

五年制高职教师的发展评价:价值、标准与方式

周晓瑜

(江苏联合职业技术学院宜兴分院,宜兴 214206)

摘要:教师发展评价是实现五年制高职一体化育人评价的关键。传统的教师发展评价存在着“五唯”化、课堂化、统一化等现象,不能很好地促进教师特色化、专业化和可持续发展的,也没能体现出五年制高职育人和办学的特色。应立足学生发展、三教改革等角度,从师德、能力、态度、绩效等多个维度来开展,积极运用评价结果来引导教师进行反思,以不断优化培养环节,提升管理水平,从而促进教师团队的全面充分发展。

关键词:五年制高职;教师发展评价;价值;标准;方式

中图分类号:G717

文献标识码:A

文章编号:1671-4024(2024)03-0041-05

Development Evaluation of Teachers in Five-Year Higher Vocational Education: Value, Standards, and Methods

ZHOU Xiaoyu

(Yixing Branch of Jiangsu Union Technical Institute, Yixing 214206, China)

Abstract The evaluation of teacher development is the key to achieving the integrated education evaluation of five-year higher vocational education. The traditional teacher development evaluation is characterized by “five-dimensional”, classroom-oriented, and unified, which cannot effectively promote the individualized, professional, and sustainable development of teachers, nor reflect the characteristics of five-year higher vocational education and management. Based on the diversity of teacher development in five-year higher vocational education, the current evaluation should be conducted from multiple dimensions such as teachers’ professional ethics, abilities, attitudes, and performance, focusing on student development and the “three education” reforms (teaching materials, teaching methods, and teachers). Furthermore, the results of these evaluations should be actively utilized to guide teachers in self-reflection, thereby continuously optimizing the training process and enhancing management levels, ultimately promoting the comprehensive development of the teaching team.

Key Words five-year higher vocational education; teacher development evaluation; value; standards, methods

五年制高职教师发展评价是五年制高职综合改革的重要内容,是学校教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据,是促进教师队伍专业化发展,激发职业教育发展活力的关键环节,更是实现五年制高职一体化育人评价的核心内容。

一、五年制高职教师发展评价的现实价值

从目标理论的角度看,对教师发展实施的考核评价,必须依赖于规范有效的管理措施,这样才能激发教师的内生动力,促进教师的自觉提升,最终实现考核评价的目标。因此,五年制高职院校要认真对待考核评价的过程和结果,不仅要建立健全评价机制和体系,确保考核评价科学客观,真实有效,同时更要注重结果运用,将考核结果与教师的薪酬、聘任以及奖惩措施挂钩,还要将其及时反馈给教师本人,促使教师以评价结果为指引,不断优化教育教学活动形式与效果,充分发挥考核评价的“指挥棒”作用。从实践经验来看,五年制高职教师发展评价的价值

主要体现在以下几个方面。

(一)引导教师开展教学反思,促进教师成长

教学反思是对教学过程的再思考、再认识。反思能促进教师辨明教学过程中出现的问题,挖掘问题根源,从而寻求解决问题的方法,然后经过积极实践检验,不断积累经验,最终推动自身教育思想和教学能力的持续发展。因此,成功的教学必然是教学过程与教学反思综合作用的结果,教学反思对于教师的成长有着极为重要的作用^[1]。

自我反思,丰富知识体系。刘克勇等人在《五年制高职一体化育人论纲》中指出,五年制高等职业教育培养的是与产业转型升级和企业技术创新需要的发展型、复合型和创新型高素质技术技能人才^[2]。因此需要教师着眼于学生的全面发展,丰富、充实自身基础知识储备,锤炼教学实践技能,促进自身知识、技能、素养的有机融合。教师在完成教学任务后,要结合实际教学过程、同行教师的点评等对教

