

# 高职院校教师职称评审标准的评价维度及价值取向

——基于Nvivo12.0的编码分析

王亚南

**[摘要]** 教师职称评审标准是高职院校教师职称评审制度体系的核心要素,对教师专业发展具有重要的导向作用。采用Nvivo12.0软件编码统计分析32所高职院校教师职称评审标准,通过类属分析方法对相关文本资料分析后发现,高职院校教师职称评审标准的评价要素可聚类为十一个维度,能够概括为“资历资格基本要求与思想政治及师德师风的要求”“育人及教学工作表现”“科研及专业工作表现”“教学管理及科研管理工作表现”等。通过对相关文本资料进行定量分析后发现,高职院校教师职称标准的价值取向表现为:教师专业发展呈现多样化发展路径;获取标志性成果是教师职称晋升的“硬通货”;教学工作是教师职称评审的核心要素;对教师科研工作的评价呈现理论与应用并重的格局;管理资历对教师职称晋升具有助力作用。

**[关键词]** 职业教育;职称评审标准;评价维度;高职院校;Nvivo12.0

**[基金项目]** 2022年度教育部人文社会科学青年基金项目“项目制治理下高职院校基层教学组织运行生态及优化机制研究”(项目编号:22YJC880078,主持人:王亚南)

**[作者简介]** 王亚南,博士,金华职业技术学院,副研究员。

中图分类号:G710 文献标识码:A 文章编号:1004-9290(2023)0015-0036-10

## 一、问题的提出

教师职称评聘制度是高职院校教师管理制度体系的核心,而教师职称评审标准则是职称评聘制度的核心要素,评审标准的内容维度及价值取向会直接影响高职院校教师专业发展方向及其行为选择,同时也反映出高职院校内部评价导向。高职院校教师职称评审标准理应准确反映高职教师的专业方向与能力水准,对高职教师专业发展具有目标导向性、内容规定性、过程激励性等管理效果<sup>[1]</sup>。职称评审标准应当以职业道德为先,以“双师”导向为核心,彰显职业教育类型特色,突出职教教师分类发展,注重教师教学实绩等<sup>[2][3][4]</sup>。当下,高职院校教师职称评审标准存在职业特色不突出,部分指标与本科院校趋同、无法反映对教师实践能力和社会服务能力的

要求,以及重视科研轻视教研、重视理论轻视实践、重视学历提升轻视技能学习等问题<sup>[5][6][7]</sup>。针对高职院校教师职称评审标准的现状及问题,本研究试图在过往研究基础上进一步深化该研究主题:在研究视域上,关注教师职称评审标准包含了哪些重要维度及其构成要素,基于调查结果进一步判断分析标准研制背后所隐含的价值取舍;在研究方法上,不再局限于个案研究的定性分析或基于个体价值判断的理性思辨,而试图通过较大样本量的职称评审文本调查,从定性、定量两种实证研究路径深入剖析文本背后所隐含的关键信息和办学理念。据此,本研究以部分高职院校教师职称评审的制度文件为研究对象,借助质性研究方法和Nvivo12.0软件对教师职称评审标准中的评价维度与指标的量化分析,客观呈

现教师职称评审标准的内容维度与结构并透视其价值取向与规范,据此进一步研判其对教师发展带来的显性或潜在影响。

## 二、研究文本选择和研究过程设计

### (一)研究文本选择

为深入了解高职院校教师职称评审标准评价维度及价值取向,本研究对高职院校教师职称评审的相关制度文本进行收集,通过互联网检索和熟人帮助两种主要途径,共收集到32所学校职称评定政策文本资料。其中,东部高职院校12所、中部10所、西部10所;从层次来看,国家级“双高计划”院校7所、省级“双高计划”院校5所、非“双高计划”院校20所;公办院校31所、民办院校1所。从职称评审文件对教师类型的划分情况来看,仅有7所高职院校对教师类型进行了划分,所划分的教师类型主要有教学为主型、科研为主型、教学科研并重型、社会服务型、职业技能型、“双师双能”型六种。

### (二)研究过程设计

在对文本资料展开分析前,由于不同学校对教师类型的划分存在一定差异,学校会针对每种类型的教师设置相应的评审标准。为此,本研究有必要根据不同的教师类型将评审类型一致的文件进行统一编码,并主要对以下几种教师类型进行分析:单一教师系列(未进行教师类型划分,仅有一种教师职称评价标准)、单一研究系列(设置了专职研究岗位,该岗位以科研为主要职责)、教学为主型教师、科研为主型教师、教学科研并重型教师、社会服务型教师、职业技能型教师。由于高职院校教师职称评定包含初级、中级、副高、正高四个等级,这就意味着同时存在四个等级标准,而正高级教师职称评审标准由于内容最为全面细致,为避免重复分析,本研究以正高级标准为主要分析依据。对文本资料采用“类属分析”方法,通过该质性分析手段,将零散的资料逐步整理归纳为有一定逻辑结构、内在关联与条理的意义系统,最终对资料进行有效阐述,整个过程是一次对资料“打散”“重组”“浓缩”的过程。本研究对32所高

院校的职称评审标准(正高级评审标准)进行了编码分析,使用QSR Nvivo12.0文本分析软件深入挖掘文献资料,以此呈现高职院校教师职称评审的内容维度与价值取向。

## 三、高职院校教师职称评审标准的评价维度

由于篇幅所限,本研究仅呈现对单一系列教师职称评审文本的分析结果。对26份高职院校教师职称评审文件的梳理、编码,得到45个三级节点,这些节点位于从属关系的最底层;将三级节点进一步归纳整合,得到121个二级节点,这些节点位于从属关系中间层;再对二级节点进行整合得到16个一级节点,这些节点位于从属关系最顶层。为了便于呈现,将上述16个一级节点分成了以下四个大类。

