

浅谈高职院校的教师评价

赵 晖

(江苏食品药品职业技术学院 质量控制办公室督导科,江苏 淮安 223003)

摘 要: 高职院校人才培养质量的关键在教师,教师工作业绩评价是调动教师工作热情、促进教学水平提高的重要环节。谁来评价教师、评价教师哪些工作成为高职院校质量管理的关键。本文从评价主体、评价内容、评价方法等方面进行了探讨,提出了完善评价体系的对策,对促进高职院校教师评价工作具有一定的意义。

关键词: 高职院校; 教师评价; 主体; 指标体系

中图分类号: G451 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-6876(2014)04-0361-04

0 引言

高职教育不同于普通本科院校和中小学的义务教育,教师评价没有现成的、完善的体系和方法可供借鉴,必须立足高职教育的现实,进行探讨和研究。

1 高职院校教师评价工作现状及存在问题

1.1 教师评价的主要做法

1.1.1 评价主体方面

领导: 通常指院系分管教学的主任、副主任、教研室主任等,他们按计划对所辖任课教师进行检查性听课,主要评价教师在教学过程中的工作态度、教学水平、任务完成等方面的情况。

学生: 指教师所任课程的学生及学生代表。主要通过不记名测评、网上评教、座谈会等形式评价教师在教书育人工作中的教学水平、教学方法、关爱学生、亲和力等方面的情况。

同行: 指同在一个院系的教师或教师代表。主要评价教师在教育教学工作中的教学水平、教学方法与技巧、教学效果、合作精神、待人接物等方面的情况。

专家(督导): 一般是学院聘请校内或校外具有丰富教学经验的老教师,定期按计划随堂听课和教学秩序检查,对教师的课堂教学准备、教案写

作、教学表现、教学效果、作业布置及批改等方面作出定性和定量的评价。

1.1.2 评价方式方面

听课: 听课人员有院系领导、督导(专家)、同行三类,其中,领导听课多属于检查性听课,主要考察教师特别是年轻教师的教育教学态度、教学能力、教学水平;督导听课多属于“诊断”性听课,对任课教师教育教学过程作出较为客观的评价,并指出存在的缺陷和问题,目的是促进教师工作能力的提高;同行听课的本意是同行间互相学习、互相借鉴和互相评价,但因教师多同处一系(室),彼此拉不开“情面”,只说好不说坏,使得这种听课方式成为任务式听课,也就是听课者根据院校的规定,完成相互听课任务而已。但三类听课人员都要依据教师上课情况,填写相关表格,并作出评价赋分,成为教师评价的组成部分^[1]。

检查: 主要指院、系两级领导(教学委员会)对教师常规教学纪律、教学秩序、教学资料、作业布置及批阅、试卷质量、成绩分析等方面进行定期的检查,检查的成绩按相应权重计入教师评价体系。

督导: 督导专家根据工作计划,定期对教师的教學資料、作業布置及批閱、試卷試題數量與質量及學生合格率等情況進行定期檢查和評價。有時督導檢查與領導檢查合而為一。

評教: 指由院級層面的教學管理部門按學期

收稿日期: 2014-05-14

通讯作者: 赵晖(1978-),女,助理研究员,主要从事教育管理研究。E-mail: bettyxt8001@163.com

组织学生通过网络、填写表格、座谈等途径对教师教育教学情况进行测评、打分等综合评价。

以上四种方式都有一定的权重比例,各个院校从实现管理目标的角度,依据不同时期的工作需要给赋不同的数值。

1.2 存在的主要问题

1) 评价主体的不完整。评价结果是否科学有效,取决于评价参与主体的代表性与全面性。目前通行的这种评价主体基本是复制了普通高等教育和中小学义务教育的评价办法,造成了评价主体不完整,因而评价结果显失公平。其主体至少缺失了两个关键部分:

一是教师本人。教师本人对自己的专业水平、教育教学能力、每节课的教学准备情况、教学效果、学生反应等等诸方面最为心知肚明。自我认识、自我总结、自我评价恰恰是自我提高的重要途径,而现行的评价主体普遍没有重视教师的自我评价,这对提高教师的自省自励十分不利,难以产生内在动力。

