

发展性教师及教学质量评价研究与实践

○ 陈良 李明 廖金权

[摘要] 高等教育发展战略正由外延向内涵发展转移。提高教学质量关键在教师。教师教学工作是一项艰辛复杂而又特殊的脑力劳动,如何科学合理地建构教师及教学质量评价制度呢?本文在探讨发展性的教师及教学质量评价的目的、原则的基础上,构建了基于“德技共举知行合一”的职业院校教师及教学质量评价实践案例,并对实践的成果做了分析。

[关键词] 教师;发展;评价;实践案例

教师是学校赖以生存发展的最宝贵的、最具活力的资源,教师工作的绩效状况是决定教育教学质量的关键和核心。教师的思想境界、工作质量、潜在能力的调动、运用和发挥,可以转化为较高的教育质量和办学效益。教师能够胜任社会赋予他们教书育人的职责,学校才能够存在和发展。从这个意义上说,适时建立和完善合理的教师及教学质量评价制度关系到学校的发展,关系到教育事业的发展,更是学校内涵建设的重要内容。

然而,教师的工作是一项复杂的、特殊的工作。这决定了教师及教学质量评价制度存在的必要性和实施的困难性。一般来说,学校的管理理念建立以后,就必须使之内化于学校教职工和学生的思想之中。管理的实践告诉我们,没有科学、合理的教师及教学质量评价制度就没有有效的学校管理。

一、把握建立评价制度的目的

正确认识评价目的,是建立和完善合理的教师及教学质量评价制度的前提。

传统的教师评价制度大多是面向过去的评价制度,仅仅是一种管理手段。它们着眼于教师个人的工作表现,特别注重教师在评价之前的工作表现。其主要功能是评价教师是否履行了应尽的工作职责,根据教师的工作表现,判断他们是否已经具备奖励或惩罚的条件。更有甚者,把日常工作与评价工作对立起来或割裂开来,认为评价是游离于日常工作之外的事情。通常,这类评价制度以奖励或惩罚为最终目的,是片面的,对教师成长、学校发展是不利的。

成功的教师及教学质量评价制度应该使方方面面都受益。它不仅使实施评价制度的组织受益,而且使得组织中的每一个人受益,即有益于学生、教师、教辅人员、行政人员和学校领导,从而有益于他们所属的那个组织。它将重新激发动机,提高课堂教学的效果,改善师生之间、教师之间、教师与领导之间的关系,开诚布公,发现问题,取得共识,端正校风。

(一)评价的目的在于发展

教师及教学质量评价制度首先应该是一种新型的、面向未来的发展性的评价制度。它不仅注重教师个人的工作表现,而且更加注重教师的未来发展和学校的未来发展。通过不断发展的教师及教学质量的评价,促进教师的专业发展,促进学院教学水平的提高,促进管理的合理和规范,从而使学院的发展永不停止。

(二)评价的目的在于导向

教师评价制度作为衡量教师的一个标尺,是促进教师努力的一种导向,具有无可比拟的优越性,所以应义不容辞

地承担培养教师的重任。教师评价应承认教师的辛勤劳动,相信广大教师具有改进工作和提高教学水平的愿望,相信教师个人的发展潜力,确定和支持教师个人的专业发展方向,这是教师评价的基础。

通过评价体系,确立一个与职业教育和社会经济相适应的不断发展的衡量教师的标准,引导教师按这个标准完善自己,适应知识的发展、职业的需要和社会的需求。它的灵魂在于使教师产生一个转变:把养家糊口的职业性工作转变为通过努力做教育家的事业性工作。在实施发展性教师及教学质量评价制度的过程中,让教师充分了解学校对他们的期望,培养他们的主人翁的意识。

(三)评价的目的在于激励先进

一个好的评价体系,不再只有一个最终的结果,而是能够分别认可教师在某个方面的成绩或者努力;也不再论资排辈,压抑青年教师的创造力。教师的工作成绩和贡献受到重视和表扬,其效果远大于单纯的物质奖励。所以无形中也激励教师努力上进,相互竞争,提高了队伍的活力与竞争力。

