



现代学徒制人才培养模式下 高职院校“双师型”教师评价机制构建

□ 闫 炎 王景凤 李 青



“双师型”教师评价机制改革早在教育部颁发的《教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见》《高等职业教育创新发展行动计划(2015-2018年)》等重要文件中,“双师型”教育理念就已经得到充分重视和提倡。这一系列文件内容积极响应国家之前发布的《国务院关于加强发展现代职业教育的决定》的核心内容,提出以高素质人才培养基地、技术技能型人才培养基地建设工作,增强现有高职教育体系现代化转型。现代学徒制人才培养模式要求学校教师和相关企业教师形成新型联合教学关系,践行兼具学术教育能力和实业教育能力的“双师型”教师队伍培养机制。通过学校和企业深度联合教学,将教师和师傅同时作为学生学习过程中同等重要的教学引导者,并且在新型教师队伍构建过程中增强教师综合教学素养,能够充分胜任不同教育需求下的教学任务,既是学生传统意义上的老师,又是学生技能成长

过程中的“师傅”,构成具有时代性意义的现代化人才培养模式。

一、现代学徒制人才培养模式对高职“双师型”教师评价的意义

(一) 增强教师评价的过程性特点

现代学徒制人才培养模式能够增强高职院校教育教学工作的过程性特点,强调“双师型”教师在教学过程中对学生的科学引导,不再简单以学习成绩作为核心测评依据。根据这种人才培养理念,行业、企业工作人员积极参与学生培训工作,推进学校专业教学体系和社会相关产业之间无缝对接,增强课堂教学内容和社会实际需求之间的契合度,在教学过程与生产过程、毕业证书与职业资格证书、职业教育与终身学习等要素相互对接的过程中,增强学校综合育人质量。

(二) 落实更高层次的素质化育人目标

在核心素养教育理念影响下,高职院校教育

工作应当更加注重对学生综合学习状态、学习习惯、学习模式的科学引导,帮助学生获取主动学习、实践化学习、创新探索的内在动力。将现代学徒制人才培养体系深入根植于高职院校教学体系中,督促其“双师型”教师群体不断根据全新的教育目标和育人追求,增强自身素质化育人能力。从教师评价角度出发对教师综合教学素养展开评价,根据新教育理念下教师素质化育人能力、创新教学能力、实践教学能力等要素,督促教师群体在向学

(三) 强化评价内容的实用性特点

在传统高职院校教育教学体系中,教师群体普遍存在“重理论、轻实践”的教学问题,在具体教学活动中更加关注学生相关知识体系的教学引导,忽视学生对所学知识的实践应用能力的教育。然而在新型现代学徒制人才培养教学理念和“双师型”教育队伍建设理念引导下,学校和企业需要从教师实践教学能力出发开展考察评价,同时重视教师对社会相关行业发展动向的掌握情况,不断在教师评价考核活动中督促教师增强自身学术性知识体系和社会相关产业技能的融合共

二、现阶段高职院校“双师型”教师评价机制中存在的问题

(一) 评价主体不全面

在具体实践过程中,由于我国在“双师型”教师教学改革领域长期处于尝试性、摸索性创新阶段,对于很多实践运行规则、状况缺乏深入的认知。在此状况下,我国绝大多数高职院校在“双师型”教师队伍评价机制中存在评价主体不够全面的问题。学校忽视学生、相关企业生产人员对教师具体教学能力、教学理念、教学成果等过程性教学要素的评价作用。在相对单一的评价主体引导下,“双师”和“双证”之间逐渐画上等号,“双师型”教师在实际教学能力方面并没有获得本质性提升,却可以从容地冠以“双师型”教师参与新型高职院校教育活动,总体教育效能长期保持原有状态。

(二) 评价内容不充分

对“双师型”教师队伍开展全面综合的教育

评价活动,需要对教师群体做出全面的素质化教学能力培养,将核心素养教育理念根植于教师队伍建设工作中。在现有的“双师型”教师队伍建设工作中,绝大多数高职院校并没有对教师做出更加全面立体的评价考核,缺乏对教师的学术背景、科研状况、学术专长、授课状况、企业实践状况、职业资格等内容的一体化评价,难以对教师队伍形成全面化的督促力量。教师考查评价内容不够全面,教师认为完成各种职业资格认证便达到“双师型”教师水平,在实际教学能力方面长期存在教学短板,教学模式大多数遵循之前应用已久的传统型教学方式,教学效能低下。

(三) 评价方法不丰富

绝大多数高职院校在“双师型”教师评价机制中,严重存在评价指标不够丰富的问题,学校通常以教学成绩、教师多种资格证书方面的量化成绩为核心评价方式,缺乏对教师综合教学素养的全过程、发展性教学评价。高职院校的教师分别负责不同的教育领域和技能,简单使用统一的标准对大家进行“结论式”评价,忽视教师在不同领域的特长,也无法关注到“双师型”教师在教学实践中的全过程表现,不利于教师的个性化培养。