二是行业专家。职业教育不同于普通文化知识教育,高职院校的教师理应是行业的能工巧匠和专家。但现阶段的现实是:大多数高职院校教师来源于普通本科院校,基本上从学校到学校,缺乏行业专业的实际工作经验和熟练的专业技术技能,虽然现在不少高职院校已经重视对师资技术技能的培养,但远没有达到要求。因此,专业教师的教学到底是否符合人才培养目标的需要,行业的专家才是行家里手。而缺失了这个重要的评价主体,教师的专业教学水平与效果评价变成了纸上谈兵和中看不中用,当然无法实现评价的真正目的。

2) 评价方式的不完善。在听课环节,领导、督导多数是从教育教学基本功、课堂驾驭能力等角度对教师进行评价,但因听课者自身专业的局限性,对教师的专业教学能力、实践教学能力并不能作出客观而科学的评价。在教学检查环节,除了教学秩序、教学纪律两项以外,其他检查项目都属于静态的成果,不能正确评价教师的教学效果,也就是说,尽管教师按规定提交教案、备课笔记、作业批阅、学生课程合格率等循规蹈矩的资料,却不能说明其专业教学效果一定好,学生一定可以学到过硬的专业技术技能。在学生评教环节,由于老师给学生的印象很重要,要求严格的教师往往影响了学生的情绪,使得学生评价的情绪化、偶

然性特别明显,并不能客观公正地评价教师,因而缺乏准确性。笔者在工作中发现,同一位教师任教不同的班级,A班学生评价的优秀率很高,而B班学生评价的优秀率几乎为零,经过调查才了解到,B班学生来源于注册入学,其学习习惯差,班级学风差,老师在B班实际付出的精力更多,却得不到公允的评价。

3) 评价结果的分析、反馈机制不健全。目前,几乎所有的院校都没有建立评价指标的分析机制,只注重结果,又缺乏必要的沟通与反馈机制。而通常又把教师业绩考核评价结果与教师的评优、职称晋升、绩效工资分配挂钩,给教师带来了较大的精神压力,加上评价体系欠完善,结果欠公正,更增加了教师对教学评价的恐惧、不满和反感情绪,因而造成评价事与愿违,不能起到考核激励的效果。

2 高职院校教师评价机制的完善

2.1 选择多元化评价主体

因为高职院校教师从事的教育教学活动既有校内,又有校外(企业),特别是在校企合作、工学结合的职业教育背景下,评价主体除了院系领导、督导专家、同行教师、授课学生,还应增加教师本人和行业专家。

1) 增加教师本人作为评价主体,其理由是:

一是因为教师是高职院校生存与发展的根本和关键。自我评价体现了“以师为本”的理念^[2],评价主体中缺少教师自我评价显然是不完善和不公平的。让教师进行自我评价,既体现了对教师人格和职业的尊重,也可以唤醒教师内心深处自省自悟和教学相长的职业意识。

二是因为教师是一个终身学习与不断发展的职业。没有一位教师的第一堂课就是优质课,也没有一位教师能使每一节课都变成优质课,教师需要在一生中不断找寻自己的差距。而评价本身就是一个学习和提升的体验,每一位教师都需要通过这个途径不断总结、学习、训练、感悟来提高自己的水平与能力。因此,让教师成为评价的主体,实际上可以从教师内心深处产生一种积极进取的动力,让其在公平自由的竞争环境中查摆自己的不足,调动主观能动性,感受被肯定的自身价值,促进自我反思、自我纠正,使自我提高的职业自信更加充足。

2) 增加行业专家作为评价主体,其理由是:

一是因为行业对应专业、课程对应岗位,来自一线专家的评价更实在、更直接、更有说服力。发达国家和地区的经验以及我们国家高职教育实践证明,高职院校专业老师的专业教学应与行业企业的工厂车间相对接,有的就应该是“校中厂”,所以教学效果应由行业企业专家来评定,他们才是专业教师的真正同行。目前,已经有一部分高职院校认识到了行业企业专家的重要作用,纷纷聘请他们作为校外督导,为院校的专业教学作出中肯而实际的评价。

