

人本管理视角下的高职教师教学评价研究

花蓉 顾菲 王斌

(扬州工业职业技术学院 江苏扬州 225000)

[摘要]教师教学评价是高职院校用于激励和发展教师、提升高职教育人才培养质量的重要手段。从人本管理理论对高职教育管理的启示出发,分析目前高职院校教师教学评价体系存在的问题,提出“以人为本”开展发展性教师教学评价,尊重教师个性化差异制定高职特色的教学评价内容和评价标准,明确教师在评价中的角色地位保障教师权益,建立动态调整机制改进评价形式和方法。

[关键词]高职教育;教学评价;人本管理

[中图分类号] G640

[文献标识码] A

doi: 10.3969/j.issn.2096-711X.2020.11.030

[文章编号] 2096-711X(2020)11-0068-03

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

《国家职业教育改革实施方案》指出职业教育与普通教育是两种不同类型的教育,具有同等重要地位,要推进高等职业教育高质量发展。其中第五条提出实施教师和专业标准,提升职业院校教学管理和教学实践能力;第十七条提出建立健全职业教育质量评价和督导评估制度。可见建立健全教育质量评价体系、完善教学管理制度,提升高素质技术技能人才的培养质量,是高职教育走内涵式发展道路的重要内容。习近平总书记曾说“一个人遇到好老师是人生的幸运,一个学校拥有好老师是学校的光荣,一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望”。教师的教学能力是影响学生学习效果的各种因素中最直接、最有效的因素,高质量的教师教学是人才培养质量得以保证的重要载体,也是学生成人成才的重要保障。因此提升教师教学能力、专业发展能力是高职教育质量保障的关键,完善高职院校内部质量评价与保障体系,构建一套完善的教师教学评价体系不仅有利于高职教师的综合教学能力,也有助于提升高职院校内部治理能力和管理水平,促进高职院校高质量内涵式发展。所谓教师教学评价是对教学活动的价值进行判断的一种活动,参与的主体(相关人员)、客体(施教者)、受众(受教者)围绕这一活动,促使施教者有效教、受教者有效学从而达到教与学的和谐统一。人本管理理论对高职院校管理具有显著指导意义,基于人本管理理论探究高职教师的教学评价体系,对于提升高职教师教学能力、完善内部质量保障体系、提高院校治理能力具有重要的现实意义。

一、人本管理理论

人本理论的思想渊源由来已久,中国古代哲学先贤对人的理论提出不同见解,儒家提倡“克己”“仁者,爱人”,道家提倡“无为”“贵柔”和“处下”等,墨家主张“兼爱”“爱无等差”的社会理想,西方学者分别从企业管理的角度对人进行了“经济人”和“社会人”的探讨,伴随经济发展和社会的进步,自20世纪20年代开始人们更加重视“人本”的作用,开始重视对人的尊重和自我实现需要,20世纪80年代起人本管理思想开始运用到企业管理过程中,人们开始立足于“人本”思想开展企业管理活动。人本管理理论是指以人为出发点和落脚点,以人的全面自在发展为核心,创造相应的环境、条件,以个人自我管理为基础,以组织共同愿景为引导的管理理论。人本管理理论将人作为企业或组织的核心资源,要调动企业员工的积极性和主动

性,必须充分考虑员工成长和所具备价值的基础上,根据员工的兴趣、特长、需求等因素合理安排工作。人本管理的核心要义有:一是人既是管理的主体又是管理的客体,企业或组织的一切管理活动必须围绕如何认识人、尊重人、使用人、教育人、发展人而展开;二是不同人的思想观念、处事原则、发展方向不尽相同,管理者必须充分考虑员工的个性差异;三是管理方法上,将激励作为主要方式,要充分调动员工积极性,不能以惩罚为主要手段,一切管理方法主要目的是激励员工,让员工有被尊重感。

人本管理理论是现代企业管理的重要指导理论,同样对高职院校内部治理和管理发挥重要指导作用,高职院校社会功能和教育功能的发挥离不开组织内部高效的治理和管理体制。高职教师教学评价是对教师专业技能、实践技能、科研能力、社会服务能力的评价,是对高职教师职业生涯发展的一种监督和激励手段,也是学校师资队伍建设和建设的重要途径。人本管理理论对教师教学评价体系的建构具有较强的指导意义。

