

试论高校教师教学评估

董秀环

(国际关系学院 教务科研处, 北京 100091)

[摘要] 教学评估从本质上说是一种价值判断活动,价值判断的显著特点是客观性与主体性的高度统一。评估者的认知结构、主体意象都会影响评估的客观性和准确性,所以要选择不同的评估主体从不同角度对同一教师进行评估。我们在评估的方法上应尽量遵循民主的原则,即将评估方案、指标体系、评分标准的制定过程透明化,而评估结果的公布则要注意保密原则。

[关键词] 教学评估;教学评估体系;学生;专家;指标体系

[中图分类号] G645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1004-3489(2003)04-0056-04

教师教学工作评估,一般是指根据学校教学目的和原则,应用可行的评估技术对教师的教学过程及其预期的效果给予价值上的判断,以提供信息改进教学并对评估对象作出某种资格证明。教师教学工作主要围绕构成教学过程的诸要素和形成教学工作的基本环节来进行。对教师教学工作评估有广义和狭义之分,广义的理解一般指对教师教学工作全方位的评估,含教师素质,教学过程,教学效果,并辅之对学生学习成绩的评判等;狭义的理解往往特指传统意义上的对教师课堂教学质量的评估。本文所探讨的教学评估就是狭义的教师课堂教学质量的评估。

我国的教学评估工作开展的时间不算长,绝大部分院校主要采取学生对教师的教学工作进行评价的方式,即“学生评”,方法是在学年末,由教务处组织,各系、各班的学生干部负责,在规定时间内,由学生干部向每一个学生发放、回收问卷,再交回教务处进行数据统计,并计算出结果。“学生评”是教学评估种类中非常重要的一种,学生是教学活动中最主要的参与者,他们在连续的学习过程中整体感受到

教师的素质和教学能力,因此学生对教学质量有最终的发言权,只有借助于他们汇集的评估信息,才能及时了解教学中存在的问题,获取教学质量的真实反馈。但其缺点也显而易见,因为学生尚处于求知求学阶段,知识的广度和深度有限,容易以偏概全,很难对教师授课中深层次内容作出评价;有些学生在评估过程中马虎应付的态度和带有主观色彩、感情用事等因素都会影响评估工作的可靠性和准确性。因此建立完善的评估体系是进行科学、公正评估的基础。笔者对部分高校教学评估工作进行了调查研究,查阅了相关研究资料,提出一些个人的粗糙、肤浅的看法,请各位专家、同仁指正。

一、评估种类

教学评估从本质上说是一种价值判断活动,价值判断的显著特点是客观性与主体性的高度统一。评估者的认知结构、主体意象都会影响评估的客观性和准确性,所以要选择不同的评估主体从不同角

度对同一教师、同一课程进行评估。我认为高校的教学评估应从以下三个方面进行:

1. 学生评 “学生评”的特点在上文已经指出,这里不再赘述。具体作法是评估前先进行评估动员,向学生宣讲评估的意义、指标体系的含义及填表要求,引起学生的重视和积极配合;调查时间应选择在接受教师授课一段时间后进行,让学生对受评教师的教学有较全面的了解,做到胸中有数;由于教务处人员有限,要充分发挥学生干部的积极作用,对他们进行必要的培训。进行“学生评”的工作重点在于对学生的动员,除了上述的宣讲内容外,还应着重向学生说明评估与学生自身权益的关系,使学生深刻领会这项工作的实际意义,不仅如此,在评估结束后,教学管理部门还应及时向学生总结此次评估的总体情况,使学生在事后看到自己“劳动的成果”,及时了解反馈信息,激发学生的参与热情。现在,随着高校局域网的建成使用,教管部门与学生沟通的渠道更加宽泛,交流更加便捷。“学生评”占评估总分的45%。

2. 专家评 专家教授是一所高校最为宝贵的财富。他们不仅学有专长、教学经验丰富,而且德高望重,他们是评判课堂教学的权威。“专家评”的最大优点是能够深入地进行评估。受评教师在讲授内容上是否突出重点、难点;对教材的处理是否有独到之处;在教学过程中是否把本质的内容讲清讲透;是否运用最佳教学方法等,专家一目了然。具体作法是,根据受评课程的学科性质和专家所从事的专业,将受评课程分为几个组,每组由3—5位专家组成,设组长一人。每门课程必须有3—5位专家交叉听课14—16节并及时填写评估表。各小组定期召开分析会,汇总评估的进度与情况,发现问题及时解决,并将评估信息及时反馈给教务处。专家组可由反聘专家及青年教师导师组成,自主决定听课的时间与内容。

