

高职院校教师教学创新团队的创新绩效评价研究

陈亮 金丽华 李娜 章宇宁

北京电子科技职业学院生物工程学院

DOI:10.12238/er.v7i10.5510

摘要：在全球化和信息化迅速发展的背景下，高职院校教师教学创新团队的建设与发展至关重要。这些团队在提升教学质量、促进教学模式改革及推动教育与产业深度融合中发挥关键作用。本文分析了当前高职院校教师教学创新团队面临的挑战，包括评价体系不完善、合作机制不合理等问题，并提出构建科学合理的基于创新的绩效评价体系的必要性。提出了基于IPO模型的评价指标体系，涵盖团队投入、过程和产出等方面，采用定量与定性相结合的方法进行评价。实施过程包括准备、数据收集、分析、反馈和改进五个阶段，解决了数据不完整和标准不统一等问题。建议完善评价体系、加强团队建设、增加创新投入和优化学生反馈机制，并呼吁未来研究细化评价指标、创新评价方法和进行长期跟踪研究。通过不断改进，高职院校教师教学创新团队的绩效评价体系将更有效地推动职业教育高质量发展。

关键词：高职院校；教师教学创新团队；创新绩效评价

中图分类号：G71 **文献标识码：**A

Research on the Innovation Performance Evaluation of Teaching Innovation Teams in Higher Vocational Colleges

Liang Chen, Lihua Jin, Na Li, Yuning Zhang

College of Bioengineering, Beijing Polytechnic

Abstract: Against the backdrop of rapid global and information technology developments, the construction and development of teaching innovation teams in higher vocational colleges are crucial. These teams play a key role in improving teaching quality, promoting teaching model reforms, and fostering deep integration between education and industry. This paper analyzes the challenges currently faced by teaching innovation teams in higher vocational colleges, such as imperfect evaluation systems and unreasonable collaboration mechanisms. The necessity of constructing a scientifically sound performance evaluation system based on innovation is emphasized. The paper proposes an evaluation index system based on the IPO model, which encompasses aspects of team input, process, and output, and employs a combination of quantitative and qualitative methods for evaluation. The implementation process includes five phases: preparation, data collection, analysis, feedback, and improvement, addressing issues like incomplete data and inconsistent standards. The paper recommends improving the evaluation system, strengthening team development, increasing innovation investment, and optimizing student feedback mechanisms. It also calls for future research to refine evaluation indicators, innovate evaluation methods, and conduct long-term follow-up studies. Through continuous improvement, the performance evaluation system for teaching innovation teams in higher vocational colleges will more effectively promote the high-quality development of vocational education.

Keywords: Higher vocational colleges; Teaching innovation teams; Innovation performance evaluation

引言

职业教育是国家教育体系中的重要组成部分，肩负着培养高素质技术技能人才的重要任务。随着社会经济的快速发展和技术的不断进步，传统的教育模式已经难以满足现代产业对高技能人才的需求。因此，高职院校必须不断进行教学创新，以适应和引领产业的发展需求。

高职院校从“高等性”方面来看，作为高等教育的一部

分，必须具备较强的理论基础和学术水平。这要求教学创新不仅仅停留在技能培训上，还应融入先进的教育理念和前沿科技，确保学生具备较强的分析能力、问题解决能力和创新思维。通过不断进行教学创新，高职院校能够更好地适应知识经济时代的发展需求，培养出具有创新能力和适应未来技术变革的高技能人才。从“职业性”方面来看，高职院校教学创新应紧密结合产业的发展需求，通过产教融合、校企合

作等方式，将行业最新的技术标准、工艺流程和实际应用引入课堂。学生不仅能够掌握当前行业所需的技能，还能够在毕业后迅速适应并引领产业的变化和发展。教学创新有助于学生更好地对接市场需求，提升就业竞争力，同时推动产业转型升级。

