

DOI:10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2022.06.012

“以人为本”职业教育质量观下优化中职教师教学质量评价体系的思考

吴鑫悦

(云南大学,云南 昆明 650000)

[摘要]教师教学是影响中职学校教学质量的关键因素,对教师教学质量进行评价是中职学校不可或缺的教学管理环节。对“以人为本”职业教育质量观进行详细阐述,从“以人为本”理念出发,剖析中职教师教学质量评价体系在价值取向建立、评价指标构建、评价方式选择、评价主体设置、评价结果反馈与转化等方面存在的问题,并探索出以教师发展为中心的评价体系优化路径,以此进一步提升教师教学水平与实践能力,推动教师队伍的专业化发展,促进中职学校教学质量的提高。

[关键词]以人为本;中职教师;教师教学质量评价

[基金项目]2021年度云南大学第十三届研究生科研项目“基于新时代质量观昆明市中职学校教师教学质量评价体系研究”(2021Z069)

[作者简介]吴鑫悦,女,云南大学职业与继续教育学院在读硕士研究生,研究方向为职教师资队伍建设。

高质量的中职师资队伍是中等职业学校高质量发展的保障。教育教学是中职教师的首要任务。做好中职学校教师教学质量评价,不仅有利于中职学校管理的科学化,促进教师专业能力的发展,更有利于实现中职学校的培养目标^[1]。因此,对中职教师的教学质量进行评价刻不容缓。

近年来,我国政府出台了相应政策来促进中职学校教师教学质量评价体系的构建与发展。2020年10月,中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》,重点改革职业学校教师发展评价,加强职教师资队伍建设^[2]。2021年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,强调“完善质量保证体系,建立健全教师、教学等国家职业教育标准”,将教师教学质量摆在更加突出的位置^[3]。

中职教师作为教师教学质量评价的对象,中职学生作为教师教学质量评价的评价主体之一,在评价的各个环节都不能忽视“人”的需要,要以师生为本,以满足学生和教师的需要为出发点。

鉴于此,文章从以人为本的视角探析目前中职学校教师教学质量评价体系存在的问题,从教师及学生角度出发,优化中职学校教师教学质量评价体系。

一、“以人为本”职业教育质量观概述

职业教育质量观是随着社会现实的变迁而不断发展的。在不同的社会历史发展阶段,职业教育秉持着不同的教育质量观。自20世纪50年代以来,职业教育质量观经历了从知识本位到能力本位再到素质本位等发展阶段的嬗变^[4]。“以人为本”质量观是素质本位质量观的内核,是新时代发展的召唤。

人文主义思想是“以人为本”理念的基底,重在强调人的价值,注重对人的个性关怀。伴随着人文主义思想的发扬,“以人为本”的理念深入人心,我国职业教育也日益重视教师和学生的地位,从师生的角度思考职业院校的发展质量,不断形成“以人为本”的职业质量观。

(一)“以人为本”职业教育质量观的内涵

“以人为本”的思想强调尊重人的尊严、权利

和发展。“以人为本”的职业教育质量观始终突显人性和个性化,将学生看作极具生命活力的“职业人”,将教师看作“培养人的人”,尊重师生的利益诉求,满足他们的合理需求,激励和关心师生的成长,为职业院校师生的发展提供更加广阔的空间。简言之,“以人为本”的职业教育质量观就是以满足师生需要为基础的质量观,强调教师的主导性和学生的主动地位相结合,其目的在于促进师生的共同发展和共同进步,以保证职业院校的教育教学质量^[5]。

(二)“以人为本”职业教育质量观的意义

1. “以人为本”职业教育质量观是职业教育的核心价值追求。“以人为本”是教育发展的出发点,也是职业教育发展的底层逻辑。职业性和教育性是我国职业教育的本质属性,培养高质量的技能型人才和应用型人才是我国职业教育发展的根本目的。满足主体知识、意志、情感、人格等方面的发展和精神需求的提升,是职业教育的内在价值,而职业教育的内在价值则需要通过主体价值的自我实现和自我发展所体现^[6]。职业教育重视人的全面发展和个性需求,始终坚持把教师和学生的发展放在首位,以促进个体自由发展和自我发展为目标,这恰恰体现了我国职业教育“以人为本”的价值追求。

