

DOI:10.13750/j.cnki.issn.1671-7880.2025.03.006

高职院校教师评价改革:价值意蕴、 现实问题与实践策略

——以无锡职业技术学院为例

周夏怡

(无锡职业技术学院 设计艺术学院,江苏 无锡 214121)

摘要: 高职教师评价改革既是加快推进职教现代化的关键环节,又是职业教育类型化发展的必然要求和促进教师全面化发展的内驱动力。本文针对高职院校教师评价存在的评价指标不够完善、评价方法不够科学、评价主体不够多元、评价反馈不够畅通等现实问题,提出了构建师德师风引领、六大要素齐头并进的多元教师评价指标体系,探索以定性定量结合为主、过程评价和增值评价为辅的教师评价方式方法。通过关键领域应用评价结果,充分发挥校企师生多元主体评价作用,建立多部门协同合作、智能运行的可持续多维教师评价监督反馈机制。

关键词: 高职教师评价; 教师评价改革; 现实问题; 实践策略

中图分类号: G 715.1

文献标志码: A

文章编号: 1671-7880(2025)03-0032-06

Reform of Teacher Evaluation in Vocational Colleges: Value Implications, Practical Issues and Strategies —Taking Wuxi Institute of Technology as an Example

ZHOU Xiaoyi

(School of Design and Art, Wuxi Institute of Technology, Wuxi 214121, China)

Abstract: The reform of vocational teacher evaluation is not only a key step in accelerating the modernization of vocational education, but also a necessary requirement for the development of vocational education types and an internal driving force for fostering the comprehensive development of teachers. In response to the practical problems of incomplete evaluation indicators, unscientific evaluation methods, limited diversity of evaluation participants, and ineffective feedback mechanisms, it proposes the following practical strategies: developing a diversified teacher evaluation indicator system that integrates ethical conduct and professional integrity as guiding principles, along with six equally prioritized elements; exploring teacher evaluation methods that mainly combine qualitative and quantitative approaches, supplemented by process evaluation and value-added evaluation; evaluate the results through key field applications, give full play to the role of diversified subject evaluation of teachers and students in schools and enterprises, and establishing a sustainable multi-dimensional teacher evaluation, supervision, and feedback mechanism with multi

收稿日期: 2024-12-11

基金项目: 2022年度江苏省教育科学规划课题“职业院校双师团队高水平信息化教学能力建设研究”(ZJ CX/2022/10); 2024年度无锡市科学技术协会软科学研究课题“协同创新共建视角下无锡市域产教联合体建设路径研究”(KX-24-C077); 2023年度无锡职业技术学院教育教学改革研究立项课题“高质量发展背景下无锡市高职院校教师评价改革路径研究”(JG2301)

作者简介: 周夏怡,女,助理研究员,研究方向:高职教育、教师发展。

departmental collaboration and intelligent operation.

Keywords: teacher evaluation in vocational colleges; reform of teacher evaluation; practical issues; practice strategies

党的十八大以来,经济社会发展进入新阶段,人才评价指标、过程、方法等与现实需求间的不适应性愈发突出,人才评价改革进入“深水区”。早在2018年的全国教育大会上,习近平总书记就指出,“要深化教育体制改革,健全立德树人落实机制,扭转不科学的教育评价导向,坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾”。紧随其后,国家围绕教育评价密集出台了一系列改革政策,既有方向性、原则性的引导,又有具体化、刚性化的措施。

教师是立教之本,教师评价改革是教育评价改革的核心内容。2020年10月,中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《方案》)^[1]提出了五大重点任务,其中“改革教师评价,推进践行教书育人使命”强调要把师德师风作为第一标准,同时突出教育教学实绩、改进教师科研评价等标准。目前,学术界关于教师评价的研究内容主要涉及普通高校教师的评价原则、方法、路径等理论性阐释,以及普通高校教师评价改革现状、困境、对策等现实问题探讨,针对职业院校教师评价的相关研究偏少,且大量成果主要集中在2011年左右^{[2]7},时效性和针对性不强。

