

类型教育视域下高职院校教师评价体系改革： 现状、困境与创新

易兰华，邬移生

(湖南商务职业技术学院，湖南 长沙 410205)

[摘要] 教师评价体系改革是深化新时代高职教育评价改革的关键，对促进职业教育类型教育发展具有重要现实意义。当前，我国高职院校教师评价实践还不能适应职业教育类型教育发展的需要，需要从转变教师管理理念、分类设置教师岗位、建立以潜心育人为导向的多元化评价体系、推行目标管理突出教育教学实绩考核、降低教师评价中行政话语权地位、规范考核评价程序、强化评价主体约束与结果反馈等方面进行改革创新，形成具有类型特色的高职院校教师评价体系，以更好地引导高职院校教师职业发展、促进高职院校顺应职业教育类型教育发展的要求。

[关键词] 教师评价；高职院校；破五唯；潜心育人；多元化

[中图分类号] G715

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-8539-(2024)02-0045-07

[DOI] 10.20012/j.cnki.ISSN1008-8539.2024.02.006

教师评价改革是教育评价和高校教师人事制度改革的重点和难点，在教师队伍建设中有着重要的导向作用。对高职院校教师的评价体系展开研究，完善高职院校教师评价体系，在类型教育视域下构建以育人为导向的高职院校教师认定与评价标准，对于推进新时代深化职业教育改革，促进高职教育高质量发展具有十分重要的理论与现实意义。

一、类型教育视域下高职院校教师 评价体系改革的必要性

(一) 优化职业教育类型定位、促进高职院校 高质量发展的现实需要

2021年习近平总书记对职业教育工作作出重要指示，强调：“优化职业教育类型定位”。^[1]2022年，新修订的《中华人民共和国职业教育法》明确规定：“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型”。不同的教育类型具有不同的本质属性，承担着不同类型人才培养培训的任务，具

有不同的培养模式，也对教师的素质、岗位职业能力以及科学研究与教育教学活动等各方面提出了不同的要求。^[2]职业教育以培养技术技能型人才为己任，在教师评价方面彰显高职教育的类型特征，引导高职院校教师职业发展，已成为提升高职院校人才培养质量、推进高职院校高质量发展的迫切需要。

(二) 深化新时代职业教育评价改革、扭转不 科学评价导向的客观需要

近年来，各高校逐步强化了对教师评价制度的建立与完善，调动了教师的积极性和竞争意识，但也衍生出了教师评价中的“五唯”导向偏差等问题。这种导向偏差引起了党和国家的高度重视。在2018年全国教育大会上，习近平总书记指出，“要深化教育体制改革，健全立德树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向”^[3]。2020年，中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》，将健全教师评价制度作为深化新时代教育评价改革目标之一，并将“改革教师评

[收稿日期] 2023-10-27

[基金项目] 湖南省教育科学“十四五”规划2021年度重点资助课题“以潜心育人为导向的高职‘双师型’教师综合评价体系研究”(XJK21AZJ002)研究成果。

[作者简介] 易兰华(1969—)，男，汉族，湖南新化人，硕士，教授，从事工商管理与高职教育研究。

价,推进践行教书育人使命”列为深化新时代教育评价改革的五项重点任务之一,为职业教育评价改革做出了全面部署。改革创新高职院校教师聘用、考核等评价标准,成为了当前高职院校扭转不科学评价导向,顺应职业教育作为特殊类型教育发展的客观要求。

二、高职院校教师评价体系的供给现状

我国高职教育起步较晚,与普通高校相比,其教师评价体系还不完善,在当前教师评价实践中普遍存在着以下几个方面的问题。

(一) 评价指标体系“五唯”痼疾难除

教育部推动高校教师考核评价制度改革以来,我国各高职院校开始大都以教师职称评审为突破口,开始对传统的“五唯”评价指标体系进行改革。但由于“五唯”评价体系有其现实和文化的根由^[4],大部分高职院校的教师评价体系目前还未能从根本上找到破除“五唯”的办法,指标体系“重科研、轻教学,重数量、轻质量,重结果、轻过程”的“三重三轻”痼疾难除。以教师职称评审指标体系为例,具体表现为:绝大多数高职院校都是从师德师风、教学与科研三大层面来考评教师,各个层面评价标准的制定相对简单,业绩考核重数量轻质量,易见易感的外在数量指标占比大,而那些不易比较的具有较大主观性、隐蔽性、复杂性的质性指标大多被有意避免;指标体系中科研占比普遍过大,与高职院校以教学为主的功能不匹配,严重影响教师评价的价值导向^[5];评价指标设计功利倾向明显,国家级、省级建设项目与奖项的重要性被无限放大,对教师日常工作的完成质量和对教师素质的考查关注度不够,无缘参加相关项目的教师在评价过程中被边缘化。

