

边际效用理论视域下高职院校教师评价策略研究

张建军, 刘明明, 刘辉

(唐山工业职业技术学院, 河北 唐山 063299)

摘要: 随着跨学科研究的发展, 作为经济学中的边际效用理论正逐渐被应用于教育领域当中, 用来解释相关的教育现象。试从边际效用理论视域出发, 分析当前我国高职院校教师评价在价值理念上人文关怀不够、评价标准上个性化特征不明显、评价主体上评价能力差异性较大、评价方法上单一化现象严重、评价结果上教师职业发展的服务作用缺乏等诸多问题, 并针对问题提出应“树立先进评价理念, 注重以人为本; 坚持优化评价标准, 提高指标契合度; 构建专业评价主体, 增强评价信度; 积极改革评价方法, 加强综合评价; 构建合理反馈机制, 善用评价结果”等优化策略。

关键词: 边际效用理论; 高职院校; 教师评价; 评价反馈

中图分类号: G710

文献标志码: A

文章编号: 1674-943X(2024)04-0095-05

Research on Teacher Evaluation Strategy in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Marginal Utility Theory

ZHANG Jianjun, LIU Mingming, LIU Hui

(Tangshan Polytechnic College, Tangshan 063299, China)

Abstract: With the development of interdisciplinary research, marginal utility theory in economics is gradually being applied in the field of education to explain related educational phenomena. From the perspective of marginal utility theory, this paper analyzes many problems in teacher evaluation of higher vocational colleges in China, such as insufficient humanistic care in value concept, not obvious personalized characteristics in evaluation criteria, large difference in evaluation subjects, serious simplification in evaluation method, and lack of service role in teacher career development in evaluation results. In response to the problems, optimization strategies such as "establishing advanced evaluation concepts, emphasizing people-orientation; adhering to optimizing evaluation standards and improving indicator fit; building professional evaluation subjects and enhancing evaluation reliability; actively reforming evaluation methods and strengthening comprehensive evaluation; constructing a reasonable feedback mechanism and making good use of evaluation results" should be proposed.

Key words: marginal utility theory; higher vocational colleges; teacher evaluation; evaluation feedback

2020年, 中共中央 国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》明确将“改革教师评价, 推进践行教书育人使命”作为重点任务之一^[1]。2023年, 习近平总书记在第三十九个教师节来临之际号召全国广大教师“以教育家为榜样, 大力弘扬教育家精神”^[2], 为高职院校改革教师评价体系提供了根本遵循。教师评价在高职教育领域中是一个广泛而重要的议题, “是在一定的价值导向下, 运用科学的方法, 按照评价体系所设计的评价要素, 借助现代技术全面收集评价信息, 对教师个体的工作质量进行价值的判断”^[3]。当前, 职业教育正处于创新发展的新常态, 推动健全和优化高职院校教师评价体系是顺应新时代职业教育发展的必然要求。高职院校应以推动教育事业改革创新为己任, 找准教师评价的着力点, 促进教师职业专业发展。

1 边际效用理论的概念

边际效用起源于19世纪70年代, 是经济学领域中的一个重要概念, 其特点是从效用的角度出发来解释价值的形成过程, 是指“消费者在消费商品时所感受到的满足程度”^[4], 每当人们消费的产品增加一单位, 增加的效用就会递减。通俗点解释, 当一个人口渴时,

第一杯水会让其产生舒适感, 第二杯、第三杯的边际效用就会递减, 到第四杯时, 水就有可能会产生副作用。教师自我成长中如果也存在着安于现状、不做出任何改变的情况, 那其每一个单位的投入所带来的回报, 就会出现“边际效用递减”规律。

2 边际效用理论与教师评价的内在逻辑

从两者的作用来看, 边际效用是企业用来分析某种产品的收益和成本之间关系问题的重要理论, 而教师评价则是高职院校用来衡量教师工作付出和工作成果之间关系的工具。企业需要根据成本和收益做出决策以实现利益的最大化, 类似地, 高职院校也需要在教师工作付出和工作成果之间寻找平衡点, 以确保人才培养效果的最大化。

从两者的目的来看, 边际效用是衡量消费者满意度的工具, 而高职院校教师评价的目的之一则用来衡量教师对自己工作表现的满意程度。消费者在消费决策中会考虑到每单位额外消费所带来的满意度变化, 同样的, 在教师评价中, 教师作为评价主体之一也会考虑到自身每一项工作所带来的满意度变化。

