

# 高职院校教师能力标准和评价体系建设研究

张 伟

(永州职业技术学院,湖南 永州 425100)

**摘要:**建设高质量教育体系是建设教育强国的基础工程,要全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,发展素质教育,推进教育公平,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人,教师是学校发展的第一资源。新时代高职院校要把教师队伍建设摆在突出位置,通过健全高职院校教师标准体系和评价体系,从师德师风、专业能力、创新能力等方面对教师提出明确要求,让教师成为学生成长路上的引路人、知心人和贴心人。为此,高职院校要加强顶层设计,健全机制保障,建立健全标准体系和评价体系,切实提高教师队伍素质。

**关键词:**高职院校;教师能力;能力标准;评价体系;体系建设

**中图分类号:**G451.2

**文献标志码:**A

**文章编号:**1009-4156(2023)10-069-05

作为实现高质量人才培养的核心主体,教师不仅要具备扎实的专业知识、娴熟的技能,还要具备深厚的职业素养和高尚的师德师风。高校要提高教师政治地位、社会地位、职业地位,让广大教师享有应有的社会声望。在国家“双高计划”建设中,高职院校作为国家高水平专业群和高水平双师型团队建设单位,承担着培育高素质技术技能人才的重要使命,对教师能力素质提出了新要求。

## 一、高职院校教师能力标准和评价体系建设必要性

### (一)高职教育内涵式发展的迫切需要

高职教育作为我国高等教育的重要组成部分,在满足经济社会发展对人才需求方面具有不可替代的作用。我国高职教育自 20 世纪 80 年代初起步以来,经历了迅速发展和逐步完善的过程,从规模上看,目前已经成为世界第二大教育体系,年均招生人数占高等教育总数的一半以上。高职教育作为一种新的教育类型,在发展过程中面临着许多新问题。如社会对高职教育质量和效果的要求越来越高,但是目前我国高职教育却没有一套完整的评价体系;又如职业院校教师队伍建设不规范,特别是缺乏明确的教师能力标准和评价体系,导致教师不知道如何教、怎么教,教学质量难以保证等问题;另外,由于高职院校缺乏系统的教师能力标准和评价体系,致使教师队伍建设缺乏方向和目标<sup>[1]</sup>。因此,急需一套完整、科学、合理的高职院校教师能力标准和评价体系来促进我国高职教育内涵式发展。只有建立一

套科学合理的教师能力标准和评价体系,才能在职业院校内部形成一种良好的导向机制,从而真正提高我国高职院校教师队伍素质,推动高职教育质量和效果的提升。

### (二)高职院校教师自我发展的重要依据

高职院校教师的自我发展主要是指教师的专业素养的提升,这种专业素养的提升主要体现在教师专业知识、专业技能、专业伦理等方面。这些方面不仅是高职院校教师发展的动力,也是其专业成长与发展的重要内容。例如,一名高职院校教师只有具备了丰富的教育理论知识,才能在教学过程中,引导学生积极参与到教学中去;只有具备了过硬的职业技能,才能在工作中不断提升自己的职业技能,做到学以致用;只有具备了较高的专业伦理水平,才能在工作中自觉遵守职业道德规范,做到为人师表。在此基础上建立一套科学合理、系统完整、操作性强的高职院校教师能力标准和评价体系,可以帮助高职院校教师明确自身发展方向与发展目标,能够帮助教师制定自我发展规划、建立自我评价机制,并依据自我评价结果进行学习与培训,以提升自身素质和教学能力<sup>[2]</sup>。同时,可以激励教师不断提升自身职业素养和专业素养,使其在教学过程中充分发挥其潜能,从而促进高职院校教师队伍整体素质水平不断提高。

### (三)提高高职教育教学质量的客观要求

高职教育具有与普通高等教育不同的特点,主要为企业培养一线需要的技术技能型人才,并不是一般意义上的高等教育。高职教育必须以培养学生

的职业能力为宗旨,培养的学生应是能从事某一职业的人才,而不是普通高等教育中以培养专业人才为主的本科生。因此,高职教育与普通高等教育在教育目标、培养方式、教学内容、课程体系及评价标准等方面都有很大差异,这需要高职院校对教师进行重新定位。高职院校教师能力标准不仅要规定高职教师必须具备的基本素质,还应根据当前产业发展对职业技能人才的需求及教学改革方向,规定教师应具备的能力和素质。只有这样,才能使高职教师在从事教育教学工作时有条不紊、有法可依。只有将高职教育教师能力标准作为高职院校师资管理、教学评估与质量监控的重要依据,才能更好实现教育教学质量目标;只有建立科学合理的教师能力标准和评价体系,才能从根本上解决当前我国高职院校教师队伍存在的“数量多,质量不高”等问题。

