

关于高校建立发展性教师教学评价制度的思考

李颂明, 谢 倩

(湖南农业大学 学生工作处, 湖南 长沙 410128)

【摘要】 发展性教师教学评价已成为国际教师教学评价的发展趋势,但现阶段我国高校推行发展性教师教学评价制度还面临着理念偏差、法律保障、理论薄弱、实践不足等问题。本文在分析这些问题的基础上,提出了我国高校建立发展性教师教学评价制度的基本对策:一是完善以促进教师专业发展为核心的内在制度;二是培育旨在促进教师专业发展的外部条件。

【关键词】 发展性教师教学评价制度

【中图分类号】 G645 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1672-8874 (2005) 03-0057-04

近十年来,发展性教师教学评价已成为国际教师教学评价的发展趋势。研究表明,发展性教师教学评价制度的推行,受到了广大教师的欢迎,许多教师称赞这种教师教学评价既是促进教师专业发展的有力措施,而且是纠正缺点、发扬优势的有效途径。但我国高校现行教师教学评价多是奖惩性教师教学评价,这种重教学效能核定、轻教师专业发展的教师教学评价在实践中容易遭到教师的抵制与反对,对学校教育质量的提高也帮助不大。我国高校建立发展性教师教学评价制度意义何在?面临哪些问题?如何有效解决?本文尝试对此作些探讨。

一、我国高校建立发展性教师教学评价制度的现实意义

发展性教师教学评价制度是以促进教师专业发展为本目的的教师教学评价思想的客观化、具体化和有形化。目前,在我国高校建立发展性教师教学评价制度有着积极的现实意义。

1. 教育改革的客观要求

现阶段,我国高等教育正处在深化改革、加快发展的历史时期。全面提高教育教学质量,深化高等教育改革,既是社会发展的要求,也是高等学校自身发展的需要。教师教学评价作为促使教师积极投入教学、改进教学并促进教师专业发展的重要手段,在当前以教育改革和发展为主旋律的新形势下,应当发挥更重要的作用。但我国高校现行的奖惩性教师教学评价在促进教育改革和发展,提高教育质量方面并没有取得显著成效。因此,必须建立

发展性教师教学评价制度,使教师教学评价更好地服务于日益深化的教育教学改革,以促进教育事业的发展。

2. 学校管理的迫切需要

长期以来,我国高校所实施的教师教学评价力图实现其工具性效用,这样的评价往往造成管理者与教师之间人际关系的紧张,使教师对评价产生较强的抵触情绪,反过来影响了学校目标的顺利实现,阻碍了学校管理的有效进行。发展性教师教学评价制度强调通过及时反馈为改进教师教学、优化学校教学管理提供真实而有效的信息,这样就有利于消除管理性教师评价所带来的负面影响,使教师评价、教育教学、学校管理成为相互影响、循环递进的有机整体。

3. 教师专业化发展的必由之路

教师教学评价应该是教师获得专业发展的重要促进力量。但我国高校传统的奖惩性教师教学评价阻碍了教师的专业发展。发展性教师教学评价制度以促进教师的成长和发展为本价值导向,注重发挥教师自评的作用,这样的评价有助于激起教师自我发展、自我实现的热情和需要,促进教师自觉地投入到教育教学改革研究中,从而提高教师的专业知识素养、专业技能以及专业情意,实现真正意义上的教师专业化。

4. 教师教学评价体系发展的必然要求

我国高校现行教师教学评价存在着诸多弊端,具体表现为:在评价宗旨上以奖惩为目的,忽略教师的专业成长;在评价方式上采取自上而下的评价

【收稿日期】 2005-03-07

【作者简介】 李颂明 (1972-),女,湖南新宁人,硕士,湖南农业大学助教。

模式,忽视教师的主动参与;在评价指标上片面追求统一性和一致性,忽略评价客体的差异性和多样性;在评价动力上重视外在激励,忽视内在动力。^[1]发展性教师教学评价与奖惩性教师教学评价有着本质的区别,其评价目的、内容、方法、方式以及结果的处理都以促进教师的专业发展为根本出发点,这种教育性的教师教学评价容易使教师在心理上产生认同感,使教师教学评价的实效性大大增强。

二、我国高校建立发展性教师教学评价制度面临的主要问题

发展性教师教学评价制度的建立,小则关系到教师的专业成长和教师素质的提高,大则关系到教育改革的成败和教学质量的高低。但从现阶段我国高校教师教学评价的实践来看,还存在一些困难和问题,阻碍和制约了发展性教师教学评价制度的推行。

