

新时代下高职教师专业发展评价体系探析

张红兵 李静

(河南地矿职业学院, 河南 郑州 450007)

【摘要】高职教育是我国高等教育的关键组成部分,其承担着向社会输送生产建设、服务等技能型人才的重要使命。我国工业化进程不断加快,技能型人才在社会领域的价值日益凸显,高职教育逐渐成为社会领域的关键内容,其人才培养的质量在某种程度上会影响社会的发展。教师是高职院校教学活动设置的中坚力量,教师评价体系建设发展有助于指导、激励、规范教师各项行为,有效推动专业教师发展。

【关键词】新时期;高职教师;评价体系

教学评价是教学过程中的重要组成部分,对于教师专业发展有着十分重要的作用。因此,高职院校应当构建一个科学合理的评价体系,积极推动教师专业发展。因此,为了提升专业人才培养质量,高职院校要从评价理念、评价指标、评价主体、评价反馈等方向着手,组建合理的教师评价体系。

一、教师评价体系的基本内容

(一)教师评价体系的观念

对于教师的评估主要针对其教学技能与工作表现,可以根据评定结果来促进教师专业能力的发展。建立全面且科学化的教师评估机制已经成为社会的普遍认知。《高等职业教育创新发展行动计划》明确指出,高职院校应该加速推进教师管理工作及评估制度的革新。基于此,为了提升教师的专业成长,需要建设一套完整、科学并有规章制度的教师评估机制,这是目前高职院校发展的基础需求和关键使命。

(二)教师评价体系考察教师的主要内容

第一,考察学术能力,优化师资水平。教师的教导技巧构成了他们的职业素质的关键因素。在高职院校教育过程中,大部分课程都是由教师根据自己的知识储备与观点制定,而非遵循固定的教学策略或日程安排。教师教学实力对课堂授课的效果及意义有着决定性的作用。因此,高职院校应该更加重视对教师教学实力的评估,以提高全体教师的综合素质。

第二,考察教育能力,回归办学重心。教师职责所在是教授与培育下一代人才;同时也是高职院校能够成立并持续发展的基础条件,其中包括了对于教师的评估过程,需要把教育教学的能力视为主要关注点。首要任务是对教师独特的授课方式加以重视:这种独特的方式指向于他们在课堂上展现出的吸引力及影响力等方面,有效适应学生的多样性的学识追求,并激起学生学习的热情。

二、高职教师专业发展评价体系的构建原则

(一)导向性原则

相较于其他高等教育,高职院校更注重提升学生的职业技能和素质,强调他们需要掌握高效的学习方法,熟练处理事务并懂得为人处世的原则。因此,教师应该把对学生的全面发展视为教学评估的重要部分,以保证其引导性和有效性。若评估目标不够清晰,可能会给教师教育工作造成困扰,进而阻碍了高职院校实现教育的核心任务,无法促进优秀人才的培育与成长。所以,高职院校教师考核必须符合相应标准,确保正确的前进路线被执行,以此来推动高职院校实施职业化的发展策略。

(二)全面性原则

全面评估指的是在整个评定过程里,教师需要坚持使用全面的标准,并且从多个角度获取反馈数据,以便能够深入且客观地研究教师的工作情况。评分准则应该既全面又精确,同时也要有所偏重,而非仅仅是各种观点的简单累积或是对某些人的过分重视,它应该是以教师的专业成长为基础,结合各个方面的反馈来真实公正地评估他们的表现。

(三)可行性原则

在新时期发展环境中,建立高职院校教师的专业成长评估系统时,需要坚守实用性的准则。评定标准与方式应该符合教育的实际情况,以防对教师的要求过于严苛或者宽松,并且需要注意其科学性,使得评估过程简单明了,且无额外的工作压力。目前,高职院校教师评估仍处在初级阶段,评估标准与教学实践之间的关系尚存一定差异,因此在设计评估系统的过程中,不能机械地模仿并复制其他优秀系统的做法,而应当根据学校的教育现状及教师的需求来遵循实用的原则,创建合理且科学的评估系统。

（四）激励性原则

为了促进教师的专业发展，高职院校应设立等级评估系统。作为提升自身专业的主要驱动力，教师的主观能动性对自发学习与自我进步具有关键影响。因此，在设计这个系统的阶段，高职院校应该遵循“人本主义”及激励策略的原则，并鼓舞教师主动参加这些评估过程，以此最大化他们的主观能动性和工作热情，进而促使他们实现自身的教育水平和教学技巧的提升。

