

# 高职院校教师评价体系研究与构建

罗云萌, 马 涛, 孙 斐

陕西铁路工程职业技术学院铁道装备制造学院, 陕西 渭南

收稿日期: 2025年10月29日; 录用日期: 2025年11月27日; 发布日期: 2025年12月5日

## 摘 要

在职业教育深化产教融合、服务区域经济发展的背景下, 职业院校教师评价体系改革已成为提升人才培养质量的关键。本文针对当前高职院校评价体系中存在的“重科研轻教学”“重理论轻实践”“重结果轻过程”等突出问题, 创新性地构建了包括师德魅力、专业功力、育人效力、服务能力和创新活力五个核心维度的教师评价体系框架, 系统剖析了各维度建设的现实困境, 并在此基础上提出了创新路径, 为职业院校教师的专业化发展提供了理论参考与实践指导。

## 关键词

职业院校, 教师评价体系, 五维能力, 产教融合

# Research and Construction of Teacher Evaluation System in Vocational Colleges

Yunmeng Luo, Tao Ma, Fei Sun

School of Railway Equipment Manufacturing, Shaanxi Railway Institute, Weinan Shaanxi

Received: October 29, 2025; accepted: November 27, 2025; published: December 5, 2025

## Abstract

Against the backdrop of deepening the integration of industry and education in vocational education and serving regional economic development, the reform of the evaluation system for vocational college teachers has become the key to improving the quality of technical and skilled talent training. This study innovatively constructs a “five dimensional integrated” teacher evaluation system framework to resolve prominent issues in the current evaluation system, such as “emphasis on scientific research over teaching”, “emphasis on theory over practice”, and “emphasis on results over process”. The framework includes five core dimensions: teacher ethics charm, professional competence, educational effectiveness, service ability, and innovation vitality. This article systematically

analyzes the practical difficulties in the construction of various dimensions, and proposes innovative paths based on this, providing comprehensive theoretical references and practical guidance for the professional development of vocational college teachers.

## Keywords

Vocational Colleges, Teacher Evaluation, Five Dimensional Ability, Integration of Industry and Education

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

经济社会的快速发展，要求大力发展职业教育[1]。职业院校作为技术技能人才培养的主阵地，其教师的专业能力和职业素养直接关系到人才培养的质量。然而，当前职业院校教师评价体系仍存在诸多不足，如评价维度单一、产教融合导向不足等，导致教师能力发展与产业需求严重脱节。为了适应职业教育发展的新趋势，满足产业对技术技能人才的新需求，本研究对当前职业院校教师评价体系进行了全面审视，并在此基础上提出了以五维核心能力为基础的评价体系重构方案，旨在推动教师评价体系的改革与创新，实现“以评促改、以评促产”的良性循环。

## 2. 评价体系研究与构建

本文在深入分析当前职业院校教师评价体系存在问题的基础上，结合职业教育的特点和要求，创新性地提出了以“师德魅力、专业功力、育人效力、服务能力、创新活力”为核心的五维评价体系。该体系旨在全面、科学地评价职业院校教师的综合素质，推动教师队伍的专业化、职业化发展，进而提升技术技能人才培养质量。以下分别对这五个维度进行介绍。

### 2.1. 师德魅力

师德师风建设在学校教育中具有基础性和引领性作用，学校师资队伍中师德师风的良好与否，直接影响学校教育开展的效果[2]。在职业院校“产教融合、校企合作”的背景下，师德师风建设不仅关乎教师个体的道德素养，更直接影响技术技能人才培养质量，加强师德师风建设，建立健全评价体系，打造高质量、高水平、高素质的教师队伍，是提升职业教育质量和实力的必然要求[3]。

#### 2.1.1. 师德建设的现实困境

虽然师德建设非常重要，但是当前职业院校师德师风建设仍存在形式化倾向、实践载体不足、评价机制僵化等问题。例如，部分教师在企业实践中忽视职业道德教育。

当前职业院校师德师风建设存在三重脱节：普适性师德规范与产业特殊伦理需求脱节，如实训教学中教师需平衡企业技术保密与学生技能培养的矛盾；静态评价机制与动态实践场景脱节，如量化考核往往被简化为“无事故记录”，忽视工匠精神、安全生产意识等职业道德的深层引导；单向道德说教与多元主体协同脱节，如企业、行业在师德治理中的参与度不足，导致伦理标准与产业实际需求存在偏差。

