

高职院校教师教学能力考核与评价研究*

张洪春¹, 温中梅²

(湖北职业技术学院, 1. 信息技术学院; 2. 美容学院, 湖北, 孝感 432000)

摘要: 针对高职教师教学能力考评中的问题, 提出了教学能力考评体系构建的系统性、发展性和激励性原则; 评价主体多元化、评价组织层次化和评价内容全面化原则; 评价基础指标、核心指标和发展指标相结合的原则, 以及评价过程中教学、教研和社会服务兼顾的原则。以此为基础, 制定了不同发展层次的高职教师教学能力考核与评价指标体系结构。

关键词: 高职院校; 教师; 教学能力; 考核评定

中图分类号: G715; G40-058.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-3380(2016)01-0060-05

Research on Assessment and Evaluation of Higher Vocational Teachers' Teaching Ability

Zhang Hongchun¹, Wen Zhongmei²

(1. Institute Department of Information Technology;

2. Institute Department of Beauty, Hubei Polytechnic Institute, Xiaogan, Hubei 432000)

Abstract: For problems about the assessment and evaluation of higher vocational teachers' teaching ability, the paper puts forward the principles of construction of teaching ability evaluation system, i.e., systematic, developing and motivating principle; diversification, organizational hierarchy and entirety principle; principle of combination of basic indicators, core indicators, and development indicators; and balance principle of teaching, research and social services. On this basis, we developed an architecture for assessment and evaluation of higher vocational teachers' teaching ability with different development levels.

Keywords: Vocational colleges; Teachers; Teaching ability; Evaluation and assessment

高职教师教学能力发展, 除了要有相应的发展机制与政策制度外, 还应建立教师教学能力考核与评价标准。建立一套合理、有效、具有高职特色的教师教学能力评价制度体系, 有利于检验教学效果、诊断教学问题、提供反馈信息、调控教学进程, 增强进取精神,^[1]有

利于发挥评价的诊断、导向、激励、引导等功能, 促进教师教学能力提升, 并为教师队伍建设与管理提供支持。基于此, 本文从阐释高职教师教学能力考核评价中的问题入手, 全面、系统地分析了教师在教学、教研和教学社会服务中应具备的知识与能力, 较为详细地设计

* 基金项目: 2013 年度教育部人文社会科学研究规划基金项目“高职院校教师教学能力形成机制与发展制度研究”(13YJA880099)研究成果之一。

收稿日期: 2015-08-24, 修回日期: 2015-11-03

了教学能力考核评价指标体系结构与内容,可为高职教师教学能力考核评价的进一步研究提供参考。

一、高职教师教学能力考核与评价中存在的问题

目前,我国大多数高职院校对教师教学能力水平状况不太重视,对教师教学能力考核评价问题极其忽视,反映在教师教学能力考核评价过程中,存在着走过场、重形式、不科学、不合理等现象与问题。

1. 考核与评价目的存在偏差

教学能力评价目的有奖惩性和发展性两种。目前,高职教师教学能力评价仍以奖惩性为主。这种以奖惩性为主的教师教学能力评价模式以管理为取向,常常被异化为检查教学质量的主要手段,或被演变成教师职称评定晋升的依据,有的甚至是为了惩罚而评价,给教师造成巨大精神压力,失去了评价的最初本意,导致教师对教学能力评价产生抵触情绪。

只有运用发展性评价理念将奖惩性教学能力评价与教师个人成长与发展结合起来,才能使教师愿意接受评价结论并积极反思,不断促进自身发展。

2. 考核与评价过程存在偏差

(1) 在评价标准上,用教师职业水平、教学素质等教师整体水平标准代替教学能力评价标准,或用教师发展的一般性考核标准代替教师教学能力考核标准,或用其他教育类型的考核评价标准代替高职教师教学能力考核评价标准。

