

双高建设背景下高职院校教师职业能力评价体系构建*

韩晶书

黑龙江交通职业技术学院 黑龙江 161002

摘要: 高职院校教师职业能力评价体系具有着个性化标准的体系, 展现出重视纵向发展、横向发展以及多元能力工作的特性。本文通过设计评价体系、构建评价环境以及加强评价保障这几方面, 探究双高建设背景下高职院校教师职业能力评价体系的有效构建策略。

关键词: 双高; 教师职业能力; 评价

引言: 为强化高职院校内涵建设, 使职业教育成为支撑国家战略和地方经济社会发展的重要力量, 国家教育部、财政部于2019年4月正式颁布了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(简称“双高计划”)。教育的落脚点在于人才培养, 而人才培养质量的关键在于师资队伍的能力水平。为了打造出高水平的双师团队。在这长期且艰巨建设中, 教师职业能力的发展就会是师资队伍建设的核心。创新教师职业能力的评价机制, 才是保证高质量开展双师队伍建设有力的举措之一。

一、设计评价体系

通过对我国内部高职院校教师评价考核的方法研究, 总结出其职业能力三大主要维度, 分别是师德师风、教学保障能力、以及育人指导能力, 以此来作为高职教师职业能力评价体系模型一级的指标, 基于此, 再列出来二级指标具有25个, 并且需要对二级指标内涵展开解释和给出操作性比较强评分的标准。具体如表1所示。

表1 高职院校教师职业能力评价的基本指标体系

一级指标	二级指标	二级指标基本内涵	评分标准
师德师风	基本情况	师德表现基本情况	优秀: 表现突出, 获得10分
			良好: 表现一般, 获得8分
			一般: 表现边角差, 获得6分
	师德先进	当年获得市级以上的个人荣誉	有, 获得4分; 没有, 不能得分
负面情况	当年具有师德负面清单的情况, 实行一票否决	有; 当年评价总分0	
教学保障能力	教学工作量	完成2学期教学工作量之和	教学工作量 ≥ 360 课时获得3分; < 360 课时不得分
	教学工作业绩考核结果	个人教学工作业绩考核的结果	A: 4分; B: 2分; C: 1分; D: 不得分
	解学能力获奖情况	教师参加各级教学能力比赛获奖情况	有, 获得4分; 没有, 不能得分
	教学改革情况	正式发表教改论文及解题的教改课题等	有, 获得4分; 没有, 不能得分
育人指导能力	承担班主任	承担班主任的情况	有, 获得3分; 没有, 不能得分
	承担社团指导	承担学生社团指导教师工作情况	有, 获得2分; 没有, 不能得分
	承担竞赛指导	承担学生专业技能竞赛指导教师情况	有, 获得3分; 没有, 不能得分
	承担青年教师指导	承担青年教师助导师情况	有, 获得2分; 没有, 不能得分

为对应分类分层要求, 本评价指标的体系还对指标的内涵展开进一步定性, 即中级及以下、副高以及正高这三个层

* 注: 本文系黑龙江省教育科学规划重点课题的阶段性成果, 课题名称为《以“双高”建设为契机推动高职院校教师核心素质与职业能力培养的研究》, 课题编号为GZB1318029

次而言, 其内涵要求的层级不同、对教学作为主型、科研作为主型、教学科研并重型以及社会服务推广型这四种类型而言, 其就是六大维度权重占比不同, 这才是教师职业能力的个性化评价最为核心的内容。

二、构建评价环境

高职院校教师职业能力评价是否科学有效、令人信服, 与教师的参与度和配合度密不可分。学校要通过动员、宣传、推广等行政手段, 让教师们充分理解它是形成性评价和总结性评价的结合, 不仅关注评价结果的反馈, 更关注评价结果中自身专业发展的薄弱和欠缺之处。教师能力评估还需对教师的发展提出指导性和具象性的意见和建议, 从而增加教师对评价过程和评价结果的认同感, 最终实现教师个体专业发展、团队协作发展和学校和谐发展的共赢。在评价过程中, 引导教师自觉开展个人工作经历及专业教学能力、学科背景与科技服务贡献力、课程建设成效及职业发展潜力、课堂教学效果及行业影响力、教书育人及学生感召力等方面的反思, 经常性查找自身短板和不足, 为个人职业能力评价目标体系和标准体系找准落脚点和突破点。

三、加强评价保障

高职院校教师职业能力评价是学校的系统工程, 不是某一个部门或群体就可以顺利推进和最终实现的。首先, 需要加强组织领导。学校要把推进教师职业能力评价作为全面深化新时代教师队伍建设改革的重大举措, 列入重要议事日程, 切实落到实处。其次, 需要加强经费保障。加大教师职业能力评价系统及信息化校园建设经费投入力度, 特别是云计算、大数据、人工智能等新技术所需设施设备的投入。最后, 需要加强绩效督查。建立教师职业能力评价开展情况跟踪、督导机制, 及时对评价开展情况进行通报, 定期发布学校教师职业能力评价状况阶段性报告, 将评价结果作为教师个人年度的考核内容和绩效发放的重要依据之一。

四、结论

综上所述, 在双高建设背景下, 有效构建高职院校教师职业能力的评价体系, 实现教师个体专业发展、团队协作发展和学校和谐发展的共赢, 能够为个人职业能力标准体系找准突破点, 实现学校人才培养质量不断地提高与学校内涵科学有效地发展。

参考文献:

- [1] 郭金龙, 龚绍波, 李银春. “放管服”改革背景下职业院校“双高”建设路径[J]. 宁波职业技术学院学报, 2019, 23(05): 1-5.
- [2] 梁柱, 高冬梅, 赖婧婷. “双高”建设背景下高职院校教师激励路径探索——基于目标管理视角[J]. 市场论坛, 2019(10): 88-92.
- [3] 刘霞玲. 高职院校教师职业能力评价与能力建设研究[J]. 宁波大学学报(教育科学版), 2011, 33(01): 109-113.