#### (四) 优化师资结构、合理配置资源的重要手段

教师队伍的整体素质是关系到高职教育质量的关键因素。在制定教师能力标准时,要充分考虑高职院校教师队伍建设的实际情况,根据各学校自身特点,有针对性地确定高职院校教师队伍建设的目标。在对教师队伍进行整体评价时,既要重视对教师教学能力的评价,也要重视对教师实践能力和管理能力的评价。在评价体系中要将理论知识和实践能力有机结合起来,将高职教育所需的技能和经验作为评价指标,根据不同学校、不同专业、不同层次进行分类评价。对于重点培养学生动手实践能力和培养高层次人才的高职院校,可以根据其人才培养目标的不同要求来制定不同标准和要求。比如,在高职院校中承担教学任务的教师可以适当放宽对理论知识的要求,而具有较强实践能力或实践经验丰富的教师可以适当提高其理论知识和实践能力要求。同时,在制定教师能力标准时要充分考虑高职院校自身的特点。在对高职院校教师进行评价时,应充分考虑其教学实践能力、社会服务能力等方面。只有通过对不同层次、不同类型高职院校教师队伍建设状况进行评价,才能更好地指导和调整高职院校师资队伍的建设。通过建立一套科学合理的教师能力标准和评价体系能够有效地推动高职院校师资队伍建设工作朝着科学化、规范化和制度化方向发展<sup>[3]</sup>。同时,也为我国高职院校师资队伍的建设提供了一个良好平台,对我国高职院校师资队伍整体素质提升有着重要意义,为我国职业教育事业的发展提供了一种新思路、新模式。

(五) 适应国际教育竞争、促进中国教育国际化的需要

当前,我国正在逐步向经济全球化迈进,教育也应与国际教育接轨,这就需要高职院校教师队伍具有国际视野和专业知识、技能水平,在教学过程中能与国外专家教授进行互动交流,在专业建设上能与国外高职院校接轨。因此,我国高职院校教师必须有一套国际化的能力标准和评价体系。高职院校教师的能力标准和评价体系的建立将有利于我国与国际接轨,使我国高职院校教师队伍进入国际教育市场竞争行列。

## 二、高职院校教师能力标准和评价体系建设的原则

### (一) 坚持以人为本原则

以人为本原则是教师能力标准和评价体系建设的基础,也是解决一切问题的关键。在高职院校教师队伍建设中,首先,要树立以人为本、以学生为本的理念,始终把学生发展作为教育教学的出发点和落脚点。在工作过程中,始终坚持以学生为本,把促进学生全面发展作为工作的出发点和落脚点。其次,要尊重教师的主体地位,调动其工作积极性、主动性和创造性。对于高职院校教师而言,在能力标准和评价体系建设中要充分体现以教师为本原则,既要关心爱护教师,又要充分调动教师的积极性、主动性和创造性。高职院校要营造良好的学术环境、育人环境和管理环境,为教师提供舒适的工作场所、生活环境和学习环境,让教师潜心教学、潜心育人。最后,要通过能力标准和评价体系建设来引导教师不断提高自身能力素质。高职院校应加强对教师教学能力、技术技能和管理能力的培训培养,并将其作为教师考核、聘任及奖惩的重要依据,让教师能够通过提高自身素质来适应高职教育改革发展新形势<sup>[4]</sup>。

### (二) 坚持分类发展原则

目前,高职院校教师队伍总体上仍是以师范类毕业生为主体,兼有少量非师范类毕业生和企业技术人员,具有鲜明的“双师型”特征,但对标我国经济社会发展和产业转型升级对技术技能人才的需求,当前我国高职院校教师队伍建设仍面临着“双师型”教师数量不足、结构不合理等问题。解决这些问题,需要按照“有教无类”的原则,通过强化政府统筹规划和政策支持,通过开展人才培养培训工程、建设“双师型”教师培养培训基地、开展企业挂职锻炼和校地联合培养等多种途径和方式,进一步加快教师分类培养培训制度的建立健全。同时,高职院校教师队伍建设是一个复杂的系统工程,涉及