(2) 在评价内容上,评价越来越指向教学之外的科研和社会服务,评价也越来越注重评价结果(分数),甚至用单一课堂教学效果评价代替教学能力整体水平评价,而不管教学的过程、行为、方法及教师对教学的“情感、态度和价值观”。这样的评价方式只是看到评价的结果,却忽视了高职教师专业发展的过程。

(3) 在评价方法上,高职教师教学评价方法依然采用传统的形式,大多采用教学管理人员评分、督导员听课评分等评价方式。这些评价方式中,评教者的情商、性格、处理问题方式等差异以及选择听课时机和内容的不同等都会影响评价的结果。

3. 考核与评价主体存在偏差

(1) 缺乏教师主体参与。当前对高职教师教学能力考核与评价的主体主要是教务部门、教学督导部门,二级学院(系)领导、学生有时也会参与教师教学效果的评价,但高职教师本人并不参与考核与评价过程,因

而缺少高职教师自我评价及同行间的相互评价。

(2) 缺乏行业企业参与。随着校企合作人才培养模式的改革与发展,教学活动的主体发生了很大变化,校内外实习实训基地成为教学活动的重要场所。可是作为校企合作主体的行业企业,却未能参与对教师实践教学能力和工学结合能力的评价,这对于高职教师职业教学能力发展是极其不利的。

(3) 缺乏社会评价机构参与。在我国教师评价主体中,还缺乏独立的非官方评价机构。政府对完善非官方考核评价意识也显得相对薄弱,非官方机构在评价体系中所发挥的作用很不明显。

4. 考核与评价标准存在偏差

(1) 考核与评价标准过于柔性化。许多高职院校把“关心和支持教研工作”、“尊重学生,热爱学生”、“教学效果良好”、“教学方法得当”等具有一定弹性的、“过分柔性”的评价要求作为教师教学能力考核评价的主要标准,显得抽象、笼统和宽泛,无法作为教师教学能力评价的直接依据。

(2) 考核与评价标准过于数字化。过于数量化的评价标准必然会导致教师疲于完成教学任务、忙于撰写论文和申请科研项目;也必然导致青年教师急功近利,重科研、轻教学效果等现象,这不利于他们专业的长期发展。

(3) 考核与评价标准过于“双师”化。“双师型”素质要求教师要同时成为教学专家和行业专家,这对于教师来说是一个高标准,需要经过较长时间的教学实践才能达到。因而不应该用“双师型”教师标准来考核每一位教师,要能区分不同类型和不同层次的教师教学能力发展要求。

二、高职教师教学能力考核与评价原则

高职教师教学能力的考核与评价应紧紧围绕高等职业教育目标,根据高职教育教学规律和教学要求,并结合以下原则进行。

1. 系统性、发展性和激励性原则

(1) 系统性原则。构建评价体系要考虑到评价目的全面性及其权重的合理性,要尽可能完整、系统地反映教师教学、教研和教学社会服务效果的能力;考核评价过程中要尊重教育教学规律,做到真实、准确、合理和客观;各级指标的设计要有准确、科学的含义和相对独立的内容,要符合高职教师教学教研能力范畴,要考虑到各评价主体不同的利益视角和

要求,特别是要获得评价对象充分认可并注重听取评价对象对评价指标设定的态度与看法。

(2) 发展性原则。要遵循“尊重、理解、激励、共进”的指导策略,以教师教学能力评价为核心,以提高教学质量为根本,强调发展性而非奖惩性,强调形成性而非终结性,强调交互式而非单向式,努力突出教师的主体地位,在充分肯定教师教学成绩和总结经验的同时,与教师一起分析存在的问题,促进教师教学能力的逐步提高。

(3) 激励性原则。教师教学质量考核评价工作,必须有利于调动教师工作的积极性,有利于促进教学改革,有利于开发教师的创造力,有利于教师素质的提高。评价结果对于教师工作的热情和积极性具有较好的激励作用,从而激发教师主动进行自我完善。

