

高职院校教师能力评价指标体系 构建与提升路径研究^{*}

郭广军 黎梅 李昱 胡芳

[摘要] 通过政策文本分析和文献研究,运用德尔菲法和AHP法,构建了高职院校教师能力评价分析框架和一、二、三级评价指标体系及其权重值,建立了高职院校教师能力指数计算模型。设计了教师能力三级指标项的评价标准和100个评价点量表题,开发了高职院校教师能力评价系统,并从教师的基本条件能力、教育教学能力、科技研发能力和服务传承交流能力等方面对高职院校教师能力指数进行了实证研究。测量结果显示:从教师总体能力指数看,251位样本教师能力不足且不平衡,在学术兼职、教师培训学习、教学成果奖、教学能力竞赛奖、科研成果转化批示采纳、横向课题研究、产品设计开发、乡村振兴项目、文化传承创新、国际合作与交流项目等方面尚处于较低水平,要高度重视,着力加强教师基本条件能力、教育教学能力、科技研发能力、服务传承交流能力建设,着力完善高职院校教师能力评价改进机制、监测机制和平台机制。

[关键词] 教师能力;评价指标体系;高职院校

[作者简介] 郭广军,长沙民政职业技术学院教授,厦门大学教育研究院博士研究生,湖南省教育科学职业教育研究基地首席专家,研究方向:职业教育理论与政策(长沙 410004);黎梅,长沙民政职业技术学院副研究馆员,研究方向:信息技术(长沙 410004);李昱,长沙民政职业技术学院高等职业教育研究中心助理研究员,研究方向:职业教育评价(长沙 410004);胡芳,长沙师范学院图书馆馆员,研究方向:教育管理(长沙 410100)

教育大计,教师为本。2018年1月,《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出,要着力提升教师思想政治素质,全面加强师德师风建设,大幅提升教师综合素质、专业化水平和创新能力。2019年1月,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,提出要多措并举打造“双师型”教师队伍,提升教师教学实践能力。同年8月,教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,

提出要建立多元参与的“双师型”教师评价考核体系,将师德师风、工匠精神、技术技能水平、教育教学实绩和专业教学能力纳入考评体系。2020年10月,中共中央国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》提出,要改革教师评价,坚持把师德师风作为第一标准,突出教育教学实绩,强化一线学生工作,改进高校教师科研评价。同年12月,教育部等六部门印发《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》提出,要深化高校教师考

^{*} 本文系湖南省“十四五”规划教育科学研究基地省级重点资助课题“高职院校教师能力评价体系构建与实践”(编号:XJK22ZDJD37)的阶段性研究成果。

核评价制度改革,突出质量导向,注重凭能力、实绩和贡献评价教师。2021年10月,中共中央、办公厅、国务院办公厅《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出,要强化“双师型”教师队伍建设,加强师德师风建设,全面提升教师素养,落实教师定期到企业实践的规定。2022年12月,中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》提出,要加强“双师型”教师队伍建设,提升教师思想政治素质、职业道德、学历学位水平和教育教学能力。以上文件的颁布实施,为新时代教师队伍建设指明了方向。

教师是高职院校办学的根基和核心所在,教师的能力水平决定并反映了学校的办学质量和水平。对高职院校教师的“双师型”要求只是一种基准线要求,而其核心指向应当是具备高素质、强能力的“四有”好教师。如何从教育教学、科技研发、社会服务、文化传承创新、国际合作交流等方面提升高职院校教师能力,是打造国家级职业教育教师教学创新团队的关键所在。能否从前述维度构建一个高职院校教师能力评价的指标体系,形成高职院校教师能力指数,充分体现对教师技能水平和专业教学能力的考核评价,以更好地服务教师专业发展,提升教师能力水平,实现高职教育高质量发展,是当前一件非常紧迫和具有重要意义的工作。

一、文献综述

从国外来看,美国^[1-3]、德国^[4]、芬兰^[5]、日本^[6]等对教师能力结构与建设、教师能力评价标准、教师能力研究方法等都有系列发展性的相关研究,但针对高职院校教师能力评价体系的研究尚未发现。其中,在美国,对教师能力结构形成了知识、技能、品性“三要素论”,其教师能力内涵经历了能力课程论、社会能力论、行为能力论、标准能力论、学习潜能论等系列发展变迁,具有社会建构性、文化敏感性、助学中心性、动态发展性等显著特征。教师能力研究的基本理念方法是“社会需求分析”法,

