

# 新时代高职院校教师评价制度构建和实施策略

董淑钊, 陈 良, 杨建林, 谢 丹

(江苏城乡建设职业学院, 江苏 常州 213147)

**摘要:** 教师评价制度应用于高职院校的方方面面, 关乎教师职业规划、教师考核及高校事业发展。针对目前高职院校教师评价制度存在的评价指标单一、评价方式单一、评价结果反馈不及时、评价结果利用不充分等问题。对新时代高职院校发展背景及现状进行研讨, 完善新时代高职院校教师评价制度, 并依据其目标导向及原则, 从制定评价标准、设计评价程序、实施评价、分析评价结果、结果反馈和建议等方面进行研究, 探讨新时代高职院校教师评价制度对高职院校教育教学的影响。

**关键词:** 新时代; 教师评价制度; 实施策略

随着新时代高校教师队伍建设发展改革的不断推进, 要求完善现代高校教师管理制度, 激发教师队伍创新活力, 在教师评价方面深化高校教师考核评价制度改革的呼声不断高涨。

高职教师是新时代高等职业教育高质量发展的主力军, 是培养人才的主体, 是立德树人的关键, 同时也是高职学生健康成长的引路人。“突出质量导向, 注重凭能力、实绩和贡献评价教师, 坚决扭转轻教学、轻育人等倾向, 克服唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项等弊病”是当前高职院校落实新时代教师评价制度改革根本任务, 也是提高人才培养质量的一项重要举措。在新时代背景下, 构建高职院校教师评价制度和实施策略对于培养新时代中国特色社会主义经济社会发展所需要的高素质、高要求的技术技能人才具有重要的现实意义。

## 1 新时代高职院校教师评价制度现状

新时代高职院校教师评价是利于学校事业的发展、增强学生受教育水平和帮助教师推动个人职业发展三方正向统一的基础。而大多数高职院校的教师评价是在相关事业单位管理的框架下进行, 其发展受限于管理层面的方方面面, 并且具有针对高职院校教师队伍的功利性、不稳定性等。教师队伍评价的发展不能仅仅从考察教师的工作量、到岗情况、参与各级比赛获奖情况、科研的产出等情况进行, 量化的指标会参与教师的职称评审、绩效考核、评奖等。

目前的高职院校教师评价存在一些缺陷, 部分高职院校对教师的绩效考核缺乏完整的体系建设, 阻碍了其有效性和公正性, 主要体现在以下4个方面。

### 1.1 评价指标单一

目前的高职院校教师评价主要侧重学生的满意度调查和教学效果评估。这种单一的评价指标容易导致教师将教学重心放在满足学生的要求上, 而忽视了教学的深度和广度。实际上, 教师的工作不仅仅是传授知识, 还包括培养学生的创新能力、综合素质和团队合作能力等。因此, 评价指标应该更加全面, 包括教学方法、学生评价、同行评估等多个方面。

### 1.2 评价方式单一

目前的高职院校教师评价主要采用问卷调查和教学观察的方式。这种评价方式存在一定的主观性和片面性, 容易受到学生个人喜好、态度和主观意见的影响。而且教学观察也只能观察到一堂课的表面, 不能真正反映出教师的整体教学水平和能力。因此, 评价方式应该多样化, 包括教学档案的分析、教师自我评价、同行互评等方式, 从多个角度全面评价教师的教学水平。

### 1.3 评价结果反馈不及时

现在的高职院校教师评价通常是在学期末或学年末进行, 而且评价结果的反馈也往往晚于教师的课程结束时间。这样一来, 教师无法及时得知自己的不足之处和改进方向, 也无法在下一次教学中进行相应调整。因此, 应该建立起及时的反馈机制, 及时将评价结果反馈给教师, 并给予相应的指导和支持。

### 1.4 评价结果利用不充分

高职院校的教师评价结果目前主要用于教师的晋升、聘任和奖励等方面。这样一来, 教师倾向于追求评价结果的好坏, 而忽视了教学质量的提升。应该在评价结果的利用上进行改进, 将评价结果作

为教师培训和教学改进的重要依据，并将其与教师的个人发展目标相结合，引导教师不断提高自己的教学水平。

## 2 新时代高职院校教师评价制度构建

### 2.1 多维度评价指标

新时代高职院校教师构件评价制度时应遵循多元发展的原则，从多维度拓宽其评价主体，要切实地为教师发展助力，全面、客观地增加教师评价工作认同感和归属感，确保教师评价的多元化。多元化原则能够优化、创新高职院校教师评价机制，并构建起公正且全面的评价体系。多维度评价是为了更加公正、客观地评估教师的工作质量和能力，避免过于单一或片面的评价方法所带来的偏见和不准确性。通过综合考量不同维度的评价指标，可以更好地了解教师的能力和潜力，并为制定教师培训和发展计划提供参考。因此，一个全面的教师评价制度应当涵盖多个维度，以充分反映教师的整体素质。这些指标可以包括但不限于以下4个方面。