1. 理念偏差问题

首先,教育价值观上的偏差。由于教师教学评价就其本质而言是一种价值判断,从根本上说取決与人们的价值选择。因此,教师教学评价深受教育价值观的影响。当教育价值观出现偏差时,教师教学评价就不可避免会产生偏颇。我国传统的高等教育价值观基本上都是社会本位的。在社会本位的教育价值观的影响下,传统的教师观把优秀教师看成是学生成长中发展知识、智慧、品德、修养的主要来源,相对而言,忽略了教师的自我提高和自身的存在价值。从“教师是人类灵魂的工程师”、“教师是蜡烛”、“教师是铺路石”等等社会对教师形象的生动描述中可以看出,人们之所以给教师授予崇高的社会地位和职业形象,“主要因为他是某种知识和观念的工具而有价值,而他本身作为一个人必然会有个人特质和潜在教育价值不是被抑制,就是被漠视。”^[2]人们对教师的认识过多的只看到他们作为一种工具的价值。在这种“工具理性”的指导下,我国高校教师教学评价也就脱离了科学合理的轨道,具体表现为:教师教学评价中失去了对教师的尊重和关怀,忽略了教师需要也是建立教师评价体系的价值基础。在评价中过分强调教师的社会责任和职业道德,而忽略了教师发展的需要,造成教师教学评价中教师发展的旁落。这无疑与发展性教师教学评价相背离,并对我国高校实施发展性教师教学评价产生了较大的负面影响。

其次,文化价值观上的偏差。任何制度都是文

化的产物,作为文化存在的教师教学评价制度必然要受到一定文化价值观的导向与制约。我国传统的文化价值观是知识本位和能力本位的。知识本位的文化价值观对我国教育的影响由来已久。在我国的教育中,历来强调“师道尊严”。教师“闻道在先”、“术有专攻”,因而理所当然有资格对学生“传道”、“授业”、“解惑”。出于对知识的推崇,教学是围绕着对历史文化遗产的传承而展开的。到80年代中期,西方能力本位的文化价值观在我国高教界产生广泛的影响,高等教育开始从重视知识的传承到强调能力的训练。我国高校教师教学评价活动始于80年代中期,在知识本位和能力本位的文化价值观的双重影响下,有两个突出的特征:一是教师教学评价在价值取向上指向知识的传承,而不是教师的发展。知识的拥有量成为评价教师的主要尺度,社会本位的色彩严重,终结性评价成为其主要方式。二是评价中的唯技术主义倾向严重,评价内容关注的是可以量化、技术特征明显的理性能力,而像感情、个性等难以被量化的部分则被拒之于评价的视野之外。^[3]随着知识经济时代的来临,以知识本位和能力本位为核心理念的文化价值观已渐渐失去其存在的合理性,但在现实生活中却仍以潜在的方式规范着人们的思想和行为,并影响了我国高校发展性教师教学评价制度的推行。

再次,管理理念上的偏差。作为教师管理制度重要组成部分的教师教学评价不可避免的要受到管理理念的影响,而任何管理理念都是建立在一定的人性假设的基础之上。长期以来,我国高校把教师的人性普遍假设为“经济人”,在此基础上实施专制型管理。囿于“经济人”人性假设的观点,传统的教师教学评价把教师是否完成教育教学目标作为衡量教师优劣的唯一标准,把金钱和奖励视为刺激教师工作积极性的唯一动力,忽略和阻碍了教师的内在发展。事实上,人不仅仅是“经济人”,它是一种“社会人”,一种“自我实现的人”,更是一种“复杂人”。“从不恰当的人性假设出发,教育管理者会在很大程度上对人产生消极的期待并采取消极的策略,从而把教师训练成自己预期的那种样子。这又反过来加强教育管理者对人性的消极看法,最终会形成一种消极人性假设与管理策略之间的恶性循环。”^[4]为了避免这种恶性循环的出现,首先要确立恰当的人性假设。显而易见,以“经济人”人性假设为根本依据的奖惩性教师教学评价虽然在一定程度上有利于刺激教师的进取欲望,但过分强调利益刺激会膨胀人的物欲,最终导致教师的自然本性