它提出了对教师的应知心智、应会实践、应备素养的要求。美国州际新教师评估和支持联盟(Interstate New Teacher Assessment and support consortium,INTASC)研发了涵括10项标准53条行为指标的新的教师评价标准。这些都体现了教师能力评价及其建设,在美国教育界和学术界都得到了长期关注和持续研究,但目前针对高职院校教师能力评价的专门研究还尚未发现。德国制定了包括《教师标准:教育科学的视角》《专业学科与教学法标准》在内的职业教育教师标准,构建了包括“教学能力、教育能力、评价能力、创新能力”的四维职业教师能力框架。但这个框架的第二层指标更多体现的是教育学视角的标准要求,对于职业教育教师能力,特别是高职教育教师能力的针对性、特定性要求还不明确。在芬兰,有学者从职教教师工作环境和资格制度出发,研究提出了包括核心、教学法、发展与研究、专业实践发展在内的四维职教教师能力素质要求。日本爱媛国立大学围绕教师教学能力、科研能力和整合能力对教师能力进行开发培训。这些对本研究都有一定的启示意义。

从国内来看,卢正芝^[7]等对教师能力及其研究方法进行了研究;刘翠兰^[8]、李玲玲^[9]等对教师能力评价内容、评价模型进行研究,提出了相应的评价指标体系;黄元国^[10]等对大学教师教学能力内涵进行了研究;吴永祥^[11]对高校教师能力结构进行了专门深入研究,提出了四要素结构模型及其建设与发展的路径;朱光俊^[12]、史沛鑫^[13]、黄广远^[14]等对高校教师能力评价进行研究,给出了评价指标和评价标准,形成了比较丰富的系列研究与实践。中国高等教育学会^[15]建立并发布了由7个一级指标、18个二级指标和88个三级指标构成的高校教师教学发展指数,产生了比较广泛的影响。莫韦花^[16]、杨春平^[17]等对职业教育及高职教育教师能力评价进行了探索,但是从整体上看,针对高职院校教师能力评价体系的研究还比较少,系统性、深入度也不够。

从前述研究成果来看,当前对高职院校教师

能力评价尚没有统一标准,定性研究居多,定量研究较少,数据支持也比较弱,高职院校教师能力的客观状况难以得到有效展示。如何坚持发展性评价理念,对高职院校教师在教育教学、科学研究、社会服务、文化传承创新和国际合作交流等方面的能力进行科学合理的评价?本研究认为,以定量评价为主,结合定性评价,构建高职院校教师能力评价指标体系,发挥教师能力评价指数的正向激励作用,促进教师专业发展,激发其在教育教学、科学研究、社会服务及文化传承等方面的创造潜能,是对当前高职院校教师能力研究的重要继承和发展。

二、高职院校教师能力评价的相关概念与理论

(一)概念界定

本研究中的教师能力在不特别说明的情况下均默认指的是高职院校教师能力。高职院校教师能力是高职院校教师开展教育教学、科学研究、社会服务、文化传承创新和国际合作交流等系列活动的水平与质量的综合体现。本研究拟将以教师能力指数来综合体现其能力水平,其目的在于正向激励教师专业发展,方便师资管理部门为教师专业发展提供更多的提升机会,而不能以此作为惩罚教师的指标。

(二)理论基础

1.CIPP 评价理论

CIPP 由背景 C、输入 I、过程 P 和结果 P 评价构成,突出了评价的发展性功能,整合了诊断性评价、形成性评价和终结性评价,提高了人们对评价活动的认可程度。张金辉^[18]等将 CIPP 教育评价模型引入到大学生社会实践育人成效评价研究。刁衍斌^[19]等基于 CIPP 模型构建了新工科体验式创业教育评价体系。本研究认为 CIPP 模型也切合于高职院校教师能力评价体系的构建。

2.第四代评估理论

第四代评估理论基于美国著名教育评估专家古贝(Egon G. Guba)和林肯(Yvonna S. Lincoln)^[20]

在 20 世纪 80 年代末提出的以“协商”和“建构”为特征的第四代评估模式。其出发点是“回应”利益相关者的“主张”“焦虑”和“争议”,并坚持“建构主义方法论”,提出了“回应—协商—共识”的建构主义方法论,主张评估对象及其他利益相关者“全面参与”评估过程,通过不断地协商来建构一种共同认识,从关注结果的终结性评估转向关注诊断的发展性评估^[21]。

