

高职院校双师型教师的评价标准体系与方法研究

于婷宜

沈阳职业技术学院

摘要:教师评价体系,高职院校教师评价体系就是评教师工作能力和职业素养。学校的发展离不开高素质的优秀教师队伍,教师专业发展促进着专业建设和院校的长远发展,而提升教师专业发展能力,离不开完善的教师评价体系。本课题将以高职院校商科研究对象,从已有的教师教学任务的完成、学生的评价、个人政治素养、证书的和新技术的学习作为基础评价,再加上企业兼职、科研能力、大赛情况和社会服务等几个方面全方位的对高职院校双师型教师进行立体评价,找出高职院校当前评价教师标准的不足,并给适合他们的评价体系。科学合理的评价教师的工作表现,能够让教师根据自身条件合理发展,能够更好的为学校发展发挥价值。

关键词:双师型教师;评价标准体系;高职院校

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2023.01.134

引言

高职院校在我国教育体系中担负着极为重要的角色,特别是近几年,国家高度重视培育“大国工匠”,高职院校一跃成为社会关注的中心。2023年5月,习近平总书记在职业教育活动周中发表重要讲话,他指出,要高度重视、加快发展职业教育,努力培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才。职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,决定着我国劳动者的整体素质和国家技术技能水平。而高质量的职业教育,首先就需要有一支高素质的教师队伍。因此,如何打造一支高水的教师团队,成了近几年高职院校需要解决的核心问题。

教师的评价体系,特别是“双师型”教师评价体系的出现,可以促进教师专业素质的提升,优化教师队伍,还可以提高教学质量。目前,高职院校的“双师型”教师评价体系还在初期的探索阶段,不同地区的标准也各不相同,这对高职院校的教师标准的定立是缺乏系统化的理论指导,也缺乏科学的方法论证。因此,只有建立完善的教师评价体系,“双师型”教师队伍才可以的到发展和优化,才能实现既定的教学任务,教师的个人利益才可以有据可依,国家的设定的“大国工匠”目标才可以得以实现。

一、研究背景及现状

(一) 研究背景

近年来,我国高等职业院校的得到了长足的发展,据统计截止到2022年,我国具有高考招生资格的高职专科学校有近1700所,在校学生已超过1000万。

加之,国家提出职业技术大学的建立,今后的职业

教育会与普通类高校共同支撑起我国的高等教育体系。高等职业教育也越来越受到关注,未来也会有更多的学生选择高职类院校就读。但是,与普通类本科院校不同,高职院校的发展却还停留在初步发展阶段,特别是“双师型”教师的评价体系还不完善,目前还是以本科院校为参照标准。因此,如何建立一个行之有效的评价体系,对高职院校的发展有着举足轻重的影响。

教师评价体系是促进教师的专业发展与提高教学效能的一种有效手段,也可对教师工作现实的或潜在的价值做出有实证依据的判断。但是,目前高职院校教师评价的主流体系都集中在简单表层面,如职称、职位、任职年限等。工作年限越长的,评价越高,获得的荣誉和利益也就也高。但是,这对推动年轻教师的积极性、主动性,不但没有任何积极作用,还会导致一些普通教师的负面情绪。

此外,大多数学校在提到教师评价体系时,多为惩罚,如自我评价、学生评教、同行评议、书面材料的收集与观察以及教学成果等等,这对高职院校的教师而言,没有任何积极层面的奖励,只有直白的标准,到不到,就要接受惩罚。这既不能充分体现出教师的隐性付出,也没有任何公平和可言。长此以往,高职院校教师就会表现出例行完成任务,没有任何创新或改革。以及抱着多做多措,不做不错的心理。

