

高职院校教师评价体系困境与对策研究

蒋昊, 侯佳欣

(永州职业技术学院, 湖南 永州 425100)

[摘要] 近年来,我国高职院校办学规模、办学质量有明显提升,各行各业也越重视高职教育。教育的根本在于教师,教师评价体系对于教师教学质量的提升有着决定性作用。当前高职院校教师评价主要分为无量化模式和量化模式两大块。在新时代背景下,围绕立德树人根本任务,高职院校教师评价体系中师德师风、育人成效和社会服务能力应摆在更为突出的位置。要把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准,育人成效作为评价教学能力的根本路径,社会服务作为“双师型”队伍培养的发展方向。

[关键词] 高职教师; 教师评价; 师德师风; 社会服务能力

[中图分类号] G715.1 [文献标识码] A [文章编号] 1673-3878(2024)03-0043-06

DOI:10.16019/j.cnki.cn42-1578/g4.2024.03.009

The Dilemma and Countermeasures of Teacher Evaluation System in Higher Vocational Colleges

Jiang Hao, Hou Jiaxin

(Yongzhou Vocational Technical College, Yongzhou 425100, China)

[Abstract] The teachers evaluation system in higher vocational colleges is consist of non-quantification mode and quantification mode at present. The priority has been moved to teachers ethics, educational effectiveness and social service capability in the evaluation. Teachers' ethics should be the first criterion for evaluating the quality of the teaching team, the educational effectiveness should be the fundamental path for evaluating the teaching ability, and social service capability should be the development direction for the cultivation of the "dual-qualified" teacher team.

[Key words] vocational colleges teacher; teacher evaluation; teacher's morality; social service capability

2018年9月,习近平总书记在全国教育大会上发表了重要讲话,作出了优先发展教育事业、加快教育现代化、建设教育强国的重大部署。2018年11月,教育部下发了《关于完善教育标准化工作的指导意见》,提出要“制定教师队伍建设标准”,其中提到要建设教师职业道德标准、教师专业标准、教师培养标准等标准体系。2020年10月,中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》,提出构建符合中国实

际、具有世界水平的评价体系,并分别从师德师风、教育教学实绩、学生工作、科研评价、人才称号等5个方面对改革教师评价提出了重要意见,这对全社会树立科学的教育发展观、人才成长观、选人用人观具有重大意义。由此看来,深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述,深刻理解全国教育大会精神,全面开展破“五唯”调研,重构教师评价体系,已刻不容缓。

一、文献综述

高职院校教师评价体系是当前教育研究的热点问题，众多研究者从不同角度对其进行了深入探讨。本文将对近年来关于高职院校教师评价体系的研究进行综述，以期为我国高职院校教师评价体系的改革与完善提供参考。

（一）评价体系的现实困境

甘迎春等在其研究中指出，当前高职院校教师评价体系存在以下问题：评价指标单一，过于重视教学和科研成果，忽视了教师的其他重要作用，如教育情怀、职业素养等；评价过程中，过分依赖量化评价，忽视了定性评价的重要性；评价体系缺乏有效的反馈机制，不能很好地指导教师进行自我提升。针对上述现实困境，文章提出高职院校教师评价体系应从以下几个方面进行改革：一是完善评价指标体系，增加教育情怀、职业素养等非量化指标；二是优化评价方法，结合定量和定性评价，全面评估教师的教学、科研和社会服务等方面的表现；三是建立健全评价反馈机制，将评价结果及时反馈给教师，帮助其发现不足，促进自我提升^[1]。

（二）评价指标体系研究

在高职院校教师评价指标体系研究中，学者们提出了一系列具有针对性的评价指标。如郭广军认为，高职院校教师评价指标体系在教学质量评价方面，主要关注教师的教学效果、课堂教学能力、教学态度等方面。科研能力评价则主要关注教师的科研成果、科研项目、科研能力等方面。教学管理评价则涉及教师的教学管理能力、教学团队合作等方面。职业发展评价则关注教师的个人成长、职业素养以及教育理念等方面^[2]。

（三）评价方法研究

在评价方法上，学者们主张采用多元化评价方法，以克服单一评价方法的局限性。如易兰华提出，应结合定量评价与定性评价、自我评价与他人评价、形成性评价与总结性评价等多种方法，提高评价的全面性和准确性^[3]。

