

文章编号: 1005-0523(2007)03-0095-04

对高职院校教师评价理念的初探

朱爱华, 徐国权

(华东交通大学 职业技术学院, 江西 南昌 330013)

摘要: 进行教师评价是加强学校教育教学管理、提高教学质量的重要环节。基于高职教育特色, 本文研讨了高职院校教师评价的对象、主体、内容及策略, 为高职院校开展教师评价提供了科学合理的理念支撑。

关键词: 高职院校; 教师评价; 理念

中图分类号: G451.1

文献标识码: A

所谓评价实际上就是一个价值判断、发现和挖掘的过程, 在国家教育方针与学校教育目标的指引下, 对教师的工作实施科学合理的评价, 充分发挥评价的导向、激励与改进功能, 有助于调动教师工作积极性, 促进教师自身发展; 有助于提升教育教学质量, 树立正确的教育质量观与人才观。当前, 国内高职院校经过近十年的快速发展, 办学规模与特色初步形成, 但人才培养质量与实际要求仍差距较大。其中原因固然不少, 但最为重要的恐怕还在于实施培养目标的教学环节存在偏差, 教师作为教学计划的具体执行者, 他们在教学过程中的关键作用没有充分体现。从学校整体角度来看, 显然, 对教师工作具有重要影响的是学校对教师的评价, 教师功能的缺失正是由于教师评价的错位。

国内高职院校在教师评价方面普遍缺乏创新, 理念不清。常见的误区是: 1、目标的失当。目前比较流行的教师评价指标系统, 大都是从“德、能、勤、绩”四个方面进行评价的, 或者以这四个方面作为一级指标, 再分类细化。“德”和“能”方面的评价属于素质评价, “勤”方面的评价属于行为评价, “绩”方面的评价属于效果评价, 将其并列考核, 显然不科学, “德、能、勤、绩”分类体系是考核干部工作的体系, 不能科学地反映教师工作的真实状况和工作特点, 它忽视了教育服务对象——学生对教师评价的发言权。2、

标准欠妥。虽然有些学校对“德、能、勤、绩”进行了非常深入的细化, 但评价模式主要针对的仍是教师的显性工作, 如教学工作量、科研工作量、考试成绩等, 却忽视了隐性工作(如对学生的品德教育、思想引领、心理疏导等)。在一些学校的教师评价中, 道德水准、师德学风并非无足轻重, 但较之功利性、实用性极强的“科研指标”、“分数指标”却明显软弱苍白得多。诸如“师德一票否决”, 或可操作性差, “一票”界定不清; 或门槛太高, “一票”丧失应有的警示作用。3、量化过度。过度量化, 容易使人们把“考试成绩”、“科研业绩”当作追求目标。对“科研业绩”的狂热追求导致教师对教学工作积极性下降, 忽视了学校的主要任务是培育人材这个中心工作; 过分追求分数, 偏重于某些学科而忽视其他方面的教育, 不利于学生全面发展。量化过度的后果是浮躁之风盛行, 急功近利的行为泛滥。4、操作机械。如: 通过检查教案评价教师的备课质量, 通过检查教师参加有关会议的记录来考核教师的政治和业务学习情况, 通过作业批改状况来考核教师的工作态度。这种操作机械的评价制度, 是一种自上而下的评价模式, 容易助长形式主义和造假之风。同时, 这种评价制度的实施耗费了大量的财力、物力, 其结果非但不能调动教师工作积极性与帮助教师改进教学工作, 反而会使教师的牢骚和怨气更多, 甚至还会大大地挫伤教师工作的

积极性和主动性. 这样的考核, 年年一个调, 处处老一套, 往往优劣难辨, 好人吃亏. 5、指向单一. 传统的指向单一的教师评价, 作为评价对象的教师完全处于被动的地位, 没有任何发言权和主动选择的余地. 以奖惩为目的的教师评价, 极易产生制度性效应, 获奖者得意忘形, 放权对自己的要求, 不再努力; 受罚者无法转变自己的被动局面, 破罐子破摔, 一蹶不振. 这种评价制度对教师缺乏信任与尊重, 没有树立依靠教师办学的思想, 不能促进教师素质的提高. 上述种种误区存在, 具体表现为: 对高职教师的职业内涵把握不准; 对实施评价的主体考虑不周; 对教师评价的具体内容分析不透; 对教师评价的方式与方法运用不当等. 通俗地说, 就是还没有真正解决好“评谁”、“谁来评”、“评什么”以及“如何评”这几个问题. 本文拟从以下四个方面对此加以分析阐述.

1 把握评价对象

充分了解和评价对象, 把握评价对象的职业特点、性质等, 是建立合理评价机制的基础与前提, 这里的评价对象是指担任高职理论与实践环节具体教学工作的各类教师, 高职教育作为社会经济发展的必然产物, 其职业性、应用性和技术性的特点决定了从事高职教育的教师具有自身独特的内涵.

