

42

55-57

对教师教学质量考核的思考

程昌华, 谢怀建, 宋小清
(重庆交通学院 教务处, 重庆 400007)

G451.1
G645.1

【关键词】教学质量; 考核; 思考

教师 高校

【摘要】科学的教师教学质量考评体系不仅需要体现科学的理论和客观、公开等相关原则, 还应制定相应实施细则, 注意解决在以往教学质量考评中常被忽视而恰恰又关系重大的问题。

【中图分类号】G451.8

【文献标识码】A

【论文编号】1005-2909(2000)01-0055-03

Reflections on evaluation of teacher's teaching quality

CHENG Chang-hua, XIE Huai-jian, SONG Xiao-qing

(Dean's Office, Chongqing Communication Institute, Chongqing 400007, China)

Key words: teaching quality; evaluation; reflection

Abstract: The evaluation system of teaching work should be provided with specific rules for implementation based on relevant theory and principles, with emphasis laid on importance-bearing problems previously absent or ignored in the systems of the same kind.

高校是为国家培养高级人才的基地。高校对高级人才的培养主要是通过一系列的教育工作和教学活动来实现的。人们在对一所学校给予最积极的评价时, 常常用“一流的学校, 一流的师资, 一流的人才”归结之。但在这里, 一流的学校应是以一流的师资为前提的, 而一流的师资则是以能否培养出一流的人才为先决条件的而不是自封的。所以, 一所学校要想不断提高教学质量, 最重要的应是抓教师质量。正如生产力三要素中劳动者是最具活力因而也是最具决定性的因素一样, 在学校的诸多因素中, 教师因素无疑是提高教学质量的决定性因素。当认识达到一层面时, 我们会顺理成章地得出如下结论: 教师质量——教师的业务素质 and 思想政治素质在很大程度上决定了教学质量; 抓教学质量应首先抓教师的教学工作质量。

对于高校教育管理者而言, 提高教师工作质量无非有对外对内两方面。所谓对外, 就是敞开校门, 制定优惠政策吸引优秀师资进入本校; 所谓对内, 就是将竞争机制纳入教学管理中, 实行优劳优得, 多劳多得, 优胜劣汰。总的来看, 无论对内对外, 其本质

都是通过实行竞争机制来创造一种有利于人才成长的环境, 促使人才脱颖而出, 从而推动学校教育质量的不断提高。然而竞争必须有法则, 竞争应该有评判, 评判则一定要有科学的标准。于是, 一个严肃而沉重的课题就摆到了高校教学管理者面前: 什么样的评判标准才是符合教育教学规律的、科学的教师教学质量考核标准?

二

我们认为, 科学的教师质量考核应体现出五大原则。

首先是突出邓小平理论的指导性原则。邓小平理论思想的核心是“实践是检验真理的唯一标准”。倘将这一理论运用到教师教学质量考评体系的制定中, 那么, 这种对教师教学质量的考评必然应以教师教学效果为重要权重指标, 而教学方式、方法和手段等, 则不应成为主要权重指标。手段、方法、形式是为目标服务的, 不能达到目的的手段是失败的手段, 不能实现目标的方法是失效的方法。反之亦然。那么, 什么是教学效果呢? 从提高教育教学质量的目标出发, 我们认为: 对于统一考试、统一阅卷的科目而言, 学生的成绩应是重要的教学效果。鼓励教师

【收稿日期】2000-1-13

【作者简介】程昌华(1956-), 男, 重庆人, 重庆交通学院教授, 硕士, 从事水利工程研究。

更好的去追求教学效果(而不是形式),才能推动教学质量的不断提高。

第二是考评标准的客观性原则。考评标准客观性原则的最大好处是可以较好地防止考评者与被考评者之间因人事关系因素而产生的考评不公,从而减少内耗,调动教师的教学积极性。教学管理与行政机关管理是存在很大区别的,教学管理的对象——教师是根据教学大纲的要求,围绕着学生这个教学主体来开展工作,而行政机关管理的对象——机关工作人员则是根据领导安排布置的任务来开展工作的。因此,教师教学质量的好坏应主要是根据学生的学习成绩和表现情况来衡量测定的(当然应是客观的),而机关工作人员工作的好坏,在相当程度上是以领导的眼光来界定的。如果教师教学质量的考评标准缺乏足够的量化指标,就不可避免地要掺上主管行政领导的主观印象,形成教学考评的“机关化”。这种把教学考评与机关工作考评混为一谈的作法,很难避免教师教学质量考评中出现“说你行你就行,说你不行就不行”的问题,甚至引起教师行为的非职业化——不按教学规律办事,而以领导意志行事,不把主要精力用在教学工作研究上,而用于揣摩、迎合领导个人的喜好上。这样的教学质量考评不但不能调动教师的教学积极性,提高教学质量,反而会打击教师的教学积极性,降低教学质量。

