

护理专业教师教学团队评价体系构建研究

曾丽亚

长春市第二中等专业学校

摘要：教师教学创新团队建设是提升护理职业教育质量的关键举措，科学合理的评价是保障团队建设成效的重要手段。本文探究护理专业国家级职业教育教师创新团队评价体系构建研究，立足标准“四性并举”的原则，从师德师风、教学能力、科研能力、协作能力和创新能力五个维度，构建评价指标体系，在考核实施中，坚持定性评价与定量评价相结合，过程评价与结果评价并重。本研究对推进新时代护理专业教学创新团队高质量发展、提升技术技能人才培养水平具有重要价值。

关键词：职业教育；护理专业；教学创新团队；评价体系

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2025.03.035

引言

护理专业作为医疗卫生教育的重要组成部分，教学团队的专业素养和教学能力直接影响到护理人才的培养质量，因此，如何利用数字化手段来科学有效地评价和提升护理专业教师团队的教学水平，成了一个值得深入探讨的课题。而当前护理教育正面临着知识更新快、实践要求高的挑战。因此，构建一个系统化的、科学的评价体系，对教师团队的教学质量进行有效的管理和优化显得尤为重要。传统的评价方式往往依赖于定性的评估，缺乏客观的数据支撑，而数字化评价体系可以从多维度进行量化分析，为护理专业教师的教学改进提供依据。此外，护理教学团队的协作性和专业性是提升护理教学质量的关键。通过数字化赋能，可以打破团队内部的信息孤岛^[1]，增强团队成员之间的合作，实现资源和经验的共享，从而推动教学创新。

一、评价原则

（一）科学性

科学性是评价指标体系构建的首要原则。评价指标的设置要符合教育教学规律和护理人才成长规律，坚持德育为先，体现新时代“四有”好老师、“四个引路人”的时代内涵^[2]，与国家职教改革发展方向相契合。

（二）全面性

护理专业教学创新团队既承担人才培养的基础职能，也肩负着教学改革、科学研究、社会服务等多元使命。评价指标体系既要重视教育教学，又要关注科研创新能力、队伍建设质量、社会贡献度等，着眼全局、体现整体。

（三）导向性

评价体系彰显价值取向。评价指标设置要牢牢把握正确方向，引导创新团队强化党的领导，践行立德树人根本任务，课程思政能力是教师思政水平的重要体现^[3]，将师德考核贯穿教师职业生涯全周期。

（四）可操作性

评价指标的设计要量化、细化，定性与定量相结合，优选团队日常工作中可直接采集或间接取得的关键数据，指标能够被观测与可衡量，确保评价操作简便易行。防止形式主义、官僚主义，不能搞一刀切、齐步走^[4]。

二、评价指标体系构建

本文根据职业教育高质量发展的内涵特征，对照国家级职业教育教师教学创新团队建设质量验收指标，研究团队广泛征求意见建议，汇总分析，剔除同质性较高的指标，突出评价重点，统计并提取影响创新团队建设的关键因子，确保评价的科学性和可操作性^[5]。评价体系从多个角度进行，确保评价全面、公正（见表1）。

表1 护理专业教师教学创新团队评价量表

评价维度	评价内容	分值范围	赋分
师德师风	团队成员在职业道德、为人师表、师生关系等方面的表现，是否符合教师职业标准，能否起到模范作用。	0-20	
职业道德与规范	是否遵守学校规章制度，展现出高尚的职业道德和行为规范。	0-8	
师生关系与沟通	与学生之间是否保持良好的沟通，关注学生全面发展，展现教师的关爱与责任感。	0-6	
为人师表	是否能够以身作则，起到良好的榜样作用，体现高尚的师德，影响学生的品行。	0-6	
教学能力	团队成员在教学设计、教学实施、教学管理等方面的能力表现，是否有效提升了学生的学习效果。	0-30	
教学设计	教学设计是否合理，符合学生的特点和需求；教学方法及教学资源是否能够激发学生学习兴趣及积极性，提高教学效果；教学目标是否明确，重点、难点是否突出；是否注重培养学生的综合能力；是否通过合理评价对学生进行及时反馈及指导。	0-10	

