

发展性评价视角下的高职教师评价体系建设

姚佳

(浙江工业职业技术学院, 浙江绍兴 312000)

【摘要】高职教师的教学评价对于提高教师的素质和促进教师的教学改革具有重大的作用,要制定评价者和评价对象认可的评价体系,增强真实性和准确性,强调评价的可信性;注重教师的未来发展,尊重教师的个人价值、伦理价值和专业价值。

【关键词】高职教师;评价体系;教学评估;存在问题;建设

【doi: 10.3969/j.issn.1671-9581.2013.01.012】

【中图分类号】G715

【文献标识码】A

【文章编号】1671-9581(2013)01-0040-03

Evaluation system construction of higher vocational teachers under developmental evaluation perspective

YAO Jia

(Zhejiang Industry Polytechnic College, Shaoxing, Zhejiang, China 312000)

Abstract: Higher vocational teachers' teaching evaluation plays an important role to improve teachers' quality and promote teachers' teaching reform. We should formulate an evaluation system which is recognized by both the estimator and the evaluation object to enhance the authenticity and accuracy and emphasize the credibility of evaluation. We should also focus on the future development of teachers and respect teachers' personal values, ethical values and professional values.

Keywords: higher vocational teachers; evaluation system; teaching evaluation; problems; construction

教师是教育事业的开拓者,是人才培养的核心力量。高职教师对于推动教育事业的发展具有十分重要的意义,因此必须提高专业教师的工作质量,然而教学评估对于提高专业教师的工作质量具有促进作用,那么如何才能做好教学评估工作呢?下面就如何进行高职教师评价体系建设进行探讨。

1 发展性评价概述

发展性评价主要是指以充分尊重教师为基本的前提,为了教师能够更好地在专业方面寻求发展,进而提供一系列有效的指导。这对教师的自我完善是非常有利的,主要体现在教师进行自我不断坚持和他人不断指导和鼓励下,进行自我发展,使得各

方面都得到有效提高,对于外界的信息可以主动接纳并且能够很好地进行自我调控。

发展性评价是一种形成性的评价制度,侧重于对教师进行教学全过程的一个评价,并且随时关注教师的教学水平的变化,这是一个动态的观测过程,在这个过程中,也会为教师的发展提供一些建议和相应的发展机会。与此同时,发展性评价还是一种交互式的评价制度。这种制度而让教师充分认识到参与的重要意义,使得其在教学过程中能够更加出色的发挥他们的积极性和主动性,在评价的过程中,能够主动配合,提供出最为全面和真实的教学信息。

【收稿日期】2012-11-09

【基金项目】本文为浙江工业职业技术学院教改项目“基于发展性教师评价理论的高职院校教师评价研究”成果,课题编号:9993069991999240。

【作者简介】姚佳(1980-),女,浙江绍兴人,浙江工业职业技术学院讲师,研究方向:高校教学管理。

发展性评价的最终目的就是促进教师的进步和发展,这种评价制度的核心是教师,核心宗旨就是为了将教师的整体素质提升到一定的水平,从而不断激发教师的个人发展,更好地树立教师的榜样。发展性评价注重的已经不仅仅是教师在工作上的个人表现,它更多的是体现了面向未来这一特性,所以由此可以得出,这一评价体制更加侧重的是整个学校以及教师的长远发展前景。为了使得发展性评价在实施发展过程中能够取得更好的效果,要加强教师主人翁精神的培养,让教师充分认识到他们也是这个学校不可或缺的重要成员,同时还要让他们明白学校对其寄予的深切期望以及强烈信任,从而让他们的责任感和主人翁意识更加强烈。

2 高职教师评价体系存在的问题

2.1 忽视教师在评价中的主体地位

在大多数的高职教师的评价体系中,往往会分不清主次关系,对于高职教师评价体系中应该占主体位置的教师却总是被忽略,评价体系更多的却是将中心放在一些形式化上。教师在进行自我评价和自我总结时,总是注重形式,只是将其当成是一种任务来完成,并没有真正意识到他们才是这个评价体系的重点所在。教师在进行自我评价和自我总结时,大多数都是出于一种被动的消极态度,认为这种评价是没有任何意义的。殊不知,这种评价体制是最为应该认真对待的,因为这是教师对其教学成果和自身发展的一种自我总结和思考,对其教学和自身的发展都会有很大帮助。因为没有充分地认识到这一点,所以大部分的高职教师在评价体系中都是非常消极地做出响应,不关心评价结果。

2.2 缺乏教师同行评价机制

事实上,几乎不可能看到同行评价这一情况,因为对于同行而言,存在着一定程度的竞争意义,所以同行评价是不太可能发生的,而且也很难真正实践。即使某个行业的领导非得要进行同行评价这一行为,那也是不具备多大意义的,在教师行业也是如此。对于教师而言,如果需要进行同行之间的评价,那么更多的就仅仅只是一种形式主义,因为情面和利益方面的关系,教师根本不愿意进行最真实、最客观、最全面的信息评价。另外,学校也缺乏相应的制度去对同行评价的结果进行有力的保障,所以,同行评价是没有立足之地的。

2.3 缺乏评价的动态发展性

从本质上来讲,教师的各种评价活动都只限于在年终进行的一种静态和总结性的评价,在期中阶

段,也会有教师进行自我的小结,但是这样的小结活动一般都很少,而且不被重视,自然根本起不了什么影响作用。所以,从中可以看出,这些评价过程是缺少动态发展性的,更多的只是一种固定的静态模式,评价活动最多就是让教师就一年的工作进行一个总结性的描述,但极少涉及进一步发展的内容。

