

新时代高职院校青年教师教学能力评价体系构建与应用研究

李玉莲, 李梦寒, 张冬梅, 秦洪彬, 祝涛
德阳城市轨道交通职业学院 四川 德阳 618400
DOI: 10.61369/ETR.2026180002

摘 要 : 教师教学能力评价是职业教育师资建设与质量保障的重要理论议题, 科学的评价体系是引领青年教师专业发展、彰显职教类型特征的核心载体。本文基于发展性评价与胜任力理论, 结合高职教育规律与青年教师成长逻辑, 运用德尔菲法与层次分析法, 构建6项一级、23项二级、72项三级教学能力评价体系。以智能交通专业开展实证验证, 结果表明该体系可实现诊断式、发展性评价, 精准识别能力短板, 为高职青年教师评价改革提供有益参考。

关 键 词 : 高职院校; 教学能力; 青年教师; 评价指标

Construction and Application Research on Teaching Ability Evaluation System for Young Teachers in Higher Vocational Colleges in the New Era

Li Yulian, Li Menghan, Zhang Dongmei, Qin Hongbin, Zhu Tao
Deyang City Rail Transit Vocational College, Deyang, Sichuan 618400

Abstract : The evaluation of teachers' teaching ability is a crucial theoretical issue in the construction of vocational education faculty and quality assurance. A scientific evaluation system serves as the core carrier to guide the professional development of young teachers and highlight the characteristics of vocational education. Based on the theory of developmental evaluation and competency, combined with the laws of higher vocational education and the growth logic of young teachers, this paper constructs a teaching ability evaluation system with 6 first – level, 23 second – level, and 72 third – level indicators by using the Delphi method and analytic hierarchy process (AHP). An empirical verification was conducted in the intelligent transportation major, and the results show that this system can achieve diagnostic and developmental evaluation, accurately identify ability deficiencies, and provide useful references for the evaluation reform of young teachers in higher vocational colleges.

Keywords : higher vocational colleges; teaching ability; young teachers; evaluation index

引言

青年教师是高职院校师资建设的核心骨干, 教学能力高低直接影响人才培养成效与专业建设水平。搭建契合不同专业特点、匹配成长规律的教学能力评价体系, 是落实教育评价改革的明确要求, 可推动师资队伍质量提升、深化产教融合, 对推动高职院校可持续发展有积极作用。

一、高职院校青年教师教学能力评价现状与问题

目前高职院校针对青年教师的教学能力评价已经搭好了基本制度框架, 能为教师日常教学工作划定常规要求、指明发展方向, 实际落地运行时还存在比较大的不足, 当前评价导向更偏向看重科研、轻视教学的倾向, 科研类指标的权重设置偏高, 教学评价与双师素质相关考核的硬性要求不足, 容易让青年教师在精力分配上出现偏差, 教学内容和产业实际需求的贴合度不高, 现

有评价标准设置偏于统一, 没有根据青年教师的不同成长阶段、所授课程的不同类型开展差异化考核, 对实训教学、实践育人这类职业教育核心特色的关注度不够。当前评价工作大多围绕期末结果性考核展开, 过程性的问题诊断、意见反馈机制还不完善, 难以让教师实现教学能力的持续改进, 参与评价的主体范围偏窄, 学生给出的评教结果容易受个人主观因素干扰, 同行、督导开展的评价大多停留在表层检查层面, 深度诊断的作用存在不足。但现有体系已经为教学规范管理搭好了基础框架, 相关改革

持续推进，评价的科学性与针对性正在逐步提升^[1]。

二、智能交通专业青年教师教学能力评价体系构建原则

（一）科学性原则

整个指标体系的搭建全程遵循科学严谨的研究逻辑，先梳理文献、分析行业情况，初步拟定指标，再通过多轮德尔菲法专家咨询完成筛选与优化，保证指标内容权威，贴合智能交通专业教学实际。选用层次分析法（AHP）开展客观赋权，完成一致性检验与信效度验证，确认整体结构稳定，权重分配合理。

（二）导向性原则

这套体系运行时坚持正确育人方向，把立德树人定为评价核心，突出师德师风与课程思政建设。评价设置紧扣职业教育改革要求，重点考核双师素质、实践能力与产业适配度，深度融入岗课赛证融合、产教协同等关键理念，发挥评价的引导作用推动青年教师聚焦教学质量、提升专业能力。

（三）可操作性原则

所有三级指标均采用可观测、可量化的表述方式，明确具体评价要点与判定标准，避免模糊化描述。评价数据来源清晰、采集便捷，可通过课堂观察、成果核查、企业反馈、平台记录等方

式快速获取，评价流程简洁易懂，便于教学管理部门、督导、同行与企业专家协同开展评价，大幅提升落地执行效率^[2]。

（四）差异化原则

体系充分考虑青年教师成长阶段与教学岗位差异，实施分类分层评价。针对新入职教师侧重教学基础规范考核，对成熟型教师强化创新与教研能力要求；同时区分理论课教师与实训课教师的评价重点，实训类指标更突出实操指导、设备运用与工程经验，实现精准评价、精准施策，贴合不同岗位发展需求。