三、高职院校教师能力评价指标体系及权重

(一)高职院校教师能力评价指标体系的构建

1.高职院校教师能力评价指标体系构建原则

第一,坚持新时代标准,促进贯标对表,服务高职教师整体能力水平提升,充分体现指标体系有效贯彻落实《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》等文件精神要求;第二,坚持“双师双能”标准,促进教师专业发展,服务关键办学能力提升战略,充分体现“双师双能”水平能力提升导向;第三,坚持师德师风第一标准,落实立德树人根本任务,深化教育教学改革,服务高质量人才自主培养战略,充分体现德技并修育人、教育教学改革水平能力提升导向;第四,坚持学术标准,促进知识技术传授与生产创新相结合,服务高水平科技自立自强战略,充分体现产教融合育人、体现科教融汇育人水平能力提升导向。

2.高职院校教师能力评价指标体系构建过程与方法

第一,2022 年 11—12 月,根据《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》等文件精神,通过文献研究、专家咨询,借鉴国内相关高校教师能力评价指标体系,对反映高职院校教师能力的指标做实验性的整理与归类,构建了高职院校教师能力评价指标体系的初步方案。第二,2023 年 1 月,运用德尔菲法,遴选了河南科技职业大学、天津工业职业技术学院、金华职业技术学院、广州番禺职业技术学院、长沙民政职业技术学院等 15 名业内专家,其中教授 10 人、研究员 2 人、博士 5

人、副校级领导 4 人,将高职院校教师能力评价指标体系的初步方案,以邮件或微信方式分发给各位专家进行评价审核,征询意见建议。第三,2023 年 2 月,根据收回的专家评审意见,对指标体系的三级结构、内容和评价要点等逐项进行修改完善。修改后于 2023 年 3 月再次发给上述专家审核,根据专家意见再次修订完善。经过三轮专家咨询评审,形成了实验性的高职院校教师能力评价指标体系,包括 4 个一级指标、14 个二级指标、41 个三级指标及其评价内涵说明,一、二、三级指标名称及其权重如表 1 所示。

(二)高职院校教师能力评价指标体系权重的确立

采用德尔菲法和层次分析法相结合的方法,对高职院校教师能力评价指标权重进行确定^[21]。

1.建立高职院校教师能力评价指标体系的层次结构模型

本研究借助迈实 AHP(层次分析法)软件,根据前述构建的高职院校教师能力评价指标体系,首先建立了四层结构的高职院校教师能力评价指标的 AHP 模型(限于篇幅,图略),最上层为目标层“高职院校教师能力”,以下依次为一、二、三级指标(见表 1)。

2.构造判断矩阵,生成高职院校教师能力评价指标体系常规调查表

用 1 至 9 标度对不同的指标进行两两比较。第一步,2023 年 2 月,通过电子邮件或微信等方式,将调查表分发给河南科技职业大学、金华职业技术学院、武汉船舶职业技术学院、广州番禺职业技术学院的 14 名业内专家,其中教授 10 人、研究员 1 人、博士 6 人、副校级领导 4 人,收回 14 份调查表。第二步,利用迈实软件的“导入调查表”功能,将收回 14 份专家调查表导入 AHP 系统。

3.专家矩阵不完整和不一致性检验

将专家调查表导入迈实 AHP 软件系统后,软件会自动进行矩阵不完整和不一致性检验,并提示专家矩阵数据不完整、不一致($CR>0.1$)等异常情况。对于矩阵中出现的“缺项”,与专家沟通确认

后修正。对于矩阵中出现的“不一致”,在决策时利用系统自带算法自动将其调整为一致($CR\leq 0.1$)。专家的权重均设置为 1。

4.评价指标权重计算结果

进入迈实 AHP 软件系统的“第三步:报表”功能模块,选中“专家组(群决策)”可以得出“权重分配图”和“矩阵明细表”等。将“矩阵明细表”中数据“导出至 Excel”,最终根据导出的数据,得出高职院校教师能力评价三级指标体系的权重如表 1 中括号内的“权重”所示。

