

多元化高职院校教师评价模式下评价指标体系的构建

张斌 杨慧

广东省外语艺术职业学院, 广东广州 510507

摘要:评价指标体系是评价的工具,直接体现了评价工作的导向作用。通过对高职院校教师的工作目标、对象、内容及过程的分析,围绕高职院校教师的任职条件,构建内容多维、可操作性强、可供多评价主体使用的测评指标体系,以适应多元化的高职院校教师评价模式。

关键词:多元化;高职院校;教师评价;指标体系

评价指标体系是评价的工具,工具的准确性与科学性直接影响评价结果的准确性。多元化评价指的是“评价主体多元、评价内容多维、评价方法多样”的评价模式,这是当前评价活动的常用模式。本文探讨的就是在对高职院校教师进行多元化评价时评价指标体系的构建。

1 通过工作分析确定指标体系多维的评价内容

根据新时代赋予教师职业的职责和任务,运用人力资源管理中的工作分析方法寻找当今高职院校教师应有的素质与绩效要求,以此作为多元化教师评价指标体系的内容。

1.1 从高职院校教师的工作目标来分析

高职院校要培养的是能担当民族复兴大任的、德智体美劳全面发展的社会主义建设的高级技术人才。要完成高职院校的培养目标,高职院校的教师应该具备正确而坚定的政治立场、强烈的历史使命感和责任感、高尚的师德、专业的理论知识、丰富的实践经历与实操技能等素质。

1.2 从高职院校教师的工作对象来分析

高职院校教师的工作对象是青年学生,他们是有个性、有思想、有主观能动性的人,要将他们培养成才,高职院校的教师应该具备热爱学生、尊重学生的职业道德,具备良好的与学生沟通的能力,要掌握教育学生所必须的教育学和心理学知识。

1.3 从高职院校教师的工作内容来分析

“高职院校教师”作为一名“教师”,其基本职责与任务是教书育人,需要教师具备丰富的专业知识与良好的思想政治素养,同时还要具备将自己的知识与技能高效地传授给学生的教育教学能力与技能;作为一名“职业院校”的教师,培养的是技术人才,需要教师具备较强的实践能力与动手操作能力;作为一名“高等学校”的教师,不仅肩负着传承知识、培育人才的任务,同时也要承担一定的研究与解决社会问题、教育教学

问题的任务,不仅要知识的搬运工,更要为社会创造知识,也就是要具备一定的研究素养,完成一定的科学研究活动。

1.4 从高职院校教师的工作过程来分析

无论是教书育人工作,还是实践与科研工作,都是一个长期的工作过程,学生的成才需要不同的教师共同努力,因此,高职院校的教师还需要“坚守初心使命”、热爱教育事业的职业道德、良好的团队合作意识与处理人际关系能力等素质。

综上所述,在构建对高职院校教师评价的指标体系时,评价的内容应包括:教师已有的素质状况、工作绩效、教师的教书过程、育人过程、科研过程以及实践过程中的行为表现,这些可作为对高职院校教师评价指标体系的一级指标。在一级指标的基础上,再根据不同学校的具体办学目标、师资状况、学生状况、内外部环境因素等,将一级指标进一步细分、具体化,筛选概括出自己独具特色的评价指标体系的内容。

对高职院校教师进行评价的主要目的是要发现教师已有素质的不足及工作过程中存在的问题,促使教师在今后的工作有针对性地加以改进,因此在筛选概括评价指标体系的具体指标时,要将重点放在对教师现有的素质状况以及教师的工作过程的考察上。

合理设置指标体系中每一条指标的权重。当确定了评价指标体系的评价内容后,还需要合理地确定每一条指标的权重,根据《深化新时代教育评价改革总体方案》的精神,教育评价要“克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾”,要“改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价”,因此,在确定指标权重时对于过程性的指标、增值性指标、综合性指标的权重要提高,适当降低文凭、论文、帽子类指标的权重。

确定指标权重的方法有很多,特尔斐法是操作相对简单的一种方法。这种方法能对大量非技术性的、无法定量分析的因素作出概率估算,有专家匿名表示意见、多次反馈和统计汇总等特点,能够在一定程度上减少个人主观因素对权重

设置的影响,结果相对要准确一些。

2 为不同评价主体设计不同的评价分量表

多元化评价模式下,评价主体是多元的,在对高职院校教师进行多元化评价的模式下,参与评价的主体包括学生、同事、管理者、督导和教育专家等,这就需要为不同的评价主体设计不同的评价指标分量表。

