

高职院校基于柯式模型教师培训体系建设研究*

肖雯雯

(铁人学院经济管理系, 黑龙江 大庆 163000)

摘要:近年来,高职院校改革浪潮日益高涨。高职教师队伍建设的重要实施路径为教师队伍培训,教师队伍培训的评估体系建设需要有科学性较强的模型可供参考。柯式模型从四个层级方面可以科学客观对教师队伍培训效果做出评价。本文分别从柯式模型的四个层级探索如何进行教师队伍培训评估标准体系建设。

关键词:柯式模型 教师培训 评估体系

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.25.109

二十大报告中强调了立德树人的教育根本任务。基于思想教育的热点问题,高职教师队伍培训也应加入思政教学能力评估方面。目前,对思政教育评估体系方面建设研究还不够深入。教师能力构成复杂,对教师能力培训效果的评估应体现出多元化和层级化。本文以柯式模型为切入点,探讨如何有效对教师培训效果进行评估,完善教师队伍培训评估体系。

一、柯式模型的内涵

柯式模型是美国学者Kirkpatrick提出来的,目前已经成为一种典型模型,被应用于评价领域。柯式模型将培训效果评估分为四个层级,分别是反应层、学习层、行为层、结果层,四个层级以参训人员为中心。反应层考察参训人员对整个培训项目的感受以及评价。学习层是对参训人员在理论知识掌握、技能操作能力、情感态度培养方面效果进行评估。行为层考察参训人员培训后在工作或学习中的行为变化情况,评判培训对后续实际工作或学习是否产生了积极的影响。结果层从培训组织方的角度出发,整体考察培训组织的完成效果,是否产生了良好的绩效结果,对未来继续改进完善培训计划具有指导性的作用。柯式评估模型具有层级分明、评估全面等特点,因此其在培训项目的设计中应用越来越广泛。目前,柯式模型已经逐渐从企业管理培训逐步应用在教育教学培训体系评估当中来。柯式模型与教师培训项目契合度高,因此研究柯式模型的具体内容有助于高职学校从结果层进行顶层设计,为后续设计科学合理的教师培训体系及培训项目具体内容指明了研究的方向。

二、高职教师培训体系建设的现状与问题

高职教师培训越来越多采用线上培训的方式。主要有

在线收听直播讲座、线上平台听课撰写培训总结两种形式。这两种形式由于缺少实时互动,以讲授为主,对参训人员缺乏实时监督,培训总结撰写缺乏评价标准,总体效果形式大于内容,因此培训效果不佳,培训评价不准确。从结果层效果来看,组织方完成了任务,但是质效没有明显的提升。传统的教师培训体系主要注重理论的掌握和技能的培训,对情感态度方面的评估不足,对参训教师后续是否在教育教学中付诸实践缺乏跟踪评价。而教师情感态度的转变以及持续不辍的实践才是决定教师培训效果的根本因素。经调研汇总柯式模型在教师培训方面的应用发现,目前利用柯式模型进行教师培训效果的评价依然处于较为初级的阶段,评价结果更多地停留在柯式模型的反应层和学习层。^[1]针对以上存在的问题,本文就柯式模型如何指导评估行为层和结果层提出改进的意见。

三、教师培训体系建设完善途径

(一) 基于柯式模型,构建师生教学双主体式的评价课程评价体系

传统的高职教师培训体系往往只关注教师是否将培训内容辅助实践。忽视了教学最根本的对象——学生的反应、学生行为的变化。因此,建议柯式模型评价标准以参训教师、学生为双主体,联动设置评价标准。具体可以从两个方面入手。

1. 设计师生自评量表

设计学生自评量表的具体内容时,加入时间段的对比。教师培训效果不会立竿见影,会有一个改进的阶段。相对应,这种改变也应该在学生自评量表中体现出来。学生自评量表中突出行为层的改变。例如,同年度10月自评量表与9月自评量表数据相比,学生整体是否从之前的被

*本文为黑龙江省教育科学“十四五”规划2021年度重点课题——基于“柯式模型”的培训评估标准体系建设研究”(ZJB1421059),课题研究成果。

动记录笔记转化为积极记录笔记,学生是否更积极搜索资料,创新老师的作业形式内容,体现出自主行为变化意识的提升。以终为始,学生行为层的整体数据改变比例直接反映出参训教师行为层的改变效果。同时,教师课程评价量表也应该在课后反思处体现出行为的转变。例如,参训后,同年度10月相比于9月,信息技术方法利用频率有明显的提升等。自评量表需要数据可视化。学生自评量表的数据与教师自评量表的数据应体现出同步增长的一致性。方能体现出教师培训项目切实行之有效。参训教师在行为层的评估数值是有效的。实现以评促教,转变教师以“教”为主的陈旧教学理念成为关注学生“学”的行为转变教育教学理念。以终为始,完善教师培训效果评估结果良好。