（四）评价过程研究

在评价过程方面，学者们关注评价的公正性和

透明度。李颖认为，应确保评价过程的客观性和公正性，防止人为因素干扰，确保评价结果的公信力。同时，也有学者提出，应加强评价结果的反馈，帮助教师了解自身不足，促进其专业发展^[4]。

此外，还有一些研究者关注到了高职院校教师评价体系的国际经验。例如，白林通过对国外高职院校教师评价体系的比较分析，提出我国可以借鉴其在评价指标设置、评价方法选择、评价主体多元化等方面的经验，以期推动我国高职院校教师评价体系的改革与发展^[5]。

综上所述，高职院校教师评价体系的研究已经取得了一定的成果，但仍然存在一些问题。未来研究应继续关注高职院校教师评价体系的改革与完善，为我国高职教育的发展提供有力支持。

二、高职教师评价现状

（一）党和国家关于高职教师发展的相关意见

高职院校教师是一种需要专门知识和专门技能及长期广泛学术准备的专门职业。对于教师的专业要求，国家出台了一系列文件，中共中央、国务院在《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）中指出，要“着力提升思想政治素质，全面加强师德师风建设”“大力振兴教师教育，不断提升教师专业素质能力”^[6]；在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》（教师〔2019〕10号）中指出，要“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，将社会主义核心价值观贯穿师德师风建设全过程^[7]。”但并未制定关于高职院校教师专业标准的相关文件。

虽然没有暂时高职院校教师专业标准的相关文件，但在人力资源社会保障部、教育部《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2020〕100号）中指出，要“健全制度体系”“完善评价标准”“创新评价机制”，并在“完善评价标准”中提出“严把思想政治和师德师风考核”“突出教育教学能力和业绩”“克服唯论文、唯‘帽子’、唯学历、唯奖项、唯项目

等倾向”“推行代表性成果评价”。2022年10月，教育部办公厅发布《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》（教师厅〔2022〕2号），为加快推进职业教育“双师型”教师队伍高质量建设，健全教师标准体系提供了新标准。文件指出“坚持把师德师风作为衡量‘双师型’教师能力素质的第一标准”“要落实立德树人根本任务，遵循教育规律和技术技能人才成长规律”“要突出对理论教学和实践教学能力的考察，注重教学改革和专业建设实绩”“要熟悉行业企业情况，具有相应的专业技能，以及行业企业工作经历或实践经验”。

（二）现行的高职教师评价

教师评价的主要目的是促进教师的专业发展，进而提高教育教学质量，通过评价提出问题，教师根据问题进行诊改，促进教师不断成才和发展。通过改进的教师自身素质也会相应提高，有高素质的教师才能确保高质量的教育，培养符合社会需要的高素质技术技能人才。

当前现行的高职院校教师评价，首先是无量化模式，以学校督导听课、教师互评和学生评价为主，主要是对教师课堂授课质量进行评价，提出诊改问题，能够促进教师不断改进，提升教师个人专业能力和水平。其次是量化模式，以教育教学评价与科研评价为主，即注重能够量化的教学工作量、权威刊物论文数量、高级别行政课题数量，一是课堂授课、发表论文、课题结题、要达到最低要求，二是在教师评优评先、职称评定中，这些量化指标可以直接进行加分，能在评优评先中占尽先机。而教师是否受学生爱戴、是否能成为学生乃至同行的表率、是否有优良的师德师风并未能在其中体现^[8]。

因而，从现行教师评价现状来看，要重构教师评价体系，首先要从把师德师风表现放在首位，加大社会服务在教师评价中的比重。

三、高职教师评价体系存在的问题

教师评价是促进教师发展的主要途径之一，其根本目的是促进教师专业发展，提高教育教学质量。并且在教学工作中起到以评促改，以评促建，

以评促发展，来提高教师自身的素质以及学校的教学工作。

（一）师德师风建设缺位

在国家颁布的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》文件中，把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准。教育不仅仅是教育教学成绩，更重要的是立德树人，这更是一项有着意义深远的道德事业，实现教育道德性主体的是教师，教师的职业行为的道德化是实现学校道德性本质的前提条件，教师评价把师德师风放在首位将直接影响教师的职业行为，进而强化教师的立德树人意识^[9]。

