

基于学生人文素养提升的高职教师评价体系构建

朱文静

(南京工业职业技术学院 公共基础课部,南京 210023)

摘要: 高职院校学生人文素养提升对教师管理提出新要求,高职院校要以此为着眼点建立更加科学、完善的教师考核评价体系。针对目前教师评价体系存在的理念落后、顶层设计欠缺、标准僵化等方面的问题,高职院校应以发展性评价理念为引导,以学生人文素养提升为基点重塑教师考核评价体系。

关键词: 高职院校;人文素养;教师;评价体系

中图分类号: G715 文献标识码: A 文章编号: 1674-5078(2018)04-0012-03 DOI: 10.3969/j.issn.1674-5078.2018.04.004

职业技能教育与人文素养教育对于高职教育来说同等重要,但近年来,高职教育陷入重“技能”轻“人文”的误区。调查显示,高职学生的人文素养状况不容乐观:价值观错位、精神信仰缺失、道德行为失范等现象一定程度存在,人文教育的重要性凸显。影响高职学生人文素养提升的因素很多,包括课程设置模式的“工具化”、教学模式的“单一化”、人才培养理念的“单项度”等因素,其中,教师评价体系的不健全也是影响高职院校人文素质教育的一个重要因素。进一步改革、完善教师评价体系是当今高职院校强化人文素养教育的重要内容。

一、高职院校教师评价体系存在的问题

(一)考核评价设计理念缺乏对人文素养教育提升的考虑

当前高职院校人文素养教育过程中涉及到的教学模式“单一化”、人才培养理念“单项度”等“功利性”的教育观与考核评价体系的“功利性”导向不无关系,具体体现在以下4点。一是重科研轻教学。多数高职院校片面重视对科研成果的考核,从而导致教师将大量精力投入到科研,对教学的投入相应不足。另外科研、课时量的考核没有充分考虑到课程差异性。比如人文素质提升课程多集中在公共基础课部、社科部等文科类院系,科研及课时量考核一刀切在一定程度上会打击人文社科专业教师工作的积极性。二是重结果轻过程。受狭隘的高职教育理念影响,在教师考核评价体

系设计上以奖励与处罚为标杆,片面关注教师工作的最终结果,忽视教师的教学态度与工作的努力程度,对于质量考核排名中段的教师激励不够,也容易打击教师对于教育事业的积极性。另外,人文素养提升是一个长期过程,很难在短时间内取得成果,而目前的考核周期通常是1年,这种短视性的评价体系会影响教师在人文素质提升方面的投入程度。三是重量化指标轻综合考察。目前,高职教师考核评价主要包括科研与教学质量考核两大部分,以量化指标为主,多数教师在这种导向下,片面追求论文和教学工作量数量上的优势,而忽视质量上的提高,继而忽视课堂教学人文理念的渗透,这点在高职院校的教学过程中体现得尤为突出。加之职业教育“工具性”理念的影响,专业课教学对于人文素养提升涉及较少,而人文素养课程教学多停留在课堂教学层面,课后的实践教育部分或缺失或严重缩减。

(二)缺乏学校层面的顶层设计

人文素质提升是高职院校建设优质校的重点工作,然而,现阶段多数高职院校在教师考核评价体系构建方面没有充分考虑到人文素质提升的因素,欠缺顶层设计,出现了两个值得关注的问题。首先,职能部门与二级教学单位衔接不畅。多数高职院校教师考核由教务、质控、科研、学生、人事等多个部门牵头实施,而归口在各个专业院系。职能部门主要负责任务的下达及结果的收集,而

收稿日期:2018-02-14

基金项目:南京工业职业技术学院2016年度科研基金《儒家文化与创新高职院校文化建设路径的融合探析》(项目编号:YK16-10-06)

作者简介:朱文静(1984-),女,安徽淮南人,硕士。主要研究方向为高职教育管理及古典文化。

主要的考核评价环节由二级院系负责,由于没有顶层设计,二级院系的考核评价随意性较大,缺少对人文素质提升的考虑,而职能部门欠缺对问题的诊改,导致整个考核评价体系存在缺口。其次,职能部门各自为政,考核评价不成体系。教务、质控主要针对教师工作量及教学质量的考核,学生管理部门主要针对班主任工作、社团指导工作进行评价,而人事部门主要对教师进行聘期考核、年度考核。每个部门的考核标准、指标的制定各自独立,没有自上而下的统筹,评价标准不仅没有有效衔接,还存在相互冲突的地方,影响了教师考核评价的科学性与整体性。