续表 1

评价维度	评价内容	分值范围	赋分
教学实施	是否具备良好的教学语言表达能力,能够清晰、准确地讲解,使学生易于理解和接受;是否善于引导学生主动参与课堂活动,培养学生自主学习的能力;是否能够灵活运用多种教学方法,解决教学中的重点、难点;是否能够有效地组织学生的学习活动,创设良好的学习环境。	0-8	
教学效果	学生的学业成绩、课堂参与度和学生反馈是否表明团队的教学工作效果显著。	0-6	
教学资源开发与应用	是否开发了有用的教学资源,如教材、课件、教学平台等,且资源应用效果如何。	0-6	
科研能力	团队在科研项目、论文发表、科研成果转化为教学内容等方面的表现,科研与教学的结合情况。	0-20	
科研成果数量与质量	发表的学术论文、科研项目立项的数量与质量如何,是否处于学校领先水平。	0-7	
科研与教学的结合	是否能够将科研成果有效融入教学,推动课程内容更新,提升教学质量。	0-8	
科研创新性	团队科研工作是否具备创新性,研究成果是否具有实际应用价值或在学术界产生影响。	0-5	
协作能力	团队内部的协作、沟通以及分工是否合理,是否形成了良好的团队合作氛围,推动了共同目标的实现。	0-10	
团队分工与合作	团队成员之间是否有明确分工,合作是否顺畅,有效实现了团队目标。	0-5	
沟通与协调能力	团队成员是否保持良好的沟通,能够及时解决团队内部的分歧或问题,确保项目顺利推进。	0-3	
跨学科合作	团队是否开展了跨学科的合作,推动了创新与多元化的教学方法和科研方向。	0-2	
创新能力	团队在教学、科研和管理等方面的创新意识和实践表现,创新成果的影响力与推广性。	0-20	
教学创新	是否在课程内容、教学方式或教学技术应用上进行了有效的创新。创新教学对学生独立思考能力、解决问题能力的培养效果。	0-8	
科研创新	是否提出并实施了创新性的科研课题,推动了相关领域的研究发展,并产生了积极影响。	0-7	
成果推广与应用	团队的创新成果是否得到了有效的推广与应用,不仅对校内产生影响,还对其他学校或社会有积极贡献。	0-5	

评价结果分为优秀、良好、中等、较差四个等级,0-40分为较差,50-60分为中等,70-80分为良好,90-100分为优秀。

定量评分:根据量表中的各个维度,对护理专业教师教学创新团队进行打分。

定性评价:结合学校管理者、同行教师等的定性反馈,描述团队在各个方面的表现。

量表提供了一个全面、系统的工具,用于评价教师教学创新团队的表现,确保评估内容覆盖从师德师风到创新能力的多维度,帮助提升学校的整体教学与科研水平。

(一) 评价内容

师德师风:教师的职业道德与为人师表是教育的基石,主要考察教师是否具备高尚的师德,是否关爱学生成长,并以身作则。

教学能力:教学能力包括教师在课程设计、教学创新、课堂管理等方面的表现,重点评估教师能否有效传授知识并引导学生思考。

科研能力:科研能力考察教师在科研领域的成果及其与教学的结合度,尤其是科研成果能否转化为教学创新内容。

协作能力:团队协作是创新教学团队的重要特征,评估教师团队的成员能否相互合作,共同推动团队目标的实现。

创新能力:创新能力体现在教师在教学内容、方法、技术应用等方面的创新表现,重点考察其创新的效果与推广性。

(二) 评价方法

1. 定量与定性评价结合

教师教学创新团队的评价兼顾定量和定性两方面。定量评价侧重于客观的成果数据,如:科研成果:教师团队发表的学术论文、科研项目的立项和完成情况等。教学成果:教学成果奖项、学生学业成绩的提升情况、团队在教学比赛中的表现。创新成果:团队开发的新课程、教材、教学软件或应用工具等。

定性评价则注重教学过程中产生的软性成果,评价内容包括:同行评价:其他教师对团队创新能力的评价。学生反馈:学生对教学创新的接受度、满意度,以及教学创新对学生学习效果的提升。学校评价:学校对团队创新教学实践效果的认同度。通过定量和定性相结合,全面反映教师团队的创新表现。

2. 多维度评价

评价体系从多个维度对教师教学创新团队进行综合评估,主要包括以下几个方面:

教学效果:教学效果是最直观的评价维度,包括学生成绩的提升、学生学习体验的改善等。这一维度通过学生评教、课程考核成绩、学生创新能力的培养成果等进行评估。

教学创新:重点评价教师团队在教学方法、教学工具、课程设计方面的创新。包括团队是否采用了现代教育技术(如虚拟现实、翻转课堂、混合教学模式等),是否开发了新的教学资源,及这些创新在课堂中的实际效果。

科研与教学的结合:评估教师团队将科研成果转化为教学内容的能力。创新团队不仅需要在科研方面取得

成果，还要能够将这些成果应用于教学实践中，并通过教学进一步验证和改进科研。

团队协作与跨学科合作：团队的合作水平是评价的重要内容，关注团队成员之间的协作效率、在教学创新项目中的互补性，以及是否开展了跨学科合作。

教学成果的传播与应用：这一维度评估团队的创新教学成果是否被广泛传播和应用。优秀的教学创新不仅应该在本校范围内有效，还应该通过论文发表、讲座、教学资源共享平台等方式对外推广，产生更大范围的社会影响。

