

基于层次分析法的高职教师发展性评价研究

徐 思

(江苏安全技术职业学院商贸与人文学院 江苏 徐州 221000)

摘 要 高职教师是高职教育改革的主体和关键,对高职教师发展进行科学评价有利于高职教育的改革和发展。发展性评价将教师视为可持续学习者,鼓励其积极反思、不断改进教学方法,为学生提供更高质量的教育,满足现代终身学习的需求。本研究采用层次分析法,确定了高职发展性评价指标的权重,其中,教师的教学设计能力和道德规范是教师发展的基础能力,高职院校管理者可根据量化的评价结果为教师提供个性化、有针对性的培训和支持,助力高职教师实现终身教育的发展。

关键词 高职院校;教师发展;发展性评价;层次分析法

中图分类号:G451

文献标识码:A

DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2024.3.022

Research on Developmental Evaluation of Vocational College Teachers Based on Analytic Hierarchy Process

XU Si

(School of Commerce and Humanities, Jiangsu College of Safety Technology, Xuzhou, Jiangsu 221000)

Abstract Vocational college teachers are the main body and key to the reform of vocational education. Scientific evaluation of the development of vocational college teachers is conducive to the reform and development of vocational education. Developmental evaluation regards teachers as sustainable learners, encouraging them to actively reflect and continuously improve teaching methods, providing students with higher quality education, and meeting the needs of modern lifelong learning. This study used the Analytic Hierarchy Process to determine the weights of developmental evaluation indicators for higher vocational education. Among them, the teaching design ability and ethical standards of teachers are the basic abilities for teacher development. Vocational college managers can provide personalized and targeted training and support for teachers based on quantitative evaluation results, helping them achieve lifelong education development.

Keywords vocational colleges; teacher development; developmental evaluation; Analytic Hierarchy Process

1 问题的提出

随着高等职业教育迅速发展,高职院校在培养各行各业所需技术人才中发挥着愈加重要的作用。面对不断变化的教育需求、职业要求以及高质量标准的挑战,高职院校需要采用有效的评估和改进方法,以确保教育质量和教学服务与时俱进。根据中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》的要求,推动教育教学与评价方式变革,开发职业教育师资培养课程体系,开展定制化、个性化培养培训。高校需建立有效的质量评估体系,对职业教育师资进行评估,助力高职教师实现终身教育的发展。

发展性评价作为一种关键的评估工具引起了广泛关注,不仅能帮助高职院校了解教育质量的实际情况,还可指导其进行改革与优化,以满足学校和社会的需求。通过

自我反思、资源优化、适应性调整和社会认可度提升,高职院校可更好地履行其使命,培养具备实际职业技能的人才。然而,尽管发展性评价在高职教育领域具有巨大价值,但目前关于如何实施和优化该评估方法的研究有限。首先,部分高职院校的评价主要关注学术成绩和标准化考试结果,忽视了综合素质教育和职业技能培养,导致学生的职业技能不足,无法满足社会的需求。其次,评价数据的采集和分析困难,缺少量化的评价指标权重,对高职院校评价和分析数据是一项挑战。此外,如何有效利用这些数据来改进教育质量也是一个问题。

本研究将聚焦以下两个问题:高职院校教师发展性评价不同指标的权重如何?高职院校教师发展性评价体系为何?通过科学合理的评价指标权重分配,以便更准确地评估高职教师的发展,有助于高职院校优化教育质量,提供

更适应市场需求的职业教育。通过量化的评价方式鼓励高职教师采用创新的教育方法、实践教学、跨学科合作等,提高教育的多样性和吸引力。

2 研究方法——层次分析法

层次分析法(Analytic Hierarchy Process, AHP)其核心思想是将决策问题层层拆分,构建多层次的层次结构模型,包括目标层、准则层、方案层等。AHP 通过在每个层次中对不同因素进行成对比较和判断的方式,来确定这些因素在决策过程中的相对重要性。这一过程将复杂的决策问题分解成一系列相对简单的成对比较,从而使问题的结构变得更加清晰和可管理。通过比较不同因素之间的相对优先级,决策者能够更准确地理解各因素之间的相对重要性,使决策过程更具科学性和透明度。