收稿时间:2024-05-15

基金项目:江苏省教科院2022年度职业教育教学改革重点资助课题“基于对话协作的教师学习空间建设研究”(ZZZ9);江苏省教育厅2023年“青蓝工程”项目。

作者简介:周晓瑜(1981—),女,江苏宜兴人,教育硕士,正高级讲师,研究方向为职业教育课程思政与教师专业发展。

学设计、教学效果进行客观分析,找出不足并加以完善,最终达到自身知识体系更加健全,课堂教学实效更加突出的目标。

合作反思,搭建交流平台。社会建构主义认为,教师的知识构建、能力培养是在社会合作、互动中形成的,即教师的专业化发展离不开课堂和教学实践,离不开学生和人际互动。在这一过程中,原有的认知结构失衡,教师通过“实践——反思——改善——实践”的循环模式持续完善知识系统,实现新的认知平衡。因此,教师评价能加强教师反思能力的培养。而对教师而言,教研组是最常见、也是使用最广泛的交流平台,院校可以依托听评课等教研活动,搭建起交流平台,促进教师反思能力的提升。

寻求策略,改进教学不足。教学反思是教师发展的关键,在五年制高职教师的教学反思机制运行中,教师可以以教学评价等为参照,对教学实践进行分析,查找问题,寻找解决方法,积累学习经验,获得自身成长。除此之外,为教师成长护航的教研组也承担着不可推卸的责任,教研组也可在审视促进教师专业成长的多种方式中,寻求真正合适、有效的策略,从思想认知和考核激励两个层面对教师加以引导,促使教师自觉养成教学反思的习惯和能力,帮助教师改进教学中的不足,提升教师专业发展水平。

(二)推进教改研究,促进团队发展

随着时代的进步与发展,教改的脚步从未停歇。从狭义上来说,教改是围绕提高教学水平这一目标,从教学思想、教学目标、教学内容、教学方法、教学效果评价、实验实训等各个方面着手进行优化改革,而教师发展评价正是推动教改的直接力量和有力抓手。

整体规划,保持系统推进。由于教改涉及的人员和内容具有多样性,五年制高职要真正实现教改,必须要进行整体设计,系统推进。教师评价的结果往往能反映学校在教改研究中自上而下的一些问题,所以在推进教改研究的过程中,学校要加强评价对教改的导向作用。坚持教师实施教改的主体,要用评价结果引导教师根据教改规划和实施方案,明确教改目标、任务、思路、步骤和要求等要素,保持教改研究的有效推进。

革新理念,加大教改力度。教改最先改革的是教学理念,教学理念是指教师在教学过程中潜在的教学思想,是教师开展一切教育教学活动的思想基础。教师可有效利用评价结果,形成新的教学理念,改革旧的教学理念,改掉束缚教师的思维定势,在教学过程中贯彻素质教育的理念,坚定不移地将教改渗透到教学的全要素、全过程,充分挖掘学生的潜能,帮助每位学生成才,帮助他们走上技能成才、技能报国之路。

组建队伍,发挥团体价值。《国家职业教育改革实施方案》提出:“探索组建高水平、结构化教师教学创新团队,教师分工协作进行模块化教学。”^[3]五年制高职院校可以对照学校发展目标,运用评价结果,逐步组建个性化、专业化的高水平师资队伍,通过协作教学、技术创新等加强教师间的沟通和合作,发挥集体智慧,实现教学经验的共享,难题的共解,从而凝聚团队力量,提升教师教学创新的整体能力,反哺提高团体内的个人综合素质,最终解决教师专业能力不足等基础性问题,实现师资的优化组合和教师的个人发展相互促进,推动学校教学的整体改革走深走实。

(三)优化培养环节,提升管理水平

教师评价的最终目的不是为了证明,而是为了改进和激励。评价不仅能促进教师的个人成长,也能促进学校组织的发展,还有益于学校审视在教师培养和管理中的诸多不足。具体来说要做到以下几点:

坚定立场,实施组织价值。教师是教育工作的基础要素,学校的发展依赖于教师的成长,因此学校要重视教师的培养与管理,让教师与学校形成“同呼吸、共命运”的共同体。五年制高职的教师队伍结构比较复杂,除了专职教师外,还可以聘请一定数量的企业教师和技能人才。日常可加强与所有教师的沟通,要将教师个人发展与学校发展联系起来,树立依靠教师办学,依靠教师管理的思想,充分发挥学校的资源,为教师的成长提供必备的支持和发展机会。

