

新时代职业院校教师专业发展提升效果的评价方法研究

宋春雨, 刘碧林, 文玲玉

(重庆化工职业学院, 重庆 401228)

【摘要】本文以高职院校教师为研究对象,以问卷调查为基础,对高职教师专业发展的影响因素、高职教师专业发展策略、发展计划和教师评价机制的构建,进行了研究。调查问卷以双师型教师的能力提升和评价研究为主要载体,了解教师对于期望的培训类型、期望的培训类型式等情况的了解,提出可建立具有本校鲜明特色的认证制度、评价、激励、培训等政策和制度。通过对调研结果进行纵深分析,根据高职教师专业发展的影响因素的分析,提出针对不同的职业发展周期,制定高职教师专业发展策略、发展计划和教师评价机制等相应的能力提升策略和实施方案。

【关键词】高职教师; 专业发展; 双师型教师; 评价体系; 课程思政

中图分类号: G715

文献标识码: A

Research on the evaluation method of the improvement effect of teachers' professional development in Vocational Colleges

Song Chun-yu, Liu Bi-lin, Wen Ling-yu

(Chongqing Vocational College of chemical engineering, Chongqing 401228, China)

【Abstract】 Taking higher vocational college teachers as the research object and based on the questionnaire survey, this paper studies the influencing factors of Higher Vocational Teachers' professional development, higher vocational teachers' professional development strategies, development plans and the construction of teachers' evaluation mechanism. The questionnaire takes the ability improvement and evaluation research of double qualified teachers as the main carrier to understand the teachers' understanding of the expected training types and expected training types, and puts forward that policies and systems such as certification system, evaluation, incentive and training with distinctive characteristics of the university can be established. Through the in-depth analysis of the survey results and the analysis of the influencing factors of Higher Vocational Teachers' professional development, this paper puts forward the corresponding ability improvement strategies and implementation schemes, such as formulating Higher Vocational Teachers' professional development strategies, development plans and teachers' evaluation mechanism, according to different career development cycles.

【Keywords】 higher vocational teachers; Professional development; Double qualified teachers; Evaluation system

引言

技能人才培养、教研科研、社会服务、文化传承和国际交流是高职院校的主要职能,职业院校教师是落实“立德树人”根本任务的责任主体和实施主体,培养“大国工匠”需要“工匠之师”,高职院校发展离不开高职教师的专业发展,教师素质直接影响到人才培养质量,因此师资队伍建设是高职教育质量的关键因素之一。高职教师的专业化发展

问题,关于高等职业教育事业的可持续发展、关于职业教育办学宗旨、关于推进职业教育内涵式发展。

职业教育作为一种类型教育,是培养复合型技术技能型人才的摇篮,高职院校发展离不开高职教师的专业发展,院校教师专业发展提升是一项重要工作。国家陆续出台了关于教师队伍建设的多项政策文件,要求多措并举打造双师型教师队伍。高职院校要加强师资队伍建设,对高职教师专业发展的

影响因素、能力提升方案和高职教师专业发展提升效果的评价方法是一项重要内容。本文以高职院校教师为研究对象,以问卷调查为基础,通过对调研结果进行纵深分析,根据高职教师专业发展的影响因素的分析,提出针对不同的职业发展周期,制定高职教师专业发展策略、发展计划和教师评价机制等相应的能力提升策略和实施方案。

一、调查问卷情况

(一) 调查问卷样本来源

本次问卷,共计 26 道题,包括基本信息、职业现状、培养现状、评价指标体系构建等四个部分。问卷通过问卷星的方式在网络发布,面向全校各类型、各专业的专兼职教师。以重庆市某高职院校为调查单位,本次调研面向全校专兼职教师,共收集样本 144 份,涵盖学校全部 8 个二级学院。为了保证调查数据的客观性、真实性和准确性,本问卷均由教师本人填答。

(二) 不同发展阶段教师情况

本文参照秦俊华文中所述,结合教师的特点及工作现状,以教师入职为起点,教师教学能力发展,将教师发展阶段分为驱动发展期、激励发展期、自我发展期等三个阶段,本文优化为职称对照关系,将驱动发展期对应初级职称、将激励发展期对应中级(讲师)职称、自我发展期对应副教授、教授职称,本调查样本各发展阶段情况如下:

