

高职教师教学能力评价模型构建和测度分析

——基于全国职业院校教学能力比赛的视角

陈 安

(台州科技职业学院, 浙江 台州 318020)

摘要: 提升高职教师教学能力是教师教学发展工作的主旨,也是高质量课堂的根本保证。全国职业院校教学能力比赛作为提升高职教师教学能力的重要途径,引起了各省市职业院校的广泛参与。本文以教学能力比赛为切入点,应用层次分析法与模糊综合评价法构建高职教师教学能力评价指标体系和数据结构模型,并进行测度分析,提出了提升教学设计能力,深化教学实施能力,提高教学评价质量,重视课后反思改进等建议。

关键词: 教学能力比赛; 高职教师; 层次分析法; 模糊综合评价法

一、引言

新职教法的出台把职业教育提到了前所未有的高度。提高职业教育水平的关键离不开提高教师的教学能力。教师的教学能力是指教师在担任教学工作时所需具备的与教学相关的知识和技能,也被视为其教学工作的必备条件。教学能力被认为是教师核心专业素养的重要组成部分,对于决定教学效果和质量起着至关重要的作用,是提高课堂教学质量和人才培养能力的重要保障。从能力系统维度来看,教学能力主要包括教学主体完成教学任务所需的专业知识、教学技能和综合素养3个层面。从教学活动维度来看,教学能力涵盖了大学教师在教学活动中所展现的多个方面,包括学科知识的应用、课程设计的规划、教学过程的执行、教学后的反思与评估,教学学术的研究能力。

全国职业院校教学能力比赛是为落实党的教育方针和推进职业教育高质量发展而设的重要赛事,它作为一种有效的激励机制,旨在选拔优秀的教育人才。从参赛教师数量逐年增加可看出,比赛对教师教学能力的影响是显著的。我们应积极探索与适应职业教育课程的特点相适应的教学方法,包括项目教学法、案例教学法、情境教学法等。同时,重视将课程思政融入教学设计,科学有效地改善学习成果的评价方式,强调过程评价,探索增值评价,完善综合评价。本文以教学能力比赛为契机,构建高职教师教学能力评价模型,并进行测度分析。

二、教学能力比赛特点与高职教师教学能力的现状分析

(一) 教学内容: 按照生产实际和岗位需求设计开发课程

教学能力比赛重点考察一支由3-4人组成的教学团队,他们需要针对某一门课程中的特定教学内容,完成从教学设计到课堂教学实施,再到达成教学目标,最后进行反思改进的全过程。2023年国赛进一步提出了新的任务,即要完善岗课赛证综合育人机制,按照企业生产实际和岗位要求设计并开发实训类课程,以提升学生的实践能力。这意味着教学团队需要将实践教学与理论教学相结合,以培养学生的实际操作能力和应对生产实际的能力。而目前高职教师在构建教学内容时,还是以学科知识体系为主,尚未体现岗位任务体系转型,忽视了与实际工作岗位需求的紧密联系。究其原因,不乏与教师的专业背景、教学资源的限制、评价体系的导向等有关。

(二) 教学设计: 针对不同生源分类施教、因材施教

根据国家教学标准、人才培养方案和课程标准,教师针对参赛教学内容,进行充分的学情分析以便分类施教,在此基础上确定相应的教学目标,并制定教学策略。提高课程思政内涵融入课堂教学的水平。而目前高职教师在教学设计时未能充分考虑不同生源的学情,设计适合不同学情的教学计划和课程内容,较少采

用差异化的教学策略。原因可能是教师的教育背景和培训不足,缺乏教育心理学和差异化教学理论的知识和培训。学校教育制度和考试评价机制的压力也是一个原因。

(三) 教学实施: 强调学生的主体地位, 重视课程思政教育

第一,教学能力比赛要求教师能够根据学生的实际情况和教学目标,合理设计教学内容和教学方法,注重课前、课中、课后三个教学环节的组织和管理工作,提高教学效果和质量。第二,教学实施强调实践性和创新性。比赛要求教师能够通过实际操作和实践来展示教学能力,同时注重培养学生的创新能力和实践技能。第三,比赛强调学生的主体地位,在习得专业知识和技能的同时,更要提升学生综合素养,即要求教师利用多样化的教学方法,注重课程思政的融入和贯穿,培养学生的家国情怀、职业素养、自主学习能力和团队合作精神。而目前高职教师的教学实施主要还是停留在课堂教学,未能重视课前、课后两个环节的培育,对课程思政的融入还停留在表面,或生搬硬套,或喊口号似的思政融入,都达不到理想的育人效果。

