

T/CS

团 体 标 准

T/CS XXX—2025

高职院校劳动教育师资能力评价规范

Specification for the evaluation of labor education teacher
competency in higher vocational colleges

（征求意见稿）

2025 - XX - XX 发布

2025 - XX - XX 实施

中国商品学会 发布

目 次

前言..... II

1 范围..... 1

2 规范性引用文件..... 1

3 术语和定义..... 1

4 总则..... 1

5 评价指标体系和取值规则..... 1

6 评价结果形成规则..... 3

前 言

本文件按照 GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由乌兰察布医学高等专科学校提出。

本文件由中国商品学会归口。

本文件起草单位：乌兰察布医学高等专科学校、重庆工业职业技术学院。

本文件主要起草人：贺蕊霞、李丽娟、王素华、任方媛、陈磊。

高职院校劳动教育师资能力评价规范

1 范围

本文件确立了高职院校劳动教育师资能力评价的总则、评价指标体系，规定了评价指标的取值规则，描述了评价结果形成规则。

本文件适用于高职院校劳动教育师资能力的评价。

2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

劳动教育 labor education

面向学生开展的以体力劳动为主、以动手实践为基本方式，旨在培养学生正确劳动价值观和良好劳动品质的教育活动。

4 总则

4.1 导向性

聚焦“立德树人”根本任务，强化劳动价值观、实践能力与产业对接导向。

4.2 科学性

指标体系需理论与实践结合，兼顾定量与定性评价，确保客观公正。

4.3 全面性

覆盖师德素养、专业能力、实践创新、社会服务等多维能力。

4.4 发展性

注重教师成长轨迹，通过评价促进持续改进，适应产业升级需求。

4.5 产教融合

突出校企合作、职业技能、真实项目实践等职业教育特色要素。

5 评价指标体系和取值规则

5.1 评价指标体系

评价指标体系由三个层级的指标构成。一级评价指标包括规模结构、执业资质、职业素养、专业素养、教学能力、实践能力6个指标，二级评价指标18个，三级评价指标20个。三级评价指标是直接取值的指标。

5.2 取值规则

5.2.1 各级评价指标及分值应符合表1的规定。

表1 教育师资能力评价指标体系及分值

一级评价指标	二级评价指标	三级评价指标	分值
规模结构	师生比	教师与学生人数的比例	3
	教师配置合理性	教师的学历、年龄、性别、学科等的梯次结构配置	3
	专兼职师资队伍	专兼职教师涵盖的职业范围	4
执业资质	资质证书	教师具备与劳动教育实践项目相契合的执业资质	3
	知识和技能	具备开展劳动教育的知识和技能	3
	能力提升	定期参与学习和培训	4
职业素养	师德师风	职业行为十项准则遵守情况	3
		劳动价值观认同度	3
		师德规范遵守情况	4
	团队协作	校企合作项目参与度	4
	终身学习	劳动教育前沿知识更新能力	6
专业素养	劳动教育理论	政策与方法论掌握程度	5
	专业技能水平	职业技能等级证书/竞赛成果	5
	行业前沿认知	产业新技术跟踪能力	5
教学能力	教学设计能力	产教融合课程开发能力	7
	组织实施能力	实践教学组织效果	7
	评价反馈能力	劳动素养评价体系构建能力	6
实践能力	企业实践经历	年企业实践时长	9
	技术创新能力	专利/技术改造项目成果	8
	社会服务能力	劳动技能培训服务质量	8

5.2.2 三级指标根据符合程度分为A、B、C、D、E五个等级，对应的分值权重应符合表2的规定。

表2 三级指标权重表

评价等级	分值权重
A	1.0
B	0.75
C	0.5
D	0.25
E	0
注： A表示完全符合，B表示大部分符合，C表示一半符合，D表示小部分符合，E表示完全不符合。	

