

# 高校现行教师评价工作中的弊端及对策

周新发,宗琴珍

(安徽医科大学,安徽合肥 230032)

**摘要:**由于观念和操作上的偏差,高校现行教师评价工作中存在诸多弊端。本文针对现存的弊端,提出相应的思路和策略,为陷入困境中的高校教师评价提供一些借鉴。

**关键词:**高校;教师评价;弊端;对策

**中图分类号:** C931.3 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-2463(2005)02-0097-03

## Defects in the Current Assessment of College Faculty and Possible Solutions to Them

ZHOU Xin-fa ZONG Qin-zhen

(Anhui Medical University, Hefei, 230032, Anhui)

**Abstract:** Many defects exist in the current assessment of college faculty due to the theoretic and practical problems. The present paper pointed out these defects and proposed possible solutions to them. Hopefully, it could be a reference for the tough assessments.

**Key words:** university; faculty assessment; defects; possible solutions

教师评价是教师管理工作的重要环节,也是一项复杂而难以把握的活动。从概念上来看,教师评价属于教育评价的大范畴,是指教师评价主体在正确的教育价值的指导下,根据学校的教育目标和教师所应承担的任务,按照规定的程序,运用科学的方法和手段,借助现代技术广泛收集评价信息,对评价教师个体的工作进行价值和事实判断,通过评价过程的反馈、调控作用,发挥教育评价的导向、激励、改进功能,促进每个教师不断总结、不断改进自己的工作,调动广大教师的工作积极性和创造性,从而为教师改进工作、学校领导加强和改进教师队伍的管理与建设进行决策提供依据<sup>[1]</sup>。然而,由于在观念上和操作上的偏差,高校教师评价功能的实现受到很大程度的影响。本文就高校教师评价工作中的弊端进行剖析,并与同行们共同探讨一些对策。

### 一、高校现行教师评价工作的弊端

#### (一)教师评价工作中的价值冲突

高校管理者和高校教师对于为什么实施教师工作评价存在着两种不同的认识。管理者认为,学校必须稳定、有效率、可预测、能够控制教师,而教师们则认为,管理者应该乐于和他们分享资源和权利,在衡量教师的学术进步时有更多的适应性。这两种不同认识的根源产生于对待教师工作评价的价值观念的冲突。

大学诞生之初,其价值体现为对抗教会和世俗权力对知识创造和传播的干预,从而确立了学术自由的理念。学术自由包含着两个方面的含义:一是高校教师在教学和研究方面的自由;二是大学组织管理方面的自由,即:大学自治。大学通过争取外部自治来保障教师的学术自由。大学教师的工作更多地被视为献身学术的神圣职责,该职责需要教师对学术的信仰和忠诚。对教师工作的评判标准仅局限在对教师团体的评价上。现代大学从社会的边缘走向社会的中心,它与市场建立了广泛的联

收稿日期 2004-10-14

作者简介:周新发(1968-),男,汉族,安徽宿松人,安徽医科大学人事处,高级经济师,硕士。

宗琴珍(1951-),女,汉族,江苏常州人,安徽医科大学人事处处长,副教授。

系,传统的大学价值观念面临着挑战,大学的办学和管理无可逃避地要适应市场运作模式。在市场机制下,大学要凭借知识产出,获得外部支持。而大学的产出就是大学内部教师的工作业绩,据此,对教师工作业绩的评价成为大学管理的主要内容。教师工作评价本意在于通过评价,提高高校教师的学术产出,增强大学的竞争力。但是,如果大学在单纯效率目标的指引下,其市场取向的功利化评价方式违背了评价的初衷,就会使学术工作陷入尴尬境地。因为市场运行的逻辑是事物的“有用性”,甚至是“立刻有用”,以此来评价学术,必然导致尚“术”而轻“学”。此外,单方面强调效率也容易导致在评价中重数量,轻质量,对学术生产力的评价变成了对学术生产量的衡量。这就难免产生学术风气浮躁,学术腐败等更为严重的后发问题。

教师工作评价的偏向反映了大学在与市场的对接中所产生的深层矛盾。在传统的大学生存环境中,大学的作用在于保护高校教师对知识的自由追求,大学与教师处于共生的发展平台上;而现代大学受市场外力的牵引和支配,衍生出学术创造目标之外的多重目标,功利性的效率和效益目标与学术工作本质的冲突,引发了大学与教师之间的隔阂。