第三是考评形式上的公开原则。由于考评结果直接关系到教师的切身利益,公开考评必然会吸引教师积极参与其中,从而有效地避免对教师教学质量考评的流于形式。暗箱操作则恰恰相反,它排除了教师的知情权从而也就排除了教师的参与权,这既不符合《中华人民共和国高等教育法》有关精神,又违背中央有关政治体制改革和民主法制建设的总体要求,是无法调动教师积极性而提高教学质量的,因此,也是从根本上与制定实施教学质量考评体系的目的相悖的。所谓公开,至少包括以下几方面的内容:一是公开考评的各项内容;二是要公开各项内容在考评中所占的权重;三是要公开考评的程序;四是要公开考评结果;五是要公开对不按程序考评、违规操作,而造成考评事故的责任人给予处罚的措施,以从根本上革除将公开当作公布来处理的官僚主义弊端。这样的考评形式,至少从理论上讲可以通过考评使被考评者了解到自己的优势与差距:好,好在那里,差,差在什么地方,从而在今后的工作中扬长避短,不断前进。

第四是考评操作上以系部为基础,以学校为主

导的原则。从组织上来看,系部是对各教学单位(教研室)实行直接领导的部门,因此理应承担对教师教学评估的组织协调工作;从业务上看,系部也对各教研室承担的教学内容更为熟悉,因此也应当承担起教师教学评估的业务考察工作。以学院为主导,是指学院对考评导向的把握权和考核中出现重要问题的处理权,为了学院的可持续发展,学院必须根据教育形势的变化和人才市场的变化对学院的教师教学质量评估实行动态管理,以适应社会主义市场经济对高校办学模式的要求。至于对考评中出现的问题或事故的处理权,则有利于学院总体综合平衡,把考评落到实处,确保学院令行禁止和安定团结。

第五是考评过程中的全面全程原则和四兼顾原则。所谓全面全程考核,是指对教师整个学期教学全过程的考核,即教学态度、教学内容、教学方法、教学组织、教学素养、教学效果等进行全面的综合考评,在这些考评中,教学效果理应占最重要的权重指标。所谓四兼顾原则,是指对教师教学质量的考评采用本人自评、同行评估、系部专家评导师评估、学生评估四方面兼顾的原则,而专家评估与学生评估应随着形势的变化占越来越重的权重指标。

三

由于教师教学质量考评的对象是人,因此,考评最大的难度不在于考评所涉及的教学专业内容,而在于考评而引起的思想问题、人事矛盾、社会关系问题。因此科学的教师教学质量考评必须考虑思想问题的解决,人事矛盾的处理,社会关系的协调。为此,它不应仅仅只制定相关的考评指标系统,而且还应制定相应的《教师教学质量考评实施细则》(以下简称《细则》),《细则》必须根据教育教学规律,高度重视解决好实际操作过程中容易忽视,而恰恰在以往的考评中又确实经常出现的一些问题。

第一,必须采取有效妥贴的方法解决专家评定与效果评定之间的矛盾。《教师法》规定,教师有实行教育改革的权利,所以任课教师对所承担的课程进行大胆改革是应得到提倡和鼓励的。但在考评的过程中,如果考评的“专家”对被考评的教师所进行的改革持否定态度,那么,评估的结果就可能不能使人满意。而专家的听课评估一般是在课程进行中进行的,因此是一种过程的评定,但从教育教学规律来讲,一种教学改革,往往要经历一个过程才能生效,当教师通过改革最终取得良好的效果——学生成绩普遍提高的时候,专家考评已经过去。在这种情况下,究竟以专家考评意见为准还是以教学效果为准?

