

数据驱动、多元参与、分类分层、发展增值： 高职院校教师教学能力评价模式改革研究

唐贵平, 罗 旭

(湖南司法警官职业学院, 湖南长沙 410131)

[摘 要]高职院校教师教学能力评价是教师队伍建设的关键抓手。传统评价模式存在数据支撑缺失、评价主体单一、指标标准固化、重考核轻成长等突出短板,难以契合高职院校教师队伍建设与发展需求。基于职业教育教学关键要素改革的新要求,构建“数据驱动、多元参与、分类分层、发展增值”的新型评价模式,旨在破除传统评价模式的桎梏,充分发挥评价在教师教学能力诊断、激励、赋能等方面的作用,推动高职院校师资队伍提质培优,助力教学质量迭代升级。

[关键词]教师教学能力;评价模式改革;数据驱动;分类分层;发展导向

[作者简介]唐贵平(1973—),男,湖南永州人,副教授,硕士,研究方向:职业教育。罗旭(1973—),男,湖南浏阳人,教授,硕士,研究方向:职业教育。

[基金项目]本文系2022年度湖南省职业教育教学改革研究项目“高职院校教师教学能力分类分层评价改革研究”(项目编号:ZJGB2022572)阶段性研究成果。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/kxwzx0306014>

[中图分类号] G715

[本刊网址] www.oacj.net

[投稿邮箱] jkw1966@163.com

教师教学能力是决定人才培养质量的核心要素。长期以来,多数高职院校沿用督导听课、学生评教、同行评价等传统评价方式,缺乏全过程教学数据支撑,企业参与度不足,不同授课类型、成长层次的教师共用一套评价标准,忽视教师发展内在需求。与此同时,智慧教学平台、课堂智能监测等数字化工具全面普及,为构建科学、动态、精准的教师教学能力评价体系提供了坚实技术支撑。在此背景下,推进高职教师教学能力评价模式系统性改革,打造适配职教特色的新型评价范式,已然成为新时代高职教育改革的必然趋势。

一、高职院校教师教学能力评价模式界定与理论依据

(一)核心概念界定

1. 高职院校教师教学能力。特指教师立足职业院校育人目标,完成理实一体化教学、技能实训指导、学生职业素养培育、课程思政建设、校企协同教学所具备的综合能力,主要涵盖教学设计能力、教学实施能力、实训实习指导能力、教学资源建设与应用能力、教学评价能力、教学反思改进能力等核

心维度,兼具教育教学属性与职业实践属性。

2. 数据驱动评价。依托校园智慧教学平台、课堂行为采集系统、实训实习管理系统、线上教学资源平台等载体,自动采集课前备课、课中授课、课后辅导、实训教学、教研活动等全场景教学数据,用大数据整合分析替代传统人工主观评判,实现教学能力评价动态化、精准化、可视化。

3. 多元参与评价。打破校内单一评价格局,构建学校教学督导、校内同行教师、在校学生、行业企业专家、教师自我评价五大评价主体协同参与机制,融合管理视角、专业视角、学习视角、行业视角与自我视角,实现评价视角全覆盖。

4. 分类分层评价。分类即按照教师所授课程划分为公共基础课教师、专业课教师、实训实习指导教师三大类别;分层即按照教师职业成长层次划分为普通教师、骨干教师、教学名师三个层级,依据类别与层级设置差异化指标、权重与考核要求,杜绝评价“一刀切”。通过差异化评价,引导教师找准发展定位。

5. 发展增值评价。摒弃以排名、评优、奖惩为核

心的鉴定性评价,立足教师长期专业发展,强化过程评价与增值评价,依据评价结果精准查摆教学短板,推送个性化提升方案,形成以评促改、以评促教、以评促成长的良性发展机制。

(二)教学能力评价模式改革的理论依据

1. 职业教育类型教育理论。明确职业教育独立类型教育地位,区别于普通高等教育,高职教师评价必须突出实践教学、产教融合、技能育人核心要求,为分类设置实践教学评价指标提供根本依据。

2. 多元智能理论。教师教学能力呈现多元化发展特征,不同教师教学特长、育人方式、课堂风格存在显著差异,单一评价标准无法全面衡量综合能力,为多元主体评价、多维度指标评价提供理论支撑。

3. 教师专业发展理论。教师成长是循序渐进、持续迭代的动态过程,不同教龄、不同岗位教师成长需求各不相同,为分层设置成长型评价标准、推行发展性评价模式奠定理论基础。

4. 教育大数据治理理论。依托教育数据采集、清洗、分析、应用全流程治理逻辑,打通教学各类数据壁垒,实现教学行为量化分析,为数据驱动型评价模式落地提供技术理论支撑。

