

构建高职青年教师就业创业能力评价机制的路径

文 / 李嫚

高职青年教师评价机制是高职院校适应时代发展、促进青年教师成长、完善组织体系的重要手段。高职院校通过设置分层分类的评价指标,获取精准的评价结果,有利于形成以评价为核心的青年教师培养机制,充分发挥评价机制对青年教师职业发展的促进作用。江苏省丰县中等专业学校(以下简称“丰县中专”)加工制造类专业高度重视青年教师培养,积极探索构建青年教师评价机制的路径,在实践中积累了丰富的经验。

高职青年教师评价机制的构建目标和基本原则

构建目标。青年教师评价机制的建立,旨在促进丰县中专加工制造类专业青年教师专业发展和自我成长,提高青年教师就业创业能力和岗位胜任力,使其能更好地发挥自身专业优势、经验优势,为社会、为行业培养更多优秀的应用型人才。

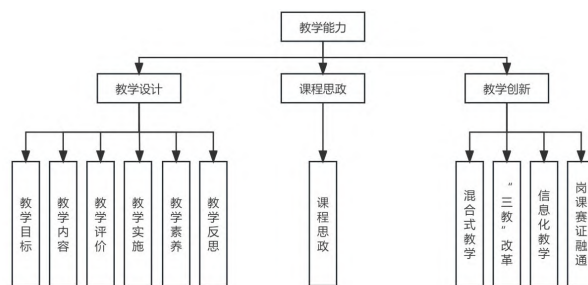
基本原则。一是创新性。评价机制除了要评价教师的基本教学能力外,还要考察其自主创新、践行“课程思政”的能力、就业创业能力等。自主创新即面向传统教学,主动融入教学新理念、采用教学新方法等;“课程思政”即在课程教学实践中融入思政元素;就业创业能力指提升青年教师的岗位胜任力,更好地发挥青年教师的职业价值。二是可操作性。可操作性表示设立的各项评价指标要具有可操作的特点,避免盲目选择指标导致增加评价难度,影响最终的评价结果。三是发展性。强调评价要关注青年教师的未来发展,包括专业发展、职业成长等,确定学校各专业教学对青年教师就业创业能力的需求,以目标为导向,引领教师发展。

以就业创业能力提升为导向的青年教师评价机制构建路径

根据丰县中专加工制造类专业特点及其对青年教师素养、就业创业能力等提出的需求,从就业创业能力角度出发,提出从教学能力、个人成长、专业特色三个层面构建高职青年教师评价机制的观点。并将教学能力、个人成长、专业能力设置为青年教师评价机制中的一级指标,并从三个评价维度出发,细化评价指标,设置若干二级、三级评价指标。

构建的高职青年教师评价机制中,教学能力评价维度设置教学设计、课程思政、教学创新三项二级指标。

在教学能力评价维度上,评价重点集中在教学设计、课程思政与教学创新三个层面。在教学设计中,评价重点集中在青年教师设置教学目标、教学内容、教学评价、教学实施、教学素养与教学反思等层面,并将这些设计为三级指标。



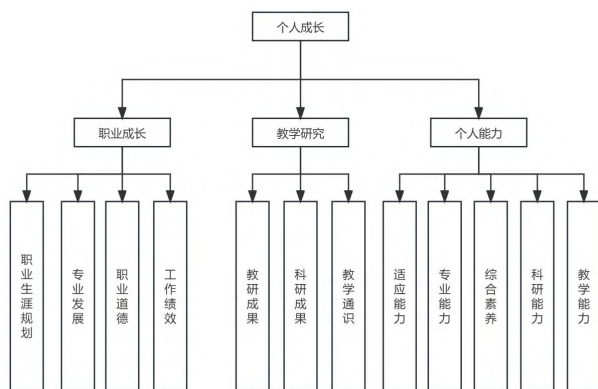
教学能力评价维度。供图 / 李嫚

在教学设计中,教学目标评估青年教师设置的教学目标是否紧扣专业人才培养方案;考查青年教师是否能够阐明目标、突出重点等。教学内容是评估青年教师设计的教学内容是否能实现教学目标;考查教学内容是否衔接有序、结构清晰。教学评价是指教学过程中是否完整采集评价所需的信息,考查青年教师结合教学目标实施考核与评价的能力与成果。教学实施是指教学过程中是否关注重难点内容,解决核心问题;教学过程是否实现因材施教;能否根据学生的表现和需求,或者结合学生的反馈信息,及时调整教学内容并组织开展教学活动。教学素养考查教师是否具备高尚的思想品德、渊博的学科知识、先进的教育科学理论、良好的课堂教学素养;考查教师的教学组织能力、语言表达能力、吸收科学信息与更新知识的能力等。教学反思是评估教师反思教学成效和不足的效果;考查教师是否通过教学反思优化和改进教学设计。