2.4 评价方法以量化为主

有了一个好的教师评价体系还是不够的,与此同时,还应该有一个与其相适应和相匹配的评价方法,这样才能最大地体现评价体系的作用。但是在学校里,一般采用的都是评价表或者是通过听课来进行打分的方式,这种量化的评价方法在一定程度上为评价活动提供了很大的便利,而且将评价程序也最大地简化了,但是仅仅通过一张打着分数的评价表就草率地对教师的工作做出评价是不应该的。很多不能够量化的信息,例如情感的投入和价值观等方面的信息,在表格上是根本得不到具体的体现的,这种量化的评价方法无疑忽略了教师其它一些有价值的工作。

2.5 评价结果重奖惩轻发展

在对教师进行评价时,对于评价的结果主要是采取奖惩的方法来给与肯定或者否定,学校的这种处理方式显得太过于功利化。学校对于在评价中得到高分数的教师给予一定的物质奖励,无可否认,在某种程度上,这种做法对教师的教学积极性和主动性能起到一定的推动和促进作用。但是能够得到高分数的毕竟只有少数教师,而大多数的教师顶多只是一个参与者,这样会使得大部分教师觉得这种评价活动根本没有任何意义,而且评分活动的公正性也是很难得到保证的,从而使得评价体系失去了它原本的意义。

3 构建发展性评价视角下的高职教师评价体系

3.1 重视教师在评价中的主导作用

教师评价的重点应该放在以教师为主体参与对象的研讨评价上,教师自我评价方式则是具有不可替代的优势。毕竟只有教师本人才最了解自己和各种工作背景情况,而且教师在工作中具有的优势和曾经遇到的困难,都只有自身才能够最为清楚的了解。

3.2 构建个体与学校共同发展的目标体系

个体和学校共同发展的目标体系是教师发展目标的设计过程,学校在对教师专业化发展的内涵有

很好的理解基础上,为教师的发展提供更好的机会,并且应根据相关人员提出的发展要素,根据学校发展与社会要求,将这些要素转化为学校与教师共同发展的一个长期奋斗的目标。

3.3 构建个人与学校共同发展的评价方法

为了使个人与学校能够共同寻求发展,要构建一个良好的评价方法,从而有利于双方的发展。自我评价的形式是多种多样的,可以采用自我反思、教学日志和工作总结的形式来评价,如根据评价内容设计有利于教师全面发展的有关表格、数据让教师自我评价。可通过调查、问卷和访谈学生和家长的方式来收集学生、家长对教师日常教学的评价意见。同事评价要以调动积极性促进专业发展为目的,在评价中相互闹矛盾是绝对不容许的,而且得出的评价结果不可与教师的名利挂钩,最后对被评价的教师要做出最为恰当的评价。

3.4 尊重教师的个体差异

目前看来,让每个教师都从自身的角度去寻求最好的发展是不现实的,学校可以从老、中、青三个年龄段,从教师的自身水平的高、中、低三个层次就教师发展的差异进行关注。需要明确的一点就是,每个教师个体都是存在一定的差异的,不论从哪个方面进行评价这种差异都是存在的,所以应该尊重这种个体性的差异。不可能让每个教师完全按照学校的规定和评判标准去发展,为了很好地做到这一点,学校可以根据每个教师的不同学习背景和身世背景以及对未来发展方向的定位等来进行多方位的评价,评价的结果也不应该采取单一的打分方式,毕竟评价的最主要目的是为了教师更好地发展,所以要尽量给与每一位教师更多的精神上支持和鼓励。在评价技术上,可以采用行为诊断、案例分析和个案评价等质的评价方法,不仅能帮助教师对工作和个人发展过程中遇到的问题进行有效地分析,而且还能给教师的工作提出中肯的建设性建议。或许就当前的状况而言,要求学校真正将“因人而异”的评价机制落实下来是比较难的,但是至少要朝着这个方向尽可能地去,并且不断地努力和坚持。

3.5 处理好奖惩性评价和发展性评价的关系

奖惩制度对于发展性教师评价制度有很大的影响作用,处理好两者之间的关系能够有利于发展性评价的实施。对于两者之间的关系,首先要有充分的认识和理解,如果奖惩制度应用得当,那么对于发展性评价能够起到很好的推动作用。反之,则可能会阻碍其进行,甚至会严重影响到发展性评价的效果。现在很多学校并不再仅仅是单纯地实行发展性教师评价,而是将奖惩性评价和发展性评价结合起来实施,这样能够取得更好的效果,在一定意义上可以说,奖惩目标的实现和教师素质的提高是相互促进的。

4 结束语

用发展性的视角对高职教师进行评价是时代发展的需要,以人为本是发展性评价制度的灵魂和精髓所在,在人本管理的基础上,用科学的管理理念,寻求最适合教师自身和教学发展的评价体系。在一定意义上,可以说教师的积极性是教学质量的良好保证,只有将教师的整体素质和教学质量提升上去,才能够取得最好的教学成果。学校的长远发展是建立在教师的专业发展的基础上的,任何一所学校的发展都和教师的教学质量息息相关,因此,足以得出发展性评价制度的重要性。为了促进学校教育的良好落实,要努力研究出更为完善和健全的发展性教师评价制度,从而为学校的可持续发展起到巨大的推动作用。

【参考文献】

- [1] 代晓冬. 发展性评价——高职教师专业发展的催化剂[J]. 咸宁学院学报, 2011, (2).
- [2] 顾爱怡. 高职教师专业发展与主体性发展协同构建[J]. 合作经济与科技, 2010, (8).
- [3] 于芳. 发展性教师评价的几点思考与建议[J]. 科技信息, 2010, (3).