

# 高职院校创新性教师团队评价体系建设研究

张海轮

新疆石河子职业技术学院，新疆 石河子 832000

**摘要：**高职院校教师团队的创新性建设对于提高学校教学质量具有重要意义。然而，目前高职院校创新性教师团队建设面临着一系列的问题，比如缺乏科研动力，评价体系不完善等等。因此，此篇文章以高职院校创新性教师团队评价体系建设为研究对象，探讨了现有问题，并提出了评价策略和相关建议，旨在促进高职院校教师团队的创新性发展。

**关键词：**高职院校；创新性教师团队；评价体系；问题；策略；建议

**中图分类号：**G715

## 0 引言

高职院校的创新性教师团队建设是实施创新人才培养模式、推进高职人才培养改革的必然要求。然而，当前存在一些问题阻碍了高职院校创新性教师团队的发展。首先，教师缺乏科研动力，注重传授知识而忽视创新思维能力的培养。其次，现有的评价体系缺乏科学性和全面性，无法有效衡量教师的创新能力。因此，建立一个科学完善的评价体系非常必要。

## 1 高职院校创新性教师团队建设存在的问题

高职院校创新性教师团队建设面临着多方面的问題，下面将从教师科研动力不足、评价体系不完善等方面进行论述。

### 1.1 教师科研动力不足

教师科研动力不足是高职院校创新性教师团队建设中一个重要问题。当前，许多高职院校以培养学生实践能力为主要目标，这导致教师更加注重实践教学，而对科研活动的参与和推动相对较少。这种现象在一定程度上影响了教师的创新能力和专业发展。缺乏科研动力使得教师在教学过程中难以运用最新的科研成果和创新理念，从而限制了教学质量的提升。科研活动能够帮助教师深入探索学科领域，拓宽视野，掌握前沿知识，并将其应用于实践教学中。然而，由于缺乏科研动力，教师可能更加倾向于按部就班地进行教学，而缺乏了解和应用最新科研成果的意愿和能力。缺乏科研动力也限制了教师个人的专业发展和升职晋级机会。在高职院校中，教师的职称评定和晋升通常与科研能力、科研项目和科研成果相关。缺乏科研动力使得教师在

这方面的发展受到限制，可能无法满足职称评定或职业发展的要求，从而影响了他们个人的成长和职业发展。

### 1.2 团队评价体系不完善

评价体系不完善也是高职院校创新性教师团队建设中的一个问题。目前，许多高职院校的评价体系主要注重教学成果，忽略了对教师创新能力和科研成果的综合考核。这种评价体系偏重于教师的知识传授能力，而忽视了培养学生的创新思维能力和实践能力的重要性。当前的评价体系主要以学生学习成绩和毕业率等指标为依据，往往无法准确反映教师的创新能力和贡献。创新性教师团队的建设需要更全面的评价方式，包括教学水平、科研成果、创新项目等方面的评估。只有从各个方面全面衡量教师的综合素质，才能准确评价其在创新教育中的贡献和影响力。当前评价体系的偏向也导致了教师的行为倾向。由于评价主要集中在教学成绩上，一些教师可能更加关注学生的分数和考试成绩，而忽略了培养学生的创新思维 and 实践能力。这也限制了教师在教学过程中积极创新的动力和热情。

针对评价体系不完善的问题，近年来的一些数据支持了建立科学全面的评价体系的必要性。例如，某调研机构对国内数十所高职院校进行了调研发现，存在较大差异的学院评价指标主要集中在学生成绩、就业率以及教学质量等方面，缺乏对创新能力和实践教学的综合考核。这些数据结果再次凸显了当前评价体系存在局限性的问题。因此，对于评价体系不完善的问题，需要通过改革和优化评价指标，建立科学全面的评价体系。这包括考核教学水平、科研成果、创新项目、学

生综合素质培养等方面，以全面衡量教师的创新能力和综合素质。同时，应鼓励学校和学院注重教师的创新教育贡献，并将其纳入评价体系的重要参考。这样可以为高职院校创新性教师团队的发展提供更有效的评价依据，促进教师在创新教育中的积极参与和贡献。