(四)评价的目的在于反馈调控

合理的评价制度需形成信息的闭环反馈网络。通过反馈信息,教师可以不断总结、改进自己的工作,调动了广大教师的工作积极性和创造性,提高教师履行工作职责的能力,利于教师队伍的成长,学校可以通过评价了解教师的工作表现,确定教师的个人发展需求,制定教师的个人发展目标,向教师提供日后培训或自我发展的机会,加强对教师队伍的管理和建设,最终达到全面提高学校的教育教学质量的目的。评价过程的反馈、调控的作用必将促进学校的未来发展。

二、遵循实施评价工作的原则

(一)“以人为本”原则

教师评价的考核对象是教师。因此,应该从促进教师的成长与事业发展的角度出发,并遵循人性化的原则,不应该对教师的人格或人性构成威胁,使得评价成为积极的、诚实的、有助于教师专业发展的过程。

(二)“个体性”原则

尽管是培养高技能人才,教师的构成也是复杂的。有专业类教师,也有基础学科的教师。首先需要注意评价的可比性,要根据教师所在不同学科的特点,适当调节体系中指标的分布和权重,并根据职业教育的需要,适当加大对实践能力的肯定和支持力度。

另外,评价体系也要符合国情、校情,并充分考虑教师成长的规律性和个体差异性。评价的思路不守旧、不禁锢,

保持自身特性,并支持和重视教师的个性化发展,才能促进学校科技创新的国际化 and 教师个人学术成就发展,产生较好的导向作用。

(三)“科学性”原则

指标体系的科学性是确保评价结果准确合理的基础。因此,在设计评估指标体系时要充分考虑指标元素及指标结构整体的合理性,针对学院的特色和职业教育的要求,从不同侧面反映职业性、创新性的指标。

(四)“简便性”原则

在发展过程中,工作效率是非常重要的。所以要摒弃指标晦涩难懂、方法操作复杂的评价,在体系的构建上,要尽量做到操作简便、提高效率、降低成本。

三、教师及教学质量评价的大胆实践

(一)确立职业院校特色的评价标准

作为以培养高技能人才为目标的职业院校,要求学生“德技共举,知行合一”,这也是对教师的基本要求。所以教师评价的依据应是:正确的教育价值观、学校的教育目标、教师的根本任务及国家相关部门颁布的有关教师职业道德规范要求。教师及教学质量评价应突出师德优先、德技共举、知行合一的职业特色。具体包括:

1.教师的师德水平。教师要热爱教育事业,热爱教育对象,工作要兢兢业业,认真负责,极具职业责任感,要坚持既教书又育人,注重言传身教,人格魅力是教师成功的重要因素。

2.教师的法制意识。教师要依法施教,要贯彻、履行各种教育法律、法规所赋予的职责、任务、要求、义务,要严格执行课程计划、课程标准,履行教学常规,完成教学任务,要自觉维护受教育者和未成年人受教育的权利。

3.教师的知识结构和水平。教师既要有广博的文化基础知识,精深的专业学科水平,又要有高超的本专业(工种)的专业技能。在现代教育中,还要有丰富的教育科学和教育理论知识、信息化教育技术。

4.教师的工作能力及水平。教师要有课堂教学的驾驭能力,良好的道德行为和科学知识的传授能力,对学生群体的管理能力,家访及做学生思想工作、心理疏导的能力,教育教学研究和教育科研能力。具有亲和力,在工作中表现出对学生的关心、爱心,受到学生喜欢和认可。

5.教师的工作业绩。教师学科及专业实践教学成绩,教师著述、论文、报告、科研成果、竞赛获奖,以及做班主任或其它教育工作的效果。工作的状况受到学生认同,学生及家长尊敬。

