

高职院校教师评价的有效性措施

袁淑芳

(黎明职业大学, 福建 泉州 362000)

摘要 基于高职院校的特点,选择恰当的教师评价主体,合理的评价指标,选择有效的评价时机并恰当运用评价结果,确保高职院校教师评价的有效性。

关键词 高职院校;教师评价;有效性

中图分类号 :G715

文献标识码 :A

文章编号 :1672-2094(2010)02-0100-03

高职院校以培养高技能、应用型人才为己任,为社会培养面向生产、服务、管理第一线需要的技术型、管理型、应用型的高级实用型人才。而高素质的人才培养需要一大批高素质、“双师型”教师。建设好这支教师队伍需要正确、合理、规范、实用、有效的教育教学评价机制、措施和方法。目前,高职院校着力构建以校企合作、工学结合为主要特征的高职人才培养模式,教师的课堂教学组织和实践能力得到了更多的关注,成为了教学质量监控中的重点。以往教师评价主要以教师自我评价和学生评教为主体,或加上同行评价的“双元”和“三元”评价措施及办法,这在一定程度上体现和反映教师的教学情况,但明显存在着合理性和有效性不足的问题,也不能满足高职教育教学改革的要求。因而,高职院校教师评价有效性研究显得尤为必要和迫切,急需建立一套切实可行、符合高职院校特点的、运作性强的多元的评价指标体系和教师激励机制,不断提高教师教学素质和水平。

1 选择恰当的教师评价主体,确保教师评价的有效性

毫无疑问,教师评价主体应该是对教师进行评价的个体。教师评价主体的选择直接决定教师评价的有效性,评价主体的选择恰当与否是反映教师评价系统是否科学的一个关键因素。由于各教师的专业背景、职称结构、学历有所不同,所教授课程也不同,有基础课、专业课之分,又有理论课、实践课之分,所教班级也各有特点,想用任何单一性的评价主体要对教师作出全面而科学的评价是极其困难的。为了全面客观地进行教师评价,应采用多途径、多主体的立体动态式绩效评价措施评价教师。立体动态式绩效评价是一种多评价主体从多个角度获取教师相关信息,得出综合全面的评价并把评价结果反馈给教师,帮助被评价的教师提高其教学能力和水平的评价方法和措施。基于高职院校教师的特点以及高职教育教学改革的要求,我以为,教师评价主体不仅包括学生评价、同行评价、教师自我评价等,而且还应有督导组(领导)评价和行业评价^[1]。

1.1 学生评价

这是首先应该选择的评价主体。评价教师,作为教学对象的学生最有发言权。学生参与教学的全过程,与教师接触

最多,他们对教师的认识最直接,比其他人观察更为细致周全,最能体会和感受到教师的教学态度、教学能力、教学效果,是教师教学的直接受益者,对教师的评价更为真实客观。把评课的话语权交给学生,也有利于师生之间的交流与沟通。通过学生评价的结果反馈,教师了解了自身的不足,问题所在,能尽快采取针对性的措施,改进教学,达到“以学论教”、“教学相长”的目的。不过,学生评价也不是完美无缺的,学生对待教师评价的态度各有不同,有的比较认真,有的敷衍了事,会造成评价结果的偏差。尽管如此,这不妨碍学生评价成为教师评价有效性的重要一环。

1.2 同行评价

选择同行教师作为评价主体,是教师评价的应有的态度。可以说,同行对专业更熟悉,对专业上的问题看的比较深入透彻,更能看出问题所在,而且能深层次的帮助教师查找业务上的不足之处,有助于教师提高教学科研水平。从某种程度上说,同行评价的结果有较高的可信度和有效度。这种评价反映到教研活动中,同行间可讨论教学科研上的相关问题,了解彼此教学科研的进展,相互借鉴教学上有效方法,取长补短,共同提高。但同行评价易受个人感情因素、人际关系等的影响,使评价结果偏颇^[2]。

1.3 督导组(领导)评价

选择督导组成员(领导)作为评价主体,是对学生评价和同行评价的有效补充。督导组(领导)从“旁观者”和更宽的层面上评价教师,主要通过不定期的监督教学,考察、督促教师认真教学。但督导组成员(领导)因专业上的限制,从偶尔听一两次课中了解教师的讲课水平,往往评价欠全面,深度不够,还需要私下向学生、老师了解被评者的情况,以确保评价的准确性。

1.4 教师自我评价

选择教师自身作为评价主体,是教师评价不可或缺的环节。教师通过对自身的评价分析,找出不足和问题所在,有利于认识自我,正确评价自己,降低因他人评价而产生的抵触情绪。并且加深了教师本人对教师职责、任务的认识和理解,自觉规范和约束自己的教学行为,增强教师的主人翁意识,

收稿日期 2010-03-24

作者简介 袁淑芳(1965-)女,黎明职业大学副教授。主要研究方向:化工安全评价及工程。

©1004-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

有助于提高教师的工作热情,提升业务能力,树立新的奋斗目标。应注意的是有的易于高估自己,夸大优点,隐瞒不足之处。总体看,教师的自我评价有效性在于鼓励教师积极参与评价过程。