3. 外部评价与自我评价结合

外部评价主要依赖于领导、同行等的反馈，自我评价则是团队成员通过对自身教学创新的反思与总结，不断改进创新实践。通过外部评价与自我评价的结合，可以形成多元反馈，促进教师团队不断提升创新能力。

三、评价创新点

（一）智能化评价工具的应用

结合大数据技术和人工智能算法，运用智能化评价平台，通过教师的教学数据、科研成果数据等多维度分析，为教学管理者提供更科学的决策支持，构建更加客观、全面的评价体系。

（二）过程性评价与结果性评价并重

传统的评价方法往往以结果为导向，而忽视了创新过程中团队的努力与调整。过程性评价的引入是教师教学创新团队评价的一大创新点，过程性评价更加关注教师在创新活动中的参与度、投入度，以及创新成果的应用效果。这种评价方式不仅能够反映团队创新的质量和价值，还能为创新过程的优化提供指导。

（三）社会影响力评价

创新教学成果的传播：团队的创新成果通过公开课、在线教学资源平台等渠道进行传播，受到其他学校的采纳和借鉴。教学创新不仅服务于学生和学校，还有助于社会的进步，促进公平教育，发挥了社会服务功能。

（四）多维创新指标体系的建立

传统的评价指标过于单一，往往只关注科研成果或教学比赛成绩，新的评价方法则注重建立一个更加包容和前瞻性的多维创新指标体系。这一体系不仅涵盖了教学成果的数量，还包括创新教学设计的质量、学生创新能力的培养、技术与课程的融合。

四、对策建议

（一）加强组织领导

成立国家级职业教育教师教学创新团队建设领导小组，加强顶层设计和统筹协调，明确责任分工，做好过程管理、成果评价等各环节工作。制定符合团队建设的奖惩制度，调动教师积极性和创新性^[6]。

（二）深化体制机制改革

按照管办评分离要求，建立政府宏观管理、学校具体实施、行业企业积极参与的创新团队建设运行新机

制^[7]。完善内部治理结构，建立科学的团队管理和教师评价制度，调动各方积极性。

（三）加大经费投入

建立与创新团队建设任务相匹配的稳定投入机制，整合各类资源，加大教学创新团队专项经费支持力度。支持职业院校与行业企业共建产教融合实训基地，提供必要软硬件保障。

（四）强化示范引领

大力宣传教学创新团队优秀典型和改革成果，发挥示范辐射作用。开展教学观摩、经验交流等活动，推广可复制、可推广的好经验好做法，营造有利于创新团队成长的浓厚氛围。

（五）拓展国际视野

支持教学创新团队开展多种形式的国际交流，学习国外先进职教理念和人才培养模式。鼓励骨干教师赴国（境）外知名院校访学研修，参与国际合作项目，提升创新团队的国际影响力。

结语

推动护理专业国家级教学创新团队高质量发展，必须坚持德才兼备、以德为先，构建科学规范、导向鲜明的评价指标体系，聚焦师德师风、教学能力、科研能力、协作能力和创新能力等关键要素，定性定量相结合，创新团队评价理念、丰富评价形式，完善多元评价机制，唯有持之以恒地加强评价与管理，不断增强团队的凝聚力、创新力、竞争力，才能为护理事业发展提供源源不断的高素质技术技能人才。

参考文献

- [1] 樊莲花, 司晓宏. 数字化赋能有组织科研的治理逻辑与创新路径 [J]. 黑龙江高教研究, 2024, 42 (11): 14-20.
 - [2] 钟少兰. 新时代高校教师职业道德修养的实践要求与价值引领 [J]. 黔南民族师范学院学报, 2024, 44 (02): 69-76.
 - [3] 曹晔, 刘红磊. 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, 8 (20): 65-71.
 - [4] 彭张林, 张爱萍, 王素凤, 白羽. 综合评价指标体系的设计原则与构建流程 [J]. 科研管理, 2017, 6 (38): 209-215.
 - [5] 孙灿. “三教改革”背景下职业院校教师教学创新团队的建设研究 [J]. 产业创新研究, 2020, 11 (8): 132-133.
 - [6] 陈旭, 和震. 职业院校教师教学创新团队绩效评价指标体系研究 [J]. 职教论坛, 2021, 6 (5): 99-106.
 - [7] 杲颖. 高职院校多元混编教学创新团队建设路径研究 [J]. 山西青年, 2024, (19): 139-141.
- 作者简介：曾丽亚（1972.06—），女，本科，正高级讲师，研究方向：护理专业教育教学。