(二)评价标准主观片面化,评价方法简单化,评价工作背离教育科学规律

高校教师具有强烈的求知欲、成就感,高校教师所从事的教学、科研及服务具有复杂性、特殊性、系统性、动态性、创造性、艺术性等特点,因此,教师评价要根据教师的工作特点,按照教育的规律,以科学的态度制定评价者和被评价者都认可的评价标准和评价方法。然而,到目前为止,我们看到的教师评价标准和评价方法,对教师及其劳动特点都在不同程度上存在着主观片面、简单化的倾向。在教师评价工作中,国内很多高校片面强调对教师工作业绩的评价,把教师承担的教学时数、发表的科研论文、论著的等级和数量、争取的科研经费的多少等容易量化的指标作为教师评价的主要指标,而对教师的教学效果、教学革新、学科建设、团结协作、关爱学生、师德师风、治学精神、学术道德和校方为教师提供的教学科研条件的评价显得苍白无力。有的学校虽然注意到了这些因素,却将这些不能量化或难以量化的内容强行量化,操作过程中掺杂着大量主观因素、人为因素。这种评价背离了对物质的把握,单纯去追求可操作的量,背离了科学的基本精神,不能不遭到广大教师的批评和抵制。

(三)强调他评,弱化自评

目前,高校教师评价在方式方法上,主要以“他评”为主,如领导评价、专家评价、同行评价等,一般

以领导评价为主是最为普遍的。近年来,由于强调学生的主体性,学生评价也受到了普遍关注。不可否认,“他评”是教师评价中不可缺少的重要手段,也是体现民主的一种重要形式。但是,能否做到客观、公正、全面,则是保证评价结果正确性的前提。在评价实践中,由于他人难以把握教师全面、真实的信息,往往只能注意到教师的显性工作,而看不到教师的隐性工作,存在凭主观印象,甚至凭个人好恶、个人感情进行评价,很难对教师的实际情况做出恰当的、公正的判断,结果必然打击了教师的积极性,产生一系列消极影响。

(四)评价中缺乏与教师的沟通

许多高校教师评价一般按下列程序进行:首先由被评价教师在一定范围内简述自己所承担的工作任务、工作特点及其取得的工作业绩,指出工作中遇到的困难和存在的问题,并分析可能的解决办法和需要的帮助。然后,由评价者对照评价标准对被评价教师评价打分,划分评价等级,最后由相关职能部门根据评价等级决定被评价教师的升降、工资津贴的分配和奖惩。从评价的一般程序我们可以看出,当前高校教师评价中缺乏与教师的沟通、讨论和反馈。从评价实践的结果看,教师对评价工作表现出焦虑不安甚至抵触,时常引发教师之间、教师与管理者之间的矛盾和对抗,教师评价目的与功能不能充分实现。

在评价中倾听教师的聲音,与教师进行充分的沟通并促进教师的积极参与是实现评价目标最直接和最具体的手段。教师评价不应该是单向的,也不应该满足于一个评价结论。与教师没有交流的评价对评价的结果及其作用是完全没有把握的,有时甚至可能产生事与愿违的结果。评价中没有交流不但意味着侵害了教师的知情权,也是造成教师在评价中感到不安的一个重要原因。这样的评价使教师丧失了了解自己的机会,并剥夺了他们发表看法和意见、进行反思和申辩的权利。

二、建议与对策

(一)重新进行目标价值定位

过分注重效率目标使高校教师评价工作陷入了量化、行政化和市场化的境地,使得学术活动失去了内在的职业道德价值规范。由此可见,高校目标应该定位于学术目标。对效率目标的追求只能视为高校谋求发展的权宜之计,学术目标才是高校应坚守的生命线。高校只有尊重和弘扬学术价值,高校和教师个体价值冲突才会适度消解,并进入良性互动。高校注重学术目标的价值定位,势必会影响其管理观念,使高校在教师工作评价中,充分尊重学术活动的复杂性和创造性,关心教师个人的发展,通过促使教师的专业进步,提高每个教师的学

术产出能力来增强高校的学术创造力,从而增强高校的竞争力,促进高校的发展。

## (二)引入发展性教师评价

在重新进行价值定位后,如何在评价中很好地体现上述思想,克服现行评价中的弊端,近年来,国外普遍使用的发展性教师评价方法为我们提供了一个样式。

发展性教师评价以促进教师整体素质的发展为目的,制定明确合理的评价内容和评价标准,突出教师在评价中的主体地位,促进教师积极参与到评价中并体现教师的个体差异。<sup>[2]</sup>其主要特征为:

(1)着眼于教师的未来,促进整体教师素质的提高。评价最重要的意图不是为了证明,而是为了改进<sup>[3]</sup>。通过评价,促进教师整体素质的提高和职业能力的发展是发展性教师评价的核心。发展性教师评价不是为教师区分等级,而是关注教师自身实际发生了什么变化,引导教师在实践中表现出积极的、符合现代教育教学理念的教育行为。对教师的职业发展具有目标导向作用,它引导教师改变不良的工作行为,在完善职业素养的过程中激励教师迈向成功。

(2)突出教师在评价中的主体地位,鼓励教师积极参与评价。发展性教师评价中包含了一个重要观念,就是让广大教师认同评价、支持评价并积极参与评价。<sup>[4]</sup>教师既是评价客体,又是评价主体;既是评价的接受者,又是评价的参与者。发展性教师评价改变了现行评价中评价者占据权威的支配地位,教师在评价过程中收集有关自己的工作数据,对其进行判断和反思并考虑提高和改进的途径,克服了“他评”的一个共同缺陷,即教师评价中将教师排斥在外。当教师能够切实感受到评价对改进工作、促进职业发展方面的效果、感受到评价者对自己的尊重,就能够消除抵触、惧怕情绪或逆反心理,促进评价者和被评价者双方彼此信任、相互协作。

(3)把交流、协商、研讨贯穿于评价的全过程。发展性教师评价是提倡民主协商性的评价。<sup>[5]</sup>评价者的作用是同教师一起工作,明确评价目标,制订评价计划,搜集评价信息,讨论评价结果。在平等互动的氛围中教师更乐于认同评价结果,获得自我反省和自我成长的机会。

(4)重视评价的差异性。每一个教师的年龄、学识、教学和科研经历、职业特长、职业目标等都有着明显的差异,用唯一的、固定不变的评价标准评价教师,容易挫伤教师参与评价的积极性。发展性教师评价不仅要考虑所有教师必须达到统一的基本要求和标准,而且要根据教师、学生和工作环境

的特点,理解和尊重教师在工作中的差异性,允许教师在能力特长、发展的阶段性目标、发展的速率、发展的方式等方面表现出个体特点,并朝统一的发展方向努力学习、自主发展和提高。

(5)注重纵向的、动态的、全面的评价。教师评价是一种连续的、系统的过程,目的是促进教师专业能力的发展,帮助教师改善自己的职业生涯。教师的发展不能一蹴而就,必然经历一个渐进发展、逐步成熟的过程。因此,发展性教师评价必须重视教师在向理想目标努力的发展过程,而不仅仅是对教师进行终结性评价。在评价方法上,变静止的、横向的评价为动态的、纵向的评价。在评价内容上,采取各种有效的方法全面观察、了解、搜集教师发展的信息,尤其要了解 and 掌握教师发展的特长、优势和成就等信息并及时与教师交换意见,取得教师对评价信息的认可,保证信息的有效和准确。

## (三)建立教师评价档案

教师评价档案是对教师教学效果和工作成就的真实描述。它包括了能综合显示一位教师教学的范围和质量的文件及材料。它提供了能和学校各院系所认可的优秀教学的标准和比较真实的教学、科研活动记录,同时,它也包括做人事决定所需要的支持信息。教师档案一般包括了六个方面内容:评价计划、教学指导评价、专业的评价、自我评价、专业发展计划以及主任和上级的评价。建立教师评价档案的意义在于把评价和教师的发展联系起来,档案的信息记录了教师专业发展的各方面的情况,它实际上起到了教师发展计划的作用。

教师评价注重的是教师的潜力和今后可能的进步。在评价中,学校管理者是咨询者和帮助者,教师是积极的学习者。我们认为,这些思路和策略可以为陷入困境的高校教师评价提供一些借鉴。

## 参考文献:

- [1]董培健.对现行教师评价体系的几点思考[J].沈阳大学学报,2003(2).
- [2]赵希斌.国外发展性教师评价的发展趋势[J].比较教育研究,2003(1).
- [3]傅道春.教师的成长与发展[M].北京:教育科学出版社,2001.
- [4]李家成.论教育活动中他人评价与自我评价的结合[J].教育评论,1999(1).
- [5]王成全.试论发展性教师评价的理念、过程和主要方法[J].辽宁师范大学学报(社会科学版),2003(3).

责任编辑:尤德胜