首先，高职院校教师参与师德师风建设的积极性不高，主要是教师对师德师风的认识不足，教师更大的压力来源是教育教学工作和科研工作，在教学、科研中所投入的时间和精力更多，再者师德师风教育培训内容枯燥、形式单一，使得教师在师德师风建设中缺乏积极性和主动性，将自己置身事外。其次，高职院校近年来持续扩招，教师数量持续增长，教师来源不仅仅是师范学校而更多元化，教师队伍的素质参差不齐、情况复杂，加大了师德师风建设的难度。第三，社会环境中的一些不良风气时刻干扰着教师健康的师德师风的形成与提高，西方思潮的享乐主义、利己主义价值观，市场经济中的功利主义和网络文化的“泛乐化”等误导教师的价值取向。这些都是新时代下高职院校师德师风建设面临的难题。

（二）教师教学成效重视不足

高职院校教师的主要任务是教育教学工作，大学应以“教书育人”为宗旨，评价教师要以课堂教学成果为主，不仅仅是教师教得如何，还要看学生学得如何，用得如何，对毕业学生长期跟踪调查，了解其适应社会能力，从而体现教学成效，这是需要建立长期跟踪考核制度。科研是高校教师必备的基本素质，科研业绩不能简单量化，更要注重质量评价，推行代表性成果评价，注重代表性成果的质量、对社会发展的实际贡献以及人才培养的成效。对不同岗位、不同系列、不同类型的教师及其成长的不同阶段制定相应的发展标准，明确其发展要求和需要完成的工作任务。

首先,各个榜单高校的排名直接影响高职院校对教师的评价,究其原因主要是因为社会上对高校的评价指标仍以高学历、高职称、发表在核心期刊的论文这些为主,教育教学的实际效果并不是高校排名的指标,使得教育教学成效容易被忽视,让潜心教学的教师在各项评比中都不如以科研为主的教师。其次,高职院校教师职称评审,主要是以论文、项目、课题等数量和级别为评审标准,而科研成果所产生的经济效益、解决生产中实际技术难题和对社会的贡献等方面并未纳入职称评审的考核指标内,导致高职院校教师只重视科研的数量和级别,对成果转化、解决生产中的实际技术难题等的重视程度不足。第三,人才培养的成效关注度不足,大部分高职院校都是以把学生进校培养到能合格毕业交到企业手中当成人才培养的闭环,然而,学生进到企业后,是否能够符合企业上岗的标准,在企业的发展等后续跟踪培养并不在学校的人才培养中,这就让学校无法知道自己培养的学生是否能满足企业发展的需要、能否适应社会的发展,也让人才培养的成效无法作为高职院校教师评价的标准。

(三) 社会服务职能难以发挥

高职院校与普通高校相比,社会服务的职能更加突出、意义更为重要,高职院校以地方经济为直接服务对象,同时地方经济也是高职院校研究最多的实践对象。高职院校的社会服务更多的也是产教融合、校企合作。产教融合的基础是“双师型”教师,教师在生产一线的工作经历亟需加强。校企合作大多处于发展瓶颈状态,合而不深。校企双方也没有在决策、执行、咨询三个层级形成全面合作体系,没有建立实体性的校企利益共享的共同体,没有真正做到优势资源互补。由于校企合作缺乏制度和政策保障,虽然在某种程度上、某个范围内能够实现互惠互利,但总体上还是属于松散型的,难以持久。

首先,校企合作是职业院校有效提升育人质量、社会服务水平的重要途径。但在校企合作中,学校热、企业冷的状况普遍存在,并没有得到根本改观^[10]。根据以往情况,企业虽然愿意为学生提供顶岗实习岗位,但大多属于技术含量不高的“劳

动密集型”单一工种岗位,技术含量相对较高的“技术型”岗位很少。有些企业之所以愿意接受学生顶岗实习,主要是因为用工紧张,把学生当作廉价劳动力,难以达到提高学生专业技能和职业素养的预期目标。其次,“双师型”教师队伍建设不足,行业、企业的技术技能人才直接接触到最先进的工艺流程、操作技能,而教师在教学岗位上无法第一时间接触到一些最新的设备、掌握最新的操作技能,同时高职院校名师、大师缺乏,优质师资尤其是企业兼职教师引进困难,高水平师资更愿意到一线待遇更好的企业工作,师资流失较严重。第三,当前,大量社会资本在政府的引导下进入职业教育领域。企业在参与合作教育活动中,会考虑成本及收益情况,并以此衡量对合作专业的师资及实训条件的投入。但资本保值增值的需求与校企合作方式的矛盾难以化解,企业向职业院校投入的资产,大多只能采取“捐赠”的方式,利益难以得到保障。

