

高职院校教师能力标准和评价体系建设研究

张晓霞¹ 韩成英¹ 董志文²

(1.山东外贸职业学院,山东青岛 266100;2.中国海洋大学,山东青岛 266100)

摘 要 高等职业教育从教学规模扩张向教学规模与教学质量协调发展过渡,在这一过程中教师是教学高质量发展的保证。对教师进行客观合理的评价,有利于反映教师真实能力水平,促进高等职业教育质量提升。目前高职院校教师能力标准和评价体系与高等职业教育发展水平存在偏差,更不能够真实客观地反映教师能力现状。为满足教师发展需要,提高教学质量,可从可界定能力目标、可观察表现目标、可测量发展目标三个角度,设计高职院校教师能力标准和评价体系。

关键词 高职院校;教师能力;标准;评价

中图分类号 G712

文献标志码 A

文章编号 1671—8100(2022)04—0015—05

作为我国国民教育体系的重要组成部分,高等职业教育经过多年的快速发展,如今正从教育规模扩张过渡到教学规模与教学质量相互协调发展的阶段,形成了多元化人才培养、技术技能传承以及促进大学毕业生就业创业的重要途经。随着 2022 年 5 月 1 日实施《中华人民共和国职业教育法》,我国高等教育中职业教育的类型和地位得到明确,这一法律推动了我国现代高等职业教育体系建设进入法治化阶段。而在我国高等职业教育从量变到质变的过程中,需要有与高等职业教育发展相匹配的教师教学能力标准和评价体系,以客观评价作为日常教学研究任务主体的教师,促进高等职业教育高质量发展。

1 高职院校教师能力现状与存在问题

随着高等职业教育的快速发展,在教学中出现的问题越发突出,教师能力水平与高职院校人才培养需求出现了“供需不平衡”的矛盾。教师能力水平在很大程度上影响着教学质量,进而又影响人才培养质量。通过问卷星对高职院校教师以及学生群体的匿名调研,问题主要体现在专业知识、专业意识和专业能力三个方面。

1.1 专业知识

作为在教学工作中为学生传道授业解惑的重要角色,高职院校教师的专业知识储备要符合相关行业发展的趋势,做到与行业最新发展形式相匹配。随着各行各业产业结构转型升级,对专业人才知识结构有了更高需求,反映在日常教学中,这就对高职院校教师的专业知识提出了相应要求。教师的专业知识包括教师具有特定学科范围的本体性知识、涉及教育学和心理学等常识的条件性知识、涵盖课堂情景教学方法与相关行业标准内容的实践性知识以及积累教学经验的操作性知识等。

表 1 高职院校教师专业知识调研统计数据

教师能力	具体指标	非常满意	比较满意	基本满意	勉强满意	不满意
专业知识	本体性知识	12%	20%	27%	32%	9%
	条件性知识	24%	31%	33%	10%	2%
	实践性知识	18%	22%	28%	21%	11%
	操作性知识	15%	25%	22%	30%	8%

以在校学生群体为调研对象,设计了“任课教师是否介绍了本专业最新理论以及应用情况?”“任课教师是否利用教育学和心理学方面知识解决问题?”“任课教师是否结合行业标准,利用情景教学等多种方式进行教学?”等问题,在问卷统计结果表

基金项目:山东外贸职业学院课题“高职院校教师能力标准和评价体系建设研究”(课题编号:ky2020—45);山东省教育科学研究课题“山东省职业教育改革与乡村振兴协同发展研究”(项目编号:2021JXY178)。

收稿日期:2022—07—07

作者简介:张晓霞 男,硕士,讲师,研究方向:旅游企业管理。

1 中发现,教师群体主要存在着本体性知识储备陈旧过时,实践性知识亟待更新,操作性知识与行业实际需求不符等问题,反映到课堂上则难以满足学生对相关专业知识的学习。教师无法做到在专业学习中引导学生掌握专业最新理论与行业最新动态,学生难以将理论与实践相结合,甚至面临着所学知识与行业发展脱节,继而产生的一系列问题都制约着职业教育的发展。

1.2 专业意识

作为促进高等职业教育快速发展的中坚力量,教师能够反映出现阶段的教育水平,其中教师的专业意识在一定程度上影响着教师能否顺应行业发展最新形势,保持自身业务水平处于行业最前沿。我国高职院校教师群体人数众多,在教学中需要不断根据自身专业发展现状参加相应培训以提高自身业务水平。教师的专业意识包括职业角色意识、主动发展意识、实践意识、教学学术意识以及终身学习意识等。