(二) 分类评价止于职称评定且流于形式

自2016年国家深化职称制度改革,将职称评审权限下放到用人主体以来,我国各高职院校在教师职称评定中,根据科学分类评价专业技术人才能力素质的要求^[6],遵循职业教育类型教育需要,普遍将教师分为教学型、教学科研型、双师双能型三种类型并进行分类评价与评定。但在实际操作中,大部分院校对三类教师的评价指标几

乎都是一致的,只是教学与科研所占的比重不同而已,没有真正体现各类教师的特点,也没有对教师进行分类设岗管理。^[7]特别是当前大部分高职院校在教师年度考核中没有进行分类考核,对三类教师均使用既定的、唯一的指标体系进行评价,忽略了专业类别和教师个体的差异性,严重削弱年度考核评价的作用,使教师职称分类评定失去了应有的价值与意义。

(三) 评价指标体系“高职特色”不明显

高素质技术技能型人才的培养目标和“工学结合”的培养模式,决定了高职教育对教师能力与素养具有特殊的要求,并应建立特殊的评价体系。但我国绝大多数高职院校的教师评价体系均脱胎于普通高校,评价内容以论文发表的数量及刊物级别、专著与教材的数量及出版社级别、科研项目数量及课题级别、教学课时量、教学项目数量及级别、各类获奖数量及级别等为主体。评价指标体系“高职特色”不明显,反映高职教师实践操作与实践指导能力的行业企业实践(从业经历)情况、技术创新、标准制定、成果转化与行业企业技术服务、决策咨询、公共服务等评价指标设计不足,所占比例严重偏低,没有突出作为高职教育关键部分的行业性、职业性和实践性等特殊性。^[8]

(四) 教师发展性评价没有得到有效落实

尽管发展性教师评价引入我国后,迅速受到了多数学者与教师的青睐,起步于本世纪初的高职教师评价研究也多以发展性评价为背景。但在当前,高职院校教师评价实践仍然是以显性的奖惩性评价为主流,评价结果主要用于绩效考核与职称评审等方面,评价方式更加倾向于总结性评价,基本不涉及对教师素养与能力提升、教学过程与行为等发展性指标的评价^[9],也缺乏对评价结果的分析和相应的反馈机制,院校与教师对发展性评价重要性的认知均不足,教师对考核评价的参与度不够,导致考核评价不能对教师形成有效地引导和激励,部分教师甚至对自己的发展方向和需要改进的地方缺乏认知,也自然难以实现通过教师评价提高教师能力水平和工作业绩的最终目的。

三、高职院校教师评价体系的困境分析

（一）现代人力资源管理观念淡薄

随着国家高校管理体制、人事制度及分配制度改革的推进，我国高职院校的师资管理体制均有了很大的变化和发展。但大部分高职院校师资管理制度的改革均是在传统的人事行政管理理念指导下进行的，以人为本的现代人力资源管理观念尚未得到贯彻，教师的被管理地位、教学和科研工作严重的官僚主义与行政化倾向等均没能从本质上得到改变，教师仍然被视作是学校达成行政与教育目标的工具。当前，因高职院校快速发展与办学规模逐步扩展所带来的师资数量严重短缺问题尚未得到根本缓解，高职院校又面临从规模扩张向内涵发展转变所带来的教师教育理念、自身素质、专业水平与教学能力等无法满足现实需求的问题。为适应新时期高职院校发展对教师数量与水平的全面需求，高职院校需要改变主要依靠资金引入优秀师资的传统管理模式，充分贯彻以人为本的理念，建立自己完整的培养体系，专注于对人力资源的开发和利用。

