

高职教师评价体系多元化与学校和谐发展的辩证关系

黎少辉

摘要:从教师发展时间维度与空间维度探讨了高职教师评价体系的统一性与多元化的辩证关系,通过完善教师评价体系,将有效促进教师全面发展与专业发展的统一,进一步深化校企合作水平,丰富教科研成果,提升学校口碑与竞争力,从而促进学校和谐健康发展。

关键词:高职教师评价体系;多元化;学校和谐健康发展

基金项目:江苏省“青蓝工程”资助项目“多主体的不同诉求对高职‘工学结合’的影响及对策研究”(项目编号:QLGC-2013-04)

作者简介:黎少辉,男,徐州工业职业技术学院副教授,博士,主要研究方向为高职教育教学。

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1674-7747(2014)02-0059-04

教师是学校实现有效教学与科研及学生管理的行为主体,怎样建立和稳定一支高素质的教师队伍,并调动教师的工作积极性是学校提高竞争力,实现和谐健康发展的关键,建立一套适合教师发展和学校发展顶层设计理念统一性的教师评价体系成为必然。

从发展的角度来看,高职院校在发展过程中完成功能性属性上所需教师的结构相对普通高等教育复杂很多,普通高校多年以来的办学目的就是培养学术型、工程型的人才,其教师大都为高学历教师,教师结构相对较为单一。而高职的发展更多是适应区域企业竞争力的发展需求,面对的是一个动态变化的实体,前期的高职院校以培养操作技能型人才为主,教师结构多为社会工作经验丰富的工程师以及拥有专科学历或本科学历的老师。随着《教育部关于推进中等和高等职业教育协调发展的指导意见》(教职成[2011]9号,以下简称《指导意见》)的出台,定位高等职业教育是高等教育的重要组成部分,重点培养高端技能型人才,发挥引领作用;同时指出,完善高端技能型人才通过应用本科教育对口培养制度,积极探索高端技能型人才硕士培养制度。《指导意见》指出现阶段与未来高职教育发展的目的和核心属性,提出培养高端技能型人才的相关手段,就是建立相应的应用性本科和专业硕士制度。《指导意见》的出台以及近几年的我国的经济与技术升级

转型,相应高职院校培养的学生也要适应现代企业的需求,为匹配现代企业发展,高职院校在教学质量和学生综合素质以及技术服务能力(科研能力)都相应提升。^[1]引进高层次人才,特别是有丰富社会经验的高学历教师的引入,以适应高职未来发展的需求,适应现代职业教育与区域产业竞争力的提升成为必然。因此,随着近几年高学历教师的引入,高职教师结构具有了多层次、多类型的特征:如具有专科学历、本科学历、硕士(博士)研究生学历、工程师、高级工程师等,不同的工作背景、学习经历、成长环境强化了个体发展的多元化。如果采用静态的、单向的甚至偏向的,缺乏站立在系统思维立场审视的教师评价体系,将不利于教师个性发展。基于此,建立一套多元化、柔性化的教师评价体系成为必然,这将有助于教师的全面发展与专业发展的统一,从而促进学校各方面的工作顺利有序展开,实现学校顶层设计目标,提高学校的竞争力,促进学校和谐健康可持续发展。

一、教师评价体系的统一性与多元化的辩证关系

关于高校教师评价体系建构,国内外学者们有不同的解释。徐绍莉等(2008)认为,教师评价体系的构建原则:与高校的发展目标相吻合,针对高校办学的实际特点进行设计,考虑学校、教师或群体发展的阶段性特征。^[2]美国著名学者德雷克

则也认为,教师评价的原则应包括:教师评价目标与学校教学发展相一致。^[3]也就是说,教师的评价体系以学校发展的顶层目标设计相一致,并为之服务。美国著名学者梅奥认为,教师的评价应该遵循评价之前与教师相互交流的原则,是建立在教师充分自我认识的基础上。^[4]由此可见,美国的教师评价体系的评价原则主要是以公正公平、真实、多元为主,同时,有体现与学校整体发展相一致。具体到教师评价建构细节上,吕延勤、杨军等(2009)指出教师评价体系统一化的弊端:用统一化的评价指标来评价所有的教师,不能有效地发挥每个教师的优势和特长,建议建立差异化、发展性的评价体系。^[5-6]

