

教学能力竞赛视角下高职教师职业能力评价体系探究

潘午丽¹ 童孟良²

湖南化工职业技术学院 湖南 株洲 412000

摘要:目前,我国高等职业教育事业的快速发展对教师能力要求越来越高,教师的职业能力考核已然成了高职院校师资队伍建设的重点关注的內容。本文提出了教学能力竞赛视角下构建高职教师职业能力评价体系的意義,对当前高职教师职业能力评价体系所存在的漏洞进行了分析,通过明确职业能力內容、制定清晰评价标准、进行综合能力评价等方面着重探讨教学能力竞赛视角下高职教师的职业能力评价体系的构建。

关键词:教学能力竞赛;高职;教师;职业能力;评价体系

Research on the evaluation system of vocational ability of higher vocational teachers from the perspective of teaching ability competition

Pan Wuli¹ Tong Mengliang²

Hunan Vocational and Technical College of Chemical Industry, Zhuzhou, Hunan 412000

Abstract: At present, the rapid development of my country's higher vocational education has higher and higher requirements for teachers' ability, and the assessment of teachers' professional ability has become the focus of the construction of teaching staff in higher vocational colleges. This paper puts forward the significance of constructing a vocational ability evaluation system for higher vocational teachers from the perspective of teaching ability competition, and analyzes the loopholes in the current vocational ability evaluation system for higher vocational teachers. Evaluation and other aspects focus on the construction of vocational ability evaluation system for higher vocational teachers from the perspective of teaching ability competition.

Key words: teaching ability competition; higher vocational education; teachers; professional ability; evaluation system

高职院校作为高等教育中的一个重要教育类型,在我国实施推进高教强国、制造强国战略中发挥了越来越重要的作用。当前,构建高职教师职业能力评价体系和方法是高职教育面临且亟需解决的难题。2020年10月,中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》,对改革教师评价提出了新的要求和指导性意见。围绕着教师职业能力构建比较完整的评价体系,按照相应的要求来针对于教师进行选拔、考核、激励和培训,方能进一步推动高职教育的可持续发展。而在构建评价体系的过程中,高职院校相关人员可以从教学能力竞赛的视角来进行考虑,结合教学能力竞赛中的评价标准,来对教师进行评价和考核,确保教师职业能力评价体系的完善性和科学性。

一、教学能力竞赛视角下构建高职教师职业能力评价体系的意義

为有效提高职业院校教师职业能力和发展水平,教育部于2010年至2017年举办了全国职业院校信息化教学比赛,自2018年起,全国职业院校信息化教学比赛更名为教学能力比赛,比赛观察侧重点由信息技术应用能力转向教师教学整体能力,进一步聚焦“真实教学环境、真实教学内容、真实教学过程、真实教学要求”,旨在促进教师综合素质、专业化水平和创新能力全面提升。评价指标包括目标与学情、内容与策略、实施与成效、教学素养、特色创新五个方面,突出了教师师德素养、专业理论知识、教师教学理念、学情分析能力、课堂礼仪规范、教学技术能力、行业现状知识、创新等多方面能力的评价。该评价体系是对教师职业能力高度总结后的科学设计,是职业院校教师能力的高阶要求,体现了对职业院校教师职业发展的目标导向。在从竞赛视角来组织构建评价体系时,能够保证评价体系构建的科学性和完整性,促使职业院校教师针对性地提升完善自身职业力,真正实现“以赛促教、以赛促学”的目标。

同时,在以往的高职教师职业能力评价体系的构建过程中,可能学校相关人员更加关注的是教师在某一堂课的表现,比如学校会通过公开课的方式来对教师的学习成果进行验收。但是在这一环节中,很多教师所准备的只是某一部分的内容。而在从职业教学能力竞赛视角下,来构建职业能力评价体系的过程中,学校会以更加科学、全面的指标体系,以常态化的强化训练提升、并检测教师的多种能力,验收教师的实际教学成果。借助这样的方式,也能够一定程度上督促教师,让其能够在日常的教学过程中有不断创新、不断提升的意识,除了采用不同的教学方法之外还能够注重自我的提升,完成高质量的教学。