1.5 行业评价

选择行业评价作为评价主体,符合当前校企合作、工学结合的高职人才培养模式改革趋势,也是基于工作过程课程教学建设的要求。目前,高职院校的教师逐步走向“双师型”或具有双师素质,而且高职院校开展了校企合作,实行工厂(企业)设课堂,车间有教室,学校聘请了行业的能工巧匠作为兼职教师。因而我们教师的教学,尤其是实践实训教师更不能缺少来自行业人员的评价。行业评价使得教师评价合理、有效,教师评价具有了高职特色。

2 以教学质量为评价核心,制定合理的评价指标

制定合理的评价表是确保教师评价有效性的基础。

2.1 选择评价表的类型

高职院校多是综合性或行业性的,专业多,课程类别多,有公共基础课、专业课、技能课之分,又有理论课与实践课之分,如果笼统地用一种类型的评价表进行评价,势必让评价留于形式,不能真正评价教师的水平。如果按公共课、专业基础课、专业课来分,因公共课多是理论型的,可独成一类,而专业基础课、专业课有的偏理论型的,有的偏实践型的,如果硬分成两类,而由此制定出的评价表的差异不大,没有分类的必要,这样看来按公共课、专业基础课、专业课来分不够合理;如果按理论课与实践课来分,则因理论课与实践课教学方式有明显的差异,理论课多以教师的讲授为主,教师在教学中占主导地位,实践课更多的强调学生的动手能力,课堂上学生唱主角,制定各评价表细则时,评价指标选择雷同性不大,且有明确的针对性,评分时也比较好评;另外各门课按理论课、实践课分类又比较容易分开,方便了评价主体选择恰当的评价表。所以评价表分理论课评价表与实践课评价表两大类较为合理^[3]。

2.2 制定合理的评价指标

2.2.1 理论课的评价指标。目前,高职高专院校课程改革与建设,强调课程的基础性、技术应用性和职业性,学生的应用能力放在第一重要的位置,一门课学习的好坏,主要看学生的应用能力怎么样,能用所学内容解决什么样的具体问题,而不象本科院校强调理论内容掌握的深度、广度,只要会用理论知识就好,所以在理论课的评价指标选择上除考虑常规的教学进度、教学态度、教学方法、教学效果,还须重点关注教学模式的改革,看教师是否在教学中采取了行之有效的教学模式(如讲练结合、大作业、课程设计、小论文等),确保学生掌握教学内容,对所讲内容能具体应用。

2.2.2 实践课的评价指标。以就业为导向、以职业能力培养为重点的高职教育要求必须坚持“工学结合”的人才培养模式,重视实践教学。在实践课的评价指标选择上,要强调教师的动手能力,能否熟练操作相关设备仪器,能否快速帮助学

生解决现场出现的问题,是否能采用恰当有效的教学模式(如选用更贴近实际的课题实践,提高学生兴趣、自选多种方式实践,开拓学生思维等),以及是否实施了项目导向或任务驱动,融“教、学、做”合一的教学模式,是否实现课堂与真实环境的一体化。这样选择评价指标,恰能满足高职教育职业性、实践性和开放性的要求。

2.2.3 学生评价表的评价指标。在学生评价表的评价指标选择上要考虑到学生全程跟踪教学,应特别注重学生对总教学进度的安排,教师上课的出勤情况,课程知识点及教学重点、难点的讲述的合理性,教学方法的恰当性,作业的批改和讲评情况,以及对学生的关爱情况的评价等,在这些方面,学生的评价更有可信度,评价结果更准确。

2.2.4 同行评价表的评价指标。在同行评价表的评价指标选择上,应注重教学大纲和教学计划的制定,难点、重点的分析,教学上是否有新的改革,教学模式选择的是否恰当,是否有去挂职锻炼,是否有参与校企合作项目,是否有职业资格证书,在这些方面同行之间了解的更深入,判断能力更强,评价的结果更有说服力。

2.2.5 督导组的评价指标。督导组主要通过偶尔一两次听课,对正常的教学进行考察检查,对教师的了解最直接的来自课堂,所以评价指标更应注重当次课的教学情况,主要考察教学内容是否充实,重难点分析是否到位,与学生互动交流情况,教学方式是否新颖。

2.2.6 自我评价表的评价指标。自我评价表的目的是自我反省,查找教学中的不足,以改进教学,评价指标应注重查找自身的问题,反思自身,找寻解决问题的最佳方式。

2.2.7 行业评价表的评价指标。行业评价表的目的是查找教学中与实际脱节的问题所在,督促教师在教学中调整教学内容,改变教学模式,使教学更进一步贴近生产实际,让学生出了校门能更快的适应社会的需要,成为枪手的应用型人才,评价指标应注重课程设计、毕业设计内容的选择,实践课堂教学方式的选择,教师挂职锻炼的情况,参与校企合作的情况等等。

