

高职院校教师评价指标体系研究

张 卿, 孙百虎, 邵英秀

(石家庄职业技术学院 教务处, 河北 石家庄 050081)

摘 要:目前的高职教师评价体系存在评价目的不明确,评价过程沟通少,评价制度不合理和评价标准不准确的问题,对此,应根据整体性、科学性、主体性和针对性原则,构建“课堂、实验室、实训车间”横向评价,“学生、同事、领导”纵向评价,“评教、检查、考核、评测”相结合的动态评价体系。

关键词:高职院校;教师评价;指标体系

中图分类号:G718.5 **文献标志码:**A

为深化教学改革,增强办学活力,提高教育教学质量,增强一线教师工作的积极性、主动性、针对性和有效性,对高职院校的教学质量进行监控和管理,促进高职院校可持续健康发展,就显得十分重要。为此,高职院校应构建一套客观、科学、公开、公正的教师评价体系,发挥教师评价的作用,提高教师的满意度和幸福感。

1 高职教师评价指标体系存在的问题

(1)评价目的不明确

目的是思想行为的指向。教师评价的目的就是教师评价活动的指向^[1]。目前,高职院校经过两轮的教学质量评估工作,对于教师评价仍没有明确的反馈和改进意见,也没有结合教学诊断情况改进评估的指导思想,对教师进行评价的目的就显得不太明确。

(2)评价过程沟通少

许多高职院校在进行教师评价时,往往不与被评价者沟通,即便有了新的评价结果,也不会及时反馈给被评价者。被评价者只能接受评价的结果,却得不到依据评价结果给出的改进措施或方案。高职院校也没有建立有效的定期沟通制度,在评价周期内更是缺乏对教师工作的指导。

(3)评价制度不合理

从教师评价整体来看,教师评价指标体系还没有真正形成,还是一种被动管理、单一认定性的评价,缺乏充分的数据作为支撑,评价结果也不尽合理。

(4)评价标准不准确

评价指标过于粗略,不够细化,不能针对教师进行整体考量,缺少针对不同岗位的合理、直观的评价标准,且评价标准的实际执行难度较大,而这容易导致教师规避责任,不把提升教育教学质量放到第一位,工作重点转移至应对评价标准方面。而过于细化的评价标准也可能会因为评价成本太高而无法落实,也容易使被评价者产生抵触情绪^[2]。

2 高职教师评价指标体系的构建原则

(1)整体性

可持续发展的高职教师评价体系的构建要立足于教师的个人发展、专业发展和教育质量的全面提升。因此,制定高职教师评价指标体系要坚持教师发展的整体性和连续性有机结合的原则。

(2)科学性

评价体系的构建要以先进的教育理念为依托,以高职教师的发展现状为基础,构建过程必须经过

收稿日期:2016-04-28

基金项目:2014—2015 年度河北省高等教育教学改革研究与实践项目(2015GJJG332)

作者简介:张 卿(1971-),女,河北石家庄人,石家庄职业技术学院副教授,从事高职教育教学与研究工作。

科学的规划、实施和反复修订。

(3) 主体性

高职教师是高职教育的主体,在教师评价工作中,应提高教师的主体地位,让他们积极参与制定评价指标体系,成为评价的主体。

(4) 针对性原则

对于教师不同的岗位、不同的发展阶段,评价过程应采用不同的评价标准,且要针对具体情况进行具体分析,以确保评价具有针对性、准确性和有效性。

3 高职教师评价指标体系的构建

3.1 构建目的

构建高职教师评价指标体系的目的在于:结合高职教师教育教学过程的基本特点和特殊性,加强教师师德、师风建设,为提升教学效果提出建设性的意见,改变教师在教学过程中的传统观念,营造良好的教学氛围,提高学生的满意度,减轻教师的工作压力。

