

DOI: 10.16219/j.cnki.szbzk.2024.03.006

## “双循环”新发展格局下重塑高职院校 专业教师团队评价范式

漆 凡

(宜春职业技术学院 师范学院, 江西 宜春 336000)

**摘要:**专业教师团队评价作为高职院校高质量发展的关键动能,既是提高职业教育实效的重要抓手,也是满足“双循环”新发展格局下高素质师资力量需求的有效途径。结合我国高职院校专业教师团队评价标准固定、方法简单、流程不畅、顶层缺位的现状,提出从“一元”转向“多维”,以重构标准为着力点;从“控制”转向“融合”,以拓展方式为关键点;从“鉴定”转向“引领”,以优化流程为突破点;从“强势”转向“现代”,以延伸主体为切入点。具体实践中,应着眼于政府外控,推行“双向”管评模式;立足于社会支持,发挥“三维”话语功能;根植于教师内驱力,构建“四频”能力框架;发端于院校设计,创设五项增值环境,以“自上而下”闭环评价系统赋能专业教师团队评价功能提升。

**关键词:**“双循环”新发展格局;高职院校;专业教师团队;评价范式

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:1008-5475(2024)03-0033-07

## Reshaping the Evaluation Model of Professional Teacher Teams in Vocational Colleges Under the New Development Pattern of “Dual Circulation”

QI Fan

(Normal school, Yichun Vocational Technical College, Yichun 336000, China)

**Abstract:** The evaluation of professional teacher teams, as a key driving force for the high-quality development of vocational colleges, is not only an important means to improve the effectiveness of vocational education, but also an effective way to meet the demand for high-quality teaching staff under the new development pattern of “dual circulation”. Based on the current situation of fixed evaluation standards, simple methods, unsmooth processes, and missing top-level positions for professional teacher teams in vocational colleges in China, it is proposed to shift from “unitary” to “multi-dimensional”, with a focus on reconstructing standards; from “control” to “integration”, with expansion as the key point; from “appraisal” to “guidance”, with optimizing processes as the breakthrough point; from “dominant” to “modern”, with the extension of the main body as the entry point. In specific practice, we should focus on government external control and promote a “two-way” management and evaluation model; based on social support, leverage the “three-dimensional” discourse function; rooted in the internal drive of teachers, construct a “four frequency” competency framework; originating from college design, create five value-added environments, and empower the function of evaluating professional teacher teams through a “top-down” closed-loop evaluation system.

**Keywords:** new development pattern of “dual circulation”; higher vocational colleges; professional teacher team; evaluation model

收稿日期:2024-03-31

基金项目:江西省教育科学“十四五”规划一般课题(22GZYB155)

作者简介:漆 凡(1981—),女,江西宜春人,副教授,硕士,主要从事职业教育研究。

立足于宏观经济的发展势态,“十四五”规划纲要提出:要促进国内国际双向流通的“双循环”新发展格局<sup>[1]</sup>,为经济高质量发展提供充足动能。而高素质技术技能人才的有效供给是新发展格局形成的重要前提,对国家整体战略发展规划稳步推进具有重要意义<sup>[2]</sup>。作为培育高素质技能人才的“主力军”,高职院校专业教师团队备受关注。2019年《国家职业教育改革实施方案》《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》相继出台,均重点强调要将职业教育发展置于更加突出的位置,并针对专业教师团队建设提出一系列明确要求。鉴于此,立足“双循环”新发展格局对高职院校专业教师团队评价范式展开研究,既是响应国家号召的应然诉求,也是契合时代发展需求的必经之路。教师评价是高职院校进行业绩考评、岗位聘任与人才引进等环节的关键性手段,构成专业教师团队建设内容的“第一页”。高职院校专业教师团队评价对落实职业教育立德树人目标、培育契合“双循环”新发展格局人才意义重大。但从现实层面来看,高职院校专业教师团队评价在评价标准、评价方法等方面仍存在诸多桎梏<sup>[3]</sup>。政府、社会、院校等参与主体急需重塑专业教师团队评价范式,治愈目前评价实践活动存在的顽疾,以优质师资团队力量驱动职业教育高质量发展,培育出更多适配新发展格局需求的创新型人才。