#### 2.1.1 教学效果

包括学生学习成果、学习体验和教学反馈，通过考察学生的综合表现来评估教师的教学水平。

#### 2.1.2 科研成果

考虑教师在学术研究领域的发展，如发表论文、参与科研项目等，以促进学科进步。

#### 2.1.3 社会影响力

评估教师在社会服务、产业界和公众领域的影响力，体现其对社会的贡献。

#### 2.1.4 创新能力

考虑教师在教学方法、教材设计等方面的创新，以促进教学方式适应不断变化的教育环境。

### 2.2 教学质量评估

#### 2.2.1 教学效果

评估教师的教学效果是教师教学质量考核评价的重要标准，通过考察学生的学习成果、学习进度和学习态度等来评估教师的教学效果，可以采用学生评价、教学观察、教学反馈等方式进行评估。

#### 2.2.2 教学方法

评估教师的教学方法是评价教师教学质量的另一个重要方面，教师的教学方法是否灵活多样、适应学生需求、能够激发学生的学习兴趣等都会对教学质量产生影响。

#### 2.2.3 教学资源

评估教师的教学质量还需要考察教师所使用的教学资源，包括线上线下平台、教辅资料、教学设备等，教师是否能根据实际需要选择合适的教学资源，是否能有效利用教学资源来提高教学效果，都是评价教师

教学质量的重要依据。

#### 2.2.4 学生评价

学生对教师的评价也是评估教师教学质量的一个重要方面，学生的反馈可以提供宝贵的信息，帮助评估教师的教学质量，并对教师提出改进意见。

#### 2.2.5 教师发展

评估教师教学质量还应考虑教师的个人发展情况，包括教师的专业发展计划、研究成果、学术影响力等，这些因素也会对教师的教学质量产生重要影响。

### 2.3 科研能力考核

针对新时代对高职院校教师科研能力的高质量、高要求，首先，高职院校需要制定科学的考核指标和评价体系，包括科研成果数量和质量、科研项目申报和承担情况、科研团队建设、科研成果转化和应用等多个方面，这些指标应当符合高职院校的实际情况，能够全面反映教师的科研能力和水平；其次，对于科研能力考核，要为教师们提供多样化的科研能力考核方式和工具，包括科研成果评审、科研项目评估、科研团队建设评价等，旨在综合评价教师的科研能力、科研质量和科研特色，为教师提供科研培训和指导，以提高其科研水平；再次，为教师提供良好的科研考核环境和条件，鼓励教师积极参与科研活动和创新实践，为教师的科研发展提供机会和平台，对于科研考核过程进行监督和审核，确保考核的公正性和科学性；最后，为了提高考核的客观性和权威性，可以引入外部专家对教师的科研能力进行评价，比如其他高校的科研专家和相关行业专家。他们可以通过对教师的科研成果评审、科研项目评估等方式提供独立的评价意见，为考核结果提供参考。

### 2.4 职业发展支持

新时代高职院校教师评价制度要以教师职业发展支持为基准，帮助建立起科学、客观的教师绩效评价体系，更好地识别和激励教师的教学、科研和社会服务等方面的表现，并以此为教师提供明确的目标和发展方向，进而在职业发展中更有活力。评价制度的构建可以促进教师之间的经验交流和合作，让优秀的教师和教学方法得到认可，帮助教师职业发展形成良性循环，以此相互学习，共同提升教学水平，并基于合作和交流帮助建立一个更加富有活力和创新性的教学环境，进而推动教师职业发展。

高职院校教师的职业发展随着高职院校教师评价制度的不断完善和落实，也面临着新的机遇和挑战，因此，教师要合理规划自己的职业发展路径，通过持续的评价和反馈，让教师可以了解自己的优势和改进点，从而有针对性地参与培训、进修和学习，提升自己在教学和研究方面的能力，帮助教师在职业发展中实现持续进步。

