

# 高职食品类 教师评价体系的 构建原则与策略

文/王丽琼 句荣辉 罗红霞\* 马长路 柳青 林少华  
(北京农业职业学院食品与生物工程系)



教师是决定高校人才培养质量和学校发展水平的第一要素，是学院教学、科研、社会服务等活动的实施主体，教师评价是高校师资队伍建设的核心措施。2016年8月25日，教育部印发《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》，明确指出完善教师考核评价制度是目前及今后一段时期深化高等教育综合改革的紧迫任务。当前，新一轮高职教育改革发展已经步入一个新的阶段。建设一批高水平高职院校和高水平高职专业，不仅能发挥典型和榜样的作用，还有利于对全国1300多所高职院校的发展产生引领作用和深远影响。

高职院校首当其冲是要打造一流的师资队伍，但由于高职教师评价体系一直存在诸多问题，因而高职院校高职教师评价体系的科学构建与研究在当前显得尤为重要和迫切。

本项目通过问卷调查、文献研究和个案研究等方法，对我国15所高等职业院校的食品类教师评价体系进行分析，对我国高等职业院校食品类教师评价体系进行反思，发现其存在的问题，进而提出高职食品类教师评价体系的构建原则与策略，以期为高职院校食品类教师评价体系的改革与完善提供进一步的依据。

## ► 高职院校教师评价的真正意义 .....

高职院校教师评价是学校教师选聘任用、表彰奖励、评定职称等方面的依据。高职院校教师考核评价的真正意义主要体现在以下几个方面，即能全方位测评教师的工作表现是否胜任自己的工作职责；能全面反馈教师在工作中存在的问题；能有效判别教师的工作绩效；

能发现比较典型的教师个体，总结提炼具有推广价值的优秀经验；通过学习交流，能促进教师个体的发展、提高和成长，推动教师队伍整体水平的提高，以实现科学化的教师管理，最大限度地发挥教职员工的工作积极性和能动性。

## ► 考核评价的现状存在问题 .....

### 评价内容轻教学、重科研，对师德考核不重视 评价体系轻教学，重科研

大部分高职院校食品类教师评价体系借用的是普通高等教育的教师评价体系，即科研能力成为了非常重要的一项评价指标，在考评中占据很大权重。这使得大部分教师轻教学，重科研，把精力用在科研项目的申报、论文发表的数量和等级上。从而忽视了作为一个教师的本职——传道授业解惑，忽视了教师自身内在素质的提升和教师教学能力的提升，淡忘了教师的道德修养和职业使命，使得教师的专业发展与评价功利化，无法体现教师劳动的人文特质<sup>[1, 2]</sup>。

### 不重视师德考核

部分食品类高职院校教师评价忽视师德考核，或师德考核不具备可操作性。教师被赋予“人类灵魂

的工程师”的称号，其工作质量的好坏对学生的身心发展起着重要作用。因而教师素质以师德为先，“德高为师，身正为范”是高职教师师德标准的要求。但是，部分高职学校食品类教师评价没有师德考核这一项，有的只有一句“师德考核一票否决制”，没有具体的师德考核评价内容和可操作方法。

### 评价体系忽视多元化

在调查中发现，大部分高职食品类院校教职工分为专职教师、双肩挑、兼职教师、外聘教师、辅导员、教辅人员等，专职教师具体又分为教学型、科研型和推广型等。因岗位类别和工作重点不同，评价体系和方法应有所区别，但部分高职学校的评价体系没有进行区分，仅是简单地区别课时、科研分要求，没有更为细致的评价统计方法。

对于部分高职食品类院校的专任教师,一般来说,教学型专任教师对课时数要求高,科研型专任教师对科研分要求高,而推广型专任教师要求社会服务分高。科研项目、科研论文、社会服务都有相应的科研分。而教学型教师由于课时要求高,大部分时间都用在讲课上,而科研分就比较低。但在高职院校食品类教师职称晋升等工作中,科研分一直是主要依据。长此以往,教学型专任教师的科研分就比较低,在职称晋升上处于劣势。

### 评价轻过程、重结果,忽视教师个体发展

现阶段,高职食品类院校教师的评价体系轻过程、重结果,忽视对教师个体发展进行评价。目前,一些食品类高职学校仅凭1~2次听课就急于对授课教师下结论,而忽视过程监督、考核评价,缺乏整体设计,考核评价急功近利。

有的院校把翻转课堂、微课教学作为教学评价的一个重要指标。在调查中发现,56.42%的老师认为以是否有翻转课堂、微课教学等代替对具体课堂教学的评价是不科学的,导致一些教师不是以课堂教学内容为重点,而是以是否采用翻转课堂、微课教学为重点。另外,据调查,食品类院校每年除了参加信息化大赛外,还需要参加农产品食品安全检测、营养配餐、焙烤类裱花等大赛。这些大赛在一定程度上对教师的教学水平和学生能力的提高有着较强的促进作用。但也有个别学校老师表示,学生和教师为了备赛,半年不能上课,忽视课程的培养目标、不遵循教学计划和教学进度。

