

# 共同体视角下高职院校名师工作室考核评价 机制问题审视与优化策略

李生国<sup>1,2</sup>

(1.武汉铁路职业技术学院,湖北武汉 430079;

2.华中师范大学教育学院,湖北武汉 430079)

**[摘要]**高职院校名师工作室作为教师专业发展的创新模式,对师资队伍建设具有重要推动作用。然而,部分名师工作室因发展规划模糊、管理机制滞后等问题,导致其成员发展动力不足、活动形式化等一些明显问题,制约了教师成长与团队协同效能。基于共同体理论,通过调研发现部分高职院校考核评价机制存在目标偏离核心价值、评价主体单一、过程管理缺位、激励措施薄弱等突出问题。需优化考核评价机制,以共同体核心价值为导向,调整考核目标,完善多元动态评价,加强过程管理及激励措施,提升工作室的协同创新能力和教师发展支持功能,为职业教育高质量发展提供师资保障,促进教师专业发展。

**[关键词]**学习共同体;名师工作室;考核评价;教师专业发展

**[作者简介]**李生国(1983—),男,湖北武汉人,武汉铁路职业技术学院副教授,华中师范大学教育学院博士研究生,主要从事高职教育管理、教师专业发展研究。

**[基金项目]**本文系湖北省中华职教社2024年研究课题“共同体视域下高职院校名师工作室绩效评价标准构建研究”(项目编号:BHZJ2024070)研究成果。

**[DOI]** <https://doi.org/10.62662/kxwxz0206032>

**[中图分类号]** G671

**[本刊网址]** [www.oacj.net](http://www.oacj.net)

**[投稿邮箱]** [jkw1966@163.com](mailto:jkw1966@163.com)

教师是立德树人的关键主体。建设高素质教师队伍,完善教师培养培训体系和规划,整体提升教师的专业水平和教学能力是国家推进教育现代化的重要基础。2018年,《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》强调要培养高素质专业化创新型教师队伍。同年,教育部等五部门印发《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》中进一步指出,可以通过建立名师工作室,发挥名师在培训中的引领辐射作用。2023年,教育部公布《新时代职业学校名师(名匠)名校长培养计划实施方案》,强调培养打造一批理想信念坚定、师德高尚、教育教学能力和专业实践能力突出的“双师型”名师(名匠)。

近年来,在上级部门推动下,湖北省高职院校积极建设校级及以上名师工作室与技能大师工作室,加大教师培养力度,围绕培养目标和重点任务,构建推荐、培养、管理、使用一体化的培养体系和管理机制,充分发挥名师(名匠)示范引领和辐射带动

效用,提升教师队伍能力素质。同时,部分高职院校名师工作室建设中仍然存在考核评价机制不完善的突出问题,影响其建设成效和教师专业发展,亟待深入剖析并解决相关问题,为教师专业成长和学校高质量发展筑牢根基。

## 一、名师工作室的内涵与功能

### (一)名师工作室的内涵

名师工作室是我国独特的教师发展模式,成为促进教师专业发展的中国特色制度优势。名师工作室由名师领衔建设,主要目的在于培养骨干教师,促进青年教师职业发展,通过示范辐射、专业引领等,为优秀教师搭建交流平台,探索“名师引领、团队合作、资源共享、均衡互补、共同提高”的教师专业发展模式。名师的示范和引领,培养了大批骨干教师,有力促进了师资队伍建设。

聚焦培养创新型优秀教师群体的名师工作室逐渐成为当前我国各地区学校教师队伍建设的主要形态。湖北省积极响应国家政策,于2015年出台

《“湖北名师工作室”评选建设管理办法(试行)》(鄂教师[2015]5号),每年评选20个高校名师工作室,工作周期为3年。该文件指出,名师工作室由具备一定社会影响力的知名教师担任主持人,由一批有发展潜力的优秀教师担任成员。工作室发挥“引领、传承、创新、共享”等功能,是集教学科研、成果辐射、专业发展等职能于一体的教师发展共同体。因此,名师工作室是基于名师引领、教师合作对教师进行专业培养、提高教师专业素养的重要平台,主要通过课题研究、教学研讨方式开展活动。