### (一)资历资格基本要求与思想政治及师德师风的要求

一级节点“资历资格基本要求”共包括11个二级节点(表1)。“资历资格基本要求”是高职院校教师评聘职称所必须具备的资历、资格条件,这些基本条件包含了“学历”“资格证书”“业绩考核”等多方面要求。在所有二级节点中,出现频次较多的二级节点分别为“学历资格要求(33)”“业绩考核合格(35)”“教师资格证书(16)”“继续教育符合(18)”。针对资历资格,所有学校都出台了十分详细的规定,如有学校规定“任现职期间个人工作年度考核均为合格以上,并至少有2次年度考核为优秀或当年考核为优秀”。

从两个一级节点“思想政治与师德师风表现”“思想政治与师德师风成果”来看,两个一级节点共包括12个二级节点,这两个一级节点是学校对教师思想政治素质和道德水平的要求,这些要求基本上涵盖了对教师道德素质的多方面评价,如“违法乱纪”“学术不端”“师德师风”“教学事故”等。在所有二级节点中,出现频次较多的二级节点分别为“无学术不端行为(10)”“无有悖师德师风行为(10)”“无造假行为(15)”“无教学事故(13)”。针对师德师风评价,学校出台了十分细致的评价规则,如有的学校规定“任现职以来,获国家级、省部级、厅局级、校级个人荣

表1 资历资格基本要求与思想政治及师德师风表现文本节点和参考点统计

| 一级节点            | 二级节点                                                                                  | 编码<br>参考点数 | 占总参考点<br>比例 | 材料来源 | 覆盖率    |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|------|--------|
| 资历资格<br>基本要求    | 学历要求;教师资格证书;业绩考核合格;继续教育符合;职称英语+计算机考核通过;身心健康;组织政治任务履职;述职答辩合格;基层单位评价合格;国(境)外进修经历;校级荣誉获取 | 124        | 9.71%       | 25   | 96.15% |
| 思想政治<br>与师德师风表现 | 无处分;无学术不端行为;无有悖师德行为;档案无不良记录;无违反协议约定行为;无造假行为;无触犯党纪国法;无教学事故;无行政责任事故;师德考核通过              | 105        | 8.22%       | 24   | 92.31% |
| 思想政治<br>与师德师风成果 | 师德荣誉;媒体报道                                                                             | 12         | 0.9%        | 5    | 19.23% |

誉奖励的,分别计8、5、3、1分”。

(二)育人及教学工作表现

两个一级节点“常规育人工作成效”和“育人工作成果”共包括11个二级节点(表2),这两个一级节点是对高职院校教师育人工作表现的全面评价。“育人成效”侧重于从过程、效果来对教师的育人工作进行评价。例如,在所有二级节点中,出现频次较多的节点分别为“参与学生管理工作(14)”“指导学生社会实践(4)”“指导学生社团活动(4)”。而“育人成果”则主要侧重于从结果、客观证明来对教师的育人工作进行评价。例如在所有二级节点中,出现频次较多的二级节点分别为“指导学生创新创业竞赛获奖(7)”“指导学生参加实践活动获奖(3)”。基于对育人工作表现相关一级节点的编码参考点数及其覆盖率来看,“育人工作”并不是教师职称评审的核心要素。从两个一级节点“常规教

学工作成效”“教学工作成果”来看,两个一级节点共包括26个节点,这两个一级节点是对高职院校教师教学工作的全面评价。“常规教学工作成效”侧重于对教师常规教学工作质量以及成效的评价。例如在二级节点中,出现频次较多的节点分别为“教学工作量(40)”“教学质量评价(29)”“指导青年教师发展(17)”“教师企业实践经历(15)”。“教学工作成果”则侧重于从客观结果、学校外部对教师教学能力进行评价。例如,在二级节点中,出现频次较多的节点分别为“教学成果奖获奖(41)”“教学能力比赛获奖(15)”“指导学生参与竞赛获奖(28)”。基于对教学工作表现相关一级节点的编码参考点数及其覆盖率来看,“教学工作”是高职院校教师职称评审的绝对核心。

(三)科研及专业工作表现

两个一级节点“教育理论科研成果”“专业

表2 育人及教学工作表现文本节点和参考点统计

| 一级节点         | 二级节点                                                                                                                                      | 编码<br>参考点数 | 占总参考点<br>比例 | 材料来源 | 覆盖率    |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|------|--------|
| 常规育人<br>工作成效 | 参与学生管理工作;参与学生育人工作;指导学生社会实践;指导学生社团活动;指导学生创新创业;组织学校重大活动                                                                                     | 33         | 2.58%       | 17   | 65.38% |
| 育人工作成果       | 指导学生参加实践活动获奖;指导学生申报科研项目获批;指导学生创新创业竞赛获奖;申报思政育人平台获批;受邀作为创新创业大赛专家组成员或裁判                                                                      | 17         | 1.33%       | 12   | 46.15% |
| 常规教学<br>工作成效 | 教学工作量;开设新课程;教学质量评价;实践教学效果;培训教学质量评价;指导青年教师发展;指导学生实习实训;指导学生毕业设计;教师企业实践经历;“双师型”教师素质;教师能力测评;公开课评价;教材编写;教学心得撰写                                 | 149        | 11.67%      | 26   | 100%   |
| 教学工作成果       | 教学能力比赛获奖;教学改革项目获取;教学成果奖获奖;教师荣誉称号获取;指导学生参与竞赛获奖;指导学生毕业设计;毕业论文获奖;主持教学名师工作室;主持国家教学标准制定;所编教材获得政府奖励;所编教材纳入国家规划教材;受邀作为教学竞赛专业组成员或裁判;受邀担任教学社团组织的专家 | 151        | 11.82%      | 26   | 100%   |

