

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2011.04.013

· 教育管理 ·

浅析教学工作评价建设应当处理好的“五个关系”

鲍利平, 蒋鸿芳, 张忠义

(汽车管理学院 安徽 蚌埠 233011)

[摘要] 从教学工作评价理论研究和内涵要素解读入手, 结合具体工作实践, 重点阐述了院校在教学评建过程中如何正确处理好全局与局部、长期与短期、重点与一般、硬件与软件、客观与主观的辩证关系。

[关键词] 军队院校; 教学评价; 关系; 处理

[中图分类号] G40-058.1 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2011)04-0042-03

An Analysis of the “Five Relations” In the Teaching Evaluation

BAO Li - ping, JIANG Hong - fang, ZHANG Zhong - yi

(Automobile Management Institute, Bengbu Anhui 233011, China)

Abstract: From the angle of the theory and signification of the teaching - evaluation, we expound how to deal with the dialectic relations between the part and the whole, “the short - term and the long - term, the general and the emphasis”, “the hardware and the software”, and “the subjective and the objective”.

Key words: military - academy; teaching - evaluation; Relationship; deal with

军队院校自1998年开展教学工作评价试点以来, 先后有XX所院校接受了评价。从评价的理论和实践来看, 教学工作评价在引领院校贯彻落实军委办学方针、凝聚办学力量、强化教学中心地位、提高人才培养质量等方面具有重要的导向、诊断、规范和辐射作用。本文着重就军队院校在评价建设过程中如何理解评价指标体系的内涵要素, 正确处理好教学工作评价工作的各种关系进行研究和剖析。

一、正确处理全局与局部的关系

从宏观层面上看, 无论是推进院校全面建设, 还是开展教学工作评价工作, 第一要务是要搞好顶层设计, 把握全局。从微观层面来看, 只有抓好各项建设的局部优化, 才能确保教学工作评价的整体优化。

(一) 全面理解指标体系中全局与局部的关系

全军现行的各级各类《教学工作评价方案》中的评价指标及标准, 由一级指标、二级指标、主要评价点、评价标准等组成。其中, 一级指标强调纲领性, 反映院校教学工作的核心要素。在六个一级指标中, “办学思想”又是其他一级指标的灵魂, 它集中反映了办学者为院校的理性认识和理想追求, 既是院校长期建设积淀和凝练而成的, 又代表时代发展特征。它统领着院校建设与发展全局, 规定着院校的办学定位、发展规划, 规范着其他一级指标的全面建设, 贯穿于从治校方略确定到末端工作落实的全过程, 属于院校教育教学工作全局性的顶层设计。二级指标强调构成性, 体现院校教学的过程性因素, 反映院校教学工作

的基本规律, 属于院校教学中观层面的构建要素; 主要评价点强调覆盖性, 力求涵盖院校教育教学的各个层面, 主要体现院校教学建设的内涵导向, 属于微观层面的局部建设的质量标准和基本要求。

(二) 准确把握评建过程中全局与局部的关系

如何正确处理和准确把握全面建设目标和局部建设工作的关系, 是院校有效开展教学工作评价建设的关键所在。比如在“教员队伍”和“教学管理”这两个一级指标中, 加强教员队伍和教学管理队伍建设事关院校全局, 是一切工作的重中之重。只有建设好具有素质高、结构优、能力强、有发展的“两支队伍”, 就能够牵引和带动院校的学术科研、课堂教学、人才培养、教学管理、质量控制、服务保障上台阶、上水平。同时, 如何加强“两支队伍”建设, 关键要在把好教员进出关、培训关、课堂质量关以及管理观念的转变、管理方法手段的改革、管理条件环境的优化等局部性建设工作上下功夫。唯有如此, 才能真正确保评建过程中既能把握全局, 又能在局部优化上推动教学工作整体发展。

(三) 牢固树立全局意识和细节决定成败的观念

教学工作评价, 既是对院校建设与发展在全局上进行的评判和把握, 又是对院校具体建设工作和局部建设成效的评价与鉴定。如果院校的建设思路不清、办学定位不准、发展规划不科学, 即使其他建设工作抓的再好, 也会直接影响评价结果; 如果在某一个评价点出现“D”级, 即使其他指标均达“A”级标准, 也会导致前功尽弃、全盘皆

