

# 谈高职院校“双师型”教师发展性评价机制构建

○赵莎莎

(江苏农牧科技职业学院, 江苏 泰州 225300)

**【摘要】** 高职院校建设高素质的“双师型”教师队伍是加快职业教育现代化的前提和基础。自2012年国务院颁发《关于加强教师队伍建设的意见》以来,全国各高等职业院校在师资培养上,均突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合,不断提高教师专业实践能力的提升,造就了一批高素质的“双师型”教师队伍。但“双师型”教师是一个动态的概念,如何对其评价、管理,是一个值得探讨的课题。

**【关键词】** “双师型”教师; 评价主体; 评价内容

我国的教师评价机制可以归纳为两种评价体系,分别是奖惩性评价体系和的发展性评价体系。发展性评价体系是高职院校中使用最多的一种评价方法,它所关注的重点是教师的持续、全面发展,所以,这种评价体系在实际中的应用比较广泛。在发展性评价体系的作用下,更能促进教师的职业发展。发展性评价体系从教师的角度出发,以促进教师发展为主要目标,采取的评价方式是客观公正的,能有效提高教师的绩效水平,促进教师向着更加专业的方向发展。教师评价机制的根本目的就是通过评价,来促进教师的终身发展,而并非是为了奖惩。在教师职业生涯规划各个阶段中,都会涉及评价工作,其经历“评价→反馈→规划→新评价”的过程。因此,在高职院校如何科学合理地使用该评价体系来评价“双师型”教师,在“双师型”教师队伍的建设工作中占据重要的地位<sup>[1]</sup>。

## 一、制定“双师型”教师发展性评价的制度

高职院校在评价教师时,通常都会使用

发展性评价方式来评价,这已经成为一种趋势。而传统的教师评价方式则是对教师的“过去”以及“现在”的评价,发展性评价是一种全新的评价理念,是对教师的“将来”和“发展”进行的评价。但是要想对“将来”和“发展”展开更加客观的评价,那么就需要了解教师“过去”和“现在”的表现情况,并对教师的表现情况展开全面客观的分析,对分析对象未来的发展目标做出预测性的评价,从而进一步引导教师的行为,通过有效激励缩小他们与目标之间的具体。借此,在构建高职院校教师的发展性评价体系时,要根据教师的发展特点来制定。需要改变传统的思维观念,对发展性评价引起重视。掌握并分析教师职业生涯规划中的表现情况,用以构建全面的发展性评价体系,最终促进教师的全面发展<sup>[2]</sup>。

### (一)充分认识发展性评价的作用

学校作为教师的才能够顺利展开的地方,也应对发展性评价方式引起重视,树立正确、客观的评价理念。评价不仅是为了促进教师的发展,更是为了促进学校的发展。

**【基金项目】** 江苏农牧科技职业学院教研课题“‘双师’背景下高职院校教师培养机制研究——以江苏农牧科技职业学院为例”(JYYJ201821)成果之一。

**【作者简介】** 赵莎莎,江苏农牧科技职业学院讲师,研究方向:实验室教学及管理工作。

只有制定健全、公正的评价体系,才能推动学校各项工作的顺利展开。科学实施教师绩效评价是实现学校办学目标和教师个人发展目标的有效途径。

### (二)制定科学的评价指标

要想促进教师全面发展,并向着更加专业化的方向发展,就需要构建和完善评价指标。从评价的内容来看,需要将教师的主要特点体现出来。主要表现在以下几方面:道德品质、职业岗位能力、专业素质、自主学习能力、社会服务能力等。对教师加强道德品质的考核,不仅能够端正教师的专业意识,同时也能增强教师的职业归属感。从道德品质考核的内容来看,主要包括职业操守、工作态度、教书育人等方面。专业素养是每一位教师都应具备的,它不仅体现在教学这一方面上,还涉及教师的科研、社会服务等方面。对教师加强专业素养的考核,能够帮助教师重新审视教学和科研工作,激发教师的工作积极性,也有利于教师更好地完成工作业绩。作为教师,应时刻做好终身学习的准备,锻炼自主学习的能力。其内容主要有:个人自我学习、科研探索、校本培训、外界交流、企业锻炼等方面。除了锻炼自主学习的能力以外,教师还要对自主学习予以自评,用以提高教师的职业技能,制定科学的职业生涯规划发展目标,积极融入科研以及社会服务中去,构建教学科研的学习型团队。

