

# 中职教师评价机制探究

杨兰树

(澧县职业中专学校 湖南 常德 415500)

**摘要** 中等职业教育的发展需要建设一支高素质的教师队伍,建立中职教师评价机制,加强对教师的评价管理,是提高教师工作积极性,提升教师素质的关键环节。文章就建立中职教师评价机制的意义与现状进行研究,探索中职学校开展教师评价管理的方法与路径。

**关键词** 中职;教师;评价机制

中图分类号 G451

文献标识码 A

DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2023.24.028

## Exploration of the Evaluation Mechanism for Vocational School Teachers

YANG LanShu

(Lixian Vocational Secondary School, Changde, Hunan 415500)

**Abstract** The development of secondary vocational education requires the construction of a high-quality teaching team, the establishment of an evaluation mechanism for secondary vocational teachers, and the strengthening of evaluation management for teachers. This is a key link in improving teachers' work enthusiasm and quality. This article studies the significance and current situation of establishing a teacher evaluation mechanism for vocational schools, and explores the methods and paths for carrying out teacher evaluation management in vocational schools.

**Keywords** secondary vocational school; teachers; evaluation mechanism

中等职业教育作为职业教育的基础部分,承担着为国家培养技能型人才、为高职院校输送合格生源的重任。建设一支高素质的中职教师队伍是保证学校教学质量的关键,而加强对教师的评价管理,建立科学的教师评价机制又是提高教师素质的重要环节。笔者通过对一些中职学校的教师评价机制进行研究,发现有的中职院校在教师评价方面,存在制度不够健全、运行机制不够合理、激励作用发挥不明显的现象。也发现有个别中职学校在教师激励方面进行了深入研究,有成熟的教师评价机制,取得了较好的评价效果。下面就中职学校教师评价机制与各位同仁探讨交流。

### 1 充分认识教师评价机制的意义

制订科学的教师工作评价机制,对教师有很强的指引和激励作用,对促进教师发展、提升办学质量有着重大的意义。

#### 1.1 调动教师工作的积极性

心理学研究表明,每个人都希望自己的工作能够得到他人的肯定与赞扬,当教师在工作中得到领导、同行、家长、学生的肯定时,会激发出更大的工作热情;当受到批评或否定时,会产生懊恼的心理,有的会对工作失去信心与兴趣,有的则会引以为戒,及时调整自己的工作状态。及时

对教师的工作进行客观公正的评价,能够刺激教师的心理,正面的评价能激发教师的工作积极性,促使教师以更饱满的热情投入工作,负面的评价则能引发教师的警觉与自省,从而改进自己的工作。

#### 1.2 激发教师潜能,促进教师成长

人的潜能是无限的,关键在于环境的激发。创设公平的评价反馈机制,及时对教师的工作进行评价,有利于教师的反思与成长。一些优秀的年轻教师在得到领导及同事的肯定后,自信心得到加强,工作热情更加高涨,个人潜能得到尽情发挥。对个别存在职业倦怠的中老年教师,及时给予评价,能让他们看到差距,引发危机感,从而再次激发他们的工作热情。

#### 1.3 提高教学质量,提升办学水平

实践证明,建立科学完备的教师评价机制的学校,教师的工作积极性高,教风好,学风正,学校的教育教学质量有保证。而没有建立教师评价机制的学校则恰好相反。因此,建立教师工作评价制度,是检验一所学校办学水平的主要标志。

### 2 当前中职教师评价机制现状

当前,各类中职院校在教师评价机制方面存在参差不

齐的现象,总体来说,存在以下几个问题。

## 2.1 评价内容不全面

教师的工作主要体现在德、勤、能、绩、备、教、改、辅、考、研等方面。对教师的评价是一个系统工程,各方面都要考虑到,各方面所占的比重也要合理。有少数学校没有制订详细的教师工作评价方案,实行的是粗放式管理,年终教师评价以领导的印象为依据,或者是通过教师投票来评选。有的学校制订有教师教学评价制度,但评价的内容不够全面,只侧重于对教师的考勤、教学秩序、考试成绩等进行评价,不能全面评价教师的工作。

## 2.2 评价机制不科学

一是评价主体责任不明,对教师的评价由谁来牵头负责,各部门的职责是什么,没有明确的规定,以至于到期终评价时没有翔实的印证资料,评价变成了形式主义,评价结果也不够客观公平。二是评价主体过多,把家长评价、专家评价、行业评价等也纳入教师评价体系,而在实际执行中却因各种原因得不到落实。所以,评价主体不是越多越好,而是要从实际出发,让熟悉教师工作的人来参与评价,这样的结果才会客观公正,深得人心。