2. 拓宽行为层评估方式

常见地对行为层的评估方式主要有以下几种。第一,学校师资管理部门、督导室深入教师课堂内,考察教师是否在参训后改进了教育教学模式等,并给出打分。第二,通过推送网络调研问卷,对教师本人进行调研。这两种常见的方式灵活性不强,往往因各种主客观条件所限制,无法评测出教师本人参训后是否在行为层面真正改变自己的教育教学理念等,并长期付诸实践。“应将评估的时效性放长远,从多元途径获取多元数据。”^[2]

有鉴于此,需要拓宽行为层评估方式。在目前三全育人的教育理念统领之下,建议引入第三方,例如,企业人员通过座谈会、校企合作育人活动开展等形式,对学生,尤其是最新一批实习生的整体考评,横向对比前一年的实习生,以学生行为转变为切入点,从校企合作角度,对教师行为层的参训效果做出企业方的测评。此外,学生作为课堂的直接参与者,长期与教师进行互动,学生对课堂变化的感知最为敏感。因此,建议在教师培训项目完结之后大概1个月左右,开展评教活动。例如,“教师本学年是否有开展生生互评”等具体问题,收集最前线的“课堂情报”学期末生成可视化数据,横向对比前期初的学生评教数据,不难对教师的行为层面参训效果做出全面客观地评估。反之,以学生评教促进教师主动转变个人行为,将培训所获所感内化于心,外化于行,真正做到知行合一,积极转变个人教育教学行为。行为层的评估效果与结果层评估效果联动,更好地服务于高职教师培训体系的建设任务。教师改变理论认为,“教师培训、教师改变、学生学习结果变化三者之间是相互影响的过程。”^[3]因此,对教师行为层转变评估必须由多方共同参与进来,包括培训方、组织方、学生、基于校企合作的企业方评估等,完善实施多

方多元教师培训体系。

(二) 基于柯式模型,实施培训成果转化绩效考核制度

参加培训与教师本人绩效以及职业发展需求不匹配是高职教师参训之后,行为层面评估较差、培训成果转化率低的一个重要原因。参加完是否将培训理论转化为后续工作实践中没有跟踪测评考核。这就无法有效激励高职教师主动改变自己的教育教学行为,反过来,很难令培训组织方真正达到培训的目的,即通过提升教师的教育教学能力,促进专业发展,打造良好的学校口碑,进而在师资培训、学校招生等方面取得进展缓慢。因此,高职院校应该以教师专业成长以及个人荣誉绩效提升的角度出发,给予一定的参评成果转化奖励,持续跟踪评估教师参训后行为层的变化,形成量化、质效标准。以大庆职业学院为例,学院高职教育与职后培训双轨并行,学院开展了“内训师”教师培训班。高职教师参训后,可以开发设计职后培训课程,如果通过学院评审符合开课标准,就可以有机会为企业人员上课,为学院争取额外的效益,在职称评定方面也会获得一定比例的加分,对教师参加培训是一种实质性的激励方法。

(三) 基于柯式模型,引入课程思想教育考核标准,实现师生教育学的反哺

党的二十大上强调了立德树人的教育根本任务。课程改革先下正经历大刀阔斧的设计改革阶段。高职院校教师队伍作为教育教学活动的主体,理应结合课程设计思想教育元素融入课堂,反哺师生的实施途径。因此,应基于结果层的要求,明确细致设计课程思想教育的考核标准。

(四) 基于柯式模型,多元化细致化四个层面的评估方式

1. 完善反应层评估方式和指标

一些教师项目培训,以外语教师培训项目为例,对反应层的评估方法常采用调查问卷、培训心得等书面形式。互动性较低,容易导致参训教师浮于表面,应付作答。可以加入现场互动类型的评估方式,例如,开展英语教学交流沙龙、请模范教师开讲座、现场答疑等互动强的形式,创造一种沉浸式的交流调研氛围,在培训初期,以轻松座谈的方式让参训教师主动参与进来,放松身心,更客观全面地调研参训教师对培训项目组织方式、培训内容、对培训师的接受度等信息,真实采集参训教师反应层的真实想法,评估结果真实有效。针对学习层的评估点也应细致,不同风格的培训师的受欢迎程度不尽相同。为在培训项目初期破冰,尽早让参训教师投入到培训中来,反应层应加大参训教师对培训师培训风格等评价等级,并设置开放性

