

# 工科院校教师教学绩效评价体系的构建与实践

吴翠玲, 张龙, 陈振斌, 李慧, 马应霞

(兰州理工大学 材料科学与工程学院, 甘肃 兰州)

**摘要:** 科学、公正、有效的高校教师绩效评价体系构建不仅能够促进教师教学水平的提升, 更有利于专业的长远发展以及高校人才培养质量的提高。本文对现行高校教师绩效评价体系存在问题进行分析并提出了改进措施, 目的是促进高校教师绩效评价体系的健康发展, 发挥其正确的导向、激励、促进作用, 更好地调动教师投入教学工作的积极性, 实现提升人才培养质量的最终目标。

**关键词:** 工科院校; 教师绩效评价; 构建

**本文引用格式:** 吴翠玲, 等. 工科院校教师教学绩效评价体系的构建与实践 [J]. 教育现代化, 2019, 6(56): 105-106.

## 一 教师教学绩效评价国内外研究现状

欧美各国高校对教师教学绩效评价体系的探索始于 20 世纪的 20 年代, 其发展历程经历了三个阶段: 第一个阶段 (20 世纪初到 50 年代末), 是对教师是否具备教学资质的一种主观性评价; 第二阶段 (20 世纪 60 年代到 80 年代末), 是对教师教学水平评定的一种奖惩性评价; 第三阶段 (20 世纪 80 年代中后期), 是对教师教学水平是否得到提升的发展性评价<sup>[1]</sup>。

我国高校对教师教学绩效评价的探索开始于 20 世纪 80 年代, 其后的发展仅限于对教师教学绩效评价建立的可靠性与有效性、影响评价结果的因素分析以及评价指标体系的建立等方面的理论研究, 并未真正付诸于实践。直至 90 年代中后期, 大多数高校才逐渐形成各自的教师教学绩效的评价方法并将其纳入到教学质量保障体系中, 形成了以“学生评教”为主、以“同行评价”和“专家评价”为辅的高校教师教学绩效评价方法<sup>[1]</sup>。

## 二 我国高校教师教学绩效评价方法存在的问题

### (一) 评价主体单一化

在目前国内各高校普遍实施的教师教学绩效评价体系中, 多数采取的仍是以“学生评价”为主, 同时兼顾“专家评价”和“同行评价”的办法。在专家评价中, 一方面由于各高校督导专家组人员、精力有限, 专家评价无法覆盖到全校所有任课老师; 另一方面受专家听课次数和学科背景的限制, 使得评价结果也具有一定的片面性; 因此专家评价通常只作为参考, 而不计入最终的评价结果。部分高校专家评价仅用于教师职称晋升或教学督导等方面。受

中国国情等方面的影响, 同行之间的评价往往会掺入个人感情因素而不能作出客观、公正的评价, 没有达到同行评价应有的效果。因此, 多数高校只能采取以学生评价结果为主的单一教学绩效评价办法。

### (二) 评价指标片面化

现行的教师绩效评价指标往往出现两种情况: 1. 定性指标多, 量化指标少。由于教学工作的特殊性, 多数评价指标难以量化, 只能给出定性结果, 这会造成评价往往凭经验、凭印象来进行, 导致评价结果出现偏差, 未能做到评价的有效性。2. 为便于统计而过多地依赖定量指标, 忽视对定性指标的评价。在对教师教学进行绩效评价时, 若过于强调数量考核, 不重视甚至忽视质量考核的问题同样会导致评价结果的不科学性。如对教师教学工作量的评价, 看重的是教师教学工作量的多少, 而忽视了教学内容的更新、教学方法的改进、教学效果的优劣与教学质量的提高等方面因素。这种评价会挫伤教师投身于教学的积极性, 使教师不愿意将更多时间、精力花费到教学工作中, 也不利于教师教学水平的提高。

### (三) 评价过程形式化

大多数高校都会在下学期的各门课程结束之前, 开展学生评教工作。经过近年来的实践发现多数学生是以不认真或者非客观态度对教师教学效果进行评价。其原因主要体现在以下几方面: (1) 学生未树立正确的评教观, 只是将评教作为后续选课的前提条件, 抱着完成任务的态度进行评教; (2) 学生担心给老师评价过低会影响到自己最终成绩的评定; (3) 学生依照个人主观喜好而不是客观按照教师教学效果评分; (4) 学生未认真理解各项评价指标的科学内涵, 随意评分。以上原因使得部分高校甚至会出现由学生之间互相代评的现象, 评教成绩未能真实反

**基金项目:** 兰州理工大学 2018 年度学校高等教育研究项目, 二级学院教师教学绩效评价体系的构建与实践。

**作者简介:** 吴翠玲, 女, 汉族, 山东省平度人, 研究生, 副教授, 研究方向: 纤维素功能材料。

映出教师教学效果和每个学生学习收获与体会,使得评价结果的客观性和公正性降低。

#### (四) 评价方法不合理

在以学生评价为主导的教师绩效评价体系中,由于评价结果会直接影响到教师职称晋升、资格聘任、课酬津贴、考核评优等方面,同时也会对教师个人声誉产生一定的影响。因此,部分教师为了获得较好的评教分数而去迎合学生的要求,不能对学生做到严格要求、严格管理。这样非但没起到提高教学质量的作用,反而造成了学生学习风气逐年下降等负面效果。