四、高职院校教师能力评价标准

根据前述表 1 高职院校教师能力评价指标体系中第三级指标的内涵要义描述,按照定量与定性相结合,从高职院校教师能力相关政策标准和院校工作实际出发,通过多轮向行业领域专家和高职院校师资建设管理部门人员和二级学院教师代表咨询论证,制定了各个三级指标项对应的李克特量表题目及其五级评价标准。

(一)设计教师能力三级指标项的评价量表

根据三级指标评价要点,对每一个三级指标拟定 2~5 个关于评价要点的积极性态度(正向)的问题语句,设计形成每一个三级指标的评价量表题目。

(二)确定教师能力三级指标项的评价标准

给每一个三级指标项的量表题目的赋分标准是:很差为 1 分、差为 2 分、一般为 3 分、好为 4 分、很好为 5 分。例如:“2.教育教学能力→22.教育教学改革→223.专业课程改革→2231.专业建设成效。教师主持或参与各级专业(群)建设、实训基地建设,调研并制定专业人才培养方案、专业教学标准、实习实训标准等成效”,共分为五级:很差为 1 分、差为 2 分、一般为 3 分、好为 4 分、很好为 5 分。

(三)开发高职院校教师能力评价系统

利用问卷星,根据前述第三级指标的量表题,设计开发了“高职院校教师能力评价系统”^[23]。该系统包括基本条件能力、教育教学能力、科技研

表 1 高职院校教师能力评价三级指标体系及权重和算术均值

一级指标(权重)	二级指标(权重)	三级指标(权重)	算术均值
1.基本条件能力(0.1682)	11.基本条件(0.0881)	111.学识水平(0.0674)	3.5697
		112.职称资格(0.0207)	3.7390
	12.“双师”素质(0.0801)	121.学术兼职(0.0109)	<u>2.5359</u>
		122.“双师”型教师(0.0298)	3.3426
		123.企业实践锻炼(0.0258)	3.4582
		124.教师培训学习(0.0135)	<u>3.0339</u>
2.教育教学能力(0.468)	21.立德树人(0.1311)	211.师德师风(0.0851)	4.2483
		212.课程思政(0.046)	3.3519
	22.教育教学改革(0.1377)	221.教学创新团队(0.0318)	<u>3.0584</u>
		222.教育教学改革(0.0424)	3.3453
		223.专业课程建设(0.0358)	3.5916
		224.教材资源建设(0.0278)	3.3287
	23.教育教学工作(0.0849)	231.任教课程数(0.0119)	3.8964
		232.任教学时数(0.008)	3.9880
		233.任教学生数(0.0098)	4.0000
		234.教育辅导(0.0161)	3.8924
		235.教学质量(0.039)	4.0279
	24.教育教学成果(0.0615)	241.教学成果奖(0.0257)	<u>2.6733</u>
		242.教学能力竞赛奖(0.0133)	<u>2.8486</u>
		243.指导学生竞赛奖(0.0122)	3.1819
		244.指导学生实践成果(0.0104)	3.5578
	25.产教融合项目((0.0527)	251.行业产业学院(0.0228)	<u>2.9661</u>
		252.实习实训基地(0.015)	3.2351
		253.现代学徒制(0.0102)	<u>3.0817</u>
		254.1+X 证书(0.0048)	3.2390
3.科技研发能力(0.4048)	31.科学研究(0.1515)	311.纵向研究课题(0.0328)	<u>3.0093</u>
		312.成果转化批示采纳(0.0318)	<u>2.5916</u>
		313.成果奖励(0.0341)	<u>2.5644</u>
		314.学术论文著作(0.0252)	3.4236
		315.专利及著作权(0.0168)	<u>2.8207</u>
		316.学术报告交流(0.0107)	<u>2.6760</u>
	32.技术开发(0.103)	321.横向课题研究(0.0447)	<u>2.7158</u>
		322.产品设计开发(0.0341)	<u>2.5000</u>
		323.工艺流程革新(0.0242)	<u>2.4920</u>
4.服务传承交流能力(0.1093)	41.培训服务(0.0393)	411.企业员工培训((0.021)	<u>3.0239</u>
		412.教职员工培训(0.0184)	3.1733
	42.社会建设(0.0227)	421.乡村振兴项目(0.0125)	<u>2.7769</u>
		422.城市社区建设(0.0103)	<u>2.6773</u>
	43.文化传承创新(0.0223)	431.文化传承创新(0.0223)	<u>2.6813</u>
	44.国际合作与交流(0.0147)	441.国际合作与交流项目(0.0147)	<u>2.6753</u>
	45.海外学习工作(0.0102)	451.海外学习工作经历(0.0102)	<u>2.4502</u>