从工作性质来看, 一方面, 高职教师从事的是高等教育, 因而一定程度上具有普通高等教育教师属性, 最为典型的是要求教师具有较高学历层次及一定的科研开发能力, 不过二者的侧重点有所不同, 高职教师更为倾向于应用研究, 立足于解决现实生产、运输及服务中的关键技术难题, 同时, 由于国内高职生源质量相对偏低, 为弥补学生自学能力的不足, 高职教师应该更加突出教学创新能力; 另一方面, 高职教师从事的是职业教育, 这种教育形式决定了教师自身必须具备良好的职业素养, 熟悉企业生产环境与运作过程, 拥有较强的专业实践能力和丰富的实践经验, 特定情况下, 要求教师能把课堂教学转移到生产一线, 与生产实践相结合. 然而, 相对于中等职业教育而言, 高职教师又不能仅停留在应用与操作层面, 必须融知识、技能、技术为一体, 集教学、科研、生产实践为一身.

从教师来源与类别来看, 高职教师队伍通常由校内专兼职与校外聘请两个途径构成, 具体可以划分为基础理论课教师、专业理论课教师和职业实践课教师, 其中, 对专业理论课教师与职业实践课教师

应以“双师型”标准加以要求, 即他们的教师内涵要适度延伸, 高职院校应该鼓励教师尤其是青年教师积极走向企业, 熟悉生产流程, 加强技术合作, 积累职业经验, 使“双师型”教师中的“双师”不只是简单地停留在拥有“双证”或“双职称”, 而是从教学需要出发, 切实做到学术性与应用性统一、理论与实践并重、职业性与师范性相融. 当然, 纵观国内外高职教育实践, 要想“双师型”师资从整体上真正符合教学需要, 高职院校还必须与企业及其它院校加强合作, 这当中包括聘请一支来自生产一线的教师队伍, 他们对高职院校实现“零距离”上岗目标具有极大的推动作用.

2 明确评价主体

评价主体就是参与评价的对象, 即由谁来参与教师评价. 长期以来, 我国各级各类学校总是习惯把教师评价纳入到学校行政管理工作当中, 由学校相应部门实施督查、鉴定, 其结果作为对教师考核、奖惩及晋升的依据, 由此, 评价主体也就自然局限于学校部分行政领导或专家组成员. 事实证明, 这种渠道单一、评价主体和对象相互分离的“他主评价”方式弊端明显, 不仅不能促成积极效应, 反而容易使评价的主客体引发矛盾甚至对立, 往往会造成“说你行你就不行也行, 说你不行就不行行也不行”的局面. 因此, 评价主体多元化、教师本人直接参与的“自主评价”便成为一个必然趋势所谓“自主评价”就是以教师为主导的评价, 它包含教师自我评价和教师自主请求他人(包括领导、同事、学生等)评价, 自主评价最大的特点是教师自己主导, 是内在评价, 评价动力来自教师自主发展的需要, 因而也是实现形成性评价的一个有效手段.

结合高职教育特点, 高职教师评价主体除应包括教师本人(自我评价)、领导与专家(视导组评价)、同行(事)(同事评价)、学生(学生评价)等对象之外, 还应该尽可能吸纳外校及生产企业相关人员, 事实上, 各评价主体就象一面镜子, 分别从不同侧面反映教师工作的实际状况.

3 分析评价内容

评价内容是指教师评价具体应该涵盖教师的哪些方面, 也就是实际操作中到底评什么. 众所周知, 教师的工作性质独特, 他们付出的劳动往往没有时

间与空间限制,教师的教学活动对学生的影响具有综合性、长期性和个别差异性的特点,因此,想要象企业统计产量一样准确衡量教师的工作数量与质量是难于实现的,但这并不等于教师评价就无章可循,事实上,只要紧紧围绕有利于实现培养目标这一主线,认真分析教师应该具备的素质,就可以找准评价的着眼点,就高职教育而言,教师的素质和业绩主要体现在思想与职业道德、基本素质(包括学历、技术职称、技能等级、教师基本功等)、教学投入与效果(包括理论与实践课时、教学态度、教学内容、教学方法、学生接受状况及考核成绩等)、教学与科研成果(包括论文论著、课题立项、教学与科研获奖、指导学生成果等)。显然,惟有教师在这些方面不断提升自我,高职院校的教学环节才能获得有力支撑与保障,这些指标自然也应成为评价的主要内容。

4 制定评价策略

这里的评价策略是指为实现既定的评价目标而制定的一系列问题解决方案,即教师评价到底应该如何开展。如前所述,鉴于教师职业的特殊性、创造性和复杂性,教师评价的确难于用一把尺子作为衡量标准,本文意图结合高职教育特点与自身教育实践,从以下“四个结合”探讨高职教师评价的实施理念。

