

高职院校教师评价改革的意义、现状和对策研究

刘兆琪, 张 萌

(唐山工业职业技术学院, 河北 唐山 063299)

摘 要: 教师评价作为教育评价的重要内容, 不仅对教师个体发展具有导向作用, 甚至会影响到高职院校自身的发展。基于此, 通过充分阐述当前教师评价改革的重要意义, 分析目前高职院校在教师评价方面存在的现实问题, 提出解决现实问题的对策方案, 为高职院校深入实施教师评价改革提供参考。

关键词: 高职院校; “双师型”教师; 评价改革; 对策研究

中图分类号: G715

文献标志码: A

文章编号: 1674-943X(2024)01-0098-03

Research on the Significance, Current Situation and Countermeasures of Teacher Evaluation Reform in Higher Vocational Colleges

LIU Zhaoqi, ZHANG Meng

(Tangshan Polytechnic College, Tangshan 063299, China)

Abstract: As an important content of educational evaluation, teacher evaluation not only has a guiding effect on the individual development of teachers, but also affects the development of vocational colleges themselves. Based on this, this paper fully expounds the significance of the current teacher evaluation reform, analyzes the current practical problems in the teacher evaluation of higher vocational colleges, and puts forward countermeasures to solve the practical problems, so as to provide references for the implementation of teacher evaluation reform in higher vocational colleges.

Key words: higher vocational colleges; double qualified teachers; evaluation reform; countermeasure research

2020 年中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《方案》), 针对教师评价明确指出要“引导教师潜心育人的评价制度更加健全”“坚持把师德师风作为第一标准、突出教育教学实绩、强化一线学生工作、改进高校教师科研评价、推进人才称号回归学术性、荣誉性”^[1]。各地教育主管部门为切实落实《方案》要求, 在域内纷纷建立试点, 高职院校积极响应, 开展了卓有成效的教师评价试点改革工作。但教师评价改革是一项复杂的系统工程, 具有引领性、导向性和指挥棒的作用, 尤其是在“破五唯”的大背景下, 教师评价改革如何落实《方案》具体要求是摆在高职院校面前的重要课题。

1 高职院校教师评价改革的意义

职业教育是一种类型教育, 这在 2019 年国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》中已明确定义, 高职院校教师作为高职教育的第一资源, 教育评价具有举足轻重的作用, 事关职业教育事业的类型特色和发展方向。

1.1 全面提升高职院校教师的职业素养和职业精神

一是提升教师师德师风。教师评价改革将师德师风作为重要的评价内容, 这有助于引导教师树立良

好的师德师风, 增强教师的责任感和使命感。通过评价教师的行为举止和工作表现, 可以促进教师自觉遵守教师职业道德规范, 以良好的榜样形象影响学生。二是引导教师关注学生发展。教师评价改革强调对一线学生工作和教师育人效果的评估, 这促使教师更加关注学生的全面发展, 包括学生的知识技能、情感态度、价值观等方面。这种关注点的转变, 引导教师在教育教学中注重学生的个体差异和需求, 进而采取更合适的教学方法和策略。三是增强教师团队协作精神。教师评价改革将同行评价作为评价指标之一, 这就要求教师关注并践行教师之间的协作和配合, 进而增强教师的团队协作精神。

1.2 全面增强高职院校教师的教学能力和教学质量

一是促进教师专业能力提升。教师评价改革将教师专业知识和技能纳入评价内容中, 能够激励教师积极参与教育培训、学术交流、教育研究、实践锻炼、大赛指导等活动, 不断学习和提高自己的专业知识技能水平, 从而提高教师的教育教学水平。二是推动教师课程和教学改革。通过评价教师的一线教学实绩, 可以帮助教师更新教育理念和教学方法, 了解课程和教学改革的实际效果, 进而调整和优化改革方案, 进一步推动课程和教学改革。三是引导教师自主学习与反思。教师评价改革强调对教师工作进行诊断与改

进,这促使教师不断进行自主学习和反思,查找自己的不足之处,主动寻求改进的方式方法和应对策略,形成诊断改进的闭环,帮助教师提升教育教学能力,使学生更好地理解和掌握知识技能。四是强化教师激励机制。教师评价改革通过将评价结果与教师的奖励绩效、职称晋升、职业发展等挂钩,建立起有效的激励机制。这种激励机制促使教师更加积极地参与教育教学工作,发挥自己的创造力和潜能,从而推动教育教学质量的提高^[2]。