(四) 教学评价: 对学习行为展开精准分析+个性化评价

教学评价是教学能力比赛的重要环节。聚焦教学目标达成,关注学生全面成长,着重关注教学流程中的核心步骤,将形成性评价与终结性评价相结合,关注学生课前、课后的增值输出,通过任务、测试、项目、实习实践等形式进行评价,以此确保学生能够真正理解和掌握所学知识,并能够灵活运用于实际问题中。为了更好地评价学生的学习成果和学习效果,教师应积极运用现代信息技术,如大数据和人工智能,对学生的学习行为进行精准分析。通过收集和分析学生的学习数据,可以更好地了解学生在学习过程中的表现和问题,并给予他们个性化的指导和评价。

三、高职教师教学能力评价模型构建和测度分析

(一) 高职教师教学能力评价模型构建

本研究应用层次分析法与模糊综合评价法构建高职教师教学能力评价指标体系和数据结构模型。邀请教学能力比赛国赛获一等奖的5名专家参与评价指标判定,通过查阅相关文献,发现相关学者已建立相关层次分析模型,参考奚雷等的研究,最终明确目标层、准则层(4项指标)、子准则层(15项指标)3级评价指标体系,如表1所示,以期量化评价高职教师教学能力模型。

根据层次分析法,将总目标层标记为集合Q,准则层评价指标集为 $B=(B_1, B_2, B_3, B_4)$,子准则层评价指标集分别为 $B_1=(C_1, C_2, C_3)$; $B_2=(C_4, C_5, C_6, C_7)$; $B_3=(C_8, C_9, C_{10}, C_{11})$; $B_4=(C_{12}, C_{13}, C_{14}, C_{15})$ 。

(二) 构建评价指标的判断矩阵

运用判断矩阵计算各层级两两比较指标数值。通过逐级对准

则层 B1, B2, B3, B4 及其下设子准则层 C1, C2……C15 各要素间做两两比较评判其相对重要性并标值, 结合 1 ~ 9 标度法并邀请教学能力比赛国赛评委 5 人、校企合作企业负责人 15 人、专业老师与学生 30 人, 共计 50 人做问卷, 构建相应指标判断矩阵。

(三) 确定高职教师教学能力评价分析指标权重及一致性检验

1. 检验判断矩阵的一致性

运用和积法并通过层次单排序求解各判断矩阵, 得出被比较因子相对性权重, 从而进行一致性检测判断数据权重合理性。数据表示, 当 $CR < 0.1$ 时, 判断矩阵结果具有一致性, 权重赋值合理。本文各层级判断矩阵结果 CR 值均小于 0.1, 符合矩阵一致性。

2. 权重数值获取

通过计算得出矩阵内准则层、子准则层对应权重向量 $W1 \sim W5$, 数据如下: 准则层 B: $W1 = \{0.45757, 0.25802, 0.16877, 0.11564\}$; 教学设计能力评价 B1: $W2 = \{0.30962, 0.32019, 0.37019\}$; 教学实施能力评价 B2: $W3 = \{0.21190, 0.29762, 0.28035, 0.21013\}$; 教学评价能力 B3: $W4 = \{0.20990, 0.22507, 0.37574, 0.18929\}$; 反思改进能力 B4: $W5 = \{0.28550, 0.2656, 0.29309, 0.15581\}$ 。

3. 建立评价语集

我们使用李克特 5 级量表法, 为教学能力的评价设置了五个级别: 满意、较满意、一般、较不满意、不满意。每个级别都对应了相应的分值, 满意为 100 分, 较满意为 80 分, 一般为 60 分, 较不满意为 40 分, 不满意为 20 分。这样, 我们就可以清晰地量化教学能力的结果。请根据您的实际情况和教学反馈, 对教师的教学能力进行评价。由此得出评语集: $V = \{\text{满意、较满意、一般、较不满意、不满意}\} = \{100, 80, 60, 40, 20\}$ 。