不同的利益主体、不同的学科门类、不同的院校类型和不同的人才培养目标,各利益主体之间必然会产生矛盾和冲突。因此,必须坚持分类发展原则,以市场需求为导向,以促进學生全面发展为核心,积极探索建立以“双师型”教师队伍为主体、以其他类型教师队伍为补充的高职院校教师队伍建设制度。

### (三)坚持创新驱动原则

教师是教育发展的主体,教育创新驱动实质是人才创新驱动。教师是创新的主体,又是人才培养的主体,其能力水平和质量直接决定着教育教学改革创新成败。因此,要坚持创新驱动原则,主要从以下四个方面着手:一是建立以科研成果为导向的绩效评价机制,改革职称评审办法和评价标准,破除论文“唯高”“唯洋”倾向;二是建立以成果转化为导向的绩效考核机制,鼓励教师将科研成果转化为教育教学资源,提高科研与教育教学的融合度;三是建立以能力提升为导向的培训机制,加大对青年教师培养力度<sup>[5]</sup>;四是建立以专业群建设为导向的产教融合机制,把校企合作成效作为教师业绩考核和职称评聘的重要依据。

### (四)坚持激励导向原则

1.建立有效的教师业绩考评和奖惩制度。一是将教师绩效工资与高职院校教师绩效工资相挂钩,强化职业教育类型特征,提高高职院校教师工资待遇;二是建立健全学校、行业、企业等多元主体参与的教师评价体系,完善以同行评价为主的多元主体评价机制;三是建立健全绩效工资分配与学校发展、专业建设、课程建设、教师培训等紧密联系的激励约束机制,完善体现高职教育特色的收入分配制度,逐步提高一线教师待遇;四是将职称评聘与教师岗位聘用有机结合,打通高职院校教师职业发展通道。

2.建立“能上能下”的动态管理机制。一是实行岗位聘期制和聘用合同管理;二是建立完善并严格执行优胜劣汰机制,对于不适应岗位要求、不能完成教学任务、不能胜任工作要求的教师,应予以解聘;三是建立“能进能出”的动态管理机制,对于出现岗位空缺时,应及时补充新进人员或择优遴选专业带头人。

3.建立健全高职院校内部质量保证体系。一是加强学校内部教学质量保证体系建设;二是加强教育教学能力和水平的评价;三是建立健全对教学效果与教育质量评价结果应用机制。

### (五)坚持国际视野原则

国际化是我国高职院校在当前形势下,改革和发展的必然选择。要培养具有国际视野的高素质技

术技能人才,就必须走国际化道路。高职教育是我国高等教育体系中一项重要的组成部分,也是教育国际化的主要途径。在人才培养过程中,只有不断汲取国际先进技术、管理和文化理念,才能更好地服务于我国经济社会发展的需要。因此,高职院校教师在进行知识结构的更新时,要积极参加国际交流与合作活动,不断更新知识体系,拓宽眼界,提升自己的职业素养和能力水平。同时要认真学习国际先进教育教学理念,借鉴国外先进经验,积极参与国际交流与合作活动。教师只有不断学习和了解本专业领域的新知识、新技术和新工艺,才能不断更新自己的知识结构。同时要坚持在开放环境中学习、在合作中学习。通过广泛地接触、了解、借鉴、吸收和应用其他国家和地区先进的教育教学理念、教学方法、管理制度等,提高自身能力水平。通过参与国际交流与合作活动,使自己的思想观念与时俱进、不断创新。

### (六)坚持服务地方经济社会发展原则

一是要立足区域特色优势产业,紧密对接区域产业发展规划,科学确定专业建设与布局,构建服务区域产业结构优化升级的专业体系;二是要围绕地方重大需求和支柱产业,加强技术技能人才培养培训,为地方企业技术创新、技术改造、产品研发提供技术技能支撑;三是要围绕地方重大项目、重点工程、重要产业园区,主动服务地方经济社会发展需要;四是要主动融入“一带一路”建设和长江经济带发展,推进教育国际交流合作,培养服务国际产能合作的高素质技术技能人才;五是要积极开展校企合作,协同开展技术研发和成果转化,为企业提供服务支撑<sup>[6]</sup>;六是要积极承担社会培训任务,支持和鼓励高职院校教师利用业余时间到企业实践锻炼,参与企业产品研发和项目攻关;七是要建立健全教师服务社会的激励机制,完善相关制度规定和操作流程,鼓励教师参与社会服务活动。