### (三)充分注重评价的可行性

评价体系的有效性主要体现在以下几方面:首先需要简单易行,也就是能在实际中得以应用;其次是评价体系的成本低,这样才能提高评价体系的有效性;最后,应该以科学的评价方法作为评价的主要方法。不仅如此,在构建教师评价体系时,一定要张弛有度,确保制定的教师评价体系能在实际中得以应用。第一,需要逐步推进教师评价体系的构建工作,这样,在教师评价体系运作的过程中,才能避免一些不必要的阻力在

制定教师评价体系之初,应以试点的方式展开。待试点工作取得了一定的成效之后,在全面深入展开;第二,细化目标并分级,在教师发展的各个阶段,将教师的变化和进步重点突出出来。制定的目标符合实际,在教师们都达到既定目标之时,再确定下一步的工作。

### (四)建立多元、全面的评价体系

参与评价的主体应以多元化为主,既可以是每日在一起工作的同事,也可以是朝夕相处的同学们,更可以是同行的专家学者。在不同主体的评价作用下,不仅能够提高评价的效果,同时也能确保评价结果更加科学合理。在评价的过程中,除了确保评价的全面性以外,还要展开全面性评价。全面性评价的展开与实施主要表现在以下三方面内容:第一,内容与方法要全面。不仅要对教师的成长绩效展开评价,同时也要对教师的成长过程展开评价;第二,全面评价体现在全过程的控制上。在评价的过程中,应充分发挥出评价的督促和指导作用;第三,全面评价还具有全员性的特点。无论评价人员处于哪个层级,都能参与到工作系统的评价中来,要对自身评价的内容负责。

### (五)突出教师职业岗位能力的评价

高职教师的基本职能是引导、指导、辅导和教导。由此可以看出,教师在学生们学习的过程中发挥着主导的作用。所以,在评价高职教师的教学能力时,首先要以教师对课程内容的整合重构、执行教学任务的能力进行评价。其次,近年来高职院校在开展教育教学活动的过程中,均对实践教学环节引起了重视。为培养学生们的实践能力,在对教师展开职业能力评价时,可对教师的职业岗位能力进行单独评价,鼓励教师到企业挂职锻炼,在生产一线获取生产技能和经验,使“双师型”教师名副其实<sup>[3]</sup>。

### (六)高职院校教师的发展性评价要注意和终结性评价相结合

评价应立足于教师长远发展的基础上,这也是发展性评价所提出的评价要求。通过

发展性评价方法,能够使教师在以往教学过程中取得的进步与成功得到认可。不仅如此,发展性教育评价的结果不仅为终结性评价提供了参考,也为教师年度考核提供了数据参照。

## 二、确立“双师型”教师发展性评价的主体

全员评价是高职院校教师发展性评价前提和基础。目前,参与评价的评价主体应该具有多元化的特性,而不只有领导可以对教师的教学效果评价。所以,为确保评价的公平公正,应拓宽评价主体的范围,应选择以教师自评为主要的评价方式,而其他主体共同参与评价,这样就能够根据多元主体的评价内容,获得被评价者的评价信息。

### (一)同事相互评价

教师在一定数量的同行范围内进行述职,述职涵盖的内容多而繁杂,但都是围绕评价指标体系规定的所有项目展开的。作为同事,也可以就相关问题进行提问。通过同事相互评价这一评价方式,能充分了解教师在教学过程中的各项能力表现,这主要表现在四方面内容上:思想政治、教育教学、教改科研、职业岗位等。在教师述职的过程中,同事可以根据具体的情况,结合相关评价指标给出分值,计算出述职教师的平均分数。而确保同事互评能够顺利展开,这对教师本人有一定的要求,要求述职教师本人能够充分阐述素质能力。综上所述,教师述职具有两个很明显的特征:一是述职公开性,二是提问的直接性。正是因为有这两个特性的存在,才能确保评价者与被评价者之间的坦诚与信任,同时也证明同事互相评价具有较高的可信度。

