

高职院校“双师型”教师自主评价的问题及对策*

罗尧成¹, 庄敏², 许宇飞²

(1. 上海出版印刷高等专科学校科研处, 上海 200093; 2. 上海理工大学管理学院, 上海 200093)

摘要: 加强“双师型”教师自主评价是完善高职院校教师评价制度、提升高职院校教师队伍质量的重要保障。目前, 高职院校“双师型”教师自主评价存在教师自评审视不够深入、自评标准缺乏科学设计、自评实施缺乏外部依据等比较明显的问题。基于对现状的分析, 提出如下的建议: 科学认识教师评价, 建立反思性为主的教师自评机制; 科学制定评价指标, 构建可操作的教师自评体系; 创设制度环境, 保障教师自评与他评有机结合等。

关键词: 高职院校; “双师型”教师; 自主评价; 教师专业发展

中图分类号: G718.5 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-3380(2020)05-0061-05

Problems and Countermeasures of Independent Evaluation of “Double-qualified” Teachers in Higher Vocational Colleges

Luo Yaocheng¹, Zhuang Min², Xu Yufei²

(1. Office of Academic Research, Shanghai Publishing and Printing College, Shanghai 200093;
2. Business School, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093)

Abstract: Strengthening the independent evaluation of “double-qualified” teachers is an important guarantee for improving the evaluation system and the quality of teachers in higher vocational colleges. At present, the self-assessment of “double-qualified” teachers in higher vocational colleges has prominent problems such as insufficient self-assessment of teachers, lack of scientific design of self-assessment standards, and lack of external basis for the implementation of self-assessment. Based on the analysis of the actual situation, this paper puts forward suggestions, such as scientific understanding of teacher evaluation, and establishing a self-evaluation mechanism for teachers based on reflection, scientifically formulating evaluation indicators and constructing an operable teacher self-evaluation system, and creating institutional environment and combining self-assessment and peer assessment.

Keywords: Higher vocational colleges; “Double-qualified” teachers; Independent evaluation; Teacher professional development

国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出:“完善职业院校教师考核评

价制度,‘双师型’教师考核评价要充分体现技能水平和专业教学能力。”目前,对“双师型”教师自主评

价缺乏重视,教师自主评价考核制度不健全,教师自主评价缺乏外部标准和依据,无法有效提升“双师型”教师实践教学水平,进而满足其专业发展需要。自主评价是“双师型”教师评价体系的重要组成部分,通过自主评价可以有效提高“双师型”教师队伍整体知识素养,推动“双师型”教师队伍建设,为提升职业教育发展质量提供坚实的师资保障。

一、“双师型”教师自主评价的本质 在于促进自身专业发展

教师自我评价作为教师评价体系的重要组成部分,是教师依据评价标准和具体指标对自身教学行为进行综合评价的活动。“它是教师自我反思的过程,更是教师自我提高的过程。”^[1]“双师型”教师自评既是促进教师专业发展的逻辑起点,产生教师专业发展的内在动力,也为教师专业发展提供有力保障。

1. 教师自主评价是教师专业发展的逻辑起点

“专业发展主要是指‘双师型’教师在整个教育教学发展中,不断强化专业理论知识、拓展专业实践技能、提升职业专业素养的过程。”^[2]在深化高校教师考核评价制度改革的背景下,构建促进高职院校“双师型”教师专业发展的自主评价制度至关重要。一方面,“双师型”教师自主评价体现“人本主义思想”。通过自主评价,教师能够反思自身教学行为和教育理念,促进“双师型”教师专业发展。另一方面,“‘双师型’教师职业实践技能的获得需要依靠教师长期的实践反思,同时‘双师型’教师教育教学能力的提升也需要自身的反思。”^[3]“双师型”教师自主评价贯穿教师整个专业生涯中,不仅伴随教师职业生涯专业知识技能获得的过程,还要支撑专业实践、专业伦理与专业信念方面的提升,构成“双师型”教师专业发展的基本前提。