通过文献检索发现,大都支持基于学校发展目标建立相应的教师评价体系,但对建立统一化的教师评价体系持有否定态度,其缘由大多是从空间维度整体发展观点看待教师评价体系,缺乏时间维度上看待教师评价体系的统一化。教师的发展历程具有时间性,经验性的总结和对个人的充分理解至关重要。一般情况下,根据教师职业生涯发展阶段的不同可以分为:新教师、经验教师。新教师即指参加工作 1~5 年(由学校现实情况确定)的教师,该时期的教师,需要对学校各项工作以及自己从事的工作均应有一定的认识,通过不断的摸索和相关指导,以确定未来的生涯规

划。该阶段是培养新教师强烈的教师责任感、师德师风、发展潜力、综合素质的关键时期,怎样利用评价与督导机制培养其被动性工作的意识形态转化为主动性工作的意识形态,是该时期学校督导工作的关键。通过有效培养监督,为其未来的发展奠定基础。此阶段的新教师不仅要从事教学教研工作,还要尝试学生管理、科研技术服务等多项工作,以充分挖掘个人潜能,培养未来专业发展方向,即为全面发展阶段,如图 1 左边箭头所示。因此,相对于新教师的评价体系应具有全面性和统一性,以培养其对所从事工作的全面认知能力,奠定下一步专业发展方向的选择。

随着时间与空间的变化,教师自身发展意识也将有所改变,由原来对自己职业不熟悉的新教师转变为有经验的教师,充分了解到自己的擅长点与兴趣点,有强烈的专业发展意向。但教学教研是高校教师工作的落脚点,此时建立以教学教研为基点的适合教师多元化发展的评价体系成为必然,也就是建立适应个别差异的教师评价体系。根据学校需要可把工作空间维度上分为:教学教研型、教学与学生管理型、教科研及技术服务型等,如图 1 右侧箭头所示。教师从根据老师专业发展属性和学校发展的需求的和谐统一、兴趣、擅长角度等选择未来的发展方向。此阶段差异化的教师评价体系有助于教师施展个人所长,提高工作效率。

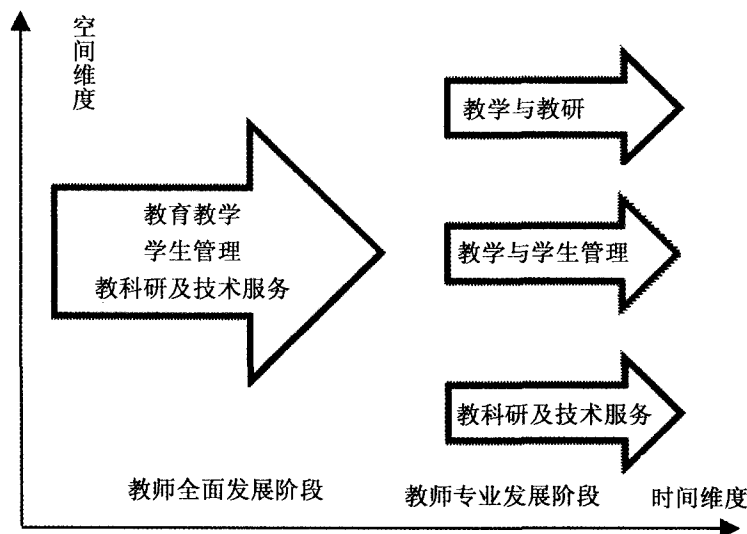


图 1 基于时间与空间维度的教师发展

从上表述可知,在教师发展的时间维度与空间维度上,根据教师发展的历程与空间,选择统一的和差异化的教师评价体系,将有助于教师的全发展发展与个性发展的统一。

二、建立多元化教师评价体系与信息反馈交流平台,促进学校顶层设计目标的整体实现

建立基于学校整体发展顶层目标设计的教师评价体将有助于学校实现发展目标。根据学校发

展顶层设计目标归类整理并细化,如图2右侧指示框所示,(1)教学方面:提高教学质量,深化教学改革,提升学生的综合能力为目标;(2)学生管理方面:提高学生的综合素质,提升学校在学生和社会的口碑,促进就业与招生,实现学校可持续发展为目标;(3)科研与技术服务方面:通过提高的技术服务水平,有效深化校企合作水平,丰富教科科研成果,提高学校竞争力。根据上述学校发展目标的分类细化确定教师群的工作类型:教育教学教研型、教学教研与学生管理型、教科研与技术服务三种,任何类型均以教学教研为基本点进行延伸与深化。这里的差异化分类并不是工作类型的舍弃,只是强化与弱化之分。教育教学教研类关注点是强化教育教学,深化教学改革,提高教学质量,弱化学生管理与技术服务;教学教研与学生管理类型强化学生管理职能并担任一定的教学任务,以促进学生管理,研究怎样通过软硬件建设与