### 1.3 教师培训和发展机会不足

教师培训和发展机会不足也是制约高职院校创新性教师团队建设的问题之一。当前，一些高职院校在教师培训方面的投入不足，导致教师们缺乏机会获得新知识、掌握新技术、了解最新的教育理念和方法。这限制了教师个人的专业能力更新和提升。教师培训和发展机会不足使得教师们的专业能力无法及时跟上社会的发展变化。随着科技的不断进步和教育领域的不断演变，教师需要不断学习和更新自己的知识和技能。然而，由于培训和发展机会不足，教师们可能无法了解到最新的教学方法、教育技术和创新理念，这导致他们无法有效应对教学中出现的新问题和挑战。缺乏教师培训和发展机会也限制了教师的个人成长和职业发展。在高职院校中，教师的职称评定和晋升通常与教学能力和教师培训相关。缺乏培训和发展机会使得教师无法及时提升自己的专业素养和教学水平，从而可能无法满足职称评定或职业发展的要求。根据教育研究机构发布的报告显示，在中国的高职院校中，有超过三分之一的教师认为自己缺乏获得新知识和技能的机会，同时也感到自己的专业能力需要进一步提升。这说明了当前教师培训和发展机会不足的问题在高职院校中是较为普遍存在的。

总之，高职院校创新性教师团队建设面临着教师科研动力不足、评价体系不完善和教师培训发展机会不足等多方面的问题。解决这些问题需要采取相应的措施，激发教师的科研动力，建立科学全面的评价体系，并加强教师培训和支持，从而推动高职院校创新性教师团队的健康发展。

## 2 创新高职院校创新性教师团队评价策略

高职院校创新性教师团队评价策略是为了评估教师在创新教育中的表现和贡献，从而准确衡量他们的创新能力和综合素质。下面将从几个方面详细阐述高职院校创新性教师团队评价策略。

### 2.1 教学水平评价

教学水平评价是为了评估教师在课堂上的教学效

果和学生学习成果，以了解教师在创新教育中的表现和贡献。评价教师的教学水平可以通过学生评价反馈、同行评议和学生毕业后的追踪调研等方式进行。

学生评价反馈是一个重要的评价方法。通过学生匿名的教学评价问卷或在线教育平台的评价功能，收集学生对教师教学效果和学习体验的意见和建议。评价的标准可以包括教师是否采用创新的教学方法、教材是否及时更新、能否有效激发学生的创新思维和实践能力等。举例来说，学生评价可关注教师的启发性讲解、实践操作指导、学习资源分享以及个别辅导与反馈等方面，以此评估教师的教学水平。

同行评议也是一种重要的评价方式。通过邀请其他教师、教研组或专家学者对教师的教学进行评议和反馈，可以得到不同视角的评价意见。评价的标准可以包括教师的教学内容设计是否合理、教学方法选择是否创新、课堂管理能力如何、与学生的互动效果等。举例来说，同行评议可以关注教师对学科知识的深入剖析、教学思维的拓展创新以及与学生沟通互动的方式等方面，以此评估教师的教学水平。

学生毕业后的追踪调研也是一种有效的评价方法。通过调查了解学生在实际工作中应用所学知识和技能的情况，可以评估教师在培养学生创新思维和实践能力方面的贡献。评价的标准可以包括毕业生在工作中的表现、能力应用情况以及对学校教育培养的评价。举例来说，可以通过雇主评价或毕业生自我评价来评估教师在培养学生创新思维和实践能力方面的成果。

### 2.2 科研成果评价

科研成果评价是为了评估教师在科研项目和科研成果方面的表现和贡献。评价教师的科研成果可以结合多个指标进行综合评价。

论文数量和质量是评价科研成果的重要指标之一。可以考虑教师发表的 SCI、EI、CSSCI 等权威期刊论文的数量，以及是否存在以第一作者或通讯作者身份发表的高水平论文。另外，还可以考虑论文被引用次数、被他引学者的影响力等因素，来评估教师的论文质量和影响力。

专利申请和鉴定也是评价科研成果的重要指标之一。可以考虑教师参与的专利申请数量和质量，以及鉴定通过的专利数量和技术转化情况，来评估教师在技术创新和应用方面的表现和贡献。

研项目的承担情况也是评价科研成果的重要指标之一。可以考虑教师主持或参与的国家级、省部级科研项目的数量和规模,以及项目所获得的成果和影响。

除了以上指标,还可以借助学术界的评价和合作机构的认可来衡量教师的科研贡献和影响力。例如,可以考虑教师在学术会议上的口头报告和学术荣誉、奖项的获得情况,以及与重要学术机构、行业组织的合作情况。

### 2.3 创新项目评价

创新项目评价是为了评估教师在创新项目中的能力和成效。评价教师参与创新项目可以考察多个方面,综合评估教师的表现。

可以考察教师是否主动申报和参与创新项目。这反映了教师对创新教育的重视和积极性。通过评估教师申报的创新项目数量和比例,可以了解其参与创新项目的意愿和行动。

创新项目的创新性是评价的重点之一。可以考察教师参与的创新项目在学科前沿、教育改革、技术应用等方面的创新程度。创新项目的创新性主要体现在解决现实问题的独特思路和方法、提出新理论或新概念、推动社会发展等方面。