中成就自我的精神生命的窒息，其缺陷是不言而喻的。然而，由于长期以来形成的思维惯性的存在，这种弊端重重的奖惩性教师教学评价仍是目前我国高校管理者的普遍选择。

2. 法律保障问题

发展性教师教学评价制度的贯彻和实施离不开相关教育法令法规的出台，为其提供法律保障。自我国高校开展教师教学评价活动以来，在教育评价法制建设方面一直存在着“立法滞后”的现象。1985年，原国家教委曾提出在1987—1988年间实现教育评价制度立法化，但至今未在法律中予以明确规定。迄今为止，除了一部《普通高等学校教育评估暂行规定》，其余只是零星的评价法规条例。而《暂行规定》作为高等教育评价专门性的行政法规，是在计划经济条件下的产物，其评估形式、评估主体及机构设置等规定已不合时宜，对完善教育评估制度，全面实施教育评估缺乏相应的法律效率。^[5]要使高校教师教学评价活动的开展进一步科学化、合理化、规范化，最基本的是通过立法手段以及相应配套政策措施等方式来进行。而发展性教师教学评价制度作为一种新型的教师教学评价制度，如果缺乏新的与其评价宗旨相一致的法规条文的支撑，无疑会造成评价理论研究力量不足，缺乏推动力。因此，当前相关政策法规建设的不足，也阻碍了发展性教师教学评价发展的步伐。

3. 理论薄弱问题

从20世纪90年代后期开始，发展性教师教学评价逐渐成为我国学界关注的热点问题。但从研究者们发表的论文以及有关著作来看，目前我国发展性教师教学评价理论体系还存在一个突出的问题——对英美等国发展性教师教学评价的理论与实践进行介绍者居多，比较研究者少。对国外发展性教师教学评价的理论成果和实践研究进行介绍，增加人们对发展性教师教学评价有关问题的了解，这是必要的。但从英美两国各具特色的发展性教师教学评价制度可以看出，发展性教师评价作为一种理念，在实践中得以贯彻和响应，不能要求所有的学校使用相同的模式，而是应该根据各国的国情和高校的实际，有所选择，有所取舍，有所改进。如果仅靠借鉴和移植国外的评价理论和经验，不考虑我国的文化背景以及高校的实际，这样的评价制度在现实中无疑缺乏可行性，即使推行也难取得好的成效。现阶段我国学者对如何建立适合我国高校实际的发展性教师教学评价制度关注不够，尚未建立起自己较为完整的发展性教师教学评价理论体系。发

展性教师教学评价研究本身的科学性、准确性和有效性是确保产生相应评价结果的前提，而缺乏系统理论研究和先进教育理念支撑的评价实践，其可信度疑点甚多。

4. 实践不足问题

近几年来，随着人们对高校教育教学质量的日益关注，教师教学评价实践活动的开展也越来越广泛。为了真正发挥教师教学评价在促进教师专业成长、提高教育教学质量的作用，不少研究者在教师教学评价实证研究方面进行了可贵的探索和尝试。但总的来说，在教师教学评价的实际工作中，人们往往忽略从评价实践活动出发，边实践，边研究，重视吸收国外评价理论和实践，善于总结实践经验，进而上升为科学理论。对发展性教师教学评价的研究，尽管目前也有学校出台了具体可行的实施方案，但就总体而言，这方面的实证研究还未引起足够的重视。具体表现在：实证研究的成果凤毛麟角；缺少权威的、全国性的、大规模的、协作性的研究成果。大多数实证研究样本较小，范围较窄，所得出的结论的普遍性受到较大限制，离推行与普及还有很大距离。

三、我国高校建立发展性教师教学评价制度的基本对策

由上述可知，我国高校建立发展性教师教学评价制度还面临诸多问题。笔者认为，要有效地解决这些问题，顺利推行发展性教师教学评价制度，就必须从完善发展性教师教学评价制度和培育旨在促进教师专业发展的外部条件两方面着手进行。

1. 完善以促进教师专业发展为核心的内在制度

第一，设计科学的评价方案，提高评价的实效性。发展性教师教学评价认为，教师教学评价的目的是要为教师提供关于教育教学的信息反馈和咨询，帮助教师反思和总结自己在教育教学工作中的优势和薄弱之处，从而完善教师的职业素质结构，提高教师的专业发展水平并最终促进学校的发展。这是发展性教师教学评价的核心理念。我们在设计发展性教师教学评价方案时，必须真正贯彻落实“以促进教师专业发展为本”的教师评价理念，在评价内容、评价方式、评价过程的选择以及评价结果的处理上以实现评价的根本目的——促进教师的专业发展为出发点。只有这样，教师才会把评价看作是促进自己专业成长、专业成熟的重要措施，真正理解评价、支持评价、认同评价，教师教学评价