综上所述,高职院校教师评价体系的改革势在必行,只有拥有健全、公平、透明的奖惩措施,教师才会更有积极性为学校的发展贡献自己的力量。

(二) 国内外研究现状

学校的发展离不开高素质的优秀教师队伍,教师专

业发展促进着专业建设发展和院校的长远发展,提升教师专业发展能力,离不开完善的教师评价体系。在查阅近些年的文献资料后,整理了相关研究,这其中主要集中在一个方面:(1)顺应职业教育发展规律,科学划分评价范围、选取评价指标、细化评价指标。张克新等认为,高职院校应该培养一线高级技术型实用人才。教师应该重视科研教研工作,培养创新型人才。在此基础上,筛选制定指标体系,利用数理模型,模拟出高职教师评价体系。郝梅瑞等,认为目前高职院校教师评价体系重科研,轻教学,定位不太明晰,对此,应用“委托一代理”理论,构造双重任务教师激励模型,为教学业绩评估和薪酬制度改革提供了良好思路。(2)着重关注教师的师德师风。近些年,德育教育成为青年人教育的主流方向,“教书”和“育人”同样重要,因此,师德师风也要成为衡量教师的优秀与否的重要指标。胡晓霞将师德指标加以量化,计入高职院校教师评价体系。以上大多设计高职院校教师通用评价制度,很少考虑不同年龄层次教师的分别评价。汤书福等设计的评价体系由个人测评和教育教学建议两部分组成,其中个人测评偏重于激励性评价,指标由师德表现、团队贡献度,行业影响力、教书育人效果四部分组成,强调教师的团队角色重要性,教师个人测评得分,由“所在团队得分”和“教师个体测评分”两部分构成,提出师德一票否决制,而教育教学建议以沟通访谈为主,要求监

督管理部门对教师进行个性化指导,促进教师职业发展,对于两种评价制度的结合有很大借鉴意义。

由此,可以得出,高职院校的教师评价体系应是多元化的,而非单一的是奖励或惩罚,应考虑除教师在完成本职工作的工作的情况下,他还做了哪些隐形的贡献。

二、“双师型”教师评价体系的探索-以高职商科为例

我国高等职业技术学院起步较晚,各项工作尚不完善,教师评价体系亦是如此,指标与体系容易照搬照抄高校的,或者直接对行政事业单位考核标准实行拿来主义。很多高职院校失去了自身的定位与目标。在此背景下,教育部针对高职院校的改革,印发了《基础教育改革纲要(试行)》,文件中指出,全面深入探索如何建立符合高职院校的“双师型”教师评价体系。结合高职院校当前的“双师型”教师的现状,建立符合个地方,和各学校自身特色的全新教师评价体系。

这其中,沈阳的职业院校,特别是工商学院在积极响应国家改革的倡议的背景下,主动出击,寻找自身优势和不足,在结合自身情况建立了符合自身的“五位一体”的全新教师评价体系,包含了授课、科研、大赛、企业任职、社会服务五个方面综合评价体系。这个体系的建立更为立体的给予教师全面的评价,使得教师的价值不但可以体现在教学的岗位上,还更进一步的实现了其社会价值。

表1 “双师型”教师评价体系设计

评价体系	“评价体系”改革前	“评价体系”改革后	主要差异
教学评价	自我评价、学生评教、同行评议、书面材料、个人素养评价、证书和新技能的学习	加入合作企业,和专家的评价	立体的体现出教学能力
科研成果	国家、省市级科研成果和教研成果	不但要看参与的科研、教研项目。还要看学会的任职,以及成果转化	成果不但要学出来,还需要进行转化
大赛	带领学生参加各类政府和行业组织的带赛	教师的能力大赛、指导学生参加大赛	更注重教师的个人能力,不只关注学生的赛项,和取得成绩
企业任职	与企业的交流与走访	走进企业,真岗真做	教师真正走进企业,进行岗位实践,并把自身经验带回课堂
社会服务	无	关注社会服务,驱动地方经济发展	从无到有,发挥地方高校作用,为地区发展贡献自己的力量

如上表,我们可以发现“双师型”教师评价改革,在很大程度上关注到了教师的隐形价值。除了做好日常的教学工作外、科研和大赛外,更为关注他们的企业的实践能力和对地方经济的贡献。

“五位一体”的评价体系是把原有的教学任务的完成、学生的评价、个人政治素养、证书的和新技术的学习作为基础评价,并在此基础上,考虑到了科研方面的

成就,特别是科研成果的转化,只是之前所没有的,成果的转化会更好的激励教师转向实用性研究;大赛的评价也不再只关注学生赛,教师的个人能力大赛也成为教师能力评价,这样可以更好的对教师的能力给予正确的评价;企业的任职是近几年高职院校高度关注的,更符合企业的技能培训是高职院校的转型核心,但如何能给予学生更接近企业实战的教育,就需要教师真正的进入

