

以教师专业发展为核心的教师评价指标体系构建

苗瑾超^a, 李 焯^b, 郭 勤^b

(新疆理工学院 a. 信息工程学院; b. 能源化工工程学院, 新疆 阿克苏 843000)

摘要:应用型本科学校教师评价体系对教师发展和专业成长起着重要作用,是应用型本科教育师资培养中的重要因子。对标工程教育认证开展教学改革、构建以教师专业发展为核心的工科教师评价指标体系,以教师评价为导向引领教师成长方向,构建一支高水平教师队伍是提升教学质量的重要途径。基于此,以教师专业发展为核心,立足学校发展实际,结合基本素养、教学、科研、社会服务、专业能力五个方面,初步构建应用型本科学校工科教师评价指标体系。

关键词:应用型本科;教师评价指标体系;教师发展

中图分类号:G645 **文献标志码:**A **文章编号:**2096-8531(2022)05-0015-03

应用型本科院校在高等教育人才培养体系中起着重要作用,在我国向着实现“两个一百年”奋斗目标奋进的新时代,面向产业发展的应用型工科人才培养面临着新的挑战和机遇。师资队伍建设和应用型本科高校人才培养的关键所在,高素质应用型工程人才的培养要从师资队伍建设和环节,是人才培养质量提高的重要因素。目前,高等院校教师评价体系大多以绩效考核为主,通过绩效考核结果指导教师的职称晋升和岗位聘用,存在评价指标单一、同质化严重、评价方式固化等问题^[2]。同质化的评价指标不能从教师的专业发展需求出发体现教师的发展目标,不利于工科教师的内在发展。随着高校教师评价体系改革及研究的深入,按理工科或人文社科的学科分类评价逐步得到重视,但当前对于评价工科教师的体系仍未有深入的研究^[3]。本文以工科教师个人专业成长发展理念,结合学校的实际情况,构建教师评价指标体系,以期促进教师队伍朝着专业化及高水平方向发展。

一、应用型本科学校现行绩效考核体系存在的问题

(一)考核模式不利于工程教育使命的达成、教育教学以及科技创新的长远发展

奖惩性评估和发展性评估是目前国内外广泛应用的两种考核评估模式。奖惩性评价以量化考核为主,发展性评价

注重过程性考核。目前,我国高校总体侧重结果评价,并将考核结果与教师职称评定、奖惩等结合在一起,注重以实现学校整体目标为核心,对教师的专业发展重视不够。例如,年度年终考核、科研奖项评比以及职称评审都以奖惩性评价为基础,大多以1—5年为一个考核周期,这种考核方式容易使教师为实现短期目标而过于追求“短平快”的成果。另一方面,这种基于奖惩性考核模式的评价指标不注重考核结果的反馈,不能对教师的发展和成长提供有效的帮助,不利于工程教育使命的达成、教育教学以及科技创新的长远发展^[4]。

(二)考核模式不适应于应用型高校教师工作特征

目前,高校考核工作领导小组由学校的行政人员和行政领导组成,由于行政事务的繁杂以及对教学科研的了解不足,在教师绩效考核及管理中的能力和精力不够,以至于考核过程中倾向于量化考核指标及简化考核体系,这与应用型本科高校教师工作的复杂性、创造性和差异性是不相适应的^[5]。

首先,在考核过程中采用统一的考核评价体系及指标,对所有教师采用“一刀切”的工作方式与目前高校教师高度差异化的工作不相符。为了使考核指标体系及考核模式适应高校高度差异性的工作内容,有学者提出分类考核的办法,但由于分类体系的构建困难且可操作性不强,实践中难免会遇到一些困难和障碍。

收稿日期:2021-09-14

基金项目:2020年度新疆维吾尔自治区高校本科教育教学研究和改革项目“过控专业本科生创新型、实践型导师制的实施及方案优化”(PT-2020072);2021年度新疆维吾尔自治区高校本科教育教学研究和改革项目“基于新疆能源化工产业需求的过控专业人才培养模式探索与实践”(PT-2021073)

作者简介:苗瑾超(1987—),女,陕西西安人,讲师,从事通信工程专业教学研究;通讯作者:李焯(1988—),女,陕西洛南人,讲师,从事过程装备与控制工程专业教学研究。

其次,目前以量化性、结果性指标为主的考核评价体系无法全面反映教师的工作实绩。虽然量化考核性指标有利于减轻考核过程的工作量,但高校教师的教学和科研工作存在诸多不可控因素,例如一些重大科研突破需要长时间的积累,人才培养的质量也无法短时间得到结果,因此基于量化考核指标的考核评价体系是不合适的。

再次,在现行的以结果考察为核心的考核体系下,教师仅仅能够得到本次考核情况的结果,缺乏考核结果形成的过程性因素的分析反馈,不能为教师提供有益的指导^[6]。

二、基于工程认证人才培养理念的教师评价体系构建要求

工程认证人才培养理念是当前应用型本科院校人才培养的核心理念,培养的人才能够运用专业知识或技术解决行业企业的工程问题,因而对教师的能力素养也有了更高的要求,评价体系逐步完善,考核指标也应注重长期指标的跟踪。通过施行以人为本、以专业发展为核心的分类评级机制,采用有机结合、动态验证和体系验证,注重考核指标的科学性、可操作性,有助于教师的发展^[7]。

