

刍议技工院校教师教学与科研能力的提升

王 翠 任士明

(河北省机电工程技师学院, 河北 张家口 075000)

摘要:我国拥有世界上规模最大的职业教育体系,职业教育对推动国家的经济社会发展作用凸显,2022年4月20日国家新修订了《职业教育法》,明确了职业教育的重要性,而技工院校教师的教学与科研能力对技工教育的高质量发展至关重要。本文深入剖析了当前技工院校教师教学与科研能力提升方面存在的问题,同时基于笔者本校教师的教科研实践或者实际,探研了技工院校教师教科研能力提升的有效方法。以期将技工院校教师引导到教研的道路上,提高技工院校教师的科研能力,提升教师的幸福感,激发教师的潜力和工作热情,克服功利性和短期性的科研行为,切实提高技工院校的教学效益。最终对全面提高技工院校教学质量提供有益参考,助力技工院校的高质量发展。

关键词:技工院校;教学与科研;能力提升

2022年4月20日国家新修订了《职业教育法》,这是该法自1996年颁布施行以来的首次大修,明确了职业教育的重要性,要求建立健全职业教育体系。我国当前已建成世界上规模最大的职业教育体系,拥有职业学校1.13万所,在校生超过3000万。然而,目前技工院校教师教学与科研意识淡薄,教师不能很好地进行自我管理,没有明确的长期与短期的教学与科研规划,大部分教师没有意识到教学与科研的正相关性,未认识到教学科研工作对技工教育的高质量发展会产生深远的影响。

一、政策纲领向下提升技工院校教师教学与科研能力的意义

(一)有助于提高技工院校的教学效益

提升教师的教学与科研能力,使每位教师真正意识到教学与科研能力的正相关性,在教学中发现并产生科研成果,让科研成果再服务到日常教学中来。构建科学有效的教师教学与科研能力评价体系,提高教师教研评价的效度。这些举措可以增强教师精心教学与潜心教研的内驱力,全面提高教师的教研能力,有助于提高教学效益。

(二)有助于技工院校教师的个人成长与发展

苏霍姆林斯基说过,如果你想让教师的劳动能够给教师带来乐趣,使天天上课不至于变成一种单调乏味的义务,那你就应引导每一位教师走上从事研究的这条幸福的道路上来。目前广大技工院校教师认为教科研工作量大,没有多余的精力潜心教研,所谓的教研也只是为了职称的晋升,一旦职称晋升结束,教研工作随之停止。如果教师在教育教学中做一名有心人,及时发现教研线索,就能通过教研成果指导解决现实教育教学中的难题。教师通过现实教学获得教研灵感,形成自己的教研成果,教研成果反作用于现实教学,不断精进的过程中,教师的教学与科研能力逐步提高,不知不觉中实现技工院校教师的个人成长及发展,提升教师的幸福感。

二、当前技工院校教师教学与科研能力提升存在的问题

(一)教师教学与科研能力提升的意识淡薄

由于技工院校教师日常教学与学生管理工作耗费了大量的精

力,大部分教师不能意识到教学与科研能力的重要性。久而久之,因为没有体验到教科研对教学的服务益处,就更认为教科研只是为了职称评聘,没有别的用处,更加忽视放弃了教科研。再者,由于缺乏科学有效的教学与科研评价体系,教师一直只是被动的被评价者,未能发挥评价的发展性功能,评价过程中没有进行积极有效的协商或者对话,这些因素都对教师教学与科研的积极性产生了不利影响,团队教研的教科研意识更加淡薄。

(二)教师教研功利性强,教研质量不高

目前技工院校教师教研功利性较强,教研基本等价于职称评聘。教师没有将教研摆在与教学同等重要的地位,教研成果不是从教育教学中迸发出的灵感,纯粹是为了职称而进行的教研,大多脱离了教师的教学实际,不能达到教研为教学服务、改进教学的目的,更谈不上教学与教研相倚为强。循环往复导致教师的教研成果不能真正做到以学生为主、对学生有效,教研成果质量普遍不高。

(三)缺乏科学有效的评价体系,教师教研的内驱力不足

著名分析心理学创始人荣格认为,内驱力是在需要的基础上产生的一种内部唤醒状态或者紧张状态,其实质是一种无意识的力量,决定动机的方向和大小。目前技工院校的教科研评价体系,不能有效激发教师的内驱力,教师只是被动的角色,明显自主自发地进行教科研的内驱力不足。

1. 教师评价的管理性功能大于发展性功能

教师评价的本质功能是为了评价教师而评价,而传统的评价有明显的管理主义倾向,由管理者决定评价标准、评价体系及评价方法,评价结果为学校的管理性功能服务,教师只是被动地接受管理。忽略了评价应有的发展性功能。教师只能被动的迎合管理者制定的评价体系,而不能很好地进行自我管理、主动提升。