## (二)高职院校名师工作室的功能

近年来,高职院校不断优化师资队伍建设路径,积极设立名师工作室和技能大师工作室(以下统称“名师工作室”),加强“双师型”教师队伍建设。名师工作室通常由学校名师和企业名匠领衔,其成员主要由具备双师素质的教师构成,并吸纳企业技术技能人才,共同构建校企合作的教师发展平台。名师(名匠)依托其深厚的专业素养和丰富的教学经验,成为提升职业教育质量、培养高素质技术技能人才的核心力量。名师工作室为有潜质的优秀教师搭建成长平台,促进其专业发展。同时,名师工作室还为青年教师提供学习资源和实训机会,能有效提高青年教师的专业水平和教学技能。在名师榜样引领辐射作用下,名师的理念和实践得以传播,全面促进高职院校教师发展和素质提升。

美国教育家托马斯·萨乔万尼提出,学校是专业的学习共同体,共同体由共享的价值观、信念和承诺的核心界定;共同体是基于共同理念和理想自愿结合而成的集体,将个体的“我”转化为集体的“我们”,形成紧密的共同体关系网络。高职院校名师工作室作为教师学习共同体的一种重要形式,在共同理念和愿景指引下,通过交流经验、共享资源、专业支持、互助合作等,推动师资队伍整体能力提升。

### 1. 名师工作室推动经验交流与资源共享

名师工作室建立起一种成员之间优势互补、资源共享的模式,具有多样性和差异性特征的成员间可以进行交流与碰撞,共享经过实践和学习而积累起来的知识与经验。通过名师(名匠)悉心指导和其他成员互相交流,共同开展听评课、科学研究、技术开发等活动,相互学习、启发和反思改进等,潜移默化提升成员素质。

### 2. 名师工作室促进成员专业成长与发展

目前我国职业教育仍存在生源素质差异较大、师资数量比较紧缺且结构不够合理等问题,教师面

临着较为繁重的教学、科研、社会服务和自我提升等任务,工作头绪多、压力大。在名师工作室这一共同体中,成员围绕教育教学、科研、社会服务等重点问题与任务,学习应用新的知识与技术,研讨解决新问题。基于共同发展愿景,通过交流与合作,成员之间加深理解,促进互助与支持,共同应对工作压力与挑战,激发个体专业成长的热情与主动性,有利于加强成员专业能力,促进教师群体发展。高职院校“双师型”名师工作室通过提供理论与实践相结合的全面支持,帮助教师在不断变化的教育环境中实现专业持续发展和成长。

## 二、高职院校名师工作室考核评价机制的问题审视

通过调查湖北省部分“双高”和骨干高职院校相关专业和学科名师工作室发现,其建设取得较好的成效和经验,建立了相应管理机制,通过积极开展教学、科研和社会服务等活动,促进了名师工作室成员专业能力以及教育质量的提高,形成比较丰富的成果。同时,一些名师工作室的考核评价机制存在明显缺陷,影响其运行效果和可持续发展。部分学校名师工作室共同愿景不明确,考核评价机制存在考核目标偏离、评价方式单一化、缺乏动态调整过程和配套的激励政策等明显缺陷,难以有效激发共同体成员的合作精神和协同创新能力,制约了共同体协作效能和可持续发展。

### (一)评价目标功利化,偏离共同体核心价值

#### 1. 考核目标存在功利化倾向,忽视共同体协作性

多数名师工作室的考核目标主要围绕个人业绩展开,强调活动次数、课题与论文数量、竞赛获奖等级等量化指标,而共同体核心价值强调成员之间“协作共享”“专业成长”等难以量化。该评价体系对短期成果的硬性要求促使成员为完成任务而倾向于“各自为战”,导致跨学科、跨专业协作机会减少,影响知识集约化生产和协同创新生态形成。例如,部分名师工作室要求成员每年发表1至2篇论文,却缺乏对集体教研、技术攻关等协作活动的评价,导致成员合作意愿不足。

#### 2. 忽视对共同体文化建设与评价

名师工作室共同体文化建设实践中,存在认识不足与评价缺失问题。由于认知局限,成员对共同体核心价值的理解不够系统,导致个人专业发展目标偏离工作室共同愿景,缺乏团队文化认同感和归属感,合作氛围不足。此外,缺乏共同体文化建设评价标准,没有将培育教育家精神、协作共享文化