理论科研成果”共包括13个二级节点,这两个节点是对高职院校教师理论科研水平的客观评价,主要以理论科研成果为核心依据对教师理论科研水平展开全面评价。“教育理论科研成果”作为一级节点,主要是对高职院校教师在理论科研工作上取得的相关成果进行评价,这些成果包含课题项目、论文、专著等。在所有二级节点中(表3),出现频次较高的二级节点分别为“教育科研项目(22)”“教育科研论文(22)”“教育科研著作(12)”。“专业理论科研成果”作为一级节点,主要是对高职院校教师在本专业领域内所取得理论科研成果的客观评价,这些成果同样包含自身专业领域内的课题项目、论文以及专著等。在所有二级节点中,出现频次较高的二级节点分别为“专业论文发表(25)”“专业学术著作出版(26)”“专业科学研究项目(24)”。高职院校除了对教师的理论科研水平进行评价外,同样也会对教师的应用科研水平进行评价。从一级节点“专业应用科研成果”来看,一级节点共包括11个二级节点、8个三级节点。“专业应用科研成果”作为一级节点,主要是对高职院校在本专业领域内取得的应用科研成果的客观评价,这些成果包含了经费到账、专利、批示、成果应用、获奖等。出现频次较高的二级节点分别为“理工类横向课题经费到账(28)”“人文社科类横向课题经费到账(27)”“决

策咨询报告(12)”“专利成果获取(38)”“技术转化与产业化(11)”。

高职院校教师职称评审标准之中除了要对教师的科研水平进行评价外,还将教师的专业能力水平评价纳入标准之中。从一级节点“专业能力水平”与“专业能力成果”来看,一级节点共包括13个二级节点和7个三级节点。“专业能力水平”主要是对高职院校教师在本专业领域的专业水平、技术水平进行多方位评价,这些评价内容包括进修经历、实践经历、影响力等,主要是一种过程性评价。出现频次较高的二级节点分别为“取得行业资格证书(11)”“行业影响力(4)”。“专业能力成果”则主要是对高职院校教师在本专业领域内所取得的能够证明其专业能力的成果进行评价,以客观结果为评价依据。出现频次较高的二级节点分别为“艺术、文艺作品发布(27)”“专业荣誉称号(6)”“专业比赛获奖(5)”。

(四)教学管理及科研管理工作表现

高职院校教师职称评审标准除了包含对教师教学及科研水平的客观评价外,还有部分学校将教师是否参与教学管理及科研管理工作作为评价的重要内容。一级节点“学校教学质量提升常规管理工作”与“学校教学质量提升项目申报与管理成果”共包括11个二级节点和30个三级节点。“学校教学质量提升常规管理工作成

表3 科研及专业工作表现文本节点和参考点统计

| 一级节点         | 二级节点(三级节点)                                                                                                                                                                | 编码<br>参考点数 | 占总参考点<br>比例 | 材料来源 | 覆盖率    |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|------|--------|
| 教育理论<br>科研成果 | 教育科研项目;教育科研论文;教育科研获奖;教育科研专著;教育科研项目经费到账额                                                                                                                                   | 93         | 7.28%       | 24   | 92.30% |
| 专业理论<br>科研成果 | 专业论文发表;专业学术著作出版;专业科学研究项目;专业科学研究获奖;纵向科研经费到账额;学术年会交流报告;学术荣誉称号;受邀担任专业学术机构专家                                                                                                  | 179        | 14.02%      | 26   | 100%   |
| 专业应用<br>科研成果 | 理工类横向课题经费到账额;人文社科类横向课题经费到账额;决策咨询报告(被领导批示,被正式公文采用,内参刊载,被政府表彰);专利成果获取(发明专利;实用新型专利,外观设计专利,软件著作权);专业技术成果获行业认定;专业技术成果获政府认定;技术转化与产业化;“四新”推广与应用;应用研究成果获奖;主持或参与行业标准制定;重大项目报告获政府采纳 | 156        | 12.22%      | 24   | 92.31% |
| 专业<br>能力水平   | 取得行业资格证书;国内大学进修;体育主教练或裁判;企业实践工作经历;行业影响力                                                                                                                                   | 4          | 0.3%        | 4    | 15.38% |
| 专业<br>能力成果   | 艺术、文字作品发布(高层次平台展览,作品集出版,刊物发表,获得奖励,作品被收藏);表演(高层次平台表演,获得奖励);技能技术比赛获奖;专业荣誉称号;专业比赛获奖;专业领域获奖;受邀作为技能竞赛专家组成员或裁判                                                                  | 60         | 4.70%       | 17   | 65.38% |

表4 教学管理及科研管理工作表现文本节点和参考点统计

| 一级节点                        | 二级节点                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 编码<br>参考点数 | 占总参考<br>点比例 | 材料来源 | 覆盖率    |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|------|--------|
| 学校教学质量<br>提升常规管理<br>工作成效    | 专业建设质量提升工作成效(专业建设规划,专业级教学组织负责人履职,骨干教师职责履职);课程建设质量提升工作成效;实践教学质量提升工作成效;教学团队质量提升工作成效                                                                                                                                                                                                                                                                      | 30         | 2.35%       | 12   | 46.15% |
| 学校教学质量<br>提升项目申报<br>及管理工作成果 | 学校整体质量提升项目获取成果(人才培养模式创新试验区,教育教学综合改革项目);专业建设质量提升项目获取成果(品牌、示范、重点专业项目建设,1+X证书试点,高水平专业群建设,现代学徒制试点,专业认证);实践教学质量提升项目获取成果(实训基地建设项目,大学生校外实践基地,校外实训基地建设项目,大学生创新创业训练计划项目,实验教学示范中心);课程质量提升项目获取成果(精品课程建设项目,精品在线开放课程,精品资源共享课,精品视频公开课,双语教学示范课,创新创业慕课);教学资源质量提升项目获取成果(教学资源库建设,教材资源建设);产教融合质量提升项目获取成果(产学研项目,协同育人中心,混合所有制);师资队伍质量提升项目获取成果(协同教师发展中心,教师培养项目,技能大师工作室,教学团队) | 139        | 10.88%      | 17   | 65.38% |
| 学校科研质量<br>提升常规管理<br>工作成效    | 无                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2          | 0.16%       | 1    | 3.8%   |
| 学校科研质量<br>提升项目申报<br>及管理工作成果 | 科技平台项目建设;工程中心项目建设;重点实验室;技术研发中心;科技孵化器;新型研发机构;人文社会科学研究基地;众创空间;科研团队                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 22         | 1.72%       | 7    | 26.92% |

