

# 基于网络的高职教师评价研究

严东强 赵军

**[摘要]**结合高职院校教师专业发展的特点开展教师评价,对于促进高职教师素质和专业水平发展具有重要的现实意义。文章从体系结构、权限设计、系统功能、关键要素、指标设计等方面系统地论述了基于网络的高职教师评价系统的构建,以期对高职教师评价有一定的借鉴作用。

**[关键词]**网络 高职教师 评价系统

**[作者简介]**严东强(1969-),女,江苏淮安人,江苏食品职业技术学院高教所,副研究员,硕士,研究方向为高职教育管理;赵军(1971-),女,江苏淮安人,江苏食品职业技术学院计算机应用技术系,副教授,硕士,研究方向为软件工程、网络安全。(江苏 淮安 223004)

**[基金项目]**本文系2011年江苏省教育厅高校哲学基金项目“基于教师专业发展的高职院校教师评价问题研究”(项目编号:2011s jd880054)和2011年江苏省现代教育技术研究所课题“基于网络的高职教师评价研究”(项目编号:2011-R-19837)的阶段性研究成果。

**[中图分类号]**G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2013)17-0071-03

教师评价是教学评价的重要组成部分,开展教师评价是促进教师素质和专业水平发展的重要举措,是建设高素质教师队伍、提高学校教育质量的根本保证。当前,高校教师评价越来越受到人们的重视,并逐渐成为学术研究的热点之一。但是,目前的研究对高职教师的关注不够,关于高职教师评价体系的研究更是几近空白。大部分高职院校在实际评价过程中套用普通高校的教师评价标准和考核内容,既没有体现职业教育对教师的要求,也忽略了高职教师的专业成长特点,无法适应高职教育的发展需要。因此,构建并实施一套科学、合理、便捷、可行的高职

教师评价体系,是一项亟待研究和解决的理论和实践课题。

## 一、高职教师评价的理论基础

教师评价理论是高职教师评价的理论基础。要对高职教师作出科学、合理的评价,就要以教师评价理论为基础。目前的教师评价理论主要有两种:一是控制性评价或奖惩性评价,二是发展性评价。这两种理论为高职教师评价指标体系的设计、实施奠定了坚实的基础,提供了科学的指导。

发展性教师评价的主要代表是王斌华,其主要观点:第一,学校领导要注重教师的未来发展;第二,强调教师评价的真实性

识。只有这样,才能变被动的专业发展为主动的专业发展,切实提高自己的教学能力和实践水平。比如,可以通过参加各种培训接受继续教育,也可以养成平时关注职业技术发展动态的习惯,不断寻找自身职业能力与职业教育所需教师专业素养之间的差距等。只有这样,青年教师的职业能力才能提高,才能完全胜任教育教学工作的需要,才能获得学生的信任,从而获得职业幸福感。

## (二)坚持制度规约与心理契约相耦合的管理取向

制度规约管理注重强制性要求、共同的规范,而很少关注教师个体期望与诉求。心理契约管理则体现双向性与共同性,其组织与教师的双向约定和约束是制度规约得以贯彻执行的基本保证。可见,高职院校只有坚持制度规约与心理契约相耦合的管理取向,把管理的目标定位于实现青年教师的诉求而不是强制教师执行,才能消解青年教师心理与组织的对抗。因此,高职院校的管理者应考虑青年教师的情感和需要,对青年教师实行柔性管理,本着以人为本的原则,培育青年教师的精神生态。在实际管理中,倾听青年教师的心声,为青年教师解决实际困难,保障青年教师的合法权益,增加青年教师参与学校管理的机会和比重,从而提高青年教师的组织认同感,最终使青年教师获得愉快的职业体验。

## (三)培育青年教师的职业韧性

职业幸福感作为主观感受,既受到职业发展外部因素的影响,也受个体对外部事件认知评价的调控。职业韧性是职业压力和个体主观幸福感间的中介变量,因此,可以通过培育高职院校青年教师的职业韧性来提升其职业幸福感。一方面,青年教师需要增强自己的心理韧性,培养自己良好的情绪管理能力,加强自己的“软功”和“硬功”建设;另一方面,高职院校要努力营造适合青年教师发展的职业环境,减轻青年教师的生存压力,增强青年教师的教学科研效能感等。<sup>[5]</sup>

## [参考文献]

- [1]肖川.教师的幸福人生与专业成长[M].北京:新华出版社,2008.
- [2]袁银梅.高校青年教师职业压力问题探究[J].中国成人教育,2010(1).
- [3]唐志强.小学教师职业幸福感的现实困境与对策分析[J].教育导刊,2011(20).
- [4]周东.高职院校青年教师职业幸福感研究[J].社科纵横,2012(3).
- [5]寇义锋.中职学校教师学习共同体构建研究[J].中国科教创新导刊,2012(20).
- [6]陈水平,郑洁.青年教师职业压力应对的新视角[J].教育评论,2012(4).