6 评价结果形成规则

6.1 评价准备

6.1.1 制定评价方案，方案应包括但不限于评价目的、范围、内容、实施步骤和时间安排。

6.1.2 应从合理性、适用性等方面，对评价方案进行论证优化。如委托第三方机构开展评价，应经委托方同意后实施。

6.2 评价实施

6.2.1 数据采集

6.2.1.1 采集对象

数据采集对象应包括学校方、企业方、同行教师方、学生方，具体构成要求如下：

- a) 由教务处、教师发展中心、劳动教育教研室成员组成，占比 40%；
- b) 从合作企业中选聘技术骨干、技能大师，占比 30%；
- c) 校内劳动教育课程组教师、相关专业骨干教师，占比 20%；
- d) 授课班级学生和毕业 1 年以内的学生，占比 10%。

6.2.1.2 采集方法

应采用资料验证、问卷调查、现场访谈等方法。

6.2.2 数据处理

应对收集到的调查问卷进行查验，对样本偏离、存在前后矛盾、答案明显不合理的问卷应按废卷处理，并补充调查。

6.3 结果计算

6.3.1 单个样本分值

单个样本评价分值计算按式（1）进行。

$$U = \sum_{n=1}^4 D_n a_n + \sum_{m=1}^3 P_m b_m + \sum_{k=1}^3 R_k c_k + \sum_{w=1}^3 T_w d_w \cdots \cdots (1)$$

式中：

U ——单个样本的评价分值；

D_n ——职业素养中第 n 项三级指标的评价分值， $n=1, 2, 3, 4$ ；

a_n ——职业素养中第 n 项三级指标的符合程度等级权重， $n=1, 2, 3, 4$ ；

P_m ——专业素养中第 m 项三级指标的评价分值， $m=1, 2, 3$ ；

b_m ——专业素养中第 m 项三级指标的符合程度等级权重， $m=1, 2, 3$ ；

R_k ——教学能力中第 k 项三级指标的评价分值， $k=1, 2, 3$ ；

c_k ——教学能力中第 k 项三级指标的符合程度等级权重， $k=1, 2, 3$ ；

T_w ——实践能力中第 w 项三级指标的评价分值， $w=1, 2, 3$ ；

d_w ——实践能力中第 w 项三级指标的符合程度等级权重， $w=1, 2, 3$ 。

6.3.2 总分值

学校方、企业方、同行教师方、学生方的评价分值权重比为 4：3：2：1，总分值计算按式（2）进行。

$$X = \frac{0.4 \sum_{i=1}^E U_i}{E} + \frac{0.3 \sum_{j=1}^S U_j}{S} + \frac{0.2 \sum_{q=1}^O U_q}{O} + \frac{0.1 \sum_{g=1}^H U_g}{H} \dots\dots\dots (2)$$

式中：

- X ——评价总分值；
 E ——学校方有效评价总频次；
 S ——企业方有效评价总频次；
 O ——同行教师方有效评价总频次；
 H ——学生方有效评价总频次；
 U_i ——第 i 个学校方评价分值， $i=1, 2, 3, \dots, E$ ；
 U_j ——第 j 个企业方评价分值， $j=1, 2, 3, \dots, S$ ；
 U_q ——第 q 个学校方评价分值， $q=1, 2, 3, \dots, O$ ；
 U_g ——第 g 个学校方评价分值， $g=1, 2, 3, \dots, H$ ；

6.4 等级划分

师资等级划分与评价总分值的对应关系应符合表 3 的规定。

表3 等级划分表

质量等级	评价总分值
A 级	$X \geq 90$
B 级	$80 \leq X < 90$
C 级	$60 \leq X < 80$
D 级	$X < 60$

6.5 评价报告

应根据评价计算结果撰写评价报告，应包括内容：

- 评价时间、评价范围、评价过程及评价结果；
- 依据的标准；
- 存在的问题；
- 整改意见建议；
- 特殊情况的处理。