尊重差异,规范发展流程。五年制高职院校要以发展的理念面对教师评价结果,要尊重教师自我价值实现需要,不能把教师作为教育工作的“工具人”,而应当根据教师的个体差异,来为其发展提供强力的支持和帮助,提高教师的归属感、认同感,并充分激发教师思考力和创造力,促进教育能力的提升。院校应当根据教师自身基础、发展定位和主观意愿,为不同教师制定不同的发展目标和培养流程,培养一批“名特优”教师。在促进每个教师基于特长发展的基础上,充分运用考核评价结果引导全体教师以个人发展推动达成学校的发展目标。

注入活力,实现有效管理。通过教师评价实现对教师的有效管理,能有效发挥教师管理的职能,制定符合本校实际的教师培养计划和管理方式,根据教师差异化的特征,设置成长发展方案,提供合理化建议以及相应的帮助措施,从而构建出协调配合、结构合理、具有高素质特征的教师队伍。通过构建完善教师培养和管理制度,将教师发展成长的价值观建立、培训提高、激励惩罚,以及团队制度建设等逐步规范化、制度化,为教学评价提供有力支撑,注入新的活力,实现学校组织的兴旺发达,进而促进五年制高职的可持续发展。

二、五年制高职教师发展的评价标准

当前五年制高职教师发展评价存在“五唯”化、课堂化、统一化等现象,重结果、轻过程,评价主体、评价手段单一等弊端始终存在。这既不利于职业教育的高质量发展,也不利于五年制高职高质量教育体系的建设。

(一)构建评价标准的现实依据

五年制高职教师发展评价不同于传统的高职院校教师发展评价,旨在解决三个方面的明显问题:

1.破除“五唯”现象

当前职业教育教师评价存在唯学历、唯职称、唯“帽子”、唯论文、唯项目的“五唯”现象,这种评价对教师的可持续发展非常不利。“五唯”主要体现在以下几方面:第一,重数量轻质量。将“五唯”的数量特征作为评价教师能力、贡献、绩效的唯一标准。第二,重外在轻内在。评价时关注教师外在表现。第三,重形式轻实质。将评价重点放在了教师成果等形式上。第四,重结果轻过程。将教师的工作成果片面地转化为“五唯”。这种评价是一种有违事物发展规律、教育发展规律、人才成长规律,以及学校发展评价的行为,容易忽视教育教学的实际成效,也难以真正反映出教师的实际能力水平。进而导致教师在教学和科研之间出现偏废,从根本上来讲是不利于五年制高职教师生涯特色化、专业化和可持续化发展的。

2.纠正课堂化现象

传统五年制高职教师评价的理念与原则较为陈旧,大部分院校对教师发展的评价局限在课堂教学的单一化评价,缺乏从多维的角度去立体化地评价教师。具体表现为:其一,教师能力评价课堂化。仅限于在课堂上评价教师的教学能力,包括教学基本功、教学设计、教学组织与实施、教学管理以及教学应变等内容;其二,教师绩效评价课堂化,仅限于以上课数量来计算、评价教师的工作量和绩效。这种评价方式有三个特征,一是重教师讲授轻学生探索。将教师置为评价的中心,将关注的焦点放在教师身上;二是重视课堂教学轻课外学习。教师仅在课堂中关注学生学习;三是重教室教学轻跨界学习。学生学习发生的地点主要是在教室里。这种仅关注课堂的评价方式首先将教师改革局限在课堂空间,难以提高教师的综合能力,不利于“双师型”教师的发展;其次这种评价也使得教材改革缺少跨界支撑,教材改革难以推进;最后还使得教法改革缺乏有效保障,翻转课堂难以实现。

3.革新统一化现象

五年制高职院校拥有各种类型、各种级别的教师,各类教师各司其职,都对五年制高职的发展发挥着重要作用。但以往在五年制高职开展教师评价

时,没有对教师进行区分,主要表现为:其一,以同一标准对待文化课基础教师和专业课教师;其二,以同一标准对待专业课程教师和实习指导教师;其三,以同一标准对待不同专业的专业教师。这种评价方式存在以下不足:一是重划一轻差异,按照统一化的标准对待所有教师;二是重数据轻特质,同一标准下偏重了教师发展的数据呈现;三是重抽象轻情景,超越了具体情景去统一评价教师;重客观轻条件,将所有教师置身在同一环境下评价。这种一刀切的评价没有对不同的教师设定专属的发展定位和培养方向,使得评价结果难以促进教师的个性化发展,难以形成教师的个性化教学主张,难以形成教学创新团队合力,最终导致五年制高职院校的特色发展、可持续发展受到阻碍。