1.3 集中体现高等职业教育“双师型”教师队伍特色和类型特点

一是明确“双师型”教师评价标准。教师评价改革中,需要明确“双师型”教师的评价标准,包括教师的理论教学能力、实践教学能力、技术应用实践能力等,如此一来,“双师型”教师队伍建设就能够做到有章可循,为学校选拔和培养“双师型”教师提供依据。二是突出实践性和职业性。高职院校的主要目标是培养高技能应用型人才,因此教师评价应该突出实践性和职业性。在评价过程中,应该注重考察教师的实践能力和职业素养,实施包括学生评价、同行评价、专家评价等在内的多元化评价,以便更全面地了解教师的实际教学水平和实践能力。三是实施多元化评价。可以引入行业企业评价,让行业企业专家参与评价,更全面地了解教师的行业影响力。四是推动产教融合、校企合作。将教师参与行业企业合作项目的情况作为评价指标之一,能够让教师产生内生动力,主动创造参与行业实践和企业实习的机会,提高自身的实践能力。

1.4 全面提高高职院校的治理能力和治理水平

一是强化教师参与话语权。教师评价改革鼓励教师参与评价过程,并赋予教师一定的话语权。教师是学校治理的重要力量,他们的意见和建议对于提高治理能力和治理水平具有积极作用。通过教师评价改革,教师可以参与制定评价标准、评价方法和评价程序,为学校治理贡献智慧和力量。同时,教师的话语权得到保障也能够促进学校治理的民主化和科学化。二是促进信息公开与透明。教师评价改革强调公开评价标准、评价程序和评价结果,让教师、学生和利益相关者了解学校的治理水平,增强对学校的信任和支持。三是优化资源配置与科学决策。教师评价改革可以为高职院校的资源配置和决策提供科学依据。通过对教师的评价结果进行分析,学校可以了解教师在教学、科研、社会服务等方面的需求以及优劣势,进而优化资源配置,提高资源利用效率。同时,评价结果还可以为学校的决策提供参考,确保决策的科学性和有效性^[3]。

2 教师评价改革的现状

在社会各界的持续关注下,尤其是在教师群体的密切关注下,在各地教育主管部门的组织下,职业教育专家、一线职业教育教师、用人企业、学生代表等通过会议、论坛、问卷等多种方式,对教师评价改革的理念、体系、方法、内容等进行了大量的调查和研讨。通过3年的教师评价改革试点工作,各高职院校在教师评价内容、涵盖范围、落地政策等方面取得了阶段性的成效,但是在评价指标设计、过程性评价要素等方面还存在一定程度的设计缺失。

2.1 师德师风评价重视“大问题”,忽视“小问题”

学校一般认为师德师风评价对于教师个体而言是大事,一旦教师出现师德师风问题,那将是毁灭性的,因此在评价中主要列举教育主管部门明确提出的师德师风“大问题”,即“负面清单”。其实“负面清单”之外,在日常教育教学工作中还存在更多的“小问题”,如“磨洋工”“上水课”“想‘躺平’”等等不符合师德师风的行为和思潮。这些教师个体身上出现的细微问题表现,经过长时间的置之不理或宽容对待,必然会积少成多、传染蔓延,不仅会让其他教师逐渐丧失奋发进取的积极性,也必然会传递到学生端,影响学生人生观和价值观的形成。

2.2 教育教学实绩重视“奖励性成果”,忽视“过程性增益”

在工作和奖励方面,高职院校普遍将教师获得教学成果奖、教学能力大赛奖励、各类各级精品课程建设奖励等作为教师教育教学实绩的评价指标,这些固然属于教育教学实绩,但并非全部,因此显现出了教师评价指标的片面性^[4]。教师在实际教育教学工作中,必然会在教学信息化资源建设、校本教材建设、实训基地建设等方面进行大量工作,这些是教师成长的“过程性增益”,而这些增益由于没有获得上述教学奖励往往被忽视。在学生收获方面,往往也是以学生获得的大赛奖励、班集体荣誉等作为教师教育教学实绩,从而也会忽视教师在学生管理、学生成长、学生获得感和技能增长等方面的增益,这也体现出了教师评价指标的片面性。

2.3 教师评价重视“统一公平”,忽视“个性特点”

高职教育本身是一种高等教育,高职院校具备人才培养、科学研究、文化传承等职能,因此教师的工作或者岗位就包括理论教学、实践教学、科研等,而每种工作或岗位又兼有不同层次的教师,如青年教师、骨干教师、带头人、名师名匠等。另外,不同层次的教师,又在特点专长、学科专业、发展方向等方面各不相同。但在目前的评价方式和评价指标上,