（五）发展性原则

评价以促进教师长期成长为目标，既客观衡量当前教学能力与工作实绩，也重点关注学习提升、教研潜力与发展后劲。强化过程性诊断与反馈，及时识别短板并提供改进方向，打破传统终结式评价局限，构建“评价—反馈—改进—提升”的闭环机制，持续激发青年教师自主发展动力。

三、新时代高职院校青年教师教学能力评价体系构建

（一）指标体系框架

本研究构建6个一级指标、23个二级指标、72个三级指标的三级评价体系，权重分配如下：

表1 新时代高职院校青年教师教学能力评价体系

一级指标	一级权重	二级指标	二级占比	三级指标
师德师风与育人素养	18%	落实职教理念	22%	践行以学生为中心；遵循理实一体化；认同职教价值
		拥有职教情怀	17%	热爱职教事业；弘扬工匠精神；公平关爱学生
		贯彻国家标准	17%	落实教学标准；遵守1+X 规范；恪守教师行为准则
		落实课程思政	22%	挖掘思政元素；自然融入教学；实现价值引领
		笃行育人实践	22%	培育职业素养；指导职业规划；参与育人教研
教学设计能力	22%	学情调查分析	18%	调研基础与短板；分析认知规律；调整教学重难点
		岗课赛证明确	23%	对接岗位标准；融入竞赛要求；衔接 X 证书；构建融合模块
		教学目标设定	18%	知识 + 技能 + 素养；符合岗位需求；可衡量可达成
		教材资源开发	18%	选用活页教材；开发实训指导；融入新技术新工艺
		教学资源建设	23%	制作微课 / 课件；建案例 / 试题库；用好国家智慧平台
教学实施能力	22%	教学过程组织	23%	把控教学节奏；课堂秩序管理；课前课中课后闭环
		教学工具使用	27%	熟练智慧教学平台；运用虚拟仿真；融合现代技术
		教学方法应用	23%	项目 / 案例教学；线上线下混合；优化重难点教法
		实训操作教学	27%	规范操作演示；精准纠错指导；设计真实岗位任务
专业实践与双师素质	17%	职业资格与技能等级	29%	持相关技能证书；达行业岗位要求；指导学生竞赛
		企业顶岗与实践经历	29%	年均顶岗≥ 1 个月；转化教学案例；参与企业项目
		产教融合与项目参与	22%	参与课程开发；融入真实项目；共建实训基地
		行业研判与技术培训	20%	跟踪新技术；年培训≥ 1 次；更新教学内容
教学综合评价	13%	设计多元评价方案	23%	过程 + 终结评价；笔试 + 实操 + 作品；突出素养评价
		实施1+X 融通考核	17%	考核与证书衔接；结果互认；学分融通
		开展教学竞赛提质	17%	参与校级以上竞赛；成果转化教学；借鉴优秀案例
		落实师生双向互评	23%	定期评教自评；形成改进清单；接受同行督导评价
		推进教学诊改优化	20%	建立问题台账；制定改进措施；融入学校诊改体系
教科研与持续发展	8%	教改课题与学术研究	45%	主持 / 参与教改课题；发表教研论文；参与课程建设
		教学能力与技能竞赛	35%	参赛并获奖；分享竞赛经验；推广教学心得
		学历提升与证书获取	20%	学历进修；获取专项证书；年教研培训≥ 2 次

（二）核心指标分析

1. 师德师风与育人素养

重点考核职教理念、课程思政、育人实践、职业规范，突出价值引领与立德树人根本任务。要求教师将思政元素自然融入专业教学，践行工匠精神与劳动精神，关注学生职业素养与终身发展。

2. 教学设计能力

以学情分析、岗课赛证融合、教学资源开发为核心，强调教学内容对接产业岗位标准。要求教师精准把握学生认知规律，将职业岗位需求、技能竞赛要点、1+X 证书考核内容融入教学设计，开发活页式教材、数字化教学资源。

3. 教学实施能力

高职实践教学的特色，重点放在课堂组织、信息化工具、实训操作指导、混合式教学落地方面，教师要能熟练使用智慧教学平台与虚拟仿真技术，规范完成实训教学环节，采用项目式、案例式等教学方法，增强课堂互动性与实效性^[3]。

4. 专业实践与双师素质

考核职业资格证书、企业顶岗实践、产教项目参与、行业技术跟踪，是职业教育核心特色指标。要求教师具备与专业匹配的职业技能等级证书，年均企业实践不少于1个月，参与校企合作项目与技术攻关，及时更新行业新技术、新工艺。

5. 教学综合评价

包含多元评价方案、1+X 融通考核、师生互评、教学诊改，形成评价—反馈—改进闭环。要求教师构建过程性与终结性结合的评价体系，实现课程考核与证书考核融通，基于评价结果持续优化教学^[4]。

