

高职院校教师评价策略浅析

□徐国权 朱爱华

摘 要:基于高职院校教师评价工作,从三方面论述了教师评价策略,首先分析了教师评价的两个最终目的,阐述了制定教师评价制度的三个依据;其次总结了教师评价涵盖的主要环节,即思想态度、教学及科研工作,探讨了各主要环节必须重视的具体内容;最后剖析了现有的典型评价模式与方法,指明了改革思路,即借鉴发展性评价优点,完善绩效式评价,在定量评价的基础上,充分考虑定性因素。

关键词:高职院校;教师评价;策略

课题项目:本文为江西省教育科学“十五”规划 2005 年课题《当前高等职业教育教师评价研究》阶段成果之三,课题编号:05YB211,课题主持人:徐国权。

作者简介:徐国权(1969—),江西丰城人,华东交通大学职业技术学院副教授,工学硕士,研究方向为高等职业教育理论与管理、机械 CAD/CAM。

中图分类号:G712

文献标识码:A

文章编号:1001-7518(2009)12-0032-03

教师评价,就是学校在正确的办学理念和教育目标指引下,针对教师所应承担的任务,按照既定的程序,运用科学的方法,借助现代技术广泛收集信息,对教师个体的工作质量进行价值判断的过程。教师评价得当,往往可以充分调动教师的教学热情,激发教师的自身潜能,提高教师的工作绩效,最终使教师的努力方向与学校的人才培养目标协调一致。国内高职教育起步较晚,教师评价尚处于模仿和借鉴阶段,教师评价工作如何才能真正切合高职教育特色,无疑是当前高职院校亟待解决的关键课题,本文从以下三方面扼要分析高职院校教师评价策略。

一、准确把握评价的目的与依据

教师评价作为学校教学及人事管理的重要环节,对制定和执行评价政策的相关管理者来说,必须首先清醒地认识到,为何要实施教师评价?换句话说,评价最终应达到什么目的?国内外成功的办学实践表明,教师评价的目的主要涵盖两个方面^[1]:一是服务于教育培养目标,进而提升办学质量与效益;二是推动教师队伍的良性发展,促进教师心理和谐与业务进步。对于这两点惟有切实领会、准确把握、统筹兼顾,教师评价工作才能真正发挥其应有效能,就高职院校来说,一方面,高职教育的总体培养目标是培养某一社会职业或技术岗位群,从事一线工作的应用型高级技术和管理人才,其鲜明的特色在于“职业素质、实践能力、创业精神”,因此,从导向意义来看,对教师工作价值的评价乃至职称评聘,理应更多地偏重于是否能胜任培养学生

的职业素养与应用能力,逐步使教师重视并自觉提升自身职业意识与应用技能,向“双师型”标准靠拢,以适应高职市场导向、就业教育的需要;另一方面,教师评价工作在围绕教育培养目标的同时,也应充分兼顾评价工作的合理性与人本化,关注教师的职业特性与需求,重视教师的心理与情绪反映,绝不可简单地将教师视为监督与管理对象,以致人为地制造学校与教师的对立矛盾,实际上,科学的评价不仅可以促使教师按学校要求做好本职工作,而且完全可以通过教师评价的激励、诊断、反馈与改进功能使每位教师都能结合自身特点找到努力方向,只有当教师的工作热情真正发乎内心,教师满足自我价值与成就的心理与学校实现教育目标的愿望才能达成和谐统一。

认清了教师评价目的,接下来面对的问题是,教师评价工作的依据是什么?即学校应该依据什么来制定教师评价制度?结合我国高职院校的办学实际,教师评价工作依据主要体现在三个方面^[2]:一是国家相关法律法规及政策。如《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国职业教育法》、《教育部关于加强高职(高专)院校师资队伍建设的意见》、《国务院关于进一步加强高技能人才工作的意见》等;二是教育规律与管理科学。由于高等职业教育兼有高等教育与职业教育双重属性,因而高职教师评价在借鉴现有高等教育的教育规律与管理理论的同时,必须充分考虑并遵循高职应用性人才成长规律;三是国家评估要求、学校的办学定位及教育目标。如教育部高教司[2003]16号文件及其附件

《高职高专院校人才培养工作水平评估方案(试行)》理应作为教师评价工作的重要准则。

二、科学制定评价的环节与内容

具体开展教师评价工作,自然就会想到,教师评价到底评什么?即评价指标应该涵盖教师工作的哪些环节?每一环节的具体内容又包括哪些?理论上,教师围绕办学方向及教育培养目标具体实施的一切相关行为都应纳入到评价范畴,但实际操作中,对教师来说,教学活动始终应作为评价的主线,而教师的教学效果如何取决于主观与客观两个方面,主观是指教师的思想态度,客观则是指教师的专业素养及教学(科研)能力。以下对此作简要分析。