从两者的实施方法来看, 当企业单位资源投入不

收稿日期: 2024-05-08

基金项目: 2023年度河北省教育科学“十四五”规划课题“产教融合背景下职业院校‘2+2+2’贯通培养模式研究与实践”(课题编号: 2303111), 主持人张建军。

作者简介: 张建军(1972-), 男, 北京延庆人, 博士, 唐山工业职业技术学院党委副书记、院长, 教授, 主研方向为职业教育、终身教育和老年教育。

断增加,其对产品产出的效用是递减的;而高职院校的教师评价在理念、标准、主体、方法、反馈方面等投入的不当,也会使教师评价的效用递减。

通过对比两者的作用、目的和实施方式可知,边际效用理论与高职院校教师评价在内在逻辑上存在一定的联系,即虽然两者的具体对象和应用场景不同,但它们都涉及效用最大化、满意度变化、边际效用递减等问题。高职院校在一定程度上可运用边际效用理论服务于教师评价工作。因此,本文试从边际效用的角度出发,解释高职院校教师评价存在的问题,并尝试提出相对应的方法。

3 边际效用视域下高职院校教师评价存在的问题

3.1 评价理念:人文关怀不够

边际效用分析的直接目的是追求“最大总效用”。正如企业的经营理念是在资源有限的情况下,通过比较各项投资或生产的边际效用,选择最优化的方案配置资源达到效用最大化的目的一样,高职院校在评价理念的指导下,评估教师在教学、科研、指导学生等方面的表现,以确保人才培养和院校发展效用的最大化。但目前我国高职院校教师评价理念的边际效用并不高,最根本的原因在于评价理念缺乏对教师的人文精神关怀。这是因为“我国高职院校教师评价制度的设定理念,更类似于教育行政主管部门或掌握学校行政权力话语部门对教师的单边行动”^[5],在评价的过程中科研处、教务处、人事处等部门占据着更多话语权和主导权,其评价结果决定着教师职称晋升、评优评先和绩效工资的发放,这种理念忽视了对教师个体的尊重和教师个体发展需求。如高职院校通常采用的绩效考核就将科研与奖惩直接挂钩,教师面临被迫降级、降薪甚至“非升即走”的巨大挑战和压力,不得不迫使自己完成较高量的科研工作,导致许多科研工作只是为了评职称的“应景”之作^[6],其科研成果更是产学研结合度低、技术含量低、成果转化率低、产生的经济效益也小^[7]。简言之,高职院校教师评价理念在某种程度上偏离了其应然定位,尽管在短期内对约束和管理教师队伍起到一定的作用,但从长远发展的角度来看,必然会导致教师个体创造力和积极性受到限制,甚至影响整个教育体系的健康发展。

3.2 评价主体:评价能力差异性较大

边际学者普遍认为效用是主观的,但却是可以测量的。庞巴维克强调,一种物品是否有价值,取决于人们对物品的主观判断^[8]。在高职院校教师评价体系中,教师的效用主要是由评价主体决定的,其评价能力的大小影响着评价结果的准确性。就目前看来,教

师评价的主体主要包括内部评价和外部评价,内部评价即教师自我评价,而外部评价主要包括专家评价、领导评价、同行评价、学生评价等,这些主体存在着评价能力参差不齐的情况。一方面,各评价主体由于自身的背景、立场、学识、经验与局限性等方面的原因,对教师做出的评价各不相同,甚至出现相差甚远的现象,有些评价可能对教师持赞扬态度,而另一些则可能持负面看法。譬如,学生作为评价主体之一,缺乏专业的评价知识,无法使用适当的评价方法、掌握可行的评价工具客观地进行结果分析,而是通常根据自身的好恶打分,“忽视教学、宽松评分”的老师容易得到学生支持,而那些注重教学质量、严格管理、考试要求严格的教师往往会受到个别学生的反感与低分报复^[9]。此外,教师的人际关系也会影响到评价结果的客观性,关系较好的同事往往会“网开一面”,降低了结果的可信度。由此可见,学生评教和同行评价的结果也会失真,并不全是教师实际教学水平和工作能力的真实反映。另一方面,在倡导评价主体多元化的背景下,尽管教师仍然是最主要的评价主体,但部分教师及其他评价主体却倾向于将教师视为评价的客体,而非主体,这在一定程度上削弱了教师积极参与评价的意愿。同时,教师往往陷入繁琐的评价指标中,忙于完成任务,而忽略提升评价能力的重要性,忽视教师自我评价在促进其长远发展中的关键作用。因此,教师需要加强对于评价主体角色的认知,以及提升自身评价能力和自我评价意识。

