

新时代高职院校教师发展性 评价改革实践研究

文 / 李梦妍 牛一农

摘 要：随着经济结构调整以及产业转型升级的加快，国家对技术技能型人才的需求越来越紧迫，这就要求高职院校必须适应社会需要，不断提高自身办学水平与质量，而要实现这一目标，离不开一支高素质、专业化创新型教师队伍。因此，如何建立科学有效的教师发展性评价体系、激励广大教师积极投身教学科研工作、全面提升师资队伍整体素质成为当前高职院校亟待解决的问题。

关键词：教学改革 高职院校 高等职业教育 教师评价

作为承担向社会输送应用型技能人才任务的高职院校，要落实立德树人根本任务，培养具有良好思想道德品质、较强专业能力及综合素质的社会主义建设者和接班人。因此，如何构建符合中国特色的高职院校教师发展性评价体系并使之有效运行成为当前亟待解决的问题之一。

一、高职院校教师发展性评价指标体系的构建

（一）高职院校教师发展性评价的基本概念

高职院校教师发展性评价是一种以激励为主要手段的管理活动，通过激发教师的内在动力来推动其实现个人成长和学校事业的可持续发展。同时，高职院校教师发展性评价也是一项复杂而又长期的工程，需要遵循科学规范的程序和方法，确保评价结果客观公正且可信度高。因此，深入理解高职院校教师发展性评价的基本概念十分重要。

（二）高职院校教师发展性评价指标体系构建的基本思路

在构建高职院校教师发展性评价指标体系

时，需要遵循以下思路：一是要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导；二是要紧密结合国家和地方社会经济发展需要以及学校自身实际情况，充分考虑人才培养、科学研究、服务社会等方面对于师资队伍建设提出的要求；三是要将师德师风纳入评价指标体系；四是要突出教学质量这一核心职能，并且把学生满意度作为一个重要的考核维度；五是要合理设置各项二级指标及其权重比例，确保各一级指标之间既相互独立，又彼此联系，能够全面客观地反映高职院校教师发展性评价的各个方面；六是要采用定性与定量相结合的方法进行数据分析处理，使得评价结果更加科学可靠。要避免主观因素干扰评价结论，保证评价过程公开、公正。

（三）高职院校教师发展性评价指标体系的构建原则

1. 科学合理，客观公正

在制定评价标准时，要充分考虑各项指标之间的相互关系和权重分配，确保评价结果具有一定的可信度和准确性。同时，应该避免主观臆断或过于随意性等问题，保证评价过程的

公平与透明。

2. 定性分析与定量分析相结合

对于难以量化的指标,如师德师风、教育教学能力等,可以采用专家咨询法、层次分析法等方法进行评估,而对于可通过问卷调查等方式获取数据的指标,则可以直接使用统计工具进行处理。

3. 突出重点,兼顾全面

不同类型的学校有其独特的办学定位和人才培养目标,在设计评价指标时要有所侧重地反映这些特点。

4. 坚持继承创新,适应需求

在确定评价指标时,应注重传承优秀传统文化成果,积极吸纳国内外先进经验和做法,不断更新完善评价机制。

(四) 高职院校教师发展性评价指标体系的筛选和确立

高职院校可以采用德尔菲法对初拟的各项一级指标进行两轮专家咨询。第一轮通过电子邮件的方式向全国范围内的多位教育领域专家发送问卷并回收;第二轮则是对回收后的数据进行统计分析处理。经过两轮意见征询,最终确定包含师德师风、教学能力、科学研究、社会服务、指导学生五个维度的二级指标。其中,师德师风涵盖关爱学生、为人师表、严谨治学三个三级指标,教学能力涵盖教学设计与实施、课程思政建设效果两个三级指标,科学研究涵盖科研项目参与情况、学术交流活动组织开展情况、成果转化效益三级指标,社会服务涵盖企业培训、技术研发、社会考试服务三个三级指标,指导学生涵盖毕业生就业率、考研率、专升本比例三个三级指标。

二、高职院校教师发展性评价的现状分析

(一) 缺乏科学合理、操作可行的指标体系
由于不同专业领域之间差异较大,很难制

定出一套适用于所有专业领域的通用标准。因此,如何构建一个既能够体现师德师风水平,又具有可操作性和指导意义的指标体系成为当下亟待解决的难题之一。

(二) 评价方式单一,忽视多元化评价方法的应用

目前,大部分高职院校在开展教师发展性评价工作时,依然以量化为主,即通过填写问卷或者提交课程设计、教学方案等材料来评定教师的业绩水平。这种单一的评价方式既难以全面客观地反映教师的实际能力与贡献,也无法激发教师的积极性和创造性。因此,需要探索并尝试多种形式的评价手段,如面试答辩、小组讨论、项目制等,从而更好地发掘教师的潜力和优势。