高职教师队伍是支撑职业教育高质量发展的关键力量,其能力水平的高低和评价体系的科学性直接影响技术技能人才的培养质量。高职教师的评价问题既是职业教育的热点和焦点,又是难点。深入挖掘高职院校教师评价存在的现实问题,并在案例实践中积极探寻改革策略具有较高的研究价值。

1 高职院校教师评价改革的价值意蕴

教师评价是师资队伍建设的指挥棒。对高职院校而言,教师评价体系的科学与否直接关系高职院校能否更好地培育出满足国家战略和地方经济发展需求的人才。高职院校教师评价改革既是加快推进职教现代化的关键环节,又是职业教育类型化发展的必然要求和促进教师全面化发展的内驱动力。

1.1 高职教师评价改革是加快推进职教现代化的关键环节

2019年2月,中共中央、国务院印发的《中国

教育现代化2035》(以下简称《现代化2035》),指明要“加快推进教育现代化建设……大力推进教育理念、体系、制度、内容、方法、治理现代化”^[3]。教育评价是教育治理的重要内容,文件表明了教育现代化与教育评价的深切关联性,教育现代化建设呼唤着教育评价的现代化,也凸显了教育评价改革的必要性和迫切性。

对高职院校而言,现代化既意味着对师资队伍高素质、专业化和创新型的新要求,又包含了教师管理和教育治理信息化的新变革,更隐含了对学校现代治理能力与水平的新考验。高职教师评价改革作为整个高职教育评价改革体系的关键环节,是加快构建现代职业教育体系的重要依托。《现代化2035》提到,要大力加强师德师风建设,将师德师风作为评价教师素质的第一标准,健全教师职称制度、岗位聘任和考核评价制度等,建立教师专业发展体系,加快教育治理方式的信息化变革,建立健全教育评价监管机制等^[3]。高质量评价的终极价值是关照教师的育人属性^[4],通过改革传统的过度重视结果的评价方式,提倡专业知识与育人技能并重,同时强化过程评价,扩大评价的范畴,探索增值评价,健全综合评价,关注培养过程中的动态化发展,为培养高素质能工巧匠提供有力的师资保障。

综上所述,高职教师评价改革既是加快推进职教现代化的关键环节,又是提升职业教育治理能力的客观需要。高职院校要以评价改革定方向,尽快满足高质量发展的要求,全面提升教师素养,进而提高技能人才培养质量,办人民满意的职业教育。

1.2 高职教师评价改革是职业教育类型化发展的必然要求

新《职业教育法》明确了职业教育是一种与普通教育同等重要的教育类型,承担着与普通教育不一样的人才培养任务,因此职教教师的评价应当体现职教的特点和规律,适应职业教育类型化发展的要求。站在新起点,职业教育“文化素质+职业技能”类型教育的特色要求更加鲜明,人才培养的质量要求大幅提高,而培育优秀工匠和高水平技能人才需要具备相应职业素养的教师,这也对高职教师评价体系提出了更高的要求。

“双师”是职教领域特有的名词,是职教类型特征在师资队伍建设上的体现。早在2019年8月,

教育部等四部门印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(教师〔2019〕6号)提出,职业教育要深化“双师型”导向的教师考核评价改革^[5]。以“双师型”为导向,意味着在职教教师的评价中要彰显职业教育的类型特征,凸显教师“双能”,体现对教育教学、科学研究、资源整合、社会服务、国际化等多重能力的要求。也就是说,建立科学合理的“双师型”教师评价体系是保障高职院校教师从业质量、推动高职师资队伍高质量建设的迫切需要和现实诉求,也是职业教育类型发展的必由之路。

总而言之,高职教师评价改革是高水平“双师”队伍建设的重要依托,也是职业教育类型化发展的必然要求。高职教师评价改革的目标就是以改革促进教师的“双师”素质发展和多重能力的提升,进而以个体的成长推动“双师”团队和师资队伍整体质量的提升。