本研究在确定中国高职发展性评价指标的基础上,进一步确定评价指标的权重,因此需要使用层次分析法对中国高职教师发展性评价指标进行重要性排序,通过向专家发放电子问卷,问卷题项旨在评估指标的重要性,根据专家的打分意见构建正反矩阵,并对矩阵进行定量分析和验证,从而确定指标的权重。

3 研究结果

3.1 建立层次分析模型

首先,本研究分为目标层、准则层、子准则层和指标层;其次,对各层次的因素两两比较,构建判断矩阵,判断矩阵反映每个元素的重要性,邀请 15 位专家根据 Saaty 1-9 标度表的两两重要性对比打分。为避免专家在打分环节出现疏忽,对每个判断矩阵进行一致性检查,判断举证是否合理。通常使用一致性比率(Consistency Ratio, CR)表示检验结果,计算公式为 $CR = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1} \left(C_R = \frac{C_1}{R_1} \right)$,最后,将所有指标的权重综合,计算出各个指标的综合得分,根据综合得分进行排序,选出最优方案。

3.2 计算权重和排序

整理并分析高职教师发展性评价的调查问卷发现,在准则层、子准则层和指标层的 CR 为.000, $CR < .100$ 意味着一致性比验证成功,表明专家的意见具有一致性。最终的相对权重和重要性排序如表 1(p69)。

4 研究讨论

4.1 细化评价指标描述,建立健全发展性评价

通过使用具体描述的评价指标,以便高职院校建立质量保证体系,确保教育质量的一致性和持续改进。在 A 职业素养层面, A1.1 为能严格遵守教师职业道德规范,确保教育过程的公正和诚信。A1.2 为能表现出高度的工作勤

奋和责任感,为学生的学习和成长提供坚实的支持。A2.1 为能积极践行良好的师德师风,传承优良教育传统。A2.2 为能以师范形象示人,对学生具有积极影响力。A3.1 为能建立亲师关系,促进师生之间的情感认同。A3.2 为能促进道德和价值观的传递与建构。

在 B 教学能力层面, B1.1 为能熟练运用多样化的教育内容和教学方法,以满足学生的不同需求。B1.2 为能有效管理教学资源并运用评价工具,以提高教育质量。B2.1 为能够有效组织和管理课堂,确保教学秩序和效率。B2.2 为能采用综合方法管理学生,包括行为管理和关怀支持。B3.1 为能培养学生的批判性思维 and 创新能力。B3.2 为能运用多种学科内容和教学工具,以激发学生的兴趣和学习动力。B4.1 为能有效整合教育资源,提供综合的学习体验。B4.2 为能与同事合作,共同制定和实施教育计划。

C1.1 为能设计富有挑战性和吸引力的课程,以促进学生的综合发展。C1.2 为能有效地将课程计划付诸实践,确保学习目标的达成。C2.1 为能清晰地规划和传授知识,以满足学生的学科需求。C2.2 为能运用多媒体工具制作生动有趣的语言配图,增强教学吸引力。C3.1 为能创作或整合教育资源,以支持教学活动。C3.2 为能积极分享教育资源和经验,促进教育界的合作和发展。

D1.1 为能为学生提供职业规划和咨询服务。D1.2 为能开展社会调研,了解行业动态,及时更新职教技能。D2.1 为能策划并实施相关社区技能服务项目,促进学生的社会参与。D2.2 为能建立积极的社区服务关系,提高社会责任感。D3.1 为能通过提供优质的教育服务,获得社会对教育机构的高度满意度。D3.2 为能积极倾听社会的反馈和需求,持续改进教育服务。

