

新时代职业教育教师考核评价改革路径研究

——广州卫生职业技术学院“十四五”期间的探索

陈嘉雨 冯松^{通讯作者}

(广州卫生职业技术学院, 广东 广州 510000)

摘要: 中国特色社会主义进入新时代, 我国经济正经历产业升级和转向高质量发展, 国家发展需要大量高技能型人才, 职业教育前景广阔。随着《国家职业教育改革实施方案》及《深化新时代教育评价改革总体方案》的发布, 在政策层面将职业教育摆在更加突出的位置, 职业教育教师队伍走向高水平、结构化建设的道路, 对职业教师评价提出了更高的要求, 为新时代职业教育评价改革指明了方向。2021年11月, 广东省人民政府发布了《广东省教育发展“十四五”规划》, 明确要深化教育领域改革开放、建设高素质专业化创新型教育人才队伍。树立科学选人用人观, 以师德作为第一标准, 深化教师管理体制机制改革, 建设高素质专业化创新型教育人才队伍, 推进教师发展体系建设, 深化教师评价制度改革。

关键词: 教师发展体系建设; 教师评价制度改革; 师德师风建设

学校充分认识到打造高素质教师队伍的重要性和建立科学完善教师评价机制的迫切性, 将加强教师队伍建设作为学校“十四五”规划重大政治任务和基础工程, 坚持党管人才原则, 把加强人才队伍建设摆在学校各项工作的重要位置。切实抓好落实, 逐步明确教师评价改革工作的重点和方向, 不断激发教师队伍内部的生动力, 提高教师队伍建设的实施能力和多元化评价的实施能力。

一、坚持师德第一标准, 扎实推进师德师风建设

(一) 坚持党的领导, 使教师的政治思想素质、师德修养得到全面提高

学校成立了教师工作委员会, 在学校党委书记和院长带领下, 依托各党支部、各部门, 统领全体教职员将师德师风建设融入日常教学工作中。在形式上, 深化教师对师德师风建设的认识, 通过各种专题教育, 党委书记上专题党课等形式进行集中培训; 在内容上, 学校教职员坚持每天学习“学习型强国”学习平台和提高教师政治站位、强化师德师风意识的微信平台“微教育在身边”学习; 在结构上, 从管理队伍层面, 加强师德师风建设体系的优化, 如加强专职辅导员队伍的师德建设, 组织中层干部的培训等。

(二) 坚持师德为先, 大力弘扬教育家精神铸魂强师

师德考核是教师队伍素质的第一考核标准, 学高为师, 身正为范。《中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》指出, 要引导广大教师坚定心有大我、至诚报国的理想信念, 陶冶言为士则、行为世范的道德情操。学校将教育家精神与医护专业相结合, 号召守住医护教育事业的初心和使命, 树立师德先进典型, 通过媒体报道、校内宣传等多种形式加强正面宣传引导, 将师德评价作为学校各类优秀评选的首要评价标准。将教育家精神与课程思政有机融合, 挖掘教育家精神蕴含的课程思政理念, 使教育家精神不流于理念, 而是具像化于教师的课堂教学、科学研究、社会实践等各环节。

(三) 坚持目标导向, 建立完善师德标准评价体系。

以教育家精神引领激励, 构建教师师德评价标准体系。学校修订《师德建设管理办法》及《教师师德失范行为负面清单及处理办法》, 将师德底线成为真正的“高压线”, 切实规范教师履

职履责行为, 将师德监督与考核纳入教师管理评价全过程, 引导广大教师将教育家精神转化为思想自觉、行动自觉。

二、紧扣“关键环节”, 着力提升教师专业素质

(一) 重点发力教师发展中心建设, 完善教师发展体系

教师是人才培养质量的关键, 教师发展的重点在于教师专业能力的提升。学校2018年成立教师发展中心, 着力于建设教师发展培育综合服务平台, 以“致力发展、追求卓越”为工作理念, 打造“特色鲜明、重点突出”的师资培育发展方案。重点抓好青年教师专业发展, 实施青年教师专业发展促进计划, 完善新教员工入职培训体系, 以各类教师教学能力提升培训为抓手, 整合、优化现有资源, 帮助新入职教师走好“第一步”、稳固青年教师职业发展; 不忘职业教育底色, 紧密联系教师专业发展与行业发展, 落实专业课教师五年不少于6个月的一线行业、企业实践, 反哺教学; 关注教师在教学实践中遇到的真实教学问题和困惑, 组织探讨“有意义的教学问题”, 稳步提升教师教学能力及教学质量, 推进教学改革与创新。