## 1 专业教师团队评价范式理论概述

### 1.1 专业教师团队评价范式的概念

当前学界关于专业教师团队评价范式的概念还没有给出明确定义。教育评价是一种具有强烈目的指向性的活动,内蕴改进、调控、鉴定、诊断、导向等多项功能,可被划分为总结型和形成型两类<sup>[4-6]</sup>。依据《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》)<sup>[7]</sup>,教育评价的重点内容共包括改进结果、强化过程、探索增值等方面。因此,本文认为专业教师团队评价范式的概念如下:依据高职院校实际人才培养目标与发展需求,对教师团队整体综合素质、实践能力、教学能力展开的全面评价,是检验高职院校师资力量优劣度、教育教学结果优劣度的双重指标。高职院校专业教师团队评价范式的内容主要包括四个方面:一是基本内容,即教师综合素质评价与课堂教学效果评价;二是主要方法,包括学生、领导、同行、自我评价及业绩分析;三是核心理念,旨在改善教学、促进教师发展、倡导协商参与;四是价值导向,目的是推动教师职业发展,提高课程教学质量。通过建立专业教师团队评价范式,不仅能够检验高职院校宏观办学质量,还可强化内涵建设与深化教学改革,最终驱动办学质量与水平获得双提升。总之,专业教师团队评价范式是将师资力量建设目标转化为可操作化、可行为化的标准体系,也是检验人才培养体系是否健全的关键标准。

### 1.2 专业教师团队评价范式重塑逻辑

首先,专业教师团队评价范式重塑是推进“三全育人”的必然呼应。专业教师团队评价范式密切围绕“以学生发展为本、以教师发展为核”理念,涵盖政府、院校、社会、学生、家长等多方力量;评价阶段涉及课堂教学、培育环节、日常表现、就业发展全过程;评价内容包括德行操守、心理素质、职业能力、知识技能等全方位;评价策略囊括引导、沟通、暗示、关注等多元途径。另外,专业教师团队评价范式还强调高职教育育人属性,打破传统评价单一考核模式,尊重师资体系多元发展差异。这些内容可有效驱动德智体美劳全面发展的育人目标与全员全过程全方位育人的要求实现密切融合,契合“三全育人”长期致力于推进的重点课题。鉴于此,专业教师团队评价范式重塑是推进“三全育人”的必然呼应。

其次,专业教师团队评价范式重塑是创新“高职教育”的实然诉求。专业教师团队评价范式是现代化职业教育评价体系衍生的一种范式变革与模式创新,正逐渐成为助力现代职业教育高质量发展的新动能、创新高职教育的新趋向。从这一维度来看,高职院校专业教师团队评价势必会打破传统思维定式,凸显创新评价理念和方式。一是在评价理念上精准把握与学生实际发展间的关系;二是在评价路径上搭建教师团队线上平台,创新教师评价方式;三是在评价目标上密切服务于学生发展,实现增值评价。鉴于此,构建积极的专业教师团队评价范式,可以为学生成长、就业和创新营造良好的环境,帮助其得到进一步发展与提升。通过更新评价理念、改进评价方法,还有助于创新以促进发展、立德树人为内核的高职教育人才培育观,为创新现代化职业教育体系充当“润滑剂”。