2. 教师自主评价是教师专业发展的内在动力

教师自主评价制度以目标引导机制、激励机制、约束机制为主要内容,是教师专业发展内在动力机制的重要构成。第一,目标为“双师型”教师专业发展提供方向和前进动力。高职院校教师自评以促进教师专业发展为本目标,通过革新传统的教师评价方式,推动教师成为真正的评价主体,进

而提升教师自我认知能力、激发内在潜力,实现教师的专业发展。第二,激励是优化教师自主评价制度的基本内容。推动教师专业发展要依靠有效的激励手段,不断激发“双师型”教师自我发展意识,强化其专业发展行动。第三,约束是“双师型”教师自主评价内容的有机补充。要注重规范“双师型”教师师德师风建设、专业知识与实践技能的培训,提高教师专业素养;同时,也要注重教师自评制度的适时更新,建立起推动制度更新完善的约束机制。

3. 教师自主评价为教师专业发展提供有力保障

教师自主评价是“双师型”教师队伍建设的关键环节,是推动教师专业发展的有力保障。首先,政策文本为高职院校自主评价提供政策依据。教育部等四部门印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(教师〔2019〕6号),提出深化突出“双师型”导向的教师考核评价改革要求。其次,高职院校建立的教师自评制度为教师提供操作遵循。“双师型”教师自评作为高职院校教师评价制度的重要补充,“通过教师自主评价,不断增强教师在教育教学中的过程性评价及反馈,实现教学评价的多维化开展。”^[4]教师评价制度更系统、更科学,进一步为高职院校教师专业发展构筑外在保障。最后,教师积极开展自主评价为教师个人发展提供实现路径。教师通过深度开展自主评价,将外在的评价制度、具体要求内化为自己的自觉行动,从而最终实现自己成为专业的“双师型”教师的发展目标。

二、高职院校“双师型”教师 自主评价存在的问题及原因分析

加强“双师型”教师自主自评,推动“双师型”教师队伍建设发展,是提升高职院校人才培养质量的关键举措。在高职院校教师评价体系构建过程中,“双师型”教师自主评价仍存在诸多问题,其中在评价理念、评价标准、评价依据等方面表现比较突出。

1. “双师型”教师自主评价存在的主要问题

(1) 教师评价自我审视不够深入

在高职院校“双师型”教师队伍建设中,强化教师自我评价认识是确保“双师素质”教师培养、提升人才培养质量的有力保证。目前在高职院校“双师

型”教师的自主评价中,由于教师对自评工作重要性认识不足,仍然存在教师评而不全、评而不深、评而不改等问题。评而不全即“双师型”教师无法对自身教育教学过程的各个方面进行全面评价;评而不深是指教师自我评价在很大程度上停留在浅层,无法持续深入发现与思考问题;评而不改则指教师虽然通过自我评价发现了自身在专业知识、能力、职业道德、理想、信念等方面存在的问题,由于缺少有效的监督机制,自评后并没有带来实质性的改变。“高职教师专业化发展需要教学反思,这是教师专业成长的诉求及对教师教学实践的回应,也是教师教育发展趋势的呈现、教学课程改革的迫切需求。”^[5]“双师型”教师自评认知不足,这是当前亟待解决的一个基础性问题。

(2) 自主评价标准需加强科学设计

科学设计教师自主评价标准是完善教师评价体系、落实教师评价工作的重要前提。高职院校“双师型”教师自评标准应体现高职教师专业发展的方向与趋势,助力高职教师专业发展。当前,国家层面尚未明确统一“双师型”教师自主评价内容。部分省市高职院校在实践探索中自主建立了“双师型”教师自主评价标准体系,但在实际运行过程中存在诸多问题,集中表现在两个方面:一是尚未制定相对统一的教师自主评价标准。当前,针对高职院校教师评价已形成相应的制度规定和较为完善的运行机制,但针对“双师型”教师自评标准的设置尚未明确和建立。二是高职院校尚未建立适合自身的教师评价标准。院校确定的标准是教师个人自主评价标准的直接来源。在具体实践中,部分高职院校对“双师型”教师的考核大多停留在考取教师资格证书和考取职业技能等级证书上,“双师型”教师评价标准尚未形成统一规范,未能有效满足高职院校自身办学特色及教师专业发展需要,此外,“双师型”教师自主评价标准也未充分考虑教师之间存在的素质差异,教师对评价标准的认可度较低。

