

# 新时代高职院校教师发展性评价改革增强教师队伍质量的实践研究

李梦妍

承德应用技术职业学院

**摘要:**评价是学校管理工作中的重要环节,也是一项系统工程。教师评价改革是提高教师队伍素质,实现学校内涵式发展的必然要求,更是现代学校管理制度建设的重要内容。新时代背景下,高职院校必须坚持“以人为本”的教育理念,充分发挥教师评价对教师队伍建设和学校管理工作的导向作用。本文通过分析当前高职院校教师评价制度的现状和存在的问题,提出新时代高职院校教师发展性评价改革措施,从而提升高职院校教师队伍素质,提高人才培养质量。

**关键词:**高职院校;发展性评价;改革教师队伍

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.10.163

## 引言

随着教育事业的发展,新时代高职院校教师评价工作发生了一定的变化,主要表现在评价的目标和功能发生了一定的转变。为保证新时代高职院校教师评价工作的顺利开展,需建立完善的教师评价体系,使教师评价工作更具科学性。新时代高职院校教师发展性评价改革需从多方面入手,并采用多元化的评价方法,根据不同类型高职院校的实际情况,制定不同类型高职院校的教师评价指标。对此,本文对新时代高职院校教师发展性评价改革措施进行了探究。

## 一、新时代高职院校教师发展性评价改革的重要意义

### (一)有利于落实立德树人根本任务

党的十九大报告提出,要全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,发展素质教育,推进教育公平,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。这就要求教师要将立德树人作为根本任务,真正做到以德立身、以德立学、以德施教。高职院校教师发展性评价改革的一个重要方向就是通过建立健全评价机制,引导教师将立德树人作为根本任务落实到教育教学全过程,落实到学校管理各环节。

### (二)有利于促进教师队伍建设高质量发展

教师评价是促进教师发展的重要手段,也是提高教师队伍建设质量的重要保障。当前,高职院校教师评价标准不够科学、评价指标单一,导致部分教师忽视教学、科研与社会服务的结合,职业能力与教学能力发展不平衡等问题。因此,高职院校要充分发挥发展性评价的“指挥棒”作用,激发教师队伍建设活力,提高教师队伍整体素质。以“师德”为核心的发展性评价改革,促进了不同类型、不同层次、不同岗位教师职业发展的需要。以“教学”为核心的发展性评价改革,促进了专业教师

向“双师”素质转变<sup>[1]</sup>。以“服务社会”为核心的发展性评价改革,促进了校企合作办学模式改革。

### (三)有利于加快推进“三教”改革

教师队伍建设是学校高质量发展的重要基础。教育部等六部门印发《职业学校教师企业实践规定》,对新时代职业学校教师素质提出了更高要求,突出了职业教育教师队伍建设的实践性和创新性。新时代高职院校教师发展性评价改革,将坚持把师德师风作为第一标准,坚持以“三教”改革为核心,以育人为根本,以立德树人为目的,充分发挥评价的导向和激励作用。通过发展性评价改革,进一步优化高职院校教师队伍结构,提高教师教育教学能力和服务企业能力,提高人才培养质量,推动职业教育高质量发展,努力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

### (四)有利于深化教育教学改革

教师是教育改革的参与者、推动者和实践者,高职院校教师发展性评价改革要与学校各项改革举措紧密结合,强化改革导向,提升教师参与学校教育教学改革的积极性和主动性。如在专业建设、课程建设、教学方法和手段的更新与改革、教学团队建设等方面,通过评价考核,引导教师形成以学生为中心的课程教学观、以项目为载体的课程教学观、以“理实一体化”为核心的课程教学观、以问题解决为导向的课程教学观等。通过发展性评价,激励教师在专业建设、课程建设和教学改革等方面不断创新,发挥自身优势,带动其他教师积极参与教育教学改革,推进学校整体办学水平提升。

## 二、新时代高职院校教师发展性评价改革的现存问题

### (一)评价的目的不明确

目前,多数高职院校对教师评价的目的并不明确,教师评价的目的主要是为了提高教师的教学水平和科研

能力,为了体现对教师工作的肯定与激励。但是,很多学校在实施评价时并没有充分考虑到教师的真实想法,更多的是把评价当作一种制度上的约束,让教师感到压力很大,甚至被评价者会对评价结果产生抵触情绪。甚至,有一些学校为了应付上级部门检查而制定的各种评估指标都是为应付检查而制定的,目的是通过上级部门的检查来提高学校的办学水平和科研水平<sup>[2]</sup>。这样就导致了评价指标不能真正为教师发展服务,评价制度成为一种形式主义。

### (二) 评价指标体系不科学

当前,高职院校教师发展性评价指标体系存在着两大问题:一是评价指标体系不合理,缺乏针对性。当前,很多高职院校的教师发展性评价改革没有明确的目标和方向,评价指标体系的设计也没有充分考虑教师发展的需求和实际情况。二是指标权重不明确。在发展性评价改革中,高职院校教师发展性评价指标体系中所设置的指标权重没有与教师发展需求相匹配,这样就容易导致评价结果不能客观反映教师的真实发展水平。