## 2 高职院校专业教师团队评价范式构建面临的现实桎梏

### 2.1 标准固定:标准维度不敷,适配评价体制缺失

专业教师团队评价范式是教育活动发挥有效评判功能的重要表征,应具备一套标准的体系。然而,通过总结各高职院校评价标准共性发现,当前大多高职院校均依据普通本科院校标准,片面强调教师工作业绩评价,将教师教学时数、科研论文发表量、论文等级等易量化的标准当作主要考核指标<sup>[8]</sup>。此种相对片面的教师评价标准,与高职教育教师团队特性并不适配,难以全面反映专业教师团队价值,不利于客观且科学化的评价范式确立。一方面,严重忽视了教师类别差异性。高职院校专业教师具体可细分为职业实践课教师和基础理论课教师两类,由此衍生的教学特点具有很大差异。若使用同一评价指标,所得评价结果并不具备合理性。但部分高职院校对于教师团队进行评价时,并没有将这一客观因素考虑在内,片面地采用“同一把尺子”衡量所有教师团队。另一方面,严重忽略了教师纵向发展的可能性。高职院校教师工作的复杂性和创造性都相对较高,个体间工作内容存在明显差异。鉴于此,高职院校专业教师团队评价标准应酌情考虑所有教师个体的纵向发展。但从现实情况来看,部分高职院校展开评价工作时多将不同学科、不同职称的教师纳入同一评价框架,使用统一标准对其进行考核。这不仅没有充分考虑教师个人发展潜力与基础,也忽略了教师创新能力、动手能力或服务于经济社会建设的能力。综合来看,高职院校专业教师团队评价范式整体评价标准较为片面,欠缺与高职教育发展和教师团队建设相关的适配性,仍有待进一步讨论优化。

### 2.2 方法简单:方法目标单一,忽视过程性评价

随着国内相关教育改革持续推进和深化,高职院校专业教师团队评价方法也在不断改进和完善。但目前大多高职院校多采用以结果导向为主的量化评价方法,很难切实反映专业教师团队多样化的工作价值<sup>[9]</sup>。一是评价专业教师团队时只侧重考试结果,鲜有对其日常备课、作业批改情况、课堂教学质量进行全方位考核;二是过度注重计划、记录或总结等方面的数量考核,对质量评价仅停留在表层教育现象;三是只侧重教研组和学生评价,忽略了教师互评、教师自评、家长与学生评价等多元化路径。具体而言,国内多数高职院校开展专业教师团队评价时,多以教学管理人员和教学督导组人员听课、学生评教两种形式为主。这两类形式的评价主体都较为单一,且不具备权威性,严重影响专业教师团队评价范式的合理性。同时,受传统教育理念影响,高职院校习惯于使用测验的方式,根据测定分数对专业教师团队的人才进行选拔和甄别,并将其作为评价范式的主要构建路径。此模式下,评定选拔出的专业教师团队只是为了适配教育,并没有充分考虑教师作为独立个体的价值和综合表现,无法体现评价本身具备的发展性功能,影响教育效果。总体来看,现行高职院校专业教师团队评价方式呈明显单一化的特征,一味重视结果导向,忽略了过程性评价,导致评价范式客观性与准确性受到极大影响。

### 2.3 流程不畅:结果反馈受阻,长期评价动能不足

针对专业教师团队,高职院校现行的评价范式更为注重教师工作物化产生的成果,而对于隐性成果关注度却较为欠缺,这直接导致其严重忽视评价结果反馈,无法驱动评价动能的可持续发挥。具体来看,高职院校通常仅片面评估教师教学工作量,忽略教学质量;注重教师论文发表和著作数量、科研项目资金投入,忽略科研成果质量。教师在文化效益、社会效益等方面发挥的价值,以及思想等方面的提升几乎没有被纳入评价考核指标。在该模式下,专业教师团队评价结果大多只应用于薪酬分配、评优评先、评定职称,并没有对教师形成反馈,从而也未充分发挥助力教师改进教学理论与实践的效能。而且,依据量化考核结果,高职院校会进一步对教师分等级排列,表彰奖励考核成绩高的教师,批评或惩罚成绩低的教师,极少关注教师发展潜能、优势或领域的差异,这导致评价功能有效性的发挥受到极大制约。长此以往,过分强调评价选拔,使得结果反馈的重要性被严重忽略,极容易导致专业教师对评价本身的价值产生怀疑和滋生功利主义思想。综合上述,现阶段高职院校专业教师团队评价更多属于“自上而下”模式,在评价结果应用方面更为注重对教师的奖优罚劣、等级划分或“分流”,并没有形成及时反馈的流程和机制。这种尚未形成闭环的评价反馈流程缺失,致使专业教师团队评价难以充分发挥应有的激励、引导作用,反而容易引发教师对评价产生麻木心理,阻碍其成长和价值的发挥。