效”主要是对教师参与高职院校教学管理工作中的表现进行的评价,评价内容包括专业建设质量提升工作、课程建设质量提升工作、实践教学质量提升工作。在一级节点中(表4),频次出现较高的二级节点分别为“专业建设质量提升工作成效(11)”“实践教学质量提升工作成效(11)”。近年来,各级政府加大了对高职院校办学的支持力度,通过在教学领域设置各种类型项目来提升学校人才培养质量,在这一背景下学校纷纷在职称评审标准中将项目申报及管理作为教师职称评定的重要内容,“学校教学质量提升项目申报及管理工作”正是对这一情况的客观反映。从二级节点来看,频次较高的项目主要有“专业建设质量提升项目获取成果(24)”“实践教学质量提升项目获取(25)”“课程质量提升项目成果(27)”。除了教学管理工作外,科研管理工作也逐渐纳入职称评定的指标之中,从一级节点“学校科研质量提升常规管理工作成效”与“学校科研质量提升项目申报与管理成果”来看,一级节点共包括10个二级节点。

四、高职院校教师职称评审标准的价值取向

基于对高职院校教师职称评审文件的编码

分析,可以较为清晰地呈现高职院校教师职称标准的结构维度,其中包含资历资格、师德师风、教学工作、科研工作、管理工作等多个方面,基本涵盖了教师工作的各个方面。为了更加深入地分析教师职称评审标准背后所隐藏的价值取向,本研究又进一步采取了定量分析手段,基于对文本的量化分析结果来判断高职院校教师职称评审的价值取向。

(一)分类发展:高职教师生涯发展呈现多样化路径

基于对单一教师系列、单一研究系列、教学为主型教师、教学科研并重型教师、科研为主型教师、社会服务型教师、职业技能型教师七种教师职称评审标准各一级节点占总参考点数比例的量化分析,可以发现教师评价对于不同类型教师的评判重心和主要内容存在较大差异。单一教师系列、教学为主型、科研为主型、教学科研并重型四种教师类型的评审标准的评价重心尽管也存在着一定的差异,但同时也存在着一定的相似性(图1)。各种不同类型教师职称评审的重心并未存在显著差异,都主要聚焦在教学工作成果、常规教学工作成效、专业理论成

果、专业应用科研成果这四个基本维度上,而且不同类型教师在维度上的差异也并不明显,他们的主要区别体现在成果要求的等级上。教学为主型教师更突出教师在教学成果上的高要求,而科研为主型教师则更突出在理论科研成果上的高要求。然而,单一研究系列、社会服务型、职业技能型三种类型教师在职称评审的重心上则存在着较为鲜明的区别(图2)。单一研究系列教师职称评价的重心聚焦在“专业应用科研成果(25.39%)”和“专业理论科研成果(23.33%)”,两者较为均衡,而社会服务型教师

职称评价的重心则聚焦在“专业应用科研成果(56.25%)”,职业技能型教师职称评价的重心则聚焦在“教学工作成果(30.77%)”。

基于以上调查发现,高职院校教师生涯发展路径总体而言可以归纳为三种主路径,分别是教学发展路径、教学与科研并重路径及科研发展路径。教学发展路径以完成教学任务为主,以完成科研任务为辅,教学任务所占比重及要求要高于其他两种类型;教学与科研并重发展路径则同时注重教师教学任务、科研任务完成的数量与质量,两者在职称评价中所占权重