2. 多元化、层次化和全面化原则

(1) 主体多元化原则。发展性教学能力评价强调主体的多元性、权威性和代表性,强调多种评价主体相结合。根据与评价工作利益相关程度不同,教师教学能力评价应包括校内评价主体和校外评价主体。同时,关于评价主体的设定,应当依据以下三项原则来确定:一是利益相关性;二是专业性;三是可操作性。^[2]

(2) 组织层次化原则。在学校层面,要设计出普适性的、反映共同教育教学特点的指标体系。在学院层面,要根据学科专业特点和教学具体情况,制定出合适的专业课程评教指标体系。在教师层面,要从特定学科专业和课程特点出发,制定反映所授专业课程特点的教学评估指标。在学生层面,应组建教学评价与反馈的组织团体,设计反映学生对教师及教学课程满意度的评价指标。在企业层面,要着重考察教师工学结合、产教融合的水平与能力。

(3) 内容的全面性原则。教师的教育任务是复杂的,不但要教书,更要育人,因此要建立全方位、立体式的教学能力考核评价体系,以综合、全面地衡量教师教学能力状况,特别是教师教学能力发展状况。

3. 基础指标、核心指标和发展指标相结合原则

(1) 基础指标应能充分反映教师对高职教育基本理论的掌握程度,重点是要评价教师的职业道德能力,现代职教理论掌握能力和教育专业理论掌握能力等。

(2) 核心指标的设计应能充分反映教师对高职教育教学技术的掌握和应用程度,应评价教师的职业技术转化与应用能力、职业教育模式的开展能力与职业教学的社会服务能力,以及运用现代教育技术与手段能力。

(3) 发展指标的设计应能充分反映高职教师的职业延伸及教学拓展程度。

4. 教学、教研和社会服务兼顾的原则

“大学教师要发展教学学术、提高教学水平和改善教学质量,必须积极开展教学研究。教师不仅应该教,而且应该会教,这意味着教师必须研究教学。”^[3]而教学社会化服务是高职教育特色所决定的。所以高职教师教学能力考核应兼顾教学、教研和社会服务,这是高职教师教学能力与其他教育类型教师教学能力的主要区别之一。

三、高职教师教学能力考核与评价标准

高职教师可分为四个层次:教学合格型教师、教学胜任型教师、教学发展型教师和教学成熟型教师,^[4]处于不同层次的高职教师的教学能力必然存在着许多差异,考核评价要求也应有所区别。

1. 不同层次教师教学能力要求与特点

(1) 教学合格型教师也称为技能合格型教师。该类型教师基本知识、基本技能和基本能力应能满足教学要求,能实施正确的教学行为和完成正常的教学过程,能根据教学具体情况作出适当的教学行为、技术和方法改进。该类型教师明显的缺点是:教学过程比较随意,教学程式不可重复,教学方法和手段比较单一,教学随机应变能力较差,教学质量具有不可预测性。教学合格型教师具有一定的专业技能,具有专业应用与社会服务的基本技能,也具有开展职业技术教学的意识与行为,但其职业技术教学还处于预备适应阶段,职业教学模式的开展能力有限。

(2) 教学胜任型教师也称为技术能手型教师。该类型教师应具有课堂教学的整体意识,能及时发现问题,并采取一定的措施予以控制。该类型教师应有效改善教学,并能形成一定的、较为固定且可重复使用的教学过程程式,也就是教学过程与行为可重复,拥有自己相对稳固的教学风格。教学胜任型教师能管理教学,能从组织与管理角度去审视一个按计划执行且阶段可控的教学过程,以有效跟踪和管理教学进程、进度、效率与质量,不断调整优化教学行为与过程以求达到最佳。教学胜任型教师职业技术教学水平较高,实践技术能力强,具有较强开展职业技术应用与专业社会实践服务的能力。