需要评估创新项目的实践效果。创新项目应当能够落地实施,产生实际效果。可以考察教师参与的创新项目是否取得了预期的实践效果,例如改善学生的学习质量、提升教育教学的效果、推动教育变革等。

创新项目的社会影响也是评价的重要考量指标之一。可以考察创新项目是否引起了社会各界的关注和认可,以及项目成果是否产生了可量化的社会效益。例如,一项教师参与的创新项目在高校教育改革中取得了显著成果,广受同行学者的肯定,并获得政府部门的支持和资助,同时被多家媒体报道和宣传,这些都是评价该教师在创新项目中表现的标准和依据。

可以通过学生参与度和创新项目成果展示等方式来评价教师在创新项目中的表现。例如,学生参与度高、成果丰富的创新项目,反映了教师在项目策划、组织管理、学生指导等方面的能力和成果。

### 2.4 学生综合素质培养评价

学生综合素质培养评价是为了评估教师在培养学生创新思维和实践能力方面的贡献。评价教师在学生综合素质培养方面的表现需要考察多个方面,综合评

估教师的贡献。

可以考察教师在课程设置上是否注重培养学生的创新能力。这体现在教师是否设计了具有启发性和创新性的教学内容和教学方法,能否激发学生的创新思维和能力。例如,教师是否引入案例研究、项目实践、团队合作等教学活动,以培养学生的创新能力和解决实际问题的能力。

教师是否引导学生参与创新实践活动也是评价的重要指标之一。可以考察教师是否鼓励学生主动参与科研项目、创业实践、社会服务等创新实践活动。教师是否提供指导和支持,帮助学生克服困难、获取实践经验并取得成果。

可以考察教师是否指导学生参与科技竞赛等学术交流活动。教师是否鼓励学生积极参与科技竞赛,以锻炼学生创新能力、团队协作能力和表达能力。可以考察学生在科技竞赛中的成绩和获奖情况,以及教师对学生的指导和支持程度。

还可以通过学生毕业后的职业发展状况、就业率和雇主对学生综合素质评价等指标来衡量教师在学生综合素质培养方面的表现。例如,评估学生从毕业后是否能够顺利就业,就业岗位是否与所学专业相关,以及就业单位对学生综合素质评价等。

## 3 思考与建议

在高职院校中,建设创新性教师团队是促进教师专业发展和提高教学质量的重要举措。然而,在实际的团队建设和评价过程中,仍然存在一些问题需要解决。

首先,评价指标的多样性是评价体系建设中的关键因素。创新性教师团队的评价需要综合考虑教学成果、创新能力、团队协作等多个方面。因此,评价指标应该涵盖教师个人表现和团队整体绩效的各个方面,并且要有一定的权重分配,以准确反映团队成员的综合素质和能力。

其次,评价过程中应注重实证研究与实践经验的结合。通过调研、数据分析等方法,可以明确评价指标的科学性和可操作性。同时,结合高职院校创新性教师团队实际情况,融入实际操作经验,制定相应的评价指南和评分标准。这样做可以确保评价体系既符合科学的要求,又具备可行性和指导性。

此外,评价应注重对教师发展的支持与引导。评价结果应该是一种辅助性工具,旨在帮助教师发现自身

存在的问题,调整教育教学策略,提升专业素养。因此,在评价结果的反馈环节需要有明确的改进和支持机制,为教师提供个性化的进修计划、培训资源和成长导向。

最后,评价体系的建设需要建立良好的沟通和反馈机制。可以设立定期的团队交流会议、研讨会等形式,促进教师之间的互动和经验分享。同时,鼓励教师参与专业交流活动和教学研讨,为他们提供展示和发表学术成果的平台。这样做可以营造一个积极的学习氛围,激发教师创新意识和进取精神。

#### 4 结语

针对高职院校创新性教师团队建设存在的问题,本文提出了一些评价策略和建议。首先,提高教师的科研动力,鼓励他们积极参与科学研究,培养创新能力。其次,建立科学全面的评价体系,包括考核教学水平、

科研成果、创新项目等方面,以激发教师的创新潜力。最后,加强高职院校的管理支持,为教师的创新性发展提供良好的环境和条件。

#### 参考文献

- [1] 赵文莉. 高职院校创新型教师团队评价体系研究[J]. 农村经济与科技, 2020, 31 (08): 379-380.
  - [2] 张文彦. 高职院校高水平结构化教师教学创新团队培育路径研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36 (08): 4-5.
  - [3] 黄济, 王策. 三现代教育原理[M]. 北京: 人民教育出版社, 2003.
- 基金项目: “兵团英才”第二周期第二层次培养人选项目阶段性研究成果。