

“立德树人”视角下高职教师评价体系研究

黄贺美 林素真

广东科贸职业学院, 广东 广州 510430

摘要: 体系以“立德树人”为主线, 开展“人才引进”、“职称评审”、“业绩考核”、“教学教育”、“专业发展”等要素构建评价体系。学校通过“五位一体”工程将立德树人文化辐射到教师成长、课程建设、专业发展、管理服务等层面, 打造了有影响力的立德树人氛围, 构建一支立德树人教学教育、管理服务的教工队伍; 制定一系列有吸引力的人才吸引政策, 开展高质量的教师教学展示、管理教辅高效服务, 行业交流活动正向指引。

关键词: “立德树人”; 高职教师; 评价体系

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

0 引言

高职院校在我国教育发展中扮演着重要角色, 也为中国特色社会主义事业发展培养了大批专业人才。高职院校也要始终贯彻落实好国家的教育方针, 严格按照“立德树人”的任务要求, 做好教师培养工作, 不断提高教师的能力与水平, 为高职院校人才的培养提供强大的教师队伍^[1]。高职院校要不断完善教师评价体系, 要从多方面进行考虑, 全面系统的评价教师, 提高教师评价的科学性与合理性。教师评价体系越是科学合理, 越能给教师带来福利与满足, 越是能够提高教师工作的积极性, 越能够提高学校“立德树人”工作完成的质量与水平。

1 高职教师评价体系的内涵要义

高职教师评价体系是一种教师教学评价的工具, 这个评价体系必须要有具体的评价内容, 详细的评价准则, 这样才可以提高评价结果的科学性与客观性。在科学合理教师评价体系的指引下, 才可以对教师的教学做出公正合理的评判, 才可以让教师在此评价体系下收获与劳动相对等的待遇, 这样才可以很好地保障教师的积极性与主动性, 也可以引导教师进行科学的自我评价, 有利于帮助教师发现自己的问题, 并且及时解决自己的问题^[2]。在科学教师评价体系的指引下, 教师明确自己的不足, 也可以更加清楚地明确教师教学工作开展的要求与目的, 这样有利于教师的自我成长。

2 有关高职院校教师评价基本情况

课题组到访了广东省内相关 8 所相关兄弟院校,

涵盖了公办、民办的高职高专院校, 对到访每个学校的 10 名教师代表进行了访谈了, 访谈主要内容是学校针对教师的评价标准, 教师的看法、评价和建议。总体而已, 教师对学校针对教师的评价体系, 主要观点集中在学校的职称评审管理办法上, 包含了: 有的教师已经在岗工作一定的年数, 现行的逐级评审问题会否耽误教师发展的进度; 有的学校对教师的评价标准单一, 仅限于科研或者教学; 有的学校评价教师以核心论文、SCI 等资料为主要评判依据, 对教师在指导学生、社会服务方面的评价占比低; 有的学校在对教师专业化发展路径上指引不清晰, 如双师、骨干教师、专业带头人、名师的发展路径, 如青年教师、校级教学名师、省级教学名师发展路径不畅通等; 有的教师评价指标不够细致, 或者“高高在上”难以企及, 有的评价指标变化快, 缺乏固定的评价标准等。

3 高职院校教师评价体系建立的原因分析

3.1 “立德树人”任务完成的客观要求

在高职院校发展的过程中一定要严格按照“立德树人”的基本要求, 做好教师的评价工作。高职院校的正常运行与发展, 以及高职院校人才的培养, 离不开一支高素质、高水平的教师队伍。为了让高职院校能够严格按照“立德树人”的要求开展教育教学工作, 高职院校一定要制定科学完善的教师评价体系, 督促、引导高职院校教师自我成长、自我进步, 激励高职院校教师自我学习、自我教育, 不断的提高高职院校教师综合素质与能力水平, 提高高职院校教师教育、培养学生的能力, 不断地提高高职院校教育教学水平, 从而, 培养出一批又一批的高素质人才, 为新时代中

