

教育高质量发展下考核结果驱动中职教师发展路径

白 玉

上海市高级技工学校 上海市 200437

摘 要:教育迈向高质量发展之际,考核结果对于中职教师的专业发展有着很强的激发作用。细致探究考核结果怎样激发中职教师发展,涉及促使教师专业成长、改良教学质量、改善师资队伍架构等层面。通过对当下中职教师考核状况加以分析,识别出考核指标缺乏科学性、教师的参与度较低等情况。找出陷入的考核观念出现偏差、配套扶持体系不完备等难题。给出对应的解决办法,希望借助科学合理的考核结果来推进中职教师发展,进而推动中职教育高质量发展。

关键词:教育高质量发展;中职教师;考核结果;发展路径

引言

伴随我国教育事业持续向前迈进,教育高质量发展成了当下的重要任务。中职教育属于职业教育的关键形成局部,对于塑造技术技能型人才十分关键,中职教师承担着教育教学的执行使命,其专业发展水准会直接左右中职教育的品质。考核成绩可被视作对教师工作表现的一种综合评定,能给教师的成长给予确切的指引与助力。当下中职教师考核在实际操作过程中出现不少问题,深刻探究怎样凭借考核成绩来推动中职教师发展,这对优化中职教育品质,适应社会对高素质技能型人才的需求有着厚重的现实价值。

1. 考核结果促进中职教师发展的价值

1.1 促进教师专业成长

科学合理的考核结果会清楚显示教师在教学、科研、育人等方面具有哪些长处,又存在什么短处。教师就能按照考核所给予的反馈,有的放矢地制订个人专业发展规划,加强自身的专业知识和技能。以教学方法考核为例,意识到自己在操作教学环节有所短缺,教师就可以参加有关培训、观看出色教学实例之类的活动。学习前沿的操作教学法,改良自己的教学手段,持续推动自身专业成长,以符合中职教育教学发展的需求。

1.2 提升教学质量

考核结果同教学质量联系密切,借助考核,学校可以找出教学过程中的问题,推动教师加以改善。教师知晓自身教学成果在考核里不好的时候,就会自发去思考教学内容、教学方法、同学生的互动之类的情况,应重新编排教学内容,让其更符合中职生的现实需求以及未来的职业走

向。或者改良教学方法,采取更为有趣、实用的手段,从而调动学生的学习热情,加强他们的参与度,以此来优化整体的教学质量^[1]。

1.3 优化师资队伍结构

考核结果能够给学校的师资队伍创建赋予依照,学校可遵照考核结果找出师资队伍里不同专业、不同年龄阶段教师所具有的长处与短处,展开人才引进和教师培训。针对那些在考核当中成绩优良的教师,给予更多的发展机遇和奖励,促使他们起到模范带头的作用。对于考核成绩欠佳的教师,给予个性化的培训及引导,助力其改善自身水平。改良师资队伍的结构,提升师资队伍的综合素养,给中职教育的发展赋予强有力的人力支持。

2. 中职教师考核现状

2.1 考核指标不科学

当下,有些中职学校的教师考核指标并不科学,这些指标常常过度看重教学工作量和学生成绩。漠视了教师在实操教学引导,职业技能塑造,学生综合素养优化等方面所做的付出。以中职教师为例,其实践教学能力非常关键,可这一点并未在考核指标里得到应有的彰显。这种不科学的考量指标难以全方位,精准地评判教师的工作,极易引发教师仅仅着眼于教学成果,而轻视了对学生职业能力的培育。

2.2 考核过程形式化

在有些中职学校当中,教师考核流程会出现形式主义情况,考核只是走过场,并没有展开深入探究与剖析。考核人员执行评价的时候,也许仅仅依照自己的主观感受或者粗略查阅一下材料就给出分数,并未切实走进课堂去看教师授

课状况,也未全面征求学生以及同事的看法。这种流于形式的考核流程不能如实地体现教师的工作业绩,造成考核丧失原本价值,很难给教师的成长带来实际助力^[2]。

2.3 考核结果的反馈与应用欠缺

很多中职学校在教师考核完毕之后,不太看重考核结果的反馈与运用,常常只是把结果通知给教师就了事,并没有针对考核结果加以剖析并作出阐释。教师很难从考核结果里找到自身的改良之处,考核结果在教师的薪资调节,职称升迁、职位任命等方面的应用并不够全面,造成考核结果对于教师的推动效果不强,教师对考核也就缺乏应有的关注。

2.4 教师参与度低

在中职教师的考核进程当中,教师的参与度比较低。学校拟定考核方案,确立考核指标这些环节的时候,常常缺少和教师足够的交流与商量,造成教师不能领悟考核方案,不同意考核指标。教师在考核时处在消极承受的境地,没有自动加入的热情,不能够尽情发表自身的看法和提议,这同样会左右到考核的合理性和公平性。

3. 考核结果驱动下中职教师发展的问题

3.1 考核理念偏差

部分中职学校在教师考核时会出现考核理念有所偏离的情况。这些学校过度看重考核所具有的甄别与选拔的功能,把考核所得出的结果大多用在了对教师实施奖惩之上,却漠视了考核应当具备的发展性功能。如此一来便造成教师们把考核认作是一种负担,而非推动自身成长的机遇,引发教师们在接受考核期间产生抵触心理,并不利于考核成果去带动教师提升自己^[3]。