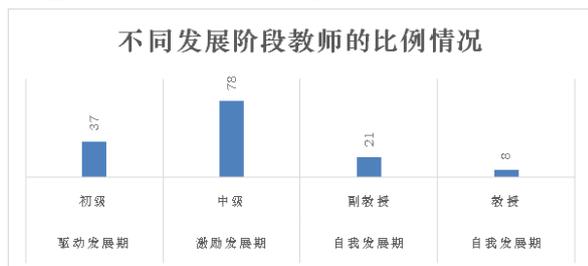


图 2 不同发展阶段教师的比例情况

二、调查问卷情况

通过问卷结果可以看出,大部分教师对“双师型”教师的内涵较为了解,但学校对于教师的激励措施不足,希望通过各种类型的培训方式参与能力提升培训,认为需要通过培训进行专业技能提升从而实现个人专业提升。

在评价体系上,教师认同从师德师风、教学基本功、专业技术能力、教学科研工作、社会服务及个人发展情况 6 个方面对教师专业能力的提升进行评价。

具体情况见下图。

您认为学校是否有必要开展“双师型”教师培养专题培训() [单选题]

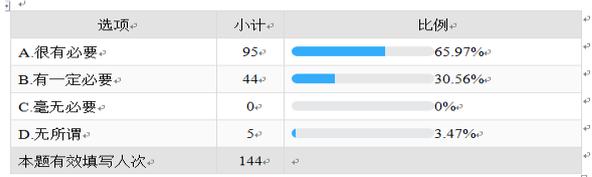


图 4 学校是否有必要开展“双师型”教师培养专题培训调研情况

在统计学校是否有必要开展“双师型”教师培养专题培训时,认为很有必要占比 65.97%,有一定必要占比 30.56%,无所谓占比 3.47%。

您参加的双师型教师培训,以哪种形式进行? () [多选题]

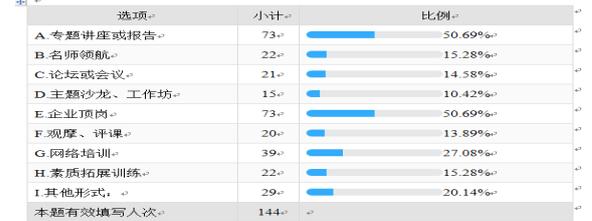


图 5 参加的双师型教师培训的形式

在统计参加的双师型教师培训形式时,专题讲座或报告占比 50.69%,名师领航占比 15.28%,论坛或会议占比 14.58%,主题沙龙、工作坊占比 10.42%,企业顶岗占比 50.69%,观摩、评课占比 13.89%,网络培训占比 27.08%,素质拓展训练占比 15.28%,其他形式占比 20.14%。

您最想参加哪方面的培训() [多选题]



图 6 最想参加的培训

在统计最想参加哪方面的培训时,实践教学技能占比 77.08%,理论教学能力占比 36.11%,职业教育学、心理学知识占比 38.19%,科研服务能力提升占比 57.64%,教师职业生涯规划与专业发展占比 30.56%,专业(群)建设占比 33.33%,实验实训室基地建设占比 25.69%,其他占比 1.39%。

您认为检验培养效果可采取哪些方式() [多选题]

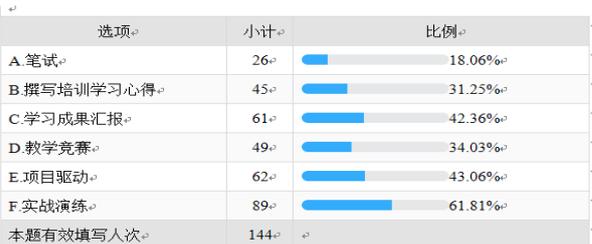


图 7 检验培养效果方式

检验培养效果可采取的方式上, 笔试占比 18.06%, 撰写培训学习心得占比 31.25%, 学习成果汇报占比 42.36%, 教学竞赛占比 34.03%, 项目驱动占比 43.06%, 实战演练占比 61.81%。

请重要程度由高到底, 对双师教师的评价指标进行排序 [排序题]

选项	平均综合得分
A. 师德师风	5.62
B. 教学工作	4.57
C. 专业能力	4.08
D. 科研工作	2.48
E. 社会认可	2.05
F. 个人发展	1.36