[收稿日期] 2011-06-27

[作者简介] 鲍利平(1963-), 男, 上海人, 汽车管理学院训练部副部长、教授, 硕士, 主要从事军事教育管理研究。

输。因此，在评建过程中，要牢固树立大局意识，院校各级领导和机关各部门，要站在全局的高度，统筹规划、科学筹划、加强组织领导、加强宏观调控，使建设目标、建设成效符合质量标准；院校各建设单位要从全局的角度出发，以每一项工作和局部建设的高质量确保评价建设整体的高水平，真正实现全局与局部、宏观与微观的辩证统一。

二、正确处理长期与短期的关系

院校教学工作评价是以规范教学管理，提升教学质量为目的，其本质在于促进改革、加快建设、加快发展。评价工作与教学工作的内容完全一致，因而这是一项长期的系统的建设工程。但从参评工作的角度来看，它又是某一特定时期依据短期目标开展评建工作的过程，具有一定的阶段性。

（一）坚持长远规划与短期目标的相互衔接

院校要坚持在科学的办学思想和先进的教育观念指导下，紧密结合自身的办学定位和办学职能，制定符合目标定位的院校建设发展总体规划、思想政治建设规划，学科专业建设规划、人才队伍建设规划、后勤建设规划等长远发展规划。并据此制定配套的教学改革、队伍建设、科研学术、营院建设、管理工作等短期建设目标，使二者相互融合，相辅相成，相互促进，确保院校建设和评价工作始终沿着正确轨道前进。

（二）坚持教学建设长期性与评价工作阶段性的有机结合

院校教育教学建设是一项长期的艰巨的系统工程，并贯穿于人才培养始终。教学评价工作是某一特定时期，为了促进教学建设开展的一项阶段性工作，其评价指标体系和质量标准对院校的建设发展具有长期的导向、规范和激励作用。因此，院校既要把教学工作评价作为当前的一项主要工作抓紧抓好抓到位，又要把教学评价的丰富成果和实践经验及时融入到长期的教育教学和人才培养之中；要积极引导全体人员既能针对评价工作的阶段性战役打好“攻坚战”，又能瞄准人才培养这一长期性战略任务打响“持久战”，坚决克服就评价说评价、为评价抓评价的短期行为。

（三）坚持建立长效机制与实施常态管理的辩证统一

《中国人民解放军院校教学工作评价规定》指出，教学工作评价的目的就是激发各级抓教学的积极性、主动性和创造性，促进院校端正办学指导思想，落实教学中心地位，加强教学基本建设，完善教学管理制度，深化教育教学改革，提高教学质量和办学水平。这一目的规定并引领院校建设的方向，具有较强的针对性和长效性。院校要通过教学工作评价，建立各级各类专家委员会，坚持专家治校；完善严谨的教育教学制度，实行依法治校；健全严格的优胜劣汰机制，做到从严治学；构建高效的质量监控体系，确保遵章治管。同时，院校要及时将教学工作评价的标准要求，内化为教学过程的基本规范，纳入到教学工作的法规体系，贯穿于教学活动的各个方面，达到健全长效机制、强化常态管理、规范工作秩序的目的。

三、正确处理重点与一般的关系

教学工作评价方案是整个评价工作的灵魂，受评院校只有全面理解评价指标体系，把握重点指标进行重点建设，

兼顾一般指标开展全面建设，才能正确引导和组织自评自建工作。

（一）正确把握评价指标体系的“关注重点”

教学工作评价指标体系共有六个一级指标和一个特色项目，其中“办学思想”是指导，关注重点在“末端”；教员队伍是“关键”，关注重点在“结构”；“教学建设”是核心，关注重点在“质量”；“教学环境”是基础，关注重点在“满足”；“教学管理”是保证，关注重点在“严格”；“教学效果”是目标，关注重点在“效果”；“特色项目”是灵魂，关注重点在“特色”。