3.2 缺乏动态调整机制

中职教育的教学内容与教学方法会随着行业发展及社会需求的改变而发生改变。但是教师考核体系却缺少这种动态调节机制,其考核指标和标准常常数年维持不变,难以符合中职教育发展的新要求。当职业教育开始重视提升学生的创新创业能力时,教师在这一方面的指导工作应当被归入考核范畴之内。既有的考核体系大概并未及时作出相应的调整,从而造成考核结果无法精准体现教师的工作业绩。

3.3 配套支持体系有待完善

要想让考核结果有效地推动中职教师发展,就须要完备的配套支撑体系,当下很多中职学校在这一方面有所短缺。以教师培训为例,并未遵照考核结果给教师赋予具有针对性

的培训课程及资料,所以教师即便清楚自身的短缺之处,却很难得到有效的学习与改善机会。至于奖励制度,其中缺少多种化的奖励手段,除去薪资和职称升迁之外,对于教师的精神奖励以及职业发展奖励较为薄弱,不能全面激发教师的工作热情。

4. 基于考核结果的中职教师发展策略

4.1 完善考核指标体系

创建科学合理的中职教师考核指标体系,要充分顾及中职教育的特性以及教师工作的多元性。在考核指标当中,加大实践教学能力、职业技能塑造、学生职业素养优化等方面所占比重,也要关注教学研究、课程研发、社会服务等内容。把教师引导学生参与职业技能竞赛所取得的成绩,教师自身职业技能水准的改善状况等归入考核范畴,从而全方位、客观地考量教师的工作,定时对考核指标执行评定和调节,保证它同中职教育的发展需求相符合。

4.2 规范考核过程

加大对中职教师考核过程的规范力度,保障考核的公平、公正、公开。在考核进程当中,采取多种化的考核手段,如课堂观测、学生打分、同事相互评分、教学成果表现等。全方位搜集教师的工作资讯,考核人员应当接受专门的训练,清楚考核准则和步骤,免除主观任意性,形成考核监察制度,对考核进程实施全面监察,保证考核进程的规范和透明,增进与教师的交流。在考核之前,细致地向教师阐述考核计划和步骤,促使教师知晓考核的需求和目标^[4]。

4.3 加强结果反馈与应用

看重考核结果的反馈及其应用,以更好地发挥考核结果对教师发展的推动作用。考核结束之后,立即把考核结果告知教师,细致地加以分析和阐释,助力教师知晓自身长处和短处,制订出具有针对性的改良举措。把考核结果同教师的薪资调整、职称晋升、岗位聘用、培训机会等密切关联起来,针对考核成绩优良的教师,予以物质和精神层面的奖赏,赋予更多的职业成长机遇。而对于考核不达标的教师,则实施帮扶引导,责令其限期改善,倘若改善之后仍然不及格,便要执行对应的岗位调动。

4.4 提高教师参与度

提升中职教师在考核进程中的参与度,增进教师对于考核的认同之感与责任之心。在制订考核方案,确立考核指标之时,全面征询教师的看法与提议,促使教师加入到考核

体系的创建之中,形成由教师代表、学校经营人员、行业行家等构成的考核委员会,一同负责考核事务。保证考核的公平合理,定时召集教师来评判并回应考核事务,遵照教师的观点去改善考核方案及其进程,从而让考核有益于教师的成长。

5. 结论

教育向高质量方向发展时,考核结果对于中职教师的发展有着不可轻视的推动意义。当下中职教师考核存在考核指标不合理、考核流程走形式、考核结果缺少反馈及运用、教师参与积极性较低等情况。遭遇考核观念有偏差、缺少动态调节机制、相关配套制度不完备等状况,通过完善考核指标体系、规范考核流程、加强结果反馈与运用、提升教师参与度等策略来执行应对,可以有效地化解这些难题。用科学合理的考核结果助力中职教师实现专业成长,改进教学质量,改善师资队伍构成,给中职教育的高质量发展给予强有力的师资支撑,从而培育出更多符合社会需求的高素质技术技能

型人才。

参考文献:

- [1] 王海红. 高质量发展视域下中职教师职业转向: 实然困境与应然策略 [J]. 枣庄学院学报, 2024, 41(04): 139-144.
- [2] 黄雨洁. 高质量发展背景下中职教师专业发展: 内涵意蕴、现实困境与路径选择 [J]. 职业教育, 2023, 22(12): 77-80.
- [3] 罗逸夫, 李继樊. 教育高质量发展中民办高校教师队伍建设的困境及对策探析 [J]. 吉林省教育学院学报, 2025, 41(01): 61-66.
- [4] 高鑫隆, 李凝, 王伯迪尔. 高质量发展背景下中职教师压力的积聚之困与纾解之道 [J]. 职业教育, 2024, 23(09): 23-28.

作者简介:

白玉 (1993.09-), 女, 汉, 上海人, 硕士, 上海市高级技工学校助理经济师, 主要研究方向为人力资源管理。