(一)思想态度

对教师这一特殊的职业来说,思想态度犹如一个教师的灵魂,也是学校聘用教师的前提。思想主要指教师的世界观、人生观、教育观及人才观等,而态度则包括敬业意识、集体荣誉感、团队精神及创新精神等。近些年来,不少学校在实施教师评价时,错误地认为思想态度评价是务虚,难以估量,惟有教学与研究成果才是务实,易于比较,富有说服力,事实上,教师在教学中的主导地位决定了,教师的工作并不单纯表现在业务教学,通过与学生的交流,教师的道德标准、价值取向、政治立场等必将潜移默化地对学生产生示范与导向作用,并最终影响到学校人才培养目标的实现。

(二)教学工作

高职教师的教学工作主要体现在两方面,一是正常教学活动,包括理论与实践(如实验、实习、实训)教学;二是教学建设相关工作。如优化课程体系与教学计划、建设精品课程、对教学和实践设施提出合理化建议等。毫无疑问,教师针对任何一个教学环节的有效投入都将最终在教学效果上得以充分体现,因此,高职院校开展教师评价工作,不仅要关注正常教学,更要兼顾教学建设等相关环节,如果仅仅顾及考核的操作便利,忽视教师在正常教学之外所付出的大量辛勤劳动,必然会挫伤教师全面投身教学的积极性。此外,教师评价还应注重以下几个结合:

1.主要与次要相结合。评价教师的教学工作,一般做法是重结果,即将教学行为、教学效果作为主要指标,但是,严格说来,教师教学质量的高低并不能简单地看结果,实际上,教师的教只是教学当中的关键环节,不少次要因素在很大程度上对教学质量同样形成制约,如课程的性质与难易程度,教学大纲与计划是否合理,必要教学设备是否齐全,教材选择是否恰当,学生的学习态度是否端正等。

同一名教师,在同样的教学行为下,由于次要因素的变化,教学效果有可能大相径庭,因此,教学评价中适当结合一些次要指标往往更有助于揭示教学活动的内涵与本质,从这一点来说,教师的教学质量不宜通过一两次评价就枉下定论,只有经过反复多次,才能得出较为客观和准确的判断。

2.形式与内容相结合。评价教学,不仅要关注教学形式是否丰富和精彩,更要重视教学的内涵是否与培养目标相符,成功的教学必定是建立在良好的教学技能与实质的教学内容基础之上,工整的教案与板书、语言流畅和生动有趣的教学、多媒体的运用、活跃的教学互动等等,所有这些无外乎都是为了提高学生的知识水平、学习能力及创新意识,因而离不开概念准确、内容充实、重点突出、启发思维、职业特色鲜明这一根本主题,否则就是舍本逐末,一句话,教学评价指标必须体现形式与内容的和谐统一。

3.共性与个性相结合。任何一项教学活动,都必须遵循教学的基本属性、要求和规律,即教学的衡量标准具有共性,但是,又必须注意到,不同学科、层次、性质的课程,要求并不一致;不同背景、条件下的教学,起点差异迥然;特色各异、见解独特的教师,教学中往往独辟溪径等等,所有这些决定了,教学评价又必须结合实际对象特点制定相应的个性指标,必要时,应该允许评价人员和教师本人根据需要灵活补充指标甚至自编教学评价附表。

4.理论与实践相结合。基于高职办学特色,高职教学不宜过分偏重课堂理论的讲授,而忽视对实践环节的培养,高职院校只有准确定位,强化职业素养,突出专业应用能力,高职办学才能凸显其应有的竞争力,因此,制定评价指标,应该将实践教学与理论教学同等对待,独立构建评价体系,而不是作为理论教学中的环节之一。

(三)科研工作

科研是教师提升业务水平的动力,也是高职院校增强办学实力、促进教育质量的必要手段,当前,国内高职院校科研工作存在两种典型的错误倾向,一是重教学轻科研。片面理解高职院校应以教学为中心,认为科研工作是普通高校的事,高职院校缺乏实力,科研可有可无,因而教师投身科研的积极性得不到肯定;二是单纯追求科研成果的级别与数量。不少学校迫于评估压力或存在急功近利意识,全然不顾教师劳动特点和职业属性,评价教师的科研工作时一味强调在规定的时间完成规定的科研级别与数量,而对科研内容及科研是否具有实际应用意义则一概不论,结果往往导致教师虚于应付,

以致于人力物力消耗不少,科研实际成效却未能真正提高,事实上,高职院校的科研工作必须从自身实际出发,准确定位,循序渐进,务求实效,在消除教师科研神秘感的基础上,组建科研团队,通过评价机制充分发挥科研骨干的示范及核心作用,引导和帮助大部分教师从基础项目做起,重点搞好两个服务^[3],一是要立足岗位,服务教学。教师可以结合本职教学实践,遵循高职教育规律和理念,从探索和总结教材教法做起,实现科研与教学双向互动;二是要面向应用,服务生产。鼓励教师深入中小企业,走向生产一线,解决实践应用中的具体问题,这也是高职院校“走产学研相结合道路”特色的要求,为此,学校应该依托地方,围绕专业建设,积极开展校企合作。