(二) 着重聚焦“双师型”教师队伍发展, 实施教师梯队建设

依托教师发展中心打造“双师型”教师专业发展平台, 充分利用“双师型”教师与行业、企业深度融合的特点, 以导师制“传、帮、带”为具体表现形式, 发挥“双师型”教师在专业发展、人才培养、育人理念革新等方面对其他教师的引领示范作用。与此同时, 由教师发展中心牵头组织开展与教师专业相关的职业技能及资格培训, 以“重规划、有特色、多途径、可持续”为“双师型”教师培养理念, 重点规划培养与发展方式, 挖掘现有“双师型”教师特色, 多途径、手段进行培养, 达到可持续性的引领及示范效果。深化校企合作, 2022年筹备成立“广东省卫生职教集团”, 促进校企合作、校际联合, 深化产教融合, 为粤港澳大湾区卫生健康提供复合型、高素质、技术技能型人才, 以实现资源共享、优势互补、共拓市场、互利共赢。

(三) 积极探索以赛促教工作机制, 助力教师能力提升

为了积极应对日新月异的发展环境对人才培养的要求, 体现职业导向、能力本位的教育发展方向, 实施以教学能力比赛促进

教师专业水平的发展。教学能力比赛是检测职业院校教师教学水平最直观、有效的方式之一。教师教学比赛是对教师全方面的考核与检测,不仅能直观看出教师的知识水平、教学技能,对课程内容体系的考核也能在客观上反映教师的专业建设、学科建设水平,贯穿教学全过程的教育教学理念更能体现出教师的师德师风、师生关系等。以教学能力比赛作为切口,在比赛持续打磨过程中,学校得以全方位了解教师现有各项能力和水平,教师也得以在过程中针对各项能力的不足,多角度促进自身师德、师能持续提升,为职业院校教师能力提升提供了新途径。

三、突破“瓶颈问题”,构建合理教师评价体系

(一) 强化年度考核与聘期考核

考核是评价教师现实表现、业务水平和工作业绩的重要手段。教师任职期内表现作出的客观公正评价不仅是教师的聘任、续聘、晋升、调薪和奖惩的依据,也是教师的合理培养和使用的依据。学校以目标管理和目标考核为重点,根据教师的工作性质与特点,鼓励各展所长,建立不同系列的分类评价、分类管理人才管理机制。同时完善教师考核评价主体,逐步实行教师自评、学生评价、同行评价、用人单位/合作企业评价、第三方评价等多元主体评价形式,专业水平评价与师德师风评价相结合、定性评价与定量评价相结合、过程评价与结果评价相结合,统筹各类考核形式,建立职责清晰、分工明确的考核评价运行机制。分类、分层的评价体系与学校实施的岗位聘用、绩效分配方案和高教师系列职称评审改革评价体系基本保持一致,进一步发挥考核的“指挥棒”作用,推动教师在日常工作中积累各种工作业绩,帮助教师改进工作方式和思路,进而对个人发展起到积极的指导和促进作用。学校建立起部门与相关岗位责任人考核管理办法,构建了分类评价标准,定量与定性、个人与部门相结合的考核评价与目标考核体系,迈出了考核改革的第一步,2022年首次使用新的考核制度考核工作。考核分为部门考核和岗位责任人考核。部门考核分为教学部门和管理服务部门两类。考核的内容和重点要围绕工作职责和工作任务来设定,具有鲜明的目标导向和价值引领。在对教师岗位责任人进行考核时,将师德师风和业绩考核相结合,业绩包括教学、教研科研、教学建设和其他工作考核,将教师工作量化转化为更易于评价的客观标准;在对非教师岗位责任人进行考核时,从政治素质、业务能力、劳动纪律、工作实绩等方面进行综合考核。探索执行并实施的新的考核办法,构建了学校新的考核体系,依此保证整个学校考核任务的顺利完成,从而有效实现考核目标。