6. 教研科研与持续发展

侧重教改课题、教学竞赛、学历与证书提升，弱化纯理论科研，强化教研反哺教学。鼓励青年教师参与教学改革研究与技能竞赛，通过学历提升、专项培训持续更新教学能力。

四、评价体系在智能交通专业的应用验证

（一）验证对象与场景

选取某高职院校智能交通技术专业为实证对象，该专业对接城市轨道交通、智慧交通、车路协同、智能运维等新兴产业领域，对教师双师素质、实践教学能力、产业技术适配度要求极高，专业青年教师占比75%，入职5年以内教师占82%，完全符合本研究聚焦的青年教师群体特征，具备典型性与代表性。

（二）验证过程

本次验证选取智能交通专业1名青年教师L为完整评价对象，严格按照评价体系开展“数据采集—指标评分—短板诊断—提升实施”全流程实践：

1. 多维度数据采集：通过课堂听课、实训督导、学生评教、同行评议、企业反馈、成果材料审核（证书、实践证明、教研文件、教学资源等）收集完整评价数据。

2. 标准化指标评分：依据72项三级指标量化标准逐项打分，

结合权重计算各维度得分与综合总分。

3. 精准化短板诊断：绘制能力雷达图，对比分析优势维度与薄弱维度，明确能力提升方向。

4. 个性化提升实施：针对诊断结果，联合教研室、校企合作单位制定为期1年的专项提升计划^[5]。

（三）验证结果

L教师综合得分81.5分，整体表现优秀。但其核心短板集中在行业实践经历与教研转化两大维度，建议通过企业挂职、校企合作项目合作及教研培训等方式重点补强，以实现向“双师型”骨干教师的跨越，基于标准化评分结果绘制青年教师教学能力雷达图，直观呈现各维度优势与薄弱环节，如下图1所示。

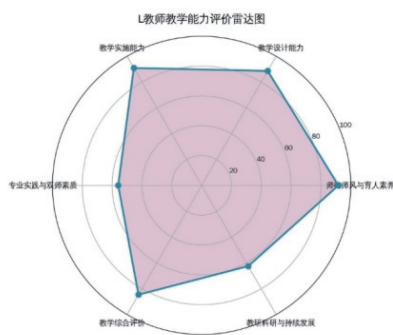


图1 L教师教学能力评价雷达图

（四）改进措施与实施效果

1. 双师素质专项提升安排

暑假期间，L教师前往智能交通头部企业，完成为期1个月的脱产挂职锻炼，全程参与车路协同设备调试、轨道交通信号运维、智能调度系统操作等真实产业项目，整理企业典型案例、岗位操作规范与行业最新标准，将这类材料直接融入《智能交通系统》《轨道交通信号基础》《智能运维技术》等核心课程的教学环节，实现教学内容与产业需求的同步更新。

2. 教研转化能力提升推荐

L教师参与省级职业教育教研能力专项培训，系统掌握职教科教研方法与教改论文写作范式；结合积累的企业实践成果，指导该教师申报校级教改课题《岗课赛证融合下智能交通专业实训教学模式改革研究》，把日常教学实践梳理为教改论文、教学资源、实训指导手册，让教学与教研互相推进。

3. 实践教学能力强化安排

L教师参与建设智能交通专业实训基地，负责实训的项目相关开发与设备调试工作由其完成；带领学生参加智能交通领域职业技能竞赛，增强实操指导与竞赛辅导能力；被纳入企业专家师徒结对计划，企业技术骨干会定期指导实践教学。

L教师经过1年系统能力建设后，成长幅度比较大：获得智能交通相关职业技能等级证书，企业实践经历符合要求，牵头完成校级教改课题，发表1篇教研论文，开发实训教学资源6项，实训教学学生满意度提升35%，专业实践与双师素质得分率升至82%，教科研得分率升至78%，完成从“课堂型教师”到“双师型、教研型”教师的转型。

五、研究结论与展望

（一）研究结论

本文搭建的评价体系涵盖6个维度、23项二级指标、72项三级指标，可破解传统考评重科研轻教学、标准同质化、主体单一等痛点，符合青年教师成长规律与职教类型特征。这套体系经过德尔菲法与 AHP 权重检验，科学可测、可操作性较强。选取智能交通专业开展验证，该体系可精准定位短板，推动评价向发展性转型，评以促教应用效果较好，可作为高职优化师资评价、深化

“三教”改革的可复制实践范式。

（二）未来展望

后续将推进评价工作的数字化转型，借助大数据平台完成数据无感采集与智能诊断，深化产教融合，搭建企业专家常态化评价机制，把产业实际需求归入核心评价指标。还要完善分层分类的评价体系，结合不同专业、培养阶段、课程类型细化各项指标，落实精准培养要求，强化评价结果与绩效、晋升、评优的挂钩联动，使评价切实成为指导青年教师成长、推动职业教育高质量发展的核心手段。

参考文献

- [1] 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, (25): 49-52.
- [2] 左浩. 高职院校教师综合教学能力评价体系建设研究 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(09): 58-59+65.
- [3] 余洋, 任立红, 张少凤, 等. 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, (07): 160-162.
- [4] 隆平, 向林峰, 彭桂良. 新时代高职院校教师教学能力评价指标体系构建 [J]. 教育与职业, 2023, (19): 66-72.
- [5] 谢露静. 高职院校青年教师教学能力提升的目标体系与实施路径 [J]. 文教资料, 2021, (01): 221-222+228.