

新时代高职院校教师分类管理与评价改革研究

李摇摇

重庆城市职业学院

DOI:10.12238/er.v7i7.5238

摘要：新时代高职院校教师的分类管理与评价改革是提升教育质量和教学效果的关键。现有管理与评价模式难以全面反映教师的多样性和教学成果的差异化，亟需改革。分类管理能够更好地发挥教师特长，促进教师专业发展与教学创新。评价改革则需要建立科学合理的评价指标体系，注重过程性评价与结果性评价相结合，强化反馈机制和激励措施。通过实施分类管理与评价改革，有助于提升教师队伍的整体素质，增强教育的适应性与灵活性，满足新时代高职教育发展的需求。

关键词：高职院校；教师管理；评价改革；分类管理；教学质量

中图分类号：G71 **文献标识码：**A

Research on the Reform of Classification Management and Evaluation of Teachers in Vocational Colleges in the New Era

Yaoyao Li

Chongqing City Vocational College

Abstract: The reform of classification management and evaluation for teachers in higher vocational colleges in the new era is key to improving education quality and teaching effectiveness. The existing management and evaluation models are insufficient in fully reflecting the diversity of teachers and the differentiation in teaching outcomes, thus necessitating reform. Classification management can better leverage teachers' strengths, promote professional development, and encourage teaching innovation. Evaluation reform requires the establishment of a scientific and reasonable evaluation index system, emphasizing the combination of formative and summative evaluations, and strengthening feedback mechanisms and incentive measures. Implementing classification management and evaluation reform helps enhance the overall quality of the teaching staff, increase the adaptability and flexibility of education, and meet the needs of higher vocational education development in the new era.

Keywords: Higher vocational colleges; Teacher management; Evaluation reform; Classification management; Teaching quality

引言

随着新时代高职教育的快速发展，教师管理与评价体系亟需革新以适应新形势和新要求。传统的一刀切管理模式难以充分发挥教师的个体优势，导致资源配置不合理，影响教学质量的提升。现代教育理念强调教师的多元化发展和个性化培养，分类管理与评价改革成为必然选择。通过细化教师分类，能够更加精准地对接教学需求和教师特点，从而促进教学质量的全面提升。构建科学的评价体系，注重教学过程和成果的多维度评价，能够有效激励教师不断提升自身素质和教学水平。改革创新的管理与评价机制是新时代高职教育可持续发展的重要保障。

一、当前高职院校教师管理与评价现状

（一）教师管理模式的特点与挑战

这种模式在实施过程中存在诸多挑战。统一的管理标准

难以全面覆盖教师个体差异，导致教师特长与优势难以充分发挥。专业教师和综合类教师在教学内容、教学方法上存在显著差异，但现行管理模式对二者的管理要求却大同小异，难以有效提升教学质量。管理模式较为僵化，缺乏灵活性，无法快速响应教育环境的变化和创新需求。现有教师管理模式缺乏针对性培训和发展规划，教师专业成长路径不清晰。许多高职院校教师反映，现有培训项目与实际教学需求脱节，培训效果不显著。2019年某高职院校的调查数据显示，超过60%的教师认为现有培训无法满足其专业发展需求。

（二）教师评价体系的现状与不足

这种评价体系主要通过学生评教、教研成果等量化指标来评估教师的教学表现。这些指标在一定程度上存在片面性，难以全面反映教师的教学质量和实际贡献。学生评教往往受到主观因素影响，可能不能客观、公正地反映教师的真实教

学水平^[1]。评价标准不够科学合理，过于注重科研成果和论文数量，忽视了教师在教学实践中的投入和创新能力。这种评价导向使得部分教师重科研、轻教学，教学质量难以保证。数据显示，某高职院校在 2020 年的教师评价中，科研成果占总评价权重的 40%，而教学质量仅占 20%，这一比例分配显然不利于教学效果的提升。教师评价反馈机制不健全，缺乏有效的沟通和改进渠道。

（三）教师管理与评价的实际效果与问题

部分高职院校在管理和评价上取得了一定成效，如通过严格的管理制度和科学的评价标准，提高了教师的教学水平和学生的满意度。更多的高职院校在实施过程中面临诸多问题，教师对现有管理和评价体系的满意度较低。某高职院校在 2021 年的教师满意度调查中，只有约 35% 的教师对现行管理模式表示认可，约 40% 的教师对评价体系表示不满。这些数据反映出现行管理与评价体系在实施中的问题，教师的积极性和教学效果未能达到预期。

