

高职教师职业能力评价体系研究

◆付永山,李春明,向月波

摘要: 高职教师职业能力是高职教育人才培养的关键,直接影响高职教育整体目标的实现,本文围绕高职教育特点和高职院校人才培养目标的要求,建构了由4个一级指标、26个二级指标组成的高职教师职业能力评价体系,确定了一级、二级评价指标的权重系数,为客观、全面、科学评价提供了方法,促进了教师职业能力的提高。

关键词: 高职教师;职业能力;评价体系

中图分类号: G712

文献标识码: B

文章编号: 1673-4289(2017)05-0068-03

对高职教师职业能力进行客观、全面的量化评价是岗位考核、职称评审、绩效考评等方面的关键环节,高职教师队伍具有区别于普通高校教师的独特能力结构和能力特征,但目前基本沿用普通本科的评价标准,注重职称与学历层次,对其特点只有“双师型”“双师素质”要求,尚未形成从知识、能力结构及实践能力等方面客观全面的测评,并与高职院校发展相适应的评价体系。^{[1][2][3]}本文基于高职教师发展评价理论,围绕高职教育的特点及高职院校人才培养目标的要求,建构了由4个一级指标、26个二级指标组成的高职教师职业能力评价体系,确定了一、二级评价指标的权重系数,为客观、全面、科学评价提供了方法。

一、职业能力含义及构成

“以职业能力为基础”是国内外职业教育界的共识,也是职业教育的重要指导思想。人力资源和社会保障部《国家技能人才培养标准编制指南》中对职业能力定义为:“在真实的工作情境中整体化地解决综合性专业问题的能力,是人们从事一个

或若干相近职业所必备的本领,是通用能力和专业能力的综合。”此定义中有三点值得注意,一是职业能力是在真实的工作情境中整体化地解决综合性专业问题的能力,如教师必须具备基本的教学技能与操作技能;二是职业能力是人们从事一个或若干相近职业所必备的本领,即在真实的工作情境中个体应具备良好的科学思维能力,能进行科学的思考与分析,这种科学思维能力是从事任何职业都应具备的最基本的能力;三是职业能力是通用能力和专业能力的综合,即每个职业个体不仅具备运用知识和技能解决某一特定职业工作中的实际问题的专业能力,如工作方法的应用、工作标准的把握等,除此之外还需要具备通用能力,如职业素养、交流合作、自我学习等,这三个方面的有机融合才是职业能力的内涵。

二、高职教师职业能力评价体系

目前,对高职教师职业能力的评价研究较多,但大多是定性研究,定量研究较少,尤其是对建立完善的高职教师职业能力评价体系的研究。教育

基金项目:四川省教育厅 2013~2016 教学改革课题(216)

部《关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》中明确提出“高等职业教育以培养高等技术应用性专门人才为根本任务,以适应社会需要为目的,以培养技术应用能力为主线设计学生的知识、能力、素质结构和培养方案,毕业生应具有基础理论知识适度、技术应用能力强、知识面较宽、素质高等特点”。这一属性决定了高职院校培养的学生应在具有相应领域的专业理论知识的基础上,还必须具有较强的实践动手能力和解决实际应用问题的能力^[4]。这就要求高职教师职业能力评价指标体系的设计应能评测教师对高职教育教学规律的掌握程度,应能评测教师对高职教育教学技术的掌握和应用能力,应能评价教师的职业延伸及拓展能力。所以,高职教师职业能力评价体系中一级指标的设置应重点突出对教师教学理论能力、教育能力、科研能力和对外服务方面的能力;二级指标的设置应重点突出对教学设计能力、校企合作能力、校外实习基地建设、对外技术服务能力等方面的评价,并针对高职学生的特点增加人文教育、创新创业与指导技能竞赛能力等方面的评价指标。

三、职业能力评价要素与标准

引导教师职业能力的提升是构建评价指标体系的目的,对于高职院校的教师而言,教师职业能力是指教师履行高职院校教师岗位职责所应具备的各项能力的总和^[5]。作为一名合格的高职教师,在师德和能力上有双重要求,首先要对党的教育事业忠诚,有良好的师德师风和严谨务实的教风,除此之外,在能力上还须具备“四大能力”,分别是教育能力、教学能力、科学研究能力和社会服务能力。在评价体系中将“四大能力”设定为一级指标,再对指标进行细化分解,拓展为教学工作、校外实习基地建设等 26 个二级指标,通过 4 个一级指标和 26 个二级指标对高职教师职业能力进行全方位的量化评价。

在评价体系中,各个要素的权重系数是最关键的,比如姜荣发表的《高职院校教师职业能力标

准与评价体系研究》中仅仅对 9 个一级要素在职业能力评价体系中的比重给出了固定的权重系数,如教学组织与教学实施权重系数为 0.2,校企合作与产学研为 0.15 等,而 19 个二级要素未给出权重系数^[6]。本文在调研工作的基础上,结合以往评价情况进行权重分析,确定了科学合理的高职教师职业能力评价指标和权重,见表 1。