## 2.5 数据分析和持续改进

新时代高职院校教师评价制度可以利用数据分析手段对评价制度进行监测,收集反馈意见,根据评估结果不断进行调整和优化,确保评价制度的有效性和可持续性。根据教师评价制度实施过程,在数据收集与分析上,首先需要收集各种教学、科研、社会服务等方面的数据,包括学生评价、同行评审、教学成果、科研产出等,收集的数据通过技术手段进行整理、分析和归类,从中提取出有关教师表现的关键信息;在指标制定上,基于收集到的数据,制定用于评价教师表现的指标体系,涵盖教学效果、科研贡献、社会影响等多个方面,通过明确的指标,使评价更具客观性和一致性;在定量评价与定性评价结合上,数据分析可以为教师评价提供定量数据支持,如学生满意度得分、论文发表数量等,同时考虑一些难以量化的因素,例如教师的创新能力、教学方法的灵活性等,均需要通过定性评价来综合考虑;在持续反馈与改进上,评价制度应当设立定期的评价周期,例如每学期或每年,评价结果应向教师反馈,帮助他们了解自己的优势和改进方向,也有利于制度本身持续改进,并根据反馈和实际效果,不断调整指标体系、数据收集方式及评价流程,以确保评价制度更加准确和有用。

## 3 新时代高职院校教师评价制度实施策略

新时代高职教师评价制度旨在为了提高高职教师教学质量和教学水平,以及促进教师职业发展和个人成长。其以建立健全职业技术师范教育体系为重点,逐步建立具有中国特色、符合职教教师成长规律的师资培养培训体系,在新时代的背景下实施教师评价制度,一方面需要目标导向和基本原则,另一方面,需要进行多维度、多指标、多数据、多理念的沟通和融合。

### 3.1 高职教师评价制度的目标和原则

#### 3.1.1 公正性

评价应该公正客观,评价标准和程序应该明确。

#### 3.1.2 可行性

评价系统应该能够运行起来并且能够被教师理解和接受。

#### 3.1.3 有效性

评价系统应该能够准确评估教师的教学质量,并提供有效的反馈和改进建议。

### 3.2 高职教师评价制度的实施步骤

#### 3.2.1 制定评价标准

评价标准应该包括教学能力、教学质量、教学效果、教师态度等方面的内容。评价标准应该反映高职教育的特点和教师的职责。

#### 3.2.2 设计评价程序

评价程序中应该包括相关评价指标的确定,除此

之外,对于评价当中数据的收集、分析也很重要,需要有对应的结果反馈等环节。合理的评价程序能够收集到全面、准确的评价数据。

#### 3.2.3 实施评价

评价应由专业的评价人员或委员会进行,评价人员应该具备专业背景和评价能力。评价应该在教学过程中进行,采取多种形式,包括教学观察、学生反馈、教案分析等。

#### 3.2.4 分析评价结果

评价结果应该进行分析和比较,找出教师的优势和不足之处,并提出改进建议。

#### 3.2.5 结果反馈和建议

评价结果应该向教师进行反馈,并提供个性化改进建议。评价结果也可以用于教师的职称晋升和奖惩等。

## 4 结语

高职院校教师评价制度无论对于教师本身还是院校发展都有着至关重要的作用,重视新时代背景下教师评价制度的构建和实施,积极响应新时代对职业教育的发展要求,落实好高校人才培养、科学研究、社会服务和文化遗产的重要使命,是新时代高职院校教师评价制度的基本要求。高职院校需依据学校发展的“双高”要求,对现有教师评价制度中存在问题进行优化整改,制定科学、合理的教师评价制度,进而落实立德树人的根本任务,提高教师教学质量和学生满意度,做到全方面发展。

**作者简介:**董淑钊(1994-),男,籍贯:江苏连云港,学历:硕士研究生,职称:助教,研究方向:高职院校教师评价。

**基金项目:**江苏省教育科学“十四五”规划课题“新时代教育评价改革背景下高职院校教师评价制度研究”(C-c/2021/03/72);2021年江苏高校“青蓝工程”资助项目(苏教师函(2020)42号)。

### 参考文献:

- [1] 陈汐平,汤明清.职业教育积极教师评价的价值重构、现实检视和实施策略[J].职教论坛,2023(5):67-72.
- [2] 梁爽.新时代教育评价改革背景下高职院校教师绩效考核评价体系的构建[J].科教导刊,2023(15):83-85.
- [3] 刘希震,丁晓东.新时代高职院校教师多元评价方式构建原则与策略研究[J].湖北开放职业学院学报,2023(5):49-51.
- [4] 朱海璐.新时代教育评价改革背景下高职院校师资队伍管理改革与实践[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2022(9):138-141.