#### 2.1.2. 师德建设的创新路径

针对师德建设的现实困境，职业院校应构建“价值 - 实践 - 制度”三维融合的建设路径：

在价值维度上,职业院校教师的师德建设应与工匠精神培育相融合,将工匠精神、行业规范纳入师德内涵,开发分专业伦理课程,典型案例显示,具有深厚行业经验的教师更易通过言传身教传递职业道德。评价中应纳入企业导师对学生职业态度改善的质性反馈,并建立师德负面清单制度,对师德失范行为实行一票否决。

在实践维度上,职业院校应深度融入校企双元育人场景,创新师德锤炼模式。以职业院校建设工程监理专业为例,可将教师参与工程监理项目的廉洁表现纳入职称评审指标,使抽象的师德要求转化为可观测的职业行为,实现师德建设从课堂理论向工程实践的实质性延伸。

在制度维度上,职业院校应建立“文化浸润+刚性约束”的制度体系,通过企业文化影响,同时制定《教师师德负面清单》,对师德失范行为实行零容忍。实践表明,此类改革使教师职业伦理认知提升,学生对企业导师职业道德满意度也得到提升,但深层矛盾仍存在,如企业技术保密与教学开放的冲突需通过政策赋权破解,也可借鉴德国“双元制”伦理协同机制,明确校企师德共建责任,推动师德建设从经验驱动转向数据驱动,最终构建“校-企-行”联动的师德文化生态,为培养德技并修的大国工匠筑牢价值基石。

## 2.2. 专业功力

在职业教育深化改革的背景下,区别于普通教育,职业院校教师的专业功力涵盖“教学能力+技术技能”双重标准。职业院校教师的教学能力与技术技能水平的融合发展已成为提升技术技能人才培养质量的核心命题。

### 2.2.1. 专业功力建设的现实困境

职业院校教师专业功力建设面临的核心困境在于“教学-技术”二元能力的结构性割裂。一方面,部分教师的教学内容与技术发展存在不同步现象,产业技术迭代与教学目标存在脱节,目前的教师培训内容与实际教学脱节[4][5];另一方面,大部分职业院校在职称评审中未将技术转化成果作为核心指标,导致教师更倾向选择易量化的常规教学工作,而非投入技术更新与实践能力提升。这种矛盾在评价体系层面表现为:理论课教师缺乏职业标准转化能力,实训教师则受限于单一设备操作,难以实现跨领域技术整合。

#### 2.2.2. 专业功力的创新路径

职业院校教师专业功力的创新建设需要构建制度、机制与实践三维联动的系统性改革方案。在制度层面,建立动态标准体系,实现产业技术快速更新,配套高职院校教师与企业技术员“双重身份认证”制度,确保教师技术能力与教学能力同步发展;重构评价体系,将技术转化率、项目孵化数等纳入职称评审核心指标。在机制方面,打造校企双提升培养模式,实施教师部分时间驻企实践与企业技术人员进校授课机制。在实践层面,推行“真实项目进课堂”要求教师将企业案例转化为课堂教学案例,并通过“技术解构-教学重构”工作坊形成闭环培养流程。

## 2.3. 育人效力

在职业教育以能力为本位的育人导向下,职业院校育人成效的评价已突破传统以就业率为单一指标的局限,转向“技能增值、素养养成、职业发展”三位一体的综合评价体系。这一转变的核心在于通过系统衡量学生职业能力的增值发展:通过职业技能等级证书获取率、竞赛获奖层次等显性指标评估;素养增值维度引入企业反馈机制,重点考察学生团队协作、安全生产意识等非技术能力;发展增值维度则追踪毕业生三年内职位晋升率与薪资增长水平,从而实现了育人导向的实质性转变。