（二）岗位分类设置不到位，职责要求缺乏针对性

岗位设置与明确的岗位职责是进行考核评价的前提条件。高职院校要实现对教师的分类评价，其前提条件就是教师岗位的分类设置。即：要根据社会和学校发展的需要，在分析学校人才培养目标、任务和教师工作特点的基础上，根据教师岗位任职条件与工作要求等方面的差异，首先将教学岗位在横向水平方向分为教学型、教学科研型、双师双能型等类别，在纵向垂直方向上分为教授、副教授、讲师、助教等层级；然后规定每一类别各层级岗位的工作职责。但目前，高职院校在设置教师岗位及对教师岗位职责进行规定时过于粗化，大多只对教师岗位及职责进行了纵向垂直上的分级规定，而没有专门进行横向水平上的岗位分类设置与有针对性的职责规定。没有分类设置岗位和规定岗位职责是高职院校缺乏教师分类管理的前提和基础，是高职院校分类评价流于形式的直接原因。

（三）对“五唯”的本质认识不清

教师评价“五唯”现象的本质和要害是“唯”，是在功利主义与行政逻辑推动下，过度强调成果或结果的形式、数量与等级，并片面地将其作为能力与绩效的评价绝对标准。因此，清理高职院校教师评价中存在的“五唯”现象，绝非只针对论文、帽子、职称、学历与奖项五个方面，而是要承认人的差异性，弱化对于短期行为的功利性追求，从导向、主体、方法、内容、结果应用等方面全方位推动教师评价体系的多元化。只有这样，才能从根本上摒弃过去那种以一套片面的、狭隘的、固定的标准对所有教师做出评价的观念和行为，才能避免教师评价陷入新的“N唯”的异化，真正建立起科学的、符合时代要求的教师评价体系。^[10]

（四）高职院校对评选与项目的盲目追求

本世纪以来，我国高职教育得到了迅猛发展。到2020年底，我国已有本科层次职业学校21所，高职（专科）院校数量达到1468所，高职（专科）在校生达到1459万余人，^[11]高职教育发展方式也逐步从规模扩张转向内涵提升。然而，我国高职院校的大发展其实跟“水平评估”“示范校”“骨干校”“优质校”“双高校”“提质培优”“转设本科”等各种评估、评选工作密切相关，这在很大程度上导致高职院校以通过各种评估、评选与获得各种称号为首要办学目标。正因如此，各高职院校教师评价体系不可避免地内隐了强烈的“功利主义”的教育价值观，评价指标体系设计服从与服务于让学校顺利通过各种评估、评选与获得各种称号，无视了教师自身自由发展的需求。^[12]

（五）考核评价执行体系的行政化思维严重

目前，虽然国内高职院校普遍建立了督导评价、教学检查、学生评价等制度，为管理部门、督导、同行、学生等相关主体参与教师评价提供了基本保障，但在实际运行当中，绝大多数高职院校的教师考核评价体系均是由学校行政部门主导并组织实施的，几乎所有考核细则均由学校行政部门确定，二级教学院部一般很少参与考核评价指标体系的制定，其对指标体系的修改建议也很难被行政部门所采纳，只能被动执行行政管理

部门的决策。作为被考核评价对象的一线教师，在考核评价中更是话语权缺失，虽然大多数院校在考核评价制度、细则等正式出台之前，会有一个征集教师意见的过程，但往往较为形式化，教师基本没有反对甚至推翻行政部门某项决策的权力与能力。学术委员会也因自身存在的多方面先天不足，尚且很难真正发挥教授专家治校的功能，在教师考核评价体系的建立中难以发出自己的声音。这种以行政部门为主体与主导、教学部门为辅导执行机构、教师自身基本缺位的考核评价执行体系存在明显的行政化特征，是当前高职院校教师考核评价体系问题产生的制度基础。