等纳入考核目标,成员合作成效难以获得有效引导与激励,无法激发成员合作动力,影响名师工作室作为专业学习共同体功能的发挥。

## (二)评价方式单一化,缺乏有效反馈机制

### 1.评价主体单一,缺乏多元参与

评价主要由学校管理层或上级部门主导,行业与企业专家、学生等利益相关方参与不足,评价侧重绩效考核,可能导致评价结果不够全面,较难准确反映名师工作室整体成效和成员个人贡献。同时,考核标准同质化,未充分体现高职教育特色。部分工作室借鉴普通高校科研主导的评价体系,考核标准难以突出产教融合、“双师型”教师培养等特色。例如,部分考核标准注重论文数量和课题等级,教师企业实践、技术研发等考核指标比较模糊,致使成员采取“应试化”策略完成考核指标,应付式参与校企合作,专业发展方向与校企协同育人需求脱节。

### 2.评价流于形式,反馈机制缺失

评价程序简化,一般依据名师工作室提供的材料,缺乏建设过程跟踪考察。评价结果仅用于经费分配或奖励,缺乏有效沟通与互动,未形成“评价—反馈—改进”的闭环管理。反馈过程一般是学校相关部门向名师工作室告知考核结果,缺乏与其深入交流和互动,导致成员不清楚存在的具体问题及整改方向,“评而不改”问题依旧。

## (三)评价程序静态化,缺乏动态调整过程

当前名师工作室评价体系存在显著的静态性与结果导向问题,主要以年度或项目周期为节点的短期评价机制为主导,缺乏持续性数据追踪与动态调整,不符合职业教育长周期育人的内在规律。

### 1.评价周期不合理

师资培养、教学改革等长期效应因评价周期较短而难以充分评估,无法全面反映名师工作室在课程开发、教学创新、技术转化等方面持续影响。现行“年度评价+项目终期考核”评价模式,评价周期一般不超过1.5年,降低了评价与职业教育3至4年长周期育人目标之间的适配性。

### 2.过程性评价缺乏

当前大部分名师工作室考核注重论文、课题、奖项等显性成果,忽视成员成长档案、活动参与深度、团队合作等过程性指标的考察,既无法整体反映其综合效能,还可能衍生一些问题。例如,部分主持人侧重于积累个人量化成果,未能构建有效的协作机制,弱化了成员成长支持,导致成员参与度低、团队协作氛围较差,不利于成员专业发展。

## (四)评价驱动机制薄弱,缺乏配套激励政策

### 1.激励机制薄弱

由于名师工作室成立时间较短,学校尚未完善相应激励政策,无法形成长效激励机制,较难激发成员的积极性和创造力。在薪酬待遇、职称评定等方面,没有建立与成员实际贡献配套的激励细则和标准,导致部分投入成本大的工作成果无法得到相应回报与认可。一些高职院校在考核结束后,仅将考核结果作为评优评先依据,而没有将其与成员的职称晋升、薪酬调整等挂钩,削弱了考核的激励作用。

### 2.激励政策缺乏针对性

相关激励政策的精准性不足,没有充分考虑不同名师工作室的专业性,未根据科研型、教学型和技能型等不同类型成员的差异化需求设计激励方案和经费保障,不利于强化教师参与团队建设的内在动力,阻碍了工作室整体效能的发挥。例如,被调研学校中仅有60%对其工作室提供专项资金支持,校级工作室年均经费普遍低于1万元,个别学校由于政策限制,对立项建设的各类校级工作室一律给予每年5000元配套经费。有限投入不足以支持各类工作室在设备购置、专家指导、技术研发等方面实际需求。

## 三、高职院校名师工作室考核评价机制的优化策略

健全的管理制度是推动高职院校名师工作室可持续发展的关键要素,基于共同体视角优化名师工作室考核评价机制,需从价值导向、评价模式、管理方式及政策激励四个维度进行系统性重构,彰显教师学习共同体所秉持的协作共享这一核心价值,持续提升其运行效能。

