College and Job 职业教育发展, 2025, 14(7), 352-356
Published Online July 2025 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ve
https://doi.org/10.12677/ve.2025.147340

Hans汉斯

新时代高职院校教师评价体系的构建与研究

——以黑龙江农业经济职业学院为例

吴　英[1]，张春凤[2]，王　虹[3]

[1]黑龙江农业经济职业学院人文艺术系，黑龙江 牡丹江
[2]黑龙江农业经济职业学院职业技术教育研究所，黑龙江 牡丹江
[3]牡丹江大学纪检监察(审计)室，黑龙江 牡丹江

收稿日期：2025年6月20日；录用日期：2025年7月15日；发布日期：2025年7月23日

摘　要

在职业教育改革持续深化的背景下，构建科学合理的教师评价体系是高职院校提升教育质量、落实立德树人根本任务的关键举措。本文以黑龙江农业经济职业学院(以下简称“龙农经”)为例，深入剖析其教师评价体系的改革实践，总结经验成效，为新时代高职院校教师评价改革提供参考借鉴。

关键词

高职院校，教师评价体系，改革实践，德技并修

Construction and Research on the Teacher Evaluation System of Higher Vocational Colleges in the New Era

—Taking Heilongjiang Agricultural Economy Vocational College as an Example

Ying Wu[1], Chunfeng Zhang[2], Hong Wang[3]

[1]Humanities and Arts Department of Heilongjiang Agricultural Economy Vocational College, Mudanjiang Heilongjiang
[2]Vocational and Technical Education Institute of Heilongjiang Agricultural Economy Vocational College, Mudanjiang Heilongjiang
[3]Discipline Inspection and Supervision (Audit) Office of Mudanjiang University, Mudanjiang Heilongjiang

Received: Jun. 20th, 2025; accepted: Jul. 15th, 2025; published: Jul. 23rd, 2025

文章引用: 吴英, 张春凤, 王虹. 新时代高职院校教师评价体系的构建与研究[J]. 职业教育发展, 2025, 14(7): 352-356.
DOI: 10.12677/ve.2025.147340

Abstract

In the context of the continuous deepening of vocational education reform, building a scientific and reasonable teacher evaluation system is a key measure for higher vocational colleges to improve the quality of education and implement the fundamental task of cultivating people with moral integrity. This paper takes Heilongjiang Agricultural Economy Vocational College (hereinafter referred to as "Longnongjing") as an example to deeply analyze the reform practice of its teacher evaluation system, summarize the experience and results, and provide reference for the reform of teacher evaluation in higher vocational colleges in the new era.

Keywords

Higher Vocational Colleges, Teacher Evaluation System, Reform Practice, Moral and Technical Training

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

2020 年 10 月，中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》(简称“总体方案”)[1]，明确提出“改革教师评价，推进践行教书育人使命”。要改革教师评价，推进践行教书育人使命，总体方案提出“师德师风作为第一标准”，突出教育教学实绩。高职院校作为培养技术技能人才的主阵地，高职教师机制改革亟需深入研究、优化创新，其教师评价体系需紧密对接产业需求、突出职业教育特色。本文以黑龙江农业经济职业学院为例，探讨教师评价体系的改革实践与取得实效。黑龙江农业经济职业学院作为国家“双高计划”建设单位，经过多年探索，立足“三农”服务，以评价改革为抓手，构建了“德技并修、产教融合”的教师评价体系，有效激发了教师队伍活力，提升了办学质量。

