

浅谈高职院校教师的自我评价

◆付瑞芬

(山东交通职业学院)

摘要: 高职教师队伍的建设需要教师进行有效的自我评价,而目前在实际运行中,高职教师自我评价还存在很多缺陷,然而自我评价对高职教师的专业发展和自我完善意义重大,因此需要采取有效的措施来完善高职教师的自我评价。

关键词: 高职教师; 自我评价

高职院校以培养高技能、应用型人才为己任,为社会培养面向生产、服务、管理第一线需要的技术型、管理型、应用型的高级实用型人才。而高素质的人才培养需要一大批高素质“双师型”教师。建设好这支教师队伍,除了需要合理、规范的外部评价外,更需要教师进行有效的自我评价。然而目前高职教师的自我评价还存在很多缺陷,甚至在教师评价过程中被忽略,严重影响高职教师队伍的建设,本文将会对高职教师自我评价的理论及实践问题进行分析。

一、高职教师自我评价的内涵

自我评价是指在个人内部就其自身的状态进行纵横比较所做的价值判断。由于自我评价是在个人内部进行的,所以国外有的学者把它称为个人内部评价或者个人内部差异评价。

所谓高职教师自我评价,是指高职教师按照一定的评价目的和标准,对自身职业言行、思想、能力、个性特点进行价值判断,从而达到自我提高的过程。它首先需要高职教师具有一定的自我认识能力,包括对自己的教学工作、专业水准、个性特征、人际关系等多方面的素质和能力有所认识,尤其要充分认识到自己的能力缺陷以及工作中存在的问题,然后还需要有一定的自我分析能力,分析自己的不足和存在问题的原因,最后才有可能找到实现自我提高的途径。

二、高职教师自我评价的现状

(一) 高职教师主体在教师评价中缺位

从高职院校教师评价的实践来看,评价人员主要由相关职能部门的管理人员、教学督导人员等主要从事理论教学的人员组成,他们往往凭借主观感觉或印象、个人的教学经验与资历等,仅仅通过几次随机听课所获得的相对片面、表面化的信息对教师作出评价,而且在生产建设一线的技术专家、高级管理人员缺位的情况下,对教师的实践教学进行任意评价,评价过程与评价结果的科学性、有效性、真实性、可靠性一直备受质疑。这种主体一客体的评价模式,渗透着浓重的官本位色彩,评价者与被评价者是主体与客体、控制与被控制的关系。评价者往往以法官自居,而被评价者只有听候审判的资格,没有申辩的权利。具体表现为被评价教师往往对评价结果茫然无知,或者只知道评价的最后等级或成绩,并不明确这种结果的真实含义,也不了解自己的不足与优势所在,评价结果一般存入教学档案或汇报给教学管理人员作为奖惩的依据。

(二) 高职教师在教师评价中丧失话语权

高职教师评价作为一种特殊的社会评价活动,其评价话语系统应是由专家学者的学术性话语,生产、建设、管理、服务领域的技术专家与高级管理人员及教学行政管理者的权势性话语以及教师的个人话语组成的。然而,不论是在评价的理论层面还是实践层面,教师实际上几乎没有发表自己观点、阐释自己意见的机会和场合,教师深受权势性话语的贬低、压抑和控制,常常处于被评价、被解释和被规定的地位。久而久之,逐渐丧失了自己的话语权,沦落到依靠外在的、他人的评价证明自己职业价值的境地,逐渐失去了自我评价与自我反思的能力。评价主体的缺位,使教师丧失了了解自身教育教学状况的机会,剥夺了教师发表自

己对评价结果的看法、意见及进行申辩的权利,挫伤了教师的积极性、主动性和创造性,使其以一种旁观者的姿态出现,成为一个被设定在权威与控制架构下实现他人想法的“技术员”,导致教师不能在评价结果的反馈中积极寻找差距和不足,教师评价因此失去了积极的、正面的激励作用。

三、高职教师自我评价的意义

(一) 高职教师自我评价有助于促进教师的专业自主发展

一种职业之所以成为专业,一个重要因素是从业者能对自己和所从事职业的一种正确的认识,这种正确认识在很大程度上来自于自我评价。现代心理学研究表明,内部动机比外部刺激具有更持续的作用。自我评价作为一种自我发展的动力机制,对于教师的发展来说,是教师专业提高的根本动力。工作多年的教师都积淀了一定的教育教学思想,基本上形成了自己的教学行为习惯。但他如果不重视内在理论的反思,那么课堂教学就只能是依据经验、凭借惯性运作之事,教师也就只能成为教材、教参、标准答案的传声筒。教师自我评价的过程也就是教师自我反思的过程。教师评价自己工作的行为,分析教育教学工作中的成败得失,是为了改进和飞跃,在反思中实现自身专业素质的全面提升。与外在的评价者相比,教师最了解自己,最清楚自己工作中的优势和不足。