### (二)专家评价反馈

在绝大多数情况下,在评价教师某一方面的能力时,都会采用专家评价的方式。现阶段的高职院校在构建教师评价机制时,都会建立“专家督导制”,用以对教师的能力予以客观、公正的测评。所以,高职院校会聘请

一些具有丰富的教学经验的教师以及正直的教学专家们作为教学的主要督导人员。在评价教师的教学效果之余,还要对教师日后的教学工作给出指导,用以提高教师的教學能力。为了客观评价教师的教學质量,可以对同一教师的课堂展开多次听课,用以获取教师教学过程中的各种信息,并对其做出正确、合理的评价。在评价完之后,还要将评价结果反馈给教师们,并为教师以后的教学工作的展开、课程的设置等提出新的要求。在新课改的背景下,还要结合相关的要求,也要积极调整相关的评价标准,确保评价标准符合新时期的评价要求,同时也能确保教师的教學能力和水平能适应高职院校建设发展的要求。

### (三)任课班级学生评价

在教育教学中,学生是接受教育的直接主体。学生对教师的评价往往更客观、更准确。所以,任课班级学生的评价,也能将教师的素质能力客观反映出来。在很多的职业院校中,在评价教师各方面素养的时候,都会对两方面的评价结果进行综合评估,其中一个就是任课班级学生的评价,而另一个则是教学督导的评价结果。这两种评价方式的结合,使得最终的评价结果更科学、更合理。

### (四)学校评价小组评价

这种评价方式在高职院校中也比较常见,评价小组的人数大概在7~9人。小组的组长可以由院长担任,小组成员则由学校党、政、工及教师代表组成。组建评价档案,将小组评价的结果放入评价档案中,并将最终的评价信息反馈给相关主体,促进教师专业发展。

### (五)社会评价

社会服务是高校的三大功能之一,职业岗位能力和社会服务能力是高职教育对教师提出的具体要求。高职院校应注意收集行业、企业对教师的评价。评价的内容可以是教师的职业道德、动手实践能力、服务企业的的能力等。通过行业企业的反馈,从侧面了

解教师的综合素质,实现对教师的综合、全面、客观的评价。

#### (六)自我评价

教师应该是反思型教师,在反思中找出不足,在反思中提出问题。而教师能力和素养的提升并不是学校一方的责任,更是教师的主要职责。身为教师中的一分子,应对自身的素质能力进行反思与评估,在提出问题的同时,还要解决问题、调整不足。将以往的教学经验和积累的知识重新组合起来,取其精华,去其糟粕,维持良好的工作状态与心理状态,在保持现状的同时,又要突破自我,提升教学能力以及教学素养。

### 三、教师发展性评价的内容和方法

高职院校通常会采用发展性评价来评价教师的教学行为,这对于教师的长远发展来说具有积极的正向作用。从发展性评价的内容和方法来看,具有非常明显的三个特点,分别是动态性、发展性、多样化。所以,在评价教师的教学绩效时,也需要用长远的发展眼光看待教师的成长,尤其是在评价青年教师时,可以对其进行持续的、周期的、多次的评价。

#### (一)职业道德与思想素质评价

高职院校对教师职业道德与思想素质的评价方法有很多,通常情况下使用的评价是定性评价方法。对于每个教师的政治思想表现来说,起始分都是100分。然后在教师的绩效考评时,可以由考评组和单位群众等对每个被评价者的任职情况予以评价,涉及的评价内容主要有被评价者的职业道德、治学态度、组织能力等各个方面,通过专家组和群众组的双向评价,且二者的评分占比均为50%。