2. 新时代高职院校教师评价体系构建的核心目标与原则

2.1. 核心目标

1) 落实立德树人：强化师德师风建设，引导教师成为“四有”好老师，将思政元素融入教育教学全过程。

2) 服务“双高”建设：围绕高水平专业群、高水平师资队伍建设，打造适应现代农业发展的“双师型”教师团队。

3) 激发创新活力：破除“五唯”顽疾，建立以能力、业绩、贡献为导向的评价机制，激励教师投身教学改革、技术服务和社会服务[2]。

2.2. 基本原则

1) 师德为先：将师德考核贯穿教师职业发展全周期，实行“一票否决制”。

2) 分类评价：根据教师岗位类型(教学型、科研型、社会服务型等)和专业特点，制定差异化评价标准。

3) 产教融合：引入行业企业评价，强化实践能力、技术创新和社会服务成效考核。

4) 增值导向：关注教师成长发展，通过过程性评价与结果性评价结合，促进教师持续改进。

3. 教师评价体系的构建与实践

3.1. 师德师风评价：筑牢育人根基

一是制度保障与组织架构。学院党委将师德师风纳入年度工作重点，成立师德师风建设工作领导小组，构建“党委统一领导、教师工作部统筹、多部门协同”的工作机制。制定《师德师风考核方案》《师德考核评价标准》等 20 余项制度，将师德表现纳入教师资格准入、职称评聘、推优评奖等全环节。二是**多元监督与典型引领。**建立学校、教师、家长、学生、社会“五位一体”监督体系，通过集中学习典型案例、发布负面清单、设立举报平台等强化日常监督。打造“芍韵农情、铸魂塑人”文化品牌，以芍药老人韩老师退休 30 余年坚守基地培育芍药 120 余个新品种“芍药老人精神”为标杆，通过“三大讲堂”、先优评选等活动，选树国家级黄大年式教师团队等典型，营造崇德尚贤的育人氛围。

3.2. 专业能力评价：聚焦“双师”素养提升

一是创新分类分层评价机制。主要从教学能力、实践能力、科研与社会服务三个方面进行评价[3]。教学能力方面：打破课时费与职称挂钩机制，按课堂教学质量将课时津贴分为 A、B、C 三级；将辅导员、班主任工作经历作为青年教师晋升高一级职称的必备条件；实践能力：制定涉农类“双师型”教师认定标准，要求教师每年不少于 1 个月企业实践，建立“下企业、下基地、下农村”长效机制，将技术服务、科研成果转化等纳入考核(占量化考核 30 分)；科研与社会服务：设立《科研成果奖励办法》《社会服务项目绩效奖励分配暂行办法》，对技术攻关、专利发明、乡村振兴服务等成果给予专项奖励，鼓励教师参与科技特派员、“百村千社万户”助农等项目。

二是开展职称评聘改革。出台《专业技术职务评审与聘用方案》，每年进行修订，破除“唯学历、唯论文”倾向，突出业绩贡献。例如，在高级职称评审中，将指导学生技能大赛获奖、主持产业学院项目等纳入核心指标；对在乡村振兴中表现突出的教师实行“绿色通道”直聘。

3.3. 教育教学评价：强化过程与产出导向

一是课堂教学质量评价。建立“学生评教 + 督导听课 + 同行互评”多元评价体系，聚焦教学目标达成度、学生参与度、技术技能培养实效。例如，电子商务专业通过“线上资源学习 + 线下项目实战”考核，学生项目完成度占课程成绩 50%。

二是“岗课赛证”融合评价。对接职业标准和技能大赛要求，将 1 + X 证书获取率、技能竞赛成绩(如全国电子商务技能大赛获奖)与教师绩效挂钩。例如，教师指导学生获国家级技能大赛奖项，可折算科研积分并优先参与职称评审。

三是社会服务评价。以服务乡村振兴为导向，将教师参与企业技术攻关、农村电商培训、驻村帮扶等成效作为重要评价指标。例如，物流专业教师牵头的“农产品供应链优化”项目，助力企业降本增效超百万元，直接纳入职称评审加分项。