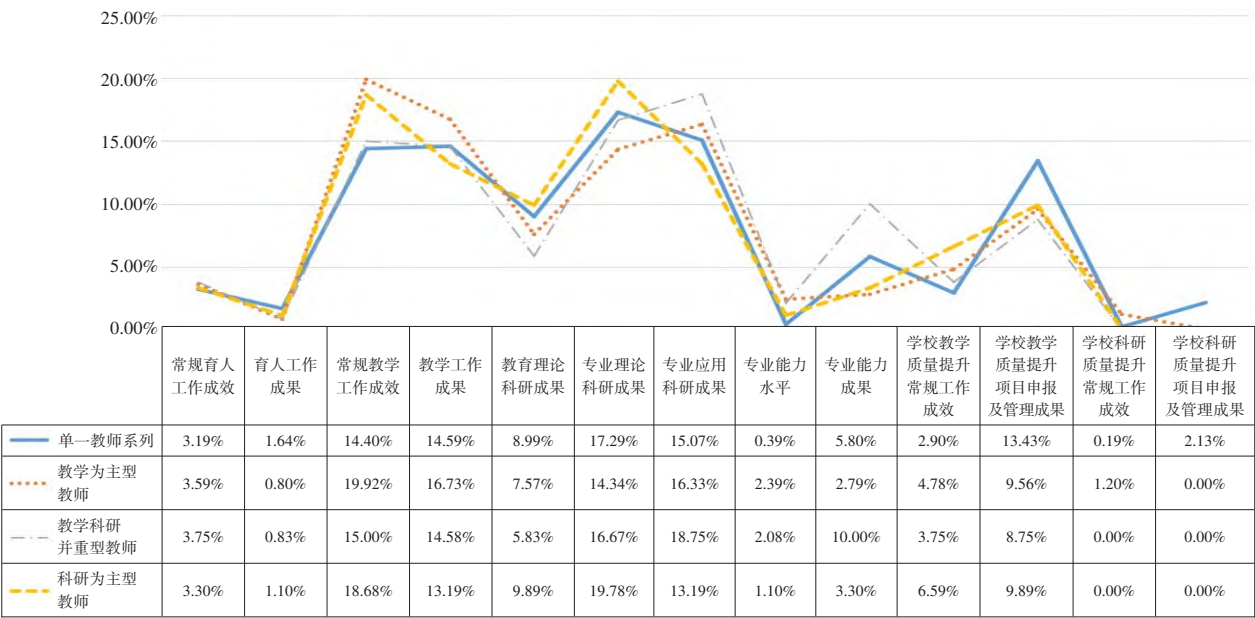


图1 四种类型教师一级节点频次占总参考点数比例

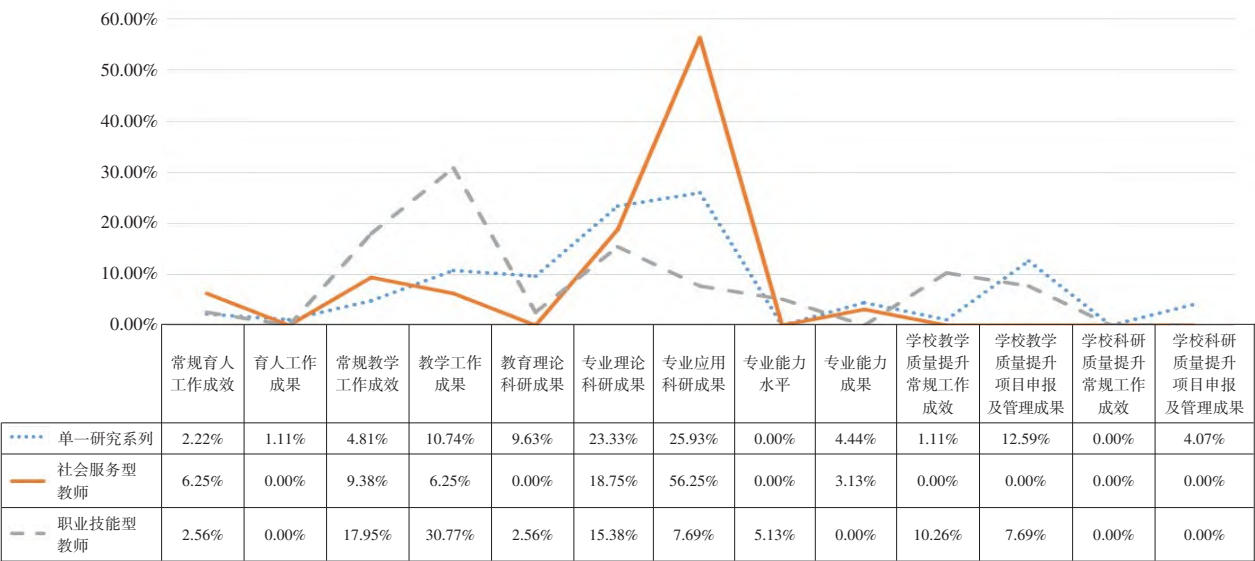


图2 三种类型教师一级节点占编码数占总参考点数的比例

较为相当;科研发展路径则主要以完成科研任务为主,以完成教学任务为辅,科研任务数量和质量的要求都较高。职业技能型教师发展路径属于教学发展路径下的一种亚型,该种类型教师职称评审的重心聚焦在教师教学成果任务完成的数量和质量上。社会服务型教师发展路径则是科研发展路径的一种亚型,该种类型教师职称评审重心聚焦在教师完成应用科研任务上的数量与质量上。

(二)成果为王:成果是教师达成职称晋升的“硬通货”

通过对不同类型教师职称评审文献资料的定量分析,教师职称评审的主要指标有“成效”与“成果”两种主要类型,且两者都是成对出现。在教学领域,既有教学成效亦有教学成果,两者的区别主要表现为成效类指标侧重于对教学行为过程的评价,是通过对相关证据的搜集而对教师在教学工作中投入与产出做出的一种主观性评价;而成果则侧重于对教学行为结果的评价,是通过对教师在教学工作中投入后取得的结果而进行的一种客观性评价。两者区别主要集中在评价主体的评价依据上——前者依赖于教师周边主体的主观评价,例如教学质量评价、教学效果评价、教师能力评价、公开课评价等;而后者则主要依赖于教师在竞赛、比赛、项目申报、指导学生等工作领域取得的一些客观成果,如指导学生竞赛获奖、教学能力比赛获奖、所编教材所获奖励。这些评价的主体主要是政府、专家、行业等,学校依据外部客观评价来对教师展开评价。基于对各种类型教师职称评审标准价内容维度及价值取向的分析,无论是对何种类型教师还是对教学或科研工作,其评价核心指标都在于“成果”。

从调查结果来看,以成果为评价重心的一级节点编码数占据了整个一级节点编码数的60%以上。而且,除了职业技能型教师一级节点编码数占总编码数在60%左右外,其他类型教师成果类一级节点占比都达到了70%以上,单一研究系列一级节

点中成果类指标编码甚至达到90%以上。为了进一步深入分析,本研究又以一级节点占总参考点比例为横轴,将13个一级节点按照比例分成高中低三个档次,又以覆盖率为纵轴,将13个一级节点按照比例分成高中低三个档次,同时以教师职称破格晋升标准中各一级节点占总参考点的比例为主要依据,将一级节点进一步分为了高中低三个档次。据此,绘制了教师职称评审一级节点的评价权重示意图(图3),其中OA为一级节点占总参考点的比例,OB为一级节点的覆盖率,√○□三个符号代表高中低三个档次。在三个维度上都处于高档次的指标分别为专业理论科研成果、专业应用科研成果、教学工作成果,而在其中两个维度处于高位的则是常规教学工作成效、学校教学质量提升项目申报及管理成果,其他一级节点都处于中低档次。