2. “以人为本”职业教育质量观能够促进教师的可持续性发展。教师是学校发展最为关键的力量源泉,教师的专业发展直接影响着学校的教学质量,同时也关系到学生和学校的发展。因此,中职学校有义务探寻各种途径以保证教师专业能力的提升,实现教师的可持续发展。教师的专业发展不是一蹴而就的,而是一个持续性的过程。“以人为本”的职业教育质量观不仅对学生全面发展产生了重要影响,对教师的持续性发展也发挥着重要作用。发展性是“以人为本”职业教育质量观的重要特征之一,将教师发展放在首位,不断激发教师的自我内驱力,挖掘教师潜能,能够确保教师个体自我发展能力的提升,保证教师可持续发展的长效性。

3. “以人为本”职业教育质量观有利于增强教师的幸福感和归属感。教师的职业幸福感和归属感来自社会和学校对教师的尊重,来自教师在教学工作中所取得的成就。教师在教学工作中获得满足感和充实感,才会不断增强其幸福感和

成就感。“以人为本”职业教育质量观要求中职学校尊重和关心教师,为教师提供良好的专业成长环境,满足教师的利益诉求,为教师提供培训和实践的机会,教师以此积极关注自身成长,提升自身工作能力和理念。这不仅有利于教师的专业成长,也有利于提升教师的教学质量。只有合理的个性需求得到满足,教师的职业幸福感才会不断提升,才能对学校产生更深的依赖感和归属感,进而提升责任感和使命感。

二、“以人为本”质量观下教师教学质量评价体系存在的问题

(一)价值取向存在偏差

受传统质量观的影响,目前中职学校实行的教师教学质量评价体系大多以满足社会需要为主,其目的在于为政府改进职业教育管理提供依据,为职业学校管理决策提供服务,而非真正考虑中职教师的发展,也并未为职业院校教学质量的改善和师资队伍的建设提供标准^[7]。

教师教学质量评价体系日益成为政府管理职业教育的“利器”,对教师采取奖惩性评价,以教师的业绩来评价教师的好坏,带有明显的功利色彩。从价值取向上看,这些评估机制过于重视工具理性而忽视了价值理性^[8]。社会本位的教师教学质量评价体系过度突出社会本位价值取向,忽视了对教师的指导作用,也忽略了教师的发展潜能和自我发展能力的实现。

(二)评价指标不够完善,缺乏针对性

评价指标是中职学校教师教学质量评价体系的核心内容,是充分展现整个评价实施过程的客观标准。但目前中职教师教学质量评价指标往往只关注教师课堂教学本身,忽视教师在课前准备、教学态度、教学反思、教师素质等方面的付出,未能全方位地了解中职教师的教学质量,对教学质量的评价结果产生了一定的影响。

此外,大多中职学校教师的评价指标体系同普通教育的评价指标一致,未充分考虑中职课程教学的差异性。同样地,中职教师间的内部差异也未被考虑周全,专业课教师、公共课教师、实习指导教师都采用同一套评价指标。但是,中职学校的各类教师在教学目标、教学内容、教学方法等方面都有所区别,若所有教师采用同一套评价标准和考核指标,不考虑教师在个性特征、专业

特点等方面的差异,则无法体现出评价指标的个性化和针对性,反而会影响评价结果的客观性和有效性。

(三)评价方式过于量化和静态化

量化评价是各类教育评价的重要技术手段,其本质是对评价对象的各项指标通过赋分和权重的形式进行评价,并设置等级与所得分数相匹配。在一定程度上,量化评价是一种较为客观、公平、公正的评价方式,能够为中职学校提高教学质量和管理师资队伍提供可靠依据。但在实际评价过程中,中职学校主要凭借评价表对教师进行量化评价,所得的教师教学质量评价结果是由各种算法统计得到的抽象数值,无法使教师明确自己的问题,不利于教师改进教学方式^[9]。因此,过度的量化评价会适得其反。

另外,部分中职学校对教师教学质量的评价往往集中于学期末,主要通过学生的学习成绩和教师业绩进行评价,侧重于教师的最终教学成果而不是教师的发展和教学过程。这种静态化的评价方式忽视了教师的能动性和教师能力的变化,具有一定的片面性。