### 评价主体单一,不科学

高职食品类院校教师评价主体单一、不科学,有

的存在不客观、不公正。通过对15所食品类高职院校的问卷调研发现,目前高职院校86.2%教师的教学评价主体主要是学生评价、督导评价、同事评价、领导评价。在调查中突出问题是42.4%教师认为学生评价不客观,36.4%教师认为同事、领导不懂专业知识和技能,不懂教学规律。此外,评价系统缺少同行专家。35.2%教师认为教师评价中教师才是真正的主体,应有自我评价。25.6%教师认为领导评价中存在人情关系,不公平、不客观,走形式。

### 个人成就感低,职业倦怠高

高职院校教师绩效评价体系不科学、不公正而导致的个人成就感低,职业倦怠高等问题。黄桂明(2010)职业倦怠调查显示,在受访的14个职业中,教师职业的倦怠程度高居第三<sup>[3]</sup>。王秀花等(2015)对宁夏回族自治区4所高职院校专任教师职业倦怠现状调查显示,4所高职院校教师整体个人成就感偏低<sup>[4]</sup>。此外,陶亮(2017)对福建省高职院校教师职业倦怠的研究显示,福建高职教师也存在中等情感枯竭、去个性化,轻度的才智枯竭和低成就感问题<sup>[5]</sup>。周丽娟等(2017)对北京农业职业学院教师职业倦怠调查显示,其教师职业倦怠高于本科院校,而且低成就感维度均值最高<sup>[6]</sup>。

从调查研究整体上看,部分高职院校教师之所以产生个人成就感低、职业倦怠,虽与社会大环境不重视高职院校、学生生源差有关外,教师评价体系设计不科学,管理制度存在问题也是其中的原因之一。长期得不到对工作的肯定和认可,使高职教师逐渐减少对工作的投入和热情。

## ► 科学构建高职食品类院校教师评价体系的原则 .....

评价体系应以是否能挖掘教师的潜能,是否能提高教师的工作积极性,学校的综合实力是否稳步提升,培养的学生质量是否获得社会普遍认可为依据来设计评价原则。本课题在调研了15所高职食品类院校后,结合文献资料、个案分析等资料,认为高职食品类院校教

师评价体系构建应重点考虑以下几个原则。

### 评价体系构建要分类别、分层次

教师分教学型(基础课教师和专业课教师)、科研型、推广型、实践指导教师、兼职教师等。教师类别由教

师根据自身特点自主选择,应针对不同教师的个体差异,制定有差异化的评价体系。

### 评价内容应全面,评价过程应全程,评价主体应多元化

评价内容应全面、全程,包括德勤绩能。具体应包含对教师个体的师德、教学能力、科研水平、社会服务、学生管理、技能竞赛等全方位的评价。例如教学评价主体应有学生、同行专家、教师、督导评价、第三方评价等多种形式相结合的综合评价。

### 评价体系应遵循公开、公平、公正的原则

只有建立科学、公平的教师评价,才能真正挖掘并发挥出潜能,有利于调动每一位高职教师的

工作积极性、主动性和创造性,从而提高技能型人才培养质量,促进我国高职食品类教育事业的长远发展。

### 评价体系应重视教师的个体成长及发展

评价体系应重视教师的个体成长及发展,而教师应关注自己的教学行为、教学细节与教学效果间的关系。只要长期关注、长期坚持,就一定能够找到适合该教师自己的一个提升路径,从而达到专业成长的目标<sup>[7]</sup>。

在新形势下若要建设一流的师资队伍,就需要管理部门站在更高的角度,制定与学校长远发展相适应的科学考核评价体系,更加注重教师的个体发展,重视专业发展。

## ► 实现高职食品类院校教师科学评价的策略 .....

### 制定分类别、分层次的评价体系

各高职食品类院校应制定分类别、分层次的高职教师评价体系,进一步健全和完善教师队伍的评价管理制度。各高职食品类院校应先将教师划分为工科、基础部、管理类等不同类别,再按教学型、科研型、推广型、实践指导型等制定不同的评价指标,评价考核的标准、程序纳入学校的制度管理范围,强化监督机制,建立、健全高职院校教师成长发展的长效机制。

### 制定多元化评价体系

各高职食品类院校应围绕教师的德勤绩能,制定全面、全程、科学公正的多元化评价体系,从而更好地挖掘教职员潜能,提升教师工作热情和积极性。

应进一步健全师德建设长效机制,完善师德考核办法,师德考核要细化并具有可操作性。教师的职业道德和品行规范一直都是很难进行量化操作评价的。一方面,可采用问卷调查;另一方面可采用访谈方式进行评价。此外,要将师德考核贯穿于教学、科研、学生管理和社会服务等日常过程,建立教师师德档案。更重要的是将师德表现与教师绩效考核、职称评聘、岗位聘用和

奖惩等挂钩。

围绕教师的教学和科研能力,在制定评价指标上,应充分体现高等食品类职教的特点。如教学指标应重视对教学过程、教学方法、教学课时、教改、教学获奖、学生教与学的体验和感受,还可以从实际工作经验、校内实践项目和技术技能大赛几个方面进行评价;科研指标评价不能只看重教师发表的论文、申请专利数量,更应重视教师能否改进食品企业产品工艺,能否有助于解决食品企业的生产技术难题。同时,还应考查食品类教师能否教授给学生科学研究的方法,考查教师如何指导培养和提高学生的科研能力。