四、高职院校教师评价体系完善路径

(一) 把师德师风表现放在首位

在新时代,国家已经明确要求把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准。大多数高校已把师德考核纳入教师评价体系,然而对遵守法律法规、热爱教育事业、关心关爱学生、公正廉洁自爱等关乎师德师风的相关考核指标难以具体量化,教师常常按照以往经验教育教学^[11],有可能在不自觉中触碰到师德底线、红线。师德评价应作为教师评价的灵魂,要加强师德预警机制,把师德失范的苗头在日常工作中控制住不让其扩散,让教师自觉形成自我约束。

首先,必须加强高职院校师德师风建设,建成学校党委统一领导、党政齐抓共管、院系具体落实、教师自我约束的体制机制,破除“五唯”痼疾,推进高职院校高质量发展。其次,严把教师“入口关”,在聘任教师时要把思想品德、道德修养与教育教学水平、职业技能都作为考核主要内容,在源头上强化新进教师师德素质,同时优化师德师风培训与学习内容,突出以社会主义核心价值观为引领,以持续、有计划的实践活动方式开展师德师

风培训与学习,切实提高师德师风培训与研修的效率与质量。第三,完善师德师风考评指标体系,将政治立场、职业态度、学术行为规范纳入师德师风考评体系,建立学校、学院、同事和学生“四位一体”的师德师风考核模式,形成自评与他评、定性与定量、过程与结果考核相结合的多元化考核方式,并将结果运用于教师岗位聘用、评优评先、职称评定、绩效考核以及薪资报酬的重要依据,健全师德优秀教师奖励制度,同时对师德师风失范的教师依法依规严肃处理,并且按照“一票否决”制,在各个岗位聘用等方面严格落实,从而达到奖、惩协同推进师德师风的建设。能够让师德评价体系常态化、长效化。

(二)持续提升教师的教育教学能力和科研水平

要突出教育教学质量,教育教学评价不仅仅是教学工作量,更要完善质量评价体系,基本教学工作量要达到基本要求,更要从提高教学质量方面如“优质课”评比、“金课”建设,引导教师更加重视教育教学质量,加强教育教学的地位,激发教师回归教书育人的本质。改进教师的科研评价,突出质量导向,不应将论文数、项目数、课题经费等科研量化指标作为评价标准,而应将科研成果所产生的经济效益、解决实际技术难题和对社会的贡献度作为评价内容,从而弱化科研成果的数量。突出人才培养成效,教师的教育教学成效不仅仅是“教”,更应该注重学生的“学”,应该将学生能否把课堂学到的知识学以致用^[12],解决实际工作中遇到问题作为人才培养成效的检验标准,也作为教师教学成效的检验标准。

首先,国家和社会对高职院校的评价不应只以高学历、高职称、高水平论文、高级别课题为主要依据,更要强调学校教师教育教学质量,比如优质课、“金课”等实际课堂教学内容,从而促进教师对课堂教学的重视,提高教育教学水平。其次,高职院校要加大破“五唯”力度,在教师评价、职称评定、评优评先等方面不应只以论文、课题、项目的数量和级别为评价标准,要把教师参与一线学生工作,参与教研活动,编写教材、案例等计入工作量,纳入评价指标,科研管理部

门要为教师搭建成果转化平台,帮助教师将科研成果进行转化^[13],对取得重大理论创新成果、前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会事业发展中做出重大贡献的教师,开通职称评审“直通通道”。第三,加强毕业生跟踪培养,毕业生跟踪服务不仅仅是就业工作,更是检验人才培养工作成效的最直接的方法,学生在学校学了多少能够在企业的生产中直接使用的知识,能否毕业就业无缝衔接,也应该作为教师教育教学水平评价的一项重要内容。

(三)加大社会服务能力所占的比重

高职院校社会服务最大的表现形式是培养高素质技术技能人才,当高职院校开设专业时就应当考虑到当地行业、企业的需求,这样培养出来的学生才能在专业能力、职业道德、职业素质等方面成为行业、企业所需要的专门人才,师资队伍建设也要围绕这个目标来实施,能否培养符合行业、企业要求的人才。加强“双师型”队伍建设,不仅仅是行业、企业中的技术人员需要通过培训定期充电,提升自己的专业素质、更新专业技能,社会上更存在大量的劳动者需要通过再培训才能满足新的岗位要求。产教融合深度合作,培养更多能直接到企业就业的人才,高职教师更应该有一定的理论知识和实践技能,更能直接帮助企业解决技术开发、技术服务等技术方面的问题。