（二）突出抓好关键指标的重点建设

所谓“关键指标”，是指评价体系中的重要指标（用黑体字标注的二级指标），因为它们是决定院校评价结果是否达优的关键要素，也是专家在评价过程中关注的重点。因此，受评院校一定要将有限的人力、物力、财力科学配置，对关键指标实施重点投入、重点整改、重点建设。如初级任职教育院校“教员队伍”这个一级指标中的“任课情况”是关键性评价点，从其内涵和导向来看，就是要加强教学一线的教学质量。因此，要求教授、副教授要担任主要培训层次教学任务，要求任课教员要有上岗资格，主讲教员要符合规定，以确保教学效果落实。

（三）瞄准薄弱环节进行重点整改

要实现教学工作评价优秀等级目标，必须做到杜绝D级指标，减少C级指标，控制B级指标，力争A级指标。受评院校一定要坚持标准不降低，瞄准弱项抓整改。对已经达A的强势项目，加强动态管理，注重固化成果；对基本达A的优势项目，进行严查细抠，防止出现反复；对尚有差距的弱势项目，瞄准A级标准，加紧整改提高；对制约达A的瓶颈项目，群策群力，集体攻坚克难，切实在突破瓶颈上下功夫，显成效，确保评价建设工作取得较为理想的评价结果。

（四）兼顾一般指标推进全面建设

教学工作评价具有综合性和过程性，评价指标体系涵盖了院校教学工作的方方面面，各个评价点具有自身的内涵和丰富的外延，无论是重要指标还是一般指标，它们之间都有着较强的制约关系，有着直接的、间接的、显性的和隐性的影响。在评建过程中，不能只围绕重要指标抓建设，一定要坚持“突出重点，兼顾一般”的原则，全面地、系统地把握指标体系，实现各项建设整体协调发展。比如，在“办学思想”一级指标中，“教学改革”这个二级指标虽然属非重点指标，但教改思路是否清晰，是否具有时代感和针对性，教改方案是否形成共识并有效落实，直接影响着院校顶层设计在末端顺利执行，直接影响着教学建设的成效，直接影响着教学效率和人才培养质量。因此，把握重点谋突破，兼顾一般抓建设，才是确保教学工作评价上台阶、上水平的必由之举。

四、正确处理硬件与软件的关系

评价一个院校的办学水平与综合实力，既有显性的硬性指标，也有隐性的软性指标。如何处理二者之间的关系，决定着院校评价工作的成效。

（一）加强教学硬件建设

加强硬件建设，就是要重点投入，加强教学场地设施

建设,及时更新教学装备,优化实习实训设备资源,采用现代化的教学手段,构建生态和美、布局协调、满足需求的“硬环境”等。硬件建设在各个院校中都得到普遍重视,只要有足够的资金投入,都能建有成效。但需要强调的是,有些硬件条件建设的项目,A级标准后面往往都有“效果好”、“效益明显”、“运用普及”等明确的定性标准,如果建设时间过晚,将无法实现“运用”和“效益”等方面的评价要求。因此,院校在重视硬件建设的同时,要及早规划,及时建设,尽快投入使用,并注重效果效益,使“硬件”水平更硬。

(二) 加强教学软件建设

加强软件建设,主要包括建章立制、完善机制、优化过程、浓厚氛围、树立风尚、强化特色等。院校要重视构建起和谐的人际关系、人文管理环境、校园精神文化、军校行为文化。注重校园尚武环境、育人环境、科技环境和人文环境的相互映衬、和谐统一,使校园的精神文化、行为文化、制度文化、地域文化、历史沿革、风格品性以及校园的学习文化氛围以物化的形式得以体现和延续,提升院校建设与发展的软实力。

(三) 正确处理硬件与软件的关系

评价指标体系中既有显性的硬指标,又有隐性的软指标。量化的硬指标比较明确,建设过程中较易把握;体现运行机制、过程效益、风尚氛围、办学特色等方面的软指标没有直接明确,往往难以把握。从某种意义上讲,软件完善是硬件达标的基础和保证,软件建设效益往往比硬件建设成果更能反映问题。因此,院校不仅要关注场地设施、教学装备、仪器设备、教学手段、项目成果等量化指标,更要高度重视理顺关系、健全法规、完善机制、优化过程、彰显特色等软性指标,以高效益的“软件”质量,提升高水平的“硬件”成果。