1.3 高职教师评价改革是促进教师全面化发展的内驱动力

当前,高职教师的招聘渠道较为多元,除了普通高校的应届博士或硕士,还有相当一部分是来自企业的技术骨干或职业院校的技术能手,不同类型的教师具有不同的基础特点,很难实现用一把尺子衡量。这些教师有的擅长科研但教学效果一般,有的擅长教学但科研能力不足,有的擅长攻克技术但难出教学成果,再加上以往的评价方式和体系较难体现高职教师个体多元化的发展特点,不利于发挥各自的潜能,导致高职教师自我发展动力的缺乏。遵循马克思的人的全面发展理论,教师评价改革不仅要满足人的基本物质需求,而且应当不断激发人的潜能,持续促进人的劳动能力的提升,更进一步推动人的社会关系的进步,最终展现自我价值和实现人的全面发展^[6]。

教师评价的对象主要是教师个体。《方案》清晰地描绘了新时代教育评价改革的总体思路,改革教师评价作为其中一项重点任务,其目的就是引导教师回归教育的本质,推进践行“教书育人”的使命。2021年1月,教育部等六部门印发的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》也明确,要遵循教师成长发展规律,“深化高校教师考核评价制度改革”,突出质量、能力、实绩、贡献等,激发教师队伍的创新活力^[7]。

由此可见,高职教师评价改革是教师实现全面发展的内驱动力,是促进“人”的实质性发展和提升的必要手段。高职教师评价改革的目的是通过

评价杠杆调动教师的自觉性,鼓励自我发展与自我实现,激发教师可持续发展的活力,推动教师潜心育人。

2 高职院校教师评价存在的现实问题

2.1 评价指标不够完善

“教师”个体是教师评价的主要对象。随着产业对高素质专业化人才的需求和人们对职业教育质量提升的需求的不断提高,高职院校对教师个人能力的要求越来越高,这也导致以往的评价指标与现实职能要求不匹配。

一是指标单一片面。长期以来,高职教师都经受着论文数量、课题级别等考核文件的数据压迫,评价指标的单一和过于量化导致了唯论文、唯帽子等现象,以至于部分教师单纯追求指标,过分功利化,影响其他教育教学活动的开展。除了显性的数量指标,一些隐形评价,如教育教学过程中的精神风貌、创新精神和意识等,并未被纳入评价范畴,师德师风的评价过于简单,显得有些形式主义^[8]。二是指标权重倾斜。高职教师面临“重科研、轻教学”的评价环境,只能用有限的时间去追求重复而无质量、缺乏创新性的科研成果^{[9]3}。虽然很多高职院校在职称评审、岗位聘任和教师考核等关乎教师评价的文件中纳入了除科研外的教学成果、学生培养、社会服务等内容,但在实际操作过程中,学校仍然更重视论文数量,对科研成果的要求更为量化,占比也更大。三是指标同化严重。现行的评价文件大多只对教师岗、管理岗、辅导员岗等岗位做区分,对不同学科、不同学历、不同年龄层次的教师,缺少类型化、差异化、层次化的评价和分类设置,指标同化严重,难以满足现实需求^{[2]8}。这也导致一些资历较深的教师颇有怨言,认为辛苦上课不如多发两篇高水平论文。

2.2 评价方法不够科学

除了指标的不完善,评价方式单一也是一个突出问题。现有的评价多为结果性评价和定量评价,缺少过程性评价,例如,职称评审的文件中要求论文和项目数量、获奖级别和等级等,这对一些付出辛勤努力却没有取得很好结果的教师略显不公,对某一些方面特别优秀的教师,也没有设立增值评价机制,缺少一般、好、非常好的区分度。另外,综合评价也是改革的重点。现实中部分单纯追求指标却不承担其他任务的教师,往往能更快达到现有评价体系的要求和条件,在职称评审、岗位聘任等环节中,以丰富的个人成果和较高的分数占据优势。