表2 高职院校教师专业意识调研统计数据

教师能力	具体指标	完全符合需求	比较符合需求	基本符合需求	勉强符合需求	亟待补充更新
专业意识	职业角色意识	23%	30%	26%	14%	7%
	主动发展意识	12%	19%	33%	24%	12%
	实践意识	8%	17%	27%	30%	18%
	教学学术意识	11%	15%	29%	35%	10%
	终身学习意识	13%	20%	18%	37%	12%

通过对高职院校教师群体的匿名调研,设计了“您近五年来参加多少次省级、国家级培训?”“您近五年来有多长时间参加企业实践?”“您近五年来有多少项科研成果?”“最近一年您在教学中学会了哪些教学方法?”等问题,在问卷统计结果表2中发现,部分教师职业角色意识模糊,缺乏与时俱进的主动发展意识,意识不到参加企业实践的重要性,教学学术意识以及终身学习意识较弱。教师落后的专业意识反映到课堂中,则会造成学生缺少对本专业的认同感,更无法提高学生掌握相关行业最新发展动态的积极性,进而使学生对所学专业产生“学而无用”的主观认知,失去学习动力。同时,学校缺少与地方政府产业政策以及产业群相一致的企业实训基地建设^[1],不能系统参加企业实践限制

着教师能力的提高。

1.3 专业能力

高职院校教师专业能力的体现,一方面体现在日常教学中,即按照教学要求完成相关教学任务,辅导学生参加省级和国家级职业院校技能大赛,指导学生参加企业实践。另一方面体现在教师按照教学需要,积极参加省级或国家级教学能力比赛等。教师的日常工作主要以学生为主,高水平的专业能力是其顺利开展工作的保障。教师的专业能力主要包括教学认知能力、教学设计能力、教学调控能力、教学评价能力以及教学媒介运用能力。

表3 高职院校教师专业能力调研统计数据

教师能力	具体指标	完全符合需求	比较符合需求	基本符合需求	勉强符合需求	亟待补充更新
专业能力	教学认知能力	35%	37%	19%	15%	4%
	教学设计能力	11%	31%	25%	27%	6%
	教学调控能力	19%	22%	26%	21%	12%
	教学评价能力	16%	26%	28%	27%	3%
	媒介运用能力	21%	36%	28%	10%	5%

对于教师专业能力的调研,设计了“您认为学生对教学内容感兴趣吗?”“近三年来,您辅导学生参加省级、国家级职业技能竞赛获奖多少次?”“近三年来,您参加省级、国家级教学能力比赛获奖多少次?”等问题,在问卷统计结果表3中发现,大部分教师能够按照教学需求把握教学活动基本元素、设计教学目标以及突出教学重点和难点等,但在参加教学能力比赛中,存在着教学设计理念落后、教学方法单一等问题,同时,在目前高职院校的教学资源中,缺少为教师和学生参加省级、国家级相关比赛的配套资源,没有系统性形成培养专业教师和学生参加相关竞赛能力的体系。

2 高职院校教师能力标准和评价体系建设考量因素

高职院校教师能力标准和评价体系建设的考量因素复杂多元,既要依据众多因素的客观性,又要考虑主观判断对其产生的影响是否可控;既要考虑各因素在理论上的可行性,又要结合其具体的实践应用是否有效;同时,相关考量因素的设置要实现既科学又合理。

2.1 客观与主观

高职院校教师能力标准和评价体系建设中的影响因素,从指标设计角度,主要体现在客观与主观两个方面。客观因素包括教师本人学历、学位、行业资格、竞赛或辅导学生参加竞赛获奖、相关企业工作经历等具体可量化指标,具有较强的原则性。主观因素则包括师德师风、学风、科研水平以及推动校企合作建设、企业实践成果等指标。两种因素相比较起来,客观因素的评价指标可控且易于判断,但主观因素与客观因素相比,在具体考核指标上存在一定的非量化因素。因缺少能够具体量化的指标,在教师能力标准和评价体系建设中会出现偏差,无法通过有效考核强化教师能力标准和评价体系的约束力^[2]。