### (一)明确共同价值导向,调整考核目标

#### 1.明确共同愿景,健全考核制度

为构建协同高效的名师工作室发展生态,需以共同体核心价值为指引,明确共同愿景,健全考核制度,将人才培养、科学研究、社会服务等方面共同愿景有机融合,进一步厘清成员职责,设立清晰、具体的考核标准,促进成员达成共识、团结合作。其次,完善考核指标体系,融入“协作共享”“教师成长”等质性指标,例如衡量团队协作项目的数量与质量、考察成员对彼此专业成长的贡献以及评估教学创新案例的推广应用情况等。通过构建协作导向的考核指标体系,推动成员开展跨学科、跨专业深度合作,促进资源共享、集体攻关等协作常态化,助力形成协同创生态。

## 2.融合考核目标,营造合作文化

在目标协同方面,名师工作室通过合理分解团队重点任务,将其转变为个体努力目标,实现整体效能提升与成员个人发展有机统一,例如在其年度研究计划中融入成员个人项目,形成集体进步与个人成长的双向支撑,营造更加紧密的合作氛围。在文化建设层面,重视弘扬教育家精神、传承工匠精神等职业价值观和文化内涵的培育,依托定期举办示范课展示、工作坊、研讨会等活动,在实践互动中强化成员共同价值追求和团队文化认同感,夯实文化基础。

### (二)构建多元评估框架,增强反馈机制

#### 1.完善多元评价机制

针对评价单一化的问题,需完善多角度、全方位的评价机制。改变以往由学校或上级主管部门主导的单一评价模式,积极引入行业与企业专家、学生等参与评价,提高评价结果的全面性。例如,邀请行业专家评价名师工作室在行业标准制定中的贡献,企业专家判断其技术研发成果的应用价值,学生反馈其成员的教学与育人效果等。通过多元主体参与,能够从不同视角全面反映名师工作室的工作成效和成员个人贡献。此外,根据不同类型名师工作室设置差异化考核标准,加大对产教融合、“双师型”教师培养等关键价值的考核权重,突出职业教育特色。设计具体指标时,侧重考核成员在实践技能提升幅度、参与企业技术服务、学生竞赛指导成效等方面的成果,推动评价机制契合育人目标。

#### 2.强化反馈机制

进一步健全名师工作室运行的反馈机制,加强评价过程中的沟通与互动。一方面,考核部门应及时向成员反馈详细的考核结果,针对问题和不足提出具体改进建议和发展方向。另一方面,鼓励成员积极参与反馈过程,充分表达意见和想法,共同探讨改进措施和方法。经过有效反馈,成员能够及时调整工作方向,改进工作方案和方法,提高诊断与改进效果。

### (三)引入动态评价机制,注重过程管理

#### 1.实施动态评价

针对目前高职院校普遍缺乏名师工作室建设的效果追踪长效评价机制的问题,依据职业教育长周期育人规律,设置灵活评价周期,建立动态评价机制。根据职业教育不同阶段的特点和名师工作室实际工作进展,灵活设置评价时间节点,如每学期进行一次阶段性考核,每学年开展一次综合评

估。同时,对于资源开发、技术转化等一些长期项目,可适度延长评价周期,持续跟踪其进展和效果,推动其效益逐步显现。

#### 2.加强过程管理

学校可将名师工作室建设项目纳入年度教学与科研目标管理办法,作为成员考核评价重要依据,加强过程管理,促进其提高积极性和主动性,增强责任意识和紧迫感。对照工作室建设任务和要求,定期对工作室建设成效进行评估,注重形成性考核与终结性考核结合,加强工作室中期检查和诊断,指导其改进工作。同时,积极关注团队分工与协作情况以及成员发展态势,不仅评估名师(名匠)引领作用发挥情况,还应对有发展潜力的成员进行重点考核与指导,推动成员提高综合能力,努力产出一批高水平建设成果,提升项目整体建设效能。

### (四)升级配套激励机制,强化政策保障

政策支持是共同体良性发展的保障。根据工作室的特点和发展需求,制定系统化激励政策。

#### 1.健全配套激励机制

发挥职称评价的导向作用,将工作室建设纳入职称评价体系,作为教学质量工程项目给予量化计分。在职称评定方面,明确工作室工作经历和成果在职称晋升中的权重和具体要求;在职务晋升方面,优先考虑具有丰富工作经验并取得突出业绩的成员担任管理职务。在薪酬待遇方面,建立与工作室绩效相挂钩的薪资增长机制,根据成员业绩与贡献大小等,给予相应薪资提升和津贴。例如,对于在工作室中承担重点科研项目的教师,分阶段给予经费支持;设立专项奖励基金,对取得显著成绩的工作室和个人进行奖励。