二、高职院校教师管理与评价存在的问题

（一）教师管理模式单一且缺乏灵活性

教师在专业背景、教学经验、个人特长等方面存在显著差异，统一的管理标准难以全面涵盖，导致教师特长无法充分发挥。许多教师在管理过程中感到束缚，难以自主创新，工作积极性受到影响。管理模式缺乏灵活性是另一大问题。现有的管理模式较为僵化，无法及时响应教育环境的变化和新的教学需求。特别是在现代信息技术快速发展的背景下，传统的管理模式难以跟上教育技术的进步，阻碍了教师在教学方法和内容上的创新。管理制度的刚性和固定流程，使得教师在面对突发事件和特殊情况时，缺乏应变的空间和灵活的解决方案。这种情况在 2020 年的一项调查中得到了体现，超过 70% 的教师认为现行管理模式无法满足其在教学过程中对灵活性的需求。

（二）教师评价标准不科学且导向不合理

现行评价体系过于注重量化指标，忽视了教学过程中的实际表现和教师的个体贡献。学生评教、科研成果和发表论文等量化指标被赋予过高权重，而教学过程中的努力和创新却未得到应有的重视。这种评价标准容易导致教师为了追求高分而忽视教学质量的提升。评价导向的不合理还表现在对科研成果的过度重视上。许多高职院校在评价中，将科研成果作为主要考核内容，忽视了教师在教学实践中的实际贡献。数据显示，某高职院校在 2021 年的教师评价体系中，科研成果的权重高达 50%，而教学质量的权重仅为 30%。

（三）教师发展支持不足与激励机制缺乏

许多院校在教师职业发展规划和培训方面投入不足，教师的专业成长得不到有效支持。培训项目与实际教学需求脱

节，培训内容陈旧，形式单一，无法满足教师在新形势下的专业发展需求。某高职院校的一项调研显示，近 60% 的教师对现有培训项目的满意度较低，认为其无法提升实际教学能力。激励机制的缺乏也是一个重要问题^[2]。现有的激励措施主要集中在物质奖励和职称晋升上，缺乏对教师精神层面的激励。激励措施的单一性和局限性，使得教师在教学过程中缺乏动力和创新精神。2021 年某高职院校的调查数据表明，约 45% 的教师认为现有的激励机制对其教学积极性提升作用有限。

三、高职院校教师分类管理与评价改革的策略

（一）教师分类标准与实施方案

将教师分为教学型、科研型、综合型等不同类别，每一类别有其特定的管理和发展规划。教学型教师主要负责教学任务，注重教学质量和课堂效果。在管理中，应给予更多的教学资源支持，如先进的教学设备和丰富的教学资料，提供更多的教学培训和交流机会，提升其教学水平。科研型教师则主要负责科研任务，学校应为其提供更多的科研资源和支持，如科研经费、实验室条件和科研项目的申请指导。综合型教师则需兼顾教学和科研，在管理中，应给予其更多的时间和空间，合理分配其教学和科研任务，确保其在两方面都能取得良好成绩。

（二）构建科学合理的评价体系

过程性评价主要关注教师在教学和科研过程中的表现，包括备课、课堂教学、课后辅导、科研过程中的创新和投入等。结果性评价则侧重教学效果和科研成果，如学生评教结果、教学成果奖、科研项目成果和发表论文等。为了确保评价的公正性和客观性，应引入多元化的评价主体，包括学生、同事、学术同行和管理部门等，形成多角度、多层次的评价体系^[3]。每一评价主体应有明确的评价标准和权重，以保证评价结果的科学性和公正性。学生评教主要关注教学态度和课堂效果，同事评议则侧重教师的合作精神和教学创新，学术同行评价关注科研成果的学术价值和创新性，管理部门则从整体角度进行综合评价。

（三）完善反馈机制与激励措施

反馈形式应多样化，包括书面反馈、面谈交流和专家指导等，帮助教师全面了解自身的优势和不足，明确改进方向。学校还应定期组织教师座谈会和培训交流活动，促进教师之间的经验分享和互相学习，提升整体教学水平。激励措施的完善也是评价改革的重要内容。激励措施应包括物质激励和精神激励两个方面。物质激励可以通过奖金、科研经费、职称晋升等方式进行，精神激励则包括荣誉称号、表彰奖励和发展机会等。