## 2.4 顶层缺位:主体归属不妥,动态评价群体稀少

现代心理学研究表明,相较外部刺激,内部动机更具备持久激励作用<sup>[10]</sup>。因此,教师作为具有内驱力、能够驱动自我长期发展的主体,只有被纳入评价主体行列,才能更好促进教学目标的实现。但当前各大高职院校评价群体主要集中于教学督导组、管理部门,少有教师参与其中。当前的评价主体虽然长期负责相关评价工作,但主要依靠经验评估体系,习惯于利用主观印象、评估经验展开评价。同时,由于处在教学一线的管理人员与教育专家评价的缺位,对专业教师团队评价的结果和过程的真实性、有效性、可靠性、科学性一直备受争议。这种评价模式彰显出浓重的“官本位”色彩,即评价主体与被评价主体通常是管理和被管理关系。在评价过程中,专业教师团队对评价结果基本一无所知,无法切实了解自身的不足和优势,导致形式化评价特性尤为凸显。另外,作为一项特殊社会评价活动,专业教师团队评价应由专家学者的学术性话语、技术专家及高级教学管理人员的专业性话语、教师的个人话语构成。然而,无论在理论还是实践层面,专业教师团体基本没有阐述个人意见的场合与机会,这种主体话语权地位的缺失严重挫伤教师工作的创造性与积极性,凸显出评价形式化严峻,不利于正确评价范式构建。

## 3 “双循环”新发展格局下重塑高职院校专业教师团队评价范式的创新设计

《总体方案》指出:教育评价事关整体教育发展方向,未来要加速健全立德树人评价机制,扭转不合理教育评价导向。立足于这一宏观战略导向,本文从评价标准、评价方式、评价流程等层面着手,构筑高职院校专业教师团队评价范式,以期打破目前评价活动开展面临的桎梏。

### 3.1 从“一元”转向“多维”:以重构标准为着力点

科学合理的高职院校专业教师团队评价标准,不仅要注重教师的教学过程、道德发展水平,还要关注其职业生涯的体验成本、情感认知和发展潜能。《总体方案》围绕职业院校评价和教师评价改革作出重点阐述,强调要将师德师风和立德树人成效作为第一评价标准,加快健全各层级各类院校评价标准。在“双循环”新发展格局下,高职院校应从团队量化分数的“一元主导”逐渐转向教师价值的“多维发展”衡量标准。一是应彰显专业教师团队评价工作的差异性、规范性、层次性、系统性与全面性。针对专业教师团队实践内容的评价,在注重评价全方位、全过程、全员育人的同时,还要系统性考量教师能力与知识体系,清晰定位其思想水平。二是在工作体制方面充分展现各方力量的协同性与教师发展的可持续性,确立高效工作机制,使各方主体力量全面发挥作用。这样,整个评价系统协调度才会不断提升,才能有助于专业教师团队评价在行为实践中形成合力,在思想认知上达成一致。三是评价工作的内容要体现有序性和针对性。在评价过程中,应充分结合实际,涵盖不同领域、不同院校专业团队的评价方法和理念。四是兼顾主体化评价和规范化评价。高职院校专业教师团队评价涉及教师行为、意志、情感、认知等诸多方面,对其认知领域展开评价时应充分考量规范化,而对其余领域作出评价时应依据其在实际教学情境中的表现给出评价结果。五是兼顾动态与静态评价。高职院校专业教师团队评价中的部分效果可在短期内体现,但更多需要教师长期沉淀和内化才可彰显。因此,专业教师团队长远发展价值的实现应将动态和静态相结合。六是兼顾多元主体和重要主体。高职院校专业教师团队评价应承认教师在个人职业价值需求层面的多元选择,强调多主体价值诉求,构建更为有效且合理的专业教师团队评价标准,促使“一元”实现向“多维”的转变。