到企业，待会前沿的知识；社会服务是国家对高校的考核的重要指标之一，高校必须要在教书育人的前提下，积极的为地方的发展和产业的专业做出自己的贡献。

三、“双师型”教师评价体系的问题及对策

高职院校“双师型”教师评价体系在不断地完善和改革，但是，仍然存在着不足和问题。我们要会加快解决和完善这些问题才能更好的其发展。

（一）奖惩措施不明确

尽管，有着明确的评价体系，但在执行过程中，不免会产生奖惩实施时推行不下去的问题。因为没有明确的奖励和惩罚的细则，造成参照标准做没有实质的精神和物质奖励，没有参照的也不会受到任何的惩罚。这就造成想着事的没有动力，不想做事的没有顾及。文件就成了一纸空谈。只有把细则明确清楚，奖惩的发展落实到位，评价体系的标准才可得以推行。

（二）学校支持力不够

由于此次试点的面积较小，没有形成规模和比较显著的成效，因此，方案平没有进行推广和宣传。然在小范围实施，这就会导致该方案并不会得到各方的重视，每个地方还是各自为战，各有各的参照标准，无法形成统一，和行之有效的制度。只有有了统一的标准和目标，下发相关的文件和规则，认识一致，步调统一才会测试出真正的效果，后加以调整，并推广到更多的院校。

（三）教师自身认识不足

所有规则的制定和实施关键在于人，只有人们积极配合，规章制度才得以实施。但是，当前部分高职院校教师思想认识不足，惰性心态滋生，个人能力有限，在实施新的评定标准时会出现逆反心理，不愿配合，这就造成很多时候细则下发，要求明确，却无法实施的情况。只有教师的能力不断地提升，认识不断地加强，他们才会意识到，要想培养出真正符合社会和国家需要的高技能人才，不只需要国家、政府和学校的硬件不断提升，要教师的素质才是真正可以影响到学生发展关键之人。只用教师体系的不断提升才会教育出拥有高技能、高素质，具有国际视野，在岗位上占有一席之地的“大国工匠”。

四、结语

教师评价体系，高职院校教师评价体系就是评教师工作能力和职业素养。也是学校发展的核心驱动力，

只用教师体系的不断提升才会教育出拥有高技能、高素质，具有国际视野，在岗位上占有一席之地的“大国工匠”；也只有教师的能力不断提升，才会更好的为地方发展做出应有的贡献。

参考文献

[1]张克新,童菊珍,金为民,南文胜,郑宝清.高职院校教师工作评价的数学模型[J].职教论坛,2004(02):7-8.

[2]郝梅瑞,程兰芳.高校教师教学业绩评价的激励机制设计[J].河北经贸大学学报(综合版),2004(04):88-90.

[3]滕飞.走向本土:发展性教师评价实践的思考[J].中小学教师培训,2005(07):11-13.

[4]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):50-53.

[5]倪志明,胡家秀,郑荷芬.高职院校教师业绩评价机制的建立[J].职业技术教育,2007,28(14):60-62+95

[6]黄丽霞.高职院校“双师型”教师绩效评价体系的构建与实施路径[J].湖北工业职业技术学院学报,2021,34(05):1-5.

[7]林青红.“双高计划”下高职院校“双师型”师资建设绩效评价体系研究[J].景德镇学院学报,2021,36(05):57-61.

[8]刁均峰,韩锡斌.职业教育“双师型”教师教学能力评价指标体系构建[J].现代远程教育,2021(06):13-20.

[9]王舒婷.1+X证书制度下“双师型”教师评价体系构建研究——基于层次分析法和模糊数学理论[J].黑龙江生态工程职业学院学报,2021,34(05):90-93.

[10]井红霞.基于理想解法的“双师型”教师指标体系评价方法研究[J].产业与科技论坛,2021,20(18):46-47.

[11]王长旭,徐丹丹.高职院校教师评价体系综述[J].科技视界,2020,(01):145-146

作者简介:于婷宜(1984—),性别:女,籍贯:辽宁沈阳,民族:汉,学历:硕士研究生,职称:讲师,研究方向:市场营销,金融管理。