三、新时代背景下构建评价体系的要素构成

（一）评价理念

教育的核心目的是通过使用各种丰富教导工具来充分激发教师的潜力，并以此助力教师与学生的发展同步提升。对教师的评估不仅可以推进他们的专业进步，同时也是衡量他们发展的关键因素，二者相互依赖，共进退。因此，高职院校需要建立一种科学且合理的教育观念。首先，高职院校应该秉持“人本”的原则去评判教师，尊重其主导角色，保障他们在学术上的自主权和社会地位的提升，增强他们对于工作的认可感，保障舒适的工作环境氛围，让他们能够充分发挥自己的教育教学及研究才能，从而实实在在地助推他们的专业能力提升。此外，还需把重点放在如何激励教师们追求专业的道路上，关注他们的思维品质和个人品德修养，打造出灵活多变、协作一体化的高职院校教师评估体系。

（二）评价指标

教育是一个极为繁复的过程，教师的教育技能涵盖了知识、思维和实物等方面，然而用单一且片面的评估标准去评判一名教师的教育水平，往往无法得出精确且公正的结论，这对教师而言也显得非常不公。高职院校应该持续改进评估体系，主要依赖于课堂观察，并结合来自教师本人、学生及同行的多元化意见，使用合适的评估方法，全面深入地研究教师的能力，依据实际状况适时调整与优化评估方式，尽量减少由于评估标准的不足导致的错误判断，从而使得评估结果更具科学性和准确度，促进教师的专业成长。

（三）评价主体

持续扩大评估者的多样化，包括自评、生评、同侪评及行政管理的综合考量，特别是对教师的自我评估。作为教育领域的核心力量，教师在课程设计和研究过程中的决策自由度较高，并拥有强烈的工作使命感和社会责任心，因此应尊重他们的评估权益，以确保评估结果的客观准确。此外，唯有均衡教师、学员和行政部门的关系，方能有效地突显教师评估的有益影响。进一步优化学校信息披露机制，提升高职

院校底层机构的自治力，明确教师、管理人员和学生的职责与任务分配，防止再现过度的行政干涉学术研究的现象，让教师和学生有更多的发言权，从而获得全面且合理的评估结论，促进教师的专业技能进步。

（四）评价反馈

在评估教师的过程中，高职院校应该更注重管理的过程，而不是结论性的评估结果，因此，建立有效的教师评估反馈系统，对于他们自身的成长至关重要。第一步是增设评估成果的反馈部分，确保教师有途径表达自己的意见，维持信息的双向交流，构建公平且融洽的对话环境。透过坦率真诚的深度讨论，可以全方位精准理解教师的需求，依据实际情况适度修改教师评估的内容，真正满足他们的合理需要。第二步则是基于教学反馈持续优化评估体系。随着时代的变迁，高职院校教育任务也在不断演进，这对高职院校教师提出了新挑战，相应的教师评估制度也需要跟上步伐。因此，高职院校教师评估制度必须实时追踪教师训练和发展的各个阶段，根据教学实况和教师评分反馈做相应调整，从而使高职院校教师等级制度更为合理化和科学化。

四、高校教师发展评价体系现状

我国高校教师发展评价体系经历了一段时间创新变革，以往量化考核标准占据主要位置，更加重视教师论文层面的考核。比如论文数量、质量、期刊影响力等等。基于当前时期社会背景和教育背景基础上，学校的排名和很多评优评先活动都是以论文为主要衡量标准。当然，高水平的论文能从一定程度上反映教师的职业素养和专业能力，但是这种较为单一评价体系本身就值得商榷。这种状况很容易导致一些教师迷失方向，将大部分精力放在发表论文上，从而忽略了其他方面的发展。教师专业成长的内涵涉及教师知、情、意等方面的发展，是一个教师的职业素质、职业理想、职业道德、职业情感不断成熟、不断提升、不断创新的过程，这过程是一个终身学习过程。在我国高职院校规模迅速扩大之时，教师教育问题也因凸显出来，再加上高职院校对教师专业发展问题还没有引起足够的重视，教师在职业生涯发展方面面临着诸多困境。

（一）高职教师专业发展缺乏明确的职业指导

一名优秀的高职院校教师，从个人素养、理论知识、教学能力、企业实操能力等多个方面提升自己。然而高职教师在面对纷繁复杂的教学要求，一是学校缺乏明晰有序的职业提升指导，二是教师间缺乏教学研讨与信息交流的有效路径，三是教师个人在专业发展上没有螺旋上升式的提升规划。