## 2.3 教师参与度不高

教师评价应是一个双向反馈的过程,需要领导、教师、学生的共同参与。只有大家共同认可制度,关注制度,遵守制度,才能形成良好的氛围,起到好的激励作用。而实际情况是,有些学校的教师评价主要表现为学校领导对教师的单向评价,评价的工作都由领导来完成,没有将其他教师与学生纳入进来,不能全面地评价教师的工作状态和质量。教师们对教学评价的关注度不高,导致评价的激励作用大打折扣。

## 2.4 激励效果不明显

部分中职学校教师在教育教学方面所投入的精力相对有限,在备课、上课、教研方面没能做到精益求精,高效课堂的比例较低,还有很大的潜力可挖。这说明中职学校在教师评价的激励机制方面还有很大的提升空间。

## 3 对中职教师评价机制的探索

### 3.1 结合学校实际制订科学的教师评价制度

制订符合校情的教师评价制度是做好教师评价工作的基础和前提。在制订制度的过程中,要充分发扬民主,让广大教师参与讨论,虚心听取教师们的意见。要依据校情,对教师德、勤、能、绩、备、教、改、辅等进行全面评价。所有制度最终都要通过学校教代会表决通过,让其具有法定效力。下面以某校的教师评价制度为例来进行分析(见表1)。

表1 “优秀教师”评价内容

评价内容	分值
师德师风	20
教学常规	20
过程管理与学生评价	20
到岗考勤	15
成绩成果	25

通过量化的形式评价,更能客观反映教师的工作成效,通过得分多少来确定“优秀教师”,更能得到教师的认可,避免了因人为因素而导致的评价不公正的现象。上述评价内容涵盖了教师工作的各个方面,既全面,又精练,便于操作。至于各项内容的评分标准则要根据学校的实际情况来具体决定。值得注意的是,标准不能太细,要有可操作性,也不能过于简单,不然不能做出全面而客观的评价。下面列两项评价标准(见表2、表3)供大家参考:

表2 “过程管理与学生评价”标准

评价内容	评分办法及标准	分值
过程管理与学生评价 (20分)	学生评价。每学期进行一次教师教学情况问卷调查,总满意率90%及以上的计12分,每低一个百分点扣0.2分。	12
	课堂及学生管理,满分8分,由年级组平时检查。	8

表3 “到岗考勤”标准

评价内容	评分办法及标准	分值
到岗考勤 (15分)	参评学期出满勤记4分,病事假每天扣0.5分,旷课1节扣1分(正常婚假、丧假、公差除外),扣完为止。	4
	学校例会、年级组、各处室、教研(备课)组召开的会议,每迟到一次扣0.2分,每缺一次扣0.5分。	4
	听、评组级及以上的公开课,每请假一次扣0.2分,每缺一次扣0.5分。	4
	工作期间不按规定坐班的,每缺一次,扣0.5分。	3

### 3.2 明确评价主体责任,理顺评价管理机制

有了好的制度,还需要严格地执行。对教师的评价会涉及学校的多个部门,需要各部门有机高效地配合才能完成。这就要求有一个部门来统一管理教师评价工作,一般由学校教务部门来牵头管理比较合适。学期初教务处组织相关部门学习教师评价制度,让各部门明确自己的工作职责与要求。在平时的工作中定期进行考核记录,并公示过程性结果,让每位教师心中有数,及时调整工作状态。期末再进行总评,由各评价部门对自己分管的项目打分,由年级组汇总统分,由教务处分配评优指标,年级组按分数高低来确定优秀人员。下面列举两项(见表4、表5 p96)供大家参考:

表4 “教学常规”评价标准

评价内容	评分办法及标准	考评部门	分值	审核分
教学常规 (20分)	课时量达到本年级平均课时的计8分,每超一课时加0.1分,每降低一课时减0.1分。	教务处	8	
	教案检查。每月教案达到规定次数且质量合格计8分,优秀教案每次奖0.5分;不合格教案,每次扣0.5分;未交教案的,每次扣2分,扣完为止。	教务处	8	
	作业检查。每次教学常规检查,学生作业未按规定次数完成的,每缺一次,扣0.1分,扣完为止。	教务处	4	
	每上一堂组级公开课,奖0.5分,校级公开课,奖1分,县级公开课,奖2分,市级公开课,奖3分,省级公开课,奖5分。	教科室 年级组		