3.3 评价标准:个性化特征不明显

边际效用递减规律可以从人的生理和心理角度来解释,即从外部给予人神经一定的刺激,促使人产生满足感,当刺激达到一定量的程度,人们便会产生厌倦和抗拒的心理。当前,高职院校评价标准就存在个性化特征不明显导致边际效用递减的现象,其中原因可以从以下三个方面进行分析。首先,评价指标细琐且繁杂。高职院校在制定评价标准时旨在全面、系统、准确地了解教师在师德师风、教学能力、科研能力、实践能力、社会服务能力、数字化应用能力等多方面的表现情况,进而凭借考核结果刺激教师投入更多的工作热情,这就容易陷入考核过细的误区,加大教师工作负担。其次,评价标准明显带有“普教化”的烙印。从历史发展来看,高职院校大多由中职学校逐步发展而来,办学时间与经验远不足普通本科院校,因此,在评价标准和指标的设立上较多参照和借鉴了普通本科院校的框架和精神^[10],与高职院校办学特色并不十分契合,这样一套不够完善的指标体系在运行过程中必会导致评价结果出现错误或偏差,评价结果的不科学性对教师也起不到正向刺激作用。最后,评价标准

“统一化”现象明显。高职院校的教师包括教学型教师、科研型教师、社会服务岗教师等等,类型多样,各司其职,而对不同岗位的教师,高职院校依然采用统一的评价标准^[11],无法体现出教师的个性特点和专业特长,不利于高职院校内涵建设,阻碍教师队伍高质量发展。因此高职院校应着力提高评价标准与人才培养的适配度,抓住刺激教师的关键点,增强评价标准的效用。

3.4 评价方法:单一化现象严重

边际效用的大小与人们欲望强度成正比。当人们内心渴望得到某样物品,边际效用就大,反之,则越小。高职院校教师评价方法与刺激教师寻求发展欲望的强弱度有着密不可分的联系,科学、全面的评价方法对教师发展起引导作用,直接影响着教师对于个人发展的认识和追求。当评价方法能够充分反映教师的教学、学科建设、科研以及教育教学改革等方面的综合表现时,教师会更加积极主动地将评价结果作为改进和提升自身发展的重要参考。相反,如果评价方法过于简单粗暴,缺乏科学性和客观性,教师可能会感到挫败和失望,进而减弱了其寻求发展的动力。但当前我国高职院校在对教师进行评价时所采用的方法还比较单一化,更倾向于采用定量评价和终结性评价。定量评价为人们提供了一个系统、客观的数量分析方法,使结果更加直观、具体。正因为如此,高职院校更关注教师显性的工作成果,即学术论文、课题项目、理论著作、教学能力大赛获奖、教学成果奖等的数量、层次和等级,而忽视教师的隐性付出,如教育教学过程中专业建设能力、课程建设能力、创新能力、团队合作与沟通能力、指导学生创新创业与参加技能大赛的能力、实训基地建设能力等等。也就是说,量化评价过分强调在评价指标细化的基础上进行量化,把复杂的教师工作加以简化或者数字化,忽视了教师在实际教育教学中的真实贡献度,容易挫伤教师发展欲望。而终结性评价往往以预定目标为基准,对评价对象达成目标的程度做出评价,其看重的还是结果,借以对评价对象做出全面鉴定、区分等级。这种与利益绑定的评价方法迫使教师一股脑扎进论文和课题研究之中,而忽视教学质量。因此,选用具有激励性和指导性的评价方法对高职院校来说是亟待解决的问题之一。

3.5 评价结果:教师职业发展的服务作用缺乏

由于欲望具有再生性和反复性,因此边际效用也是特定时间内的效用,具有时间性。高职院校教师评价结果也应做到在有效时间内反馈,才能发挥评价结果的最大效用。但当前,高职院校教师评价反馈机制并不完善,评价结果对教师职业发展的服务效果也不甚理想。一是学校及教师对评价结果重视不够。门格