在课程思政中,其二级指标下只设计“课程思政”一个三级指标,评估教师在专业教学中主动开展思政教育、渗透思政元素的情况,包括实施课程思政的主动性、实施课程思政的成果以及课程思政过程中学生思想道德水平发展状况。

在教学创新中,设计了以下指标。一是混合式教学,通过“线上+线下”课程教学,评估和考查青年教师推进现代教育生态建设的能力和成果。二是“三教”改革,评估教师能否采用科学的教学手段,采用规划内教材、工作手册、活页式教材等。三是信息化教学,评估教师应用信息技术开展教学的能力和成果;教师应用数字资源和信息化教学设施的能力与成果。四是“岗课赛证”融通,评价教学设计是否与职业岗位对接,考查教师在教学设计中是否深度融合岗位要求、等级证书、技能大赛与教学课程等要素。

根据高职教师能力提升的特点,在个人成长评价维度设置了职业成长、教学研究、个人能力三项二级评价指标。



个人能力评价维度。供图/李嫒

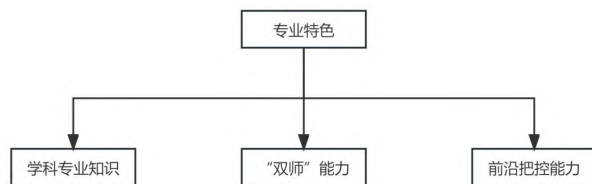
在职业成长中,职业生涯规划是评估青年教师是否制定良好的职业生涯规划;专业发展是评估青年教师未来专业发展情况,考查教师通过自主学习、交流实践等对个人专业发展的促进作用;职业道德是评估教师的专业忠诚度、自律性、专业追求、合作精神、心理素质等情况;工作绩效是评估教师未来对个人工作绩效的追求,包括教师是否设立清晰的工作绩效目标等。

在教学研究中,教研成果即教师参加教研活动的成果;科研成果指教师在科研项目中获得的成果;教学通识指教师掌握的教育学、心理学等相关知识以及在教学中合理运用通识知识的能力和成果。

在个人能力中,适应能力主要评估教师对岗位的适应能力;评估教师对新型教学模式、教学设施、教学方法与手段的适应能力以及对各种教育新变化的适应能力。专业能力评估教师是否全面掌握学科知识并能合理运用。综合素养评估教师是否掌握丰富的社会科学知识和自然科学知识,是否掌握各种先进信息技术手段,并能在教学实践中熟练运用。科研能力评估教师在科研项目中的综合能力,或者评估教师科研项目立项、组织管理等方面的能力。教学能力评估教师教

学能力水平,主要从教学过程和教学成果等维度实施评估。

专业特色直接指向教师的个人就业能力,可将其设置为高职青年教师评价机制的第三个评价维度,设计三项二级指标,分别为学科专业知识、“双师”能力与前沿把控能力。



专业特色评价维度。供图/李嫒

学科专业知识是评估教师掌握加工制造类专业知识的程度;考查教师在教学实践中是否能将自身掌握的加工制造类专业知传授给学生以及授课成果。“双师”能力是评估教师是否能组织学生参加加工制造类专业实训、技能大赛、创新创业等。前沿把控能力是评估教师能否根据加工制造前沿科技创新,及时更新教学模式,更新教学方法。

优化高职青年教师评价机制的建议

在实施青年教师评价机制的过程中,要从评价主体上实施优化。建立以教师自评为主,院校负责人、教师、学生乃至家长共同参与的评价机制。高职青年教师评价机制中,要坚持自评与民主评价相结合,可以综合采取自查量表、教育叙事、教学随笔、工作总结等实施评价。在具体评价中,可以从教师自评维度获取相应的数据,为民主评价的开展创造良好条件,尽量通过全面评价,保证评价结果的客观性和准确性。

在评价内容上要动态细分一级、二级指标,选择更多三级评价指标,尽量保证评价内容的全面性、精细化。要根据专业的发展情况,以及国家和地方对专业教学提出的要求,适当改变和细化评价内容。

在评价方式上坚持量化评价与质性评价相结合,坚持量化为主、质性评价相结合的原则。高职青年教师评价机制要杜绝单一的量化评价方式可能对教师个人观念和职业发展造成的误导,可以采取问卷、汇报等多种评价方式,更全面、准确地体现青年教师的发展过程。

从教学设计、个人成长与专业特色三个维度来构建高职青年教师评价机制,通过科学实施评价来保证评价结果的准确性和全面性,为学校指导和培训青年教师、突出优秀青年教师在人才培养中的价值创造良好条件。(作者单位/江苏省丰县中等专业学校)LD