### 3.2 从“控制”转向“融合”:以拓展方式为关键点

评价者及其相关者价值观均会对评价活动产生一定影响<sup>[11]</sup>。而在高职院校专业教师团队评价工作开展的过程中,会掺杂各评价主体意志、情感与态度。因此,高职院校专业教师团队评价方式创新需结合不同类型、学段和主体的职业教育特征,展开精准评价。“双循环”新发展格局下,高职院校专业教师团队评价方式的选择,要精准把握内部质量评价的学术性与职业性相统一、外适性与内适性的和谐、人文性与科学性并举的特点。在此基础上,立足教师实训需求、技能应用、职业生涯发展等方面的要求,促使评价方式从“控制”转向“融合”。一是改进结果性评价。高职院校展开评价时,应强调教师对院校内项目设计和实施过程的效用性评价,凸显其反馈作用。二是注重过程性评价。高职院校应注重专业教师团队的实践价值,将教师个人价值融入社会实践活动、文化知识传授等各教学环节,增强各种教育评价形式间的相互作用与动态联系,使专业教师团队评价范式与其他教育评价实现融合共生。三是探索增值性评价。高职院校应进一步

健全分领域和分类评价体系,确定不同教师个性化发展和差异化发展指标,致力于实现专业教师团队的多样化发展,创设出宽松自由的教师价值实现空间。四是健全综合性评价。对专业教师团队展开评价时,不应仅聚焦于某一层面的单一标准或单一维度,还应对其进行整体性、系统性和全面性判断,助力专业教师团队评价方式不断拓展,为高职院校教育改革提供动能。

### 3.3 从“鉴定”转向“引领”:以优化流程为突破点

“以评促建、以评促改”是职业教育发展的重要方法。优化高职院校专业教师团队评价反馈流程,不仅要关注教师职业道德“评语鉴定”,还要重视引领其职业生涯走向可持续发展。依据2021年人社部和教育部联合印发的《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》,对教师展开评价时应避免唯论文、唯奖项、唯学历等倾向,应突出代表性成果评价<sup>[12]</sup>。然而,当前高职院校教师团队评价通常以被评者证书分级分类为主要追求。这种以鉴定结果为基本导向的评价模式,并没有形成完备结果的反馈闭环,在一定程度上限制了评价功能的实现与发挥,且对教师职业价值的彰显和教育教学问题的改进具有负面影响。关注于教师职业生涯发展,就需要关注教师评价的现实表现和核心素养提升以及职业品格的培育。具体可从以下几点寻求突破:一是以方向为重,将专业教师团队评价作为校内工作开展的重要环节。高职院校应将针对专业教师团队展开的评价活动作为基本“生命线”,在学科建设、办学质量等方面推动校内相关部门落实该项任务,将打造优质教师体系置于首位。二是以实效为重,将专业教师团队能力和思想政治素养提升作为评价工作的关键指标。具体应将思政素养纳入教师评价范式中,坚持以评促升、以评促建,促进专业教师团队整体教学科研能力和思想政治素养获得进一步提升。通过这种强调以专业教师团队评价促进“改进”和“发展”,而非“证明”或“鉴定”的方法,促使专业教师团队评价反馈流程逐渐优化。

### 3.4 从“强势”转向“现代”:以延伸主体为切入点

“双循环”新发展格局下,高职院校应将评价范式建构工作贯穿于整个教育教学全流程,不断提升专业教师团队思想、政治、道德、文化等方面素养;综合考量教师职业素养、道德、精神、行为,推动现代化职业评价范式确立。《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》中明确指出:要充分把握考评总体要求,不断强化教师德行考核力度,完善科研评价导向,引领教师专业稳步发展。鉴于此,高职院校急需转变传统重教研组的强势主体价值倾向,推动评价主体从强势转变为现代,对专业教师团队进行更加全面且客观评价。具体操作过程中,高职院校需将现代职业价值倾向与专业教师团队评价范式深度融合,还要注重弘扬原本院校内专业教师团队评价注重教研组主体价值的目标要素,在现代职业价值引领下形成教师主体价值追求导向。这种专业教师团队评价主体拓展,可引导教师正确认识社会集体需求,形成自我对人生价值、生活意义的判断,将责任意识、职业精神、社会公德、职业道德与自我价值实现充分融合。同时,高职院校还要引导教师将个人职业技能培育、兴趣发展同现代化强国建设、社会转型、时代发展需求的外界职业要求相结合,助力院校打造出高素质师资队伍,适配经济社会发展需要和行业需求。此外,高职院校应极力引导包括实训单位、院校教研组及被评价的教师团队在内各主体积极参与到评价活动中。尤其注重让评价者与各利益相关者间展开平等对话,最终在民主互动氛围中形成基本一致且相互认可的评价结论,以此共同担负驱动教育改革发展的重任。

