结果在教师考核中得到运用和兑现,才能发挥评价的激励和惩戒功能。在师德考核中,对工作不负责、经常迟到早退、违反工作纪律的教师落实“一票否决制”,坚决给予“不合格”处理。在年度岗位目标考核中,要健全以品德、能力和业绩为导向的考核机制,实施目标责任管理与绩效考核,促进教师“对标”发力,对目标任务没有完成的教师,敢于给予考核“不合格”,扣发相应岗位绩效工资,与年度综合考核挂钩。在绩效分配中,高职院校要不搞平均主义,根据工作业绩、实际贡献拉开绩效分配差距,实施教育教学、科学研究、社会服务激励支持计划,对在教学科研和社会服务中取得重大成果的集体和个人进行绩效强刺激。在人才项目选拔和评奖评优中,高职院校要坚持高标准,做到客观公正,将群众公认、业绩突出、事迹典型、素质优良作为教学名师、教学创新团队、“双师型”名师工作室、师德标兵、最美教师等评选原则,选树“双师型”教师典型和标杆。其次,要建立评价结果沟通反馈机制,评价的目的是为了提高,沟通反馈要及时,以便为教师改进工作、进修学习提供方向和指

| 师生发展 |

导。“要突出重点加强沟通反馈,评价结果的充分运用,会让教师对评价结果更加关注,对沟通反馈更具期待。”^[5]在职称评审中,对评审未通过的教师要告知其原因、今后努力方向及学校和职能部门所能提供的支持,为教师职业生涯发展提供专业帮扶,帮助他们建立职业发展信心。

参考文献:

- [1] 田一聚.我国高校教师评价改革的政策分析[J].江苏高教,2022(10):90-97.
- [2] 程畅,杜学文.高职院校教师教学创新团队建设评价指标体系构建与实证研究[J].职业技术教育,2023,44(17):53-58.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [5] 张炎.人的全面发展视域下高职院校教师评价改革论析[J].教育与职业,2023(8):71-76.

[责任编辑 王文静]

Construction of "Dual-qualified" Teacher Evaluation System in the Context of High-quality Development of Higher Vocational Education

DING Zhengya

Abstract: "Dual-qualified" teachers are the first resource for the high-quality development of higher vocational education. The evaluation of "dual-qualified" teachers in the context of high-quality development of higher vocational education is conducive to stimulating the enthusiasm of "dual-qualified" teachers, improving the quality of teachers, and facilitating the high-quality development of higher vocational education. At present, the evaluation of "dual-qualified" teachers in higher vocational education is still facing the practical dilemma of utilitarian evaluation orientation, insufficient scientific evaluation standards, and imperfect evaluation mechanism. Therefore, it is necessary to change the evaluation concept, optimize the evaluation methods, improve the evaluation content, perfect the evaluation standards, strengthen the application of evaluation results, and improve the effectiveness of evaluation.

Key words: higher vocational education; "dual-qualified" teachers; teacher evaluation