#### (五) 评价结果不可比

高校教师的评教分数是由所授课程班级学生评定。因存在教师课程属性不同(如基础课和专业课)、课程领域不同(如不同专业的专业课)等客观因素,且不同的学生打分标准不同,这样会造成不同学生对不同任课教师评价分数出现偏差,如某一专业教师评教分数普遍较高,而另一专业教师评教分数普遍偏低的现象,这样使得总体评价结果具有不可比性,降低了评价结果的有效性。

综上所述,构建科学、公正、有效的教师教学绩效评价方法,真正发挥出评价所应有的导向、激励和改进作用,从而达到提高教学质量的最终目标,是高校教学质量保障体系亟待解决的问题。

### 三 解决的方法和措施

#### (一) 树立“以教师为本,促进教师专业发展”的评价新理念

教师作为教育工作者,其工作性质是属于复杂的脑力劳动。从教育心理学角度出发,教师的自我发展、自我激励、自我成就感是挖掘工作潜能的最主要因素<sup>[2]</sup>。因此,应当充分认识和尊重教师教学工作的特殊性,明确教学活动因学科专业的不同而表现出的差异性和多样性以及教师教学发展的阶段性,结合奖惩性评价和发展性评价各自的优势,最大限度地激发和调动教师在教学中的积极性,让教师在教学活动中体会到成就感和归宿感,才能真正达到教师教学绩效评价的目的。

#### (二) 构建科学、公正的教师教学绩效评价体系

高校教师教学绩效评价体系包含评价的目的、实施评价的主体、评价的方式方法、评价的内容和指标四个方面<sup>[3]</sup>。评价主体应采用以专家、管理者、教师自身、在校生、毕业生等组成的多维度评价。在原有评价主体的基础上增加教师的自我评价,使之通过对自身教学工作的反思与改进,不断提高其教学水平;同时,不仅要关注教师课程的教学效果,还应着眼于未来,考察对学生毕业后所从事工作能力的培养,因此需引入毕业生评价以达到互补效果,增强评价结果的可靠性;评价方法应采取定性

量相结合,既注重对教师教学工作进行定量考察,鼓励教师教学投入,同时又结合必要的、综合性定性评价,并力求在定性定量之间保持一定的平衡<sup>[2]</sup>。评价内容应包含高校教师教学活动的全部工作内容,包括过程性指标和结果性指标,如:教学态度、教学内容、教学方法、教学效果等,以确保得出全面、客观、公正的评价。通过科学、公正的评价不仅可鼓励优秀教师不断丰富教学手段、拓展专业知识、优化教学内容以提高其教学水平,同时也对教学水平低、学生评价差的教师起到激励与督促作用,促使其努力提升自我,不断取得进步。

#### (三) 选取科学、合理的评价指标、确定各指标的权重系数

教师教学绩效评价体系最重要的是各项评价指标的确定与各指标权重系数的确定。在评价体系中,应考虑不同学科、专业的区别,依据各自的专业特点制定相应的评价指标体系并合理设定其权重系数。同一个评价体系,评价指标权重系数设置不同,得到的评价结果也会不同。而如果评价不公正或存在较大的偏差,将会挫伤教师的工作积极性和工作热情,达不到表扬先进、鞭策后进,不断改进教学质量的评价目的<sup>[4]</sup>。

#### (四) 提高教学绩效评价的全面性,将学生的收获列入评价指标之一

高校教学的最终目的是促进学生的有效学习,促进学生的全面发展,让学生成长为社会发展和自身需要的高素质综合型人才<sup>[5]</sup>。在对教师教学绩效进行评价时,要将学生的知识获取和综合能力培养纳入到教学绩效评价指标中。如课程结束后要对学生学习状况进行问卷调查,了解课程内容的掌握情况以及对未来工作能力的培养情况等,并根据学生的问卷调查反馈来评价教师的教学质量;在评价体系中还应引入毕业生对教师教学情况的评价,以提高评价的公正性和有效性。

总之,构建科学、公正、有效的高校教师教学绩效评价体系,有利于形成优良教风和良好学风,有利于促进教师进步和专业发展,更有利于提高教学质量和管理水平,最终达到“以评促教”的良好发展态势。

#### 参考文献

- [1] 宁杰,孙振清,范爱春.对我国高校教师教学质量评价方法的改进研究[J].中国轻工教育,2015,(6):8-10.
- [2] 黄成林.国外教师教学质量评价发展的研究及启示[J].清华大学教育研究,2006,27(6):101-105.
- [3] 刘贝妮.高校教师教学绩效评价的演化博弈分析[J].教育与教学研究,2015,29(12):28-33.
- [4] 蔡旭冉,朱桂兰,蔡治华.教学质量评价指标体系的建立与指标权重系数的确定[J].合肥师范学院学报,2016,34(6):104-105.
- [5] 陈国钦.地方高校教学质量评价存在的问题及对策探究[J].大学教育,2017(5):196-198.