## 4 “双循环”新发展格局下重塑高职院校专业教师团队评价范式的实践路径

### 4.1 政府外控:推行“双向”管评模式,完善顶层评价设计

政府部门不仅是职业教育的推行者和管理者,也是高职教育深化改革与持续发展的有力驱动者。基于“双循环”新发展格局重塑高职院校专业教师团队评价范式,应充分发挥政府部门宏观主导与外控作用,大力推行管评分离模式,驱动政府职能从“办”转向“管”,并进一步采取措施助推顶层评价体制进一步完善。一方面,政府部门作为推行者,应致力于引导高职院校自主开展分类分层评价。各级政府机关应结合不同地方院校办学类型与特点,大力倡导当地高职院校针对不同类型教师、不同学科领域、不同研究类型,搭建科学且合理化的分类分层评价体系。还应以发展性理念作为主要思想,实施“以评估促发展”战略,同时倡导高职院校构建内部评价质保体系,助力校内专业教师团队自主评审有效性的提升。另一方面,政府部门作为管理者,应坚持完善督导评价系统和信用惩戒机制。各地应依据高职教育评价改革新要求,设计相应

督导实施细则和法则,保证高职教育专业教师团队督导评估有章可循、有法可依。同时,建立评审专家、申报教师及有关人员诚信承诺与诚信信息共享机制,避免申报教师职称评定或评审专家进行评价时出现学术不端或违纪行为。此外,还可以引导国内各高职院校合作建立学术共同体,搭建起完善评价专家诚信记录,履职尽责评价等制度,以严格规范评审专家行为。

#### 4.2 社会支持:发挥“三维”话语功能,健全中层评价流程

作为高职院校专业教师团队评价范式重塑的重要一环,社会评价话语权长期较弱,功能尚未得到完全发挥,认可度与评价水平急需进一步提高。“双循环”新发展格局下,重塑高职院校专业教师团队评价范式,应不断延展社会公众知情权、评价权与参与权,加速构建适配评价范式的社会评价流程。第一,创设行业和企业广泛参与的评价环境。高职教育具备跨界属性,将行业、企业纳入专业教师团队评价是其作为类型教育的显著特点。社会相关力量应明确行业和企业参与评价的合理性,承认其在评价中发挥的主体地位。第二,正确引导家长和学生主动参与专业教师团队评价。家长和学生参与是职业教育评价多元化实现的必经之路。各界应搭建起互信互认沟通平台,举办相关活动吸引家长和学生参与专业教师团队的评价,引导其主动参与相关评价,成为评价系统一部分。同时还可以拓展具备科学性和可操作性的便利化评价工具,如展开线上问卷调查,收集和整理家长与学生意见,促使评价标准更加多元和丰富。第三,设计社会公众有序参与评价系统。社会公众评价是高职院校专业教师团队的有效外部评价之一。社会团体或社会组织可通过拓展信息发布渠道、创新信息发布形式,大力开展高职院校专业教师团队评价活动,引导公众有序参与专业教师团队监督评价,提高其对相关信息的知情权。