表5 “成绩成果”评价标准

评价内容	评分办法及标准	考评部门	分值	审核分
成绩成果 (25分)	考试成绩。由年级综合一期考试成绩,分高考班和技能班两个系列,将本年级教师每个系列评出三个等次,名单于每学期期末交教务处,教务处根据等次记分。第一等记5分,第二等记4分,第三等记3分。	年级组 教务处	5	
	辅导学生参加各级各类大赛、竞赛获奖(技能大赛、文明风采大赛、黄炎培职业教育奖创业规划大赛、科技创新大赛、辩论赛等)可累计记分,分数记入报名时指导教师名下(特等奖按同级别一等记分,优秀奖按同级别三等记分)。	相应负责 处室(教 务处汇 总)	10	
	教师在国家、省、市、县教育部门和学校组织的教师各种赛事、活动中获奖可累计记分,按下列标准记分(说课、教学比武、教师教学设计大赛、教师职业能力大赛等)(特等奖按同级别一等记分,优秀奖按同级别三等记分)。	相应负责 处室(教 务处汇 总)	10	

3.3 引导教师积极参与,突出过程性评价

评价的目的在于引导与激励,调动教师的工作积极性与创造性。首先,要让教师知晓评价的内容与细则,经常组织教师对评价制度进行学习。其次,要分批次安排教师参与到平时的教学检查与打分中来,通过教师亲身参与,加深对评价标准的认同,让评价结果更加公平,教师们能以更加积极的态度来面对评价,更好地做好本职工作。最后,在进行期末总评时,对最终评价结果要提前公示,让教师参与监督,对有不同意见的,年级组要开会重新研究,确保评出公平、评出积极性。

教学评价一定要落实到平时,要做好过程性评价。教务处要对每天教师的考勤及课堂教学情况进行公示,各处室及时通报教师参赛获奖的情况,每月教务处对备课作业检查情况进行通报,年级组、教科室对听课评课情况进行公示。每月年级组对各打分进行汇总并公示结果,对打分靠前的教师提出表扬。一个学期结束后,再进行总评打分,

评出优秀教师并进行奖励。

3.4 强化评价结果运用,提升评价的影响力

教师评价能不能持续深入开展,能不能引起教师的重视,关键在于评价结果的运用。当评价结果影响到教师的切身利益时,大家就会重视起来。

评价结果与教师绩效挂钩。通过每月的课堂教学检查、备课作业检查、考勤记录、教学教研成果的收集,形成月打分表,根据得分多少浮动教师奖励性绩效,让努力者的辛勤付出得到实实在在的回报。

评价结果与评优评先挂钩。每年的“优岗”评选,因指标数有限,一直以来是教师们关注的重点。把教师的考评与“优岗”的评选相结合,大家都十分认可。只要平时做好了教师的量化评价工作,以分数作为依据,“优岗”评选不再是难题。

评价结果与职称聘任、晋级挂钩。职称关系到教师的工资待遇,把教师评价结果与教师的职称评定结合起来,能起到很好的激励作用。通过对教师每年的评价积分进行汇总排名,按名次先后来确定晋级人员,更能凸显公平性,也更能调动教师的工作积极性。

评价结果与职务晋升相结合。职务晋升是大多数教师的职业追求,特别是年轻教师,他们对职务晋升有很强烈的意愿。把德才兼备的人才选上来,这是我党选人用人的标准。将平时的教师评价结果纳入干部选聘,更有利于选出有真才实学的人才来。

4 结语

教师评价工作是一项复杂而细致的工作,需要学校管理者的长期耐心工作。各个部门要相互配合,教师、学生要积极参与,才能形成公平公正的竞争环境,起到良好的激励作用。

★基金项目:湖南省教育协会一般课题“中职教师队伍建设中的激励机制研究”(XJKX18B064)。

参考文献

- [1] 杨承勇.中职教育教学评价的问题及对策探讨[J].才智,2019(34):88.
- [2] 杨淑华.中职学校教师教学评价体系研究[J].中国培训,2020(3):43-44.
- [3] 孙蔚鹏.中职教育教学评价的问题及对策[J].教师,2021(21):77-78.