

新时代教育评价改革背景下高职院校教师评价现状与建议

毛志新

河北艺术职业学院，河北 石家庄 050011

摘要：基于现阶段高职院校教师绩效评价面临的现实困境，以《深化新时代教育评价改革总体方案》为指导，遵循教师结构化分层分类评价思想，以内部质量保证体系建设为保障，融合多元评价主体，突出教师工作实绩、贡献和综合业绩评价导向，对高职教师评价体系构建的原则、指标体系内容及评价机制展开探讨，旨在为高职院校的教师评价改革提供参考。

关键词：教育评价改革；高职院校；教师评价

中图分类号：G4

0 引言

教师评价是教师发展的“指挥棒”。《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《总体方案》）对新时期的教师评价改革作出顶层设计，创造性地提出我国教师评价改革与发展的新理念、新基准和新路径。在《总体方案》的思想指引下，本课题聚焦评价原则、评价指标、评价机制等，面向河北省部分高职院校进行了深度访谈和调研，归纳教师评价存在的问题，为“双高”建设时代的高职教师评价体系建设提供新思路。

1 高职院校教师评价现状分析

1.1 顶层设计不够完善

一是岗位设置和分类评价不健全。调研的院校中，29%的院校未分类设岗，57%的院校只在职称评审中根据河北省职称评审条件区分教学为主型和教学科研型，而其区分关键仅在于是公共基础课教师还是专业课教师，即专业课教师均为教学科研型，未根据高职院校功能及教师实际承担任务合理设置岗位，并通过评价进行引导。二是评价主体不够多元。教师评价主体主要集中在本校或本系部人士，调研的院校中仅14%的院校将行业企业人员列入评价主体。缺乏行业、企业人员的参与，评价结果难以得到同行专家的价值认同或专业（行业）支持。

1.2 评价指标趋于刚性

高职院校普遍从教学、科研、社会服务及其他工作等方面的业绩加权来构建教师综合评价模型。评价指标主要选取比较容易量化的教学工作量、论文课题、

著作教材、评教等方面的指标。刚性化的指标体系重数量、轻质量，简单化、一刀切，突出共性、忽略个性，导向性不够精准，不能有效传导学校的发展思路，且未能真正虑及教师的发展性评价，也无法发掘教师的潜在价值，反而会助长教师们的功利主义思想，使其在发展目标的确定与实现上出现失衡。

河北省职称改革领导小组办公室2023年4月印发的《关于进一步做好职称评审工作的实施意见》明确“将工作绩效、创新成果、解决实际问题的能力等作为评价的核心内容”。然而如何从质的层面去考量，对不同的科研成果、教学成果进行质的鉴定，“代表作”评价如何融入评价模型是当前教育评价体系的难点问题。

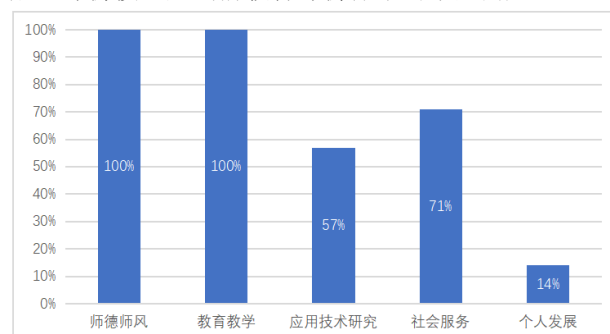


图1 调研院校教师评价主体情况

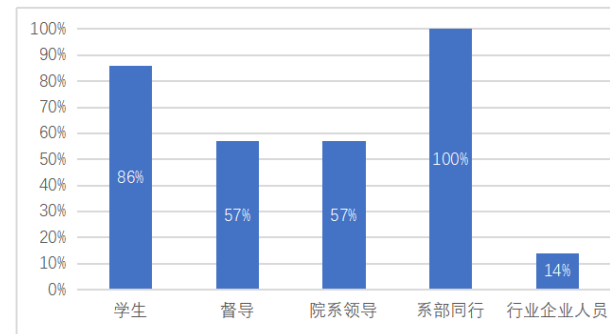


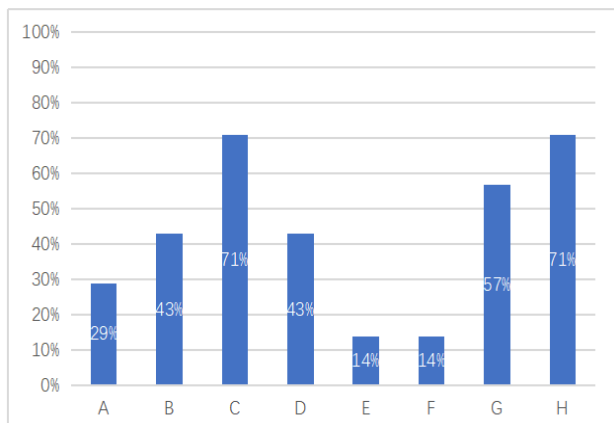
图2 调研院校教师评价核心要素

1.3 评价内容未凸显职业教育“双师型”教师素质的要求

《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍改革实施方案》明确提出，要突出“双师型”导向的教师考核评价改革。目前教师评价内容依然重在理论教学与教科研成果，将实践教学技能及成效的评价仅放在次要的、辅助性的地位，没有体现高职教育学工学结合培养模式的特点。如此评价必然导致教师重视理论教学和科研，忽视工学结合、实践教学。