在当前全球化和信息化迅速发展的背景下，高职院校教师教学创新团队的建设和发展显得尤为重要。教师教学创新团队作为高职院校教育改革的核心力量，通过分工合作、资源共享、持续改进，对提升教学质量、促进教学模式改革和内容创新、提高学生的实践能力和就业竞争力、推动教育与产业的深度融合具有重要作用。但其建设和发展仍面临诸多挑战。首先，评价体系的缺乏和不完善，导致无法科学、全面地评估团队的创新绩效，难以提供有效的改进建议。其次，团队内部合作机制和资源配置不合理，影响了团队的整体效能。此外，教学创新的实施过程中，教师的创新意识和能力参差不齐，部分教师缺乏创新动力和相应的支持。这些问题制约了教学创新团队的健康发展和教育质量的提升。

本研究旨在探索制定一套科学、合理的高职院校教师教学创新团队绩效评价体系，以期解决当前评价体系存在的不足和问题，希望为高职院校教师教学创新团队的建设和发展提供理论指导和实践参考，推动职业教育的高质量发展。

1 高职院校教师教学创新团队的发展现状

1.1 教学创新的定义和特征

教学创新是指通过引入新的教育理念、教学方法、技术手段和管理模式，提升教学质量和教育效果的过程。其特征包括系统性、协同性、创新性和实践性。系统性体现在教学创新需要整体规划，涉及课程设计、教学方法、评价机制等多个方面；协同性指教学创新需要团队成员之间的密切合作，形成合力；创新性强调在教学中引入新思路、新技术和新方法；实践性则要求教学创新必须在实际教学过程中得到应用和检验^[1]。

1.2 高职院校在教学创新中的实践

高职院校在教学创新中进行了诸多实践探索。例如，在课程设计上，积极引入现代信息技术，如人工智能和大数据等最新前沿技术，开发数字化教学资源，构建在线开放课程。在教学方法上，推广项目式教学、模块化教学、交互式教学、行动导向教学和混合式教学模式，增强学生的实际操作能力和综合素质。此外，高职院校还应注重产教融合，与企业合作共建实训基地，引入实践导向的多元评价体系，使学生在真实工作环境中学习和成长^[2]。

1.3 教学创新团队的组建和运行模式

高职院校教师教学创新团队的构成要素包括目标（Purpose）、定位（Place）、计划（Plan）、权限（Power）和人（People）。目标明确团队的方向和任务；定位包括团

队整体定位和成员个体角色定位；计划是团队行动的具体方案；权限规定团队成员的职责和权利；人是团队的核心力量，是实现目标的关键^[3]。

高职院校教师教学创新团队通常由学校教师和企业兼职教师组成，具有跨学科、跨领域的特点。团队成员之间通过分工协作，共同完成教学任务和创新项目。团队的组织结构需要灵活多样，以适应不同的教学和科研任务。团队成员需要通过定期会议和及时沟通，交流信息，协调工作，确保教学创新项目的顺利实施。有效的沟通能够促进团队成员之间的理解和合作，提高工作效率。通过提供经费支持、表彰优秀团队成员和提供职业发展机会，激发团队成员的创新热情和工作积极性。合理的激励机制能够增强团队的凝聚力和战斗力，推动教学创新工作的深入开展。通过科学的评价，既关注团队的工作过程和方法，又注重创新成果和实际效果。通过定期评价和反馈，不断改进和完善团队的工作。制定相关政策，支持教学创新团队的建设和发展；资源保障方面，学校应提供必要的资金、设备和场地；制度保障方面，需要建立健全的管理制度和运行机制，确保团队的各项工作顺利进行。通过以上机制和模式，高职院校教师教学创新团队能够高效运行，推动教育教学质量的持续提升，为培养高技能人才提供有力保障。

2 构建创新绩效评价体系的必要性

创新理论强调通过不断引入新思维、新技术和新方法来提升系统的效率和效果。在教育领域，创新理论同样适用，主要体现在教学方法的改进、课程设计的创新以及教育技术的应用上。高职院校教师教学创新团队通过引入这些创新理念，能够提升教学质量，满足社会和市场对高技能人才的需求。

创新绩效是指在特定的背景下对创新方案、活动、创新管理、管理效果、创新经营，管理效果的综合绩效评价。教学创新绩效评估是基于教学目标，用科学方法判断教学创新活动的价值及其投入和产出^[4]。创新绩效相比于团队绩效，更强调对于创新活动能力水平、成果成效的评价。