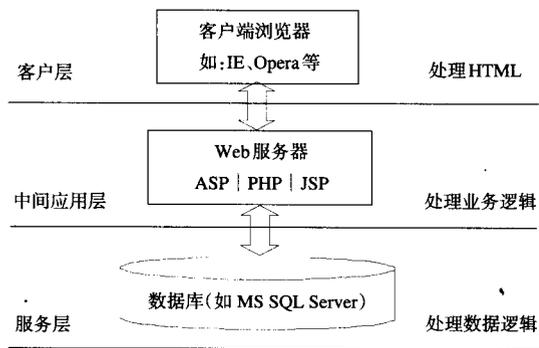
和准确性;第三,注重教师的个人价值、伦理价值和专业价值;第四,实施同事之间的评价;第五,由评价者和教师配对,促进教师的未来发展;第六,调动全体教师的积极性;第七,提高全体教师的参与意识和积极性;第八,扩大交流渠道;第九,制定评价者和教师认可的评价计划,由评价双方共同承担实现发展目标的职责;第十,注重长期的发展目标。

概括地说,发展性教师评价以“建构主义”哲学观为基础,以教师的主体发展为目标,以自我评价为核心内容,是教师通过对教育教学行为的不断反思,从而获得主动发展的一种活动。在评价过程中,教师要积极主动地参与,评价者和评价对象之间要建立互相信任的关系,实现评价双方的双向互动。本文即以发展性评价理论为基础,针对传统教师评价方式费时、费力的弊端,利用网络强大的交互性、广泛的传播性、时空的开放性、数据收集管理的方便性以及快捷的数据统计、分析功能等进行基于网络的教师评价系统的开发。

## 二、高职教师评价系统构建

### (一)评价系统体系结构

本系统采用基于B/S模式的三层体系结构。最外层为用户层,中间层为应用(WEB)服务器,底层为数据库服务器,用户层是Internet用户,通过浏览器进入系统,应用服务器是业务处理程序,数据库服务器存放数据信息,负责数据处理逻辑,中间层独立于数据存储逻辑和最终用户界面,三层体系结构,用户层和数据层通过应用服务器的双向接口连接,这样只有当应用服务器接收到客户访问动态数据请求时,才和数据库连接,保护了用户和数据的安全。三层体系结构如下图所示。



三层体系结构图

### (二)用户权限设计

高职教师评价系统充分利用校园网络平台,收集客户原始数据,并将这些数据进行分析、统计与评估。从信息安全角度考虑,用户被分成两类:一类是系统管理员(超级用户),可以直接查看评价的原始结果,并可对数据信息进行处理,如排序、筛选、汇总、打印等管理;另一类是学生、教师(领导、督导、专家等)等普通用户。评价系统对用户的要求如下:第一,只有本校学生才能加入评价活动;第二,本校学生只能对当前学期所学课程的任课教师进行评价,并且一门课程的所有学生对本课程的任课教师只能评价一次,一个学生一次可以评价当前学期所学课程的所有教师,也可以评价一部分教师,其余教师以后再评价,但若要继续选课,必须评价完所有老师;第三,学生看不到教