四、类型教育视域下高职院校教师评价体系的创新思考

（一）转变教师管理理念，提升人事管理队伍素质

以人为本是现代人力资源管理的核心理念。高职院校在教师管理中，尊重教师的价值和尊严，为教师营造一个可以充分实现自我价值的良好氛围，有利于促进教师个性和创造性的充分发挥，有利于促进教师内在价值向外在价值的转化，从而更好地促进教师业务能力与绩效水平的提升，促进学校管理目标的实现和教育事业的良好发展。^[13]因此，建立和实施科学合理的教师发展性评价体系，成为现代高职院校人事管理部门重要职责所在。但现阶段，由于社会传统、经济政治体制等因素的影响，我国绝大多数高职院校人事管理部门的运行仍然深陷于行政化管理的窠臼，人事管理队伍的专业化程度低下，管理水平有待提高，直接影响了高职院校教师管理水平及未来发展潜力。为使高职院校人事管理工作尽快适应学校本身改革的需要，学校必须树立“以教师为本，促进教师发展”的评价理念，推进人事管理队伍的专业化建设，优化人事管理队伍结构，提升人事管理队伍素质，加速完成从传统的人事管理向现代人力资源管理转变。

（二）分类设置教师岗位，突出评价体系的高职特色

不管是奖惩性评价还是发展性评价，岗位设置、工作分析与岗位职责说明都是设置考核评价

指标体系，并依此对教师开展考核评价的首要前提条件之一。高职院校要实现对教师的分类评价，首先就应根据自身的办学特色和培养高素质技术技能人才的需要，分类设置教师岗位，并在对每一类教师不同层级的岗位进行深入科学的工作分析基础上，明确每一类教师不同层级岗位所需具备的任职条件，并对每一类教师不同层级岗位的基本工作职责作出明确的规定。根据高职教育特色，高职院校教师岗位分类设置可以双师双能型为主体，以教学型、教学科研型为两翼。双师双能型岗位主要面向专业课教师，是高职院校教师的基本类型，参照教育部《本科层次职业教育专业设置管理办法（试行）》对“双师型”教师占比的要求，其比重以占专任教师总体岗位数的50%以上为宜，其岗位职责的设定宜强调教学业务、能力、成果与社会服务业务、能力、成果的相对均衡性。其次，教学型岗位主要面向公共课、专业基础课教师，占专任教师总体岗位数的比重以不超过30%为宜，其岗位职责的设定宜以教学业务、教学能力和教学成果为主；教学科研型岗位面向全体专任教师，占教师总体岗位数比重以不超过20%为宜，其岗位职责的设定宜强调教学业务、能力、成果与科学研究能力、成果的相对均衡性。根据院校特色建设，可面向专职从事实习实训指导、社会培训或技术转化的教师，增设社会服务型岗位。同时，高职院校应保持各类教师岗位设置数量上的弹性，并建立不同类型教师岗位间的沟通桥梁为教师在不同类型岗位之间进行动态流转提供保障。

（三）深入理解“破”的本质，建立以潜心育人为导向的多元化评价体系

“五唯”的最大症结是“唯”，破“五唯”并不等于不要“分数、升学、文凭、论文、帽子”，其本质是要破除评价中对“分数、升学、文凭、论文、帽子”的绝对化、唯一化，是要破除因简单、标准、功利与机械化的评价体系造成教师对“五唯”指标的过度追求。新时代高职院校教师评价改革需要我们坚持辩证思维，以立德树人为主线，在适当继承具有合理性的部分传统评价指标的同时，增加新的评价要素，系统设计多元化的评价指标体系，尽量分散实质上的评价权力，不

让它汇聚在少数几个指标上。^[14]要以引导教师潜心育人为导向,坚持把师德师风作为第一标准,把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求,对教师爱国守法、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表和终身学习等方面进行客观、全面的评价^[15];要突出教学与科研成果的质量导向,推动教师回归育人本分与学术理想。

（四）推行目标管理，突出教育教学实绩考核

教师评价的本质是通过对教师专业实践的评价,激发教师工作热情,促进教师个人发展,进而促进学生的学习与发展,赋能增值学校高质量发展与发展。其中,教师个人发展是学生学习与发展的重要保障条件,是学校高质量发展与发展的基础性工作,是第一位的。每一位教师的个人发展都必然为其所在学校的高质量发展做出贡献,但反过来,学校的高质量发展却并不一定必然为每一位教师带来个人的发展。^[16]因此,教师评价要服务于高职院校高质量建设与发展的需要,更要服务于教师个体成长的需要,要努力实现教师个人发展与学校发展的有机统一。而既强调组织目标与工作成果的实现,更重视人的作用,强调全体员工自主参与、自我管理、自我评价的目标管理方法,无疑是将教师的工作与学校的战略发展目标紧密结合,将教师个人发展与学校高质量发展有机结合的有效方法。