#### 2.提高激励政策的灵活性和针对性

针对教学型、科研型、技能型等不同名师工作室及其成员个体差异,分层分类设计激励制度,提高政策灵活性和针对性。对于教学型工作室,侧重教学改革项目资助、教学资源建设以及教师教学能力的培训;对于科研型工作室,积极协助其科研项目申报与研究、科技成果转化等工作,提供充足经费、设备支持与指导;对于技能型工作室,加大实践教学场地、设备等投入,鼓励教师参与技能竞赛和技术服务活动。通过提供精准支持,满足不同工作室和成员的发展需求,激发其参与工作室工作的内在动力,提升工作室可持续发展能力。

#### 3.注重考核结果运用

加强名师工作室考核结果应用,落实奖惩措施,发挥激励效应。一些学校对建设期间取得突出

成绩的名师工作室发放考核绩效奖金,优先推荐其参加上一级相关项目申报或评比,对其成员在职称评聘、评优评先、培训进修等方面适当倾斜;对综合考核不合格的名师工作室进行解散。对考核优秀的名师和个人,给予奖励和表彰,对考核不合格者进行督促整改。

#### 四、结语

高职院校名师工作室考核评价机制的优化需聚焦提升教师队伍素质和教书育人质量,彰显共同体核心价值,以协作共享、提高服务能力为导向,通过价值重构、评价创新、过程管理与激励保障,推动工作室从“个体化”向“协同化”转变,促进团队合作、资源共享和持续发展,促进“双师型”教师队伍能力素质整体提升。

#### 参考文献:

[1]杜骄阳,刘许,李琼.名师工作室何以促进教师专业资本发展:制度优势与理论建构[J].教师教育研究,2025,37

(1):13-19.

[2]何灿华.名师工作室里的教师合作[J].上海教育科研,2013(12):57-58.

[3]徐新民,缪爱明.名师工作室的长效管理运行机制[J].教育理论与实践,2012,32(26):18-20.

[4]杨殿伟.高等学校青年教师形象职业化塑造[J].吉林化工学院学报,2015(10):21-24.

[5]Sergiovanni T. J.道德领导——抵及学校改善的核心[M].冯大鸣,译.上海:上海教育出版社,2002:42.

[6]吕秋颖,等.名师工作室:高校青年教师发展新动力[J].吉林化工学院学报,2016(8):99-101.

[7]张斌达,马君.新时代高职院校“双师型”教师队伍建设研究的主题样态与学术前瞻[J].职教通讯,2023(4):76-86.

[8]李华平.名师工作室建设的问题与对策[J].教育理论与实践,2015(2):29-31.

[9]齐爽.强化省级“双师型”名师工作室引领功能的实践与探索:以广东省为例[J].职业技术教育,2022,43(17):57-62.

## Review and Optimization Strategies for the Assessment and Evaluation Mechanism of Famous Teachers' Studios in Vocational Colleges from the Perspective of Community

LI Sheng-guo<sup>1,2</sup>

(1. Wuhan Railway Vocational College of Technology, Wuhan Hubei 430079;

2. School of Education, Central China Normal University, Wuhan Hubei 430079, China)

**Abstract:** As an innovative mode of teacher professional development, famous teachers' studios in vocational and technical colleges play an important role in promoting the construction of the faculty. However, due to vague development plans and outdated management mechanisms, some famous teachers' studios have obvious problems such as insufficient motivation for member development and formalized activities, which have hindered the growth of teachers and the effectiveness of team collaboration. Based on the community theory, through investigation, it is found that there are some outstanding problems in the evaluation mechanism of some vocational and technical colleges, such as the target deviates from the core value, the evaluation subject is single, the process management is absent, and the incentive measures are weak. It is necessary to improve the assessment and evaluation mechanism, take the core value of the community as the guidance, adjust assessment objectives, improve diversified and dynamic evaluation, strengthen process management, and optimize incentive measures. These measures are aimed at enhancing the function of studio as a platform for the cultivation and development of key teachers, and promote teachers' professional development.

**Key words:** learning community; famous teachers' studios; assessment and evaluation; teachers' professional development