(三)考核评价标准没有充分考量人文素质的提升

高职院校现有的教师考核评价标准在设计上或欠缺调研,或欠缺发展性理念指导,导致指标没有真正与高职院校的发展方向及人才培养方向紧密结合,主要体现在以下3个方面。首先,欠缺发展性考核评价指标。教师人文素质能力的培养是一个长期的过程,很难在1年或是1个学期有明显效果,而目前的考核评价标准大多是结果性的、短期的。其次,欠缺人文素质培养优劣的指标。人文素养培养效果本身是一个难以量化的指标,当下,多数高职院校或是忽视这一指标或是所占权重很小。再次,没有充分体现高职院校特色,多数高职院校在教师考核评价方面与综合类本科院校差异不大,对于教师的社会服务能力、校企合作能力、双师素质等要素没有凸显,在一定程度上削减了考核评价体系的激励作用,影响教师的综合能力培养。

二、基于学生人文素养提升的高职院校教师评价体系构建的路径选择

(一)以发展性评价理念为指导调整考核评价导向

发展性评价理念始于20世纪80年代的英国,90年代初期,欧美国家逐步推行发展性评价理念。发展性评价理念以促进教师全面发展为目标,采用动态化、多元化的评价手段,关注过程,注重考核结果的反馈诊改,引导教师关注自我提高,完善知识结构,提升综合能力与水平。多数高职院校弱化教师对学生人文素养培养能力的考量指标与该指标难以量化、考核困难等方面不无关系。发展性评价理念与传统的奖惩考核方法最大

的不同在于它不仅关注教师过去及现在的教学业绩,更以教师个人职业规划为视角进行考核。另外,考评内容、考评手段也更加丰富,不仅包括管理部门考评、学生评教,还引入教师自评、同行互评。以发展性评价理念对考核评级体系进行架构有助于引导教师更加关注学生人文素养提升,促进学生的全面发展。

学校的考核评价导向直接关系到评价体系的架构,更关系到教师的努力方向。从教师人文素养培养能力着眼,以发展性评价理念为引导,学校的考核评价导向需要关注以下几点。首先,弱化“结果至上”的奖惩评价理念,引导教师客观看待教育事业、个人职业发展及人才培养质量,淡化功利心态。同时,延长考核周期,将1年周期适当延长至2年或3年,教师只需要在考核周期内完成固定工作量与教学成果即可,不受年限1年的限制,促进教师不仅重视教学的量、更重视教学的质。另外,在评价周期内完成一定数量的教科研成果,可以冲抵教学工作量。第二,加强对教研成果的重视程度,促进教师思考教学中遇到的问题,引导其研究学生人文素养、教学质量提升等方面的课题,不断提高教学能力与水平。第三,培养教师的自我评价意识。要求教师制定个人职业发展规划,同时,鼓励教师参与学校发展规划,增强教师的责任意识与自我提升、自我评价、自我发展意识,将个人发展与学校发展、学生成长紧密结合起来,引导教师将学生人文素养培养、综合素质提高作为个人职业发展规划的一部分,将被动评价转化为自我主动谋求发展。第四,强化学校的办学理念引领。学校的办学理念、精神文化直接影响教师考核评价的方向与倾向。黄炎培先生提出职业教育的终极目标是“使无业者有业,使有业者乐业”,提出职业教育要培养“知识要切实、技能要精熟、人格要完整”这样的人才,这不仅是高职院校建设必须要把握的总体方向,也是高职院校构建教师评价体系必须要把握的方向。

(二)以学生人文素养提升为基点重塑考核评价体系

1. 建立多元化评价主体制度

突破现有的督导评价、领导评价、学生评价框架,引入教师自评、同事互评。首先,评价主体框架以教师自评为基础。教师根据自己制定的职业生涯规划,对个人生涯规划的达标情况进行客观评价。第二,引进同事互评。这种方式多数院校

采取的不多,但可以全面多角度反映教师的教学工作及人才培养质量情况,可通过教师公开课评价、相互听课等形式实现。第三,丰富学生评价形式。目前,学生评教主要通过网上评教进行,但存在随意性大、评教率不高等问题,因此,除网上评教外,可灵活采用调查问卷、座谈会等多种形式听取学生意见。

2. 优化评价指标体系,凸显学生人文素养培养能力指标

从学生人文素养提升角度出发,根据高职院校科学研究、人才培养、社会服务3大职能构建教师评价体系,主要包括3个维度。首先是教科研维度,可细化为教科研课题、教科研论文及发明专利3个指标体系。第二是教学工作维度,可细化为教学工作量、人才培养质量、人才培养效果3个指标体系。人才培养质量主要包括指导学生参加竞赛、撰写论文、发明专利等;人才培养效果主要是指导学生社团活动、参与社会实践及创业创新等方面的情况。第三是社会服务维度,包括对学校及院系工作的支持方面、社会公益、横向课题、双师素质、校企合作能力等方面。

