

新时代背景下 高职教师专业发展评价体系探析

文 / 赵娴

摘要:高职院校是我国高等教育的重要组成部分,肩负着面向社会培养生产、建设、服务、管理第一线的应用型人才的重任。随着我国工业化进程加快,技术型人才的社会价值日益凸显,高职教育也逐渐走进了社会的核心领域,其人才培养质量在一定程度上影响着社会的发展。教师是高职院校教育的重要力量,教师评价体系的构建有助于引导、激励、规范教师教学行为,促进教师专业发展。因此,为促进高职院校教师专业发展,提高人才培养质量,高职院校应从评价理念、评价内容、评价指标、评价主体四方面入手,构建科学、合理的教师评价体系。

关键词: 评价体系; 高职教师; 评价指标; 构建原则

教学评价是教学过程中的重要一环,对教师专业的发展有着引导、激励、促进作用。因而,高职院校应当构建一个科学、合理的评价体系,不断推动教师专业的发展进步。

一、教师评价体系的基本内容

(一) 教师评价体系的概念

教师评价是指对教师教学业务和教学能力的综合评价,能依据其评价结果推动教师能力的提高。构建系统、科学、规范的教师评价体系已成为社会各界的广泛共识。《高等职业教育创新发展行动计划》强调,高职院校应加快开展教师管理和评价改革的进步。在此背景下以教师专业发展为目标,构建系统、科学、规范的教师评价体系是当前我国高职院校发展的基本要求和重要任务。

(二) 教师评价体系考察教师的主要内容

1. 考察学术能力,优化师资水平

教师教学能力是其专业素养的核心部分。在高职院校教学工作中,教师的教学内容很少按照统一的教学方案和教学计划来实施,更多是靠教师个人的学术能力和观念来规划,教师的学术能力的高低直接影响着其教学的质量和价值,一名具备较强学术能力的教师能带动整个学校的教师队伍的学术水平和教学业务的提升,高职院校应加强对教师学术能力的考察,优化整体师资水平。

2. 考察教育能力,回归办学重心

教书育人是每一位教师的本职工作,也是每一所高职院校得以建立和发展的根本要求,在教师评价过程中,教师教学能力应成为考察的重点。首先,加强对教师个性化教学能力的考察。高职院校教师的教学风格是指教师在教学活动中呈现出来的风采、魅力等,优秀的教学风格能顺利地满足不同学生对学习状态的个性化需求,激发学生学习兴趣,增强他们的学习意识和学习能力,因此具有个性化的教学风格是高职院校教师必备的素质。其次,加强对教师教学态度的考

察。教师的教学态度是衡量教师教学素养的重要标准之一,其教学态度直接影响着教学质量。加强对教师教学态度的考察,引导教师树立正确的教学态度来进行教学活动,成为一名优秀的高职院校教师。最后,加强对教师教学效果的考察。教学效果集中表现在学生专业知识的掌握和思想文化素养的提高,高校应在长期的教学工作中对学生的学习能力进行全面考察,从而客观、准确地了解教师的教学效果。

二、高职教师专业发展评价体系的构建原则

(一) 导向性原则

不同于其他高等教育,高职院校重视对学生职业能力的培养,要求学生要具备较强的职业能力,学会学习、做事、做人。应将对学生的综合能力培养纳入教师的评价中,遵循评价的导向性原则。如果评价方向不明确,将严重影响教师的教学,从而为高职院校贯彻教育方针带来消极影响,不利于人才培养质量的提高。因而,高职院校的教师评价必须遵循导向性原则,坚持正确的教学方向,从而贯彻落实高职院校职业化的办学方针^[1]。

(二) 全面性原则

全面性是指在评价过程中,要坚持评价标准的全面性,并从学生、管理、教师、社会等方面广泛收集评价信息,进行多指标、多层次、全方位的分析考察,尽量准确合理地反映教师工作的全貌^[2]。评价标准要全面准确、各有侧重,而不是各方意见的简单相加,更不是对少数评价者的过度倾斜,应基于教师的专业发展,综合各方评价信息,对教师工作进行全面、真实的评价。

(三) 可行性原则

新时代背景下构建高职院校教师专业发展评价体系,必须坚持可行性原则。评价指标、评价方法要遵从教学实际,防止评价要求过高或过低,同时要注意评价的科学性,使评价简便易行,避免增加教师的教学负担。当前,高职院校的