尔指出人们总是按照时间顺序先满足最近的欲望,然后依次满足将来的欲望。教师也是如此,其更在意的是评价结果是否增加或者减少了自己当下的物质利益,而并未及时深入反思去厘清自身优劣势,即审视自己哪些方面欠缺、哪些能力有待加强。而学校只是简单地将结果告知教师,导致评价结果流于形式,并未实现真正效用和价值。二是高职院校教师评价结果缺乏后续的反馈指导。一项关于广东省六所高职院校教师的调查结果显示,高达92.3%的教师非常希望获得及时准确的评价结果反馈,并期待学校能就评价中暴露的问题提供有针对性、专业性的指导和帮助^[12]。但学校提供的指导改进意见寥寥无几,对提升教师综合素质的帮助十分有限。缺乏强有力的有效支持可能导致教师在面对评价结果时感到困惑和无助,进而影响其职业发展和教学水平提升。因此,学校迫切需加强对评价结果的细致解读和指导,以确保教师能够充分理解评价意义,并根据反馈进行有效地改进和提升。

4 边际效用理论视域下高职院校教师评价改革策略探析

4.1 树立先进评价理念,注重以人为本

以人为本是一个深远的概念,其核心在于肯定人性和人的价值。作为一种教育管理方式,教师评价不应仅仅服务于学校的管理工作,更应该着眼于评价对象,即教师本人。高职院校应树立起先进的发展性评价理念,通过饱含人文关怀的制度和行为,使评价成为促进教师自我提升的重要工具,帮助其更好地认识自我、发现潜能,并在教育事业中实现更高的成就。发展性评价是以尊重教师个性和未来发展为基础,用动态的、发展的眼光对教师进行持续评价^[13]。它不仅强调教师在推动学校发展中的核心地位,关注个体优势和潜能,给予教师情感支持和心理关怀,而且支持主客体共同商定未来发展目标,突出激发教师工作的内在潜能和动力,为教师提供了一个自我改进、发展和完善的舞台^[14]。因此,对教师进行发展性评价需要构建一个“以教师为本”的评价体系,以彻底改变过去主管行政部门对教师评价和管理的单边活动。这意味着评价要明确教师的主体地位,将其视为核心参与者和决策者,而不仅仅是被动的接受者。同时,评价需要弱化功利性和工具性取向,不再把教师简单地视为“经济人”,而是将其看作极具丰富个性、情感 and 价值的“社会人”,更加注重对教育本质内涵和教师精神内核的全面判断与衡量。如评价应多注重肯定教师在工作中付出的心血,以及对学生、对学校发展所作出的诸多贡献。这样的评价理念才能为教师提供更加人性化和支持性的评价环境,才能将教师从唯论文、

科研、学历、专利的束缚中逐步解放出来,回归教书育人的本质,实现自己的职业理想和教育情怀,进而推动学校教育管理方式的变革、价值理念的更新、教育事业的真正进步和提升。

4.2 构建专业评价主体,增强评价信度

不同的评价主体,就像不同的镜子,可以从不同的侧面反映出教师工作的实际情况^[15]。评价主体应当具备丰富的专业知识和经验,能够避免主观偏见,客观公正地评价教师的教学、科研和服务水平等,确保每位教师都能公平地获得对自身工作贡献的认可和回报,这是确保教师评价达到根本目的的充分必要条件。因此,要提高评价主体的评价能力、增强评价信度,高职院校就要高度重视评价主体的选择和培训。在评价主体的选择上,除校内领导、行政管理部门、学生代表外,还应该积极发挥教师代表和第三方评价机构的评价作用。教师代表身处教学一线,深知教师所面临的各种困境和需求,能更好地理解教师的工作环境和挑战,他们的参与可以确保评价结果更具针对性。第三方主要以行业企业、科研机构、评价组织等为参与主体,不受学校内部利益影响,能客观、中立地分析高职院校自我公布和填报的数据^[16],能为学校和教师提供更准确的评价结果和更有建设性的评价反馈。譬如,河北省积极探索国内首次提出的“2+2+2”即“中职+企业+高职”长学制三方协同育人新模式,就需要打造高水平、协作式、结构化“二元”教师指导团队,那么以企业为主导的评价主体对该教师指导团队的评价作用就显得尤为重要。评价主体的培训除了唤醒各主体的评价意识外,还应当重点培养其专业性思维。高职院校应向所有评价主体提供相关的培训课程,包括评价理论、方法与技巧等方面的知识以及管理评价过程的能力培养。培训课程应当注重理论与实践相结合,通过案例分析、角色扮演等方式,帮助评价主体理解评价的本质和目的并掌握评价方法和工具。同时,培训课程还应该涵盖跨学科的内容,帮助评价主体拓宽视野,理解不同学科、专业背景下的评价需求和特点。此外,高职院校还应加强对教师加强伦理和公正原则的培训,帮助评价主体可以更好地理解评价任务和责任,引导评价主体正确行使评价职责,避免主观偏见和利益干扰,提升评价工作的质量和效率。