2.2 理论与实践

高职院校教师能力标准和评价体系考量的重点因素中,包括教师的专业理论水平与企业实践能力。教师的专业理论水平一方面可将专业方向上取得的学历学位作为参考,另一方面可将专业研究成果作为考核指标,但不应唯学历是举、唯论文是举。同时在对教育经历提出要求的基础上,要着重评价教师的理论与科研水平。教师实践能力的考核,充分考虑教师参加实践的积极主动性,主要体现在教师是否时刻关注地方相关产业群发展的最新动态并引导学生积极主动学习,在现有条件下整合与专业教学相关的企业资源,推动校企合作与企业实训基地建设,以及参加专业领域内的企业实践等方面。

2.3 科学且合理

高职院校教师能力标准和评价体系建设,重点在于主观评价指标的可控性与客观评价指标的合理性。整合教学过程、科研与社会服务、三育人、同行评价等多方面信息,科学且合理的设置评价指标^[3],既可以有效且贴合实际地对教师能力进行考核与评价,同时,对教师能力的提升也是一种督促和激励。科学且合理的评价指标更能有效地掌握教师的实际状态,为教师的职业发展规划提供合理支撑。教师能力标准评价指标的合理性可能会因学校、专业的不同而有所区别,但整体上应该符合所在学校、专业发展的趋势,同时也应该和行业从业标准相结合,设置合理的专业发展目标,通

过对教师能力的评价促进专业的发展。

3 高职院校教师能力标准和评价体系建设

高职院校教师能力标准和评价体系建设,结合山东外贸职业学院对教师发展的实际考核情况,可以从可界定能力指标、可观察表现指标、可测量发展指标三个角度进行界定,并设定相应的考核权重(见表4)。

3.1 可界定能力指标

(1)有效成果。在高职院校教师能力标准和评价体系建设中,教师的有效成果主要包括论文、课题以及专著等科研成果、学生参加技能竞赛成绩、教学能力比赛成绩等方面,教师的有效成果是可以进行客观量化的指标。因量化指标具有较强的原则性,在一定程度上能够通过具体量化指标反映教师的教学能力。

(2)有效能力。教师的有效能力,包括教师在日常教学中开展实验、实训或校内外实践的教学能力、担任班主任或指导学生社团、指导学生顶岗实习或社会实践等。其中教师在课堂教学中,能否活跃课堂气氛、充分调动学生学习的积极性,更能体现教师的有效能力。在指导学生顶岗实习或社会实践方面,整合相关企业资源推动校企合作与企业实训基地建设,强调教师的专业能力是否符合行业发展需求,从而反映出教师能否保证学生得到专业的理论与实践指导^[4]。

3.2 可观察表现指标

(1)有效行为。高职院校教师的有效行为,主要体现在教师的课堂教学、课程标准制(修)定和课程资源建设、师德师风等方面。其中教师的有效课堂教学行为是保证良好教学效果的基础,同时也能促进教师与学生的互动,是一个良性循环的过程。能否有效带动学生学习的积极主动性是评价教师教学行为的重要标准。

如今教学课堂手段发展多元化,既方便教师组织多种课堂活动,也方便记录教师课堂教学行为,同时,多元化的教学方式能够有利于对教师教学行为的有效考核。

(2)有效合作。维护专业建设与发展需要专业教师的团队合作才能够完成,专业发展目标的实现要求每一位教师不仅要完成自身的工作任务,更要融入到专业团队的合作中。专业团队的有效合作是做好专业建设工作的基础保障,同时教师团队的有效合作更能高效率推动校企合作与企业实训基地建设。

3.3 可测量发展指标

(1)发展目标。教师的发展目标主要体现在积极主动参与国内社会培训和提升技术服务水平、积极提升双师素质、积极参与评选校级以上教学名师等方面。

高职院校教师能力标准和评价体系的构建应

充分考虑教师发展目标,同时,教师个体发展目标也应同专业发展目标以及学校发展目标相结合,形成上下一致的发展目标定位^[5]。教师发展目标与个人职业发展息息相关,对教师发展目标的评价,在一定程度上可以反馈出教师个人能力情况和发展潜力。

(2)发展规划。教师的发展规划主要体现在是否有计划性地参加专业技能培训等业务类培训,在规定时间内按照专业发展需求参加相关企业实践,以及详细制定个人职业生涯阶段性规划。