国特色社会主义事业的推进与发展提供必要的智力支撑。立德树人其中立德居于第一位,必须要引导学生树立正确的理想信念,形成正确的道德品质。为了帮助学生树立正确的德行,那就需要教师自身的引领^[3]。为人师表,教师的德行与举止会潜移默化影响学生,也会影响学生的价值选择和言行。通过高职院校教师评价体系的引导,对教师言行与道德方面提出具体的要求,这样可以实现对教师的监督,可以影响教师自觉加强师德建设。高职院校教师自身道德高尚、品行端正,这样就可以在日常教学中影响学生,让学生以老师为榜样,端正学生态度,引导学生树立正确的世界观、价值观、人生观,引导学生进行正确的价值选择,实现学生高素质发展与成长。

3.2 教师成长的内在有要求

高职院校教师培养过程中离不开外在的约束,其中高职院校教师评价体系就是对教师最为有力的外在约束之一。高职教师成长路径清晰,评价方式及标准多元,教师可以从普通教师向双师素质教师发展,继而成为骨干教师、学校教学名师,乃至省级名师;也可以从青年教师向教研室主任、专业带头人、学院骨干教师发展,继而成为该专业在行企有影响力的行家里手。

通过高职院校教师评价体系的建立及作用的发挥,引导教师清晰定位个人发展路径,从而促使教师在教学、师德方面严格约束自己的行为,以教师考核评价体系的相关规定为自己的行为准则,让教师在日常教学与工作中明白自己应该要怎样要求自己。在高职院校教师评价体系的规范下,可以引导教师按照相关要求实现快速成长,也可以实现教师教育教学工作开展质量的提高。高职院校教师评价体系一定要内容详细、具体、科学,这样才可以更好的规范教师的行为,实现教师教学工作水平的提高,推动高职院校教学水平提升。

4 高职院校教师评价体系建立的原则分析

4.1 与高职教育教学工作实际相符合

在高职教师评价体系建立的过程中一定要从高职院校教育教学开展的实际情况出发,要明确教育教学开展的目标与要求,也要了解教师教学的实际情况,综合考虑多种因素,从而,制定出最为科学合理的教师评价体系。还要充分考虑到高职院校学生的实际情

况,学生基础较为薄弱,情况较为复杂,学生有个性,学习能力与水平参差不齐^[4]。还应该要充分考虑到教师教学过程的创造性与实践性,在教学中不但要注重学生专业理论知识的学习,更要重视学生生产与实践能力的养成。高职院校在学生培养的过程中要牢记“立德树人”的要求,同时也要明白时代发展对人才的客观要求,引导学生得到全面发展,提高学生的综合素质。在教学开展的过程中也要丰富教学手段,要不断地拓展教学空间,除了可以采取课堂教学,也可以利用实验室教学、社会实践教学、实习单位教学等,还要注重不同类型教学材料、教学设备的运用。这也就要求高职教师教学评价体系的建立要综合考虑到学生、教师、教学等各个方面,要明确每一个教学环节的具体要求,这样才可以真正做到引导教师开展教学,提高教学开展的质量。

4.2 与高职教育教学目标相一致

在高职院校教师评价体系构建的过程中一定要注意与高职教育目标相一致,教师评价体系要致力于推动高职教育教学目标的实现。高职院校在人才培养的过程中一定要围绕立德树人目标,服务社会发展,提高学生专业技术实践能力,提高学生适应经济社会发展的要求。这就要求高职院校在教学工作开展的过程中要注重学生实践能力的培养,要注重学生技能的应用。因此,高职院校教师教学考核体系要充分考虑学生实践技能培养的情况,要更加注重教师教育教学的实践性与职业性,要注重学生社会职业适应性能力的提高^[5]。在高职教育教学工作开展的过程中还要注意教学目标是随着社会发展与时代需要而不断变化的,并且高职教育教学中要注意理论与实践相结合,不断丰富教学内容,提高教学内容的综合性。让学生在教学中熟悉掌握理论知识,并且还可以锻炼提高学生运用实践理论知识的本领,实现学生综合素质的不断提高,也可以不断地增强学生社会与职业的适应性,让学生可以更好地融入社会,实现自己的价值。

5 推动高职院校教师评价体系科学发展的对策

5.1 高职院校教师评价体系要注重顶层设计

在高职院校发展的过程中,学校要重视教师评价体系的构建。明白教师评价体系对教师的约束与引导作用,以及对立德树人任务完成的重要保障作用。学校要总览全局、全盘考虑,结合学校发展的实际情况,