二、人本管理理论视角下高职教师评价存在问题分析

教师教学评价是高职教育质量保障的重要内容,2019年4月4日孙春兰副总理在全国深化职业教育改革电视电话会议的讲话中,分析当前职业教育的评价体系还存在不少问题。改进和完善高职教育教学评价体系是高职教育诊断与改进的要求,也是社会对高质量职业教育的要求。当前高职院校教师教学评价存在问题如下:

(一)工具理性占主导,对教师教学评价功能定位存在偏差

当前多数高职院校的教师教学评价是为学校管治为主,将教学评价作为约束和规范教师教学的主要手段,关注评价结果的功用性,并依据评价结果对教师予以奖惩;将教学评价结果作为教师考核的重要依据,在教师职称评定和职务任免中占据较大比例。过于重视教学评价的工具性、忽视其价值性,教师被视为“经济人”而“社会人”的角色被忽视。实际上教学评价的功能在于通过对教师教学活动进行诊断、鉴别和改进,以达到激励、促进教师教学水平和实践能力提升,促进教师个人成长与发展。教师教学评价的根本目的是促进教师个人职业生涯发展,实现其人生价值。

(二)评价过程教师的角色边缘化,教师积极性不高

教学评价是对教师教学综合能力的测评,教师是教学评价

收稿日期:2020-3-31

基金项目:本文系扬州工业职业技术学院校级课题“高职院校教师教学评价体系研究”的阶段性研究成果(项目编号:2019XJJG18)。

作者简介:花蓉,扬州工业职业技术学院高教所助理研究员,研究方向:职业教育管理、高等教育学。

活动的客体。对于学校管理而言,充分了解教师发展现状、发展需求,有助于从教师发展角度制定相应教学评价体制机制,有利于更好发挥教学评价对学校管理的辅助功能;对于被评价者教师而言,依据人本理论只有符合自身发展需求、有助于自身教学水平提升、促进自身长远发展的教学评价才能调动教师积极性。事实上教师在教学中处于被动地位,对于评价方式、评价内容等没有发言权,教师和评价主体之间缺乏信息沟通和意见交换,导致教师和评价方之间容易产生分歧和误解,部分教师对教学评价结果不满而产生抵触和消极情绪。不利于教师教学评价功能的发挥和教学质量提高。

(三) 教学评价内容和评价标准共性化 缺乏高职教育特色

当前多数高职院校的教学评价沿用普通高校教学评价模式,包括教学评价标准、评价内容、教学评价指标体系等。高职院校教学评价内容和标准过于共性化,掩盖了高职教育职业性和教育性的双重属性,对高职教师的实践技能、操作技能、教学效果等方面评价缺乏针对性、合理性和科学性。高职的教育教学具有很强实践性,不同学科类别、不同阶段学生的学习内容和实践内容均有差异,此外由于高职学生的学习和实习场所、地点不同,且不同学科和专业的学生参与实训项目以及实训批次存在差异,对高职教师的实践教学技能要求也不同,因此不宜采用统一的教学评价内容和标准。

(四) 教学评价主体结构单一 缺乏全面性

高职教师教学评价是一项复杂的系统工程,要多维度全方位评价高职教师的教学质量。传统高职院校教学评价主体主要是教学管理者、学生、同行,其结构单一、专业知识不全面,评价结果缺乏客观性和科学性,容易造成教师不愿接受评价的反馈信息,不利于教师教学能力的提高。高职教师工作面向范围广泛,除专业教学、实践教学以外,还参与社会服务、校企合作、挂职锻炼、科技成果转化等。因此对高职教师教学评价不能局限于管理者、学生、同行,应将评价主体外延扩展至社会、企业行业,让企业行业参与高职教师教学评价,让多方人员参与教学评价,打造全方位的评价体系,把评价要素融入教学、生产全过程、建立和谐开放的评价氛围,既有利于教师积极参与评价又有利于促进教师的专业发展。

三、人本管理视角下高职教师教学评价的实践策略

自20世纪80年代以来,人本管理理论对我国教育理论与实践发挥了巨大影响作用,产生了人本主义教育理念,主张以人为本的教育观念,立足对人的价值关怀和自我理解的关心,激发人的价值和潜能。针对目前高职院校教学评价存在的问题,结合人本管理理论的理解,从以下几方面探讨高职教学评价的实践策略。