表1 柯式四级教师培训模型

评估级别	主要内容	可以询问的问题	衡量方法
一级评估 反应层面评估	观察教师的参训反应	1.是否喜欢该培训课程? 2.培训课程对自身工作是否有用途? 3.对培训师、培训内容培训方式、培训环境设施有何种意见? 4.课堂参与度如何? 5.是否提出建议?	评估调查问卷填写、评估访谈、现场观察
二级评估 学习层评估	检查教师的学习结果	1.在培训中学到了哪些理论知识、掌握了哪些技能? 提升了哪些思政素质? 2.培训前后, 知识、技能、情感、思政方面是否有提高, 整体提高程度如何?	评估调查问卷填写、评估访谈、绩效考试、案例研究、磨课点评
三级评估 行为层评估	衡量培训前后的工作行为变化	1.教师在学习的基础上有没有改变行为 2.教师在工作中是否运用了培训所学到的知识等。(分时间节点。一个学期、一年或更长时间段。)	多方线上线下访谈调研。由上级、同事、企业人员、学生、社会相关人员进行绩效考核、测试、观察、数据绩效记录。
四级评估 结果层评估	衡量教师个人绩效、学校绩效的变化	1.教师行为的改变对组织的影响是否积极? 2.教师是否因培训个人绩效有上升?	考察教师在师德师风、思政育人、教科研改革中是否获奖、做出成果。学校是否获得最佳组织奖等荣誉、校企合作频次等是否提升。

问题。例如, 您期望培训师采用哪些教学方法, 哪种教学模式? 针对培训需完成的作业等也要设置开放性建议, 广泛收集参训者的反映意见, 扩大反应层的评估样本, 使反应层的评估结果趋向于最真实客观的结果。另外, 应针对不同参训教师的年龄、资历情况, 进行分层评估, 避免“一刀切”进行评估。保证参训教师依据自身年龄、资历情况, 在反应层的反馈结果客观可供参考。“该层级的二级指标包括培训内容、培训实施、培训管理, 三级指标有目标设置、课程设置、课时安排、培训形式等。”结合当下课程思想政治教育理念的全面贯彻, 建议将反应层的二级指标、三级指标继续细化。加入思想教育相关内容, 符合当下教师职业综合素质提升的需求, 培训后反应层的评估效果会更好。

2.融入思想教育元素, 完善学习层评估模式和细则

学习层考察教师对培训的理论知识和教育教学技能的掌握情况。常见的评估方式是笔试答题。也有部分学校采取教学“工作坊”的模式, 模式比较单一。教师对理论以及技能的掌握应当以真实情景模拟的方式展开, 更能令培训内容内化于心。可以分阶段进行培训, 并形成最终的学习层的考核等级。例如, 培训前提交与培训主题相关的授课视频或者课件等材料, 培训中期参训教师按照培训师给出的参训命题进行教育教学活动设计, 培训师进行点评, 提出改进意见。参训教师整改后, 在培训结束阶段, 进行最终的展演, 由培训方与组织方共同进行培训效果评定。鉴于课程思想政治教育理念的实施推广, 建议在学习层评估细则中加入课程思想教育实施情况评估, 如教师是否在进行教育教学设计的过程中, 挖掘思想教育元素, 是否自然融入思想教育元素等, 与时俱进。依据柯式模型学习层的评

估指导方针, “实证研究最好采用对照组。”^[4]对比培训前的视频、培训中的提升与培训后结束时的效果, 采用显性可视化的方式客观评估培训效果。整体而言, 柯式模型需要在四个层级方面扩大监督渠道, 多方面参与到评估之中。按照不同的培训主题, 设计具体不同的师生测评表、撰写培训总结报告, 并为后续进一步提升教师培训效果提供导向性的依据。见表1。

四、结语

培训评估可以“更好地组织培训, 保障培训的效果和质量。”^[5]柯式模型是一种有效促进高职院校教师培训体系建立的评估工具。用好这个工具, 需要从多维度进行培训内容重构、培训方式多样化设计, 从行为层和结果层完善培训效果评价机制, 方能有的放矢, 切实提升高职院校教师培训效果。充分发挥柯式模型对教师培训体系建设完善的导向性作用, 助力教师培训体系的建立成果更上一个新的台阶。

参考文献

- [1]褚行梅, 陆宏. 基于柯式模型的高校教师教育技术培训效果的评价[J]. 现代教育技术, 2013, 23(07): 34-37.
- [2]黄广芳, 张梦. 柯式评估模型在外语教师发展活动中的应用探究[J]. 湖北工业大学学报, 2018, 33(06): 80-83.
- [3]刘金华, 陈振国. 基于行为改进的教师培训项目绩效评估思考[J]. 中小学教师培训, 2022(02): 18-21.
- [4]钟玉琴. 柯式评估模式的混合式英语学习评价探究[J]. 杭州电子科技大学学报(社会科学版), 2017, 13(02): 74-78.
- [5]韩雨杉. 基于柯式模型的高校辅导员评估模型构建研究[J]. 西部素质教育, 2016, 2(21): 34-35.