3.4. 评价结果应用：完善激励与发展机制

一是绩效分配有倾斜，实施《岗位绩效津贴分配方案》，教学质量考核 A 级教师津贴高出 C 级 40%，科研与社会服务业绩突出者可获专项奖励。**二是职业发展有优势**，建立“骨干教师→专业带头人→教学能手、技能大师→领军人才”晋升通道，对入选国家级教学创新团队、获得国家级、省市级名师、名匠等荣誉的教师，在科研经费、境外研修等方面给予倾斜。**三是持续反馈促提升**，通过年度考核反馈会、教

师发展座谈会等，为教师定制个性化改进方案。例如，针对年轻教师实践能力不足问题，组织“老带新”企业实践结对，提升双师素养。

4. 改革成效与经验启示

4.1. 改革成效

1) 师资队伍结构优化

建成国家级教师教学创新团队 2 个、黄大年式教师团队 1 个，双师型教师占比达 85%，引进产业教授、技能大师 40 余人，形成“专兼结合、德技双馨”的师资格局。

2) 教育教学成果显著

获国家级教学成果奖 2 项、省级教学成果特等奖 3 项，建成国家级在线精品课程 4 门、省级精品课程 30 余门；学生获国家级技能大赛奖项 100 余项，1 + X 证书平均通过率 95%以上。

3) 社会服务能力提升

累计派出科技特派员 100 余人，服务 180 余个村、1.5 万农户，助力 5 个国家级“一村一品”示范村镇建设，相关案例入选教育部典型案例，获央视等媒体报道 20 余次。

4.2. 经验启示

1) 坚持党建引领：将师德师风建设与党建工作深度融合，通过“课程思政”“三全育人”等载体，确保评价体系正确政治方向。

2) 深化产教融合：引入行业企业参与评价标准制定、考核过程，实现评价结果与产业需求“同频共振”。

3) 注重数字赋能：依托教学质量监控平台、教师发展数字化系统，实现评价数据动态采集与分析，提升评价科学性。

4) 强化文化浸润：以“农经精神”“耕读文化”为核心，构建特色评价文化，激发教师服务“三农”的内生动力。

5. 挑战与展望

5.1. 现存挑战

1) 评价指标精细化不足：部分岗位(如行政兼课教师)评价标准仍需细化，跨专业团队协作成效考核有待完善。

2) 企业深度参与机制待健全：行业企业在教师绩效评价中的权重需进一步提升，校企双元评价的长效机制需巩固。

3) 数字化评价工具应用滞后：大数据、人工智能等技术在教师成长画像、能力预警等方面的应用尚处于探索阶段。

5.2. 未来展望

1) 构建“数智化”评价体系：开发教师数字档案袋，整合教学、科研、社会服务等多维度数据，实现动态追踪与增值评价。

2) 深化“双元制”评价改革：与头部企业共建评价共同体，制定行业认可的教师能力标准，探索“课证融通 + 企业认证”双轨评价模式。

3) 强化国际交流与认证：对接国际职业教育标准(如德国双元制、澳大利亚 AQF 体系)，开展教师国

际认证试点，提升师资队伍国际化水平。

6. 结语

学院通过“评建结合、破立并举”的教师评价改革，构建了“德技并修育人、匠心筑梦兴农”的特色体系，为高职院校落实新时代教育评价改革提供了鲜活样本。未来，继续持续聚焦产教深度融合、数字技术赋能、国际标准对接，推动教师评价体系迭代升级，为培养更多适应产业升级的高素质技术技能人才提供坚强师资保障。

基金项目

黑龙江省高等职业教育教学改革研究一般研究项目“新时代高职院校教师评价体系的构建与研究”(课题编号：SJG2Y2021210)。

参考文献

[1] 教育部. 深化新时代教育评价改革总体方案[EB/OL]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5554488.htm, 2020-10-13.

[2] 邢晖, 等. 职业教育教师评价改革的路径与策略[J]. 中国职业技术教育, 2021(15): 5-11.

[3] 范文锋. “双高”建设背景下教师考核评价体系构建与应用研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2023(17): 64-66.