



高校教师教学工作考评体系的实践与研究

THE PRACTICE AND RESEARCH OF TEACHING EVALUATION SYSTEM OF INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

蔡 闯 张京海

(上海水产大学教务处, 200090)

CAI Cuang, CHANG Jin-Hai

(*Educational Administration Division, SFU, 200090*)

杨 昕

(上海水产大学人事处, 200090)

YANG Xing

(*Personnel Division, SFU, 200090*)

关键词 高校, 教学, 考评

KEYWORDS institutions of higher education, teaching, evaluation

中图分类号 G473

教育管理体制作作为高等教育发展的内在动力和保障,在教学改革活动中有着举足轻重的地位。作为教育管理体制的核心,教学工作考评体系的探索和健全一直是各高校着力研究的课题,在此过程中也形成了各具特色的考核制度,保证了教学工作的顺利开展,为选拔和培养人才提供了可靠的依据。随着办学体制改革的深化和教学观念的逐步转变,高等教育管理的内容和形式面临着新要求。为此,我们对考评的目的和功能进行再认识,力求通过比较分析与研究,建立起能更好地适应高校教育改革发展的教学管理体系。

1 现行考评制度的依据及其局限性

现行考评制度的依据是1981年原教育部正式颁发的《高等学校教师工作量试行办法》^①,该办法规定教师工作量包括:教学工作量(含教法研究、科学研究、实验室建设等工作量)、教材教法资料的编写工作、兼任党政管理工作量三部分,在这一工作量分类基础上,制定了一套完

整的工作计量体系。由于受到当时的社会条件、考评思想以及考评方法、手段、工具的限制,该体系的特点为:①“统计”功能相当完备,对于指导教师完成教学工作、规范个体的标准劳动强度起到了积极作用,为顺利完成教学任务奠定了基础;②有较为明确的不同职称的教师考核要求及工作量的核定、分类标准^②。考核对象不同,要求也不同,考核层次较清晰;③对“量”的核定比较精确。其“量优”原则在一段时期内为保证教学质量提供了前提条件。

但是必须看到,随着市场经济的确立,高校的招生与分配必须面对人才需求市场,教学的组织形式也正从以教师为中心向以学生为中心转变,管理工作必须相应而变。虽然一些高校在此过程中进行了局部的改善和调整,但管理观念仍停留在原有的框架内,与实践脱节。主要体现在:①某些考核指标的置信度在弱化、消失,新的管理要求提出后,没有相应的考评指标,管理无力。如:原考核指标中对“班级”与“学生数”的定义显然是以计划教学为基础,其定量要求已明显不适应现今教育发展的要求。学分制实施后,教学资源得以重新配置,“班级”已由固定性变为不固定性,“学生数”与工作量的关系必须有新的评价标准;②评价结果相对片面。一方面过于重“量”,缺乏定性依据。二是考核的时间过于集中,受方法和手段限制,考核工作集中在学期末和年终,管理功能滞后;③功能不健全,目标不明确。实践中发现,原体系的定性评价与定量评价^③脱节,“量”的无差别累计弱化了区分度,损伤了教师提高教学质量的积极性。由于定性功能不足,往往将对“绩”的评价与对“人”的评价混同。④缺乏考核重点。由于以上综合因素的影响,管理目标游离于考核体系,价值取向模糊。

2 高等教育的发展趋势对考评体系的新要求

所谓考评包括考核与评定两部分,通过考核取得量标,通过评定获得结果。高等教育发展变化的特点要求考评体系满足以下要求。

(1)阶段性、发展性及导向性要求。考评体系应服从和服务于教学工作的改革与发展,要有管理过程中的阶段性重点,兼顾其发展所要求的连续性,在一定时期内规范、指导和控制考评对象的行为,以利于实现当期与长期目标。如现阶段,考评工作应与学校发展的定位和建设目标相结合,围绕教学观念、方法、手段的改革与实践,以师资和学科建设为重点,激励中青年教师成长和成材,在动态的环境中保持协调发展的原则,将管理工作的稳定性、发展性、创造性有机地结合起来。

(2)全面性要求^④。原有的考评体系的考评结果之所以失真,在于其评价的角度不全面,包括评价指标不全面和评价主体单一。如忽视了教学效果的承担者——学生的评价意见等等。其次,要做到全面评价,还必须将定性评价与定量评价相统一。而要完成对质量的综合评价,必须做到将指标具体化和量化,同时制定量标,进行综合评定(而非先设标准再考核),使得考评结果具有可比性、达到选拔、奖优和罚劣的目的,进而控制个体和群体的工作质量。

(3)管理信息化要求。多视角、多方位的评价必然带来大量的考核信息的统计整理工作,采用计算机信息管理是最佳选择,是实现适时控制的前提与基础。

(4)置信度要求。考评中应对对考评结果影响较大的指标赋予较大的权重,各指标通过置

②③李 冀. 1989. 教育管理辞典. 海口:海南人民教育出版社. 137,152.

④傅政林. 1986. 人员测评法帮助我们知人善任荐良才. 北京:中国展望出版社. 108.

信度有机地联系起来,构成指标体系,从而表达管理的重点和目标。

(5)因人而异,兼顾各类别评价结果之间的可比性要求。对不同的评价对象应制定不同的考评指标和要求。就学校而言,教师(教辅人员)、专职学生干部、行政人员、后勤服务人员各类别的工作性质和工作内容都有较大的差异,考评的方式方法也应有所不同。应该看到,由于各评价对象同时又是评价主体,互相评价中,无论是以共同标准为参照,还是以个人价值标准为参照,评价中的互动性和评价主体的多样性、广泛性决定了评价结果的可比性,各类别的评价结果可用于也应该用于相互比较。

3 实践构想

鉴于以上认识,在我校原有考评制度的基础上,我们调整了体系结构和考核指标,设计了较为规范和严密的考评方法、考评流程和定量模型。仅以教学质量评价工作为例,简要介绍如下:①体系由绝对工作量考核、课程分类(权重)、定性评价、置信度设计、定量模型构成,将绝对工作量与定性评价有机地结合起来,构成最终的考核量标,达到综合评价的效果。由于各校具体情况不同,因此操作表格和定量模型要按实际情况设定和调整。②将原体系中的各项指标按其主客观属性分类,分别列入定性评价表和定量评价表,提高评价体系的可操作性和结果的可靠性;③扩大评价角度,消除评价主体的情感偏好对评价结果的干扰,分为六个评价主体:教研室、学生、督导组、本人、教务秘书、院办。④考虑到不同的评价主体对评价结果的影响不同,赋予相应权重,权重值根据实际情况可作调整,由此保证评价体系的开放性、适应性;⑤根据评价指标的主客观属性,确定相应的评价方法,对于主观性较强的评价指标,通过扩大评价主体的范围和随机性来消除个人因素的影响。⑥设计合理的评价方法,做到定性定量相结合,民主与集中相结合,主观与客观相结合,考评过程与考评对象相分离;⑦实现计算机网络化管理,做到管理的过程化,将及时性与公正性统一起来。计算机管理也可有效防止“人情”评价。⑧公开考评流程、接受监督,提高评价结果的可信性与合理性;⑨健全考核后管理,充分和有效地利用考评结果,消除“考而不评”,“评而无效”的陈弊。