

高职教师评价体系问题与思考

朱宪玲

(广东女子职业技术学院, 广东 广州 511450)

摘要: 高职教育在培养目标和教学体系等方面与普通高等教育有着明显的差异, 目前多数高职院校还没有形成针对高职教育特点的教师评价体系, 严重的影响了高职教育教学目标的实现。本文试图分析目前高职教育的教师评价体系的弊端, 对重建适合高职教育的教师评价体系进行了思考。

关键词: 高职教育; 教师评价; 体系; 思考

中图分类号: G718.5 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-3699(2008)03-0066-03

高等职业教育是我国高等教育体系的重要组成部分, 也是我国职业教育的重要组成部分。高职教育和普通高等教育一样, 属于高等教育的一种人才培养的、独立的教育类型。到2007年, 无论从学校的数量, 还是年毕业生数、年招生数等指标看, 高职院校都已经超过了普通高等学校。随着高职教育的发展, 高职教师队伍也在不断壮大。教师是培养人才的核心资源, 教师队伍建设永远是高校建设的关键所在, 教师队伍的整体素质是高校办学的实力和学术水平的决定因素^[1]。只有教师队伍的不断优化和发展, 才能实现既定的教学目标, 而提高教师的整体素质, 寻求能够有效促进教师的专业发展和提升教学质量的教师评价体系就至关重要。

一 普通高等教育与高职教育的差异

研究高职教育和普通高等教育的不同是寻找适合高职教育发展的教师评价体系的前提。

(1) 高等职业技术教育的培养目标是按照某一职业或某一技术岗位的需要来培养技术型的应用人才, 具有很强的职业和岗位的针对性; 普通高等教育是以行业需求为基础, 主要培养理论型和工程技术型的人才。

(2) 高等职业技术教育的教学体系是属于职业型、岗位型、应用型和技艺型的人才体系, 非常强调实践环节, 把技能技艺的操作培训视为培养目标的重要标准之一; 普通高等教育的教学体系属于学科体系, 以学科为基础, 强调理论基础, 按照学科体系设置“三段式”课程体系。

(3) 高等职业技术教育在知识传播上强调职业的针对性, 不强调理论的深度和系统性, 够用为度, 重视技能技艺方面的深度培养, 对毕业生要求既要取得学历文凭证书又要取得专业技术等级证书, 即双证书; 普通高等教育在知识的传授上强调知识的逻辑性和教学过程的连贯性, 强调学生的综合能力, 对毕业生只要求同等学历文凭证书。

(4) 高等职业技术教育对专业技能课的开设和技能训练的时间安排非常重视, 要求技能训练时间不得少于总课时的三分之一, 教学方法上强调“教学做合一”; 强调“工学结合、校企合作、产学结合”; 普通高等教育对技艺没有特别的要求, 教学方法上强调知识的衔接、连贯和系统。

二 目前高职院校教师评价存在的问题和弊端

教师评价是教育行政部门或学校依据一定的标准对教师的工作状态和工作成就作出判断和评定的过程。常用的教师评价体系有两种: 一是以奖惩为目的的奖惩性教师评价体系, 一是以促进教师专业发展为目的的发展性教师评价体系^[2]。

经过十多年的努力, 高职教育虽然在规模上占了高等教育的半壁江山, 但是, 我国的绝大多数高职院校还没有形成一套针对高职教育特点的教师评价体系, 多数高职院校使用的是奖惩性教师评价体系。奖惩性教师评价体系在普通高校多年的使用过程中起到了积极的作用, 同时它的弊端也逐渐显现, 越来越多的普通高校也在探索新的教师评价方式。

普通高等教育与高等职业教育是两种不同的教育类型,继续沿用忽视高职教育的特殊性的评价体系就无法全面、准确、客观地评价高职院校教师的工作实绩,就会严重地影响高职教师队伍的建设和发展,这样的评价体系将成为高职教育发展的瓶颈。

(一)不利于提高高职教师的教学水平和专业水平

奖惩性的评价体系的指导思想是面向过去,评价的主要方法和手段是让学生填写教师教学测评表,评价的目的是与教师的职称评定和经济利益挂钩。它带有区分性,给予被评者人为的等级。评价就是看看教师的工作表现是否符合学校的要求,从而做出是否奖励或续聘的判断。物质和精神的激励是必要的,但是缺乏对教师的教学改进的具体意见,教师从评价中得到的往往就是一个评价分数和排队结果,并不清楚教学中的得与失,时间长了也就听之任之,表现出对评价结果的麻木和不屑,有的甚至产生抵触情绪,或为了得到高分用不正当的手段获得学生的好评。这就助长了教师行为的功利性,不利于教师专业的发展,不利于教师教学水平的提高。

(二)教师评价的内容缺乏针对性,没有体现高职教育的特殊性

高职教育人才培养应该既要体现高等教育的特征,又要突出行业性、职业性和实践性^[3]。而目前采用的评价体系所描述的教学行为往往是高等教育的共同行为,无法体现高职教育人才培养的特点,对教师认识高职教育规律、领会工作性质起不到应有的作用。目前的教师评价标准中没有突出实践教学的特殊性,这样的评价体系必然导致教师重视理论教学,忽视实践教学,而实践教学恰恰是高职教育中关键的部分,因为高职院校的主要任务是教会学生够用的理论、实用的技能。这样的评价体系无法全面、准确、发展地对高职教师做出评价,也就无法激发高职教师的工作热情,提高教学质量也就无从谈起。

(三)教师评价的结果是终结性的、横向的、面向过去的

现有的教师评价体系,主要着眼于教师过去的工作表现和已经具备的素质、已经承担的职责和已取得的工作成就,通过一次或几次教学活动就认定了教师的教学水平,形成一种比较固定的模式,采用的是“贴标签”的方法,这就忽视了教师的工作过程,忽视了教师教学水平提高的过程^[4],无法用动态的、发展的眼光看待教师的教学水平。这样每年呈