1.4 评价的结果缺乏诊断性和建议性的反馈体制

根据近年来教育部对高职院校内部质量保证体系建设的要求，教师评价的目标应通过对教师工作完成情况的鉴定，对工作过程中出现的问题和原因予以诊断和指导，以促进教师改进，进而提升自身专业能力和岗位素质。调研院校中无一将教师个人发展纳入评价核心要素，教师评价多采取的是结果性评价思维，缺乏有效的诊断与建议性反馈机制，忽视了教师过程性绩效的追踪与累积分析，不利于教师对自我发展缺陷的反思与改进，教师既无从了解自身业绩与组织期望之间的匹配度，也无法明确自身职业生涯规划的发展目标。



图注：A 一刀切，没有实现分类分层评价

B 评价目的主要用于奖惩或职称评审，忽视对教师专业发展的促进

C 评价主体单一化，行业企业人员评价缺失

D 评价指标体系过于刚性化，缺乏质量评价支撑

E 指标体系未充分考量教师在社会服务等方面的投入，未能凸显职业教育“双师型”教师素质的要求

F 导向性不够精准，不能有效传导学校的发展思路

G 采用结果性评价，忽视教师过程性绩效的追踪与累积分析

H 缺乏诊断性和建议性反馈机制，不利于教师对自我发展的反思与改进

图3 调研院校教师评价存在主要问题

2 推进教师评价改革的建议

2.1 教师评价体系构建原则

一是教师评价导向，要基于高职院校的发展定位与职能。中共中央办公厅、国务院办公厅 2022 年 12 月印发的《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》指出，“坚持以教促产、以产助教、产教融合、产学合作，延伸教育链、服务产业链、支撑供应链、打造人才链、提升价值链，推动形成同市场需求相适应、同产业结构相匹配的现代职业教育结构和区域布局。”新时代高职院校职能及教师职责的多样性决定了教师评价体系的多样化，多重社会职能为高职院校教师评价体系预设了更高的要求。高职院校要建立注重立德树人、真才实学、质量和贡献的评价导向，复归高职教师的多元职能，建立基于“人才培养+技术创新+社会服务”发展导向且符合高职院校战略发展目标的教师评价体系。

二是教师评价指标内容，要考虑不同层次、不同类别教师的特点。应以专业或学科属性和专业职务岗位要求为基础，而非简单依据公共基础课和专业课教师，健全科学的高职教师分层分类评价体系。分层分类的教师评价首先需要考虑不同层次、不同类别教师的特点，在评价内容和尺度选择上体现出差别化。“让合适的人干合适的事”，尊重和发挥每个人的特长，使各个岗位的教师都有相应的发展通道。

三是教师评价方式，要综合定量与定性评价。破“五唯”破除的是以单一量化的研究成果来评价教师，并非否认论文和科研的理论价值和实践价值，应追求成果“质”和“量”的综合评价，将量化的成果结合多维度的质性评价，形成多元化的教师评价体系。建议引入多元评价主体，构建以校内结构化评价和校内外同行（行企业人员）评价为支撑面、以教师个性化发展为垂直面的立体式多元评价机制，营造有利于教师发展和施展才力的评价体制环境。另外，为了提高定性和定量评价的精准性和个性化，可采取多种评价手段，如灵活运用考评结合、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等不同评价方式。

四是评价指标体系，要融合过程性和发展性评价。

一直以来,我国高职教师评价体系主要着力于结果性考核评价模式,如专业技术职务评聘、岗位聘期考核评价、教学业绩考核评价等等,往往忽视了对教师发展过程的价值积累,容易使教师评价狭隘化。根据《总体方案》要求,教师评价内容要结合过程性评价和结果性评价、探索发展性评价而展开。可依据教师绩效目标和应履行的职责,以智能化技术手段多维度地采集过程化评价信息,对教师实施隐性价值评判。另外,根据内部质量保证体系建设要求,可以教师为主体,以年度为周期,以“目标链”“标准链”两链打造为引领,大数据分析预警平台为依托,构建起阶段改进与常态纠偏相结合、目标导向与问题导向相统一的8字型质量改进螺旋,教师进行自我诊断、循环改进,不断提升。在这个过程中按照不同层次、不同类型教师成长发展的规律,综合过程性评价和结果性评价、阶段性评价和周期性评价,差异化确立教师的阶段化成长期,以阶段目标和周期目标为导向,建立教师周期评价制度。