(一)评价考核过程注重以人为本

促进教师成长和专业发展是考核评价的主要目的,因此评价体系的制定应尽量科学合理。在评价考核过程中应坚持以人为本的评价考核方式,通过调研分析,建议从基本素质、专业能力、教学、科研、社会服务五方面对教师进行考察了解,最终达到促进教师成长发展的目的^[8]。

(二)设立分类评价的差异化考核指标

由于教师岗位、职称、教学年限的不同,应用型本科院校可根据教师成长阶段的区别,将教师分为三个阶段:新手期、发展过渡期、成熟期,结合学校的实际情况,为不同阶段的教师设置更为适合的评价指标。

(三)设计教师专业发展的评价机制

将促进提升教师的专业能力作为应用型本科高校教师评价的首要目标来设计评价机制,构建形成性与发展性的评价机制,需要学校统揽各专业建设发展和高等教育目标,采用多元化评价主体,在评价方式方面体现出教师自我价值、自身成长和专业发展,评价方向需面向未来,采用平等协商的方式,让教师对评价结果有认同感^[9]。

三、评价指标体系确定

大多数高校目前主要是根据学校的职能来确定教师评价体系维度,该维度包含社会服务、科研和教学三个方面。目前,高等教育对学生的世界观、价值观、人生观的培养塑造起着重要作用,因而教师职业道德素养显得更为重要,教师应重视其专业发展、个人能力的提升和个人价值的实现。对于评价体系中难以量化的质量性指标,目前的评价导向偏向于发表论文的数量和级别、科研经费的到账情况,而这种以偏概全的方式存在功利性倾向。教师评价体系难以量化主要体现在教学质量、社会服务和教师实践能力等方面^[10]。根据调研,可以将教师评价体系归纳为五个维度。

(一)基本素质

教师的基本素质不仅仅是基础教育中重要的衡量指标,也是高等教育价值观培养中的一个重要环节。教师的基本素质在基础教育阶段可采用细致明确化的指标衡量,而应用型本科院校的主要目标是培养高级工程技术人才,多元化和工程能力是教师基本素质的体现,教师的基本素质主要应考虑工程经历经验和职业修养^[3]。工程经历经验主要重点考察对行业领域研究现状及工程理论的掌握、基于工程原理解决实际问题的能力和基于工程思维的设计开发能力等三个方面。职业修养重点考察道德学风、学术规范、探索创新三个方面。

(二)教学

培养应用型工程技术人才是应用型本科高校教师的首要任务。对教师进行考核评价的基础是教育教学工作,在完成教学任务的基础上开展科研工作,对教学和科研的评价不能本末倒置,要有先后顺序。因而,无论学校是否能够发展为研究型大学,始终应将对教学的评价放到首要地位^[11]。评价应用型工科高校教师教学能力维度指标应包含教学数量与成果、教学理念与能力和教学反馈情况三个板块。教学数量与成果重点关注授课科目情况、工程时间内课程教学情况和指导学生获奖及教学成果情况。教学理念与能力主要考察教师如何正确培养学生的工程逻辑思维和个性发展,整合开发工程教育资源的能力、工程教学学术水平、教学组织能力和教学管理能力。教学反馈情况主要分析在校学生对教学的满意程度和用人单位对毕业生的满意程度。

(三)科学研究

教师将科研和教学有机地融合起来,能有效地增强教学效果,而高校教师同时也是科研的主力军,高质量的科研活动可有效促进教学水平的提高。而工科和理科教师的科学研究有一定的不同之处,因此,在考核评价过程中应注重对教师教学科研进行全过程跟踪评价^[3]。评价应用型工科教师的科研维度指标主要考察成果发表和科研项目和成果转化两个方面。成果发表可通过分析教师科研成果在权威期刊上发表情况、科研成果的创新型和原创、科研成果引用率、出版教材和专著情况。科研项目和成果转化重点分析教师获得的各类纵向项目情况、主持参与企业联合研发情况、申请发明专利情况、科研成果工程转化情况和科研成果转化的经济效益。

(四)社会服务

高校教师应积极开展社会服务,才能及时了解社会的需求,实现社会需求和人才培养相结合、相适应。应用型高校教师在教育教学中,积极关注社会 and 经济发展,将自身的主要研究方向与社会发展的热点和突出的问题结合起来,通过广泛地参与社会服务,着眼于解决实际问题,开展以应用研究为重点的实践探索^[3]。评价应用型高校教师社会服务维度指标应重点考察教师的社会服务能力,服务能力指标主要包括参加学校学科体系建设、参加各种学术交流活动、参加学校管理和学生服务、为政府机构提供决策咨询以及参与企业决策咨询和科技转化等方面。