现的评价结果,好的和不好的人员基本固定,产生不了竞争,评价结果好的老师无须再努力,评价结果不好的教师也无从努力,这样的结果不利于提高整个教师群体的素质。

三 构建适合高职教育的教师评价体系

高职教师评价是高职教育评价的重要内容,能够客观、准确、公正地评价教师的工作是教师评价的终极目标。奖惩性教师评价体系和发展性评价体系都不是十全十美的,只有奖惩无法很好地激励教师的个体发展,只有激励完全离开奖惩也是行不通的。事实上,1998年12月,英国工党政府为了改善发展性教师评价,出版了英国教师职业现代化绿皮书,重新提出了将绩效和薪金挂钩的教师评价国家体系(PRP)。工党政府声称评价体系有双重功能:一个是按照量化指标决定教师的薪水,一个是促进教师个人职业的发展。

如果片面地只用发展性的评价体系,没有奖惩机制,所有的教师就没有了危机感和压力,也就没有了动力和活力。同样如果片面地只用奖惩性评价体系,又忽略了教师的个人发展。高职教育在我国还很年轻,它既不同于中等职业教育,又不同于普通高等教育,高职教师的来源有4个:从普通高校调入的教师、升格为高职前的中专教师、来自企业的技术人员、普通高校刚走出校门的毕业生,可以说都没有高职教育的经验,需要重新认识高职的特点,领悟和实践高职院校的教育理念和教学方法。绝大多数高职院校的师生比都很高,能够达到评估优秀标准的高职院校寥若晨星,所以,针对高职教师这个特殊的群体,必须寻求一种特殊的评价体系。

(一)在发展中用奖惩,以奖惩促进发展

吸取两种教师评价体系的长处,在奖惩性教师评价的过程中,注重高职教师的个人发展,不仅把评价结果作为奖惩的依据,同时让教师得知和清楚自己的优势和不足,有针对性地改进和调整教育教学过程,探讨高职教育的规律,尽快地适应这种特殊的教育类型。不仅要教师进行横向比较,还要增加教师个人的纵向比较,使教师有明确的发展目标和方向,并为老师提供必要帮助,比如培训和进修。教师群体的发展必然促进学校的发展。

高职院校有别于普通高校,教师评价中应及时调整教学和科研的关系。教师评价要把教学评价、教学工作量和教学质量评价放在第一位,科研评价

放在第二位,在科研评价中加大对教学、课程、实践环节方面研究的鼓励力度。

(二)突出对教师实践教学水平和质量的评价

高职办学的特色是重视实践教学,努力实现学生和就业岗位的“无缝对接”、“零距离”。为了达到高职教育人才培养的目的,在建立高职院校的教师评价体系时,一定要突出实践教学的地位,专门设立实践教学的指标,强调实践教学的重要性。比如:每学期根据教师承担的实践教学的工作量划分等级,鼓励教师积极参与和改进实践教学;对教师承担的实践教学的质量进行评价(包括学生、领导、同行的评价),避免实践教学只走形式;对深入企业、公司锻炼的时间和成效进行评价,鼓励教师走出校门,走向生产第一线,使“双师型”教师名符其实。

(三)注重高职教师对专业建设和课程建设的评价

普通高校的专业和课程相对高职院校要稳定得多。要办好高职教育必须直面市场、适应市场和满足市场。市场是不断变化的,要有敏锐的捕捉机遇的意识,随着市场的需求建立适应当前经济发展

的专业体系和适合高职学生、凸显高职办学特色的课程体系。做到这一点只靠学院领导和职能部门是远远不够的,只有教师的积极参与才能把专业建设和课程建设落到实处。体现在教师评价上,高职院校的教师评价体系中应当增加专业建设和课程建设的指标,引导教师积极投身到专业建设和课程建设中去,而不是被动的接受。

高职教育的特殊性决定了高职教育的教师独特的职业内涵,构建一种适合高职院校自身发展的教师评价体系,推动教师队伍的建设,是高等职业教育改革的重要内容。探求一种适合高职教育的教师评价体系,使我国庞大的高职教师的队伍健康地成长,既能给高职教师提供相当的社会地位、经济地位,又能给以一定的约束与牵制;既要提高待遇,把优秀人才吸引到高职教师的队伍中来,又要保持教师队伍的不断更新和发展;既要为教师描绘美好的前景,又要适当给教师加压,使之自觉加强修养,主动钻研教学。只有这样,才能把高职教育推向良性发展的轨道。

参考文献:

- [1] 刘迎春,李亚声.高职教育的教师评价研究[J].职业教育研究,2007(8):56-58.
- [2] 范小玲.教学评价论[M].长沙:湖南教育出版社,2002:78-80.
- [3] 阎保平.关于高职高专教师教学评价问题的思考[J].教育理论与实践,2005(7):13-14.
- [4] 蒋丽娟.高职院校“发展性教师评价”体系的构建[J].山西青年管理干部学院学报,2007(4):91-93.

On Teacher Appraising System in Higher Vocational Colleges

ZHU Xian-ling

(Guangdong Women's Polytechnic College, Guangzhou 411450, China)

Abstract: Higher vocational education is obviously different from the normal higher education in the field of training objectives and teaching system etc. At present, most higher vocational colleges do not perform teacher appraising system with higher vocational characteristics, which has affected realization of the teaching targets. This paper analyses the shortcomings of nowadays' teacher appraising system, and proposes on how to rebuild the system.

key words: higher vocational education; teacher appraising; system; thinking