二、当前高职院校教师教学能力评价中的主要问题

(一)评价数据缺失,主观随意性较强

传统评价高度依赖督导听课印象与学生期末一次性打分,缺乏课堂互动频次、教学资源使用、实训课时落实、课后答疑辅导、学情动态变化等过程数据支撑。数据采集碎片化、标准化程度低,人工评判主观性强,评价结果公信力不足,无法真实还原教师日常完整教学状态。

(二)评价主体单一,行业参与严重不足

评价话语权集中在学校管理层与专职教学督导,同行互评流于形式。学生评教易受课程难度、个人喜好等主观因素干扰,评价偏差较大。行业企业极少参与教师教学能力评价,无法从岗位实操视角考核教师实践教学能力。

(三)评价标准同质化,缺乏精准区分度

全校所有课程、所有岗位教师套用同一套评价指标体系,未区分基础课重素养培育、专业课重理实融合、实训课重技能训练、思政课重价值引领的教学差异;忽视新教师夯实教学基础、骨干教师发挥关键作用、教学名师引领教学改革的层级差异,统一化评价标准压制教师个性化特色化发展。

(四)评价价值功利化,发展引领功能弱化

评价导向重结果、轻过程,重考核、轻培育,将评价作为管理约束手段而非成长助力手段。评价结束后仅公示最终分数与排名,缺少针对性教学问题诊断、专项改进指导与个性化成长规划,评价与教师培训、教研教改、能力提升脱节,难以形成可持续的发展动力。

(五)评价指标结构失衡,职教特色体现不足

评价指标重理论教学、轻实践实训,重课堂形式、轻育人实效,重数量达标、轻质量提升。数字化教学能力、技能训练指导能力、校企合作教学能力等契合高职办学特色的核心指标权重偏低,无法适配新时代教师能力建设要求。

三、四维一体新型教师教学能力评价模式整体构建

(一)教学能力评价模式构建的原则

第一,数据客观原则,最大化运用教学客观数据减少人为干预,保障评价公平公正;第二,多元协同原则,统筹校内外多方评价力量,实现评价视角全面立体;第三,分类适配原则,贴合不同岗位、不同层级教师工作实际制定差异化评价规则;第四,发展增值原则,坚守发展性评价核心定位,一切评价工作服务于教师成长与学生成才。

(二)四大核心维度具体架构

1. 搭建全流程教学数据评价体系。建设统一的教师教学能力评价管理平台,打通智慧教学平台、实训管理系统、教务管理系统、学情监测系统数据端口,实现教学全场景数据自动归集。一是划分数据采集范围,覆盖备课、授课、辅导、实践教学、教研教改等板块;二是区分数据类型,分为可自动统计的量化数据、教学成果质性评价数据、多方主体反馈调研数据三类;三是强化数据智能应用,依托平台自动生成教师个人教学能力数字画像,精准梳理教学薄弱环节,自动匹配对应教学能力提升资源与培训课程,实现数据“采集—分析—诊断—应用”一体化运行。

2. 构建五位一体协同评价主体。科学划定五大评价主体评价权限与权重配比:教学督导重点考核教学规范性、课堂秩序、教学目标落实情况,占20%;校内同行互评侧重教学设计科学性、教学方法创新性、专业知识讲授精准度,占25%;学生着重评价课堂听课体验、师生互动效果、知识技能收获程度,占25%;企业专家重点评价教师实践指导能力、

岗位行业认知、技能实训贴合产业岗位需求程度,占20%;教师自我评议侧重梳理教学优点、反思存在问题、明确下一阶段教学改进方向,占10%。

3. 建立差异化精准评价标准,匹配教师成长需求,突出评价的导向性与发展性。一是按教师任教课程分类设置教学能力评价指标与权重。公共基础课教师,重点评价教学目标设计与职业素养培育融合度、课堂教学组织有效性,弱化实践技能指标占比;专业课教师,重点评价教学内容与行业产业需求对接度、技能实操讲解规范性等,适当提高实践教学指标占比;实践实训课教师,重点评价操作示范规范性、实训内容贴合岗位需求程度等,提升实践指导、实训安全管理指标权重,避免对不同课程教师进行同质化评价。二是按教师职业成长分层设置考核要求。对普通教师,侧重考核教学规范、教学设计、课堂管理,以引导夯实教学基本功为主;对骨干教师,侧重考核课堂教学质量、教学创新、课程改革、团队帮扶、育人成效,鼓励其探索特色教学模式;对教学名师,侧重考核教学成果产出、教学改革引领、专业建设贡献、行业技术服务、青年教师帮扶等高层次能力,突出其示范引领价值。