(五)专业能力

对高校教师能力提高起重要作用的是自身专业能力的提高,教师自身的专业发展也应作为高校教师评价改革的关注点之一,评价应用型高校工科教师的专业能力主要包括专业能力和团队协作能力两个方面。专业能力提升主要考察参加访问学者学习和进修情况、开展企业实践锻炼情况、参加学术会议、工程技术和学科前沿的探索能力、教育教学改革和创新以及科研创新能力、创新意识等方面。团队协作能力主要考察团队创新设计能力、基于学科团队的沟通协调能力和教育教学团队的建设能力和科研团队协作能力这几个方面。

四、考核评价的操作执行

(一)有机综合定性和定量两种考核方式

在考核评价过程中,针对过程性指标和大多数结果性指标中能够比较方便地通过提交资料和个人阐述进行主观评价的,一般采用定性评价为主。而如科研成果奖、教学成果奖、学习交流和参加学术会议等,通过量化指标准确反映其成果和贡献的一般采用量化型考核指标。另一方面在采用量化考核指标的同时应注意避免过度追求量化评价的情况,泛数字化、泛量化的指标理论上较规范,却难以保证评价过程的科学性和客观性。在许多方面,定性评估比定量评价更具备准确性,例如,在科研情况评价方面,可以让教师对其学术论文发表情况、学术论文的价值和科学性进行介绍答辩,评估小组进行综合定性评判;而教师的课程教学情况、业务水平、团队协作能力等方面只能采用定性评价方式。

(二)根据二级学院差异采用弹性的指标体系和权重

为使教师考核评价体系能够有效地结合不同学科、不同专业教师的工作情况和特点,二级院部可以根据自身情况对考核指标进行合理调整和增删,对同一类别、不同形式的成果制定统一的换算标准。各二级学院领导、教师委员会可以结合学院学科特点、学科发展和学院目标,采用层次分析法自行确定各级指标权重^[12]。

(三)以多元开放的考核方式贯穿考核全过程

考核过程应保证考核主体的多元化,积极邀请被考核教师参与到考核评价全过程,以更好地保证评价考核的客观公正,同时教师也能借此机会相互学习和交流。

(四)考核评价的反馈及应用

考核结果应与教师的职称、基本薪酬和绩效挂钩,督促教师注重自身的发展,提高自身的能力,更加努力积极工作。对于教师考核评价结果要及时反馈,将各方面考核情况和综合评定结果进行汇总后形成个人考核评价报告,并将考核评价报告及时向教师反馈。特别是对于考核评估结果不太理想的教师和在专业发展中遇到困难的教师要进行考核评估面谈,了解具体情况,根据其职业发展提供具有针对性和建设性的建议,二级学院应结合学院发展情况对其进行支持、

鼓励和帮扶。

五、结束语

考核评估是应用型本科高校学校发展、教师成长的指挥棒。以教师专业发展为核心,以教师发展成长为理念,结合学校发展实际和育人目标,综合调研结果,从基本素养、教学、科研、社会服务、专业能力五个方面初步搭建了应用型本科学校工科教师评价体系框架指标。考核评价应注重过程目标的实现,以正确的价值导向和科学的评价指标体系,以及合理恰当的考核评价组织及方法,全面客观考查教师的工作表现,考核结果及时有效地反馈给教师,以促进教师个人更好的发展,促进大学使命的达成。

参考文献:

- [1]陈雯,张慧.“卓越计划”教师教学评价指标体系构建探讨[J].教育教学论坛,2015(25):48—50.
- [2]田国双,尚航标,全良.“卓越计划”教师教学评价指标体系构建探讨[J].黑龙江高教研究,2013,31(10):91—94.
- [3]范明,陈佳秀.高校工科教师评价指标体系构建实证研究——以J大学为例[J].北京工业大学学报(社会科学版),2017,17(4):68—74.
- [4]钱程.高校教师持续专业发展能力评价指标体系构建研究[J].黑龙江教育学院学报,2019,38(1):19—21.
- [5]陈利民,燕珍,杜金涛,王冬良,孙冬雪.高校教师持续专业发展能力评价指标体系构建研究[J].微型电脑应用,2019,35(9):125—127.
- [6]李华,刘瑞新,陈玉.基于学生发展视角的高校教师教学评价指标体系的构建策略[J].河南教育(高教),2018(10):43—45.
- [7]朱光俊,杨治立,杨艳华.教师队伍能力评价指标体系构建[J].中国冶金教育,2015(1):5—8.
- [8]王志广.谈卓越教师评价指标体系的构建[J].教育理论与实践,2013,33(32):28—31.
- [9]许莹.西南地区大学旅游管理教师专业发展绩效评价指标体系与评价模型构建[J].度假旅游,2019(1):143.
- [10]弋顺超,胡国强,杨绒会,薛新科.信息化环境下农林类教师教学质量评价指标体系的构建[J].教育教学论坛,2017(22):88—90.
- [11]黄颖.应用型本科高校教师教学水平评价指标体系构建研究[J].扬州大学学报(高教研究版),2018,22(3):51—57.
- [12]闫晓勇.平衡发展与奖惩:基于IPO模型的开放式高校教师绩效考核体系[J].高教论坛,2020(12):82—84.

(责任编辑:蒋 琰)