师评价的汇总结果,只有系统管理员才有权收集信息,并有权对评价信息进行排序、筛选、汇总、打印输出。

### (三)评价系统功能

通过江苏食品职业技术学院(以下简称“我院”)及淮安地区学院教师评价的需求分析,确定高职评价系统应具有以下功能:第一,系统设置完备。可以动态地设置学期、院系、教师、学生、班级、课程等信息,系统使用灵活,适用于各种高职院校。第二,系统功能强大。(系统管理员能看到的模块)实现评分的自动计算,显示全部评价结果,按教师姓名或编号查询、显示各教师的平均成绩,可以选择查看个别评语,可以按最终成绩排序等功能,登录日志,评价报表,数据导出为EXCEL,站内邮件等。第三,图表功能。教师的评价总成绩,单科的评价成绩可以方便、直观地通过系统绘制功能绘成图表。第四,灵活设置评价权重。根据不同用户,系统可以设置不同的(学生、教师)评价指标,全方位地让学生、教师参与评价,比较客观地反映真实的结果。第五,评价结果的深度挖掘。对评价的结果进行系统统计和分析,获取有益的数据和信息,得出教师的突出优点,需要提高的方面,对教师教学评价进行完整和全面的管理,切实提高教学质量。第六,评价系统的公正性和保密性。为了提高投票的公正性,只有本校学生才可以进入系统进行评价(每个学生或教师有自己的用户名和密码),为了保证投票的真实性,系统采用不记名投票的模式,不显示评价人的身份信息。

### (四)评价系统关键要素

明确、具体、科学的评价指标体系,是做好高职教师评价工作的关键所在。评价指标是否合理、科学、全面,评价体系是否可行,将直接影响评价结果的有效性,因此,评价系统的开发,要处理好以下几个关键要素:

1. 评价指标。高职教师评价系统评价的质量很大程度上取决于指标体系的科学性,建立适合学院专业和学生特点的,具有全面性、代表性、定量性、可操作性和形成性的评价指标,是评价活动的基础,更是保证评价有效的重要因素。评价指标要能充分反映高职教育的总体要求、教学质量形成的内在规律和学院特点。为了保证评价指标体系的科学性、完整性,一级指标要从大方向入手,评价指标要具有代表性、定量性、可操作性,二级指标数量要适中,内容具体避免了过于抽象和模棱两可,相互区分度高,便于学生理解和把握,使评价结果客观公正、真实有效。

2. 评价组织。我院有近一万名全日制在校学生,五百多名教职工,八个二级学院(系)实施大规模的学生评教,只能采用现代化的网上评教。评价系统是教务管理平台下的一个模块,和课程管理、学籍管理、成绩管理、课务分配系统、选课系统等教务管理在一个平台下,一学期一次的大规模评价活动由教务处、学生处组织,二级学院的学生管理负责人、辅导员和班主任共同组织实施。网络平台支持下的评价活动为学生评价(评价的重要内容)提供保障,教师(或督导员)评价由教务处组织并实施,其中学生只有对教师评价完,才可以选课。

3. 评价信息处理。网上评教组织实施后,评价的原始信息必须通过处理,挖掘出通过一定选项所反映出的深层次问题,对参评学生提出的意见和建议进行具体分析、研究、归纳,找出优秀教师好的地方,差评教师不好的原因,由计算机进行汇总、分

析统计、排名,生成报表,对成绩及评价意见和建议、排名表等进行打印。

4. 评价信息反馈。评价最终结果是要提升教师的综合素质、提高学院教学整体水平,所以评价的结果反馈也是重要的一项,教务处对评价后的信息进行挖掘,典型的优秀教师要进行全院宣传,同时指出差评教师在教学中存在的不足,帮他找出具体原因,明确改进方向,并由院督导在以后教学中跟踪该教师的教学情况。同时,在发展性评价理论指导下,评价成绩只作为教师职称评定、年底评优的参考,不作为硬性指标(但有一个改进时限),构建一个相对规范、合理的竞争激励机制,确实推进教学观念的转变,全面提升教学质量和办学效益。

(五)评价指标设计

评价指标是教师评价的根本和依据,建立一套评价标准,明确从哪些方面来对高职教师进行评价。高职院校肩负着教学(培养高技能人才)、服务(服务社会)、科研(主要针对应用方面的研究)三大任务,依据高职院校的发展目标、人才培养的社会要求以及高职教师工作的具体特点,评价涉及素质、教学、服务、科研方面,以素质、教学、科研为重点,共包括素质、教学过程、科研能力、服务四个一级指标。

1. 素质。包括教育背景、实践能力背景、实践技能、师德四个二级指标。其中,教育背景包括学历、学位和专业背景适应教学需要等三级指标;实践能力背景包括职称或从业资格、现代信息技术应用能力和外语水平等三级指标;实践技能包括实践性环节,毕业项目工作量,教学、毕业项目中动手能力的培养教学,毕业项目中与社会应用的零距离对接等三级指标;师德包括遵纪守法、为人师表,解读学生、关心学生,熟悉高职教育理念,出色完成教学任务等三级指标。