3.2 具体措施

(1) 建立全方位观测点

建立“课堂、实验室、实训车间”等多个横向观测点,完善目前已经存在的“学生、同事、领导”的纵向

观测点。以教学系、院、部为基础,教务处协调为主导,企业反馈为补充,学生评价为参考,分别对理论教学、实践教学和企业顶岗实习进行有效监控^[3]。

(2) 进行合理性评价

借助信息化平台,构建“评教、检查、考核、评测”多方参与的开放性评价体系,注重日常过程性评价,加强任务性评价。由教务处主导评价过程,建立日常过程性评价占 70%、任务性评价占 30% 的合理评价制度。

(3) 分析评价结果

建立教师业务档案,汇总评价情况,分析相关内容,将相关内容存入教师业务档案,以便于查找、对比和分析利用,同时要求教师改进自身的工作,使日常考核工作有序进行。

(4) 完善优化评价标准

结合目前高职院校对教师的发展要求,所设立的评价指标主要包括基本素养、教学水平、专业技能、社会服务,由于各项指标量化难度较大,评价标准难免出现片面性。为了规避评价过程中出现类似的问题,需在长期的教学实践过程中运用定性评价的方法对教师进行观测和评价,以获得切实可行的评价标准体系。具体见表 1。

表 1 高职教师评价指标体系的内容

一级指标	二级指标	具体内容
基本素养	职业道德	遵守宪法和法律,热爱教育事业,热爱学校,具有良好的思想品德,爱岗敬业 任职期间无教学事故发生,院(系)考核、学生评教达到规定的标准
	职业素质	语言表达流畅、表述清楚、逻辑性强;教态自然大方、举止得体、仪态良好、职业感染力强
教学水平	教学内容	教学设计新颖、内容完整;既体现职业需求,又符合学生学情;讲授内容能够服务专业;围绕职业能力构建课程内容
	教学方法	能够以教师为主导、学生为主体;能运用启发互动、讲练结合、学做一体、开放教学的多种方法
	教学效果	调动学生情绪,课堂充满生机,学生学习成效好,学生能达到学习目的等
专业技能	知识素养	具有一定的文化知识底蕴,专业知识比较扎实;具备高等职业教育理念,具有职业教育专题研究的意识
	实践能力	在课堂教学、实践教学中自身的示范动手能力较强,言传身教、以师带徒
	发展能力	具备专业课程建设能力、专业建设服务能力、专业教学改革与创新能力
社会服务	社会培训	能够利用自身专业技术能力为企业、社会开展相应技术培训
	技术推广	具备研究开发发明专利、实用新型专利及其他科研成果的推广和转化能力
	行业服务	为行业、企业解决生产、管理、研发等方面的实际难题,促进院校与企业合作等

建立全方位的评价观测点,防止片面评价;构建信息化评教系统,规避因信息传递不及时而造成的评价偏差;开展随机评价活动,进行大量的数据分析以提高高职教师评价的公平性、合理性;完善合理的评价指标,建立教师业务档案,实现教师评价工作的可持续性和常态化。

4 结语

高职教师的实际评价工作一要以高职教育教学

发展理论作为指导,二要以国家和地方教育主管部门的相关政令、政策为依据,三要有高职院校的管理体制和实践经验作为支撑。构建一套体现多元主体、多层次、多维度、常态化、适用性强的教师评价指标体系,还需要不断的探索与实践。

参考文献:

- [1] 陶西平. 教育评价辞典[M]. 北京:北京师范大学出版社,1996: 79-80.
- [2] 任中普,蔡淑琴,刘飏. 高职高专教师评价指标体系研究[J]. 科

学管理,2006,27(5):151-156.

- [3] 周聪. 高职院校教师教学质量评价研究[J]. 中国科教创新导刊,2013(14):16-19.

责任编辑:金 欣

Evaluation index system of performances of vocational college teachers

ZHANG Qing, SUN Bai-hu, SHAO Ying-xiu

(Teaching Affairs Office, Shijiazhuang Vocational Technology Institute, Shijiazhuang, Hebei 050081, China)

Abstract: While the evaluation is problematic in objectives, procedures and accuracy, this paper argues for the construction of an evaluation system that combines scientific principles with variables of performances of classroom teaching, laboratory and workshop, in addition to appraisals by students, colleagues and leadership.

Key words: vocational college; evaluation of teacher; indexical system