注:表 1 中下划线数据表示该数据值低于其所在数据域(列)的平均值。

发能力、服务传承交流能力和基本信息五个部分，共 100 个量表题。其中，基本条件能力 13 个、教育教学能力 47 个、科技研发能力 26 个、服务传承交流能力 14 个。限于篇幅，具体的量表题请详见参考文献^[23]。

五、高职院校教师能力评价实证分析

根据前述构建的高职院校教师能力评价的一、二、三级指标体系及权重，运用加权平均算法，

构建高职院校教师能力指数计算模型。

(一)教师能力指数计算模型

1.计算教师能力第三级指标的平均分 $\bar{I}_i$

$$\bar{I}_i = \frac{\sum_{j=1}^n I_{ij}}{n} \quad \text{公式(1)}$$

公式(1)中, $\bar{I}_i$ 表示第*i*个三级能力指标的平均分, I_{ij} 表示第*i*个三级能力指标的第*j*个问题项的分值, $j=1-n$, n 表示每一个三级能力指标对应的问题项的总个数。

2.计算教师能力指数 TCI (五分制)

$$TCI = \sum_{i=1}^m \bar{I}_i W_i \text{ 或 } TCI = \frac{\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n I_{ij} W_i}{n} \quad \text{公式(2)}$$

公式(2)中, TCI 表示某教师能力指数(五分制), $\bar{I}_i$ 表示第*i*个三级能力指标的平均分, W_i 表示第*i*个三级能力指标的权重系数, $i=1-m$, m 表示第三级能力指标的总个数。

3.计算教师能力分数 TCS (百分制)

$$TCS = \frac{100}{5} \times TCI$$
$$\text{或 } TCS = \frac{100}{5} \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n I_{ij} W_i \quad \text{公式(3)}$$

公式(3)中, TCS 表示某教师能力分数(百分制)。

(二)教师能力指数实证分析

1.教师能力评价对象抽样

组织高职院校教师能力评价调查,共计收回问卷 255 份,去除 4 份异常问卷(满分),得到有效问卷 251 份。其中,正高级教师占比 10.36%;副高级教师占比 31.47%;中级教师占比 42.63%;初级教师占比 12.35%;其他占比 3.19%。男性教师占比 39.04%;女性教师占比 60.96%。教师来自国家“双高计划”建设高职专科院校的占比 48.21%;来自国家示范(骨干)高职专科院校的占比 9.96%;来自省级“双高计划”建设高职专科院校的占比 12.75%;来自省级示范性高职专科院校的占比 11.55%;来自本科职业技术大学的占比 1.99%;来自国家优质高职专科院校的占比 0.4%;来自其他高职院校的占比 15.14%。

2.样本教师总体能力指数分析

一是在不考虑指标权重系数的无加权统计情况下,251 名高职院校教师总体平均算术能力指数为 3.1572,总体平均算术能力分数为 63.1432。二是在考虑指标权重系数的加权统计情况下,251 名高职院校教师总体平均加权能力指数为 3.2402,教师总体平均加权能力分数为 64.8048。

3.样本教师三级能力指标能力指数分析

第一,从教师总体能力指数看,样本教师能力不足且不平衡。251 名样本教师能力加权指数 TCI 整体上处于中等偏低水平,其中 $4.0 > TCI \geq 3.0$, 112 人,占 45%。同时,还有 99 名教师加权能力指数 TCI 尚处于不及格(<3.0)的低水平状态,占 39%。这显示出教师能力不足的问题比较突出,需要引起高度重视。此外,少数教师能力差距明显,不平衡问题比较突出,教师加权能力指数 TCI 的最大值 4.9775、最小值 1.4824,平均差 0.7435、方差 0.7450。加权教师能力指数 TCI 分段分布情况是 $TCI \geq 4.5$, 12 人,占 5%; $4.5 > TCI \geq 4.0$, 28 人;占 11%, $4.0 > TCI \geq 3.5$, 61 人,占 24%; $3.5 > TCI \geq 3.0$, 51 人,占 20%; $3.0 > TCI$, 99 人,占 39%。