4.3 坚持优化评价标准,提高指标契合度

评价标准就是衡量事物的准则,适用性是评价标准的基本要求之一,它反映了标准是否具有有效性和普遍性,如果标准不适用于特定场合或者群体,那么标准就无法指导实践。因此,高职院校在制定教师评

价标准时也要充分考虑各项标准的适用性,这就需要高职院校坚持优化评价标准。首先,要改变评价标准越细致越好的错误观念。适量的评价标准,才能更有效地发挥其导向、激励、诊断和发展的积极功效,当评价标准和指标设置过细,教师的一切工作将会围绕着细琐的指标要求运转,反而会导致教师丧失工作热情,越来越消极,使原本极具创造性的工作变为枯燥的机械劳动。所以,高职院校应该制定能够充分反映教师教学特点和工作实际,又能够激发教学创新和个人成长的评价标准。当然优化评价标准并不是一蹴而就的,它需要大量的实践累积和经验反思,整个时间跨度较长。其次,评价指标结合院校特色是提高适配度的重要手段。考虑到“职业教育在逻辑起点、内涵特征、教育原则与运行方式等方面与普通教育存在着重大区别”^[17],高职院校教师评价标准也应该体现出学校办学定位、发展目标、人才培养计划、教师队伍建设等方面的独特性。只有这样,评价体系才能更贴合高职院校的实际情况,更有效地引导和促进教师的专业发展与教育教学质量的提升。最后,评价指标结合教师岗位特点也是提高契合度的关键举措。比如对教学型教师应着重考量其教学质量、教学成果以及学生评价等方面,对科研型教师应重点考察其学术研究成果、科研项目经费吸纳情况等,对社会服务岗教师则应侧重于评估其社会服务项目参与度、社会影响力等方面。通过结合教师岗位特点设置评价标准能够更好地反映教师在岗位上的真实表现,从而进一步提高评价的准确性和有效性。

4.4 积极改革评价方法,加强综合评价

积极改革教师评价方法是激发教师个体自觉和发展动力的必要条件。高职院校应当勇于革新传统评价方法,不断探索适应现代职业教育需求的评价机制。一方面,要坚持定性评价和定量评价相结合。定性评价不同于定量评价强调数据分析和量化,而是强调观察、分析、归纳和描述,它是指评价者对评价对象平时的表现、现实的状态或者相关资料的观察和分析,从而对评价对象做出价值判断。在这里需要注意一点,随着信息化的快速发展,“无感知数据采集”成为一种新趋势,高职院校可借助智能化物联网等设备,对教师上课时的教学态度、教学内容、教学素养、教学效果等进行隐性数据采集,减少无谓的督导听课评课、教案等纸质材料的撰写要求,减轻教师的负担,使之能一心一意做好本职工作。但是定性评价有时也会使评价结果模糊笼统化,难以精准把握,因此高职院校应结合定量评价数字化和具体化的优势,找准两种评价方法的结合点,做到取长补短。如此既能够考量教师教学过程

中的情感、态度和创新性,也能够量化评价教学成果和工作业绩。另一方面,要坚持过程性评价和终结性评价相统一。过程性评价是以评价对象发展过程中的变化为依据进行结果分析和评估的一种评价方法,它既关注过去的表现和成长历程,又指向未来的发展方向和潜在的改进空间,给足了个体个性发展的自由。但过程性评价贯穿于教师工作的全过程,评价的强度难以掌控。所以在实践中,过程性评价应该与终结性评价相互补充,将教师个人成长轨迹与最终成就结合考量。此外,高职院校还可以逐步探索增值性评价。增值评价理论与最近发展区理论之间存在内在的逻辑关联^[18],最近发展区强调人现有的发展水平和可能的发展水平,高职院校应不仅关注教师目前的教学水平和成就,还要关注其在教学过程中所取得的进步和发展。综上所述,每一种评价方法都有其独特的价值和意义,但在实施过程中也面临诸多挑战和限制因素。为了更好地助推教师评价体系的完善,高职院校还需不断探索和实践,革新评价方法。