图 8 评价指标重要程度排序

在对双师教师的评价指标进行排序时, 师德师风得分 5.62, 教学工作得分 4.57, 专业能力得分 4.08, 科研工作得分 2.48, 社会认可得分 2.05, 个人发展得分 1.36, 排序情况为师德师风、教学工作、专业能力、科研工作、社会认可、个人发展。

三、结果分析

高职院校教师的专业提升和发展长期以来处于自我摸索、自我学习、自我实践、自我整改阶段, 缺乏较为专业化和系统性专业的能力提升培训。通过调研发现, 教师的培养受多因素影响, 依照教育部的诸多文件, 对教师的评价方式也各有不同, 教育行政部门对教师的建设, 在建设目标标准上存在相对多样性, 各个院校一般使用具有本校鲜明特色的教师资格认定、评价、聘用及考核评定制度, 未将职业院校教师赴行业、企业实践锻炼与行业、企业技术人员的聘用相结合, 以简单参与为主。一定程度上, 使各个学校在双师型教师的认定实践过程中遇到很多问题。就本调研而言, 存在的主要问题集中老师们对培训需求较大, 相应的激励措施欠缺, 检验培养效果的方案不完善、评价方式不清晰等。

(一) 高职教师专业发展的影响因素

利用 144 个样本数据的职称、学历、被培训次数、教学科研进展、教学能力发展等维度进行分析, 认为这些要素均会对职业发展造成影响, 要揭示各影响因素对于专业发展的影响程度, 可利用回归方程模型参数进行检验, 利用主成分综合评价方法, 对多个解释变量进行降维, 从而得到专业发展指数与影响因素的量化关系。

(二) 高职教师专业发展策略

各教师根据专业背景、自我发展定位等交叉属于不同团队。开展职业教育政策文件学习, 撰写学

习心得、参加国家级、市级、校级各类师资培训、抓住职业教育研究的热点, 进行教学研究与教学改革, 积极申报教育教学改革项目。通过深入企业进行学习、调研和顶岗实践掌握新的技术方法, 增强专业技能, 提高实践教学能力, 使教师的专业领域和职业岗位紧密对接, 更有效地设计、营造职业化育人环境, 提高人才培养质量。鼓励老师参加说课比赛、教学能力比赛、思政比赛、微课比赛等, 以赛促教, 提供自身教学能力。

(三) 发展计划

发展规划是教师专业发展提供具体的行动指南。根据职业生涯的不同阶段规划, 听取专家、领导建议, 制定相应的具体目标、重点任务、成果表现、具体措施等适应于自身所处发展阶段的专业发展规划, 建立教师个人发展档案。

(四) 教师评价机制的构建

1. 存在的主要问题

目前高等职业院校未建立职业教育教师专业标准体系, 对职业院校教师, 特别是“双师型”教师的内涵理解, 没有一个统一的政策标准和权威的科学解释, 这些情况不利于高职院校教师的专业提升和专业发展, 同时由于职业教育教师专业标准体系缺失, 也导致高职院校教师的专业提升缺乏科学标准和依据。2017 年 12 月《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》(国办发〔2017〕95 号) 提出“将产教融合贯穿人才培养全过程, 加强产教融合的教师队伍建设”, 主要目的是促进产业、行业、企业和院校之间的深度融合, 使教师和企业员工之间可以双向流动。但目前职业教师的专业提升和培养, 行业、企业的参与度不高, 教师专业化发展培养以教育行政部门和职业院校为主。另外教师的培养培训缺乏专业针对性、理论系统性和整体计划性, 受教科研工作的限制, 以空余时间培训为主, 培训频率不高, 因校企合作呈现“一头热一头冷”的方式, 实训基地的实训条件与企业真实情况差异性较大, 这些都使高职院校教师的专业能力提升受到限制。

2. 对应措施

虽然职业教育相关政策文件已陆续出台, 但教师专业发展是一个持续渐进、持续提升的过程, 需通过各级各类培训, 学习教育理念、研究专业知识、理清教学思路、研究教育教学规律、进行教学反思和教学实践, 从而使教师的综合能力得以提升, 实现从新手型教师到专家型教师。