(四)评价主体设置不合理

对教师教学质量进行评价是尤为烦琐的过程,需要多方评价主体参与其中才能全方位地对教师教学质量进行了解和把握。但目前,主要由中职学校的教学主管部门对中职学校教师教学质量进行评价,评价主体设置不够合理,导致评价结果不够客观,较为局限。

中职学校教务处或教学主管部门的领导人员主要负责教学工作的管理,一方面,专业教学工作的评估能力有限;另一方面,未真正处于教学“第一线”,无法深入了解教师教学的实际情况,仅通过主观臆断对教师教学进行评价,容易出现评价过程流于形式、态度敷衍等问题,从而导致评价结果失真。简而言之,学校管理层单方面对教师教学进行评价,只将教师作为评价对象,忽视教师的自评作用,教师未能适当适时地进行深度自我剖析,阻碍了教师的自我发展,中职学校的教育教学质量无法得到有效保障。

(五)评价结果的反馈效果较差

将评价结果充分反馈给评价对象,不仅能够及时强化教师正确的教学行为,也能够有针对性地弥补和改正不正确的教学行为,完善教学过

程。但目前,部分中职学校的评价结果仅停留于公示环节,主要用于学校的管理,教师的评选、检查、奖惩等方面,缺少与教师面对面共同交流或探讨改进措施等反馈环节,无法将评价结果有效反馈给教师。同时,没有对教师教学存在的问题“对症下药”,未针对中职教师的“短板”进行培训或理论实践的提升,对教师的个人发展重视程度较低,这样的教师教学质量评价是低效的。

三、“以人为本”质量观下中职学校教师教学质量评价体系的优化

(一)端正价值取向,实现人生价值

教师教学质量评价是围绕教师开展的,是为了通过提高教师职业素质、教学能力等来剖析和解决教师教学问题而实行的。对中职教师的教学质量进行评价和监测,其直接目的就是提高教师教学水平,整顿师资队伍,由此提升教学质量。

从实质和目的可以看出,应将“以人为本”作为教师教学质量评价体系的价值追求,以教师发展为着手点,激发教师潜能,关注教师及教师团队自身的发展,突出教师在评价体系中的核心地位。始终坚持“以人为本”,充分发挥教师在课堂教学上的主导作用,让教师参与到教学质量评价和教学改革中来,使教师在教学活动中追求并实现人生价值。

(二)健全评价指标体系,突显个性化

构建一套科学系统的教师教学质量评价指标体系,对教师教学进行全方位的综合评价,能够较大程度优化教学过程和结果。在“以人为本”质量观的指导下,中职教师教学质量评价体系要求对教师的发展进行质量评价和价值判断,要求重视教师的认知、技能和态度的变化。因此,构建教师教学质量评价体系需因地制宜,量身打造符合中职学校专业课教师、公共课教师、实习指导教师发展的个性化教学质量评价指标。

一方面,完善中职教师教学质量评价指标要从教师教学、职业素养和继续教育三方面入手,形成核心考查区、重要考查区以及外延考查区三大区域,见表1。其中,教师教学是核心考查区,是评价的重中之重,主要对教师教学行为进行评价,包括教师的教学准备、课堂教学、师生互动、教学反思等方面。教师职业素质属于重点考查

表 1 “以人为本”职业教育质量观下中职学校教师教学质量评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标
教师教学	教学准备	教案准备是否充分,是否有创新
		课件设计是否能够激发学生的学习兴趣
		实践、实习、模拟练习等活动的计划安排是否合理
	课堂教学	是否采用灵活多样的教学方法
		课堂讲解语言是否清晰、流利、规范
		讲课思路是否清晰,教学重难点是否突出
		是否灵活运用教学资源
		教学内容(实作技能)完成度如何
		是否能够强化学生的问题意识
		是否能够灵活处理课堂教学问题
教学反思	在实践课中是否操作规范、指导有方	
	教学环节是否能够有效衔接	
	是否会主动进行课后反思	
作业布置与批改	是否会与同事、学生交流进行反思	
	是否会将反思内容应用于课堂教学	
	作业布置是否与课程内容紧密联系	
成绩考查	作业布置是否新颖	
	课后作业是否具有挑战性	
	是否会定期对学生进行成绩考核	
师生互动	是否会向学生反馈考试成绩	
	是否会通过学生成绩改变教学进度、教学方式	
	学生参与的活跃度如何	
职业素养	教学态度	答疑解惑活动安排是否合理
		师生关系是否会影响师生的课堂互动
	师德师风	按时上下课、调停课是否符合规定
		是否保持良好的精神状态与形象
继续教育	教学热情是否饱满	
	是否会听取学生意见改变教学风格、教学方法等	
	是否会主动参与教师培训	
教研成果	培训进修	培训知识是否能够迁移到教学活动中
	是否积极学习教学改革活动	
		是否积极申报课题,并发表学术论文