评价指标分量表的内容,依然是以教师职业的任职条件为确定依据,可以在之前的工作分析基础上确定的指标体系的全部内容中,依据不同评价主体的特点选择若干指标,组合成为不同的评价分量表,选择的依据包括:

2.1 考虑评价主体对评价内容的了解程度

通常来说,学生对教师的了解更多是在教育教学的过程中感受到的教师的工作态度、工作行为表现以及对工作效果;同事之间更多是对彼此的专业知识与能力、技能的了解;管理者更多的是对教师工作任务的完成情况的了解,依据这些来确定评价分量表的内容,才能让评价者只对自己了解的内容进行评价;

2.2 考虑评价主体是否有能力对评价内容做出较为准确的评价与判断

不同的评价主体本身所具备的知识经验与经历不同、分析理解能力也不同,因此,在对高职院校教师的有些素质、绩效与行为表现进行评价时,有些主体能做出较为准确的评价,但有些主体则无法做出准确的评价。比方说,学生就无法对教师的专业知识水平与能力进行准确评价……在选择不同评价主体使用的评价分量表的内容时,不能让评价者对自己无法评价的内容进行评价。

依据上述要求,就可以将测评指标体系中的指标内容进行选择,组合出供不同评价主体使用的评价分量表。当分量表中的指标内容确定后,将该分量表中包含的指标的权重相加就可以得到该分量表的评价结果在总的评价结果中所占的权重,该权重也是相关评价主体的评价结果在最后进行综合评价时所占的权重。

需要注意的是,所有评价主体使用的评价分量表的评价内容要涵盖对高职院校教师的全部评价内容,以保证多评价主体对高职院校教师的素质、绩效与行为表现的全覆盖评价。

3 以评价对象典型的、可观察、可比较、可衡量的行为表现来代表评价对象的素质水平与绩效状况提高评价指标体系的可操作性

当前在各种评价活动中使用的指标体系有一个很突出的问题就是指标的表述往往是用一些很笼统、含糊的形容词

进行定性描述,对指标标度的区分也往往是“优良中差”或“ABCD”这样的等级划分,造成在使用这样的指标体系时,不同的评价者由于各自的知识经验的差异对同一条指标的标准的理解、标度的界定差异很大,造成评价结果带有很强的主观性,不够客观、公正。

如何尽可能地降低这种由于指标的表述笼统造成的对同一条指标的理解实质上的不统一呢?目前很多研究者采取的办法是在如何选择合适的词语去“精确”表述指标上下功夫,这样做的结果是导致指标设计者要精心挑选合适的词汇去表述指标的内涵,而指标的使用者也纠结于对指标表述中的一些遣词造句上的细微差别的辨析,使得指标体系变得只有专业人士才能使用。但在多元化评价模式下,不是每一个评价主体都能够准确理解指标表述上的差异的,所以,精心挑选“合适准确”的词语去表述指标这样的做法对提高指标的可操作性的效果不明显。

我们换一个思路来提高指标的可操作性:在设计指标体系时我们立足于寻找人的内在素质与外显行为之间的关系,用能够代表评价对象的某种素质的可观察、可比较、可衡量的典型行为表现来作为评判依据,即评价指标体系中的指标应该尽可能地描述的是评价者的某种行为,以该行为出现的频率、持续的时间、行为展现的范围等来判断其素质的高低,那么,评价主体在评价时如果能发现评价对象表现出该行为,就证明他具有某种素质,也能确定他的素质的水平。

4 防止其他一些问题

防止评价内容过多过细。多元化评价模式对评价主体、评价内容和评价方法要求尽可能多样化,这很容易导致在构建评价指标体系时考虑的因素过多,出现评价指标过多、评价内容过细的问题,要避免这个问题,在构建指标体系时应该以高职院校教师的任职条件为依据来确定评价内容,再根据内容来确定评价的主体和评价的方法。

在用评价对象的行为表现代表其素质与绩效时,要准确把握人的外显行为和内在素质之间的关系,要用评价对象的典型而有代表性的行为来作为其素质的判断依据。

防止评价指标从过分注重结果转向过分注重过程、强行量化等倾斜。

多元化评价模式下收集的信息量较大,要充分运用现代信息手段来收集、整理、分析数据,提高效率。

参考文献

- [1] 新华社. 中共中央国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL]. 2020-10-13.
- [2] 萧鸣政. 人员测评理论与方法[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2015.

Copyright © 2021 China Academic Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>