4. 打造闭环式教师成长赋能体系。一是推行全过程多阶段评价,打破期末一次性集中考核,实时跟踪教学动态;二是引入学生学业增值评价,以学生入学基础能力为起点,对比学期末知识技能提升幅度,客观评判教师实际教学成效;三是健全评价反馈整改机制,评价结束第一时间出具个性化教学诊断报告,由专家团队开展指导帮扶;四是优化评价结果运用机制,将评价结果与教师分层培训、赛课比武、课题申报、岗位晋升适度挂钩,杜绝唯分数论,突出教师教学改进幅度与专业成长进度,建立激励先进、帮扶后进、全员共进的发展格局。

四、高职教师教学能力新型评价模式实施路径

(一)加快建设智慧评价管理平台

院校加大智慧教育建设经费投入,完善校园智能教学硬件设施,统一研发或引入专业化教师教学能力大数据评价平台,破除各教学系统数据孤岛。组建专任教师运维团队,定期优化平台数据采集、智能分析、画像生成、成长推送核心功能,同时建立校园教学数据安全管理制度,严格保护教师教学隐私数据,保障数据驱动评价安全稳定运行。

(二)完善多元主体评价管理机制

完善多元评价主体工作流程、考核细则、评分规范与奖惩机制,建立稳定校外企业评价专家资源

库,制定企业专家参与评价课时补贴、荣誉认定等激励政策,提升行业企业参与教师教学评价的主动性与持续性。统一编制督导评价细则、同行互评标准、学生理性评教指引,规范各类主体评价行为,减少人为评价偏差。

(三)动态优化分类分层指标体系

组建由教学管理者、一线骨干教师、企业技术专家、职教研究人员组成的评价指标修订小组,结合学校专业布局、办学定位、师资结构,细化不同类别、不同层级教师三级评价观测点与量化评分标准。选取校内不同类型教师开展小范围试点评价,广泛收集一线反馈意见,持续优化指标权重与考核内容,建立每两年一次的评价指标动态调整机制,紧跟职教政策与行业产业发展需求更新评价内容。

(四)树牢全员发展评价工作理念

面向全校教学管理人员、督导人员、全体任课教师开展评价改革专项培训,彻底扭转重考核、轻发展的传统思维,树立以教师专业发展为核心的现代化评价理念。精简冗余终结性考核流程,扩容常态化过程教学评价,把工作重心从打分排名转移到教学问题诊断、教学方法优化、教学能力提升上来,营造重视教学、潜心育人、主动成长的良好校园教学氛围。

随着人工智能、大数据技术在职教领域广泛应用,后续可进一步探索AI智能听课评课、教学行为智能研判、教师成长智能预判等新型评价手段,持续推动高职教师教学能力评价向智能化、精细化、全程化改革。评价模式可延伸应用至兼职教师、企业导师教学能力考核,构建校内校外全覆盖的职教师资评价体系,全方位助力职业教育高质量可持续发展。

参考文献:

- [1]王凤兰.基于层次分析法的高职教师胜任力水平评价[J].山东商业职业技术学院学报,2025(12).
- [2]余洋,任立红,张少凤,王鑫,李华.高职院校教师综合教学能力评价指标体系研究[J].山西青年,2024(4).
- [3]张巍.对高职教师教学能力评价体系的反思及重构[J].黑龙江科学,2021(1).
- [4]李苑辉.高职教师教学能力评价模型研究——以海南地区为例[J].现代职业教育,2025(2).
- [5]王洪兰.高职院校青年教师教学能力评价体系构建[J].教育教学论坛,2025(6).
- [6]吴迪.高职院校教师职业能力多元评价研究[N].重庆科技报,2026-1-9(6).

Data-driven, Multi-stakeholder Participation, Categorized and Hierarchical, and Developmental and Value-added: Research on the Reform of Teaching Competency Evaluation Models for Higher Vocational College Teachers

TANG Gui-ping, LUO Xu

(Hunan Judicial Police Vocational College, Changsha Hunan 410131, China)

Abstract: The evaluation of teaching competencies for vocational college teachers is a critical measure for building a high-quality faculty. Traditional evaluation models suffer from notable shortcomings, such as lack of data support, singular evaluation entities, rigid indicator standards, and an overemphasis on assessment over growth, making them ill-suited to meet the needs of vocational college faculty development. In response to the new requirements for reforming key elements of vocational education teaching, a novel evaluation model characterized by “data - driven, multi - stakeholder participation, categorized and hierarchical, and developmental and value-added” is proposed. This model aims to break free from the constraints of traditional evaluation frameworks, fully leverage the role of evaluation in diagnosing, motivating, and empowering teaching competencies, and drive the quality improvement and optimization of vocational college faculty, thereby advancing the iterative upgrading of teaching quality.

Key words: teachers' teaching competency; evaluation model reform; data - driven; categorized and hierarchical; development-oriented