第二,从各个第三级能力指标算术平均分看,总体偏低。251 名样本教师第三级能力指标总体算术平均指数 $TCS3$ 为 3.1572(63.1431 分)、最大值为 4.2483(84.9660 分)、最小值 2.4502(49.0040 分)、平均差为 0.4901、方差为 0.4962。251 名教师的 41 个第三级能力指标的算术平均指数 $4.5 > TCS3 \geq 4.0$, 3 项,占 7%; $4.0 > TCS3 \geq 3.5$, 7 项,占 17%; $3.5 > TCS3 \geq 3.0$, 15 项,占 37%; $3.0 > TCS3$, 16 项,占 39%。

从数据分析可知,教师第三级能力指标的平均指数最低的 15 项,从低到高依次为海外学习工作经历(2.4502)、工艺流程革新(2.4920)、产品设计开发(2.5000)、学术兼职(2.5359)、成果奖励(2.5644)、成果转化批示采纳(2.5916)、教学成果奖(2.6733)、国际合作与交流项目(2.6753)、学术报告交流(2.6760)、城市社区建设(2.6773)、文化传承创新(2.6813)、横向课题研究(2.7158)、乡村

振兴项目(2.7769)、专利及著作权(2.8207)、教学能力竞赛奖(2.8486),需要在深化教师教育实践中着力提升其能力。

六、实证研究结论

基于前述实证研究的数据分析结果可以得出以下结论。

(1)从测评样本教师能力整体水平看,高职院校教师能力整体上处于中等偏下水平,全部测评样本教师总体加权平均能力指数为 3.2402。

(2)从测评样本教师能力相互比较看,当前高职院校教师能力不平衡,部分教师能力差距显著,特别是入职时间较短、职称比较低的青年教师,需要学校师资管理部门加强培训,给予更多参与锻炼成长的机会。测评样本教师能力指数的最大值为 4.9775、最小值为 1.4824、平均差 0.7435、方差 0.7450。

(3)从测评样本教师能力的第三级指标项看,高职院校教师能力指数在海外学习工作经历、工艺流程革新、产品设计开发、学术兼职、成果奖励、成果转化批示采纳、教学成果奖、国际合作与交流项目、学术报告交流、城市社区建设、文化传承创新、横向课题研究、乡村振兴项目、专利及著作权、教学能力竞赛奖等 15 个方面处于较低水平,需要着力补上这些能力短板。实证研究显示,251 名样本教师前述最低的 15 项三级指标教师能力指数平均分为 2.6453,其中海外学习工作经历得分最低(2.4502)。

七、高职院校教师能力提升路径

基于表 1 中“样本教师实证分析三级指标算术均值(五分制)”和前述研究结论,为提高高职院校教师能力,建议从以下提升路径持续着力加强与完善相关工作。

(一)着力加强教师基本条件能力建设

一是提升学术兼职能力水平。学校要完善学

术制度,开展有组织的学术交流,加大经费投入支持,营造良好的学术氛围,有效支持每一位教师都能参加一个以上的各种专业学会或协会;让教师加强学术交流并力争兼任学术职务,提升学术水平和实际专业能力,并做出积极的学术专业贡献。二是加强学术创新团队建设,形成学术带头人、学术骨干、青年骨干梯队,增强教师科教融汇创新的意识和能力。三是加强教师进修培训学习。学校要完善培训进修制度,有效支持鼓励教师积极参加国内外业务培训学习,提升教师的学历学位层次和专业基础能力水平。

(二)着力加强教师教育教学能力建设

一是加强教学创新团队建设。学校要完善教学创新团队制度,大力支持教师主持或参与各级教师教学创新团队、名师(名匠)工作室、技艺技能传承创新平台建设,提升教师的协同育人能力、协同创新能力、协同发展能力、协同服务能力。二是着力提升教育教学改革成果水平质量。学校要完善教学成果培育奖励制度,全面规划指导支持教师积极主持或参与各级教学成果培育实践、理论提升和实践探索,努力取得实效,获得高水平成果奖励。三是着力提升教育教学能力水平。学校要完善教学能力提升奖励制度,规划指导支持教师积极主持或参与各级教师教学能力竞赛,带动引领课程、教材改革建设,提升课程教学、教材建设水平质量,全面提升教师教学能力。四是着力提升教师产教融合能力水平。学校要完善深化产教融合、科教融汇的实施制度,规划指导支持教师积极主持或参与产教联合体、产教融合共同体、产教融合实践中心、产业学院、现代学徒制、职教集团(联盟)、现场工程师培养等项目,全面提升教师产教融合校企合作的能力水平。