#### 4.3 教师内驱:构建“四频”能力框架,夯实主体层评价根基

作为评价范式成立的不可或缺部分,高职院校教师也应塑造自我内在驱动力,通过优化专业教师团队结构,夯实评价体系。具体而言,高职院校应围绕教师发展需求构建“共振”的“四频”能力框架,夯实教师在评价范式中的根基:第一“频”,提升教学能力。高职教师应充分掌握基本教学规范,明晰基本教学要求,达成基本教学目标。在深度与广度两个层面不断扩充自身知识储备,并将其应用于课堂教学和培育人才的过程。第二“频”,提高信息化技术运用能力。高职教师应通过不断改进和拓展自身能力,促使信息化技术平台和自身信息化能力得到进一步提升,以适应未来信息生态育人环境与泛在化学习模式的时代需求。第三“频”,增强实践能力。高职教师应积极拓展自身实践能力,创造内外部条件获得实践机会和经验,主动承担实践教学任务。在日常开展理论教学的同时,要着重增设实践教学环境,致力于做到“强化知识、学做一体、培育能力”。第四“频”,承担社会服务能力。伴随着我国供给侧结构性改革持续深化,如何同产业结构对接、加强产教融合内涵建设,是摆在高职教师面前的重要社会性课题。为夯实高职院校专业教师团队评价体系,高职院校必须从根源上提升整个专业教师团队的社会价值贡献。通过充分发挥培育高素质人才主体地位的作用,在建设生产性实训基地、推进现代学徒制方面发光发热。

#### 4.4 院校设计:创设五项增值环境,强调基层评价自治

作为高职教育的办学主体,高职院校对确保师资力量培养工作的质量、履行办学职能等承担着主体责任,同时也是专业教师团队评价的主要实施者。立足《总体方案》,高职院校应积极创设五项增值环境,为重塑专业教师团队评价范式营造良好环境。五项增值环境主要集中在教师成长、多元化评价、个性化发展、兼顾教师评价、内容全面五个方面,以完善高职院校专业教师团队评价范式。鉴于此,高职院校应持续优化评价设计,全面落实评价自治。第一,立足于高职教育类型化特色,脱离普通高等教育评价路径依赖,通过为教师创设出增值成长环境,逐渐落实主体自治倡议,建立起彰显教师可持续发展的专业教师团队评价范式。第二,改进过往注重业绩评价模式,驱动专业教师团队职业发展。“双循环”新发展格局下,重塑专业教师团队评价范式,需着眼于教师评价变革,确立多元化评价机制。第三,在系统考量教师实践技能、业绩成果与专业能力的基础上,高职院校应多重视其在科研、教育教学过程中的成效与状态,以及个人的反思和改进。如此,片面关注指标统一化和量化考核的问题才能从根本上得到解决,才有助于将评价范式构建能效充分发挥,赋能教师改进工作和个性化发展。第四,重视德技兼顾教师评价,体现教师职业成长增值。高职院校专业教师团队评价范式重塑不仅关乎教师发展,更是高职教育探索高素质技能型师资力量打造规律的重要契机。第五,对专业教师团队展开评价时,高职院校应充分重视评价内容全面性,从“培养什么教师”问题出

发,搭建高职教育教师综合评价系统,促进教师在实践、技能、知识等各方面全面发展;将职业操守、工匠精神、职业精神、理想信念等多元化考核指标纳入专业教师团队评价过程,推动职业能力测评系统进一步完善。

### 参考文献:

- [1] 中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要[EB/OL].(2023-03-23)[2023-11-20].[https://www.ndrc.gov.cn/fggz/fzzlgh/gjzgh/202103/t20210323\\_1270102.html?\\_ivk\\_sa=1024320u&state=123&state=123&state=123&state=123](https://www.ndrc.gov.cn/fggz/fzzlgh/gjzgh/202103/t20210323_1270102.html?_ivk_sa=1024320u&state=123&state=123&state=123&state=123).
- [2] 张安强,宫丽丽.职业教育与共同富裕同向同行的历史逻辑、价值耦合及实现路径[J].教育与职业,2022(8):13-20.
- [3] 宋楚平,陈正东,路雅淇,等.大数据背景下高水平专业群建设成效评价体系构建[J].职业技术教育,2021(29):71-75.
- [4] 周晶,王斯迪.职业教育产教融合效能评价:概念基础、价值遵循与指标选择[J].现代教育管理,2021(10):106-112.
- [5] 伍远岳,程佳丽.文化理解视角下的教育评价[J].中国考试,2022(2):31-38.
- [6] 刘丹.新时代高职院校立德树人评价重塑的五大趋向[J].教育与职业,2022(5):86-91.
- [7] 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)[2023-11-20].[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/moe\\_1777/moe\\_1778/202010/t20201013\\_494381.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202010/t20201013_494381.html).
- [8] 雍莉莉.“双高计划”背景下高职院校高质量发展绩效评价研究[J].教育与职业,2022(8):59-64.
- [9] 刁哲军,张青.高职院校专业课程有效教学:系统要素、问题与策略[J].黑龙江高教研究,2021(6):107-113.
- [10] 丁言乔,牛雄鹰,张芮,等.跨国经营企业员工的外派动机形成机理:基于扎根理论的研究[J].中国人力资源开发,2022(3):98-114.
- [11] 高涵,成思琪.生态本位:新时代教育科研评价的价值取向[J].当代教育论坛,2022(2):67-73.
- [12] 人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见[EB/OL].(2020-12-31)[2023-11-20].[https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-01/27/content\\_5583094.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-01/27/content_5583094.htm).