高职院校一般采取同一套评价指标,重视面上的“公平”,缺少针对性,尤其是对于优势和劣势相对明显的教师的评价缺乏个性化、专业化的评价指标,还没有形成多层次、多类型、多维度的评价体系。

3 教师评价改革的对策

3.1 教师评价中纳入师德师风累计积分指标

树人的根本在于立德,育师的关键更在于立德。高职院校始终大力宣传《教育法》《高等教育法》《教师法》以及教育部《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》等文件,几乎杜绝了教师违反重大师德师风的行为,但一些不符合师德师风的“轻小微”问题仍普遍存在。为了防微杜渐,教师评价在师德师风内容方面,应建立师德师风累计积分指标,将在日常工作中的“轻小微”行为失范和思想倦怠问题进行分类汇总,结合学生评价、同行评价、领导评价等定性评价进行赋分和权重分配。在评价期内,进行累计积分扣减,达到一定程度,将涉及到的老师纳入师德师风考察序列。

3.2 转变教师评价思路

在通常的评价指标里,大多以论文、荣誉称号、职称、学历等评价教师,因为这些指标容易量化,能够做到看上去很“公平”。但其实“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的“五唯”评价的弊端是在一定程度上抹杀了教师的工作实绩,重结果而轻过程。为了解决上述问题,可以采取如下思路。

在评价主体方面,需要改革教师评价的主体^[5],将主体换成学生,以教师指导的学生发表的论文、参加的大赛、获得的成绩为评价对象,通过这种方式,可以更好地体现教师育人的实际水平和贡献。

在注重实绩方面,评价内容中应尽量强化教师工作的增益性,如参与专业建设、课程建设时,创建大量教学共享型资源、打造示范性课程思政方法、设计普适性实训设备等。再比如,教师承担学校重大专项建设任务并完成年度建设任务、指导学生在短期内晋升为企业技术骨干等^[6]。此外,教师能够帮助企业解决实际问题,为企业开展技术技能提升培训,教师受邀参与评委、执裁等工作,这些都是教师在行业企业具有影响力的重要表现,都应该纳入到评价指标中。

在多元化评价方面,可以引入包括同行评价、学生评价、教师自评、企业评价等在内的多种方式。

这些评价方式可以相互补充,从多个角度全面地了解教师的工作绩效,从而为教师提供更准确、更全面的评价。

在技术手段方面,应加强信息化技术的应用。在教师评价中,应该推进信息化评价,建立完善的信息收集、分析和反馈系统。通过信息化评价,可以更好地掌握教师的各种信息和数据,提高评价的准确性和效率,使评价过程更透明、更便捷。

3.3 构建“分岗分类分维度”的评价体系

首先将教师按岗位分为教学为主、科研为主、教学+科研、辅导员等岗位,然后按照教师资历,分为青年教师、骨干教师、带头人、名师名匠等类别,最后按照工作内容分为师德师风、教育教学、教研科研、社会服务、个性化、职业发展等多个维度,每个维度细化为多个一级和二级指标点,针对不同类型教师设定不同权重,分类分层对教师进行评价。尤其是针对个性化指标,要适当增加权重,以体现教师个性化、专业化发展,从而形成目标明确、客观公正、个性突出的评价模式。

综上所述,教师评价改革的持续深入实施,对提升高职院校教师的职业素养和职业精神、增强高职院校教师的教学能力和教学质量、集中体现高等职业教育的“双师型”教师队伍特色和类型特点,全面提高高职院校的治理能力和治理水平具有重大的现实意义。高职院校应该成立专门的组织机构或工作专班,建立完善的教师评价体系,规范教师评价的内容和指标,同时加大宣传力度,让全体教师都能正确理解和认识教师评价的重要意义和关键作用,共同促进高职院校建设一支“特色鲜明、德能兼备”的“双师型”教师队伍。

【参考文献】

- [1] 中华人民共和国中央人民政府.中共中央,国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL].(2020-10-13)[2023-09-26].https://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm.
- [2] 黄丽丽.职业院校内部评价体系改革探索与实践[J].职业,2023(12):76-78.
- [3] 孙晓波.学校治理与教师评价的结构困境及其理论分析[J].工业技术与职业教育,2022(01):97-101.
- [4] 庄砚,吕嘉.高职院校教师考核评价制度的现状分析及改革措施[J].北京农业职业学院学报,2017(04):78-82.
- [5] 赵秋雨,陈良,俞慧.高职院校教师评价制度现状分析及改革建议[J].中国成人教育,2023(22):69-71.
- [6] 林思克,李荣,陈金伟.高校教师评价改革结构性矛盾的风险挑战与应对策略[J].广东轻工职业技术学院学报,2023(05):50-58.