## 三、高职院校教师能力标准和评价体系建设的路径

(一)建立科学合理的评价指标,是提升教师能力水平的关键

科学合理的评价指标,是建立科学的教师考核评价体系的关键,是深化教师管理体制改革的的重要内容,也是推进职业教育高质量发展的重要保证。在职业教育高质量发展过程中,高职院校应以全面落实立德树人根本任务为核心,以师资队伍建设为重点,坚持问题导向,不断完善制度体系和标准体系

建设。建立科学合理的教师评价指标,要立足学校实际情况和教师队伍建设现状,科学设置教师能力素质评价指标体系。高职院校要基于职业教育的人才培养目标和要求,聚焦关键能力素质、核心业务能力、综合实践能力和创新创业能力等四个维度,对教师队伍素质进行全面评价。其中,专业水平评价是教师能力评价的核心内容。专业水平评价指标可以涵盖教师的学历层次、职称结构、实践经验、技术技能水平等方面内容。在具体考核过程中,可将各二级学院根据学校办学定位、办学目标、学科专业特点和教师队伍实际情况,自主设计相关评价指标;可采取分层分类考核方式,对不同层次的教师设定不同考核指标;也可采用多维组合考核方式,以促进专业水平和综合素质评价相结合。

建立科学合理的教师考核评价体系,要突出对教师教学能力和实践能力的评价。在“双高计划”中,高职院校要围绕提升学生职业竞争力、技术创新能力和就业创业能力的目标任务开展教学工作,因此教师教学能力是考核评价指标中最重要的内容之一。通过教学设计与实施、教学组织与管理、教学效果评价等三个维度对教师开展考核。其中,教学设计与实施维度包括课堂教学设计与实施、课程体系设计与实施;教学组织与管理维度包括课堂组织管理和课程资源开发;教学效果评价维度包括学生评教和用人单位评教<sup>[7]</sup>。在具体考核过程中,可采取将各二级学院自主申报和学校专家评审相结合的方式确定各专业教师考核指标。

(二)完善多元主体参与机制,是构建教师能力评价体系的关键

1.发挥政府对教师能力标准和评价体系建设的主导作用。高职院校教师能力标准和评价体系建设,需要政府从制度层面加强顶层设计,制定相关政策文件,明确各级政府职责。明确地方政府作为高职院校教师能力标准和评价体系建设的责任主体,建立相关部门分工合作的工作机制,形成上下联动、齐抓共管的工作局面。在制定和实施教师队伍规划建设时,要充分考虑职业教育特点和区域经济社会发展需求,形成政府与学校共同推进教师能力标准和评价体系建设的合作机制。同时,要将教师能力标准和评价体系建设作为各级政府绩效考核指标的重要内容,作为地方政府、行业企业、学校等三方进行交流合作的重要内容,确保教师能力标准和评价体系建设有计划、有组织、有步骤地进行。

2.建立以学校为主体、以企业为补充的多元化教师能力标准和评价体系。在教师能力标准和评价

体系建设过程中,高职院校应充分发挥学校主体作用,建立健全教师专业发展组织,构建学校、行业、企业等多方共同参与的多元主体合作机制。建立行业企业专家与专任教师相结合的“双师”结构师资队伍。积极主动地邀请企业专家和行业企业人员参与到教师能力标准和评价体系建设中来,确保高职院校教师队伍与行业企业发展需要相适应,促进教师专业实践能力不断提高。建立多元主体参与的多元化教师能力标准和评价体系,充分发挥政府、学校、企业等多元主体作用,建立以学校为主体、以企业为补充的多元化教师能力标准和评价体系,有助于形成校企协同育人的良性互动机制,形成符合高职教育发展规律和教师发展规律的有效评价体系<sup>[8]</sup>。

(三)推行多元化评价方式,是保证教师能力提升效果的有效手段

教师能力提升是一个持续发展的过程。在教学过程中,要充分考虑到学生的年龄特点和学习习惯。随着时代的进步和社会经济发展水平的提高,学生对于知识学习也有了更高要求,不再满足于“教什么”而是“怎么教”。为此,高职院校要加强对教师教学水平和能力的考核与评价。既要对教师进行师德师风、学术水平、教学水平等方面的考核与评价,又要对教师进行教育教学能力、专业技能等方面的考核与评价。

评价是教育教学工作的重要环节,对教师能力提升有重要意义。当前,教师能力评价主要以学校评价为主,没有充分体现行业企业的评价意见。高职院校应充分发挥企业、行业的评价作用,建立以社会服务水平和学校办学质量为导向的教师能力评价体系。针对教师专业发展的不同阶段,采用多种形式的评价方式,如工作绩效、学术论文、学术著作、专利、专项技能、学生评教等,全面评价教师的教学能力和实践能力。