法规则建设,提高学生综合素质以及学生对学校培养的满意度;科研与技术服务类强化科学研究以及企业技术服务、“校企合作”、“工学结合”的指导工作,弱化教育教学与学生管理,通过为企业技术服务深化校企合作水平,促进“工学结合”相关课程的展开。学校应根据不同教师群的工作的差异化建立相应的评价体系,评价内容有所取舍、有所偏重,促进教师的专业发展。

高职教育教学是一个系统化的工作,如果只进行独立的工作种类分割与实施不利于教师的全面发展以及学校发展整体目标的实现,因此建立不同专业发展教师交流平台至关重要,如图2中间方框所示。通过建立不同专业发展教师信息反馈定期交流机制,实现教学内容与教学方法、学生管理、教研与科研有效与社会接轨,提高学生培养质量,促进学生就业,进而实现学校各项发展目标。

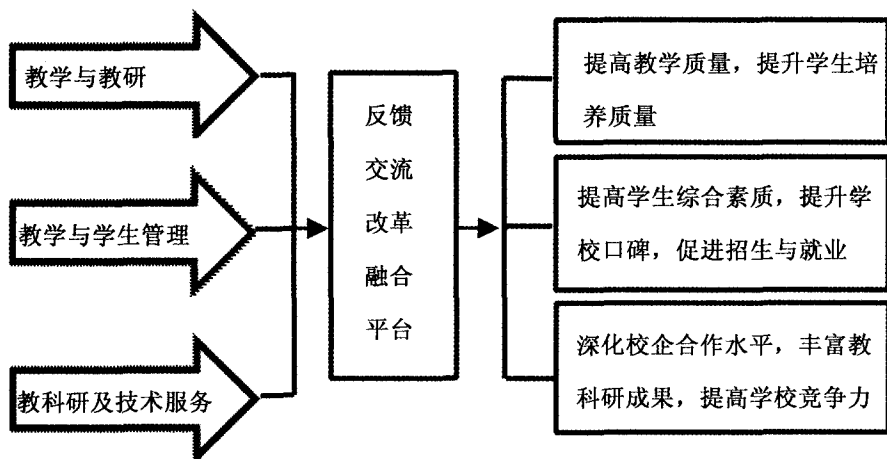


图2 实现学校顶层设计目标的教师多元化发展机制

(一)完善多元化教师评价体系,有助于教学质量的提高

专业发展方向及相应评价体系均出自于教师个人选择与相互交流基础上。通过前期严格的教师培训,使教师在不断地训练中提升教学反思、调整教学活动的的能力,并充分尊重教师专业发展的差异性及其个人选择意愿;同时,评价体系尽可能以客观事实为依据,避免对教师的评价过于主观评价,内容符合教师专业发展的方向,这些都将有效激发教师工作积极性,专注教学发展。同时,学校督导机构分化出教学经验丰富的教授专家,专门分管教学质量监管与指导,跟踪教学质量评估,及时与相关教师反馈交流,切实提高教师教学水

平与教学质量。并通过信息交流平台,定期与学生管理和技术服务相关教师进行信息反馈,根据学生管理教师的反馈建议,及时调整教学方法,方便学生学习;根据技术服务教师对目前企业发展现状的反馈,及时调整教学内容,使学生能力培养与社会需求接轨。因此,基于个人专业发展选择、针对性的客观公平的评价机制、专业督导队伍、信息交流平台等,这些将有效促进教学质量的提升。

(二)完善多元化教师评价体系,有助于提升学校口碑,促进学校可持续发展

企业一般采用以下渠道招聘高职毕业生,调查结果显示为内部员工推荐(25.2%)、因特网简历(24.3%)、上门求职(19.1%)、推介会(14.