（二）“课程改革”加大了高职教师的工作难度

目前，课程改革是高职教育发展的重要主题。“课程改革”对高职教师的知识结构，教学能力和基本素质提出了更高要求，在一定程度上增大了高职教师的职业适应的难度，加大了高职院校教师工作的难度，对高职院校教师形成了较大的职业压力。

（三）新的专业影响了教师的专业发展

高职院校的专业根据市场需求不断进行调整，专业调整意味着高职教师一要面临本学科领域专业知识更新的不断挑战，二要面临新兴学科不断带来的挑战。这加大了教师职业适应的难度，降低了高职院校教师在专业上能达到的高度，影响了教师专业成长和职业能力发展。

（四）高职教师职称评聘制度加大了教师的工作负担

高职教师在职称评定的诸多限制条件中，教师的科研能力、科研成果所占的权重较大。另外，相当多的高职院校要求教师每年发表一定数量和刊物级别的论文作为科研考核，而考核结果往往与奖金、晋升等联系在一起。不切实际的科研考核要求又加大了教师的工作负担。

（五）学生学习现状增加了高职教师的心理负担

面对社会越来越高的期望、家长越来越多的要求，学生素质差异越来越大的形势下，高职教师肩负着知识的传授者、学生身心管理者、教育科学研究者等多重角色，它要求高职教师具备教学方式驾驭的能力和学生学习能力，学习效果增加了高职教师的心理负担。

（六）高职教师专业成长动机低落

高职院校有些教师存在消极人生态度，虽不乏才智，却不能投入教学工作；有些教师在工作多年之后，对教学产生了厌倦，失去教学动力，出现了职业倦怠现象，这现象在已评上高级职称的中老年教师身上尤为突出，长期的职业倦怠导致教师情绪低落，造成身心疲惫不堪，成为教师专业发展、学院提升的一大阻碍。

（七）教师教育信仰的缺失

随着现代信息化社会各种生活方式以及网络不良社会现象的冲击，教育精神在功利主义、消费主义的冲击下已经扭曲和堕落。有的教师也被功利主义的诱惑下丢失了其基本的职业操守。主要表现在几个方面，功利至上；质量下滑、不尽职守；学术腐败、贻害后代；道德沦丧、严重违法等方面。

五、教师发展评价体系的未来发展趋势

（一）具备鲜明特性的指标体系

高职院校的建设发展和办学水平存在一定差异

性，并不能完全照搬照抄其他学校的教师评价体系。也不能将多元评价体系指标混合在一起。简单来说，高职院校和本科院校在量化考核方面，应当有所不同。在对教师的考核指标中可以适当侧重于社会服务、科技产出这些方面。

（二）健全丰富评价指标

综合目前的情况来看，很多高职院校教师评价体系都相对完善，并非单一地注重教师科研这一领域，而是从多种角度评价教师成长过程，比如师德师风建设、社会服务、科研进修等方面。这一丰富的教师评价标准体系可以科学合理地反馈出教师教学的实际情况，并且为教师今后的成长和教学提供更准确的依据。

（三）实行分类管理

良好的教学评价体系并非一成不变的，需要呈现灵活多元的特性。现在的职称评聘就很能说明问题。目前，不少高职院校将职称评定分为教学型、教学科研型、科研型。针对不同的教师类型，在评价考核的时候就应该有所区别。例如，教学型教师，考核的指标中可能侧重于每个学年的课时量、教学质量的保证等教学方面的因素；对于科研型教师的考核，就要把为地方产业的贡献度作为重要的衡量指标。

六、结束语

综上所述，教师评价工作是一项复杂的内容，评价工作的开展在某种程度上影响教师的工作目标和实际行为，因此，高职院校需要健全完善教师评价体系，进而推动教师专业发展。

参考文献：

- [1] 刘来. 教育评价改革背景下高职院校思政课教师评价指标体系构建探析[J]. 大众文摘, 2022(25):0058-0060.
- [2] 杭海荣. 现代职教体系背景下高职教师专业发展探析[J]. 现代职业教育, 2021(38):132-133.
- [3] 柯丰云. “双高”建设背景下高职院校专任教师评价体系路径优化[J]. 山西青年, 2022(17):119-121.

课题项目：2023年河南省教育综合改革重点项目暨教育评价改革试点项目《多元视域下高职院校教师评价体系的改革与实践》

作者简介：

张红兵，河南地矿职业学院，教授。
李静，河南地矿职业学院，副教授。