#### (二)教育教学能力评价

毋庸置疑,教育教学能力的评价在教师评价的过程中发挥着重要的作用。教师教学的能力体现在方方面面,如教师的教学态度、教学素养、教学方法等。此外,还需要细化上述每一个指标,然后结合人才培养的目

标,构建“双师型”教师队伍,全面提高教师的教育素养。同时引入多元主体的评价方式,如专家、学生等对上述各项指标展开客观公正的评价。

#### (三)教科研能力的评价

对教师教研、科研能力的评价,主要可以对教师取得的各项成就进行考核,如教师出版的著作、发表的科研论文等。此外,各个高等职业院校对于考核的标准不同,所以学校也可以根据不同的科研项目,制定科研量化标准。首先,注重应用性的科研成果,注意和本科院校的标准相区别。不同年龄阶段和不同职称的教师的标准应有所区别。按照不同任职年限进行分段培养教师,对于不同培养阶段,随着教师任职年限的增加,评价标准应呈现由低到高的梯度。不仅如此,不同的教师之间也存在着差异,所以,在对教师展开评价时,不仅要对其取得的进步加以肯定,同时也要将其发展过程中的不足之处指正出来,以促使每个教师最大可能地实现其自身的发展。

#### (四)社会服务能力的评价

可以通过考察教师主持企事业单位横向课题的数量、帮助企事业单位解决关键技术难题的情况、课题的正式立项报告或签订的正式协议和结题报告、通过省教育主管部门或本专业、行业权威部门鉴定的课题成果、社会服务产生的经济效益或社会效益等进行综合评价。

综上所述,高职教育人才培养目标不同于普通高校,决定了对教师评价理念的不同。

只有构建一套适应高职院校自身发展的教师评价体系,才能实现对教师进行科学、系统、全面的评价,才能为高职院校“双师型”教师队伍的建设提供制度保障。

#### 【参考文献】

- [1]苏国.教师发展性评价思考[J].教育科研论坛,2008(10).

(下转第127页)

层组织涣散、老化的现象。一个好的基层干部和一个好的基层队伍,要同时具备思想过硬和素质过硬两种能力。有着“浙江第一村”美誉的东阳市马田镇花园村,村民非常富裕,村支书邵钦祥同志,带领全村人民打造全球最大的维生素D3生产基地,他的名字赫然出现在《2018胡润百富榜》,他的家族财富更是达到了100亿元。虽然他富了,但是他也承担起了村子里的道路、学校、公园、绿化等基础设施,还斥巨资打造游泳馆、体育广场和科技馆来丰富村民的文体生活。

激发农民的积极性,农民的民主参与意识不可少,要将制度化、法制化的民主融入农民的生活中去。在当下的村民自治制度的基础上,以多种多样的民主形式,拓宽农民参与民主的渠道,让村民充分反映利益诉求,保护农民的合法权益,使农民在懂法、守法、用法的道路上越走越好,充分提升农民

自我管理、自我发展、自我完善的能力。

#### 【参考文献】

- [1]刘保庆,陈雨昕.乡村振兴背景下乡风文明建设的实现路径[J].农业经济,2020(10).
- [2]李柱.乡村振兴战略下潼南乡风文明建设路径[J].新西部,2020(Z3).
- [3]郭力源.批判与重构:新时代乡村休闲文化建设的实践逻辑[J].江西财经大学学报,2020(04).
- [4]李坚.乡村振兴战略背景下乡风文明建设中农民主体地位提升的制约因素及对策[J].乡村科技,2020(04).
- [5]朱启臻.乡风文明是乡村振兴的灵魂所在[J].农村工作通讯,2017(24).
- [6]石建华.发挥农民主体作用 推进乡风文明建设[J].福建理论学习,2008(07).

(上接第 113 页)

[2]陈银燕.高校发展性评价体系构建:教师和机构的双维度评价[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2016,29(03).

[3]陈柏华,徐冰鸥.发展性教师评价体系的构建——教师专业素养的视角[J].教育理论与实践,2006(09).