才能真正发挥其应有的作用。

第二,健全评价实施的机构,提高评价的规范性。发展性教师教学评价是一项专业性很强的活动,必须设置独立的组织机构并配备专门的评价人员。目前我国许多高校教学评价职能隶属于教务管理部门是较普遍的做法。但事实上,这是不科学的。因为由教务部门下设科室来负责教学评价这样一个庞大的工程工作任务太重,由于缺乏足够的时间,专门的工作人员,很难把这项工作做好;同时,教务部门在管理职能上具有综合性的特点,由教务部门实施教师教学评价容易出现“以管代评”,只注重发挥评价的管理功能,不利于发展性教师教学评价的贯彻落实。因此,根据目前我国高校的实情,最好是在主管教学学校的领导下,独立设置与教务处平行的“教学研究与评估中心”,使其成为对全校教师教学工作进行自主评估的常设评估机构,同时配备专门的评价人员,他们具有成功开展发展性教师教学评价活动所必须拥有的相关知识、技术和能力,从而提高评价的准确性和规范性。

第三,开展发展性教师教学评价,提高评价的科学性。发展性教师教学评价是指根据发展性教育评价理论,对发展性教师教学评价本身按照一定的理论和标准进行的评价。开展元评价的目的是通过对发展性教师教学评价结果的分析,检验评价的科学性,以及时进行评价的自我调节和完善,使发展性教师教学评价能够发挥出最大的正面功效和潜能。我们不能盲目的认为,只要是实施发展性教师教学评价,就一定能产生好的作用。实际上,由于评价本身的复杂性和艰巨性,无论评价者如何精心设计,怎样小心谨慎地提出评价结论,都有可能产生一定的负效应。因此,我们要特别注意观察、分析由评价引起的各种效应,积极发挥评价引起的正面效应,努力减少其负面效应,使评价真正成为促进教师专业发展、提高高校教学质量的强大动力。

2. 完善旨在促进教师专业发展的外部条件

首先,加大宣传力度,促进传统观念的转变。当前,我们要建立发展性教师教学评价制度,就要加强舆论宣传,帮助人们树立人本观念,确立正确的评价思想。只有把“以人为本”作为学校一切工作的出发点,大学才会把学生的需要放在首位,才会为教学工作争取社会地位,教师教学评价才会真正受到重视;只有把“以人为本”作为学校教师管理的出发点,学校管理者才能真正树立服务意识,

与学校教师建立民主、平等的关系,关注教师的发展问题;同样,只有把“以人为本”作为教师教学评价的出发点,我们的评价才会以马克思主义的教育价值观、人格和谐发展的文化价值观、人本主义的管理理念为指导,社会本位的思想、观念才不会继续侵害我们的教育评价理论和实践。我们在教师教学评价中,才不会漠视教师本身作为一个人而应该得到的关怀和尊重,评价促进教师专业发展以及提高教育质量的功能才能真正实现。

其次,加快法律建设,促进国家相关政策法规的完善。要切实解决高校在实施发展性教师教学评价中存在的诸多问题,就必须迅速结束高校教学评价无法可依或有法难依的状况。我国应在发展性评价思想的指导下,依据《教育法》、《高等教育法》和《教师法》等制定高校教师评估法,对高校教师教学评价的目的、组织、周期、程序、教师奖惩等作出明确规定,各学校可依据相关政策法规制定具体的发展性教师教学评价规章制度。当然,尽管出台各种法规十分重要,但同样重要的是,各高校需要不断探索如何依法促进发展性教师教学评价制度发展及完善的措施,并在实践中不断总结经验,构建合理、科学、适合本校实情的发展性教师教学评价制度。

再次,加强师资培训,促进教师专业的成长。我们有必要在实行发展性教师教学评价的基础之上,建立以促进教师专业成长为目的的师资培训保障机制。现阶段,要让我国高校教师培训真正成为教师提高自身素质、改进教学水平的重要途径,就要强化教师培训机制,使高校教师培训机构成为教师在教学评价中发现自己不足后能迅速提高和发展自我的重要场所。

[参考文献]

- [1] 李颂明.我国高校教师教学评价的现状分析及对策探讨[J].教育管理与科研,2004,(6).
- [2] 陈桂生.学校教育原理[M].长沙:湖南教育出版社,2000.
- [3] 李定仁,刘旭东.教学评价的世纪反思与前瞻[J].教育研究,2001,(2).
- [4] 蒋之一.教师专业化发展中的人性假设[J].教育评论,2002,(5).
- [5] 李亚东.高教改革与发展呼唤新的评估法规政策出台[J].中国高等教育评估,2001,(2).

(责任编辑:胡志刚)