(三)教学为要:教学是高职教师职称评价的核心构成要素

通过分析各类型教师职称评审文件编码发现,不仅与教学相关的一级节点要多于科研,而且与教学工作相关的编码参考点数占总参考点的比例也要多于科研工作。与教学相关的一级节点包括“常规育人工作成效”“育人工作成果”“常规教学工作成效”“教学工作成果”“教育理

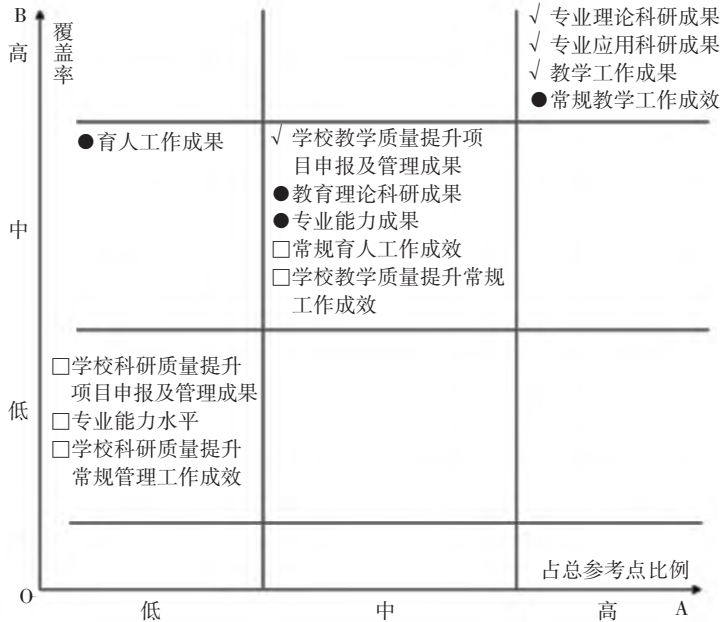


图3 教师职称评审一级节点评价权重

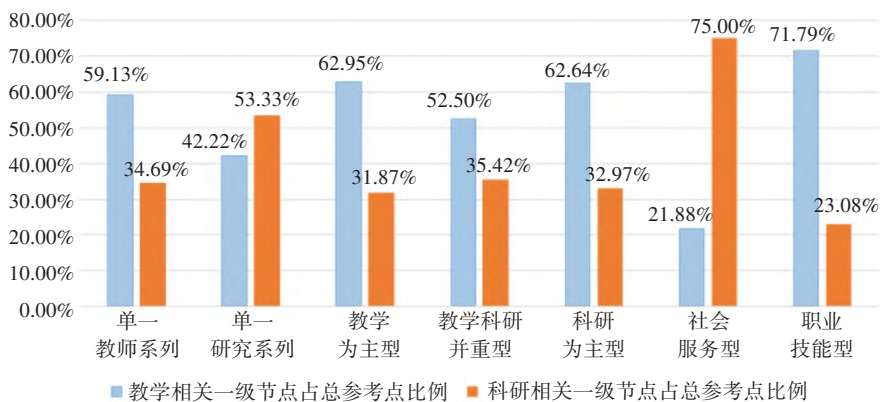


图4 教学相关一级节点与科研相关一级节点占总参考点比例

论科研成果”“学校教学质量提升常规管理工作成效”“学校教学质量提升项目申报及管理成果”等,而与科研工作相关的一级节点则主要有“专业理论科研成果”“专业应用科研成果”“学校科研质量提升常规管理工作成效”“学校科研质量提升项目申报及管理成果”等。对比两个一级节点占总参考点的比例发现(图4),不同类型教师在职称评审的价值取向上,教学所占的比重都要高于科研,普遍达到50%以上,仅有单一研究系列及社会服务型两种类型教师职称评审中,教学工作所占比重低于50%以下。然而,单一研究系列在岗位设置中就是专用于研究工作的岗位,而社会服务型也以应用科学研究为主要职责,其与教学相关的一级节点参考点所占总参考点的比例依然达到20%以上。从破格晋升的相关指标中也可以看出,与教学相关的一级节点占总参考点的比例达到49.22%,与科

研相关的一级节点参考点占总参考点的比例则为43.02%。

(四)理实并重:理论与应用是科研评价的“一体两翼”

高职院校在教师职称评定上愈加注重科研工作(图5),部分高职院校专门设置了科学研究岗位,有些高职院校在对教师分类时,

也设置了科研为主型教师、社会服务型教师等以科研工作为主的教师类型。理论科研重在评价教师在理论发现、科学创新上所作出的成绩与贡献,主要通过学术论文发表、科学研究项目获取来评价,而应用科研则重在评价教师将知识应用到教育教学及企业生产、管理、服务一线所作出的成绩与贡献,主要通过服务资金到账额、成果转化、行业认定、政府奖励等客观成果来进行评价。在对教师的科研评价重心上,高职院校既注重对教师理论科研工作质量的评价同时也注重对其应用科研工作质量的评价,理论科研与应用科研共同构成了高职院校科研评价的“一体两翼”。专业理论科研节点与专业应用科研节点所占总参考点的比例相差并不悬殊,仅有社会服务型教师中应用科研所占比重显著高于理论科研。这显示,高职院校在对教师科研工作的评价上既重视理论科研工作也较