教师从事的工作是一个长期复杂的过程,工作中的成绩都是平时日积月累的凝聚。同时,教师所授不同课程、不同班级、不同课程内容,所产生的教学效果也有所不同,因而评价过程应全面、全程评价。目前,许多高职食品类学校课程均有在网上授课,一节课任务点、课堂活动开展次数、学生参与情况、作业安排及章节测验等教学及学习的痕迹信息可通过第三方平台直接提供并量化。因此将课程传统评价与网上评价相结合,日常评价与比赛评价相结合的全面、全程评价的操作是可以实现的。学校教师评价体系应科学、公平、公正,

这在解决和缓解高职教师职业倦怠现象上是有效的。评价主体应多元化,如教学评价主体应为学生、同行专家、教师自己、督导评价、第三方机构等多种形式相结合的综合评价。对于以上指标,不同类别、层次的教师应有不同的权重和量化要求。各高职食品类院校要根据自身实际情况花费人力、时间、精力仔细研究。

评价体系应贯彻以人为本的科学理念,可合理利用激励机制,提升教师的归属感、获得感和成就感。各高职食品类院校首先应关心教职员工的日常工作和生活,及时帮助解决困难;建立、健全民主的科学管理制度,真正尊重教师,赋予更多的自主权,让其更多地参与学校相关管理事务的研讨和决策工作,树立教师作为学校的主人翁地位,维护教师的权益,让其享有更多的归属感、获得感。其次,应重视文化激励,每年可公平、公正地选出若干勤勤恳恳、兢兢业业的优秀教师,树立典型,大力宣传他们的先进事迹,让其成为全校教师学习的榜样,从而带动全体教师努力提升自身能力和素养,使其拥有一种荣誉感和成就感。

在高职食品类教师评价上注重教师“教”的同时,也应兼顾学生的“学”。既往的教学评价过多注重教师的“教”,而忽略了学生的“学”。这要注重学生对自己“学”的审视和评价。因而不仅要考察和评价教学过程中教学组织、教师语言、课堂提问、内容安排等,更应考察和评价如何指导学生有效听课、练习和反思等内容。此外,注重培养学生的思考能力、自主学习能力、协作能力,以及运用知识发现问题、分析问题和解决问题的能力<sup>[6]</sup>。

应建立、健全高职食品类教师个体发展评价、分析体系。该体系应能针对不同教师个体存在的问题,有针对性地提出改进建议,促进教师个体总结及提升,促进教师能力全面发展和专业发展。由于教师在个体心理、教学能力及风格、工作背景等方面存在较大差异,在评价上应重视教师的个体差异,建立个性化的评价标准,确立评价重点及相应评价方法。只有如此,才能更好地促进教师的个体发展和专业发展<sup>[9]</sup>。

## 小结

教师发展阶段从低到高依次为“青椒”教师、资深教师与职教名师,其是一个持续不断的变化发展过程。高职教师评价的最终目的不是分优劣,论奖惩,评职称。教师评价应以促进教师个体发展为目的,促进学校整个教师团队的提高和成长为宗旨。因此,需要建立教师个体发展的评价分析体系,注重分析教师个体的成长轨迹和能力提升,有效激励教师个体乃至学校整个教师团队的教学、科研、社会服务等综合能力,促进教师的全面发展。□

### 参考文献

- [1] 何俊峻,陈森铨.自主评聘背景下高职教师专业发展评价模式研究[J].中国职业技术教育,2017(26):88-92.
- [2] 张锦.高职院校教师评价机制探析[J].中国成人教育,2013(11):91-93.
- [3] 黄桂明.高校教师激励过度研究[硕士学位论文][D].长沙:中南大学,2012.
- [4] 王秀花,杨忠国.民族地区高职教师职业倦怠实证研究—以宁夏回族自治区4所高职院校的调查为例[J].黑龙江民族丛刊,2015(4):160-166.
- [5] 陶亮.福建省高职院校教师职业倦怠研究[硕士学位论文][D].福州:福建师范

大学,2017.

- [6] 周丽娟,陈新.高职教师职业倦怠现状调查与分析——以北京农业职业学院为例[J].中国职业技术教育,2017,(27):51-56.
- [7] 黄发国.教师评价更要立足于发展[J].人民教育,2018(7):70-71.
- [8] 王春健,史文森,肖凡.国外职业技术教育教学质量监控与评价模式研究及启示[J].价值工程,2017(6):162-163.
- [9] 董炯华.对高职教师心理压力的理性审视与应对策略[J].职教论坛,2012(32):100-102.

[基金项目:北京市财政支持特高校建设专项—食品营养与安全应用技术协同创新中心项目(编号PXM2020-157102-000025)]

### 作者简介:

王丽琼(1967-),女,副教授,硕士,主要从事农产品加工与贮藏方面的研究。

★通信作者:罗红霞(1962-),女,教授,博士,主要从事农产品加工与贮藏方面的研究。