

DOI:10.16227/j.cnki.tyccs.2016.0397

高职院校教师评价体系构建

李明万

(延安职业技术学院 陕西 延安 716000)

[摘要]客观有效的教师评价体系是推动教师能力发展的动力源泉。本文从激励教师角度出发,适应高职院校发展特点,在分析教师评价目的的基础上,探索出适合不同领域、经验、职称的教师的档级式评价体系,以客观地反映教师过去的表现,有效地激励教师发挥个人特长,扬长避短,促进个人能力的全面发展,从而提高教育教学质量。

[关键词]高职院校 教师评价 激励

[中图分类号] G645

[文献标识码]A

[文章编号]1673-0046(2016)5-0071-02

随着高职教育的飞速发展,高职院校师资队伍也不断壮大。拥有一个优秀的师资团队是提高教学质量的根本保证。因此,构建一个客观、公正、有效的教师评价体系对推动教师团队的发展至关重要。

一、教师评价的目的

对教师进行评价,其根本目的是提高教学质量。高职院校教师评价是指根据教育方针、政策、法规和学校的培养目标、要求,运用教育评价的理论、方法和技术,对教师的素质、工作过程以及工作绩效进行全面、客观、公正的价值判断活动。教师评价的目的具体表现在以下几个方面:

1.以评促管

通过系统的教师评价,可帮助教学管理人员对教师的教学态度、出勤、教学工作量、教学质量等各个方面进行全面的监管和掌握,最终落实在绩效考核、职称晋升等各个环节,从而促进教学管理高效有序地进行。

2.以评促进

教师的职责不单是每周完成若干课程的授课任务,各个高职院校的专业建设、课程建设、实训室建设都需要教师去完成。通过教师评价过程及结果反馈,可激励教师在完成基本的教学任务后,参与教学各个方面的建设,进行科学研究和社会服务,从而促进个人综合素质的提升和学院专业建设的发展。

3.以评促改

在教师评价过程中,总能显现出表现突出的先进者和成绩平平的一般者。特别是对于后进者,应根据评价指标和内容的不同,对照个人表现,有意识地、循序渐进地向更高层次的优秀团队靠拢,进而提升个人综合素质。

综上所述,一个系统的教师评价体系的构建,对高职院校教学管理和师资团队建设非常重要。

二、高职院校教师评价体系的构建与实施

教师评价体系的构建,既要体现出对教师过去表现的认可与否,同时更应促进和激励教师向更高的目标迈进。因此在评价主体、客体、评价内容、评价结果反馈等各方面都要更客观、系统化。

1.评价主体

评价主体是评价行为的组织发动者。从全面系统的角度考虑,根据授课内容和性质的不同,本评价体系的主体由教师本人、学生及家长、教研室、系部、学院及用人单位各个层次人员组成,旨在从不同角度、不同立场获得不同级别人员对教师的客观评价。

2.评价客体

评价客体即被评价教师。综合看来,主要包括专任教师、教学管理人员和教学辅助人员。作为对教学质量起着关键决定作用的专任教师,是本体评价的主要对象。

3.评价内容

不同资历、不同职称、不同课程性质的任课教师,评价内容侧重点不同。总体来看,评价内容主要包括师德、教研水平(教学随笔、参加教研活动、发表论文、参加科研项目、成果获奖)、教学能力、德育交流、出勤等几个方面。对于职称较高、经验丰富的教师,教学能力应该没有任何问题,所以应侧重于师德、教研水平的评价;而对于青年教师,则更应注重师德、教学能力等方面的评价。这些评价内容、权重比例的平衡可根据各部门具体情况灵活掌握,切忌“一刀切”,用同一个模板评价所有教师,否则不能突出教师本人的特点、特长,在一定程度上不但不会促进教师要求上进的积极性,反而会打击一些教师的积极性,起到反作用。

4.评价实施

评价实施是教师评价最关键的一环。在评价的实施

过程中,根据不同的评价客体,选择不同的评价内容、评价频率和评价方式,实施过程性评价。教师评价可分为常规评价和综合评价。常规评价,例如学生评价老师,从时间安排上,每月进行一次,主要从师德、德育交流、教学能力这几方面来评价;同事之间互评,则从师德、教研水平、教学能力、出勤这几个方面评价,每月评价一次;而用人单位、学生家长及学院,则不定期采取抽查的方式进行,内容上更侧重于教学水平和师德方面。综合评价,则在学期末由系部成立专门考核小组,对教师进行一次全面的评价。对专任教师具体的评价主体、评价内容及评价方式安排见附图1所示。