二是行业企业专家更能体现客观公正的评价原则。行业企业专家大多数来自于高职院校的合作企业,企业与院校之间有良好的合作关系,但专家与院校教师之间没有直接的经济利益关系和竞争关系,不存在利害冲突,因而使之能够从专业的角度对教师的教学效果作出公允的评价。

为了做好行业专家的教学评价工作,高职院校应加强与行业企业的合作,建立丰富的“专家库”,制定校外专家督导制度,根据专业教学需要从“专家库”中随机抽取特聘专家为校外督导员,聘期一般为2—3年。校外督导可以实行现场督导、网络督导、座谈会等形式。

2.2 构建完善的评价体系

1) 明确评价目的。高职院校教师评价的目的主要包括三个层次:一是为了提高专业教学质量,这也是评价的根本目的;二是为了促进教师的专业发展和提升教学能力,教师在提高教学质量的同时获得自身的发展与进步;三是为高职院校的可持续发展,履行承担的教育使命。明确了评价目的以后,就可以克服为评而评的弊病,调动各方面的积极因素参与评价工作。

2) 明确评价主体。即多元化的评价主体,如前文所述,不再重复。

3) 建立科学的指标体系。高职院校应根据国家加快构建现代化职教体系、促进产业结构升级转型的战略决策,立足服务经济、提高质量的大计,结合院校不同时期的发展目标制定切合自身实际的教师评价指标体系。以江苏某职业技术学院为例,教师评价指标体系为:

一级指标(4个): M1 基本素养、M2 课堂教学、M3 专业水平与技能、M4 科技服务

二级指标(12个):

M1.1 职业道德: 主要评价教师是否具备良好的教师职业道德,包括治学严谨、为人师表、热情

耐心、教书育人等,以体现其对职业、对学校、对学生的态度。

M1.2 基本素质: 主要评价教师是否具备教师最基本的职业素养,包括仪容仪表、语言表达、教学板书、现代教学技术应用等。

M1.3 纪律制度遵守: 主要评价教师对院(系)各项管理制度及教学规范的遵守。

M2.1 教学内容: 主要评价教师是否有明确的教学目的,是否做到了围绕课程目标,是否做到了概念准确、原理清晰、条理清楚、重点突出,是否及时更新学科知识、内容丰富,站在行业前沿等。

M2.2 教学方法: 主要评价教师是否做到教师主导、学生主体、启发互动、讲练结合、学做一体,是否做到了多种教学法综合运用等。

M2.3 教学效果: 主要评价教师是否调动学生情绪,课堂是否充满生气,是否检查学生学习成效,学生是否达到了学习目的等。

M3.1 专业知识与素养: 主要评价教师是否具有较为厚实的专业基础知识,是否能熟练运用专业知识进行教学与科研。

M3.2 专业教学与实践能力: 主要评价教师在课堂教学、实践教学中自身的示范动手能力,能否言传身教、以师带徒。

M3.3 专业研究与发展能力: 主要评价教师在专业领域、行业内部的研究、交流的能力以及在行业内的技术技能地位。

M4.1 社会培训: 主要考察评价教师利用自身专业技术技能为社会提供培训和服务的情况。

M4.2 成果转化与技术推广: 主要考察评价教师研究发明专利技术、实用新型专利及其他科研成果的推广和转化情况。

M4.3 行业企业服务: 主要评价教师为行业企业解决生产、管理、研发等方面的实际难题,促进院校与行企合作等情况。

在以上两级指标体系的基础上,还可以分化出更为具体、细致的三级指标,使评价更为具体和可操作性。

2.3 科学划定评价主体的分工

对以上教师评价指标体系,根据评价主体参与教师教学、科研、服务等过程的不同情况,划定不同的分工。一般地,M1应由领导、同行、学生进行评价,并以领导(权重0.3)、学生(权重0.45)的评价为主;M2应由领导、校内外督导(行企专家)、同行、学生进行评价,并以学生(权重0.5)评