(3) 自主评价的外部依据支持不足

科学制定教师自主评价标准、及时反馈教师评价结果,能为开展“双师型”教师自主评价提供有效支持。但当前我国高职院校教师自主评价的实施,

来自外部依据的支撑相对薄弱,主要表现在:第一,自评标准界定模糊。“双师型”教师自评标准是教师进行自主评价的客观依据。“只有在尊重教师个性发展的基础上进行教学标准设计和知识构建,才能促进教师专业发展。”^[6]目前部分高职院校教师考核评价标准仍沿用普通高校教师评价标准,并将教师教学能力和科研能力作为重点考核方面。实施的评价标准未能体现“双师型”教师特色,教师进行自主评价的外部依据可参照性较低。第二,缺乏评价过程和反馈结果支撑。现实中简单呈现的教师评价过程,无法为高职院校“双师型”教师自主评价提供依据,对帮助教师发现教学过程中的不足、提高相应专业素质的推动作用不明显。第三,教师评价结果为教师开展自评工作提供了借鉴,但因评价结果反馈不及时,使“双师型”教师自主评价工作难以有效落实。

2. “双师型”教师自主评价问题的成因分析

对“双师型”教师自主评价存在的上述问题进行分析,其中的主要原因表现为教师尚未真正确立起自评理念、自评的标准有待确立完善、自评的外部支持机制需要建立三个方面。

(1) 教师主观上要加强内在自审自觉

熊川武指出,“反思既可以促使教师改变例行的教育教学行为,也能够推动形成审慎的、意志的教学方式;又可以使教师从教学主体、目的和工具等方面,从教学前、中、后等环节获得体验,形成成熟的教学理念和教学模式”。^[7]“双师型”教师主观对自主评价工作的重视程度不够,尚未对专业知识和实践技能的获得自觉反思,必然会影响自评结果的科学性,具体表现在两个方面:一是教师主观缺乏自我审视。教师自评在我国发展尚不够成熟,大多数高职院校教师自评由于缺乏系统培训和科学指导,尚未开展主动的自我认知。二是教师缺少内在自审自觉。教师被动参与评价工作,无法激发其开展专业的自我评价的自觉性,“双师型”教师对自身专业知识、实践技能和职业素质等方面没有形成一种自觉的审视意识。

(2) 教师自评的外部制度保障不足

“教师评价制度推动教师专业发展,影响教师专业技能的提升,并通过制度环境的营造,为‘双师型’

教师自主评价构筑外在制度保障和激励机制。”^[8]当前,我国对高职院校教师自主评价在外部制度设计上仍存在两方面的主要问题:一是针对高职院校“双师型”教师的评价制度尚未形成,我国高职院校教师评价标准的制定尚处于探索阶段,分层分类的教师评价尚未在实践中有效展开,对于“双师型”教师自主评价指标体系的建构还没有上升到制度建设层面,亟待在教师评价标准建设的基础上加以展开。二是“双师型”教师自主评价缺乏外部激励机制,大部分高职院校尚未将开展教师自评与“双师型”教师利益相关的培训、职称评定等专业发展因素有效衔接,在很大程度上影响和制约了教师参与评价的积极性。