区,主要对教师的师德师风、教学态度等方面进行评价。外延考查区主要是对教师的继续教育情况进行评价,包括教师的培训情况、科研成果等方面。总之,全面详尽的评价指标才能充分保证教师教学质量,促使中职教师专业能力得到可持续发展。

另一方面,针对中职专业课教师、公共课教师和实习指导教师的评价指标应各有侧重。不同教师在教学风格、职业素养等方面都存在差异,在制定中职学校教师教学质量评价指标的过程中,要注重不同类型教师之间的差异性,根据教师不同的发展需求进行优化,这样才能更加精准地评价教师。

(三) 实行量化与质性评价相结合的评价方式

评价不只是单纯的技术手段,单纯的量化评价不具备绝对的参考意义。虽然量化评价能够通过具体数据客观地反映教师教学质量的情况,但是教师教学质量评价是一个长期且动态变化的过程,单一的量化评价不足以说明教师教学质量的内在本质。

质性评价是一种动态化的评价方式,强调在具体情境中关注教师教学的整体情况。对中职教师的教学过程和专业发展等方面进行质性考查,将教师的专业能力从横向、纵向的维度进行比较,对教师教学质量进行充分的描述和判断,以此来促进教师教学质量的发展。在一定程度上,质性评价能够弥补量化评价的劣势与不足。

量化评价和质性评价相互补充,能在保证客观性的同时,更加注重教师的发展变化。由此,量化评价和质性评价相结合的评价方式更符合“以人为本”理念下教师教学质量评价体系的发展,实行量化与质性综合评价的方式势在必行。

(四) 重视教师自评,完善评价主体结构

为保障中职教师教学质量评价的合理化,避免一方评价专断,中职学校应积极推进多元主体参与教师教学质量评价,从学生、教师、督导专家等方面着手,完善教师教学质量评价主体结构。学生评价、督导评价、同行评价、教师自评等形式是中职教师教学质量评价主体的重要组成部分。中职学校赋予教师与学生在教学改革发展中的话语权,能够体现出“以人为本”的理念价值。

首先,学生是课堂教学的第一受益人。学生

对教师教学进行评价,能最真实地反映出教师的教学水平。其次,督导专家是独立于课堂教学的第三方。督导专家不直接参与课堂教学的过程,其关键作用就在于对教师教学质量进行客观评价,帮助教师及时改进。最后,教师是课堂教学的直接输出者。教师不仅是评价对象,也是评价主体。教师通过自我评价,能够直观地了解自身教学的优缺点,及时进行调整,进一步优化教学质量。因此,在完善评价主体结构的基础上,应尤为重视教师自评的作用。

(五) 实现评价结果有效反馈与转化

评价的作用不能局限于对教师教学工作的考核和评优,而是要将评价结果如实、及时地反馈给教师,帮助教师反思总结教学过程中的问题和不足,挖掘产生该问题的根本原因,从而改进教育教学实践,促进教师的专业化成长。因此,在对中职教师的教学质量进行评价时,要将获取的教师教学信息及时地反馈给教师,促使教师进行教学调整,以此来提高教学效率^[10]。

为实现中职教师教学质量评价结果的有效反馈和转化,可以采取以下措施:第一,由督导专家向中职教师逐一反馈,学校有针对性地为教师制定培养计划和专业能力提升计划。第二,为教师提供跟岗访学、顶岗实践等专业化师资培训路径,不断更新中职教师的教学理念,提高教师的教学水平和实践能力。第三,通过采取一定的激励政策来激发教师的发展动机,促使教师对每次的评价结果进行改进和完善,并运用于下一次教学过程中,使得下一次的教师教学质量评价得到提升。总之,要保证评价、反馈、优化形成一个发展闭环,对教师教学产生实质性作用,更有效地保证中职学校教师教学质量评价的良性开展。