笔者认为专家评是建立教学评估制度的难点。总体而言,在岗专家工作比较繁忙,即使是退休的专家社会活动也比较多,他们一般不愿参加这些“得罪”人的工作。所以,如何调动专家的积极性是此项工作的难点。此外,我们还应注意对评估结果的处理,

变“整人”为助人,充分发挥教学评估的正向激励作用,减少它的惩罚作用,这也是关系到教学评估工作成败的关键问题。“专家评”占评估总分的45%。

3. 领导评 系、部主任根据综合了解及完成教学工作量的情况填写教学质量评估表或写出评语。“领导评”占评估总分的10%。

由于不同主体进行教学评估的特点不同,其侧重点就应该有所不同,如“学生评”就可以对全院教师进行评估。由于专家数量有限,不宜对所有课程和教师进行“专家评”,为了保障“专家评”的质量,其侧重点应放在部分教师和部分课程上面。所谓“部分教师”,我认为一部分应该是在近期晋升职称的教师。职称晋升是对教师政治表现、教学、科研等能力的综合评判,它关系到每一个教师的切身利益。在以往的评定工作中,各高校一般更注重教师的科研能力,教师科研成果的多少、质量成为职称晋升的关键,其实,对一个高校教师能力的评判,教学水平也应当占据相当的地位,有些院校的教务处在职称评定过程中,享有“一票否决权”,这项权力的行使应具备客观依据,而教学评估结果恰恰就是这个依据。另一部分教师应该是即将申报教学优秀成果奖和优秀教师称号的教师,只有那些在教学评估中获得优良成绩的教师才有资格获得此类殊荣。所谓“部分课程”,我认为首先应该是高校保护、建设的特色优秀课程,我们对这些课程应有计划地分期、分批地进行建设与评估,重点是建设,评估是辅助手段,通过评估,我们不仅可以检查教师的教学水平,而且还可以监控、保障特色优秀课程的质量;此外,我们还应该对新开设的课程进行评估,帮助教师发现问题,尽快提高该课程的质量。

二、评估指标体系

科学的、客观的评估指标体系是搞好课堂教学评估的核心问题。制定教学评估体系应坚持如下三原则:第一,科学性与可行性相结合的原则。科学性体现为能够反映事物的本质,可行性则指的是在反映事物本质的基础上简易可行,因此在制定课堂教学评估指标体系时,必须将二者紧密结合起来。我

们从以下三个方面指定指标体系：一是有关教学内容方面的评估指标；二是有关教学方法方面的评估指标；三是有关教学态度与教书育人方面的评估指标。科学的评估指标体系应该具有导向性，必须对教学工作有指导意义，指标体系中各指标的设置有及权重的分配，应对教学质量的提高起导向作用。第二，定性与定量相结合的原则。指标体系应尽可能合理地量化，在量的比较中，找到差距，在科学地

制定指标体系的基础上，对反映课堂教学质量的不同指标赋予不同的权重。第三，基本性指标与提高性指标相结合的原则。基本性指标就是保证课堂教学基本质量的指标；提高性指标是指教学方面的重大更新，教学内容体系的改革与优化，具有突破性的教学方法改革并取得良好效果者等指标。

根据评估主体的差别，我们可以初步建立以下三个不同的教学评估指标体系：

1. “学生评”指标体系：满分 45 分，占评估总分的 45%。

评估项目	优(5)	良(4)	合格(3)	不合格(2)
教学中, 注意以正确的人生观、价值观教育和引导学生				
工作热情, 无迟到、早退和擅自停、调课现象				
讲课条理清楚, 重点突出				
内容充实、信息量大				
注意讲课艺术, 能激发学生对本课程的学习兴趣				
注重师生间的互动, 课堂气氛好				
有必要的课堂考核和课后作业				
主动关心学生学习, 耐心解答学生的问题				
您听完课, 能掌握其主要内容				
您在课堂上学到了课本上没有的内容				

2. “专家评”指标体系：满分 45 分，占评估总分的 45%。

评估项目	优(5)	良(4)	合格(3)	不合格(2)
教学中, 注意以正确的人生观、价值观教育和引导学生				
工作热情, 上课精神饱满				
讲课条理清楚, 重点突出				
内容充实、信息量大				
注意讲课艺术, 不照本宣科, 能激发学生学习兴趣				
注重师生间的互动, 课堂气氛好				
理论联系实际, 剖析透彻, 举例有针对性				
能注意吸收新成果, 传递新信息				
注意应用现代教育技术手段, 形象生动				
语言标准, 文字规范, 板书工整清晰				