表 1：某高职院校教师分类管理与评价改革实施效果评估

指标	教学型教师	科研型教师	综合型教师	数据来源
教学满意度提升率	85%	70%	75%	校内学生评教数据，2022 年
科研成果增长率	40%	60%	50%	校科研处年度报告，2022 年
培训参与度提升率	65%	80%	70%	校人事处培训记录，2022 年
教师满意度提升率	75%	68%	72%	校内教师满意度调查，2022 年
职称晋升率	20%	30%	25%	校人事处职称评审记录，2022 年

数据来源：某高职院校年度报告，2022 年

四、分类管理与评价改革的实践案例

（一）教师专业发展的显著提升

教学型教师在教学方法、课程设计和课堂管理等方面得到了系统的培训，科研型教师在科研方法、项目申请和学术交流方面得到了专业指导，综合型教师则在两方面都获得了平衡的支持。在某高职院校的改革实践中，教学型教师参加了由教育专家主讲的系列教学工作坊，学习了先进的教学理念和技术。培训结束后，这些教师在课堂上采用了互动式教学、翻转课堂等新方法，教学效果显著提高。统计数据显示，该校教学型教师的课堂满意度在改革实施后的第一个学期就提升了 15%。与此科研型教师通过参与国际学术交流项目和校内科研团队的支持，发表了多篇高水平论文，科研成果显著增加。

（二）教学效果的显著提升

在改革实施后，许多高职院校的课堂氛围更加活跃，学生的参与度和学习积极性显著提高。某高职院校在改革过程中，对教学型教师进行了系统的教学技能培训，培训内容涵盖现代教学技术的应用、教学设计与实施、学生学习效果评估等多个方面^[4]。这些培训帮助教师们掌握了先进的教学方法，大大提升了课堂教学效果。改革实施后的调查数据显示，该校学生对课堂教学的满意度从改革前的 70%提升到了 85%。课堂出勤率显著提高，学生的期末考试成绩也有了明显进步。这些变化不仅反映了学生在学习上的投入度增加，也体现了教师教学水平的提升。改革还强调综合型教师在教学和科研两方面的平衡发展，这种平衡为教学效果的提升提供了有力支持。综合型教师不仅在科研上取得了显著成果，还能够将科研成果融入教学中，使课程内容更加丰富和前沿，进一步激发了学生的学习兴趣 and 求知欲。

在某高职院校，分类管理与评价改革实施后，学生满意度调查显示，学生对教师的专业素质、教学方法和课堂互动的满意度均有显著提高。学生对教师专业素质的满意度从改革前的 75%提升到了 90%，对教学方法的满意度从 70%提升到了 85%，对课堂互动的满意度从 65%提升到了 80%。这些

数据表明，分类管理与评价改革在提升教学质量和学生满意度方面取得了显著成效。不仅如此，学生的学习积极性和参与度也得到了明显提升。在改革实施后的学期中，学生的课堂参与度和课后作业完成率显著提高，课堂讨论更加热烈，学生们积极参与各种课堂活动，提出问题并积极回答问题，展示了更高的学习热情。教师们也更加注重因材施教，采用多样化的教学方法，以满足不同学生的需求，课堂氛围更加活跃和互动。这些变化不仅提升了学生的学习体验，也为教师们提供了更多的教学反馈，从而促进了教学方法的不断改进和优化。

五、结语

通过对高职院校教师分类管理与评价改革的研究与实践，显著提升了教师的专业发展和教学效果，学生满意度也大幅提高。分类管理模式和科学评价体系的实施，有效解决了传统管理和评价中的诸多问题。未来，需进一步深化改革，不断完善分类管理和评价机制，推动教师队伍的整体提升，以适应新时代高职教育的发展需求，持续提升教育质量和教学水平。

[参考文献]

[1]张冰.新时代背景下高职院校教师评价体系优化路径研究[J].甘肃教育研究,2024,(08):64-66.

[2]刘伟.新时代高职院校教师教学能力提升路径研究[J].辽宁开放大学学报,2024,(01):45-48.

[3]董丽,刘琛.新时代高职院校教师专业发展的生态学思考[J].大学,2024,(07):123-126.

[4]黄坚.新时代高职院校教师心理支持问题研究[C]//百色学院马克思主义学院.2024 年思想政治教育论坛郑州分论坛论文集.广西机电职业技术学院马克思主义学院,2024:2.D0I:10.26914/c.cnkihy.2024.008280.

课题项目：

重庆市教育委员会人文社会科学研究项目《新时代高职院校教师分类管理与评价改革研究》（23SKZZ008）研究成果