三、积极改革评价的模式与方法

探讨教师评价模式与方法,实际是解决教师评价应该怎么开展,即如何评的问题,只有评价模式合理,方法得当,教师价值才能真实体现,教学效果才能真正促进,以下对此略加探讨。

从教师评价模式来看,当前高职院校仍以通行的绩效式教师评价和发展性教师评价为主,其中,又以绩效式评价模式更为普遍,绩效式评价的特点是^[4]:以目标为核心,只注重教师过去的工作表现,只关心评价的最终结果,评价的重心直接指向教师的工作绩效,从激励的角度来看,绩效式评价属于外力激励,这样不仅难以使教师成为积极的参与者,反而易使教师“为评价而教学”,有时还会引起教师的冷漠、抵制甚至反对。与之相对应的是,发展性评价则以促进教师发展为主要目的,鼓励教师积极参与评价,注重动态、形成性评价,强调把交流、研讨贯穿于评价过程,因此,发展性评价对教师具有内力激励效应,若辅之以相应的客观条件,教师往往可以发挥出巨大的潜能。当然,具体评价中,过于强调这两种模式中的任何一种都不适宜,更不能将两者以对立关系看待,从目前我国高职院校的现状来看,相对合理的做法应该是,在现有绩效评价体系的基础上,借鉴发展性评价的优点,将精力更多地放在评价的具体过程中,按美国著名心理学家、教育家布卢姆的观点,加强评价的反馈与帮助功能,利用评价结果改善教学。同时,关注教师能力的个体差异,充分发挥和调动教师的长处,比如可以通过评价机制的弹性化引导教师结合自身特点找准努力方向,教学有专长可以评为教学名师,实践能力强可以评为技能好手,科研水平高则可以成为专家学者,如此,每位教师总能围绕教学目标找到自己发挥才华、贡献力量的场所。

从教师评价方法来看,尽管当前定量与定性两

种评价方法并存,但多数高职院校对定性评价往往只是停留在形式上,实际操作中通常更为偏重于定量评价,即评价内容注重反映教师教育教学与研究的显性结果,没有考虑到教师在教育教学以及学术研究过程中长期付出的心血和努力,如教学评价主要统计教学工作量、科研评价则根据科研成果的数量与级别,特别是以公开刊物发表论文和承担课题情况为衡量指标等等,定量评价为何广受欢迎?究其原因,恐怕与一些专家的片面认识不无关系,他们认为,只有数量化的指标和评估结果才是科学的、可操作的、可比较的,在这种理念的指导下,评价人员往往容易将注意力放在那些能够被量化和分解的因素,而对那些复杂的、隐性的涉及教师思想与情感、需要与动机、感受与体验、道德与人格等难以量化的因素排斥在外,因而难以收集到教师工作中不易捕捉的有价值信息。事实上,定量评价只有与定性评价有机结合,才能真正发挥其应有效能,如何完成这一结合,笔者以为,现代化的信息技术为我们提供了有力平台,借助信息技术,学校完全可以实现从不同侧面全方位、多角度动态反应和评价教师工作,以教师的教学为例,学校通过建立网上评教系统,一方面陈列教师工作任务与性质,并由教师自我阐述工作设想与计划,总结已经完成的各项具体工作;另一方面,充分发挥和调动管理人员、学生、同事、专家、企业现场人员等多种评价途径的作用,使教师与相关评价者在整个教学过程中,以网络为载体,适时交流互动,反馈意见和建

议,从而不断改进教学。

鉴于教师工作性质的特殊性与复杂性,教师评价事实上是一项具有高度综合效应的工作,实际操作中需要关注的要素远不止本文所论述的三个方面,高职院校只有紧紧把握办学特色与自身实际,在追求办学效益与教育目标的同时,充分考虑教师工作特点,兼顾教师心理,科学全面地制定评价体系,积极探索高效合理的评价方法,才能最终实现教师评价目标。

参考文献:

- [1]李红民,王学成.完善高职教师评价体系[J].天津成人高等学校联合学报,2004,(6):62-64.
- [2]吕慧.高职院校教师教学评价体系与方法[J].安徽警官职业学院学报,2006,(4):66-69.
- [3]张森,张震.对高职院校科研工作定位的实践探索[J].中国职业技术教育,2007,(7):12-14.
- [4]谢安邦,侯定凯等.走向多元、综合的教师评价[J].大学.研究与评价,2007,(2):33-38.

责任编辑 徐惠军