对教师制定的发展规划考核,能够具体考察教师工作与学习计划是否制定到位、足够详细,同时也有利于发现问题、解决问题,促进教师能力水平提升。

表4 高职院校教师能力标准和评价体系

教师能力 (考核权重)	一级指标 (考核权重)	二级指标
可界定能力指标 (40%)	有效成果(20%)	发表学术论文或出版专著或编写教材(项)
		主持或参与校级及以上教科研项目(项)
	有效能力(20%)	指导学生校级及以上技能或素质类比赛获奖(项)
		获得校级及以上各类教学获奖或荣誉称号(项)
可观察表现指标 (30%)	有效行为(20%)	具有开展实验、实训或校内外实践教学能力
		担任班主任或指导学生社团
	有效合作(10%)	指导学生顶岗实习、社会实践等工作
		开展混合式课改、课程思政等教学模式和教学方法改革
可测量发展指标 (30%)	发展目标(15%)	师德师风一票否决行为
		周平均教学课时
	发展规划(15%)	学生评教(分)
		参与课程标准制(修)定和课程资源建设
		积极参与本专业或专业群项目建设
		推进企业实训基地建设
		参与国内社会培训、技术服务等(次)
		提升双师素质
		校级以上教学名师
		参加校培、省培、国培等业务类培训课时数(学时)
		五年内企业实践累计达6个月并考核合格
		阶段性个人职业生涯规划

4 结语

作为日常教学活动中的主体,教师的能力水平很大程度上影响着人才培养质量。高职院校教师能力标准和评价体系的构建,应从高职院校人才培养质量的需求出发,统筹教师能力评价指标的客观性与主观性,理论上的可行性与实践上的有效性,

从可界定能力目标、可观察表现目标、可测量发展目标三个角度,设计科学且合理的评价指标。实现在教师能力方面有效界定,在教师日常表现方面有效观察,在教师发展方面有效测量等多层次多角度的考核目标。通过科学合理的系统评价,有效促进教师能力水平提升,达到教师能力水平与高职院校人才培养质量之间的“供需平衡”,顺应新时代背景

下高等职业教育的发展大势。

参 考 文 献

- 1 周开权. 基于“大职业教育”理念的职业教育发展探究[J]. 科技创业月刊, 2019(10):134-136.
- 2 栗少萍, 张喜林, 李欣贤. 新时代高职院校青年教师专业能力考核评价标准研究[J]. 现代职业教育, 2020(11):82-83.

- 3 丁佩芬. “双高”时代高职教师评价体系重构:思考与实践[J]. 浙江工商职业技术学院学报, 2021, 20(4):52-57.
- 4 伍小兵, 杨刚. 新形势下高职院校整体性治理的内在逻辑与实践机制[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2022, 48(3):204-212.
- 5 成春芝. 高职院校教师转型发展的困境和突破路径[J]. 山西青年, 2022, (12):91-93.

Construction of Teachers' Ability Standard and Evaluation System in Higher Vocational Colleges

ZHANG Xiao-ting¹, HAN Cheng-ying¹, DONG Zhi-wen²

(1.Shandong Foreign Trade Vocational College, Qingdao 266100, China;

2.Ocean University of China, Qingdao 266100, China)

Abstract: In the development of higher vocational education, teaching quality improvement becomes the focus. Reasonable assessment of teachers' teaching ability is the guarantee of good teaching quality and high-level development of the college. According to problems existing in current teachers' ability standard and evaluation system, this essay discusses countermeasures and puts forward ways to develop the teacher ability standard and evaluation system.

Key words: higher vocational college; teacher ability; standard; evaluation

(责任编辑:程洁)

(上接第8页)

Strengthening Teachers' Professional Ethics in Vocational Colleges

LONG Xiao-feng

(Wuhan Institute of Shipbuilding Technology, Wuhan 430050, China)

Abstract: Teachers play an extremely important role in professional ethics education for students. Good professional ethics is also the basic requirement for teachers'. Teachers take great responsibilities for teaching, research, and talent training in vocational colleges and universities, and they also serve role models for students, therefore it is essential to strengthen teachers' professional ethics. This essay discusses the great significance of strengthening teachers' professional ethics and puts forward some countermeasures.

Key words: higher vocational college teachers; technical skill; professional quality; ethics

(责任编辑:程洁)