教师评价还处于起步阶段,评价指标同教学实际之间存在一定的差距,因而在构建评价体系过程中,切勿生搬硬套,照抄其他优秀的评价体系,应结合本校教学实际和教师意愿,坚持可行性原则,构建科学、合理的评价体系^[3]。

(四) 激励性原则

高职院校教师评级体系的根本目的在于推动教师专业能力的提高,而教师是专业能力提高的主体,主观能动性的发挥在自主学习、自我提高过程中起着至关重要的作用,高校在构建教师评价体系中应坚持“以人为本”和激励性原则,鼓励教师积极参与教师评价活动,充分发挥主观能动性,激发教师的工作积极性,从而推动教师专业能力和教学技能的自我提高。

(五) 规范性原则

要构建教师评价体系应坚持规范性原则,以国家法律法规和高职业院校的各项教学管理制度为准绳,深入贯彻国家的相关教学指导思想和高职院校的办学方针政策,在符合教学规律和教学实际的基础上制定相关的规章制度和工作程序。高职院校还应根据教学的发展不断优化评价机制,推动其制度化、规范化发展,确保教学工作的井然有序和教学质量的不断提高。

三、高职教师专业发展评价体系构建过程中存在的问题

(一) 忽视教师主体地位

高职院校的教学评价体系忽视了教师的主体地位,使教师评价难以适应当前的教学实际,在一定程度上制约了教师的专业发展。一些看似完备、精细的评价形式,偏重对教师工作常规性的监督检查,忽视了对教师教学专业的反馈与具体指导,教师的主体性得不到尊重,个性化需求得不到满足,教师在进行自我评价时,往往抱着消极敷衍的态度,不利于教师的专业发展。

(二) 评价理论存在偏差

教学指标是指对教师进行教学评价时所采用的评价标准,是教师专业发展教学评价体系的重要组成部分,其合理性在很大程度上影响着评价结果的科学性和完整性。而当前高职院校的教师评价指标不够合理,仅仅关注于显性的、可量化评价的结果,以评价标准和结果为单一的评价导向,偏重对教师科学研究能力的发展,忽视了教师教学能力、职业道德、工作态度等,因此得到的评价结果不全面,难以发挥评价体系的引导功能。在这样的教学评价模式下,教师陷入了被动的局面,在教学过程中长期投入的精力、心血被片面的教学评价抹杀,浇灭了教师的教学热情,使教师鲜活的教学状态被枯燥的理论知识所绑架,无益于教师的专业发展。此外,因偏重对学生成绩等一些可量化的结果,而忽视了教师情感的输出,不利于教师的专业发展。

(三) 评价主体不全面

评价主体是对教师进行评价的信息来源,主体的多元化可以得出科学、合理的评价结果。传统的评价模式存在重行政的倾向,将高职院校的行政管理凌驾于教师的专业发展之上,使教师教学、科研的自主性被打压,专业能力钝化,功利主义逐渐取代了学术理想,教师逐渐失去了对本职工作的认同和专注,更遑论发展专业能力。此外,这种不平衡的评价模式在一定程度上也割裂了行政管理与教学研究,加大了彼此间的层级壁垒,使两者在人际关系上出现了疏离、抵触、紧张的现象,久而久之,势必会引发一些不必要的摩擦和矛盾。

(四) 评级内容繁多

受应试教育影响,高职院校的评价目的仍然在于强调管理秩序的统一性,以规范为核心,通过评价制度的约束、奖惩等手段来实现对教师的有效管理,因此衍生出多样的评价方式,但其实际效益难以显现,出现了重形式、轻实效的现象。教师在教学评价过程中,需要提交的教学资料繁多,例如:教学进度表、教学日志、教学教案、学生作业本、考试成绩分析表、教学质量分析表等。此外,担任班主任的教师还需要提交班级日志、班主任工作手册等。这些形式繁杂、内容冗余的教学评价挤占了教师大量的工作时间,使教师教学、科研时间被大大压缩,无益于教师的专业成长,同时,大量的评价工作撕碎了教师有限的工作精力,抑制了教师的工作热情。