1) 定量与定性相结合。当前,不少高职院校沿袭或借鉴普通高等院校盛行的量化考核模式,其特点是将各评价指标数字化,这种定量评价模式固然便于操作,但问题也不少,众所周知,教师工作真正可以量化的仅为其中一部分,如教学课时数、论文论著量等,而更多教师素质与投入中的核心指标在我们目前的认识水平下,还不易或暂时无法进行科学的量化,如教学效果、教学革新、专业建设、团结协作、关爱学生、师德师风、治学精神、学术道德等,过分依赖量化考核必然会导致评价的信度严重失真,甚至于使教师的追求出现实用化、功利化倾向,即重“量”轻“质”、重“结果”轻“过程”。因此,高职院校在具体实施教师评价时,纵使困难重重,也不能回避教师的责任感、创新意识这些定性指标。

2) 自评与他评相结合。长期以来,教师评价以他评为主,关注的只是教师的显性工作,教师本人最终也只能被动接受评价结果,并按外部标准不断调整与改进自我,如此下去,教师规划自身发展的内在动力逐渐削弱,特色尽失。事实证明,没有评价对

象的主体参与和主动投入,教师评价的目标就难以完整实现。只有以人为本,充分发挥自评效能,激发教师的自主发展、自我挖潜意识,在相互沟通、密切协调的基础上,实现教师个人与学校的和谐发展,教师评价才能真正步入良性轨道。当今时代,网络信息技术的发展为自评与他评的动态交融提供了平台,通过网络,教师可以传送、表述自己的工作设想、过程与业绩,其他评价主体则实时反馈意见与建议,同时,教师的相关指标也可基于网络数据库及时存贮与查阅。

3) 全面与重点相结合。所谓全面是指评价的主体与内容应该尽可能广泛并具有代表性。从理论上来看,评价角度越多,搜集的素材越广,评价就越有可能接近真实,但在注重全面的同时,又必须根据评价主体与内容的地位和作用,做到有所侧重,突出重点。拿评价主体来说,教师和学生是真正参与整个教与学全过程的统一体,他们接触的评价信息最为丰富和真实,自然也应该成为评价主体中的重点,事实上,学生评价教师教学已经成为一种普遍应用的评价方式,当然,过于依赖学生评价也可能使教师产生迎合学生心理的不良倾向。再从评价内容来看,在所有的评价指标中,教学无疑是高职教育必须突出的中心工作,其中尤其值得重视的是教师驾驭教材能力、课堂教学能力、案例设计能力、指导实践能力及教学研究能力。在此基础上,应该积极鼓励教师从事应用性科研工作。

4) 标准化与差异性相结合。从学校整体工作来考虑,教师评价应该制订一个统一的标准,否则教师将对评价感到困惑和不满,不同教师之间评价结果的比较也将失去意义。但同时也必须注意到,许多教学背景因素都会对评价结果产生明显的影响,例如课程的重要性、学生对课程的兴趣、班级学生人数、课程的深度、是否新课、学生层次等;不仅如此,每一个教师的年龄、学识、教学和科研经历、职业特长、职业目标等都有着明显的差异,用唯一的、固定不变的评价标准评价教师,不可避免地会失去其客观性与公正性,从而挫伤教师参与评价的积极性。因此,高职院校在实施规范管理、强调共性的同时,也应正确处理好教师素质与工作中客观存在的差异性,尤其要给予教师一定的自由发展空间,比如说,擅长教学、教学效果有口皆碑的教师完全可以发展为教学型教授,而精于科研、科研成果丰硕的教师则可以发展为研究型教授。总之,在有利于实现学校教育及培养目标的大前提下,只要教师真正学有专长,

学校就应该设法为他们的个性化发展提供舞台。

以上对高职院校教师评价的探讨只是基于普遍性的理念分析,实际上,教师评价是一个综合系统,涉及的问题远不止这些,具体操作时还必须与特定学校的办学定位、办学条件、教学目标等联系起来。

参考文献:

[1] 李建求.论高职院校“双师型”教师队伍建设[J].职教论

坛,2002,(19):48—51.

[2] 易宣,朱方长.高校教师评价体系建构的合理性问题研究[J].高等农业教育,2004,(2):56—58.

[3] 周新发,宗琴珍.高校现行教师评价中的弊端及对策[J].安徽农业大学学报(社会科学版),2005,(2):97—99.

[4] 阎保平.关于高职高专教师教学评价问题的思考[J].教育理论与实践,2005,(7):13—14.

Research on the Assessment ideas on Teachers of Higher Vocational Colleges

ZHU Ai-hua, XU Guo-quan

(School of Vocational Education and Technology East China Jiaotong University, Nanchang 330013, China)

Abstract: Evaluation on teachers is an important method to intensify the school teaching management and improve teaching quality. Based on the characteristics of higher vocational education, this paper has made research on the objects, subjects, contents, strategy of the assessment on teachers of higher vocation colleges, scientific and rational ideas have been provided for higher vocation colleges.

Key words: vocational education colleges; assessment of teachers; idea