(3) 教学发展型教师也称技术专家型教师。该类型教师应能自由驾驭教学行为与过程,教育教学熟练

表1 高职教师教学能力评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标				评估状况			
		教学合格型	教学胜任型	教学发展型	教学成熟型	优秀 90%以上	良好 89%-75%	合格 74%-60%	不合格 59%以下
基本能力 (20分)	教育专业基本素养、 知识与技能 (8分)	1. 具有高尚的师德修养、健康的心态和过硬的心理素质 2. 具有条件性知识(教育学、心理学、教学法知识等) 3. 具有教学基本技能(教学表达、认知、方法、想象技能等) 4. 具有较宽广的科学文化知识、人文素养、工具性学科知识 5. 具有教学经验的情境知识、策略知识和学科教学法知识				20-18	17-15	14-11	10-0
	学科专业基本素养、 知识与技能 (8分)	1. 具有专业背景知识、有合理的专业知识结构 2. 具有专业理论知识、实践技能与专业应用技能 3. 具有专业情意(专业态度、专业精神和专业性向) 4. 了解专业历史沿革、当前发展趋势与发展前沿 5. 了解专业知识在企业、行业中的实际应用							
	教师个体教育 哲学素质 (4分)	1. 具有良好的教学态度、教学意识与教学激情 2. 能自觉对教育教学进行理性思考、反思、总结与评价 3. 有教学价值的追求和理想,能展现知识价值以启迪学生 4. 初步形成个性化教学观和系统化教育观 5. 具有高等职业教育认知,初步形成高等职业教育教学观							
一般能力 (40分)	教学管理能力 (课前) (10分)	1. 具有教学计划、教案、教学设备的准备能力 2. 具有教学目标、教学活动的设计及表述能力 3. 具有对教学内容分析处理、对教材进行转化与开发的能力 4. 具有对教学事务的科学化、系统化和信息化管理能力 5. 具有对教学资源 and 知识资源的管理能力				40-36	35-30	29-23	22-0
	教学执行能力 (课中) (25分)	1. 具有理论与实践教学的授课能力,授课质量好 2. 具有课堂教学的组织、管控和调控能力,授课效率高 3. 教学行为与过程具有规范性、科学性、艺术性 4. 能开展示范性教学,教学质量与教学效率优秀 5. 教学行为与过程具有创新性、指导性和可推广性							
	教学监查能力 (课后) (5分)	1. 能对教学行为、过程、效果进行积极反思和总结 2. 能认识和改进教学缺陷,教学缺陷改进质量和效率高 3. 能通过对教学的诊断、评估,调节、校正和重构教学进程 4. 课后能指导学生第二课堂活动,开展专业技术实践活动 5. 能自觉进行教学行为与过程批判,敢于挑战传统教学理论							
特殊能力 (30分)	行业技术成果教学 转化与应用能力 (5分)	1. 具有现代教育技术应用能力 2. 具有行业技术成果进行教学转化的能力 3. 具有教学新技术模式(如微课、翻转课堂)开展能力 4. 具有职业教学技术与现代教育技术整合能力 5. 具有职业教学技术与现代教育技术创新发展能力				30-27	26-23	22-17	16-0
	职业教学模式 开展能力 (20分)	1. 具有专业与职业相结合的教学意识和行为 2. 具有一定的职业教学情境与工学结合环境创设能力 3. 具有产教融合及教、学、做、用一体化教学能力 4. 具有职业课程标准、职业教材与课程教学资源开发能力 5. 形成了相对稳固的职业教学模式并具有创新能力							
	专业教学 社会服务能力 (5分)	1. 能面向校企合作企业开展专业技术咨询、辅导 2. 能面向社会、市场、企业开展职业教学与专业培训 3. 能面向社会、市场、企业开展专业技术应用服务 4. 校外有较大影响的专业技术性兼职 5. 成为有较大影响的专业技术权威							

(续表1)