(三) 评价结果运用不充分,激励机制不完善

很多高职院校在实施教师发展性评价过程中往往只关注评价结果,而忽略了评价过程中的信息和反馈。这样不仅会导致评价结果失真,还会使教师失去改进自己不足的动力。此外,一些高职院校还没有建立完善的激励机制,不能很好地鼓励优秀教师,从而对整个师资队伍的建设产生不利影响。因此,必须将评价结果与奖惩制度相结合,形成一种有效的激励机制,促进教师不断提升自我,实现个人成长与学校事业共同进步。

三、高职院校教师发展性评价的改革策略

(一) 构建科学合理的评价指标体系

在进行高职院校教师发展性评价时,首先需要建立一个科学合理的评价指标体系。这个体系应该包含多方面内容,如教学能力、科研水平、社会服务等。其中最重要的是对教师教学质量的考核和评估。除此之外,还要将师德师风作为一项重要的考核标准纳入评价指标。

这是由于教师本身就是一种特殊职业,他们不仅承担着传授知识与技能的责任,而且担负着重大的育人使命。因此,必须要求教师具备良好的思想政治素质和高尚的道德情操,这样才能够真正做到以德施教、以德育人。最后一点是非常容易被忽视的,那就是对于学生的培养成效。事实上,高职教育的根本任务就是立德树人,而学生的成长和进步正是衡量一位教师成功与否的重要标志之一。因此,在制定评价指标时,必须充分考虑这一点。

(二) 优化评价内容,促进评价方式多样化

在进行高职院校教师发展性评价时,需要对其评价内容和评价方式进行不断的完善与改进。应当将师德师风作为评价的重要指标,并且将之作为一票否决项来考核教师是否存在违反职业道德等方面的问题。还可以通过组织开展相关活动、设立专项资金以及制定相应政策等手段来激励广大教师积极践行社会主义核心价值观,争做“四有”好教师。此外,在评价过程中也不能忽视教师的教学能力、科研水平等方面,这些都是衡量一位优秀教师的必要条件。因此,在评价内容上不仅要注重知识技能的掌握情况,而且要关注教师自身素养及教育情怀的厚植。

(三) 创新评价方法,实现评价结果多元化

在传统教学模式中,主要采用终结性评价的方式对学生进行考核。这种评价方式存在很大的弊端,无法全面反映学生的学习情况和综合能力水平。因此,为了更好地促进高职院校教师的专业成长与职业发展,需要不断完善现有的评价体系,引入形成性评价,从而实现评价结果的多元化。具体来说,可以采取以下几种措施:一是要建立科学合理、符合实际的课程考核标准;二是要注重过程管理,加强日常监督检查工作,及时发现问题并加以解决;三是要充分利用信息技术手段,通过网络平台等多种途径收集数据,提高评价的效率和准确

度。此外,应该积极探索其他形式的评价方法,如自我反思法、同行评估法、档案袋评价法等,以期收到更为客观公正的评价效果。

(四) 转变观念,树立正确的评价理念

随着社会经济的发展,人们对于教育教学质量提出了更高要求。因此,一名合格的高职院校教师必须具备良好的职业素养和专业能力,这样才能够更好地完成自身所承担的工作任务。而这些都需要通过科学合理的评价来体现。但是,传统意义上的评价方式已经无法满足现代化建设需求,也不符合我国素质教育的目标要求。所以,应当积极探索并推行全新的、符合时代特征的教师发展性评价模式。这种评价模式不仅能够有效提高教师的综合素质,还可以激发教师的创新意识,从而推动整个高等教育事业不断向前迈进。除此之外,学校也应该加强对于教师评价制度改革宣传,让广大教职工充分认识到其重要作用。同时,还需建立健全相应的监督机制,确保各项政策措施得到贯彻落实。只有这样,才能够实现高职院校教师队伍整体素质的全面提升,进一步推进我国高等职业教育事业的蓬勃发展。

四、结束语

综上所述,随着我国经济的快速发展及人民群众对优质教育资源的迫切需求,高职院校迎来了前所未有的机遇和挑战。如何构建一套行之有效的高职院校教师发展性评价体系成为当前亟待解决的问题之一。希望笔者的探讨能够为相关工作者带来一些有益启示。

参考文献:

贾建伟.构建五年制高职院校学生发展性评价体系的实践研究[J].快乐阅读,2013(1).

(作者单位:承德应用技术职业学院)