(二)评价标准构建的原则

评价标准的构建原则,能保障评价标准的科学性、可行性和规范性。也是评价标准细则研制的基本遵循和根本指向。当前评价标准的构建原则可以从以下几方面来进行。

坚持师德优先原则。高尚的师德是五年制高职教师发展的根和魂,五年制高职教师考核应将师德考核摆在首位,实行师德一票否决。把师德作为五年制高职教师发展评价的第一原则。主要有两层意涵:一是坚持师德为先,师德是教师发展的指向灯,教师发展的全过程都要立足于师德上;二是坚持师德表现,师德表现对于教师发展评价具有导向意义,教师评价要紧紧围绕师德表现开展。此外,职业教育具有明显的就业价值导向,教师除了需要遵守基本的师德要求外,还要重视将工匠精神、劳动精神、劳模精神等体现职业教育特色的内容融于日常言行举止,要将师德贯穿五年制高职教育的全过程,形成科学有效的考核机制,不断提升教师个人的政治素养和师德水平。

坚持能力至上原则。五年制高等职业教育是中高职一体的长学制教育,在教育教学中有很多难题需要解决。问题解决依靠的是能力,是五年制高职教师的教育教学能力。教师发展的关键是要重视问题的解决。首先,要解决学生成长中的问题,帮助学生成人成才;其次,解决教法改革中的问题,教师通过教学过程培养技能人才为社会主义现代化服务,教师必须要探索新型教法,提高教学实效;再次,解决教材改革中的问题,教师采用的课程内容应与时俱进,满足学生的发展需求;最后是教师改革中的问题,教育是团体性的活动,教师作为团体中的一员,应该缩小隔阂,形成教学团队,提高教学效率。

坚持育人成效原则。成果的实效是五年制高职教师能力水平的体现,是教师发展真实性和标志

性的成果。摆在首位的便是育人成效,由于五年制高职涵盖的学生类型比较多,教师要为每一位学生发展作出努力,要科学把控学生教育起点到教育结果的变化,塑造学生成长的案例和经验,总结指导学生成人成才以及帮助后进生转化的经验。其次是教法改革的成效,五年制高职学生需要学习学科知识和实践知识,这两种知识采用的教法存在差异,教师应懂得灵活转换。再次是教材改革的成效,教材是教师实施教学的载体,教材不应拘泥于单纯的课本,还要包括其他学习资源和资源的开发、路径和成效的总结等;最后是教师改革的总结,主要体现在教师团队建设的方案及其经验的总结。

(三)评价标准的创建维度

评价标准是评价活动所应遵循的基本依据。五年制高职教师的发展表现是多方面的,因此,对教师的评价也应该多方面和多元化,要能真正体现出教师发展的全面性和综合性,以及确保评价实施全程的整体性和发展性。

1. 师德维度

为明确新时代五年制高职教师职业规范,加强师德建设刻不容缓。师德主要包括以下内容:(1)爱国守法,即爱护祖国,遵纪守法;(2)敬业爱生,即尽职尽责,爱护学生;(3)教书育人,即教授知识,培养人才;(4)严谨治学,即态度端正,认真钻研;(5)服务社会,即提高认识,贡献力量;(6)为人师表,即注意形象,以身作则。师德评价的直接目的是促进教师发展,所以要将师德评价渗透到教师评价的各个阶段,使之常态化、规范化、制度化、和,推动教师个人发展与道德成长。

2. 能力维度

教师职业具有相当的专业性,承担着为国家培养人才的重任,理应需要掌握对应的能力。教师的能力结构是多维的,主要包含以下能力:(1)育人能力,这是教师应具备最根本的能力;(2)教学能力,是教师为顺利完成教育任务而应当具备的能力,包括语言表达能力、现场观察能力、活动组织能力、人际交往能力、场景设计能力等方面;(3)专业能力,作为五年制高职的教师,需要掌握综合专业能力,专业课教师既需要专业知识,还需要掌握实践能力;(4)信息技术能力,随着社会信息化发展的不断加速,信息技术逐渐应用到教学过程的方方面面,尤其专业课,教师需要利用信息技术让学生体验到真实的工作环境。