需要说明的是把应用现代教育技术手段作为评估的指标之一，有其现实意义。所谓现代教育技术，就是运用现代教育理论和现代信息技术，通过对教与学过程和教与学资源的设计、开发、利用和评价，以实现教学优化的理论和实践。网络化及多媒体化是当今世界教育技术的发展趋势之一。我国政府对现代

教育技术的普及应用非常关注，北京市教委在《十五规划》中对高校教师现代教育技术培训作出了明确要求。目前我国教育技术的应用处于较低水平，基本上是在以教师为中心的传统教学模式上加些现代化手段，但将其作为教学评估指标之一，初衷是促进、提高高校现代教育技术的应用，跟上世界发展的潮流。

另外,在以上专家评和学生评的指标体系中,有内容相同的指标,也有内容不同的指标。如学生评中的第一条、第三至六条,共五条在专家评的指标体系中同样存在,这反映了教学活动的共性,是两个评估主体都应重视的问题;其他指标的设定则根据主体的不同而有所变化,分别反映了两种评估的不同的侧重点。在每个学期(或学年)的教学评估活动中,如果能够同时进行学生评和专家评是最理想的,即使条件有限,也应完成其中一个教学评估,目前南京大学更侧重于专家评,而清华大学等多数高校开展更多的则是学生评。

3.“领导评”指标体系:满分10分,占评估总分的10%。“领导评”的指标主要包括工作量是否饱满以及平时查课情况记录。工作量问题一直以来是高校教学管理工作中的主要矛盾之一。目前,有的院校取消了工作量的规定,希望通过提高课酬来调动教师多教课的积极性,但事实证明,这种方法并不理想,因为高校课酬虽然提高了不少,但仍然低于社会上的课酬;况且各高校也都面临扩招后师资紧缺的压力。在这种情况下,恢复合理的课时量的规定,并将其作为教学评估的指标应该是明智之举。

这样,评估总分为100分,我们将其分为四个等级,90分(含)以上为优秀,80分(含)——90分为良好,60分(含)——80为合格,60分以下为不合格。

三、评估结果的处理

我们在评估的方法上尽量遵循民主的原则,即将以上评估方案、指标体系、评分标准的制定过程透明化,广泛征求教师的意见;在具体实践中,应把有关评估的目的、方法及实施步骤等向所有的参评教师讲清楚,以调动广大教师的参与热情。而评估结果的公布应注意保密原则,尽量避免将教师本人的评估结果公开。但这个保密又是相对的,即院、系领

导根据不同权限了解不同范围的教师的评估结果,教师既要知晓本人的总体评价结果,又要了解各项的情况,这样才能知道自己的强项和不足,明确今后的努力方向。

教学评估的目的是为了改进教学,提高教学质量,同时为教师的职称晋升和获奖提供依据,因此在对评估结果的处理上,应侧重采取以下两种方法:

1. 结果与奖惩挂钩

实施这种处理方法的理论依据是,认为教学评估是面向教师的过去,即着眼于教师以往的工作表现,特别注意教师在评估前的工作表现,如教师是否履行了应有的工作职责,他们的工作表现是否符合校方的期望,并根据教师的工作表现判断奖惩。如前文所提到的,将评估结果与职称晋升、获得奖励等人事决策挂钩。此外,我们还应当对每次在评估中排名前20%的教师进行表彰或奖励;对连续三年排名在最后10%的教师进行惩罚,或解聘、或降职。

2. 注重激发教师本人的工作热情

辩证唯物主义认为外因通过内因而起作用。对于教师而言,内部动机比外部压力具有更大的激励作用。高校教师作为专业工作者,对其本身的专业具有高度热情,如果教师能够通过评估获得足够的信息和有用的建议,他们就能够发挥极大的创造力,实现预期目标。所以在实践中,我们更应该注重为教师提供尽可能真实可靠的反馈信息,为他们指明今后的努力方向,并设法针对教师不同情况,为其提供有效的培训和自我发展机会,从而提高教师的素质和教学科研能力,促进学校的发展。

这两种方法并行不悖,但比较起来,前者较为容易,后者就比较困难,不仅需要资金作为后盾,而且对高校的教学管理工作提出了很大的挑战。目前,我国的教学评估工作尚处于初始阶段,如何从实际情况出发,建立一系列科学、民主、有效的教学评估制度,有待我们在今后的工作中不断探索与完善。

[参考文献]

[1] 李亚东,王孙禹.从两种不同的评价观看教学评估结果的公布[J].高等教育研究,2002(1).

[2] 黄伟娣.教学评估极其在高校教师职务评聘中的应用[J].杭州师范学院学报,2000(4).

(责任编辑 如月)