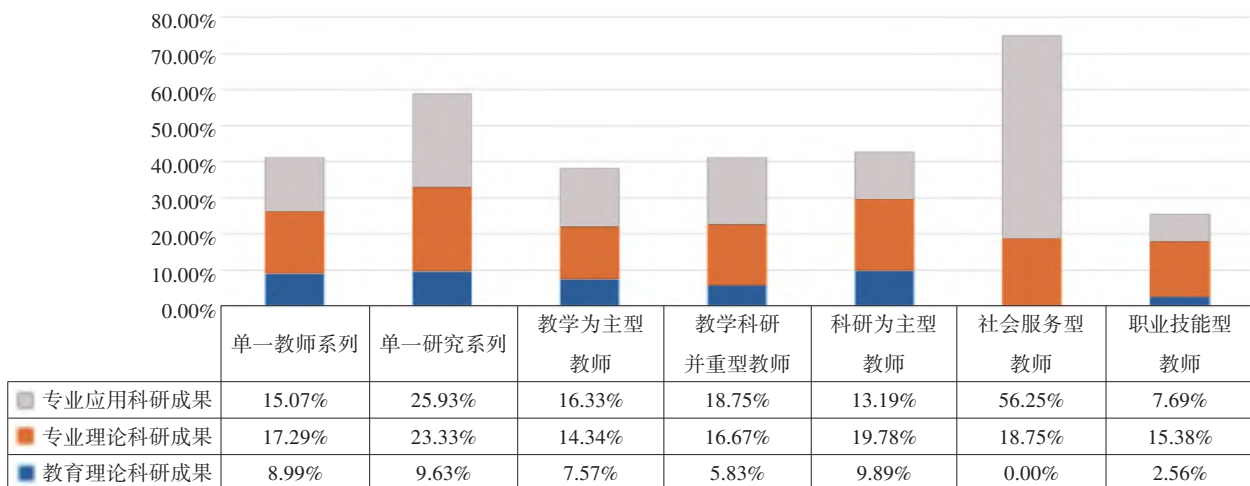


图5 理论科研一级节点与应用科研一级节点占总参考点比例

为注重应用科研工作,两者共同构成了教师科研评价的重心。

(五)行政为先:管理资历是助推教师职称晋升的“助推器”

在对教师进行职称评定的主要维度上,既包括了对教师专业工作质量的评价,同时也包含了对部分教师管理工作质量的评价(图6)。例如,在对教师职称评价的内容维度上,共有四个与管理工作相关的一级节点,分别为“学校教学质量提升常规管理工作成效”“学校教学质量提升项目申报及管理成果”“学校科研质量提升常规管理工作成效”“学校科研质量提升项目申报及管理成果”,这四个一级节点主要是对教师教学管理工作与科研管理工作质量的评价。例如,学校教学质量提升常规管理工作成效中包括“专业建设质量提升常规工作成效”“课程建设质量提升常规工作成效”,这些维度主要是对专业建设及课程建设负责人等基层管理者展开的评价。从管理工作占整个职称评价内容的比重来看,除了社会服务型教师在职称评价上没有对其管理工作进行评价外,其他类型教师都需要对管理工作的效果与质量进行评价,而且管理工作评价占总参考点评价的比重普遍达到15%以上。而且学校更为重视对教学管理工作的评价,科研工作管理评价的比重普遍在5%以下,且有四种类型教师并不对其科研管理工作进行评价。在管理工作的评价上,更为看重教师在项目申报及管理工作中的成果评价,这些项目成果普遍为政府在某一

领域设置的改革创新类项目,如精品课程建设项目、实训基地建设项目等,对这些项目申报构成教师管理工作成效评价的核心。

## 五、结论与讨论

通过对32所高职院校教师职称评审文本的深入调查分析,高职院校教师职称评审的评价维度可以概括为11个基本维度:“资历资格基本要求”“思想政治与师德师风表现”“思想政治与师德师风成果”“常规育人工作成效”“育人工作成果”“常规教学工作成效”“教学工作成果”“教育理论科研成果”“专业理论科研成果”“专业应用科研成果”“专业能力水平”“专业能力成果”“学校教学质量提升常规管理工作成效”“学校教学质量提升项目申报及管理成果”“学校科研质量提升常规管理工作成效”“学校科研质量提升项目申报及管理成果”。通过对高职院校教师职称评审标准的定量分析,可以得出以下结论:高职院校教师专业发展可以归纳为教学发展、科研发展、教学与科研并重发展三条主路径,职业技能发展路径是教学发展路径的分支,社会服务发展路径则是科研发展路径的分支;成果是高职院校教师职称晋升的“硬通货”,是对教师教学、科研、专业能力等多方面能力的客观评价;教学工作是高职院校教师职称评价的核心要素,在各类型教师职称评审中都是重要构成;在对教师科研工作评价中,各高职院校愈发重视教师应用科研水平,并且有学校设置了以应用科研工作为主的社会服务型教师岗位;管理资历对教师职称晋升具有重要的助力作用,尤其是教学管理工作成效是学校职称评审的重要内容。

基于对高职院校教师职称评审标准的实证调查分析,高职院校教师职称评审标准的价值取向极有可能对教师专业发展产生以下影响:其一,教师专业发展的“低水平均衡发展”风险。被调查中,仅有7所高职院校制定了教师分类评审制度,绝大多数高职院校仍然要求教师全面综合发展。另一方