(三)着力加强教师科技研发能力建设

一是着力提升成果转化批示采纳水平。学校要完善成果转移转化、决策咨询奖励制度,支持教师主持或参与完成科研成果转移转化,提升决策咨询水平质量和被批示和采纳的层次。二是着力提升教师科技研发成果水平质量。学校要完善科

研成果培育奖励制度、绩效分配制度,支持教师积极主持或参与各级科研成果研发转化,推广成果技术应用,获得高水平科研成果奖励。三是提升教师专利及著作权水平质量。学校要完善专利及著作权培育奖励制度,支持教师积极主持或参与发明专利,推进其转化应用,取得良好效益。四是着力提升教师学术报告交流水平质量。学校要完善学术报告交流制度,支持教师积极主持或参与各类国内外有影响力的学术会议,并作学术报告、发表学术论文,提升学术影响力。五是着力提升教师横向服务能力水平。学校要完善横向服务激励制度,支持教师积极主持或参与横向课题研究、产品设计开发、工艺流程革新等横向研发服务工作,促进科教融汇协同创新能力提升。

(四)着力加强教师服务传承交流能力建设

一是着力提升教师社会服务能力。学校要完善社会服务激励制度,支持鼓励教师主持或参与企业员工、社会群体培训项目和城市社区社会现代化项目,以及支教、扶贫、科技服务、文化服务、产业开发、治理改革等乡村振兴项目实践服务。二是着力提升教师文化传承创新能力。学校要完善文化传承创新制度,支持鼓励教师主持或参与各类文化传承创新项目实践。三是着力提升教师国际合作与交流能力。学校要完善国际合作与交流制度,支持鼓励教师主持或参与国际合作交流项目,前往海外学习工作,参加孔子学院、国际组织援外交流等项目实践。

(五)着力完善高职院校教师能力评价监测机制

一是完善高职院校教师能力评价改进机制。充分发挥高职院校教师能力主体的自我评价作用,发挥政府、学校师生、企业职工、行业组织的监督评价作用,让教师接受社会评估与建设。二是完善高职院校教师能力评价监测机制。支持培育社会第三方机构对高职院校教师能力开展独立评价,发布高职院校教师能力评估质量报告。三是完善高职院校教师能力评价平台机制。这主要包括高职院校教师能力公共服务平台、高职院校教师能

力评价标准应用、质量调查数据统计分析、质量评价反馈与持续改进等。

八、结 语

高职院校教师能力评价是一项复杂的系统工程,本研究依据新时代教师能力建设相关政策文本,运用德尔菲法和层次分析法,借助迈实 AHP 软件工具,重点构建了高职院校教师能力评价的三级指标体系及其权重,开发高职院校教师能力评价系统并进行了实证研究。高职院校教师能力评价是一个不断健全完善的过程,有待在理论和实践方面进一步深入研究。从如何提升高职院校教师能力水平,促进高职院校教师“双师”双能建设的角度看,本研究具有一定的创新性和参考价值。

参考文献:

- [1]Lübke Laura, Martin P, Malte S. How to measure teachers' attitudes towards inclusion: evaluation and validation of the Differentiated Attitudes Towards Inclusion Scale (DATIS)[J].European Journal of Special Needs Education, 2019(3).
- [2]Council of Chief State School Officers. InTASC Model Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue[J]. Council of Chief State School Officers, 2011:28.
- [3]姚春霞.美国 INTASC 教师评价标准及其启示[J].教育测量与评价,2019(5):25-31.
- [4]朱茜,罗璐.德国职业教育教师能力领域构成研究与启示[J].教育教学论坛,2019(3):70-71.
- [5]吴龙.芬兰职业教师教育对我国高职教师能力发展的启示:以 Oulun 应用科学大学为例[J].职教论坛,2017(36):94-96.
- [6]李红,卢冬丽,成玉峰.日本国立大学教师能力开发改革试点考察:以爱媛大学为例[J].外国教育研究,2016,43(7):84-93.
- [7]卢正芝,洪松舟.我国教师能力研究三十年历程之述评[J].教育发展研究,2007(2):70-74.
- [8]刘翠兰,征艳珂.职业教育背景下民办高校教师能力评价模型构建及评价要素分析[J].中国职业技术教育,2015(19):80-84.
- [9]李玲玲.层次分析法与 TOPSIS 法在教师能力评价中的应用[J].科技信息,2012(6):143-145.
- [10]黄元国,陈雪营.大学教师教学能力:内涵、困境与实践路向[J].当代教育论坛,2019(6):49-54.
- [11]吴永祥.我国研究型大学教师能力建设研究:基于马克思能力思想视域[D].南京:南京航空航天大学,2018:100-119.