为此,高职院校在进行教师评价、构建教师评价指标体系时,首先,应立足高职教育类型特征与学校本身办学基础,找准自己的办学定位,在充分分析现有数据和收集广大教师意见的前提下,制定科学合理的学校发展规划,构建学校的战略总体目标和具体目标体系。然后,学校人事处或教师发展中心等相关管理部门应针对不同岗位的教师工作职责,引导、帮助每一位教师,以岗位职责为基本依据,结合个人学术背景与研究领域,从自身业务能力发展与个人素质提升的需求出发,制定个人发展的一致性和支持性目标,将学校总体教育教学目标逐层落实到每一个教师身上,作为考核、评价每一位教师的主要标准。同时,教学是一种以育人为本质、以学为中心的专业社会实践,基于育人要求与实践评价的基本逻辑,教师评价不仅要看每一个教师做了什么,

更要看其所做取得了什么样的结果,对学生的学习与发展产生了什么样的影响,为学校的高质量发展做出了什么样的贡献。^[17]因此,教师评价应坚持把师德师风作为第一标准,坚持以质量、绩效、贡献为核心,突出对教育教学实绩的评价,在构建目标体系和评价指标体系时,学校应放弃对评选与项目的盲目追求,把认真履行岗位职责作为评价的基本要求,围绕有利于促进教师、学生、学校三方面的发展设置多元化的评价指标与标准。

（五）构建全方位多元评价主体结构，降低教师评价中行政话语权地位

教师考核评价工作是高职院校教师管理的重要环节和手段,其工作质量的好坏不仅会对教师个人认识和衡量自我、提升自身能力素质、提高教育教学质量和科学研究水平产生深远的影响,也会对学校科学地安排和管理教师、开发教师潜能、调动教师教学科研积极性形成直接影响,进而影响整体学校的教育教学水平。为了确保教师考核评价体系的科学合理真实和公平公正公开,必须形成比较完善的教师考核评价体制与机制。

首先,必须确立结构合理的考核评价主体并明确各主体参与评价的机制。根据高职院校工作实际,教师考核评价主体的确定可采用全方位多元评价主体结构,第一层次的考核主体为学校层面的人事处、教务处、科研处、督导处等相关行政部门,第二层级的考核主体为二级学院(部门)的党政领导、专业(群)带头人、教研室主任、专业(群)教学团队成员和学生等,第三层次的考核主体为被考核教师本人。为确保评价得到被评价者的充分理解、信任与配合,从而确保评价过程的全面深入与评价结果的真实有效,就要求第一、二层级的各考核评价主体既要秉持高度负责、实事求是的工作精神,更要尽量通过与被评价者当面沟通交流,深入了解被评价教师本人提供的评价素材的价值,全面掌握被评价教师工作有关的具体实际。第三层级的考核主体教师本人参与评价的方式,除教师自评外,还应通过类似专家评审答辩环节之类的机会向各评价主体介绍自己工作的完成情况,展示自己取得的代表性工作成果及其影响,使第一、二层级的各评价

主体对其工作思路、过程、方法、成果及其影响等有着充分的认识。

其次,就是要适时优化评价主体结构。评价主体及其参与机制明确后,重点就是通过设计教师评价内容和指标体系,将各评价主体及其评价组成一个结构化的系统。为在教师评价中落实二级学院(部门)办学自主权与强化学术场域的自主性,要适当调整第一、二层级各评价主体对应的评价内容和指标比重,适当降低行政话语权地位,将教师自评、学生评价、专业(群)带头人评价、社会声誉融入评价指标。