五是评价过程实现系统化,建立回馈式评价机制。教师评价体系本身是一个具有评判、导向、监督与激励等过程化的综合系统,直接影响着教师工作目标的实现和职业素质的渐进养成。如上所述,借助高职教师智能化评价系统,综合实施教师绩效定量评价与同行定性评价,将有利于教师评价形成从“过程性评价”到“结果性评价”再到“诊断与建议性评价”的回馈式评价范式。其中,过程性评价重点关注教师阶段化目标成效,评价其是否完成既定的阶段性目标或发展预期,考评结果将作为结果性评价的有效补充和合理支撑;结果性评价考量的是教师业已实施的行为,考核评价其是否完成既定的周期目标或发展期望;诊断与建议性回馈评价则是基于过程性评价和结果性评价结果,评价主体要与教师个体进行交流,为其提供合理化建议和发展规划。

2.2 高职教师评价指标体系内容

基于以上原则,遵循教师结构化分层分类评价思想,建议设计教学科研型、教学为主型、科研型、社会服务型等不同岗位类型教师的评价标准,突出代表性成果评价与实际贡献评价。

在具体评价实施中,教学科研型教师的量化评价建议兼顾教育教学、科研与社会服务三个方面,除校

内结构化评价(如督导评教、学生评教、同行请教等),还应包括校外专家、行企业人员的综合评价;教学为主型教师着重评价其教育教学水平,核心指标内容应包括教师在教育教学改革、专业和课程建设、教材编写等方面取得的相关教学成果,以及教学法研究实施效果、指导学生技能竞赛、创新创业项目等,同时还需综合校内外同行评价,因人才培养质量效应具有延后性,可将同行评价引入用人单位和毕业生的周期性反馈评价;科研型教师着重评价其研究成果的创新价值和影响力,量化指标主要体现在论文、项目以及所提决策建议或政策咨询的批示采纳情况等,定性指标以同行学术评价为主;社会服务型教师的量化评价建议侧重于技术应用价值、社会经济效益等方面,定性指标建议突出行企业评价,由用户、行业和企业专家等第三方主体实施同行评价。

学校应给予教师更多的选择路径,由教师本人选择能代表个人学术和教学水平的代表作,论文、科研项目、教学成果、专利转化、社会咨询等均可作为高职院校教师的代表作,送至同行专家进行评价。

2.3 高职教师评价指标体系构建的保障机制

首先,需要建立与分类评价相适应的薪酬绩效管理体系,分配制度以贡献和成果为准,破除“唯资历”“唯论文”等带来的弊端;加大科技成果转化期激励力度,推进科研人员成果转移转化贡献奖励;统筹考虑与教师发展相匹配的薪酬待遇,形成符合实际、水平适当、发展均衡、可上可下的薪酬分配体系。

其次,提高学校管理水平,优化教师评价评审工作流程,减少评估评审事项,增强教师在各类管理机制中的话语权,破除官本位思想;将教师评价和聘任改革结合起来,强化岗位聘任管理,将合适的教师放在合适的岗位。

最后,建立快速有效的申诉机制,反馈教师分类评价过程中遇到的问题,不断优化分类评价机制。

3 小结

习近平总书记多次就教师工作发表重要讲话、作出重要批示,强调教师是立教之本、兴教之源,建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设的基础性工作,要健全立德树人落实机制,扭转不科学的教育评价导向。本课题在调研分析现行高职教师评价体系面临的现实困境的基

基础上,提出新时代高职教师评价体系重构的创新思维:“把立德树人的成效作为检验学校一切工作的根本标准”,遵循教师结构化分层分类评价思想,以内部质量保证体系建设为保障,基于高职教师智能化评价系统,融合多元评价主体,综合施用定量和定性评价、个体和团体评价策略,突出教师工作实绩和贡献、专业能力和综合业绩评价导向,实现由“过程性评价”到“结果性评价”再到“诊断与建议性评价”的回馈式评价模式的改革创新。

参考文献

- [1]教育部,国家发展改革委,财政部,人力资源社会保障部.深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案[Z].2019.
- [1]中共中央,国务院.深化新时代教育评价改革总体方案[EB/OL].http://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm.(2020-10-13).
- [3]王鉴,王子君.新时代教师评价改革:从破“五唯”到立“四有”[J].中国教育学刊,2021,(6):88-94.
- [4]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(4):52-57.

[5]罗勇.发展导向的高职院校教师评价研究[J].九江职业技术学院学报,2021,4:64-70.

[6]叶盛楠,张天雪.职业院校教师评价研究综述:现状特征、焦点问题与发展进路[J].黑龙江高教研究,2022(6):7-12.

[7]涂端午.教师评价改革的政策推进、问题与建议:政策文本与实践的“对话”[J].复旦教育论坛,2020,18(2):79-85.

[8]陈成志,杨昌鹏,张时碧.论高职教师业绩评价体系建构与实施的基本原则[J].当代教育论坛,2011(11):7-12.

[9]洪志忠.教师绩效评价研究[D].上海:华东师范大学,2011.

作者简介:毛志新(1978—),女,河北行唐人,河北艺术职业学院人事处长,副教授,研究方向:教师发展。

基金项目:本文是河北省教育科学规划2022年立项课题《高职院校教师评价改革创新实践研究》研究成果,课题编号:2203174。