表 1 高职教师职业能力评价指标及权重分布

一级指标及权重	二级指标及权重	
教学能力 (40)	教学设计能力	12
	校内外实习基地建设能力	4
	教学管理能力	6
	教学改革能力	2
	课程建设能力	4
	教材与专著	6
	学习培训能力	2
	指导技能竞赛能力	2
	督导评价	2
教育能力 (20)	教育管理任务	5
	教育成效	4
	指导社团活动	3
	指导学生创新创业活动	3
	个人成效(比赛获奖)	2
	人文教育(教材、项目化等)	3
科研能力 (25)	科研项目立项	4
	科研项目结题	4
	横向课题(完成)	4
	科研获奖	5
	学术文章发表	3
	专利申请	3
	艺术类作品	2
社会服务能力 (15)	招生能力	3
	校企合作能力	6
	对外技术服务能力	3
	社会培训能力	3

四、职业能力评价实施方法

高职院校专业教师职业能力评价体系结构如图 1 所示。

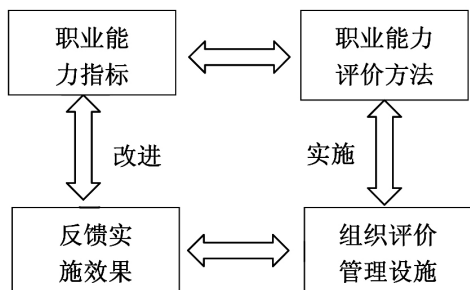


图1 高职教师职业能力评价体系结构

高职教师职业能力评价体系的实施方法采用定性与定量相结合的方式。在评价指标体系中,定性指标主要包括一级指标中的教育能力和教学能力中的部分二级指标,如教学设计能力、教学管理能力、教学改革能力、教育成效等,在实际操作中可采用学生评价、教师互评、督导评价等多种形式进行定性测评,也可以采用面试或交谈形式并结合教师的日常工作表现进行测评。而定量指标主要包括科研能力、社会服务能力中的部分二级指标,如科研项目立项、科研项目结题、科研论文发表等,即对教师科研课题的立项申报书和研究报告、论文的发表情况进行测评,并由学院学术委员会根据教师自评情况进行量化审核。职业能力评价流程为:教师根据评价体系的权重系数先自行评测,并提供业绩支撑材料,然后由各项指标考核负责部门对评分进行审核,最后由学院教师考核管理部门汇总排序。

另外,采用职业能力评价体系对教师实施评价的过程中要求客观、全面、科学,能覆盖学校的每位老师,才能使评价体系发挥导向作用,从而达到促进了教师职业能力提高的目的。因此,针对不同岗位或者不同部门的老师评价指标体系可能有差异,在权重相同的情况下采用不同的指标,例如:对于专任教师、专职辅导员、职员(行政坐班人员)的教学工作量要采用不同的指标,只要达到各自的工作量均可以得到相同的分值;又如有的学校设有基础部、思政部和各教学系部等部门,评价

后系部间教师分值可能有差距,评分的可比性较差,在具体实施过程中可以采用系部平均分再乘以系数进行修正或者评价分值仅在本系部进行排序的方法解决。总之在职业能力评价体系的实施过程中,要根据具体情况进行操作,同时评价采用定性与定量相结合的方式,使评价标准更加量化性,评价实施更具可操作性,最终实现评价标准和结果能公正合理的引导教师职业能力不断提升,促进高职教师职业多元化发展与个体最优化发展。

本文围绕高职教育特点及高职院校人才培养目标的要求,建构了由4个一级指标和26个二级指标组成的高职教师职业能力评价体系,确定了一、二级评价指标的权重系数,指标数量适中,结构简单明了,便于实际操作,体现了评价标准的普遍性和评价方法的科学性、可操作性及实用性特点,重点突出了对教师教学能力、科研能力和对外服务能力的评价,具有突出的目标导向性,为客观、全面、科学评价提供了方法,能够真实反映教师的职业能力。

参考文献:

- [1]苑振柱.高等职业院校教师双职业能力的培养与提升[J].河南科技学院学报,2015(4):38-41.
- [2]王芹.育人之能与育己之功——新形势下高职院校教师应具备的职业能力[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版),2016,13(3):151-152.
- [3]段悦兰.高职院校教师职业能力结构及其价体系的研究[J].清远职业技术学院学报,2014,7(4):26-29.
- [4]汪亚明,邬燕.高职院校教师行业职业能力提升对策研究[J].宁波大学学报(教育科学版),2011,33(5):98-101.
- [5]武来成,董新春.高职院校教师职业能力评价指标及模型的研究[J].中国林业教育,2015,1(33):30-34.
- [6]姜荣,从迎九,曲桂东.高职院校职业能力标准与评价体系研究[J].职教通讯,2013(2):56-58.

(作者单位:四川工商职业技术学院,成都 611837)