(四) 评价反馈不及时

全面、精准、高效的评价反馈是被评价者有效改进自身存在问题的重要途径,很多高职院校忽视教师评价工作的重要性,根据“双师型”教师培养机制对教师展开全面测评之后,其评价结果遥遥无期,需要等待数月周期才能够呈现出来。在周期范围内,教师依旧采取原本的方式完成教学,导致总体教学模式的传统、落后,缺乏创新力。

三、现代学徒制人才培养模式下高职院校“双师型”教师评价机制构建

(一) 构建多元一体化教师评价模式

为了增强现代学徒制人才培养模式下高职院校“双师型”教师评价的信度与效度,需建构由二级学院、学生、督导企业四位一体的教师评价体制机制,鼓励更多教学主体参与到对教师教学状态、教学模式、教学成果的评价活动中,尽可能为教师提出更具参考性和全面性的教学改进建议。学生是整个教育工作的输出核心,是整个教



育成果的最终落脚点,鼓励学生参与对授课教师教学状态、教学素质的综合评价,帮助“双师型”教师在学生具体的学习感受中更加充分地认识到自身的问题所在,同时于学生的学习成果中感受自身教学状态中的不足之处。将企业相关工作人员,尤其是相关技术性人才加入到教师评价体系中,能够就教师的专业教学能力和教学过程中存在的多种问题明确指正出来。传统院系为主体的教师评价工作简单侧重于教师相关技能证书、职业职称、科研成果等方面的教师评价,忽视对教师具体实践教学能力和专业素养方面的综合评价。据此,充分引导企业工作人员参与教师评价活动,能够从更接地气的专业技能操作方面对教师综合教学能力做出有效评价和引导。

(二) 强化教师队伍整体评价力度

“双师型”教师队伍是学生获得高素质教学引导的重要影响因素,各高职院校积极响应国家教育创新发展政策,推动各自“双师型”教师队伍建设工作。“双师型”教师评价工作应当充分贯彻落实“核心素养”“校企联合”“现代学徒制人才培养”等教育理念,针对“双师型”教师队伍培训工作,重视对教师综合教学素养评价测评。学校联合企业积极从评价工作着手,针对“双师型”教师评价工作制定更加全面具体的教学标准。针对教师学历、个人信息、学术背景、科研背景、教学能力、职业素养、工作经历、专业从业能力、企业从业经历、专业技术职称、学术专长、授课视频等建立终身性教师评价体系,鼓励教师在现有教师教学标准的前提下不断根据社会发展实际需要调整自己的教学节奏、教学方式,优化自己的教学模式,激励教师在向学生提出高标准学习要求的同时,也能够对自身学习进步做出自我督促。

(三) 设定差异化评价指标体系

根据新时代现代学徒制人才培养机制下高职院校“双师型”教师队伍建设需要,落实教师队伍素质化、高效化培养机制,在教师队伍中实行评价指标差异化测评模式,充分根据每位教师的教学专业、教学现状和教学发展方向,为大家制定个性化教师评价标准。在评价标准差异化基础上,教师可以充分树立主体化成长优化意识,不

断根据总体教师培养机制和个体教学发展情况展开自我反思、自我监督、自主学习等活动,增强自身综合教学素养。高职院校教师大多从事技术性专业教学工作,小部分教师从事艺术类、文化类教学工作,学校应当根据每个院系教师从事的教学专业之间的区别,分别为大家设置不同的教师评价体系。尤其避免在艺术类、文化类教师群体间过分注重技法技巧、技法方面的教学评价,而是注重教师于文化审美内涵和创作方面的综合素养,理工科专业的教师之间,则可以侧重对教师从业技能、技术水平、执业证书等方面完成教学评价。

(四) 提升评价反馈效率

现阶段高职院校“双师型”教师培训需要提升多项评价结果的反馈效能,根据大家的能力现状和社会发展教学需要做出精准且及时的反馈,帮助传统型教师在向“双师型”教师优化过程中,更加精准地发现自己的短板和长处。提升评价反馈效率,可以通过校园信息化评价反馈体系,建构实时化评价展示系统,同时公开展示学生、企业、社会、家长、教师自身对各位“双师型”教师综合教学素养的评价结果,支持教师群体以IP登录方式随时了解自己在理论教学、实践教学、就业指导、技能教学、德育教学等不同方面的教学评价结果,帮助大家更好更快地在问题导向中完成自我提升。

四、结语

根据新时代“现代学徒制”人才培养模式,高职学校应当与社会企业形成密切联合关系,引导学生在“双师型”教育模式下增强自身综合职业素养。通过革新现有高职教师评价体系,从教师端完成教学要素优化工作,为学生群体营造高质量受教育环境,促进学生实现高水平素质化成长。**R**

【基金项目:江苏省高校哲学社会科学
研究基金项目“基于现代学徒制人才培养模
式的高职师资队伍建设研究”(项目编号:
2018SJA0711)。作者单位:金肯职业技术学院】