### (三) 评价主体缺乏多元化

目前,高职院校教师发展性评价主体主要为学校,教师发展性评价是在学校领导、相关职能部门及广大教师的共同参与下进行的,评价主体单一容易导致评价结果不客观、不公正。同时,由于教师的专业发展具有阶段性特点,不同的阶段对教师的要求不同,所以不同的阶段对教师发展性评价主体也应有所不同。此外,由于目前我国高职院校的教师评价制度还不够完善,缺少专业化评价机构或人员参与发展性评价过程,导致评价结果不科学、不公正。

### (四) 评价结果运用不够合理

当前,高职院校教师发展性评价结果的运用不够合理,主要体现在以下两个方面:一是缺乏相应的激励机制,目前,很多高职院校在对教师进行发展性评价时,只注重教师教学水平的评价,对于教师教学之外的专业能力等方面的评价较少,从而导致教师在职业发展过程中出现职业倦怠情绪,导致工作效率降低;二是缺乏科学的评价结果运用机制,目前很多高职院校对于教师发展性评价结果的运用主要还是由学校行政部门来进行操作,对教师个人来说,发展性评价结果也只是作为一种参考,并不能将其作为教学质量评估和奖励的重要依据,从而导致在实际工作中出现重结果、轻过程等问题。

## 三、新时代高职院校教师发展性评价改革的有效措施

### (一) 明确评价的目的,发挥评价的导向作用

在高职院校教师发展性评价中,明确评价目的,能够促使评价更具有针对性。首先,要明确发展性评价的目的,在对教师进行评价时,必须坚持以人为本,结合

教师的实际情况来制定教学目标。同时要关注教师的个人发展和职业生涯规划。在高职院校进行发展性评价时,不仅要考虑教师的教学水平、专业能力、科研能力等方面,还需要考虑教师个人的职业发展<sup>[3]</sup>。因此在开展发展性评价时,必须充分发挥教师的主观能动性,通过各种方式提升教师的自我发展意识。其次,在开展发展性评价时,还必须坚持目标导向与过程导向相结合。在制定教学目标时,首先要充分考虑高职院校自身发展情况。其次要全面了解教师个人情况和职业规划,然后制定发展性评价指标体系。最后在对教学目标进行实现时,必须关注学生的发展情况和需要。同时也需要充分发挥教师自身特长与优势来设计发展性评价指标体系。最后,在对教师进行发展性评价时还应坚持定性与定量相结合。定性评价主要是针对教学水平、科研能力、个人发展等方面进行评价;定量评价主要是对教学过程及教学效果进行量化分析。总之,在高职院校教师发展性评价中必须充分发挥发展性评价的导向作用。

### (二) 丰富教师评价内容,促进教师能力提升

教师作为人才培养的重要力量,其教学质量直接关系到人才培养的质量。高职院校应在全面推进教育现代化建设过程中,坚持立德树人,以高素质技术技能人才培养为根本任务,促进高职院校教师的专业化发展,充分发挥其在“双高计划”、产教融合等重大战略中的重要作用。当前,我国高职院校教师评价内容偏重于科研水平、教学能力、学生工作等方面,对教师职业发展需求重视不够。在这种情况下,高职院校教师发展性评价应从教师专业化发展的角度出发,更加关注教师职业发展需求,丰富教师评价内容,促进教师能力提升。

高职院校应将提升教师专业素质作为重要评价内容之一,并从不同角度设计教师评价指标体系,使评价指标体系更具针对性和有效性。例如,可以通过对教师的师德师风、教学能力、专业素养、实践能力等进行评价,考察其是否具备与其职业发展相适应的知识结构和专业能力。同时还可以设置多个评价指标体系,对不同类型的教师进行多角度、多层次地评价。此外,高职院校应将提高学生工作质量作为重要评价内容之一。针对学生工作质量难以量化的问题,可以从对学生思想政治教育的成效进行评价。对于思想政治教育工作取得成效较好的高职院校和优秀辅导员予以表彰奖励;对于学生工作成绩明显下滑的教师予以批评和教育。通过多种方式调动学生工作质量提升的积极性和主动性,使其在专业发展过程中得到更好的成长。

### (三) 注重过程性评价,注重教师自我发展

高职院校教师发展性评价不能仅仅关注教师在教学过程中的表现,而忽视教师在教学过程中的自我发展。要充分关注教师在教学过程中的自我反思和自我总结,

促进教师不断成长,提升自身的教育教学水平。要通过各种形式的激励和培训活动,为教师营造一种积极向上、相互竞争的氛围,激发教师内在的潜能和动力。

在发展性评价体系中,不仅要注重评价结果的反馈,更要重视评价过程中的激励作用。通过过程性评价让教师及时发现自己在教育教学中存在的问题,反思自己的不足之处,及时改进教学方法和策略<sup>[4]</sup>。通过过程性评价让教师发现自己在教育教学过程中存在的优点和缺点,以促使教师不断提升自身素质和教学水平。要让教师通过各种形式的自我发展,促进自身专业化发展。