四、新时代背景下构建评价体系的要素构成

(一) 评价理念

教师评价的核心目标在于利用丰富的教育资源,最大限度地挖掘教师的潜能,推动教师和学生共同成长。教师评价推动教师专业发展,而教师的专业发展又是教学评价的重要参考指标,两者互为补充,共同发展。高等职业学校应树立科学、合理的评价理念。首先,高职院校教师评价应坚持“以人为本”的评价理念,尊重教师的主体地位,维护教师的自由学术权利和崇高的社会地位,提高教师的职业认同感,营造良好、自由的工作环境,实现教师的教学、科研自由,真正促进教师的专业发展。其次,教师评价应以促进教师专业发展为宗旨,立足教师的专业能力,抓好教师的思想道德,构建动态、多元、协同的高职业院校教师评价理念。

(二) 评价内容

长期以来,我国实行的行政式评价模式在很大程度上制约了教师工作的自主性和积极性,不利于评价体系的完善,无益于教师的专业发展。因此,高职院校应在评价双方互相信任的基础上建立一种双向的教学评价模式,激发教师工作的积极性。首先,应将促进教师专业发展的评价目标贯穿于

整个评价过程,坚持教师本位观,充分尊重其自主选择,将传统的教师评价同现代教师管理理念相融合,使评价机制同当前教师发展、教学实际相适应。其次,重实效、轻形式,不断简化教学形式,减少评价内容,使教师能将全部精力投入到教学、科研工作上。同时注意对教师思想精神和专业能力的综合考察,努力实现评价结果的科学性、合理性,准确反映教师的教学能力。

(三) 评价指标

教学是一项极其复杂的活动,教师的教学能力涉及知识、思想、物质等各个方面,而试图以线性的、单一片面的评价指标来衡量一位教师的教学能力都难以得到准确、合理的结果,对教师来说也是极不公平的。高职院校应不断完善评价指标,以教学观察为主,以教师、学生、同事等多方共识为辅,采用合理的评价指标,对教师进行全方位、多层次的有效考察,根据实际情况不断科学优化评价指标,尽可能降低因评价指标的不合理带来的评价失误,使评价结果更加科学准确,推动教师的专业发展。

(四) 评价主体

首先,要不断丰富评价主体,将自我评价、学生评价、同事评价、行政管理评价四者共同构成评价主体,尤其是教师的自我评价。教师是教学科研的重要参与者,在教学和科研过程中具有较大的自主选择权,还具备较强的职业认同感和社会责任感,在评价中重视教师的评价权利,有利于评价结果的科学性和合理性。其次,只有平衡教师、学生、行政管理之间的关系,才能不断凸显教师评价的正向效应。不断

完善校务公开制度,提高高职院校基层自主权,厘清教师、管理、学生三者之间的责任与义务,避免再次出现行政权力干预学术研究的权力越位现象,真正赋予教师、学生对于评价的话语权,进而得出全面、合理的评价结果,推动教师的专业能力发展。

(五) 评价反馈

教师培养的最终目的是引导、激励、规范教师的教学思想和教学行为,推动教师专业能力的提高。在教师评价过程中,高职院校应将重点放置于过程的管理,而非教师评价的结果,所以,加强教师评价反馈机制的建设有利于教师专业的自我提高。首先,增加评价结果的反馈环节,畅通教师反馈的渠道,保持反馈的双向沟通性,营造平等、和谐的反馈氛围,通过双方开诚布公地深入沟通,全面、准确地了解教师的需求,根据教学实际合理调整教师评价内容,切实满足其合理需求。其次,立足于教学反馈不断创新评价机制。高职院校的教育事业随时代发展不断进步,对高职教师提出新的要求,而教师评价机制也应与时俱进。因而,高职院校的教师评价机制应动态跟踪教师培训和发展的每个环节,根据教学实际和教师评级反馈进行适当调整,推动高职院校的教师评级机制更加合理、科学。

总而言之,教师评价工作是一项复杂的活动,评价工作的开展在很大程度上将影响教师的工作目标和教学行为,因此,高职院校应加快构建和完善教师评价体系,促进教师的专业发展。

(作者单位: 江阴职业技术学院)

参考文献:

- [1] 吴军其,王薇,周思慧,等. 高校教师培训评价维度建构[J]. 广西教育学院学报,2020(06):137-145.
- [2] 包能胜,丁飞己. 工科教师教学学术:概念、评价原则及评价体系构建[J]. 高等工程教育研究,2017(06):135-140.
- [3] 王松丽. 基于专业发展阶段的教师评价体系构建[J]. 教育测量与评价,2017(04):16-22.

注:本文系2019年度江苏省高校哲学社会科学研究一般项目“新时代背景下苏南地区高职教师专业发展诊断与改进研究”(编号:2019SJA0880)。