五、正确处理客观与主观的关系

教学工作评价是一种状态评价,评价内容反映了教育教学的客观规律性和院校教学工作的当前状态、水平以及近期建设与发展情况。同时,教学工作评价又具有综合性和过程性,在教学评建进程中,必须发挥各级各类人员的主观能动性、创造性,最大限度地发挥评价的导向功能,实现以评促建的根本目的。

(一) 把握客观规律性

第十五次全军院校会议确立了学历教育与任职教育的相对分离,以任职教育院校为主体的新型院校体系,明确了由以学历教育为主向以任职教育为主转型的院校教育发展思路。因此,研究和掌握任职教育的规律及属性是开展任职教育和院校教学工作评价的前提条件。一是从培训起点看,任职教育是大学后教育(士官教育除外),具有高等教育的属性,在教育体系上更加强调综合性。二是从培训目标看,任职教育以任职岗位需求为牵引,具有军事职业教育的属性,培训过程必须突出岗位指向性。三是从培训形式看,任职教育以逐级培训为主,具有继续教育的属性,培训内容必须加强针对性,突出实用性,注重层级耦合性。只有深刻理解和全面把握任职教育的客观规律,才能有力

推进任职教育的发展,有效开展教学工作评价建设。

(二) 尊重客观现实性

尊重客观规律,一切从实际出发,必须成为开展一切工作的基本法则。仍以任职教育教学评价工作为例,强调客观现实性,主要包括以下三个方面的含义:一是由于任职教育学员具有学历层次较高、学习经历丰富、学习周期较短、任职目标明确的特点,这就决定任职教育的教学起点要高,教学针对性要强。因此,把握生源结构特点,立足任职岗位现实状况和客观需求,是任职教育的本质特点。二是院校在理思路、定规划、谋发展、抓建设的过程中,一切要从院校的办学实际和客观条件出发,因时、因地制宜,不脱离实际,不盲目冒进,确保院校的评价建设工作扎实推进,有效落实。三是院校要在认真弄清自身“家底”的基础上,客观真实地反映建设成绩,找出薄弱环节;客观准确地反应建设现状,形成翔实材料。坚决克服讲成绩过于夸大其辞,分析原因过分强调客观理由,甚至出现弄虚作假的现象,确保评价建设不偏离方向。

(三) 发挥主观能动性

教学工作评价是对院校全面建设的一次大盘点、大检查,涉及到院校工作的方方面面,是一项系统工程。因此,要圆满完成教学评价工作,必须在尊重客观规律的基础上,调动一切可以调动的力量,全员发动、全员参与。首先,要充分进行思想发动。要采取丰富多样的形式,认真学习评价的基本理论和指标体系,用评价的有关文件和指示精神统一全体人员的思想认识,调动广大官兵的积极性和创造性。其次,要加大宣传教育力度。利用板报、简报、广播、橱窗、网络、标语等手段,广泛宣传教学评价的重大意义,宣传评建工作中的先进典型,尤其要加强顶层设计、发展规划、办学特色的宣讲,把评价工作渗透到教学的各个环节,融入到院校的日常工作之中,增强全体人员的主人翁意识、使命意识和质量意识,努力形成“人人关心评价、人人参与评价、人人服务评价”浓厚氛围。再次,末端落实要到位。抓落实是确保评价工作顺利进行的主要环节,抓落实关键因素是人和人的主观能动性。因此,要抓好落实,就要把建设方案、工作计划进行逐项分解细化,落实到人;要明确建设标准、建设进度、完成时限和包干责任,各级领导要主动靠前指挥,机关部门要主动谋划协调,各类人员要主动配合协作,全体成员要主动积极参与。要注意防止在评建过程和检查工作成效时,不从主观找原因,过分强调客观理由的现象,坚决消除评建不积极的观望心理,克服工作不主动的消极态度,杜绝不作为的懒政行为,确保各项工作在末端得到有效落实。

[参考文献]

- [1] 蓝江桥.军队任职教育院校教学工作评价案例研究[M].北京:国防工业出版社.2008:56-62.
- [2] 汤根沐等.军事任职教育体系构建与创新研究[M].北京:军事科学出版社.2011:34-36.
- [3] 徐辉.高等教育研究方法现状及分析[J].中国高等教育研究,2004,(1).

(责任编辑:林聪榕)