价为主; M3、M4 应由校外督导(行企专家、权重 0.8)进行主导评价。值得一提的是,教师作为重要的评价主体,其自我评价不纳入分工,而是独立地进行,也就是个人依据 4 个一级指标 12 个二级指标进行自我评价,以便于为后文所述的 360 度反馈评价提供参照。

2.4 给赋恰当的指标权重

根据每项指标在评价中的导向作用,应科学合理地分配其评价比重: M1 权重可分配为 0.1, M2 权重可分配为 0.4, M3 权重可分配为 0.3, M4 可分配为 0.2。

2.5 采用 360 度反馈法公平反馈评价结果^[3]

所谓 360 度反馈法,也称为全方位反馈评价或多源反馈评价,即高职院校的教师评价工作小组根据各评价主体(不包含自我评价)的评价,对比被评价者的自我评价向被评价者提供反馈,以帮助被评价者提高其能力水平和业绩。同时,反馈要面向所有评价主体,一方面,应该就评价的准确性、公正性向评价者(不含自我评价)提供反馈,指出他们在评价过程中所犯的错误,以帮助他们提高评价技能;另一方面,应该向被评价者提供反馈,以帮助被评价者提高能力水平和业绩水平。为了保证评价和反馈的客观、公正和有效,360 度反馈的评价程序包括项目设计、评价培训、实施评价、反馈面谈和评价效果几个环节:

一是项目设计。根据 4 个一级指标和 12 个二级指标设计成评价问卷。

二是评价培训。也就是对参与评价的所有主体进行教师评价和反馈方法的训练和指导。

三是实施评价。其间要注重对回收评价问卷的加封和保密,以保证数据资料的准确无误,并杜绝泄密造成的负面影响;考核小组成员采用专业的统计分析方法对问卷进行处理,得出准确的评价结论。

四是反馈面谈。采用一对一的面谈,向评价主体反馈统计分析结果,特别是要公平、公正、坦诚、客观地向被评价者反馈评价结果与其自我评价的差异和原因,以帮助其改进工作,制定今后发展的规划。

五是评价效果的评价。也就是对评价的效果

进行评价,找出其中的瑕疵,进一步完善,使评价系统不断完善。

2.6 健全教师评价结果运用机制^[4]

首先,要把教师评价纳入高职院校教职工和质量考核评价系统。高职院校考核评价是一个系统工程,教师考核评价是系统工程的重要组成部分,应与其他各项工作考核评价相互融合、相互呼应、相互促进,形成综合配套的管理促进机制。

其次,遵循规则在先的原则。评价机制必须在教师聘期之初发布,便于发挥其导向和规范作用,使被评价人增强公平、公正和竞争意识。

再次,要把评价结果与教师考核与晋升、收入分配挂钩。目前,所有公办高职院校都实行了绩效工资分配制度。教师评价的结果应与奖励性绩效工资发放相结合,要作为教师年度综合考核的一部分,评价档次较低的教师不能进入年度综合考核优秀的行列。但是,也要从教师成长发展的角度看待评价结果,防止“一评定终身”的倾向,即要考虑教师聘期内逐步成长、不断改进的因素,只要其年度评价是逐年改善的,只要有一次评价为优秀的,应确认其聘期评价为优良,从而激励教师进一步努力,增强自信,日臻完善。

教师评价是一门实践科学,它指导和影响着高职院校教师的教育教学行为,同时又在高职院校领导者和全体教师的管理实践和教育实践中不断完善修正。没有一劳永逸、一成不变的教师评价机制。作为管理者和被评价者都有责任通过评价机制的完善,促进教育教学水平的提升,实现培养合格的高素质高级技术技能型人才的目标。

参考文献:

- [1] 汪利. 中美高校学生评教指标的比较研究[J]. 教育评论, 2007(4): 34-35.
- [2] 王志蔚. 高职院校教师评价主体的缺失与重建[J]. 黑龙江教育, 2008(3): 89-90.
- [3] 郭健. 论 360 度反馈在教师绩效评价中的运用[EB/OL]. <http://www.docin.com/p-310306998.html>.
- [4] 罗良翌. 高等职业院校教师绩效考核结果的多方位运用[J]. 职教论坛, 2009(8): 69-70.

[责任编辑: 张超]