二、高职教师职业能力评价体系所存在的漏洞分析

为了进一步了解高职教师的实际水平,许多学校也构建了相关的职业能力评价体系,但是,经过观察发现,在以往的职业能力评价体系中,还存在一些明显的漏洞。一是职业能力评价体系的内容还不够完善。比如在考核教师职业能力的过程中,除了从教师的教学模式、教学方法还有教学成果来进行分析之外,还需要关注教师的一些学习能力、适应能力还有创新能力等不同的内容。但是在现阶段的评价体系构建过程中,可能相应的管理者更加关注于教师的一些实际教学成果,从学生的实际学习情况来判定教师的个人专业素养。在此情形下,所评价的内容还不够全面;二是高职院校对教师的职业能力评价主体过于单一。比如在以往的评价过程中,一般是由学校的管理者来对教师的实际情况进行考察和评估。但是在评价主体单一的前提条件下很难科学、全面地对教师的工作做出综合的评价;三是传统的评价体系缺乏层次性的内容划分。

三、教学能力竞赛视角下高职教师职业能力评价体系的构建探索

在现代教育改革的背景下,学校除了关注各种课程的实

施之外,也需要重点考察教师的职业能力,而构建比较完善的职业能力评价体系是每一所高职院校都必须考虑的问题。在构建过程中,遵循高等职业教育规律和教师成长发展规律,借助全国职业院校技能大赛教学能力比赛的评价指标体系进行分析,能不断补充和完善评价内容,保证评价的精准性的同时不断促进教师职业发展。基于此,下文就围绕着高职教师职业能力评价体系的具体构建进行分析。

(一) 有效划分,明确职业能力内容

在构建高职教师职业能力评价体系的过程中,作为学校的管理人员,首先需要围绕着职业能力的内容进行细致化的思考。在以往的评价过程中,可能相关人员更加关注教学能力,但对接教学能力大赛评价指标,高职教师职业能力评价应包括师德素养、教育教学能力、岗位实践能力、创新能力等四个模块。就师德素养而言强调的是教师能够对自身的职业有比较深刻的认知,不仅需要不断地去储备多种知识,同时还需要具备较强的师德素养,在教授学生知识时也需要进行德育渗透,引导学生能够树立正确的思想,并且要注重自我修养的提升。在考核这一部分内容的过程中,作为学校管理人员而言,可以关注教师的日常行为举止,在这个过程中,可以收集不同的反馈,如根据其他教师的一些评价、同学的评价或者是学校管理人员的观察,来对其进行考评。而针对于教育教学能力的评价而言,可以从教师在日常教学中的一些设计进行考虑,如教师教学理念、学情分析能力、信息技术应用能力、教案撰写以及一些优秀教案的数量还有教学资源的实际制作情况作为评价的具体内容。创新能力这一方面,可以相对弱化教师的论文专利还有科研成果数量情况,更重要的是其借鉴和推广价值。岗位实践能力更多的是从技能性的角度来对教师进行考核。目前,在职业教育扩招背景下,很多教师都是刚踏上讲台的应届毕业生,理论经验丰富,但实践能力还不够强。在对教师的实践能力进行评价和考核的过程中,可以组织相应的一些实践活动,

(二) 提出要求,制定清晰评价标准

在对高职教师进行职业能力评价的过程中,作为学校相关人员,需要制定其比较明确的评价观测点及层次标准。一是在师德素养方面,可以设置师德素养、职业认知、教学礼仪规范等子指标;二是在教育教学能力方面,可以设置教学理念、专业理论知识、行业发展现状、德育渗透能力、教学技术能力、课堂掌控能力、团队协作能力等子指标;在岗位实践能力方面,可以设置专业实践能力、技能训练能力、职业指导能力等子指标;在创新能力方面,可以设置问题解决能力、教学创新能力、科研创新能力等子指标。在评价实施过程中,可以通过设置评价观测点的方式,针对性对高职院校教师职业能力进行评价,比如在教学过程中通过观测教师在课堂上是否展现良好的师德师风,能否关心学生身心状态,并对有关问题及时进行疏导和处理来评价教师的师德素养;通过观测教师在授课过程中强调培育学生工匠精神和爱岗敬业的劳动态度的导向是否明确来评价其职业导向;通过观测教师教学语言、礼仪习惯是否规范等项点来评价其教学礼仪规范等。