(一) 以价值理性为主导,以“促进师生双向发展”为驱动,实施发展性教师教学评价

摒弃工具理性的误导,以价值理性为指导,突出教学评价的测评和激励作用。明确高职教师教学评价的功能定位,是通过教师教学活动的价值判断来激励教师提升自身教学能力和社会服务能力,并反作用于学生为其提供优质的教育教学和人生指导,最终达到“师生双向发展”的最高理想。实施发展性教育教学评价,以教师的发展需求为指引,不仅注重评价教师实际表现更加注重教师的未来发展;不仅注重外部导向的监督指导作用,更加注重教师内生动力的激发;教学评价不仅是在诊断基础上的反思和改进,更是激励教师自我发展和自主发展的过程。

(二) 以教师个体化差异为起点,制定符合高职教育特色的教学评价内容和评价标准

依据人本管理理论,教师教学评价应将教师个人发展作为

评价根本目的,基于教师的差异性教师教学评价内容和标准不可参照同一个标准,需体现差异性和个性化。

1. 依据教师个体差异,制定“三维度”高职特色教学评价内容。从人本理论出发综合考虑教师个体差异,制定“三维度”的高职特色教学评价内容。即分别从共性评价、个性评价、职教特色评价三维度,科学制定教学评价内容。其中共性评价包括:教学态度、教学技能、专业水平、理论水平;个性评价包括:教学风格、教学效果、教师魅力、师生情感互动;特色评价包括:实践教学、社会服务、企业挂职、专业建设、课程开发、双师品质等。

2. 依据教师成长发展规律,梯次区分不同教师教学评价标准。教师职业生涯发展经历从缺乏自我认同的新教师——有岗位归属感的合格教师——自我价值实现感的成熟教师三阶段的转变,每个成长阶段均具有对应阶段层次的心理特征、发展状况和发展需求,教学评价不能以统一的标准来衡量。新教师到成熟教师的教学评价内容的权重,按照共性评价——个性评价——特色评价的内容比重逐次递进、梯次增加,评价标准也根据教师发展的阶段特征有所侧重。

3. 评价指标体系凸显教师差异性,针对不同评价主体分别设计评价指标体系。评价指标体系的设计需考虑不同阶段教师 and 不同学学科、专业教师的差异性,对理论教学和实践教学的评价分别突出教学研究能力和实践教学能力的评价;不同评价主体的利益视角、评价重点均不相同,从不同评价主体角度分别设计对应的评价指标体系,以保证教学评价的全面性和客观性。

(三) 明确教师在评价活动中的角色地位,保障教师主体权益

教学评价的目的在于激励而非惩罚、在于发展而非考核;教师既是评价活动的客体也应当是教学评价的主体,既是被评价者也是评价者,教师在教学评价活动中的主体地位应当得以保证。

1. 强调教师自我评价营造有益于教师专业成长的职业环境。在多元的教学评价中,增加教师自我评价的权重,将教师从评价主体的边缘地位向主体地位转变,只有教师对自身教学实际、存在问题和自身发展诉求最清楚。教师通过自我评价在自我认知的基础上,对教育教学、实践科研等进行过程性评估和前瞻性反思。一方面,教师由被动接受评价变为主动参与评价,转变教师的消极态度;另一方面,教师从自身发展出发,配合其他评价主体共同制定评价内容和评价标准,有利于教学评价的科学性和有效性。

2. 保障教师的参与权、知情权和申诉权。保障教师参与权,让教师熟知教学评价标准和程序,鼓励教师参与学校教学评价的标准制定、实施、修订和结果的反馈过程,通过协商和沟通达成评价主体间的共识,制定一套教师普遍认可的教学评价指标体系;保障教师知情权,建立信息反馈交流平台,将评价结果及时反馈给教师,让教师全面了解自身教学优势和不足并针对性地改进;保障教师申诉权,学校设立教学质量监控部门,为教师提供评价结果异议的质疑和申诉平台,完善申诉机制,切实反映教师的诉求。多方联动形成他律机制、自律机制和自我激励机制相结合,教师的主体权益得到保障、积极性和创造性得以发挥,教学质量得以保障。