除此之外,现有的评价大多以普通办公软件电子填报和纸质化存档居多,较少运用新的信息化手段,如大数据技术等,评价效能较低,客观性不足。另外,评价主体的评价理念和水平差异,以及评价数据的缺失和偏差,也会极大地影响评价结果的可信度^[10]。

2.3 评价主体不够多元

2023 年 5 月,习近平总书记在中共中央政治局第五次集体学习时强调,“要紧扣建设教育强国目标,深化新时代教育评价改革,构建多元主体参与、符合我国实际、具有世界水平的教育评价体系”^[11]。这也反映了评价过程中缺少多元主体参与的问题。

现有的评价模式主要是学校相关院系(系部、学院或职能部门等)依据相应文件对教师做评价,多为内部评价,缺少政府、企业、同行等外部主体的参与。一方面,虽然评价结果与教师切身利益直接相关,但是实际上教师鲜少参与评价过程,自我评价的缺失也常常导致评价结果与自我认知的偏差,产生“为何会有这个结果”“我觉得我很优秀,但是考核不尽如人意”的疑问。另一方面,在内部评价中,学生评价发挥的作用微乎其微,除了涉及师德师风的举报,一般的学生评教仅仅影响教师教学质量考核的结果。评价主体的单一导致评价结果不够全面和客观,缺少“多主体共同参与、多主体相互作用”的机制^[12]。

2.4 评价反馈不够畅通

在评价反馈方面,除了少量对政策文件非常清楚的教师,大多数教师是被动告知评价结果,对“怎么评价”“如何改进”等问题缺乏认知和思考。虽然部分教师对评价标准的公正性或评价过程的透明性存在质疑,但往往没有反馈渠道。还有一些教师并不清楚评价的结果会影响哪些方面,或者存在过度应用结果的问题^{[9]3}。这些情况都会严重影响教

师工作的积极性,也反映了相关职能部门在教师评价工作中,缺少科学运行反馈机制和主动作为的政策沟通能力,最终导致整个评价系统运行不畅。

要破除“五唯”顽疾,提高教育治理能力,首先要明确“五唯”评价的导向和结果对教师的消极影响,进而明确怎么减弱和消除这些消极因素,从而显示监督反馈机制的重要性。目前,很多高职院校教师评价多侧重诊断功能,对怎么改进,以及改进结果的监督和再次反馈没有涉及,无法形成完整的系统闭环,也很难从评价出发,进一步提升学校的治理水平。

3 高职院校教师评价改革的实践路径

深化高职教师评价改革不仅有助于推进职教现代化,而且顺应了职业教育分类发展的要求,能够有效促进高职教师全面发展。针对当前高职教师评价过程中存在的评价指标不够完善、评价方法不够科学、评价主体不够多元、评价反馈不够畅通等问题,无锡职业技术学院(以下简称“无锡职院”或“学校”)探索实施了一系列实践策略:一是构建师德师风引领、六大要素齐头并进的多元教师评价指标体系;二是探索以定性定量结合为主、过程评价和增值评价为辅的教师评价方式方法;三是在关键领域应用评价结果,充分发挥校企师生多元主体评价作用;四是建立多部门协同合作、智能运行的可持续多维教师评价监督反馈机制。

3.1 构建师德师风引领、六大要素齐头并进的多元教师评价指标体系

无锡职院根据《深化新时代教育评价改革总体方案》的要求,全面深化高等职业教育教师评价改革,构建了一套以师德师风为首要指标、教育教学为核心指标,结合科学研究、技能实践、社会服务、学生工作等多元评价指标,六大要素协同并进的高等职业教育教师评价指标体系(图 1)。

