

# 教学评价 教师成长与教学发展的催化剂<sup>\*</sup>

■张小军

**摘 要** 高职教育的实践性、职业性与开放性决定了在高职教学的评价过程中,要结合高职教育教学的特质,运用教学评价理论,用“五以五化”式“6·2·2·3”立体互动型评价活动作为高职教学评价的内容,以促进教师成长与教学发展。在高职教学评价过程中应高度重视理论的指导作用,建立健全教学督导机构与机制,制定并实施行之有效的教学评价方案,突出“教师团队评价”和“元评价”项目的实施,以形成高职教学评价的特色。

**关键词** 教学评价 教师成长 教学发展

中图分类号: G642

文献标识码: A

文章编号: 1004-633X(2009)08-0034-03

关于教学评价,主要有两种不同的模式:奖惩性评价与发展性评价。奖惩性评价带有很强的功利性,在这种评价机制下,教师成为评价主体的控制对象,处于被动地位,这种评价不利于教师的专业发展。发展性评价是一种以促进教师专业发展为目的、立足教师未来发展的评价模式,体现了“以人为本、科学发展”的理念,其功能体现在对教师教学工作的激励和改进,它以发展的眼光看待教师的成长与进步,促进教师个人与团队专业能力的提升和教师自我价值的实现。

高职教育由于起步较晚,目前其评价仍以奖惩性为主,忽视了教师的过程评价和潜能发展,缺乏对教师和学校未来发展的重视,因此,有必要探讨高职教育发展性教学评价问题,以促进教师成长与教学发展。

## 一、定位于教师成长与教学发展的高职教学评价目标

当前,高职教育采用校企合作、工学结合的人才培养模式,突出以能力为本位的宗旨,以工作范围为教学内容的组织边界,以工作过程为教学内容的组织逻辑,以项目任务为教学载体,实施理论实践一体化教学。高职教育的这种特定属性决定其教学的实践性、职业性与开放性。在教学评价过程中,要结合高职教育教学的特质,运用教学评价理论,联系教学实践,不断调整和优化教学评价目标,从最初遴选少部分教学质量高的优秀教师,到定位于促进教师专业发展和教学管理水平与教学质量的提高。评价者与教师“共同协商”、“共同建构”评价工作,坚持价值多元性的观念,反对管理主义倾向,要把评价当作一种民主协商、客体主动参与的过程,而非评价主体对评价客体的控制过程。教学评价工作从以管理为取向的检查、监控功能,拓展至以

教师为本位的服务、培养功能,从单一的课堂教学评价延伸到教师团队评价、教学特色、改革与管理等多元评价项目,并且应当十分注重评价后的教师培训与教学改革工作。

## 二、“五以五化”式“6·2·2·3”立体互动型高职教学评价的内容

根据促进教师成长与教学发展的教学评价目标,高职教学评价内容可以用“五以五化”式“6·2·2·3”立体互动型评价活动来概括。“五以”是指以就业为导向、以人为本位、以质量为核心、以服务为宗旨、以促进教师专业发展和提高教学管理水平与教学质量为目的的高职教学评价理念。“五化”是指科学化、规范化、多元化、立体化、可操作化的高职教学评价过程。科学化体现在以科学的评价理论为指导;规范化是指运用程序化的评价流程;多元化是指除理论教学评价之外,有实践教学、教学管理等多个教学评价项目;立体化表现在评教与评学、内部评价与社会评价、个体评价与团队评价等立体互动层面;可操作化指运用网络评价平台、评价软件与统计运算模型。在“6·2·2·3”立体互动型高职教学评价体系中,“6”表示理论实践一体化教学、理论教学、实践教学、体育教学、教学管理与教学改革等6个评价领域。其中,理论实践一体化教学是在实训场所或在生产现场开展的一种先进的高职教学模式,此评价方式的开展引导高职教学改革的方向。第一个“2”表示评教与评学两个互动层面,第二个“2”指教师个体与教师团队两个评价对象,“3”表示评教的3个层次,即学生评教、系(部)级督导同行评教、院级督导同行评教。“6·2·2·3”体系形成了理论与实践教学、教学改革与教学管理多元化评价格局,评教与评学的良性互动,并且在完整的教学评价PDCA循环基础上(即戴明环:Plan计划,Do执行,Check检查,

<sup>\*</sup> 本文系2009年江苏省高等教育教改研究课题阶段性研究成果之一。

作者简介: 张小军(1967-),男,江苏丹徒人,南京化工职业技术学院教务处处长、副教授、教育学硕士,主要从事教育评估与管理研究。

Act 纠正) ,实施“元评价”项目 ,开展来自用人单位和毕业生跟踪调查等开放式的社会评价工作 ,及时反馈信息 ,调整教学评价各项工作 ,形成闭环优化系统。“6·2·2·3”立体互动型高职教学评价过程结构示意图如图1所示 :