(3)教师自评和他评应加强有机整合

“多元的教师评价主体是教师产生“评价认同”、推动教师专业发展的首要动因。”^[9]割裂“双师型”教师自评和他评是造成教师评价结果偏差的重要原因。教师自评和他评缺乏有机整合主要表现在:一是二者评价过程交互性低,教师评价重他评、轻自评,他评尚未建立在自评基础之上;二是评价结果反馈不及时。教师评价主要是通过合理的评价制度给予教师及时、准确、有效的评价结果反馈,为教师专业发展和能力提升提供有力帮助。多数情况下,由于教师自评和他评缺乏有机结合,导致高职院校教师评价结果反馈的时效性差,造成“双师型”教师在进行自评时缺乏外部依据支持,影响了自评工作的有效性。

三、高职院校“双师型” 教师自主评价的改革思考

为了建立完善的“双师型”教师自主评价体系,结合当前“双师型”教师自主评价在理念、标准、依据方面存在的不足,高职院校可通过正确认识教师评价、科学制定评价标准、创设有效制度环境等途径,推动“双师型”教师自主评价工作的开展与落实。

1. 正确认识自主评价,建立反思性自评机制

在“双师型”教师专业发展过程中,建立反思性为主的教师自评机制尤为重要。可落实如下改革举措:首先,教师要充分认识到反思性自主评价对

于自身专业发展的重要意义。“双师型”教师应积极开展以反思性自主评价为核心的实践活动,通过书写教学反思日记、与同事的教学实践进行横向比较以及加强专业对话等形式,在教学实践过程中形成良好的反思性自主评价习惯。其次,高职院校应充分认识到自主评价对于提高教师队伍整体质量的重要作用。通过建立和完善相关教学管理制度,定期组织开展针对“双师型”教师教育教学的反思活动,构建创新教学团队,强化教师团队协作能力,通过开展专项反思性研讨会议等形式,引导“双师型”教师全面深入地进行自我评价。同时,高职院校应给予教师更多教学自主权,并将教师自评结果纳入教师综合考评体系,推动教师队伍的整体质量提升。最后,教育行政部门要充分认识到自主评价对于提高师资整体素质的重大意义。要根据有关文件规定,落实职业教育教师减负政策,减少“双师型”教师的事务性工作,为教师反思教学活动的开展提供时间保障。

2. 科学制定评价指标,构建可操作的教师自评体系

高职教育的类型定位要求高职院校教师在教育知识、学科专业知识、专业实践能力等方面达到一定专业水平,“双师型”教师自评指标也应重点关注下述三方面内容:第一,建立“反思”为核心内容的自主评价指标体系。“双师型”教师自评指标体系的设计应重视批判反思性质指标的开发,确立以“反思意识”“反思能力”“反思水平”为核心的指标体系,准确判断“双师型”教师教学反思工作所处层次与演进方向,使之契合“双师型”教师专业知识、实践技能、职业道德三维培养目标。第二,建立“分层分类”评价指标体系。高职院校在开展教师自评工作中要构建适合新手教师、骨干教师、专家教师等不同层次教师专业发展的评价指标。注重培养和考核新手教师的教学能力、有效把控课堂能力以及参与人才培养方案制定的能力;积极引导骨干教师深入企业内部,教师最终考核需综合院校、企业与教师个人三方考评结果;对于专业带头人,则注重对其提出教学研究、企业研发、管理能力等方面的综合要求。第三,发挥教师在自主评价指标体系构建中的主体作用。在教师自主评价指标体

系的形成过程中,积极引导教师参与指标体系的研制过程,保证自主评价指标体系的科学性、可操作性,以此来推动“双师型”教师形成“自我评价—自我诊断—自我反思—自我提高”的动态运行机制。