### 2.3.1. 育人效力建设的现实困境

但是,当前育人成效提升面临双重挑战:其一,传统评价侧重显性成果(如证书获取率),忽视学生隐性职业素养(如工匠精神、团队协作)的培育,部分职业院校毕业生因安全规范意识等隐性职业素养薄弱影响岗位晋升;其二,产教协同育人中教师角色定位模糊,部分教师将企业实践简单等同于技能传授,未能将企业文化、技术创新思维融入教学过程,导致学生技术应用能力与职业责任感失衡。

### 2.3.2. 育人效力的创新路径

针对育人成效提升的现实困境,职业院校通过构建动态评价模型,系统优化育人路径。在技能增值方面,通过将企业真实订单(任务)转化为学生在校实训项目,使学生在完成产品加工或任务的同时掌握企业对产品的要求与质量控制意识,推动毕业生技术等级证书获取率跃升。在素养养成方面,注重价值引领,引入企业或产业案例,引导学生养成良好的职业素养,培养学生团队协作能力、工匠精神等。为强化职业生涯发展支撑,职业院校应建立“成长追踪-反馈改进”闭环机制。未来,需要重点构建跨企业生涯数据库实现人才成长动态追踪,真正实现职业教育技术传授与人格塑造的协同发展。

## 2.4. 服务能力

在职业教育深化产教融合的背景下,职业院校教师社会服务能力的培养已从“个体化技能输出”转向“系统性价值创造”,其本质在于构建教师专业知识与区域经济社会发展需求间的动态适配机制。

### 2.4.1. 服务能力建设的现实困境

当前社会服务能力培养面临三重矛盾:其一,服务能力碎片化与产业需求系统化的错位,如教师多聚焦单一技术点改造,难以应对产业链协同创新的复杂挑战,如装备制造产业,大部分职业院校仅涉及制造业中单一工艺或单一点,缺乏系统性和整体性;其二,服务过程离散化与教学资源转化的脱节,教师的社会服务成果未能形成可迁移的教学模块,导致实践教学与产业技术迭代存在差异;其三,服务评价功利化与可持续发展目标的失衡,现行评价体系过度关注短期经济收益,忽视技术服务的教育辐射效应与生态价值。

### 2.4.2. 服务能力的创新路径

职业院校教师社会服务能力的提升需要构建系统化的培养路径,重点应从以下三个方面展开:

一是教师个体能力的重构。职业院校教师不仅要具备坚实的理论教学能力,还需丰富的实践经验。当然在提升专业技能的同时,更要掌握组织领导、成本管控、团队协作等非技术核心能力。二是服务平台的赋能建设。可通过“企业实践流动站”建设,促进校企双方在人才培养、技术研发和社会服务方面的协同创新,推动产教融合深度发展。建设企业实践流动站,可帮助教师深入了解企业的生产经营流程、技术应用和岗位需求,提升实践操作能力和专业技能水平,同时使企业技术与课程更新的周期大幅压缩,实现技术服务与教学资源的良性互动。三是评价体系的合理重构。构建切实可操作的评价体系,需要统筹考虑经济效益(技术合同额)、教育效益(教学资源增量)、社会效益(就业带动率)等多个维度。

## 2.5. 创新活力

在职业教育高质量发展与产业转型升级的双重驱动下,职业院校教师创新能力培养须实现科学研究与教学改革的深度融合,其本质在于构建“科研反哺教学、教学驱动科研”的协同共生机制。

### 2.5.1. 创新活力建设的现实困境

当前教师创新能力发展面临双重割裂:其一,科研活动与教学实践脱节现象突出,部分教师将科研



转化为论文产出,未能将研究成果有效转化为教学资源。职业院校横向课题成果应用于课程建设普遍偏低,科研成果的教学转化率亟待提升。其二,教学改革与产业需求存在明显错位,传统教改多聚焦教学方法优化,缺乏对技术迭代趋势的主动响应。导致学生技能与企业需求存在显著差异,毕业生岗位适应周期增长。