2.1 绩效评价的基本理论和方法

绩效评价理论主要包括目标管理理论、系统理论和行为科学理论。在教学创新团队的绩效评价中，这些理论帮助建立科学的评价框架和方法，确保评价的全面性和科学性。常用的绩效评价方法包括同行评议法、层次分析法（AHP）^[5]、主成分分析法（PCA）^[6]、平衡计分卡法^[7]和模糊综合评价法^[8]等。这些方法能够从不同角度和层面对教学创新团队的绩效进行全面评估。

2.2 现有评价体系的不足之处

目前，高职院校教师教学创新团队的评价体系存在诸多不足，主要表现为评价标准不统一、评价方法单一、评价结

果缺乏客观性和科学性。很多评价体系过于注重量化指标，如论文数量和项目数量，忽视了教学质量和学生发展等重要因素。此外，现有评价体系还存在评价指标设计不合理、评价过程缺乏透明度等问题，难以全面、准确地反映教学创新团队的实际绩效和创新水平。

高职院校教师教学创新团队在绩效评价方面有其特殊需求，需要一个既能反映团队整体绩效又能关注个体贡献的评价体系。该体系应当包括教学效果、团队协作、创新成果以及学生反馈等多方面内容。此外，评价体系还应具备动态性，能够根据实际情况不断调整和优化，以适应团队的发展和创新的的要求。

3 创新绩效评价体系的构建

3.1 评价指标体系的设计

在设计教学创新团队的基于创新的绩效评价指标体系时，应遵循科学性、系统性、动态性和可行性原则。具体方法包括基于IPO（投入—过程—产出）模型的框架，综合考虑团队投入（人力、资金、设备等）、团队过程（合作、互动、氛围等）和团队产出（教学成果、创新成果、学生反馈等）等方面^[9]。

具体评价指标的确定应包括以下几个方面：一是团队合作，包括团队成员之间的协作程度、沟通效果和分工情况等。二是教学效果，包括教学质量、学生成绩和就业率等。三是创新成果，包括发表的论文、获得的专利和参与的科研项目等。四是学生反馈，包括学生对课程的满意度、对教师的评价和在学习中的成长和进步等。

3.2 评价方法的选择和应用

在绩效评价中，应采用定量与定性相结合的方法。定量评价通过统计数据进行分析，如论文数量、项目数量和学生成绩等；定性评价通过专家评审、问卷调查等方式，综合考虑教学质量、创新能力和团队协作等因素。

数据收集和分析的方法包括文献分析、专家咨询、问卷调查和实证分析等。文献分析通过查阅相关研究成果，确定评价指标和方法；专家咨询通过邀请领域专家提供意见和建议；问卷调查通过设计科学合理的问卷，收集团队成员和学生的反馈；实证分析通过实际数据的统计和分析，验证评价体系的合理性和有效性。

4 创新绩效评价体系的应用与效果

4.1 评价体系的实施过程

准备阶段，确定评价目标和范围，组建评价团队，设计评价方案；数据收集阶段，通过文献分析、问卷调查和专家咨询等方式，收集相关数据和信息；数据分析阶段，应用统计分析、层次分析和模糊综合评价等方法，对收集的数据进行综合分析；结果反馈阶段，将评价结果反馈给相关团队和个人，并提出改进建议；改进阶段，根据评价结果，制定和

实施改进措施，不断优化团队建设和工作机制。

在评价过程中可能遇到的数据不完整、评价标准不统一和评价结果缺乏客观性等问题。可以通过多种途径补充数据，如增加问卷调查的覆盖面，利用多源数据交叉验证等。制定明确的评价标准和操作手册，确保所有参与者都理解和遵循统一的标准。引入更多的定量评价方法，结合多方意见，确保评价结果的客观性和公正性。

4.2 评价结果的应用和反馈

评价结果应包括对团队整体绩效的综合评价和对个体成员的具体评价。结果应明确反映团队在教学、创新和学生发展等方面的实际表现，为团队和个人提供有针对性的改进建议和发展方向。基于评价结果，应制定和实施一系列改进措施和策略，如加强团队内部的沟通与合作，提高教学质量，增加创新投入和支持，优化学生反馈机制等。通过不断的改进和优化，提升高职院校教师教学创新团队的整体绩效和创新水平，促进高职教育的持续发展。