3. 创设制度环境,保障教师自评与他评的有机融合

创设良好的制度环境是“双师型”教师评价工作得以顺利开展的有效保障。目前,高职院校虽然倡导多元主体参与教师评价过程,但教师的主体参与性不强,高职院校应努力营造多元主体协同的“双师型”教师评价制度环境,保障教师开展自主评价过程的同时,充分认识到自评与他评相结合的重要性。一方面,高职院校需贯彻落实教育行政部门颁发的相关政策文件要求,根据高职院校高等性和职业性特征,依据相关政策对“双师型”教师队伍评价的具体要求,实现“双师型”教师自主评价工作的开展与其利益分配的挂钩,促使“双师型”教师通过自主评价积极进行教学模式、课程内容、教学评价等方面的改革创新,不断提高教学质量。另一方面,高职院校应创设良好的自评与他评相结合的条件。通过院校文件对教师自评与他评作出规定,明确提出“双师型”教师自评与他评结合的要求,并制定工作开展的具体流程;通过组织专家讲座,聘请专家学者为“双师型”教师评价和专业成长提供建议指导;同时,注重对教师自主评价结果的有效应用,将教师自评结果与他评相结合,作为对教师最终评价的依据,在保障“双师型”教师自评工作科学开展的同时,推动自评机制的最终形成。

参考文献

- [1] 侯彩颖.教师反思性自我评价[J].教育理论与实践,2003(4):27-32.
Hou Caiying. Teachers' Reflective Self-evaluation and its Implementation [J]. Theory and Practice of Education, 2003 (4): 27-32.
- [2] 孙翠香.“双师型”教师专业标准构建:背景、理念及内容架构[J].国家教育行政学院学报,2012(8):70-74.
Sun Cuixiang. Construction of Professional Standards of “Double-qualified” Teachers: Background, Concept and Content Framework [J]. Journal of National Academy of Education Administration, 2012 (8): 70-74.
- [3] 吴炳岳,等.职业院校“双师型”教师专业标准及培养模式研究[M].北京:教育科学出版社,2014:210.
Wu Bingyue, et al. A Research on the Professional Standards and the Training Models of Double-qualified Teachers in Vocational Colleges [M]. Beijing: Education Science Press, 2014:210.
- [4] 刘宗祥.高校教学评价的基本原则与方法论[J].中国成人教育,2017(17):88-91.
Liu Zongxiang. Basic Principles and Methodology of University Teaching Evaluation [J]. Chinese Adult Education, 2017 (17): 88-91.
- [5] 丁远,吕承文.高职教师专业化发展的教学反思模型分析[J].中国职业技术教育,2018(29):33-38.
Ding Yuan, Lv Chengwen. Analysis of Teaching Reflection Model of Professional Development of Higher Vocational Teachers [J]. Chinese Vocational and Technical Education, 2018 (29): 33-38.
- [6] 何顺超,田莉,李孝川.教师“评价认同”:评价促进教师发展的内生力[J].上海教育评估研究,2017,6(1):32-35,41.
He Shunchao, Tian Li, Li Xiaochuan. Evaluation-identity: The Inner Driving Power of Promoting Teachers' Development from Teacher Evaluation [J]. Shanghai Journal of Educational Evaluation, 2017, 6 (1): 32-35, 41.
- [7] 熊川武.反思性教学[M].上海:华东师范大学出版社,1999:153.
Xiong Chuanwu. Reflective Teaching [M]. Shanghai: East China Normal University Press, 1999:153.
- [8] 陈淑维.高职院校教师专业发展评价制度构建策略[J].中国职业技术教育,2017(35):91-95.
Chen Shuwei. Strategies for Constructing the Evaluation System for Professional Development of Teachers in Higher Vocational Colleges [J]. Chinese Vocational and Technical Education, 2017 (35): 91-95.
- [9] 王兴杰,王瑾瑜,张磊,等.国企高职院校教师专业发展的发展性评价[J].上海教育评估研究,2015,4(3):74-78.
Wang Xingjie, Wang Jinyu, Zhang Lei, et al. Developing Evaluation for Teachers' Professional Development in Higher Vocational Colleges Hosted by State-owned Enterprises [J]. Shanghai Journal of Educational Evaluation, 2015, 4(3): 74-78.