(二)开展富有新意的评价活动

为了实现改善学生学习,提高学生学习质量,促进教师专业发展的评价目的,三年来,笔者所在单位实践了“学生最喜欢的老师评选制度”与“教师绩效综合测评制度”相结合的教师及教学质量评价试点方案。

1.“学生最喜欢的老师评选制度”。该项制度的目的,是为了促进师德师风建设,构建良好师生关系,塑造一批名师。

学生最喜欢的老师评选活动中具体设置了十个专项称号:(1)言传身教最好的老师;(2)学生最尊敬的老师;(3)最具亲和力的老师;(4)口才最佳的老师;(5)最具爱心的老师;(6)课堂互动最佳老师;(7)最具责任感的老师;(8)课后辅导最认真的老师;(9)专业技能最强的老师;(10)最具威严的老师。这10个专项称号得票率的综合为总称号“学生

最喜欢的老师”。

“师德优先,德技共举,知行合一”的具体内涵体现在这十一个称号中。

该项活动在每学期开展一次,学生(同家长一道)人人参与选举投票,最终按教师得票率高低确定获选人名单。学院对获选教师给予表彰,颁发相应称号荣誉证书和奖金,并通过网络、新闻等各种方式宣传报道。

这项评选制度,评选时间长(10个星期),数据完全依赖于学生及家长。每名教师在每个班中每一个称号的得票率反映了每位教师在这10个方面的工作情况,既可以发现每位教师在10个方面中的强项,也可以发现在10个方面中存在的不足,一目了然。利于每位教师有的放矢,对症下药,改进不足,扬长避短,发挥优势。当然,10个方面都十分优秀的老师就会入选“学生最喜欢的老师”,是大家学习的楷模。

2.“教师绩效综合测评制度”。教师绩效综合测评主要由学生评价(40%)、所授课程的平均学分绩点(10%)、教学常规(40%)、领导与同行评价(10%)、劳动纪律五部分组成,与学生(家长)、同行、学校(领导)、学生成绩、教学常规、劳动纪律都有密切关系。这是综合评价,有别于“学生最喜欢的老师评选制度”的排他性和单一性。

四、实践成果的回顾

三年的实践表明,“学生最喜欢的老师评选制度”与“教师绩效综合测评制度”相结合的教师及教学质量评价方案,对发挥教育评价的导向、激励、改进的功能,促进每个教师不断总结进步,促进学校领导不断加强对教师队伍的管理和建设,培养一支让社会满意、让家长放心、让学生信赖的教师队伍,最终对全面提高学校的教育教学质量起到了良好的作用。

第一,就优秀教师而言,评价活动增加了工作的满足感,进一步激发了工作动力,增强了共识,增长了才干,巩固了成绩,促进教师发展。

第二,对困难教师而言,有机会讨论和反省自己的工作表现,找到了问题所在,得到了帮助,获得了咨询的机会,改进了工作,一定程度上提高和恢复了自尊心。

第三,对部门而言,在评价述职中,使教师获得机会畅谈自己的工作成绩和压力,有助于减轻压力,使得教师变得更坦诚,能够增强教师对学校、部门、专业教研室的责任感和归属感,鼓励教师积极参与决策。

第四,对学校而言,通过支持教师工作,促进了学生的学习,提高了教育质量。也使得学校领导进一步意识到,学校的氛围和政策直接关系到教师的工作表现、工作成绩和工作效率。通过了解教师的需求,可以制定出更加合理的进修计划和资源分配计划,为满足教师个人的发展需求奠定了基础。

我们相信,随着对发展性教师及教学质量评价制度研究的不断深入,它必将在理论上和实践上对现行的教师及教学质量评价制度进行一场彻底的革新,最终极大地调动教师的工作积极性,改善领导和教师、教师和学生、教师和学生、教师和家长、教师和社会之间的关系,进而全面提高教育质量。

参考文献:

正斌华.发展性教师评价制度[M].上海:华东师范大学出版社,1998.

(作者单位:重庆电子工程职业学院,重庆 401331)