通过调研分析,针对目前高职院校教师能力提升和评价中存在的很多问题,主要采取以下两个方面措施:一是弱化包括以传统的奖惩性评价制度为主,评价主体单一的评价制度;二是制订出具体的实施方案,建立一套“双师型”教师的资格认证制度、评价、激励、培训等政策和制度,使评价结果具有客观性、科学性、合理性、实用性、可复制、可推广的评价体系。

3. 教师绩效评价指标体系

职业院校教师专业发展受理论水平、培养体系、自我发展意识、发展路径、信息化水平、创新发展等众多影响因素,各影响因素对不同教师的影响程度是不同的,教师发展除了共性以外,还有自己的个性,现有的研究成果,对各影响因素影响进行定量分析的成果较少。通过调研分析,建议高校可以从师德师风情况、教学基本能力、专业技术能力、教学科研能力、社会服务能力及个人发展情况等6个方面构建教师的指标体系的一级指标,另可下设18个二级指标,及围绕本校发展重点和具有本校特色的三级指标,具体如下表1所示。各指标体系的权重可以采用校内外专家对各指标进行赋分,计算出各指标的主观权重,得到的评价矩阵。通过计算各指标的对比度、冲突性和信息量,从而得出各指标的客观权重,主观和客观进行组合赋权,得到综合权重,从而使教师评价实现可量化考核要求。

表1 教师绩效评价指标体系

一级指标	师德师风	教学能力	专业能力	科研能力	社会服务能力	个人发展
二级指标	组织纪律	课堂教学	理论知识与技能	科研项目	社会职务	业务素质提高
	教学态度	教研教改	实践指导	科研成果	个人荣誉	专业技能提升
	职业道德	教学效果	技术服务	科技成果	社会服务	个人职称晋级
备注	各指标体系的权重采用主观及客观的方式,实现可量化。					

结语

职业教育的蓬勃发展要求高素质的教师队伍与之相适应,新时代要求职业院校教师将立德树人根本任务落实到教学的一点一滴、一言一行之中,当好学生成长的引路人,当好立德树人“大先生”和“筑梦人”。

这要求教师锤炼高尚的师德和师风、学习精湛的专业理论知识、掌握扎实的专业技能技能。职业院校教师的专业发展及评价关乎教学质量提升、职业教育内涵式发展,是教育行政部门、高校共同关注的问题。

高职院校要注重外部引进与内部培养相结合,采取行之有效的多措施、多渠道、多形式,齐抓共管,加强教师的专业化培养,促进教师专业提升,推动“双师型”师资队伍建设。

【参考文献】

- [1] 赵丽. 新时代职业院校教师专业发展的策略研究[J]. 中国职业技术教育, 2019(33):93-96.
- [2] 陈熔, 朱明苑. 高职院校青年教师专业化发展现状与对策[J]. 教育与职业, 2020(1):73-78.
- [3] 吴砥, 周驰, 陈敏. “互联网+”时代教师信息素养评价研究[J]. 中国电化教育, 2020(396):56-63.
- [4] 杨宗凯, 吴砥, 等. 新兴技术助力教育生态重构[J]. 中国电化教育, 2019(2):1-5.
- [5] 王扬南. 新时代职业院校教师教学能力提升的重要引擎[J]. 中国职业技术教育, 2019(34):18-22.
- [6] 童莉, 王艳. 教师主体意识对教师核心素养和能力发展价值探析[J]. 重庆师范大学学报(社会科学版), 2019(6):55-61.
- [7] 秦俊华. 基于教师职业发展周期的教师教学能力提升研究[J]. 工业和信息化教育, 2019(12):11-14.

【基金项目】重庆市高等职业技术教育研究会2020年度高等教育科学研究重点项目《新时代职业院校教师专业发展的策略研究与实践》,项目编号:GY200021;重庆市高等教育教学改革研究项目《“双高”背景下二级学院“双师”教师队伍建设的研究与实践》,项目编号:193497;重庆市高等教育教学改革研究项目《高职院校“课程思政”与协同育人的耦合逻辑研究与实践》,项目编号:202181。

【作者简介】宋春雨(1985—),女,汉族,山东烟台人,硕士,重庆化工职业学院副教授,研究方向:高职教学及教学管理