(二) 强化业绩质量导向,注重实际贡献。

在评价中重视成果的质量导向,建立“代表性成果”评价机制,着力破除唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向,引导教师深入参与专业建设、课程与教材建设、教学项目与资源开发、技能大赛等工作,对教师和教学团队取得的优秀教研科研成果进行奖励。打破论资排辈壁垒,让优秀人才脱颖而出,打破聘任终身制,形成优胜劣汰、能上能下的用人导向机制。长期以来,教师考核“能上不能下”的思维依然普遍存在,教师惰性思维明显,特别是职称上一层级之后,短期内往往无新成果和业绩,懈怠倦怠明显。因此,进一步加强人岗相适和能上能下的评聘机制建设,

建立严格的人员甄选和退出机制,打破职称职级终身制,营造良好的学校组织文化,有利于充分调动教师积极性,发挥教师潜力,提升学校办学水平。尤其在积极探索教师职称评审制度改革方面,2018年落实广东省“放管服”工作要求,严格按照学校重大事项规程要求,按规定程序自主制定学校教师、科研、实验、图书资料四大系列职称评审的操作方案、评审办法和评审标准,并顺利开展职称评审工作。与时俱进,在国家、省对教师评价改革提出新的要求时,及时修订制度,立足学校实际,“破五唯”,探索代表性成果评价,结合学科特点,探索项目报告、技术报告、学术会议报告、教学成果、著作、论文、标准规范、创作作品等多种成果形式,将高水平成果作为代表性成果。

职业教育教师考核评价改革是一项艰巨复杂的长期性工作,改革成效的显现更需要一个长期的过程。不存在永远适用职业教育发展的教师考核评价机制,只有通过不断探索与改革、创新,根据时代发展需求,把握职业教育发展规律,才能最大限度提升职业教育教师高素质发展,优化职业院校师资队伍结构,促进职业教育人才培养质量,培养出符合国家和时代发展需要的职业教育人才。

参考文献:

- [1] 刘迪. 新时代加强师资队伍建设与深化教师评价改革路径探索[J]. 北京教育(高教), 2022(02): 82-84.
- [2] 陈由登. 教师发展视域下新时代高校教师评价改革研究[J]. 中国成人教育, 2021(19): 24-27.
- [3] 匡瑛. 高质量发展阶段职业教育评价改革: 逻辑与方向[J]. 职业技术教育, 2022, 43(01): 1.
- [4] 李远文. 新时代高校教师评价改革的对策思考[J]. 文教资料, 2021(18): 178-179+162.
- [5] 王鉴, 王子君. 新时代教师评价改革: 从破“五唯”到立“四有”[J]. 中国教育学报, 2021(06): 88-94.
- [6] 梁克东, 王亚南. 基于“三教改革”的职业教育人才培养与评价改革创新路径[J]. 中国职业技术教育, 2019(28): 28-34+41.
- [7] 姜华. 高质量教育体系视角下的高校教师评价[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2022, 24(02): 22-27.
- [8] 丁佩芬. “双高”时代高职教师评价体系重构: 思考与实践[J]. 浙江工商职业技术学院学报, 2021, 20(04): 52-57.
- [9] 张新. 以评价改革促进教师专业发展[J]. 上海教育, 2021(33): 32-33.
- [10] 管丽丽. 职业教育师资培训的质量提升与发展研究[J]. 科教文汇(下旬刊), 2021(10): 133-135.
- [11] 丁詠. 改革教师评价, 建设高素质教师队伍[J]. 河南教育(教师教育), 2021(10): 36-37.
- [12] 徐汉晖. “双一流”背景下高校教师评价体系的症候分析与完善策略[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估), 2021(08): 11-13.