评价客体由经验差别、职称差别、学科领域差别,因此,评价过程中,评价内容的权重分配中应予以说明。

评价结果应以等级(档次)的形式呈现。例如,在所有评价指标评价中,以五星、四星、三星、两星及以下四个档次评价教师在不同方面的表现。对教师的综合评价,在学期末由系部成立的考察小组综合进行,评价结果则由学期内各评级主体、各月次评价及考核小组期末考评综合给出,具体权重可视具体情况灵活掌握。最终对教师各方面分别作出定性的评价,例如,董老师是一名教授,本学期接受评价5次,所获得评价过程记录综合表如表1所示。

表1 董老师学期常规评价综合表

档级	师德	教学能力	教研水平	德育交流	出勤
五星	5次	5次	5次	3次	5次
四星	0	0	0	2次	0
三星	0	0	0	0	0
二星级以下	0	0	0	0	0

5.评价反馈

只有对评价结果向评价主体、评价客体做出正确、及时的反馈,才能体现出评价过程的价值,教师评价才会有意义。

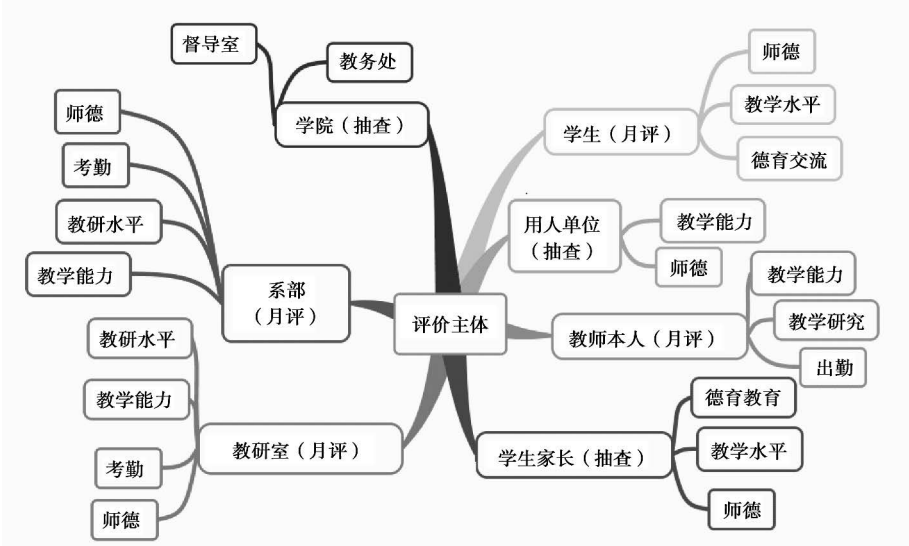
教师评价完成后,应由考核评价小组人员汇总评价过程资料,最终给出定性评价。“尺有所长,寸有所短”,每位老师不可能把所有的工作都做得十全十美,因此,在最终评价结果中,综合评价只是其中之一,应根据过程性评价结果,评出学期内的单项优胜者,例如师德金、银、铜牌,科研能力状元、榜眼、探花等,既体现了教师评价的客观性,又不失评价结论的严肃性,最大程度地激励了教师发展个人能力,推动了教学质量的不断提高。而对于落后者,不赞成进行惩罚,但对于优胜者,应在绩效工资发放、年度评优、职称晋升等各个方面给予最大力度的支持。通过建立评价结果档案袋的形式,可以让被评价者回顾、反思、总结以往的教学过程,也便于同事、领导和专家了解被评价者的成绩和成长历程,从而更好地发挥评价的积极作用。

系统的教学评价体系也有其不完美之处。档级式教师评价体系的构建,从评价的过程性和内容上来说,分类细致,较为全面,能够有针对性地反映一个教师全面的教学表现。但在实施过程中,需要大量的人力配合,过程较为复杂。

教师评价体系的构建和实施,是为了促进教师团队的发展,提高高职院校的教学质量,根据不同院校和专业特色,以期教师评价体系更加完善、简洁、有效。

参考文献:

- [1]支敏.教育评价的基本原理与运用[M].贵阳:贵州人民出版社,2006:174.
- [2]时会美,张殿明.高职院校发展性教师教学评价体系的构建[J].职业技术教育,2009(17):79-80.
- [3]高田钦.大学教师实施发展性评价的必要性与策略分析[J].南通大学学报(教育科学版),2008(6):32—35.



附图1 专任教师评价系统图