(三) 丰富主体,进行综合能力评价

在构建教师职业能力评价体系的过程中,并非由学校督导部门管理人员作为单一的主体来评价教师,应该要参考360度评价模式,实现评价主体的多元化,从不同的角度对教师的实际工作能力做出更为全面清晰的评判。甚至可尝试建立教师职业能力发展档案,确定一个牵头部门实行教师能力追踪评价,针对性地帮助教师进行能力提升,促进教师长远发展。

在实施高职教师职业能力评价的过程中,学校可以选择四主体评价模式。第一个主体是学生,由学生进行评价。学

生在日常的学习中与教师的接触时间最多,并且他们在学习知识时需要得到教师的多角度指导。在这个过程中,学生能够更为直观地感受到教师的师德师风状况、实际教学能力水平、岗位实践能力和课堂创新能力,所以在评价实施过程中,学校管理人员可以按照职业能力评价指标体系,逐项收集学生的反馈和想法,作为教师职业能力改进和提升的依据。第二个主体是教师自身,开展自我评价。作为一名优秀的教师,不仅需要具备新颖的教学思维,还需要有自我反思的能力,只有找到自己在教学中所存在的问题时才能够有效地进行提升。因此,在进行评价体系的构建过程中,教师也可以针对自己的实际情况进行综合分析,合理地反思,查漏补缺。第三个主体是学校的教学督导、教务、科研、教师管理等管理部门。作为教学督导部门,不仅要要对教师教案、教学计划进行评估,更要深入课堂,对不同职业生涯阶段的教师分阶段分层次从专业的视角进行合理的考察和评估,明确教师在教育理念、教学方法、教学技能等方面的优缺点,了解其实际工作情况。作为教务部门,要对教师是否严格执行学校教学安排,是否维持正常教学秩序,学生考试成绩达标率等情况进行评价。科研部门要对教师科研和创新能力进行评价,对其产出的论文、专利及参与的各类项目科研成果及产生的推广应用价值进行评估。教师工作部要对教师师德师风有关表现进行评价考核。人事部门对教师是否能正常出勤、是否积极参加继续教育培训等进行评价,对教师的敬业程度、学习能力和自我提升能力进行判断。第四个主体是同行。在高职院校中,教师数量众多,每位教师的一些想法和工作方式的不同,造成教学结果的一些差异。在构建高职教师职业能力评价体系的过程中,教师之间也可以互相评价,能够从自己的视角来分析其他老师的个人职业能力提升和发展情况,以此能够保证目前评价的精准性。与此同时,通过同行评价,了解教师在教学或科研团队中的个人贡献和群体相处情况,判断其团队协作能力水平。

四、结束语

综上所述,高职院校教师职业能力评价体系的构建是教师的自我提升和发展的助推器。构建完整的职业能力评价体系之后,能够让教师有针对性地全面提升。而针对于职业能力评价体系的构建,学校也需要深入地进行思考,可以从教学能力竞赛的视角下来引入多种的评价内容,完善评价体系,保证评价质量。

作者简介:潘午丽(1987-),女,湖南浏阳人,硕士,讲师。从事管理类专业教学和职业教育研究工作,412000,湖南省株洲市云龙职教大学城湖南化工职业技术学院。

[本文系湖南省职业院校教育教学改革研究项目成果(项目编号:ZJGB2021338)。

参考文献:

- [1] 李冠源.教学能力竞赛视角下高职教师教学能力提升路径探究[J].职业教育研究,2021(3):5.
- [2] 韩先满,欧阳旻.“双高”视野下基于大数据的高职院校教师发展评价体系研究[J].岳阳职业技术学院学报,2020,35(3):7.
- [3] 曾红梅,任永辉.“双一流”建设背景下高职院校新任教师教学能力培养体系研究[J].智库时代,2020(15):2.
- [4] 巩牧华.高职院校教师职业能力结构与评价体系研究[J].科学咨询,2019(42):1.
- [5] 段悦兰.高职院校教师职业能力结构及其评价体系的研究[J].清远职业技术学院学报,2014,000(004):26-29.