(责任编辑:朱 静)

(上接第 20 页)

教育专业革新工作,更新升级一批适应中国式现代化道路的新专业,形成中高本贯通、职教特色鲜明的新型专业教学目录体系。职业院校应利用 VR、XR、AR 等数字技术,在校内建立虚拟仿真实验室、孵化中心、现代智能化训练中心等实训基地,引入高新技术企业指导教师,保障教学实习效果与质量,提升职业教育与中国式现代化耦合内嵌的科技驱动力。此外,各地政府应紧跟时代发展进程,抓牢科技革命发展机遇,促进职业院校发挥其学科知识丰富、研究深厚等优势,在关键技能培养上突破攻坚,为职业教育与中国式现代化耦合内嵌提供方向指引。第二,培育能人,革新现代化人才关键力。职业院校必须高度聚焦国家教育战略需求,全方位加强基础学科拔尖学生培养、深化卓越工程师教育改革,为我国培养一批高质量、高素质技能型科技人才,时刻抓牢职业教育与中国式现代化融合内嵌的人才导向指引。第三,开创新局面,打造教育核心力。高水平职业院校应发挥引领作用,鼓励其他院校进行跨学科、跨院校协同合作,切实深化教育治理水平,破除教育核心壁垒,创建职业教育与中国式现代化耦合内嵌的人才培养体系。

### 参考文献:

- [1] 高波,吕有金.中国式现代化道路:理论逻辑、现实特征与推进路径[J].河北学刊,2022,42(6):110-118.
- [2] 林毅夫,付才辉.中国式现代化:蓝图、内涵与首要任务——新结构经济学视角的阐释[J].经济评论,2022(6):3-17.
- [3] 习近平向世界职业技术教育发展大会致贺信[N].光明日报,2022-08-20(1).
- [4] 钱锋,廖和春,曾庆友.井冈山教导队——开创我军院校教育先河.(2022-08-04)[2024-02-09].[http://www.81.cn/js\\_208592/jdt\\_208593/10175919.html](http://www.81.cn/js_208592/jdt_208593/10175919.html).
- [5] 齐英艳.中国式现代化是中国共产党领导的社会主义现代化.(2023-02-03)[2024-02-09].<http://theory.people.com.cn/n1/2023/0203/c40531-32617023.html>.
- [6] 邓小平:走出一条中国式的现代化道路.(2019-02-21)<http://cpc.people.com.cn/n1/2019/0221/c69113-30851202.html>.
- [7] 刘明珠,彭泽平.高等职业教育高质量发展:现实逻辑和实现路径[J].职业技术教育,2022,43(25):19-23.
- [8] 周雪亮,张纪海,韩志弘.创新链驱动的科技园区军民科技协同创新发展模式研究[J].科技进步与对策,2021,38(6):105-112.
- [9] 钟贞山,赵晓芳.面向 2035 中国职业教育体系现代化的逻辑起点与内涵实现[J].中国职业技术教育,2021(30):19-26.
- [10] 2022 年全国科技经费投入统计公报.(2023-09-18)[2024-02-09].[https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202309/t20230918\\_1942920.html](https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202309/t20230918_1942920.html).
- [11] 王明志.职业教育治理现代化:内涵、困境及应对路径[J].中国职业技术教育,2022(7):61-66.

(责任编辑:朱 静)