E1.1 为能关注和研究职业教育领域的最新发展,保持职教前沿性。E1.2 为能激发学生对研究技术技能的兴趣。E2.1 为能熟练运用信息技术,提升教学效果和学生的信息素养。E2.2 为能将研究成果转化为实际教育实践,促进技术创新。E3.1 为能有效管理教育机构和资源,确保教育顺利运行。E3.2 为能积极参与学术交流,分享教育研究成果和经验。

4.2 构建高职教师发展性评价体系,助力终身教育

基于层次分析法明确的高职教师发展性评价指标权重后建立评价体系,此种量化的评价方式有助于高职院校以持续改进的手段助力教师发展。从研究结果可知,教师的教学设计能力和道德规范是教师成长的基础,因此,处于初级阶段的教师应着重培养其基础能力,院校可根据不

表 1 高职教师发展性评价指标权重

准则层	权重	排序	子准则层	权重	排序	指标层	权重	排序
A	.2844	2	A1	.1485	2	A1.1	.1250	1
						A1.2	.0353	12
			A2	.0909	3	A2.1	.0376	7
						A2.2	.0300	13
			A3	.0450	10	A3.1	.0267	15
						A3.2	.0298	14
B	.3281	1	B1	.1517	1	B1.1	.1153	2
						B1.2	.0367	10
			B2	.0711	5	B2.1	.0369	9
						B2.2	.0361	11
			B3	.0677	7	B3.1	.0489	5
						B3.2	.0145	25
			B4	.0377	11	B4.1	.0259	16
						B4.2	.0138	26
C	.1662	3	C1	.0604	9	C1.1	.0373	8
						C1.2	.0224	17
			C2	.0704	6	C2.1	.0535	3
						C2.2	.0180	21
			C3	.0354	12	C3.1	.0193	20
						C3.2	.0158	23
D	.0691	5	D1	.0268	14	D1.1	.0149	24
						D1.2	.0099	29
			D2	.0283	13	D2.1	.0203	19
						D2.2	.0058	30
			D3	.0140	16	D3.1	.0134	27
						D3.2	.0047	32
E	.1522	4	E1	.0719	4	E1.1	.0499	4
						E1.2	.0219	18
			E2	.0613	8	E2.1	.0446	6
						E2.2	.0132	28
			E3	.0191	15	E3.1	.0171	22
						E3.2	.0055	31

同教师的发展阶段提供不同的培训及支持,实现终身教育。评价体系不仅有助于教师的个人成长,还为高职院校提升教育质量和水平提供了方法和策略,推动了终身教育发展。

5 研究与展望

文章通过层次分析法确定了高职教师发展性评价指标的权重,建立高职教师发展性评价体系,未来的研究可从多维度完善评价体系,也可跨足不同学科领域探讨不同领域高职教师评价指标的特点。更深入的研究可关注将评价结果转化为有针对性的教师培训和支持计划,有助于为终身教育提供更有力的支持和指导,提高高职教育的质量,培养更多高素质的应用型人才,为社会和经济的可持续发展贡献更大的力量。

★基金项目 江苏省高教学会评估委员会高等教育质量保障与评价研究 2021 年度课题“终身教育视角下高职院校教师发展性评价体系研究”。

参考文献

[1] 关于深化现代职业教育体系建设改革的意见[EB/OL].(2022-12-21). https://www.gov.cn/zhengce/2022-12/21/content_5732986.htm.

[2] 苗凤华,徐毓蔓,姜涛,等.基于层次分析法的高校教师学术道德规范评价指标体系研究[J].长春师范大学学报,2023,42(10):197-200.

[3] 刘鑫.基于层次分析法构建高校混合式教学评价体系[J].齐鲁师范学院学报,2023,38(4):9-16.

[4] 李靖,张贺伟.高等职业教育产教融合模式下学业发展性评价研究[J].现代职业教育,2023(20):25-28.

[5] 谢慧,李如意.《教师法》修订视域下教师发展性评价的应然路向[J].当代教育理论与实践,2023,15(5):137-142.