“以人为本”理念是中职教师教学质量评价体系的发展之本,要求评价体系要以教师发展为中心,以满足教师自我发展需要为抓手,尊重教师,关注教师,以此来确保教师的教学质量得到有效提升。综上,从价值取向、评价指标、评价方式、评价主体和评价结果等方面对中职教师教学质量评价体系进行分析,认为应完善教师教学质量多元评价主体结构,健全评价指标体系,形成发展性评价模式,最终形成全面、全程、全方位的中职教师教学质量评价体系。

参考文献

- [1] 张学芹. 中职学校教师教学质量监控与评价研究[D]. 苏州: 苏州大学, 2010: 1.
- [2] 中共中央国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[A/OL]. (2020-10-13)[2022-03-16]. http://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm.
- [3] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[A/OL]. (2021-10-12)[2022-03-16]. http://www.gov.cn/zhengce/2021-10/12/content_5642120.htm.
- [4] 刘虎. 比较视野中的职业教育质量观: 历史审视与现实反思[J]. 职教论坛, 2014(1): 85-88.
- [5] 赵蒙成. 树立“以人为本”的职业教育质量观[J]. 职业技术教育, 2021, 42(31): 1.
- [6] 刘云祥, 王丽娜. 职业教育“以人为本”的价值诉求、内涵阐释与实现路径[J]. 南宁职业技术学院学报, 2022, 30(1): 37-40.
- [7] 孙翠香, 刘艳艳. 高等职业教育质量评估: 高职内涵式发展的关键环节[J]. 职教论坛, 2014(1): 20-25.
- [8] 洪德慧. 职业教育质量评价体系: 从社会本位走向以人为本[J]. 中国职业技术教育, 2019(10): 59-65.
- [9] 吕建安. 现代教学质量观视角下的应用型院校教师教学质量评价[J]. 教育与职业, 2019(6): 45-47.
- [10] 曾文婕, 宁欢. 从评价走向转化: 论转化性评估的缘起、特征与应用[J]. 教育发展研究, 2016, 36(24): 17-23, 28.

责任编辑 胡小勇

(上接第 15 页)

要抓好续聘涨薪、重大节日、有意见建议、出现困难、出现思想情绪时五个关键时机, 对海外人才的工作、生活、心理健康、继续教育、子女教育等各方面进行全面的人文关怀。三要开辟海外人才议校、治校渠道, 允许通过汉语水平考试(HSK)6级的海外高层次、高技能人才列席学校教职工代表大会, 加强海外人才对学校发展的认同感、参与感。

受新冠肺炎疫情影响, 海外人才供不应求的现状在短期内不会得到显著改善, 而高职院校要建立一支高水平、高素质、多国籍、多文化的结构合理的、相对稳定的师资队伍, 尤其是国际化队伍发展要想实现弯道超车, 务必需大胆深入地进行体制机制改革, 在一视同仁的原则上实行个性化管理, 在引进、培养、使用、评价四个方面做好顶层设计和制度创新, 让海外人才融入学校事业的发展过程中。

参考文献

- [1] 罗瑶, 谭起兵. 教育国际化背景下天津市高职师资国际化探析[J]. 河北职业教育, 2021, 5(1): 97-103.
- [2] 薛博文. 日本推进高等教育国际化新战略: “全球顶级大学创建计划”的进展、案例和启示[J]. 高等教育研究学报, 2021, 44(1): 65-74.
- [3] 柯婧秋, 王亚南. 高等职业教育国际化: 现状、问题及对策: 基于全国 231 所高职院校的调查[J]. 职业技术教育, 2017, 38(36): 44-47.
- [4] 林伯钦. “双一流”背景下优化高校外籍教师团队建设探析[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2020(4): 75-77.
- [5] 余姗姗, 何少庆. “双高计划”背景下高职院校国际化发展的导向、问题与对策[J]. 教育与职业, 2020(10): 33-39.

责任编辑 李小曦