### 2.5.2. 创新活力的创新路径

针对上述困境,职业院校需要构建“双向互嵌”式的创新能力培养体系。在科研层面,建立“教科研一体化”导向的课题生成机制至关重要。如某职业院校指导教师关注教学实践中的难点与痛点提炼科研选题,确定具有实践意义且能够解决现实问题的课题[6]。教师团队针对实训设备利用率低的问题,研发智能调度系统并获得发明专利,同时将其成功应用于课程模块中,实现了科研与教学的双赢。

在教学层面,推行“技术预见性”教改模式是有效路径。某高职院校搭建的“产业技术雷达”平台,能够实时捕捉区域产业链技术变更信号,驱动教师每学期更新部分实训项目[7]。在制度设计方面,需要突破传统评价壁垒。将科研转化教学案例数、教学改革产业适配度、创新成果社会影响力纳入职称评审标准,促使教师科研选题中教学相关课题占比提升,从而有效引导科研方向与教学需求的结合。在资源整合方面,构建“研-教-产”循环生态是关键。职业院校可让教师带领学生直接参与企业技术攻关,同时将研发数据实时转化为教学资源库,形成“研发发现问题—教学分析问题—生产解决问题”的闭环系统,使校企合作项目技术转化周期缩短,教学资源更新效率提升。在该创新模式下,教师年均教改论文产出大大增加。

同时可能存在的问题是:跨学科科研团队建设滞后制约复杂问题解决能力,教学改革风险评估工具缺失导致创新过程中试错、纠错成本过高。未来需要重点推进两方面工作:一是依托人工智能构建协同智能平台,通过分析教学行为数据与科研热点关联性,自动生成个性化创新能力提升方案;二是建立容错机制,对因教改创新引发的短期教学波动给予合理容错空间,最终实现科研与教学从“机械叠加”向“化学反应”的质变。

## 3. 总结

随着职业教育类型化改革的深入推进,高职院校教师评价体系的构建亟须突破传统“重科研轻教学”“重理论轻实践”“重结果轻过程”的路径依赖,转向以“产教融合、能力导向”为核心的动态评价模型。该体系以师德魅力为根基,专业功力为支撑,育人效力为标尺,服务能力为延伸,创新活力为驱动,构建多维联动的评价框架,通过分类评价机制破解理论型与实践型教师“一把尺衡量”的困境,引入企业专家、毕业生等多元主体参与评价,依托信息化平台实现教学过程、技术服务和产业贡献的全流程数据采集。未来需深化人工智能技术应用,构建“评价-诊断-改进”闭环系统,推动教师评价从静态管理转向动态化发展,不断完善评价体系中核心指标,为职业教育“双师型”教师队伍建设提供制度保障。

## 基金项目

2023 年度陕西高等职业教育教学改革研究项目(项目编号: 23GG013)。

## 参考文献

- [1] 张凯,丛淑芹,徐静钰,等. 职业教育专业建设评价体系: 多维作用与动态调整机制研究[J]. 现代职业教育, 2025(16): 101-104.
- [2] 谢立君. 国家认同、文化自信、良师担当: 新时代师德师风评价体系建设探索[J]. 才智, 2024(7): 145-148.
- [3] 陈雨思. 职业教育院校师德建设初探[J]. 长春教育学院学报, 2023, 39(6): 99-104.

- [4] 邓森, 李国帅. 数字化转型背景下职业教育“产赛教”融通教学: 现实困境与范式转变[J]. 教育科学论坛, 2025(18): 40-45.
- [5] 孙利敏. 职业教育师资培养培训体系建设研究[J]. 佳木斯职业学院学报, 2025, 41(2): 67-69.
- [6] 鲁彬之. 职教科研如何选题[EB/OL]. [https://www.gxgy.edu.cn/kjxq/zjdt/zjyj/content\\_62254](https://www.gxgy.edu.cn/kjxq/zjdt/zjyj/content_62254), 2024-11-19.
- [7] 陈小姣. 物联网技术在现代学徒制教学管理中的应用研究[J]. 湖南工业职业技术学院学报, 2018, 18(6): 20-22, 33.