(二) 高职教师自我评价有助于促进教师的自我完善

根据马斯洛的需要层次理论,人类最高层次的需要是自我实现的需要,处于需要层次的顶端,它随着受教育程度不同,在个体身上有不同程度的体现。而按照赫茨伯格的双因素理论,职业带来的不应该仅仅是物质层次的满足,还应该对职业的荣誉感,自我价值实现的成就感,真正在工作中起激励作用的是对工作的成就感以及对未来发展的期望等。教师因其特定的受教育程度及其所从事职业的特征,往往对工作、对事业的追求比一般文化层次的人更强烈,所以他们对自尊需要、自我实现需要参与使评价的自我指向性非常鲜明。现代心理学研究表明,内部动机比外部刺激具有更持续的作用,这就激发了教师的自我认识、自我改进、自我管理和自我完善以满足这种自我实现的需要,同时能适时地将有益自身发展的外部评价内化,以促进自身的完善。因此,高职教师的自我评价对于教师自我完善的重要作用是不容忽视的。

(三) 高职教师的自我评价有助于贯彻学校“以人为本”的管理理念

人本主义教育观提倡要建立重视人、重视人的价值、重视人的个性以及确立人的中心地位。教师作为专业工作者,作为综合素质较高的人群,尊重和自我实现的需要就尤为强烈。科学的管理制度应该是考虑到人的发展的内在需求的,教师的职业特殊性和从事该职业的人群的特殊角色心理特征,决定了教师管理更需要强化以“以人为本”的软性管理,而自我评价强调激发主体的积极性和主动性更能满足这一管理的需要,重视自我评价,以及由自我评价带来的重视教师自我发展的舆论和氛围,极好地契合了现代学校管理的发展方向。

四、有效开展高职教师自我评价的策略

(一) 高职教师制定各自的专业发展规划

教师个人专业发展规划,不仅是提高教师人生期望与目标,提升校园精神的举措,更是发展性教师自我评价的开始和教师自主发展的起步。无论是理论课教师还是实践课教师,都要依据学校的发展规划和自身发展需求认真制定一个3—5年的专业发展规划。高职教师个人专业发展规划内容包括个人发展基础分析,个人发展目标定位,该目标与学校目标的相关分析,实现个人发

展目标的措施,实现个人发展目标需要学校提供的帮助等五个方面。学科组或年级组在个人制定发展规划的基础上组织不同范围的小组讨论,在同伴互助的基础上补充完善和修订,并在实施的各个阶段针对取得的成绩、目标达成度、实现内容的主要原因进行再度分析、评价、修订和完善措施,并整理、上报、批准和备案,以便双方实施。

(二) 研制可操作的高职教师自评标准并对教师加以指导

在开发高职教师自评指标体系时,对影响教学结果的有关因素进行评价可能比简单地评价教学的结果来得更为有效。因此,学校应将自评的指标集中在影响教学效果的因素上。而高职学校的教学效果不能完全体现在学生的笔试成绩,要更注重学生的实践成绩。评价方案应力求简捷、可行,能反映测评系统的主要方面和重要方面即可,切忌面面俱到,造成教师的心理压力,使得教师无所适从,缺乏信心,难以发挥教学特色和独创性。同时,学校应该提供必要的教师自我评价指导。在自评前必须对教师进行自我评价的培训,使他们了解评价的目的、原则、指标等等,掌握必要的评价知识、评价方式和技能。

(三) 高职教师的自我评价要定期进行

高职教师的自我评价要包括学年开始前的诊断性自我评价,第一学期末的形成性自我评价和学年末的终结性自我评价。诊断性自我评价要发现自己目前存在的优点和不足之处,形成性自我评价要总结已经取得的进步,发现依然存在的问题,制定新的努力措施。终结性评价要总结自己的进步和成绩、经验和教训,优点和缺点。三个时期的评价都要对照标准逐项打分,并以发展度再赋一定的增值分,特别是“专业发展度”、“学生成绩进步幅度”

和“学生满意度”的进步幅度等三个维度为修订个人发展规划和取得更大的进步做准备。

(四) 学校要对高职教师的自评结果进行分析

学校管理者应及时帮助教师分析问题的原因,并有针对性地解决问题的方法、措施提出建设性的意见,以使教师自评真正促进教师素质的提高。注重教师的自评结果,并不是说将教师的自评结果完全同奖惩挂起钩来,而是说,当教师对自己评价后,对自身的定位和发展方向有了一个充分的认识后,尤其发现了工作中存在的问题后,作为管理者应及时会同有关人员,积极帮助教师分析存在的问题及原因,并对解决问题的方法、措施提出建设性的意见,切实有效地得以落实,以使教师自评真正起到促进教师素质的提高,从而为改进教育服务的目的。

参考文献:

- [1]王俭.教师专业化与教师自我评价[J].高等师范教育研究,2002(2).
- [2]王斌华.发展性教师评价制度[M].上海:华东师范大学出版社,1998.
- [3]李剑.浅谈教师自我评价的价值[J].教师教育,2010(6).
- [4]王娜.教师的自我评价:教师专业发展的一种途径[J].吉林省教育学院学报,2010(7).
- [5]赵淑云.浅论高职院校教师评价特色的弱化与缺失[J].职业教育研究,2008(4).

作者简介:付瑞芬,女,山东交通职业学院讲师,研究方向:教育信息技术。