构建高职院校教师教学创新团队的创新绩效评价体系，能够科学、全面地评估团队的实际绩效，为团队建设提供明确的指导和支持，推动高职教育的高质量发展。

5 结论与建议

教学创新在提升高职院校教育质量、满足社会和市场对高技能人才的需求方面具有关键作用。高职院校教师教学创新团队通过不断引入新思维、新技术和新方法，能够有效提升教学质量和教育效果。构建科学、合理的创新绩效评价体系，不仅能够科学评估团队的实际绩效和创新水平，还能为团队建设提供明确的指导和支持，从而推动高职教育的高质量发展。

针对高职院校教师教学创新团队的管理和发展，一是完善评价体系，制定明确的评价标准和操作手册，确保所有参与者都理解和遵循统一的标准。引入多方意见和定量评价方法，确保评价结果的客观性和公正性。二是加强团队建设，提高团队内部的沟通与合作，促进团队成员之间的协作和资源共享。通过提供培训和发展机会，提升团队成员的创新能力和教学水平。三是增加创新投入，政府和学校应加大对教学创新团队的资金、设备和政策支持，提供必要的资源保障，激发团队成员的创新热情和工作积极性。四是优化学生反馈机制，建立和完善学生反馈机制，重视学生对课程和教学的意见和建议。通过定期收集和分析学生反馈，不断改进和优化教学方法和内容。五是动态调整评价体系，根据实际情况和团队的发展变化，定期评估和调整评价体系，确保其始终适应团队的需求和教育发展的趋势。

在构建高职院校教师教学创新团队的创新绩效评价体系方面在以下几个方向进一步深化，一是评价指标的进一步细化和完善，特别是针对不同类型的教学创新团队，制定更

具针对性的评价标准和方法。二是评价方法的创新，在评价方法上，可以引入更多的先进技术和方法，如大数据分析、人工智能等，提高评价的科学性和精准性。三是长期跟踪研究，开展长期的跟踪研究，观察和分析教学创新团队在不同发展阶段的绩效变化，提出针对性的改进措施和策略。四是跨学科和跨区域的比较研究，分析不同背景和条件下教学创新团队的绩效特点和成功经验，为其他高职院校提供借鉴。

通过不断深化和拓展研究，进一步完善高职院校教师教学创新团队的创新绩效评价体系，为推动职业教育的高质量发展提供更加科学和有效的理论支持和实践指导。

[参考文献]

- [1]王淑明.高职院校教师教学创新团队建设的实践逻辑与实现路径[J].中国职业技术教育,2022,(11):30-35.
- [2]叶秋池,杨晓.职业院校教师教学创新团队“创新”的内涵、策略与评价[J].教育科学论坛,2024,(01):68-72.
- [3]曹晔.职业院校教师教学创新团队评价指标体系构建[J].中国职业技术教育,2023,(20):65-71..
- [4]胡丹.地方高校科研团队创新绩效评价实证研究[D].石家庄:河北地质大学,2019.
- [5]甘迎春.技能型社会背景下高职院校专业教学团队建设的评价指标体系构建研究[J].职业教育研究,2023,(01):59-68.

[6]夏楠,张丽林,王法强.基于主成分分析的高职院校教师教学创新团队考核评价体系构建[J].九江职业技术学院学报,2023,(03):71-76.

[7]杨若昕,苏金玲.基于平衡计分卡的高职教师教学创新团队绩效评价指标体系构建研究[J].陕西教育(高教),2023,(09):80-82.

[8]王昭,何龙,张胜利.高职教师教学创新团队建设的模糊综合评价[J].成都航空职业技术学院学报,2021,127(2):34-37..

[9]陈旭.职业院校教师教学创新团队绩效评价指标体系研究——IPO模型[J].教育与职业,2021,(05):99-106.

作者简介：

陈亮（1986—），男，陕西汉中，毕业于北京化工大学，工学博士，北京电子科技职业学院教授，主要研究方向高职院校教师创新团队建设。

基金项目：

全国生物技术职业教育教学指导委员会2022年教育教学改革项目（XM202205）；国家级职业教育教师教学创新团队课题研究项目（ZH2021050101）；2022年北京市职业教育教学改革项目（FG2022005）和北京市教育科学“十四五”规划课题（AFEA22012&CDD22223）。