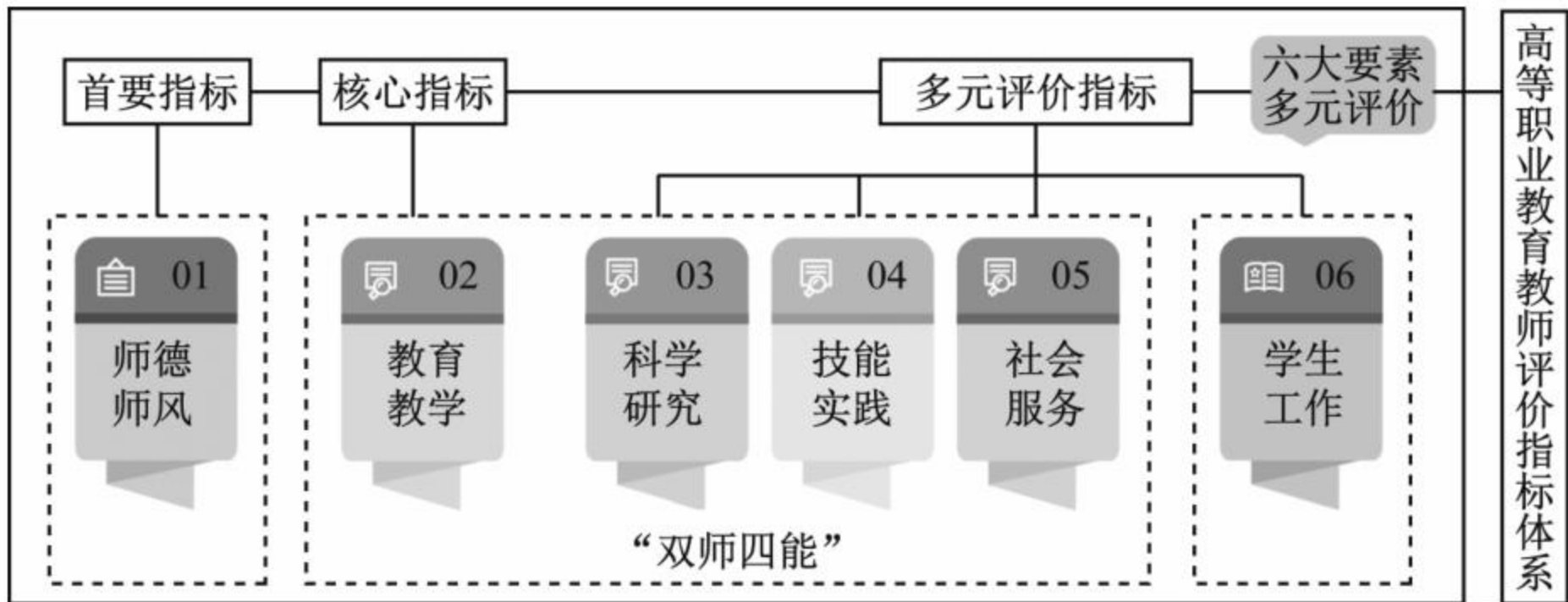


图 1 高等职业教育教师评价指标体系

第一,以师德师风为首要评价指标。学校以师德师风改革为首要抓手,推动师德师风建设常态化、长效化。改革原有师德考核结果,让师德师风评价深入日常、深入时时刻刻、深入方方面面,使其逐步成为教师的自觉,建立师德师风长效评价机制。强化日常教育监督,坚持思想铸魂,定期召开专项学习活动,充分发挥课堂主渠道作用,建立切实可行的师德考核指标,逐步实现师德师风系统化评价,避免师德师风评价流于形式。

第二,以教育教学为核心评价指标。学校立足教书育人的初心,开展教学评价体系改革,建立科学的教育教学评价指标,实现教育教学态度、教育教学内容、教育教学方法、教育教学创新能力、教育教学质量等方面的全覆盖。同时,将教师参与课程设计开发、专业建设、指导学生竞赛、社会实践等纳入考核评价文件,逐步构建多层次、立体化的教育教学业绩评价指标体系。