3 有效的评价时机和评价结果运用

评价时机的选择对评价的有效性影响很大,尤其是学生评价的时机选择更为重要。不能在开学之初,学生刚接触老师,对老师了解不深,无法做出正确的评价;放在期中,虽然说学生对老师已经有比较深入的了解,但教学上的大作业往往在学期的偏后进行,为了真实的反映这一情况,评价放在期中也不合适;但放在期末考前也不合适,个别老师可能会借考试成绩,提示学生,而学生担心评价的结果影响期末成绩,会给出不真实的评价结果;如果放在期末考后或下学期初,一部分学生可能会因考试已结束,对评不评价,觉得意义不大,敷衍了事,随便打分,还有部分学生可能会因考试已结束,老师对他已没有约束,但因对老师报复,会刻意低评老师,所以学生评价建议放在教学的中后期比较合适。同行评价放在学期末更为有效,一学期的接触,同行之间了解的更

充分。督导组评价放在平时,不定期的施行,起到监督教学的作用。自我评价放在期末后假期,时间比较充裕,能够好好反思一学期的教学中好的方面和差的方面,确定新学期的改进方向,制定出详尽的改进计划。行业评价一般放在课程设计、毕业设计、挂职锻炼、校企合作结束总结答辩之时,能全面评价教师的工作学习情况,指出不足之处,肯定成功的地方,以便教师总结经验,更好地让教学为社会服务。

重要的是,正确的运用评价结果才能确保教师评价的有效性。通常评价过程都搞的轰轰烈烈,评完之后,就束之高阁,只是领导们偶尔翻翻,这就完全没有充分发挥出评价的作用。评价完之后教学评价主管部门应将结果及时反馈给教师本人,让教师了解自己的教学情况,发现问题所在,及时找寻改进对策。同时教学部门领导,应根据评价反映的情况,找相关教师座谈,就一些问题进行交流,尤其对刚走上教师岗位的年轻教师,更应多指导,让他们能最先知道自己的不足,尽快的改进教学方法,在教学的业务工作上能尽早的成熟起来。且对评价结果不能一刀切,评价结果优秀的可以给予表扬,鼓励他们更加积极的发扬长处,在教学中做的更出色。评价结果比较差的,也不能一味的给予否认,这样只能打击教师工作的积极性,应根据教师的职称、经历、个体的差异,辩证的看待评价结果,肯定其工作中的优点,调动其工作的热情,同时查找问题所在,帮助其制定出改进方案,使其能很快迎头赶上^[4]。只有这样把奖惩性评价与发展性评价有机结合起来,即实施复合性评价,才能对教师的工作得出理性而合理的结论,才有利于现今高职院校教学改革实施^[5]。

总的来说,高职院校教师评价的有效性措施,在于选择好恰当的教师评价主体,以保证教师评价的针对性,而制定合理的评价表是确保教师评价有效性的关键。多元立体的评价主体、评价指标和评价目的上可以互补,而且在评价效果上更能体现互补性作用。从各个向度对教师进行专门的有效性评价。这些有效性措施经过一个阶段的实施,取得了相应的效果,通过对教师个体的教学的定量评价,业绩鉴定,效果确认,以评价促发展,促进教师对教学工作的全面认识,培养教师自觉意识和求实进取的精神,使评价指标成为教师学习和教学的出发点。通过研究完善现有的教师评价量表和评价指标的设置,评价行为的精确性,评价内容的可操作性,评价教学工作表现和教学结果的合理性,弥补当前高职院校教师有效性评价的不足,满足了正确合理考核评价教师的需要。

参考文献:

- [1] 牛雄鹰. 绩效管理[M]. 北京:对外经济贸易大学出版社, 2003: 201—222.
- [2] 胡君辰,宋源. 绩效管理[M]. 成都:四川人民出版社,2008: 222—236.
- [3] 李兵,向懿. 高职院校教师评价体系的构建与运用[J]. 岳阳职业技术学院学报,2005, (4): 24—27.
- [4] 黎琼峰,李辉,邓玉荣. 高校教师评价:实践与构想[J]. 现代教育科学,2007, (5): 105—109.
- [5] 袁震. 关于高职课堂教学评价有效性的探讨[J]. 开封大学学报, 2007, (4): 36—38.

Effective Measures of the Teachers Evaluation in Higher Vocational Colleges

YUAN Shu-fang

(Liming Vocational University, Quanzhou Fujian 362000)

Abstract: Based on the characteristics of higher vocational colleges, the paper selects the appropriate evaluation of the main body of teachers, formulates a reasonable evaluation index, selects a valid timing of evaluation and the proper use of evaluation results, to ensure the effectiveness of Teacher Evaluation in Higher Vocational Colleges.

Keyword: Higher Vocational Colleges ;Teacher Evaluation ;Effectiveness

责任编辑:邓荣华