首先,企业要为高职院校提供行业最新的发展方向以及产业的结构调整、转型升级,能够为高职院校教师提供设备和实训基地,能让教师更贴近生产一线,汇聚产教资源,全面推进委托培养、订单培养和学徒制培养,通过学校、企业深度合作,教师、师傅联合传授,校企共同主导人才培养。其次,加强“双师型”队伍建设,探索完善跟读教育体系,健全教师终身职业技能培训制度,鼓励高职院校开展企业职工的培训和继续教育,加强企业和学校人才联动,在为高职院校培养“双师型”教师的同时为企业提供稳定的人力资源和技术支撑。第三,国家要在推进股份制、混合所有制改革、职业教育考试招生制度改革等难点、痛点问题上尽快出台政策,引导职业院校大胆试大胆闯,建议尽快出台校企共建产业学院相关制

度, 破解深化产教融合、校企合作中的难题。研究出台推进职业学校股份制、混合所有制改革的具体政策, 重点围绕举办方式、出资方式、产权确权、办学许可、法人登记、治理体系、人事制度、财政支持、分类管理等关键问题实现突破, 切实保障企业办学的权益, 激发企业参与职业教育的内生动力, 全力打造一种以合作办学为机制、以合作育人为模式、以合作就业为目标、以合作发展为动力的校企利益共同体。

五、结语

教师评价属于教育评价中的一项重要指标, 做好教师评价对教育评价的提升有着不可或缺的重要作用。教师评价需要进一步完善, 要对不同岗位、不同系列、不同类型的教师设置不同的发展标准, 要把教师的师德师风、育人成效、教学科研、社会服务结合起来, 综合看待, 从基本标准、评优标准、分类标准三个层面, 制定教师岗位工作标准、工作质量及考核标准。在高职院校教师培养中, 坚持把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准, 育人成效作为评价教学能力的根本路径, 社会服务作为“双师型”队伍培养的发展方向。

[参考文献]

- [1] 甘迎春, 白颖, 陆冬梅. 技能型社会背景下高职院校专业教师团队建设的评价指标体系构建研究 [J]. 职教论坛, 2023, 39(1): 59-68.
- [2] 郭广军, 李昱, 胡芳. 高职院校教师能力评价指标体系构建与提升路径研究 [J]. 当代教育论坛, 2024(1): 1-15.
- [3] 易兰华. 高职院校“双师型”教师评价研究文献综述 [J]. 教育科学论坛, 2023(18): 65-70.

- [4] 李颖. “双高计划”背景下高职院校“双师型”教师考核评价体系研究 [J]. 福建技术师范学院学报, 2023, 41(6): 723-728.
- [5] 白林.W 高职院校教师绩效评价体系研究 [D]. 郑州: 河南农业大学, 2023: 2-6.
- [6] 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 [EB/OL]. (2018-01-20) [2023-02-18]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [7] 教育部, 中央组织部, 中央宣传部, 国家发展改革委, 财政部, 人力资源社会保障部, 文化和旅游部. 关于加强和改进新时代师德师风建设的意见 [EB/OL]. (2019-11-15) [2023-02-18]. http://www.gov.cn/xinwen/2019-12/16/content_5461529.htm.
- [8] 吴全华. 指向师德师风建设的教师评价改革 [J]. 当代教育科学, 2022(4): 35-40.
- [9] 姜华. 高质量教育体系视角下的高校教师评价 [J]. 河北师范大学学报 (教育科学版), 2022(3): 22-27.
- [10] 穆晓娇. 高职院校社会服务能力提升的研究 [J]. 辽宁高职学报, 2023, 25(3): 94-97.
- [11] 胡建平, 刘福窑, 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.
- [12] 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.
- [13] 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.

[收稿日期] 2023-07-01

[作者简介] 蒋昊 (1986—), 男, 湖南衡阳人, 硕士, 永州职业技术学院讲师, 主要研究方向: 生物学、职业教育; 侯佳欣 (1989—), 女, 辽宁辽阳人, 永州职业技术学院讲师, 主要研究方向: 护理学、职业教育。

[基金项目] 湖南省职业教育教学改革研究项目重点课题“高职院校教师能力标准和评价体系建设研究”(ZJZD2021007)。