对此,《细则》必须有明确说明。我们认为,无论从邓小平理论强调的“实践为检验真理的唯一标准”来看,还是教师教学质量考评的目的来看,都应以提高教学效果为主要标准。

第二,必须采用符合教育教学规律的手段以宽松宽容的态度来解决考评标准与教改创新之间的矛盾。一般说来,教学评价体系及其相应的评价准则和标准,是从通常的教育教学工作与活动中抽象提炼出来的,而教师在教学过程中推出的超常规的“教学创新”就可能不太符合考评的固有标准或准则。在此种情况下倘若考评者以“异端”视之,那么,这种考评就可能成为束缚教师改革和创造的一种新限制,甚至成为改革与创新的“桎梏”。所以,《细则》应在尊重教育教学规律的前提下,以宽松宽容的态度来对待考评标准在某些情况下与教师教改创新之间的矛盾,以推动教学改革的良性发展。

第三,必须确立一套严格、细致、便于操作的监督措施和纠偏措施,以保证对教师考评的公平、公正。这种监督和纠偏措施应达到这样一种水平:即使主管考察的领导对被考察的教师之间存在某种个人恩怨,也无法将这种个人恩怨带入考评过程之中,而影响对该教师考评的公正性。

第四,考评应注重课程建设的整体优化。课程的整体性是指某门课程总是由一系列的知识点有机组合而成的,而不是由单个的知识点孤立而成的。在教师教学质量的考评中,我们认为,对教师某堂课的听课不能作为教学质量考评的基本依据。教师的教学状态往往受多种因素的影响,某一节课的讲授效果难免带有偶然性和局限性,倘以一节课的状况来评定一个教师的授课质量,很难避免考评结果的失真。而注重课程的整体化考评,则更应该看教师对所承担课程中的所有知识点的讲授设计和学生掌握知识的效果。

第五,教师的综合素质应在考评指标中占一定的权重。教学是一种互动关系,提高教学质量,提高学生的综合素质,有赖于教师综合素质的提高。将教师的综合素质作为考评指标之一,其目的在于促使广大教师不断努力学习,优化自身知识结构,提高自身综合素质,从而从整体上提高学校的档次。综合素质可量化为考评指标的大约有三个方面的内容:一是教学能力,二是科研能力,三是职业道德。

为鼓励教师从事教学研究、学术研究和课题研究,凡教师发表了教研论文、学术论文,承接了学院二级以上科研课题的,都应考虑给予考评分。以1%为起数,最高不超过10%,并在《细则》中给予细化,以便操作。

第六,考评指标应根据形势的变化实行动态管理。教学质量考评的根本目的是为了不断提高教学质量。这一根本目的决定了考评指标应当同时具备两个特点:首先,它应基本符合本校的实际水平;其次,它应不局限于本校的实际水平。所谓符合本校的实际水平,是指所定的考评指标是本校的教学水平和师资力量通过努力能够达到的;所谓不局限于本校实际水平,是指考评指标最终得以一流院校的水平为标准,以社会对人才的需求为标准,随着学校教学水平、师资力量的不断提高而不断修订指标。只有这样不断提高要求,才能通过考评促使学校的教学质量得以持续提高。

第七,应制定一整套教学考核体系,而不应仅仅制定出符合某一门学科的考评标准。由于不同的学科具有不同的知识内涵和学习规律,因此在教学方式、手段上也无法苛求一致,由此而制定的考核标准和手段当然也不能“千篇一律”。

总而言之,建立和实施符合教育教学规律的科学的教师教学质量考评体系是高校确立公平竞争机制、打破长期以来计划经济体制下形成的大锅饭的根本措施,它必将给习惯于传统体制下进行教学的高校教师带来较大冲击,给考评带来一定的阻力,使其难以一以贯之。但由于确立竞争机制、实行科学考评从根本上说是符合学院的持续发展的,因而从根本上说也是有利于广大教师的根本利益的,所以,只要领导坚定改革决心、坚持认识到位、组织到位、措施到位,科学公正的考评必将能够得到真正的贯彻执行,学院的教学质量必将得到稳步提高。

参考文献

- 1 陈仲欣:《英国高校的教育质量评估》[J]《中国高等教育评估》1999年第1期第49页。
- 2 《中华人民共和国高等教育法》[H]第45条、第51条。
- 3 江泽民同志:《高举邓小平理论伟大旗帜,把建设有中国特色社会主义事业全面推向二十一世纪——在中国共产党第十一次全国代表大会上的报告》[R]

[责任编辑:周虹冰]