4. 模糊评价计算

针对教学能力评价问题发放问卷共 568 份, 有效问卷 521 份, 问卷有效率达 91.7%。调研问卷涵盖高职毕业生、专任教师、合作企业导师及负责人。基于问卷调研数据统计, 构建准则层及子准则层下设元素模糊评价矩阵 R 。以层次分析法推算各级权重向量 W , 子准则层各级指标综合评价向量分别为: $BC1, BC2, BC3, \dots, BCn$, n 为评价指标个数:

$$B = WR = (BC1, BC2, BC3, \dots, BCn)$$

表 1 高职教师教学能力综合评价得分

目标层	得分	准则层	得分	子准则层	得分
高职教师教学能力评价指标	73.86	B1 教学设计能力	82.55	C1 教学内容设计	81.00
				C2 精准学情分析	79.60
				C3 确立教学目标	86.40
		B2 教学实施能力	65.55	C4 教学策略设计	73.00
				C5 课程思政融入	65.20
				C6 创新教学方式	60.10
				C7 信息化教学手段	65.80
		B3 教学评价能力	63.06	C8 知识目标达成评价	67.20
				C9 能力目标达成评价	56.80
				C10 素质目标达成评价	65.00
				C11 学生满意度	62.10
		B4 反思改进能力	73.72	C12 教学反思	71.60
				C13 更新教育理念	76.20
				C14 培育数字素养	79.20
				C15 社会调研能力	63.10

四、教学能力比赛对高职教师教学能力提升的对策建议

根据上述模糊综合评价法的结果, 对目标层高职教师教学能力评价得出详细的结论和建议如下:

1. 教学设计能力得分为 82.55 分。这在高职教师教学能力的四个准则层得分最高, 说明教师对教学内容的设计、精准学情分析、确立教学目标方面表现较好。建议进一步加强师资力量, 提升教师的教学水平和教学方法, 以确保学生的学习成果和技能培养达到更高水平。进一步丰富个性化培训方式, 根据学生的不同学习经历和需求提供差异化的培训计划。

2. 教学实施能力得分为 65.55 分。这个分数表明目前教师的教学实施能力表现相对一般。教师需要关注学生的个体差异, 根据不同学生的特点和需求, 设计富有针对性的教学方法。这包括运用启发式、探究式、讨论式等教学方法, 激发学生的学习兴趣和积极性, 培养他们的独立思考能力和团队协作能力。教师应将实践环节融入教学过程中, 加大对实践能力的培养。教师在授课过程中, 不仅注重理论知识的传授, 还要关注学生技能的培养。

3. 教学评价能力得分为 63.06 分。教师应聚焦教学目标达成, 关注学生全面成长, 重点考核学生分析解决实际问题的能力。注重过程评价与结果评价相结合, 探索增值评价, 健全综合评价; 鼓励运用大数据、人工智能等现代信息技术开展学习行为的精准分析, 个性化评价学生的学习成果和学习成效。

4. 反思改进得分为 73.72 分。教师应深度思考在教学设计、教学实施、教学评价过程中的经验与不足, 总结在更新教育理念、落实课程思政、优化教学内容、创新教学模式、转变教师角色、改进教学评价、运用信息技术、培育数字素养等方面的改革与创新, 做到设计理念、教学实施、育人成效的有机统一, 成为传道授业解惑赋能的“大先生”。

综上所述, 要进一步提升高职教师的教学能力, 需要关注和加强以下方面: 提升教学设计能力, 深化教学实施能力, 提高教学评价质量, 重视课后反思改进。通过这些努力, 可以进一步提高教师教学能力的质量和效果, 才能不断提升职业教育的质量, 为社会经济发展提供更多有实际能力的人才。

参考文献:

- [1] 王健伟, 王小刚, 蒋亮. 西部“双非”高校教师教学能力提升现状及对策[J]. 北方民族大学学报, 2023(06): 165-174.
- [2] 张文霞, 赵华敏, 胡杰辉. 大学外语教师课程思政教学能力现状及发展需求研究[J]. 外语界, 2022(03): 28-36.
- [3] 黄元国, 陈雪营. 大学教师教学能力: 内涵、困境与实践路向[J]. 当代教育论坛, 2019(06): 49-54.
- [4] 杨巧玉, 朱良武, 张信, 徐照明. 教学能力比赛促进职业院校教学改革的实践与反思[J]. 电化教育研究, 2022, 43(03): 85-90+104.
- [5] 时益之, 杨兆山. 高等教育评价现代化的内涵要义与实践路径[J]. 现代教育管理, 2023(04): 1-11.
- [6] 奚雷, 孙宇. 课程思政背景下高校教师教学能力评价及提升路径研究[J]. 邢台学院学报, 2022, 37(04): 87-93.

基金: 2023 年校级重点领域教改课题《职业院校教学能力比赛对全面提升高职会计教师教学能力的影响研究》(2023Czjg04) 的研究成果。

作者简介: 陈安, 女, 1983.9, 硕士研究生, 副教授, 会计师, 主要研究方向: 职业教育与会计实务。