第三,建立多元综合评价指标体系,培育“双师四能”教师队伍。学校建立综合评价指标体系,将科学研究、实践技能、社会服务、学生工作等纳入指标体系,培育“双师四能”教师队伍,凸显高等职业教育的类型特色。首先,学校优化传统科研评价指标,除了常规的量化指标,还探索构建基于科研能力、科研创新等真正体现科研精神的长周期指标,引导教师回归科研本真,真正做到教学与科研相互促进。其次,学校强化学生工作评价指标,将是否担任班主任、指导学生实践、就业创业等一线学生工作经历纳入教师评价指标体系,引导教师主动关爱学生。通过深化继续教育学分制改革,健全“双师型”教师认定、聘用、考核评价标准,考核教师的“双师”素质和实践能力,引导教师德技并修,不断提高实践技能水平和专业教学能力;基于高职院校对教师实践技能的特殊要求,探索构建实践能力评价指标。在社会服务工作评价方面,引导教师主动参与企业技术改造、产品开发、技能培训、咨询服务等工作,重点评价教师服务区域和行业所产生的社会效益、经济效益及产学研融合度等发展性指标。

3.2 探索以定性定量结合为主、过程评价和增值评价为辅的教师评价方式方法

无锡职院以多元高等职业教育教师评价体系为依托,不断拓展评价的方式方法,以定性定量结合评价为主、过程评价和增值评价为辅,全面推动“三全育人”落地生根,培育了一支师德高尚、潜心育人的“双师四能”型教师队伍。

第一,定性定量结合评价。学校改革职称评

审、岗位聘任相关文件,对一些有突出贡献或重大成果的教师,开设破格通道,打破了单一数量评价方法的壁垒,将各指标涉及的项目、获奖、荣誉等根据级别、类型分别赋分,将教育教学、科学研究、实践技能、社会服务、学生工作等工作成效及成果都纳入岗位聘任的计分体系。

第二,实施教育教学过程评价。学校以教育教学改革为核心任务,推动全员、全过程、全方位育人深入人心,全面落实“三全育人”的教育理念。完善教育教学业绩的过程评价,对教师各个教学环节进行系统的、全过程的评价,并形成改进和提高的闭合回路。加强过程监测与有效预警,将质量控制与诊改思维融入教育教学全过程,通过教育教学质量保证体系,横向“学校、专业、课程、教师、学生”五层面和纵向“决策指挥、资源建设、支持服务、质量生成、监督控制”五系统,强化各系统在教育教学质保体系中的互相支撑作用。

第三,探索师德师风增值评价。学校构建师德师风的增值评价体系,并将其作为常规体系的补充。通过“学生心中最美教师”“校园十大感动人物”等系列活动,树立师德师风典型,通过榜样的力量激发教师潜心育人的活力与激情。对师德特别优秀的典型事迹和案例,以增值评价的方式体现,在评优评先、岗位聘任等方面给予优先,对部门和个人年度综合考核给予加分。

3.3 在关键领域应用评价结果,充分发挥校企师生多元主体评价作用

无锡职院充分发挥学校评价、学生评教、同行评价、企业评价等多元主体的评价作用,重视教师评价在教师岗位聘用、职称评审、综合考核、评优评先等关键领域的实践,以点带面,逐步实现全面辐射。

学校通过制度改革、文件修订,逐步完善多元主体的协同评价机制,突出教师评价结果在关键领域的核心应用,以试点实践带动全面提升,充分发挥教师评价指挥棒的作用,引导教师朝着改革的目标迈进,逐步形成长效机制。对一些重点方向,尝试创新方法,如在职称评审领域深化教师分类评价改革,对“教学为主型”和“科研为主型”教师的考核分别侧重其教学业绩评价主体和结果、科研业绩评价主体和结果,提供了包含教学研究(学校评价)、教学竞赛(学生评价)、横向课题(企业评价)、纵向科研(相关部门评价)等一系列可选项,将思想政治理论课教师的理论宣讲及效果(社会评价)等纳入评价条件。此外,学校将教育教学考核的学生评