[12]朱光俊,杨治立,尹建国,等.应用型本科高校教师能力评价标准研究[J].中国冶金教育,2020(6):22-26.

[13]史沛鑫.基于教育大数据的高校教师能力模型及评价研究[D].武汉:华中师范大学,2020:18-33.

[14]黄广远,祁芳梅,刘乐承.地方高校教师能力评价体系构建:以长江大学为例[J].管理观察,2019(32):114-116.

[15]徐巧宁,赵春鱼,吴英策,等.全国高职院校教师教学发展现状、问题与建议:基于2020版教师教学发展指数的分析[J].中国高教研究,2021(3):95-101.

[16]莫韦花,刘存香,戴晓云.职业院校教师能力评价体系探析[J].高教论坛,2021(4):71-73,77.

[17]杨春平.教师专业化视角下高职教师能力评价研究[J].黑龙江畜牧兽医,2016(24):231-233.

[18]张金辉,梁博通.基于CIPP模型的大学生社会实践育人

成效评价体系研究[J].学校党建与思想教育,2017(16):56-58.

[19]刁衍斌,于玺.基于CIPP的新工科体验式创业教育评价体系[J].中国高等教育,2020(10):37-39.

[20]古贝,林肯.第四代评估[M].秦霖,蒋燕玲,等译.北京:中国人民大学出版社,2008:135.

[21]孙科技,朱益明.“双一流”建设评估的现实困境及其超越:第四代评估理论视角[J].复旦教育论坛,2021,19(4):100-106.

[22]刘大伟,周洪宇,陈俊.中国教育智库评价指标体系构建:一项基于德尔菲法与层次分析法的研究[J].教育学术月刊,2019(2):29-35.

[23]郭广军.高职院校教师能力评价系统[EB/OL].(2023-01-23)[2023-03-17].<https://www.wjx.cn/vm/P8vPoop.aspx>.

Research on the Evaluation Index System Construction and Improvement Path of Teachers' Competences in Higher Vocational Colleges

Guo Guangjun, Li Mei, Li Yu & Hu Fang

Abstract: Through policy text analysis and literature research, the Delphi method and AHP method were used to construct a framework for evaluating the competences of vocational college teachers, as well as a first, second, and third level evaluation index system and its weight values, and a calculation model for the competences of vocational college teachers was established. We have designed evaluation criteria for three-level indicators of teacher competence and 100 evaluation point scale questions, developed a teacher competence evaluation system for vocational colleges, and conducted empirical research on the teacher competence index of vocational colleges from the aspects of basic conditions and competences, educational and teaching competences, scientific and technological research and development competences, and service inheritance and communication competences of teachers. The measurement results show that, from the perspective of the overall ability index of teachers, 251 sample teachers have insufficient and unbalanced competences. They are still at a relatively low level in academic part-time jobs, teacher training and learning, teaching achievement awards, teaching ability competition awards, adoption of scientific research achievement transformation instructions, horizontal project research, product design and development, rural revitalization projects, cultural inheritance and innovation, international cooperation and exchange projects, etc. We should attach great importance to strengthening the basic conditions and competences of teachers, education and teaching competences, scientific and technological research and development competences, and service inheritance and exchange competences, and focus on improving the evaluation and improvement mechanism, monitoring mechanism, and platform mechanism of teacher competences in vocational colleges.

Key words: teachers' competences, evaluation index system, higher vocational colleges

Authors: Guo Guangjun, Changsha Social Work College (Changsha 410004), Xiamen University (Xiamen 361005); Li Mei, Li Yu, Changsha Social Work College (Changsha 410004); Hu Fang, Changsha Normal University (Changsha 410100)

[责任编辑:龙卫东]