2. 教师评价主体不适宜或者评价主体有效性不高

大多数技工院校没有对各类教师配备不同的评价主体,部分评价主体也没有依据自己的站位发挥评价的有效性。例如基本没有专门为体育教师设置的评价主体;作为评价主体的学生对

教师的教学效果感受最为直接,但是学生在评价教师时,难以评价出一个教师的真正水平,评价的有效性不高。

3. 教师评价的效度不高

技工院校教师评价缺乏综合评价观,缺少对教师的评赞,难以激发教师的教学与科研的热情。对教师教学的评价大多采用检查教案及相关资料、听一两次课等方法,得出评价结果。过程性评价无法全面评测,评价结果只是一个简单的评价,没有赞美,对教师来说没有鼓舞,也不能全面反映学生接收的效果。

4. 缺乏专业的分科的评价体系

技工院校的教师专业领域、门类、层次不一,而各级评价指标相差无几。缺乏行业、企业对专业教师的评价,没有针对文化基础课、体育课等教师的评价体系。当前大多技工院校并没有细化评价指标,缺乏专业的分科的评价标准和体系,影响教师教学与科研的积极性。

(四) 教研的过程及成果对教学质量的服务功能不显著

技工院校教师如果将教研中课题的相关成果、教学竞赛的教学模式应用于教学工作中,会大大改变以往的传统课堂,收获更高的教学效益,学生的兴趣明显提高,但是现实中教师往往是教科研与教学难以互相成就。学校对教师的教学及教科研能力评价结束之后,也很少会与教师进行有效的沟通对话,没有从评价结果指导帮助教师进行分析问题、诊断改进、规划培训等。

三、技工院校教师教学与科研能力提升的对策

(一) 构建科学有效的教师教学与科研能力评价体系

《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出新时代教师评价改革应从问责教师到激励与评赞教师、从管理教师到教师更好地自我管理、从被评价的教师到关键评价主体的教师三方面转变评价理念。

1. 实现教师评价的管理性功能与发展性功能的动态平衡

改革传统的教师评价模式,强调教师评价的发展性功能。笔者所在学校由管理者和各专任教师共同制定评价标准、评价体系,文件定稿之前召集在校所有教师讨论、修改,最后形成教师内心真正认同的评价标准。教师按照标准主动的自我管理、自我规划,促进教师发展,提高教学质量,依据学校实际兼顾教师评价的管理性功能与发展性功能的动态平衡。

2. 评价中采用多种主体参与评价

依据技工院校的实际情况,对各类教师组成配备不同的合适的评价主体,评价主体依据自己的站位发挥评价的有效性。笔者所在学校采取专业教师融入行业、企业人员的评价,组建了针对基础课、体育课等不同岗位的评价小组,想方设法使学生对各类教师做出全面客观的评价。

3. 依据实际提高评价的效度

倡导综合评价观,学校根据自己的实际,从评赞的角度出发进行教师教学资料的检查、听课等评价活动,综合评价教师的教學能力、育人能力和对其他教师的榜样效力等,评价的结果一定

是赞美先于批驳、肯定多于否定,希望评价的过程给教师带来的是鼓舞、积极地改进,而不是仅限于接受评判,以此提高教师评价的效度。

4. 设置专业分科的评价标准

技工院校的教师评价标准依据学校专业领域、门类、层次的不同,设置专业的分科的评价指标。专业教师注重的是其解决专业问题的能力,需要融入行业、企业的评价,文化基础课教师强调其教学与科研对专业的服务功能,体育课程教师应该单独设置合适的评价标准。使评价结果更具有说服力,获得各类教师的心理认同,提高教师教学与科研的积极性。

(二) 结合学校发展规划,提高教师教学与科研的意识

技工院校教师结合学校的战略发展规划和发展重点,找准自身的站位和发展目标,在学校整体的发展规划下设计自身的教学与科研发展规划,认识到学校的发展是由每一位教师的发展组成的,教师的教学与科研意识与学校教学质量的提高息息相关。建立健全激励政策和制度,完善评价标准。通过团队教科研的形式合力帮助青年教师努力进行教科研,鼓励老教师投入到学校的发展中来。教师可制定阶段教学与科研能力发展画像,画像可分为教师个人与团队的长期画像与短期画像,以便于教师在过程中更直观地进行监测与改进。

(三) 注重教学与科研能力的实践运用

鼓励技工院校教师将教研中课题的相关成果、教学竞赛的教学模式应用于教育教学中,切实改变以往传统课堂陈旧模式,收获更高的教学效益,提高学生的学习兴趣。真正做到从教学中总结经验,将教科研运用于教学,发挥教学研究为教学服务的功能。施行教师的动态评价反馈机制,评价结束之后,与教师进行有效的沟通对话,从评价结果指导帮助教师分析问题,诊断改进,规划培训。

参考文献:

- [1] 刘松,董彦霞,崔进英.技工院校教师教学与科研能力评价体系实证研究[J].湖北开放职业学院学报,2022,34(04):30-31+36.
- [2] 汪珊珊,王洁.迈向新时代的教师评价——第二届全国教师教育发展论坛述评[J].比较教育学报,2021(05):132-140.
- [3] 罗勇.发展导向的高职院校教师评价研究[J].九江职业技术学院学报,2021(04):64-70.
- [4] 袁丽丽.破“五唯”政策下中职教师评价的问题及对策[J].辽宁教育,2021(22):47-49.
- [5] 车太杰.技工院校教师教研、科研创新能力提升研究[J].现代职业教育,2020(02):34-35.