学校及学院要充分认识到自身在发展过程中存在的问题及不足之处,采取有效措施积极弥补。同时,学校及学院要采取各种措施不断强化自身建设,不断增强学校整体实力。要通过发展性评价体系营造良好、宽松和谐、向上的教育教学环境和氛围,为教师提供自我发展的条件。

#### (四) 完善评价标准,建立多元的评价体系

当前,我国高职院校教师的评价标准主要是以教学、科研、社会服务等作为考核内容,评价方法主要是通过教师自评、互评、他评来进行。这种评价方法虽然对教师起到了一定的激励作用,但忽视了其他方面的考核。高职院校的教师在日常工作中承担着多种责任,除了教学之外还需承担许多其他工作,如科研、社会服务等。这种多重任务的特点使高职院校的教师在日常工作中也面临着巨大的压力,如果依然按照传统的评价方法来对教师进行评价,就会严重影响到教师正常的工作。因此,高职院校应在完善原有评价标准的基础上,建立起多元评价体系,采用多样化、全面化、客观化、制度化的方法对教师进行评价。

首先,高职院校应制定出符合实际情况的教师发展目标。根据学校及学院长远发展规划来制定出切实可行的教师发展目标,将目标进行层层分解,落实到每一位教职工身上。其次,要建立起一套完善的、系统的、合理的教师考核制度。根据不同阶段高职院校教师考核内容来确定考核标准,注重教师平时表现和工作实绩。再次,高职院校应建立起完善有效的反馈机制。将学生对教师工作评价作为评价指标之一进行考核。同时对每位学生进行综合评价,将他们对教师工作的真实感受反馈给教师本人。对于表现优异且具有发展潜力的教职工应及时给予奖励和激励;对于表现较差并造成不良后果者应及时予以处罚<sup>[5]</sup>。

(五) 加强教师评价结果的反馈和应用,促进学校管理改进

高职院校教师发展性评价的结果不仅是对教师工作情况的评价,更是对学校管理的反馈。高职院校教师发展性评价不仅要有量化的指标,更要有定性的指标。对

教师的发展进行评价时,需要考虑到其在职业发展过程中所处的不同阶段,要考虑到教师在不同时期需要哪些方面帮助。因此,在教师发展性评价结果反馈时,需要将教师的职业发展状况纳入其中。首先,要把教师参与学校管理、服务社会、推动学校发展作为对其评价的重要依据。学校管理工作是一项系统工程,涉及学校发展的方方面面。只有把学校发展工作中所需要的各个方面纳入对教师评价的视野中来,才能真正体现出对教师职业发展状况进行评价的价值。其次,将发展性评价结果反馈给教师本人,并把其作为教师薪酬、职务晋升等方面参考依据。通过发展性评价结果反馈,能够帮助教师及时发现自己在职业发展过程中存在问题,并对个人发展目标进行调整和修正。在此基础上,将评价结果反馈给学校管理部门和有关方面,共同促进学校管理改进和建设。最后,要将发展性评价结果与教师职称评定、职务晋升等挂钩。从长远来看,高职院校教师发展性评价能够使学校在管理工作中更有针对性和实效性。通过发展性评价结果反馈能够促进高职院校管理者提升对学校发展情况进行评估、分析、总结等能力水平。

#### 结语

综上所述,新时代背景下,高职院校对教师进行发展性评价,不仅能够推动高职院校教学水平的提升,还能够促使高职院校办学质量得到改善,对促进社会发展起到重要作用。因此,新时代高职院校教师发展性评价改革,应遵循发展性评价理念,树立正确的教师评价观,以促进教师专业发展为目标,注重过程性评价和发展性评价的结合,建立以“品德、能力、业绩”为核心的教师评价体系,通过建立合理的发展性教师评价制度和机制,促进教师全面发展。

#### 参考文献

- [1] 胡斌鑫,侯来琴.高职院校发展性教师评价体系构建研究[J].教师,2020(35):98-99.
- [2] 陈晓燕.教学效能感与高职院校发展性教师教学评价模式的构建[J].潍坊工程职业学院学报,2018,31(02):5-8.
- [3] 陈强,龚少军.试论高职院校发展性教师评价机制的构建[J].江苏高教,2012(05):152-153.
- [4] 彭红科.高职院校“双师型”教师分层分类评价标准构建和实施策略[J].河北能源职业技术学院学报,2020,(20).
- [5] 玛丽,曹雨清.高职院校“双师型”教师立体评价研究[J].教育与职业,2022,(04).

基金项目:2024年度承德市社会科学发研究课题《新时代高职院校教师发展性评价改革增强教师队伍质量的实践研究》课题编号20243290)。