3. 态度维度

态度不是行为,但制约着行为的效率和效果,对一个人的行为反应具有指导性和动力性。五年制高职学生的知识水平、学习习惯、自我管理能力等方面和普通学生相比存在一定的不足,教师更应该拿出

积极的态度对待教学,这会影响教学的成败和效率。

(1)终身学习态度,技术更迭的速度要求教师必须掌握终身学习的态度,自我更新知识,以便学生学习最前沿的知识和技术;(2)勤于反思的态度,反思是一种积极的思维活动和探索行为,是教师教学活动的核心和动力;(3)团队合作,团队精神是教师事业不可缺少的灵魂力量,善于团队合作的教师必然能利用团队获得成长。

4. 绩效维度

绩效考核是人力资源管理的一个有效手段,合理的绩效考核是调动教师的工作积极性与创造性,促进教学质量、提高五年制高职教育竞争力的重要手段。绩效主要包括育人绩效、教法改革绩效、教材改革绩效和教师改革绩效,育人绩效是绩效考核的核心,所有针对教师的评价都需要基于育人的成果,教法改革绩效、教材改革绩效和教师改革绩效是绩效考核的三个支点,共同支撑起绩效考核:(1)育人绩效,指的是教师在培养学生全面发展所取得的结果;(2)教法改革绩效,指的是教师在改革教学方法所取得的成果;(3)教材改革绩效,指的是教师在教材改革上所取得的成就;(4)教师改革绩效,指的是教师在团队合作时所取得的成果。

三、五年制高职教师发展的评价方式

五年制高职教师发展的方向和维度决定了对其的评价方式,评价方式必须依据评价维度来设计和执行。反过来评价方式也能丰富评价维度的多元性,促进评价维度的立体性和全面性。而五年制高职教师发展的维度及其与之相适配的评价方式,不仅有助于为五年制高职教师发展提供强力支持,提高教师的成就感、幸福感,并充分激发教师创造力,提高教师队伍的教育水平,还可以促进教师、学校、政府、社会等层面对高职学生和职业教育的评价观转变,从整体上优化职业教育的社会评价环境。

(一)基于学生发展的评价

教学的最终目的是为了促进学生发展,所以五年制高职教师发展的评价方式应立足于对学生发展的评价。

1. 课堂观察及绩效评定

课堂教学评价具有导向功能,是推动课堂教学模式改革,促进教师专业发展的重要因素。首先,在评价客体的选择上,由同行对教师进行教学评定比较符合实际,因为教师之间对本学科的教学目标和内容等方面比较熟悉,这样有利于教师之间相互学习、相互交流,提高教师的教学水平,进而提高课堂教学效率;其次,要发挥出课堂评价的反馈功能,导向功能和激励功能,根据评价体系和划分标准,严格确定课堂教学等级,肯定教师的业绩,指出不足,达到

以评促教、以评促学、以评促改、以评促进的目的效果;再次,通过建立“优课”“金课”,激发教师产生工作动力和积极情感,让教师重视课堂,使课堂充满活力,帮助教师提高教学水平,进而提高课堂教学质效。

2. 学习反馈及成效评价

微观层面的学生评教,在高校教学质量保障体系中具有导向、调控、鉴定和激励功能,理应成为五年制高职校中教学质量保障体系中的决定性因素。第一,学生是教育教学活动中的另一主体,是教学的接收对象,教师和学校要重点关注学生的学习反馈,在日常的教学和管理中,了解学生的细微成长,通过学生的表现反思自我的教学方法。第二,教师要和學生保持紧密的联系沟通,和学生在平等的地位上进行对话,从学生口中得到最真实有效的反馈,进而改进教学,促进自我教学能力的提升,提高教学质量。第三,教师要时刻牢记教学是为了学生服务,要以促进学生成长为目标,引导学生以成长为最好最优的自我为目的,提升学生对五年制高职的满意度。