8%)、人才交流会(7.0%),在所有员工招聘方式中内部员工推荐所占比例最大^[7],这是因为高职毕业生就业主要是中小企业,因其内部员工对求职者情况较为了解,企业也认可内部员工推荐的方式。因此,学校的学生培养质量及学生对学校的口碑严重影响到学生的就业。从教师队伍中根据个人选择及学校指导原则分化出专门的教学及学生管理人员,专注于学生管理中的政策法规及软硬件的建设,以及各种学生培养所需功能性的科学布局,使之有更多的精力对学生学习、生活等方面进行有效管理,提高对学生的服务水平,同时,建立对应的科学公正的教师评价体系,这样有效避免全面考核体制下,部分教师的心有余而力不足现象,以做到学生管理专业、高效,提高学生的综合素质,提升学生对学校的认可度,进而促进学校未来的就业与招生,实现学校和谐、健康、可持续发展目标。

(三)完善多元化教师评价体系,有助于深化校企合作水平,提升学校竞争力

现代职业教育的核心属性是职业性。核心属性规制和限定了高职教育的目的、专业结构、活动方式。职业教育目的是使学习者具备形成和胜任职业角色的素质,培养现代企业所需技能型、实用型人才,同时,使学习者应具备的共同素质及身临的共同环境,这些确定了职业教育专业的开设以及教学活动方向。为使培养对象适应于区域产业竞争力提升所需的人才与技术,人才培养和技术服务是现代职业教育与区域产业竞争力互动的联结点,也就是说,现代职业教育通过提供技术服务来推动区域产业发展,区域产业竞争过程中所产生的技术创新和技术需求都对现代职业教育产生影响。^[8]这决定了高职教育活动走“校企合作”、“工学结合”的必然性。为此,高职院校根据学校发展及专业发展需要,从教师队伍中分化出专门从事科研与技术服务团队,发挥相关教师专长,同时完善相应的教师评价体系,激发教师工作积极性,使职业教育的技术服务合理地嵌入区域产业发展领域并形成良性互动,通过引进高层次人才,提高技术服务层次,满足高新技术产业及产业结构优化的需求。这将有效深化“校企合作”、“工学结合”水平,密切校企关系,丰富教研科研成果,提高学校竞争力。

随着高职教育质量的提升对高职教师要求的

提高及先进教育理念普及和深入,高职教师发展应是全面、专业性相统一的活动和过程。根据教师职业发展规律以及高职教育活动的职业性特征,高职教师发展应围绕全面发展与专业发展目标进行,注重教师全面发展与专业发展的统一,采用阶段性、计划性、针对性职业能力培养。新教师对职业教育的认识有一个探索过程,应加强对新教师的各方面指导、培养、监督,使之对所处工作环境与任务的全面了解,同时,强化个人意识、专业特长,为后期的专业选择和发展奠定基础,并在此基础上构建统一的教师评价体系,督促其工作积极性,这有助于新教师对职业的全面了解,有目的规划个人职业生涯。针对有多年教学经验的教师,应根据学校发展顶层目标设计有目的进行工作属性分类,设定不同的专业发展方向,教师根据个人能力及自身发展的基础上,合理的选择自己的优势专业,并发挥所长。根据专业发展特点建构相应的教师评价体系和不同专业之间的信息反馈交流平台,以促进各专业协调发展、共同进步,以实现学校和谐健康可持续发展。同时建议,在教师评价体系多元化的基础上,要保证评价指标的科学性、可行性,既能实现对教师绩效的有效评价,又能促进教师的专业化发展。

参考文献:

- [1] 肖凤翔,蓝洁.现代职业教育与区域产业竞争力的互动机理[J].中国职业技术教育,2013(18):25-29.
- [2] 徐绍莉,等.高校教师评价体系的影响因素及其构建原则[J].中国高校师资研究,2008(4).
- [3] Drake T L, Roe W H. The Principal Ship (6th Ed.) [M]. Upper Saddle River ,NJ :Merrill Prentice Hal 1, 2003:317.
- [4] Mayo R. Trends in Teacher Evaluation [M]. The clearinghouse,70(5):269-270.
- [5] 吕延勤.高校教师评价体系的缺陷及对策[J],理论导刊,2009(5):64-66.
- [6] 杨军.高职院校教师评价体系中的缺陷与对策[J].长春理工大学学报(高教版),2009(12):37-38.
- [7] 刘彬,马永军.构建区分性教师评价体系促进教师专业化发展[J].继续教育研究,2009(9):124-125.
- [8] 李绍明.广东省高职教育供给与产业升级的匹配度研究——基于企业调研的统计分析[J].中国职业技术教育,2013(18):39-43.

[责任编辑 秦 涛]