价、职称评审中的同行评价等,都作为重要的参考依据,充分发挥多元主体的协同评价作用。

3.4 建立多部门协同合作、智能运行的可持续多维教师评价监督反馈机制

无锡职院以六大要素构成的多元评价指标体系为基础,改进评价方式方法,发挥校企师生多元主体评价作用,最终由各职能部门协同合作,从多个维度对整个评价过程和结果进行监督反馈,形成评价、实践、反馈“三步循环”的可持续教师评价系统(图2)。以此引导高职教师评价走深走实,引导教师回归职业教育教书育人、培育工匠的初心。



图2 “三步循环”可持续的高等职业教育教师评价系统

第一,建立监督反馈机制。学校建立以党委教师工作部、教务处、质控部、科技产业处、社会科学处、人力资源处、学生处等部门为核心的评价小组,由信息化中心提供技术支持,健全教师评价监督反馈机制,明确各职能部门职责,协同合作,实现全程监督,定期反馈结果。第二,建立智能评价系统。推进现有数字化系统的充分应用和互通互联,加强数据治理,提高数据质量,优化数据标准,逐步构建“智能推送、数据自动采集、可视化呈现”的教师评价系统。充分利用信息技术全方位、全过程记录教师工作环节及职业成长动态数据,通过及时更新数据库,高效且精确读取教师评价数据,实现教师评价的智能化、精准化,促进教师评价的常态化。以智能化信息平台为关键支撑,做到“教前有计划、教中有监控、教后有改进”。

随着经济社会的发展、行业企业要求的提升,人才评价的重要性愈发凸显。各高职院校应当积极响应国家号召,进一步推动教师评价改革,深入挖掘教师评价存在的现实问题及其成因,在实践中积极探寻策略,助力教师个体的成长和“双师”队伍的建设,为职业教育的高质量发展和现代化建设添

砖加瓦。

参考文献:

[1] 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)[2024-10-20]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5554488.htm.

[2] 叶盛楠,张天雪. 职业院校教师评价研究综述:现状特征、焦点问题与发展进路[J]. 黑龙江高教研究, 2022,40(6):7-12.

[3] 中共中央,国务院. 印发《中国教育现代化 2035》[EB/OL]. (2019-02-23)[2024-11-15]. https://www.gov.cn/zhengce/2019-02/23/content_5367987.htm.

[4] 陈亮. 高质量教师教育评价:内涵特征、逻辑架构与推进策略[J]. 陕西师范大学学报(哲学社会科学版), 2022,51(6):25-35.

[5] 教育部等四部门. 关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知:教师[2019]6号[A/OL]. (2019-09-23)[2024-10-22]. https://www.gov.cn/xinwen/2019-10/18/content_5441474.htm.

[6] 张炎. 人的全面发展视域下高职院校教师评价改革论析[J]. 教育与职业, 2023(8):71-76.

[7] 教育部等六部门. 关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见:教师[2020]10号[A/OL]. (2021-01-04)[2024-11-15]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-01/27/content_5583070.htm.

[8] 王蕊. 新时代高校教师评价改革的问题表征、影响因素及优化策略[J]. 淮阴师范学院学报(自然科学版), 2024,23(1):63-67.

[9] 王慧萍,陈良. 高职院校教师评价制度的现实问题与应对策略探究[J]. 职业教育, 2024,23(10):3-6.

[10] 徐文强,杨渊. 大数据在高校教师考核评价中的应用和思考[J]. 教育教学论坛, 2023(19):21-24.

[11] 新华社. 习近平主持中央政治局第五次集体学习并发表重要讲话[EB/OL]. (2023-05-29)[2024-10-22]. https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202305/content_6883632.htm.

[12] 吕成,王波,徐玉成. 高职教师评价改革的应然向度、实然困境与必然路径[J]. 职业教育, 2023,22(24):54-59.