3. 学生成长及素养评价

当前以就业为导向、以能力为本位的五年制高等职业教育特别需要走校企合作、工学结合的人才培养之路,而校企合作、工学结合人才培养工作成功的关键就在于教师。教师是校企跨组织边界流动的重要载体,他们是否将行业企业中的新知识、新方法、新工艺等有效地讲给学生听的重任,是否有效利用在企业获得的实践经验开展教学,这些需要企业的技术专家参与评价。引入企业参与教师评价,实现高职师资校企联合培养,促使教师走出校门融入职场,引导教师由传统的知识教育型向职业能力培养型转变,培养更符合社会需求的人才。

(二)基于三教改革的评价

三教改革具有其特定的历史使命,涉及职业教育的教师、教材、教法的改革,分别对应解决“谁来教”“教什么”“如何教”三个核心问题。对五年制高职来说,“三教”改革对其具有教学过程的开展具有重要意义。

1. 教材改革及成效评价

教材改革是三教改革的核心。教材是课程标准的具体化,是学生进行学习,获得系统知识的主要材料,也是教师开展教学活动的主要依据,同时也为评定学生学业水平提供了基础材料。以产教融合、校企“双元”合作为出发点,基于专业特性、学生特点、企业实际、区域需求开发教材,充分体现五年制高职教育的应用性和实践性,有利于促进学生职业知识、技能、素养和道德的统一提升;基于信息技术的发展开发教材的信息化资源,丰富教材的形式;最后,及时动态的更新教材内容,将新思想、新工艺、新技术等充实进入教材,确保学生能学到最新的专业内容。

2. 教法改革及成效评价

教法改革是三教改革的抓手,评价评的是教师为实现教学目的和任务而采取的策略。教法是连接教师 and 学生的桥梁和纽带,是教师和学生双方合作,共同完成对教学内容的理解,从而实现知识的转移的实践活动方法。五年制职业教育具有明确的就业导向,产教融合、校企合作、工学结合的特征明显,因此,如何通过教法改革体现职业教育的实践性、开放性和职业性是亟需探讨的。一是以实验、实训等关键环节的改革为翘点,进行课程设置、教学内容的改革,实现因材施教,激发学生学习的主动性。二是建立校本教研制度,通过开展各类教研活动、教学竞赛等方式,探索契合专业特色,学生发展特点的教学方法,提升教师教学水平,提高课堂教学效果^[4]。

3. 双师素质及成效评价

教师改革是三教改革的中心。双师型教师是五年制高职师资队伍建设的重点。一是学校要以“双师型”教师发展为导向,明确教师发展目标,构建教师成长激励制度,内部组织要完善各专业“双师型”教师标准,推行“双师型”教师认证制度;二是在“双师型”考核中体现教师的技能水平和专业教学能力,引入企业参与教师评价,实现高职师资校企联合培养,培养更符合社会需求的人才^[5];三是考核要体现教师社会服务能力,综合考量教师参与学科建设、人才培训和承担公共学术事务等方面的工作,兼顾社会效益和长远利益,引导教师由传统的知识教育型教师向全方位发展的教师转变,优惠教师队伍。

结语

五年制高职院校教育教学工作的有效开展,离不开广大一线教学工作者的共同努力。当今如要做好教师的发展评价,促进教师的职业发展,增强教师的职业归属感,急需明晰五年制高职教师发展评价的价值、标准与方式,并能自觉运用评价结果来促进教师群体的科学发展、良性发展和智慧发展,增进五年制高职院校办学的责任意识、标准意识和质量意识。

参考文献:

- [1]李小玺,权琨.教学反思的作用与方法研究[J].中国成人教育,2015(17):139-141.
- [2]彭召军.中高职人才培养一体化模式的实践与反思——以江苏省职业教育“五年一贯制”为例[J].职教论坛,2014(11):50-54.
- [3]余飞.基于培养“财创工匠”的职业院校教师教学创新团队建设策略研究——以江苏联合职业技术学院如东分院为例[J].职教通讯,2022(07):91-96.
- [4]尹成鑫,漆家庆.“三教”改革背景下高职院校的教育价值取向[J].中国职业技术教育,2021(06):44-49.
- [5]杨春平,罗小秋.高职教师评价机制构建[J].教育与职业,2016(08):61-63.

(责任编辑 张志军 朱小蓉)