3. 科学设置评价权重,定制个性化考核方案

根据教师类型及学科差异,合理设置考核评价体系中各个指标的比重,通过机动化的指标设定,引导教师重视学生人文素养培育。首先,提高人才培养效果、质量及社会服务比重,同时,建立工作量折算机制,其学生工作及社会服务工作可按一定标准折算为教学工作量,如此,便于教师在进行职业发展规划时充分考虑学生人文素养培养工作。第二,根据学科差异和课程类型细化考核指标比重。从学科类型来看,基本上可分为文史类、理工类,对于文史类可适当降低科研考核比重,提升社会服务比重;从课程类型角度可将高职

院校教师分为公共基础课教师和专业课教师,在量化考核指标比重时要综合考虑学科类别、发展基础、教科研难易程度等多方面因素。比如对公共基础课教师的考核应适当提高教学方面比重,适当降低工作量系数。

(三)优化发展性评价体系的反馈机制

发展性评价的一个重要特点是动态性,不仅重视评价结果,更关注对评价结果的诊改。首先,建立教师发展管理联席会议机制,可由质控处牵头,教务、人事、科技、二级院系共同构成,负责统筹各个部门制定的教师评价标准,建立反馈诊改机制。第二,建立教师发展的大数据库,对教师职业发展规划进行统一备份、管理,集中反映教师历年教学、科研、学生培养、社会服务等各方面业绩。同时,根据学校发展主体方向,对教师评价方案进行调整,为学校对教师进行动态管理、动态考核、科学诊改、宏观决策提供数据及技术支持。

三、结语

高职院校学生人文素养提升是一项系统性工程,建立规范、科学的教师评价体系是强化学生人文素养提升工程的基础保障,本文仅就发展性教师评价体系基本框架构建进行了探讨,如何进一步细化、完善仍需进一步挖掘。

参考文献:

- [1]陈艳芬,杨珊.高职院校学生人文素养培养与完善路径研究[J].湖南工业职业技术学院学报,2017(1):121-124.
- [2]张春玲,柳建国.价值理性视野下高职院校人文素质教育模式初探[J].现代教育科学,2017(6):95-99.
- [3]查科,阮文娜.基于发展视角的高职教师考核评价思考[J].合作经济与科技,2017(11):113-115.

(下转第31页)

问卷只是一种方法,并不是最有效的方法,最有效的应当是走访式的全面调查、小型座谈、个别访问;全面调查存在相当大的难度,姑且不论。走访式的调研应是职业指导工作今后的主要发展方向。现在,大学生寒暑假“三下乡”活动开展较好、较多,国家投入力度也在增大,应避免形式主义,一定要带着任务和问题,并为寻找解决办法之目的进行下去。除此之外,学校还要采取不定期到用人单位走访、专业教师挂职、校友回校等多种灵活形式,多方联动,推动学校职业指导工作良性发展。

参考文献:

- [1]王代梅.高职院校职业指导工作实施项目化管理研究[J].广东农工商职业技术学院学报,2015(1):31.
- [2]王代梅.高职院校职业指导课程项目化管理研究[J].宁波职业技术学院学报,2016(2):35.
- [3]教育部.《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知[Z].教高厅[2007]7号,2007.

Research on the Project Management of Professional Guidance Work in Higher Vocational Colleges

WANG Dai-mei

(School of Finance and Economics, Guangdong AIB Polytechnic, Guangzhou 510507, China)

Abstract: The implementation of project management in the professional guidance work in higher vocational colleges is beneficial to the integration of resources and the improvement of work efficiency, but there are also many problems, which are as follows: curriculum materials don't have distinctive features; there is a shortage of teachers and the level of teachers is not high; the information got from the graduate tracking survey is in disorder and repetitive; there is not enough investment in the service platform construction and the utilization rate is not high; less face-to-face communication leads to insufficient information authenticity. Therefore, we should, starting from the outcome-oriented philosophy, compile characteristic textbooks, improve the level of the teaching staff, carefully select the teaching content, build a multi-functional service platform for the graduates, increase the practical research investment, and do the professional guidance work well, so as to achieve the objective of serving the students and the society.

Key words: professional guidance; textbook compilation; teachers' level; service platform

(上接第14页)

On the Construction of Higher Vocational College Teachers' Evaluation System Based on the Promotion of the Students' Humanistic Quality

ZHU Wen-jing

(Department of Public Foundational Courses, Nanjing Institute of Industry Technology, Nanjing 210023, China)

Abstract: The promotion of higher vocational college Students' humanistic quality raises new requirements for teachers' management. Higher vocational colleges should set up a more scientific and perfect teachers' evaluation system for this purpose. In view of the problems existing in the current teachers' evaluation system, such as the backward concept, lack of top-level design and rigid standards, higher vocational colleges should take the developmental evaluation concept as the guidance and rebuild the teachers' evaluation system based on the improvement of the students' humanistic quality.

Key words: higher vocational college; humanistic quality; teachers; evaluation system