一级指标	二级指标	三级指标				评估状况			
		教学合格型	教学胜任型	教学发展型	教学成熟型	优秀 90%以上	良好 89%-75%	合格 74%-60%	不合格 59%以下
发展能力 (10分)	教育专业 发展能力 (5分)	1. 具有教学阶段性与长期性的发展规划能力 2. 具有较强的教学知识与教学资源整合能力 3. 具有教学迁移与教学拓展能力 4. 能对先进教学思想继承、发展及应用能力 5. 具有教学模式的创新能力				10-9	8-7	6-5	4-0
	学科专业 发展能力 (3分)	1. 具有专业阶段性与长期性发展规划能力 2. 具有较强的专业知识与专业资源整合能力 3. 具有专业知识与技术的不断更新能力 4. 具有专业知识与技术的应用拓展能力 5. 具有专业知识与技术的应用创新能力							
	教学学术 发展能力 (2分)	1. 能发表一定数量教研论文,能承担校级教研课题 2. 能承担校级以上教研课题,教研成果获学校以上奖励 3. 能承担省级以上教研课题,教研成果获市级以上奖励 4. 能开展专业技术和教学技术讲座,能发表专业论著 5. 能承担部级以上教研课题,教研成果获省级以上奖励							

化和经验化。该类型教师应具有教学的迁移能力,并能拓展专业实际应用。该类型教师应能保持教学能力和教育科研能力协调发展,能适应千变万化的教育环境。该类型教师能自发地不断改革创新教学过程,对教学行为有“自我更新”的意识,使教学行为达到迅速、流畅和灵活,形成有创新特色的教学风格。教学发展型教师同时也应是双师型教师,具备企业技术专家资格,在专业领域具有较强的应用技术和职业教学技术能力,能结合行业需求,开展技术应用和社会服务,有一定社会影响,取得一定社会成效。

(4) 教学成熟型教师也称行业专家型教师。该类型教师学识专深化,能创造性地开展教学,能创新具有品牌推广效应的教学模式。该类型教师应有更多的教学背景知识、行业知识和专业应用知识,其独特的教学范式往往能使其成为教学的楷模,并成为教学名师或杰出型教师。该类型教师应具有研究性教学能力,其原认知和认知的执行控制能力较强,对教学现象具有独特的洞察力和解决方法,并创造性研究教学现象与规律。该类型教师应拥有知识资源的整合、识别与创新能力,能重新定义问题,解决问题效率高。该类型教师还应具有企业经验,成为行业专家,对行业技术发展具有推动作用,能将行业最新技术和教学研究新成果迅速转化为教学生产力,并有效推广。

2. 教师教学能力评价体系

在充分考虑高职教育对教师教学能力素质与能力要求后,提出了以教学基本能力、教学实施能力和教学发展能力为主要内容的高职教师教学能力体系结构。其中教学实施能力主要指专业教学能力,是教学能力的主体部分,又可细分为教学一般共性能力和职业教学特殊能力。下面针对高职教师教学能力发展目标要求,提出高职教师教学能力的考核评价指标,如表1所示(根据[5]细化和充实)。其不同层次教师教学能力考核评价指标及各指标量化分值可结合不同学校实际情况有所不同。

参考文献

- [1] 吴亚秋.高职院校教师教学能力评价指标体系探究[J].继续教育研究,2012(5):67-69
- [2] 何静.高校教师教学能力评价机制优化研究[J].黑龙江高教研究,2015(1):95-98.
- [3] 张典兵.大学青年教师教学能力的现状与提升策略[J].教育与教学研究,2013(7):36-39.
- [4] 张洪春,孔新舟.高职院校教师教学能力发展模式理论研究[J].教学研究,2014(6):26-29.
- [5] 陈志鸿,张祖新,弓建国,刘长旭,陈鹏.高校师资管理目标及评价指标的国内研究状况报告[J].中国高职师资研究,2008(6):28-35.