(四) 建立动态调整机制,改进高职教师教学评价的形式和方法

教学评价要做到客观、公正、科学、可信,必须采用科学的评价方法和手段。根据高职教学特色,设立动态调整机制,评价形式和评价方法不因循守旧,动态性、多元性相结合。

1. 注重过程性评价形式,将过程性评价和结果性评价相结合

合。由于涉及实习、实训等实践教学,高职的教学活动更具有复杂性,以静态的总结性评价结果来衡量教师的教学质量已不符合高职教育的现状。因此需开展发展性的过程评价,建立动态调控机制,对教师教学过程、学生学习过程、实习实训过程进行不断反馈、反思、总结、改进和优化,实现教学质量和教学评价相统一。

2. 评价方式多元化,注重定性评价与定量评价相结合。根据定性分析和定量分析的不同理论基础与评价侧重点,对教学评价内容中可量化的内容进行量化、不可量化的内容进行定性分析,用定性分析弥补定量分析的不足,将视角转入到量化评价难以关注到的地方,多从细节、具体原因出发,为教师改进教学提供针对性的建议。教师自我评价采用教学反思、工作总结

和日志的方式进行;学生评价可采用问卷调查、访谈等方式;领导、专家和同行评价可采用课堂听课、操作测试、说课评课等方式;企业评价可采用现场操作观摩、同事访谈、企业领导评价等方式进行。

四、结语

教师教学评价的目的不在于对教师进行奖惩,而是促进教师教学的可持续发展。人本管理理论以尊重人、激励人和发展人作为主要目标,对高职教师的教学评价具有较强的理论指导意义。本文通过对目前高职教师教学评价体系的现状及问题分析,已经提出部分改进策略。但依然不够详尽,对具体的高职教学评价标准和指标体系还有待进一步深入探讨,构建更具有实践意义的高职教学评价体系。

参考文献:

- [1] 习近平说,一个人遇到好老师是人生的幸运[EB/OL]. https://www.sohu.com/a/232698861_195394.
- [2] 张俊. 基于人本管理理论的高职院校兼职教师队伍建设困境与对策[J]. 教育与职业, 2019(5): 68-69.
- [3] 王芳亮, 道靖. 人文理念视阈下的高校教师教学评价的实践策略[J]. 教育探索, 2012(4): 74-76.
- [4] 王艳萍. 高职教师教学能力评价体系的反思与重构[J]. 濮阳职业技术学院学报, 2014(4): 96.
- [5] 刘志慧, 王冬梅. “以学生为主体”的高校教师教学评价指标体系构建[J]. 黑龙江科学, 2018(3): 34-35.

Research on the Teaching Evaluation of Higher Vocational Teachers from the Perspective of Humanistic Management

HUA Rong, GU Fei, WANG Bin

(Yangzhou Polytechnic Institute, Yangzhou Jiangsu 225000, China)

Abstract: Teachers' teaching evaluation is an important means for higher vocational colleges to encourage and develop teachers and improve the quality of personnel training. Starting from the enlightenment of human-oriented management theory on higher vocational education management, this paper analyzes the problems existing in the teaching evaluation system of higher vocational colleges and puts forward "people-oriented" development of teachers' teaching evaluation, respecting teachers' individual differences and formulating teaching evaluation contents and standards with higher vocational characteristics, to define the role of teachers in evaluation and protect the rights and interests of teachers, so as to establish a dynamic adjustment mechanism to improve the form and method of evaluation.

Key words: higher vocational education; teaching evaluation; humanistic management

(责任编辑: 桂彬彬)

(上接第67页)

- [3] 顾卉, 王剑华. 基于现代学徒制的高职院校实践教学质量保障体系构建研究[J]. 武汉职业技术学院学报, 2018(6): 34-36.
- [4] 苏国新. 现代学徒制人才培养模式下的高职教学管理体系探讨[J]. 江西电力职业技术学院学报, 2018(8): 23-25.

Research on the Construction of Higher Vocational Practice Teaching Management System Based on Modern Apprenticeship

YUAN Ying, MIAO Hong

(Wuxi Open University, Wuxi Jiangsu 214011, China)

Abstract: With the rapid development of society and economy, the country's demand for high-quality skilled personnel is increasing. In order to improve the quality of practical teaching, building a practical teaching management system suitable for the characteristics of modern apprenticeship is the key to ensuring the smooth development of practical teaching. This article aims at the problems existing in the practice teaching of vocational colleges, and discusses the construction path of the practice teaching management system in higher vocational colleges in combination with the actual situation of this school, so as to further confirm the importance of the practice teaching management system in higher vocational colleges.

Key words: modern apprenticeship; practice teaching; management system

(责任编辑: 章樊)