高职院校教师评价要以学校为主体,以教师和学生为中心,综合运用过程性评价、结果性评价和总结性评价,充分发挥学生在教师评价中的作用。同时,要注重教师评价的发展性,要在以促进教师专业发展为目的的基础上,充分发挥教师自我发展、自我完善的能动性和积极性。在考核过程中,要注意考核结果与过程性评价相结合、考核结果与终结性评价相结合、“平时”与“期末”相结合。在注重定量指标的同时,也要注重定性指标,如师德师风、教学质量、学术水平等。尤其是教师的教学水平和能力更是一个学校的生命线,应该作为重点考核内容。同时,高职院校在考核过程中还要注意对教师的工作

态度和敬业精神进行考核,包括是否具有创新意识、是否具有拼搏精神等。

四、结语

综上所述,随着我国经济社会不断发展,高职教育规模也在不断扩大,高职院校教师队伍整体素质的提升是当前职业教育改革与发展的迫切需求。由于职业院校教师队伍建设缺乏标准、评价体系,造成了我国高职院校教师队伍的现状是“数量多,质量不高”,因此,制定一套科学合理的教师能力标准和评价体系是提升我国高职院校教师队伍质量的关键所在。教师能力标准是指以“提高职业教育教学质量”为目标,对教师教育教学能力所作出的综合性、规范性的规定和要求。建设一套科学合理的高职院校教师能力标准和评价体系具有重要意义。对教师能力标准和评价体系的建设和进行了分析,提出了具体的建设路径,旨在为高校高水平师资团队的建设提供理论借鉴。

参考文献:

[1] 苏攀.“双师型”公共英语教师专业能力标准体系构建与提升路径研究[J].齐齐哈尔师范高等专科学校学报, 2023(2):153-156.  
[2] 张晓霆,韩成英,董志文.高职院校教师能力标准和

评价体系建设研究[J].武汉船舶职业技术学院学报, 2022(4):15-19.  
[3] 尹克寒.高职院校“双师型”教师专业能力建设研究[J].教育与职业, 2022(11):57-61.  
[4] 唐勇,等.基于工作过程的高职教师职业能力标准研究——以轻工类高职院校专业教师为例[J].教育科学论坛, 2021(21):57-61.  
[5] 杨永青.高职院校教师信息化教学能力结构模型及标准构建探究[J].安徽水利水电职业技术学院学报, 2021(1):41-44.  
[6] 胡远馨.职业教育国际化背景下汉语国际教育面临的问题和挑战浅析——以埃中应用技术学院为例[J].工业和信息化教育, 2020(7):18-21.  
[7] 杨智源,张晨,吕春香.卫生类高职院校教师信息技术应用能力标准研究[J].中国卫生产业, 2018(32):107-108.  
[8] 孙红艳.欧盟职教教师职业能力标准探究及其对我国高职教师发展的启示[J].教育与职业, 2017(6):42-47.

【基金项目:湖南省职业教育教学改革研究项目 2021 年度重点课题“高职院校教师能力标准和评价体系建设研究”(编号:ZJZD2021007)】  
【张 伟:永州职业技术学院副教授,文学硕士,研究方向:职业教育、中国文学、地方文化】

Research on the Construction of Standards and Evaluation System for Teachers’ Competences in Higher Vocational Colleges

Zhang Wei

(Yongzhou Vocational Technical College, Yongzhou 425100, China)

**Abstract:** Building a high-quality education system is a fundamental project for building an educational powerhouse. It is necessary to fully implement the Party’s education policy, implement the fundamental task of establishing morality and cultivating talents, develop quality education, promote equity in education, and cultivate socialist builders and successors with comprehensive moral, intellectual, physical, and aesthetic development. Teachers are the primary resource for school development. In the new era, vocational colleges should give a prominent position to the construction of their teaching staff. By improving the teacher standards and evaluation system of vocational colleges, clear requirements should be put forward for teachers in terms of teacher ethics, professional competence, innovation ability, etc., so that teachers can become guides, confidants, and thoughtful people on the path of students’ growth. Therefore, vocational colleges should strengthen top-level design, improve mechanism guarantees, establish a sound standard system and evaluation system, and effectively improve the quality of the teaching staff.

**Key words:** Vocational colleges; Teacher’s ability; Competence standards; Evaluation system; System construction