2. 教学过程。包括教学态度、教学方法和手段、教学控制和教学效果四个二级指标。其中,教学态度包括严谨治学、自我完善,善于表达、善于沟通,备课充分、授渔于学生,合理掌握理论与实践比例、重技能培养等三级指标;教学方法和手段包括语言表达、现代化教学手段使用、课堂组织、应对问题的处理能力等三级指标;教学控制包括课堂掌控能力、课程把握能力、社会技能掌握能力等三级指标;教学效果包括学生理解、学生能形成系列技能、学生能达成一定操作技能、考试成绩分布合理等三级指标。

3. 科研能力。包括教改研究、实践研究、科研成果三个二级指标。其中,教改研究包括人才培养方案改革研究,课程体系改革研究,课程内容改革研究,教学方法、手段研究,实践教学研究,项目课程、精品课程及精品教材建设、产学合作情况等三级指标;实践研究包括社会应用对接研究、实践技能研究、承担横向课题、指导学生参加技能大赛、指导学生参加创新项目、编写实验指导书、应用技术研究等三级指标;科研成果包括承担横向课题,发表论文,出版专著、工具书、教材,成果获奖、获得应用等三级指标。

4. 服务。包括校内服务和校外服务两个二级指标。其中,校内服务包括管理服务,学科建设(学科规划、专业申报),学术交流,师资队伍建设,学科带头人,精品课程团队,特色专业团队,指导学生组织、社团,心理咨询等三级指标;校外服务包括兼

职企业、行业、学术团体情况,社会荣誉获得情况,担任比赛评委,全国师资培训的主办或主讲者,社区服务,给企业提供技术支持的情况等三级指标。

(六)评价方法及标准

高职教师评价是一项系统工程,构建科学合理、操作性强的评价方法,设计合理的评价标准,是保证评价结果科学、公正的前提。本评价系统的评价方法及标准如下表所示。

评价方法及标准表

参与对象	频次	权重(%)	备注
学生	每学期至少一次	50	学生是评价的主体,占较大比重
学院督导	每学期每位老师一次	25	听课、考查教学过程、座谈
二级学院(系、部)督委会及同行	每学期每位老师一次	20	听课、访谈、考查教学过程、座谈
学院教学管理部门	随时	5	教学、纪律及运行管理考核

三、高职教师评价系统应用

我院的教师评价工作安排在学生选课之前,由教务处的系统管理员开放评价系统,并由评价系统的组织机构组织学生在网上进行评价。评价系统开启后,自动与平台客户端的选课功能绑定(在教务平台客户端除了评价系统外,还有学生选课、考试报名、成绩查询等功能模块),学生只有完成对本学期所有任课教师的评价,选课模块才能被使用,由于对其他模块使用的限制,学生能够积极上网参评。另外,网上评教过程中,所有评价对象采用实名登录、匿名打分形式(有账号分配管理)。学生可根据教师授课情况,动态评价教师教学工作的各个方面。在学生评教过程中,评价组织机构的各级人员负责管理监控学生评价数据,对于学生的恶意评价,要及时找学生本人了解情况。评价结束后,系统管理员再对评教信息进行处理,将统计结果反馈给学院领导,同时提供网上查询(只对教师个人开放),系统管理员可以查询全校教师评价结果。对评价过程中学生意见较大、得分较低的老师,学院督导组及二级部门的督导人员会一对一跟踪其教学过程,帮助他提高。评价指标的其他内容,如教研、科研、服务,由本人和主管部门进行评价。对系统中的“教学、纪律及运行管理”(占5%比例)等方面的考核内容,由学院教学管理部门在学期结束后,对所有教师进行汇总、评价。

[参考文献]

[1]张蔚磊.大学英语教师绩效评估研究[DB/OL].http://www.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?QueryID=14&CurRec=1&recid=&filename=1012251647.nh&dbname=CFDF2012&dbcode=CFDF&pr=&urlid=&yx=,2011-05-01.

[2]王佳欣,王旭辉.基于数据挖掘的网络评教系统[J].河南工程学院学报:自然科学版,2009(3).

[3]任中普,蔡淑琴,刘飏.高职高专教师评价指标体系研究[J].科研管理,2006(11).