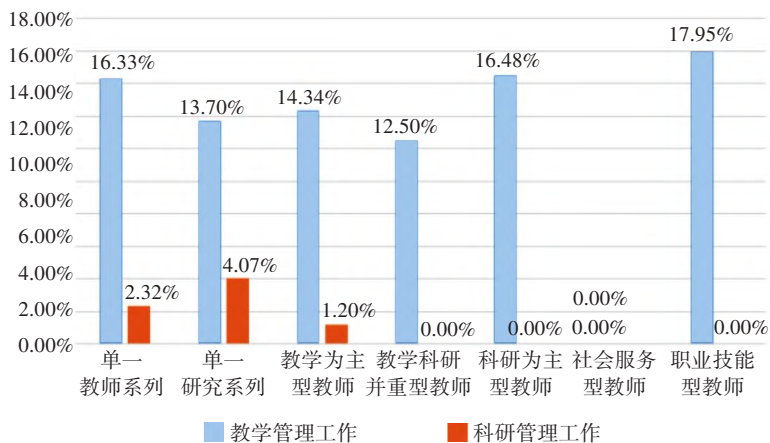


图6 管理工作一级节点占总参考点比例

面,尽管已有部分院校开展了教师职称分类评审的探索,但在实际实施过程中,教师为了获得晋升优势,普遍偏向于走教学科研并重型发展之路,不会将“鸡蛋放到一个篮子”。其二,教师专业发展的“功利主义”风险。基于调研结果,无论是对教师的教学评价、科研评价还是专业能力评价,“成果”都是教师职称晋升的关键。对于“成果”的过度追求极易造成教师忽视“成效”。例如,在教学工作中,教师极有可能将时间精力倾注于诸如教学比赛、技能竞赛、项目申报等能够获得“成果”的工作领域,而与“成果”无关的工作,如课堂教学、实习实训、专业建设等工作,可能会受到教师“冷落”。其三,教师专业发展的“学术漂移”风险。尽管当下高职院校教师职称评审标准中,应用科研成果受到学校的重视,并且逐步与理论科研成果形成“分庭抗礼”之势。然而,教师在“理论科研”与“应用科研”的选择上仍然会偏向于前者,这不仅是因为高职院校教师普遍是从“校门”到“校门”,较为熟悉理论科研范式的缘故,更是因为应用科研对教师的企业实践

经历、专业能力及产业资源整合能力有着更高的要求。其四,教师专业发展的“行政化”风险。在教师职称评审标准中,高职院校格外关注教师在一些重要项目申报及管理中所起到的作用和发挥的贡献,具有行政职务的教师要比普通教师在职称晋升的竞争中更有优势,在这一导向下高职院校教师会积极追求行政职务的获得。

#### 参考文献:

- [1][5]俞启定,王为民.审视与反思:我国高职教师职称评审标准的套用问题[J].教师教育研究,2013,25(1):17-21+16.
- [2]李兴旺,杨彩凤.“放管服”改革背景下高职院校教师职称改革现状调查研究[J].科教文汇(上旬刊),2020(4):1-5.
- [3]叶国平,何旭曙.“放管服”视角探索高职院校职称评审改革[J].人力资源,2020(20):22-23.
- [4]黄亮.高职院校“双师导向”职称评审量化指标体系构建研究——以江西财经职业学院为例[J].新疆教育学院学报,2020,36(1):71-78.
- [6]雷家彬.高职教师职称评价标准的比较研究[J].高校教育管理,2016,10(4):91-97.
- [7]王孝坤,胡晓霞.高职院校教师职称评聘问题与治理运行机制[J].宁波职业技术学院学报,2015,19(2):10-14+62.
- [30]国务院关于加快发展现代职业教育的决定[EB/OL].(2014-06-22)[2023-03-02].[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/moe\\_1777/moe\\_1778/201406/t20140622\\_170691.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201406/t20140622_170691.html).
- [31]教育部等六部门关于印发《现代职业教育体系建设规划(2014—2020年)》的通知[EB/OL].(2014-06-23)[2023-03-02].[http://www.moe.gov.cn/srcsite/A03/moe\\_1892/moe\\_630/201406/t20140623\\_170737.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A03/moe_1892/moe_630/201406/t20140623_170737.html).
- [32]国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL].(2019-02-13)[2023-03-02].[http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content\\_5365341.htm?trs=1](http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm?trs=1).
- [33]中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[EB/OL].(2021-10-12)[2023-03-02].[http://www.gov.cn/zhengce/2021-10/12/content\\_5642120.htm](http://www.gov.cn/zhengce/2021-10/12/content_5642120.htm).
- [34]中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》[EB/OL].(2022-12-21)[2023-03-02].[http://www.gov.cn/xinwen/2022-12/21/content\\_5732986.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2022-12/21/content_5732986.htm).
- [36]杨东平.试论以人为本的教育价值观[J].清华大学教育研究,2010,31(2):16-20+76.
- [37]中华人民共和国教育部.深化教育改革 全面推进素质教育——第三次全国教育工作会议文件汇编[M].北京:高等教育出版社,1999:1.
- [39]马雪松.历史制度主义的发生路径、内在逻辑及意义评析[J].社会科学战线,2022(6):187-197.
- [20]中国高等职业技术教育研究会.中国高等职业技术教育研究会史料汇编[M].北京:高等教育出版社,2002:557.
- [21]中华人民共和国教育部.面向21世纪教育振兴行动计划学习参考资料[M].北京:北京师范大学出版社,1999:14-16.
- [22]教育部 国家计委关于印发《试行按新的管理模式和运行机制举办高等职业技术教育的实施意见》的通知[EB/OL].(2015-11-15)[2023-05-30].[https://www.gxctmu.edu.cn/gzy/bmgk/gzsd/content\\_43054](https://www.gxctmu.edu.cn/gzy/bmgk/gzsd/content_43054).
- [24]教育部关于进一步办好五年制高等职业技术教育的几点意见[EB/OL].(2002-03-27)[2023-03-02].[http://www.moe.gov.cn/s78/A07/zcs\\_left/moe\\_950/201001/t20100129\\_2847.html](http://www.moe.gov.cn/s78/A07/zcs_left/moe_950/201001/t20100129_2847.html).
- [25]教育部关于以就业为导向深化高等职业教育改革的若干意见(已废止)[EB/OL].(2004-04-06)[2023-03-02].[http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/s7055/200404/t20040406\\_79654.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/s7055/200404/t20040406_79654.html).
- [27][38]教育规划纲要工作小组办公室.教育规划纲要辅导读本[M].北京:教育科学出版社,2010:86,93.
- [28]国务院办公厅关于开展国家教育体制改革试点的通知[EB/OL].(2011-03-05)[2023-03-02].<http://www.scio.gov.cn/m/zt/k/xwfb/60/9/Document/1101194/1101194.htm>.
- [29]教育部关于推进中等和高等职业教育协调发展的指导意见[EB/OL].(2011-12-30)[2023-03-02].[http://www.moe.gov.cn/src-site/A07/s7055/201112/t20111230\\_171564.html](http://www.moe.gov.cn/src-site/A07/s7055/201112/t20111230_171564.html).