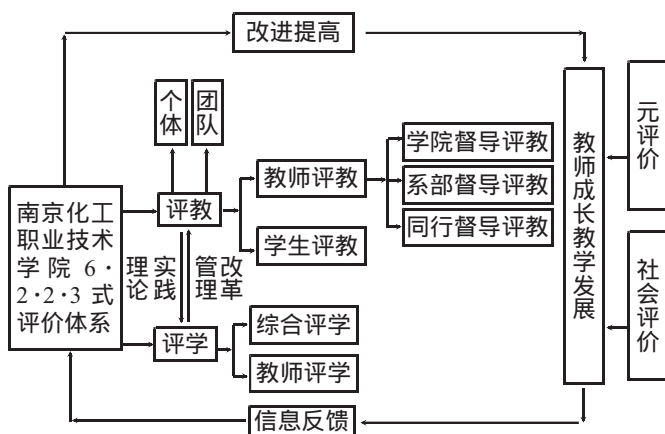


图1 “6·2·2·3”立体互动型高职教学评价过程结构

### 三、有效实施教学评价方案的高职教学评价措施

#### 1. 运用理论指导教学评价工作

在教学评价过程中应当高度重视理论的指导作用 ,高职院校要认真学习与运用高职教育学理论、教学评价与统计理论 ,仔细参考大量教学评价文献资料 ,然后实施教学评价工作。譬如 ,通过特尔斐法(Delphi Technique)构建教学评价指标体系 ,尽可能减少人为因素的主观性 ,增强指标内涵的客观性 ,借助层次分析法(AHP ,Analytic Hierarchy Process)定量确定教学评价量表的权数 ,并使权数精确至万分之一以上 ,避免仅仅依靠定性判断而粗略估计权数的做法 ,运用“元评价”理念 ,提高评价工作的针对性与有效性。

#### 2. 建立健全教学督导机构与机制

高职院校应当成立教学督导委员会、院级督导机构、系部督导工作小组与学生信息员队伍 ,形成4个层面的评价监控组织体系。为了保障教学评价工作的顺利进行 ,高职院校还可以将教学质量监控管理功能独立化 ,成立专门的教学质量监督与管理办公室 ,实现“二元化”监控 ,一是直接面向教学一线的监控 ,二是针对教务处、教学系(部)履行教学质量监控职能的监控。整个监控体系要求分工明确、相互独立 ,同时目标一致、有机结合 ,共同按照学院一整套监控机制有效运作 ,为学院教学评价提供有力的组织保障和有效的运作机制。

#### 3. 实施行之有效的教学评价方案

高职院校要根据教学评价促进教师成长与教学发展的目标 ,本着对教师帮扶及提高教学质量的宗旨 ,尝试从教师个人教学评价、教师团队教学评价、教学管理与教学改革工作评价、“元评价”、教学评价保障与教学督导等6个方面 ,开展“6·2·2·3”立体互动型高职教学评价活动 ,设计发展性教学评价量表。方案要按照资格条件审核、评价、反馈、检查、改进与培训等6个环节共计9个步骤进行实施。资格条件审核是为了保证教学评价的严

肃性与公平性 ,由教学督导人员审查教师教学工作量和师德表率是否达到具备评价资格的最低标准 ,然后通过教学评价量表采集评价信息 ,及时传递给教师个人和管理部门 ,通过问卷调查、师生座谈、教学评价专题会议等措施收集反馈意见 ,借助“元评价”与社会评价检查整个教学评价过程 ,并调整评价对象或评价者自身的行为 ,纠正偏离目标的评价工作 ,强化评价后的教师培训与教学改革工作 ,具体教学评价实施过程如图2所示。方案应当体现理念新、高效和发展三个方面特点。理念新主要是指评价指标内涵体现半工半读、学训交替等工学结合的先进高职教学理念 ;高效是指评价工作采用电子化网络评价平台、运用SPSS、EXCEL统计软件 ,快速进行数据处理 ;发展体现在教学评价不是以奖惩为目的 ,而是以促进教师专业能力提升和学校教学发展为目的。

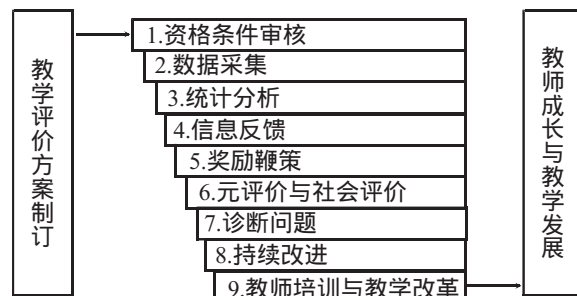


图2 教学评价实施过程

### 四、突出“教师团队评价”和“元评价”的高职教学评价特色

#### 特色一 实施“教师团队评价”项目 ,促进教师整体专业发展

按照系统论的观点 ,个体优秀并不能说明系统整体优化 ,面向教师团队的教学评价工作 ,可以使评价工作发挥更大作用。当前 ,高职院校的教学评价工作通常是针对教师个人而言的 ,在激发广大教师的教学热情和积极性 ,调动各系(部)对教学评价工作的自觉性与主动性上有一定的局限性。教师团队评价是以一定范围内的教师群体为对象 ,运用统计学知识 ,对教师个体评价的自然分进行标准化处理 ,即将自然分转化为标准分 ,并以教师团队为样本进行统计。由于各教学团队具有初级、中级、高级职称教师的绝对数和相对比例的不均衡性 ,造成各教师团队之间的非等值性 ,不具有可加性与可比性 ,给教师团队教学评价造成很大困难。通过引入教育统计学标准差(SD ,Standard Deviation)与标准分(Z ,Standard Score)的概念 ,从初级、中级、高级三个职称维度在全校范围内分别进行统计 ,把各教师团队因不同职称而导致的非等值性的自然分 ,转化成可比的等值性的标准分 ,从而科学地进行教师团队的教学评价工作。其中 ,标准分的运算模型为:  $Z(\text{标准分}) = \frac{X_i(\text{自然分}) - (\text{平均值})}{SD(\text{标准差})}$ 。