4.5 构建合理反馈机制,善用评价结果

评价是一个连续的、系统的过程,围绕着计划、实施、结果和反馈四个关键环节展开。反馈是评价过程中至关重要的最后一环,通过及时将评价结果反馈给相关参与者,促使其反思、调整和改进,实现评价的循环和持续提升。一个有效的评价过程必须贯穿这四个环节,确保评价活动能够达到预期的目标,并对教育教学实践产生积极的影响。因此,高职院校应着力构建“评价—反馈—激励”螺旋上升的反馈机制^[19],发挥评价结果的最大效用。一是加强对评价结果的重视程度。对学校来说,教师评价评价结果不单单影响教师个人的绩效,更影响着院校未来的发展态势,学校应该高度重视评价结果,将其作为后续决策、管理的重要依据。对教师来说,应该树立终身学习的理念,不应将目光停留在当前的得失上。教师作为知识传授者和引路人,应时刻保持对知识的渴望和追求,不断提升自身的专业水平和教育教学能力。反思评价结果不仅是为了适应不断变化的教育环境和社会需求,更是为了保持专业竞争力,实现个人的职业发展和成长。二是加强评价结果后续的指导。想要完成“反馈—激励”的进阶,高职院校需要苦下功夫,引导教师对评价结果进行归因,并针对不同教师的需求,提供个性化、针对性的指导和支持,帮助教师解决工作中遇到的困难和问题,从而激发其内在的学习动力和发展潜力。三是利用评价结果搭建和完善教师发展中心。评价结果是改进教师发展中心建设的重要依据,高职院校应充分利用评价结果完善教师发展中心在促进教师

培训、教师发展等方面的作用,做好服务教师的工作,满足教师提升社会地位、提升形象、提升自我发展等内在需求。

5 结语

学校的发展目标能否顺利实现,最终将取决于教师^[20]。高职院校应将教师评价置于重要位置,将其视为学校发展的关键因素之一,从系统化的视角统筹设计,深入思考评价理念、评价主体、评价标准、评价方法以及评价结果利用,以做到边际效用最大化,进而构建一个更加健康、高效的教师评价体系,并稳步推进评价体系的完善、调整和优化,持续为教育事业的不不断发展注入新的活力。

【参考文献】

- [1] 教育部.中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL].(2020-10-13)[2024-04-07].http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202010/t20201013_494381.html.
- [2] 中华人民共和国中央人民政府.习近平致全国优秀教师代表的信[EB/OL].(2023-09-09)[2024-04-08].https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202309/content_6903084.htm.
- [3] 顿祖义,高寿斌.高职院校教师评价体系的构建[J].中国成人教育,2010(11):85-86.
- [4] 高鸿业.西方经济学(微观部分)第五版[M].北京:中国人民大学出版社,2010:57.
- [5] 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.
- [6] 孔金.高职院校科研范式建构研究[J].教育与职业,2012(11):171-173.
- [7] 徐丽.高职院校科研成果转化困境及对策[J].中国高校科技,2017(10):66-67.
- [8] 庞巴维克.资本实证论[M].陈端,译.北京:商务印书馆,1997:159.
- [9] 苏丹.高职院校教师评价再审视[J].湖南大众传媒职业技术学院学报,2017,17(03):98-101.
- [10] 杨红荃,黄雅茹.高等职业教育评价制度的反思与构想[J].职教论坛,2016(25):40-44.
- [11] 于家杰.可持续发展视角下的高校教师评价逻辑[J].当代教育科学,2019(07):61-65.
- [12] 张红兰,胡英芹.高职院校教师评价制度的现状调查与分析[J].广州职业教育论坛,2012(4):15.
- [13] 陈强,朱志海,陈刚.发展性评价视域下的高职院校教师考核评价机制[J].南通职业大学学报,2014,28(01):15-18.
- [14] 裴中岐,张小军.高职院校发展性“教师评价体系”的探究[J].江苏社会科学,2009(S1):110-113.
- [15] 芦咏莉,申继亮.教师评价[M].北京:北京师范大学出版社,2012:173.
- [16] 侯敬芹,吕志敏.职业教育第三方评价:问题与对策优化[J].职教论坛,2021,37(08):163-168.
- [17] 李永生,蔡芳.新时代职业教育评价改革及其体系的构建[J].中国职业技术教育,2021(28):5-12.
- [18] 陈元媛,吕路平.职业教育增值评价:演进、逻辑和路径[J].职业技术教育,2022,43(16):47-52.
- [19] 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):63-70.
- [20] 何阔雄,李茂森,高鸾.教师发展视域下的教师评价机制的思考与实践[J].高等工程教育研究,2016(01):107-112.