(六) 规范考核评价程序,强化评价主体约束与结果反馈

考核评价程序的规范与严格是评价公平性与公正性的有效保证,而评价程序的民主能够满足教师的归属需要和尊重需要,从而对教师教育教学与科研创新行为产生积极影响。为确保评价程序的规范、严格与民主,首先,要在开展评价工作之前,制定、下发考核评价相关制度和评价指标体系,并组织所有评价主体和被评价教师认真学习,使他们全面理解、掌握评价的具体内容和程序;其次,在评价的实施过程中,各评价主体应与被评价者进行充分的沟通交流,尽量掌握被评价者的实际情况和事实依据,对被评价者做出客观、公正的评价,并提出合理化的教师发展建议;再次,二级学院(部门)与人事处要对评价结果进行分层审核,以保证评价结果的公正性和

准确性;然后,负责考核评价工作的人事处、二级学院(部门)等行政部门要积极做好评价结果的反馈工作,对考核评价中发现的普遍性问题进行学校与二级学院(部门)分层通报,对个性问题则需要在具体分析的基础上进行单独当面沟通,为教师的发展提供指导;最后,要将考核结果与教师的奖励和惩罚、职位的晋升等联系在一起,并在全校范围内树立先进典型,加强宣传和推广,促使全校教育教学与科研水平的提升。同时,为防止教师考核评价中行政权力与学术权力的滥用,需要完善评价工作档案,并建立一系列评价主体的约束机制,包括严格督查回避制度、专家诚信档案和专家随机抽取制度、申诉举报机制和责任追溯制度等。

五、结语

考核评价是教师人事管理的基础和依据。深入分析类型教育背景下高职院校对教师素质和能力的特殊要求,构建具有高职类型特色的教师评价体系,对于推进高职院校师资队伍建设、促进高职院校顺应职业教育类型教育发展具有十分重要的现实意义。本文以现代人力资源管理理论为指导,从转变管理理念、分类设置岗位、建立多元化评价体系、规范评价程序等方面,对类型教育视域下的高职院校教师评价改革进行研究,对当前我国高职院校教师评价改革实践具有一定的指导意义。

[参考文献]

- [1] 加快构建现代职业教育体系 培养更多高素质技术技能人才 能工巧匠大国工匠[N].人民日报,2021-4-14(01).
- [2] 任占营.新时代深化职业教育评价改革的现实意义、政策路径和成效表征[J].职教论坛,2021,37(08):14-20.
- [3] 坚持中国特色社会主义教育发展道路 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人[N].人民日报,2018-9-11(01).
- [4] 操太圣.“五唯”问题:高校教师评价的后果、根源及解困路向[J].大学教育科学,2019,(01):27-32.
- [5] 赵连明.优质高职院校建设背景下专任教师评价体系存在的问题与对策[J].现代职业教育,2020,(24):78-79.
- [6] 新华社.中共中央办公厅 国务院办公厅《关于深化职称制度改革的意见》[J].中华人民共和国国务院公报,2017,(03):14-18.
- [7] 牛远.河北高校教师分类评价体系研究[J].合作经济与科技,2021,(11):136-137.
- [8] 兰小云.“破五唯”背景下高职院校科研成果转化:内涵、困境与路径[J].职教论坛,2021,37(09):147-153.
- [9] 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(04):52-57.

- [10] 张长海.构建以发展为导向的教师评价机制[J].人民教育, 2020, (22): 22-25.
- [11] 中华人民共和国教育部.2020年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. (2021-08-27) [2023-12-20].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202108/t20210827_555004.html.
- [12] 徐汉晖.“双一流”背景下高校教师评价体系的症候分析与完善策略[J].黑龙江教育(高教研究与评估), 2021, (08): 11-13.
- [13] 赵婧.保持思维弹性:成长型思维助力教师专业发展[J].西北成人教育学院学报, 2022, (04): 35-41.
- [14] 冯园园,梁会芳,张定强.教育研究的热点议题与未来展望——基于2020年度《新华文摘》“教育”栏目转载论文的分析[J].西北成人教育学院学报, 2021, (05): 5-14.
- [15] 徐聪,李怡.教师发展性评价体系构建及实施路径探索[J].教育评论, 2020, (12): 63-67.
- [16] 沈红.论大学教师评价的目的[J].高等教育研究, 2012, 33 (11): 43-48.
- [17] 周文叶.试论“学为中心”的教师评价框架[J].教育研究, 2021, 42 (07): 150-159.

文字校对:贾红红