明确高职院校教学开展的具体目标,统筹考虑高职院校学生的特点,针对课程教学、教师教以及学生成长,制定出最为科学合理的教师评价体系。在科学完善教师评价体系的引导下,教师可以更好的约束与规范自己的教学工作行为,也可以推动教师更加高效的完成好教育教学目标^[6]。学校在进行教师教育评价体系构建中要树立一个理念,教师的发展是学校发展的重要标准之一。学校在教师评价体系构建的过程中一定要建立专门的责任小组,将专业人士以及一线教师吸纳进入教师教育评价体系构建小组,充分发挥群众的智慧,鼓励学校教师以及相关工作人员积极建言献策,形成更加科学可靠的教师评价体系构建方案,在对方案进行审议与修改,不断地推动教师评价体系科学化与合理化。

5.2 高职院校教师评价体系要明确共性评价指标

在高职院校教师评价体系构建的过程中要明确共性评价指标,做好教师能力考核以及基本素质评价,具体包括:教师的思想道德素质、职业道德修养、教师的专业素质、教师的业务能力、教师的身心素质等等,这样就可以对教师的能力与素质做出基本的评价。除此之外,高职院校教师评价体系还需要注意一些个性指标,做好对教师个体个性的测评工作。教师作为一个独立个体,每个教师在教学工作岗位中都有自己的风格与特色,有些教师能力强、素质高,风格明显,个人魅力足,这就会推动其教学成绩朝着优秀方向发展。针对教师的教学风格、个人魅力以及自我发展设定个性评价指标,因此,推动教师的成长与发展,不断地提高教师的教育教学能力^[7]。

5.3 高职院校教师评价体系的标准要确定

高职院校教师评价体系的标准一定要固定,不能够标准不统一,这样就不能够对教师做出公平公正合理地评价。评价标准具体就是指各个教师在教学工作开展的过程中取得成果情况,也包括不同评价体系在整个权重体系中所占的比例。教师评价体系的标准要与教师成长与发展的基本规律相符合,这样才可以发挥教师评价体系助推教师成长的作用。教师评价体系一旦建立,那就要落实下去,要发挥教师评价体系的作用。运用教师评价体系做好教师教学工作的考核,让教师明确自身工作的不足,同时也要确保教师的合法权益,让教师的利益得到保障,激发教师内生动力,

营造人人皆能成才的环境。

6 结语

高职院校在发展的过程中离不开高素质教师队伍的支持,高素质、专业化教师队伍的建设离不开科学完善教师评价体系。因此,高职院校在发展的过程中一定要做好教师评价体系的构建与落实工作,要确保教师评价体系的科学性与合理性,同时也要让教师评价体系落实到位,运用教师评价体系做好教师的评估工作,保障好教师的合法权益,也引导教师不断地提高自身的能力与水平,推动教育教学工作发展,实现高职院校学生培养质量与水平的提高。

参考文献

- [1]曹娟.高职教师实践与认知分析——基于教师专业素养认知过程的调研[J].黑龙江科学,2022,13(7):1-4.
 - [2]李盖虎,彭迎霞.“双高计划”背景下高职教师专业发展的特征、维度及路径[J].长沙理工大学学报(社会科学版),2022,37(1):94-105.
 - [3]钟斌.“双高计划”下高职青年教师专业发展动力的理论依据、现实问题与激发策略[J].中国成人教育,2021(16):67-73.
 - [4]王军.“双高”建设视角下高职教师专业发展的逻辑、问题与路径[J].教育与职业,2021(14):64-71.
 - [5]王斌.“双高计划”视域下高职教师“333”专业发展创新模式探析[J].教育与职业,2020(21):72-75.
 - [6]贺星岳,曹大辉,程有娥,等.“双高计划”建设背景下高职院校教师专业发展的逻辑及推进策略[J].现代教育管理,2019(9):96-101.
 - [7]黄锦棠,涂金基.高职教师专业化发展的评价体系研究[J].文化创新比较研究,2021,5(1):35-37.
- 作者简介:**黄贺美(1983—),女,广东汕头人,广东科贸职业学院人力资源部副部长,讲师,研究方向:师资队伍建设。
- 基金项目:**本文为课题:2020年度广东省高校思想政治教育课题“立德树人”视角下高职教师评价体系研究”(编号:2020GXSZ130)、2021年度高职教育与体育类专业教育教学改革项目“立德树人视域下高职院校体育教师育人能力提升路径研究”(编号:2021G10)研究成果。