教师团队评价既能知晓教师个人教学工作在本团队的定位 ,又能判定某个教师团队的教学质量在全校所处的位置 ,因此 ,教师团队评价能够充分激发教师的上进心与集体荣誉感 ,调动教学团队的教学管理与改革的积极性 ,促进教师团队建设 ,有

效提高团队的整体教学质量。

#### 特色二 拓展“元评价”领域 实践教学评价新途径

“元评价”就是评价之评价。它主要通过统计学中参数检验法、线性回归法、正态分布理论等检验教学评价目标是否得当、评价方案是否科学、评价结论是否正确等问题。“元评价”以其科学的再评价过程与可靠的量化结果,促使评价过程的不断优化,解析教学评价过程中存在的疑惑,调节和控制评价者与被评为对象的评价心理因素,激发和调动参评人员的积极性,顺利开展教学评价工作,有效实现教学评价目标。同时,“元评价”也使得评价者自身的工作质量不断提高,有助于形成共同的评价认识、评价价值观与评价文化观,确保学校教学评价工作有序健康发展。譬如,在教学评价中,以教师普遍认可的院级评教为基准,运用统计学中的相关性概念,分别求解学生评教、系(部)评教与院级评教的相关系数,通过对评价数据的再评价工作来以理服人。表1是江苏某高职院校06/07学年第二学期院级评教、系部督导评教、学生评教三者的相关性程度及相关系数显著性检验情况。

表1 江苏某高职院校06/07学年第二学期  
三类评教相关系数显著性检验统计表

相关系数 分类	院级评教	系部级评教	学生评教
院级评教	1.0000		
系部级评教	0.7381**	1.0000	
学生评教	0.9216**	0.7201**	1.0000
置信度	*P<0.05, **P<0.01		

根据统计学规定,相关系数0.5~0.8为显著相关,0.8以上为高度相关。从表1可知,学生评教与院级评教的相关系数为

0.9216,系部级评教与院级评教相关系数为0.7381,前者高于后者,充分说明在本次教学评价中学生评教的可信度是毋庸置疑的。

对于高职院校而言,发展性教学评价不管在理念上还是实践上都是一个崭新的领域。缘此,通过对发展性教学评价的探讨,高职院校要正确定位教学评价目标,有效实施教学评价内容,采取切实可行的教学评价措施,创新高职教学评价工作。这既是当前高职教育领域值得讨论的问题,也是促进高职院校教师专业发展、提升高职院校人才培养质量的迫切需要。

#### 参考文献:

- [1]李延保.正确认识高校教学评估目的意义和成效[J].中国高等教育,2008(13、14).
- [2]张小军.高职院校教学评价探究[J].教育与职业,2006(4).
- [3]戴士弘.职业教育课程教学改革[M].北京:清华大学出版社,2007.
- [4]王致和.高等学校教育评估[M].北京:北京师范大学出版社,1995.
- [5]薛理银.教育信息处理原理[M].北京:北京师范大学出版社,1996.
- [6]国家基础教育课程改革组.促进教学的课堂评价[M].北京:中国轻工业出版社,2003.
- [7]沈玉顺.现代教育评价[M].上海:华东师范大学出版社,2002.
- [8]王孝玲.教育统计学[M].上海:华东师范大学出版社,1993.
- [9]李洁明.统计学原理[M].上海:复旦大学出版社,1999.
- [10]鲁洁.教育学[M].南京:河海大学出版社,1997.

作者单位:南京化工职业技术学院,江苏 南京  
邮编 210048

## Teaching Evaluation: Catalyst of Teachers Growth & Teaching Development ZHANG Xiao-jun

(Nanjing Chemical Vocational & Technical College)

**Abstract:** The practice-nature, professionalization and openness of higher vocational education requires that the teaching evaluation of higher vocational education should associate the teaching nature of higher vocational education, apply the teaching evaluation theory and take the vertical interactive evaluation as the contents of teaching evaluation of higher vocational colleges to promote teachers growth and teaching development. In process of teaching evaluation of higher vocation colleges, importance should be attached to the role of theoretical guidance, teaching supervising organization and mechanism should be perfectly set up, effective teaching evaluation scheme should be worked out and implemented, the implementation of “evaluation of teachers teamwork” and “meta-evaluation” should be highlighted so as to form the teaching evaluation with higher-vocation-college characteristics.

**Key words:** teaching evaluation; teachers growth; teaching development