

课程评估的人文观——静观与对话

何培英

(中国海洋大学高等教育研究与评估中心, 山东 青岛 266000)

摘要: 课程评估是高校检验教师教学水平的重要考核手段, 本文从人文观的角度对课程评估进行审视和反思, 人文观相信每个人拥有提升与改善生活质量的义务, 都是具有独立自主、未来导向思维、资源性优势的个体, 评估者有能力也有义务让教师因自己的独特优势而自我赋能。评估者应注重维护教师的人性尊严, 保护好教师的独特个性, 以教师的和谐发展为目标; 通过静观与尊重、合作与对话、期待与改变, 促成教与学的相互成就, 达成课程评估的预期目标和效果。

关键词: 课程评估; 静观与尊重; 合作与对话; 期待与改变

课程评估是高校检验教师教学水平的重要考核手段, 课程评估主要包括两个方面: 对教育过程计划与组织的判断, 对学生学习成果的判断。它的根本目的是促进教师的专业化发展、推进学生的全面发展。为了更好地做好课程评估这项系统性工作, 本文从人文观的角度做了一些思考和探索。根据《说文解字序》及《易·乾卦》《易·坤卦》的解释, “文”有两层属性, 第一层属性是指事物的多样性, 孟子也提出“物之不齐, 物之性也”, 第二层属性是指多种事物能够有序杂揉, 杂而不乱, 呈现出规律性, 《中庸》也讲“万物并育而不相害, 道并行而不相悖”。据此, “人文观”可引申出两个含义, 一是要以人为中心, 注重发挥人的主观能动性, 二是要尊重人的个性多样性和相互关系的影响。我从以人文观的角度重新思考“评估的理想是什么?”或者“什么样的评估才是理想的评估?”从人文观的定义去追溯, 课程评估不仅仅是用来检验教学质量, 在尊重评估的目的、规则的基础上, 更多的是激发评估者的潜能, 强化对教师的专业发展作用; 评估不能过于强化考核的外在形式, 更应该注重内在的启迪和思考。为此, 我们可以认为“评估的理想”就是将教师的潜在在教学过程中得到最大的实现和发展, 而“理想的评估”是除了关注教学目标本身的合理性之外, 更多地关注教学的价值问题, 即关注教学究竟是为了什么, 对促进学生的发展有什么结果和实效?

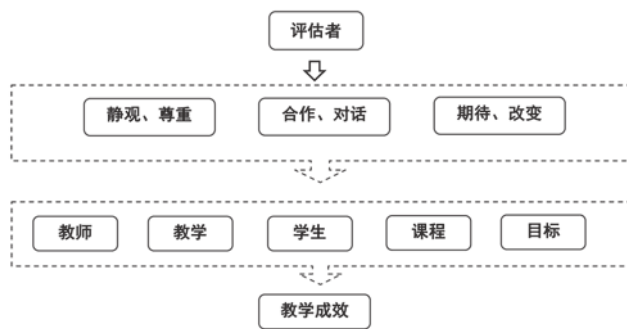
一、课程评估几个关系性要素分析

人文观注重事物之间的相互关系, 认为事物具有多样性且互为存在(共生)、相互转化(过程)、动态平衡(和谐)。同样, 课程评估也蕴含了几个要素及相互关系: 接受评估的主体是授课教师, 授课教师教授的内容是课程, 教授的对象是学生; 开展评估的是评估专家, 评估的对象是授课教师、授课内容、学生的学习效果, 评估依托的标准和资源是课程评估办法、课程质量评估指标体系、评估专家的专业知识架构和以往教学方面的经验。评估者通过听课、查阅被评估者的教学档案、面对面的交流等方式, 对教师的教学思路、教学状况、教学过程进行全面评估, 最终通过综合评判, 给予一个考核的等级。

综上所述, 教师与学生、课程与教学、评估者与评估者之间是互为存在(共生)、相互转化(过程)、动态平衡(和谐)的相互关系。其中, 教师是教与学的组织者, 是教学资源的发掘者, 是教学的生成者; 教师通过教学设计与组织, 激发学生的潜力, 帮助学生完成既定的目标和任务; 教师还承担教育学生的责任和任务, 不仅是单向的传授知识, 更要承担传道授业解惑的责

任; 学生是教育的接受者, 也是课程的参与者、建设者和贡献者, 更是课程成败的见证人; 教师借助课程培养学生, 学生通过一系列课程的学习, 达成专业培养目标。

此外, 评估者与评估者要抛开以往的同事关系或合作伙伴关系, 双方共同遵守评估规则, 熟悉评估流程和依据; 评估者不仅要关注教师的课堂授课效果, 更要关注所授课程知识在专业人才培养体系中的定位和价值以及在未来行业领域中的作用, 同时还要关注学生的学习状态、学习成效, 以及学生的学习反馈, 等等。评估者要全面、客观、准确地评估教师的情况, 确保评估结果的真实性和可信度; 评估者不仅要关注教师的课堂授课效果, 更要关注所授课程知识在专业人才培养体系中的定位和价值以及在未来行业领域中的作用; 帮助教师优化课程教学过程, 引导教师进行教学理念、方法和手段的改革和创新; 同时, 还有关注学生的学习状态、学习成效, 以及学生的学习反馈。被评估者要尊重评估专家的意见, 合理采纳建议, 从而使课程教学始终处于不断改进和提升的过程中, 形成以学生学习和发展、学生学习成效为中心的一系列教学模式。(图一)



图一

二、“静观、对话”——课程评估的人文观呈现

课程的人文观相信每个人拥有提升与改善生活质量的义务(如力量、资源、成就、努力、坚持、毅力等), 都是具有独立自主、未来导向思维、资源性优势的个体, 他们有力量、智慧和经验去做自我的改变和提升。评估者有能力也有义务让被评估者因自己的独特优势而自我赋能。评估者以被评估者的和谐发展为目标, 注重维护被评估者的人性尊严, 保护好他们的独特个性, 通过静观与尊重、合作与对话、期待与改变, 促成教与学的相互成就, 达成课程评估的预期目标和效果。

（一）静观与尊重，自省 + 自力

被评估者作为课程体系构建和课程内容设计的主导人，是带着自己的力量、资源、优势、能力与经验来到课堂的。评估者在课堂上听课的最佳状态是静观。静观这个词属于心理咨询领域，最初来源于英文 Meditation，静坐冥想，后来包括一些动的层面，如：正念饮食、正念行走等。静观是一种训练注意力、提高对经验的觉察、同时对任何经验持不评判态度的实践。静观最初是对自己的观察，更多的是一种内在体验，是为了提高对事物的觉察；静观是明照，清清楚楚明明白白的观察；静观的过程不仅是冷然、全然地看着自己，也如实、客观地面对对方，如同镜子般的相互照见。因此，评估者应把自己定位在一个平等静观的位置而不是教育者的身份，持中立不批判的态度，以空杯的状态观察当下、观察对方，进行客观的评判、分析、反应；同时放下先入为主的主观印象和助人心态，超越一切的固定模式，保持尊重、欣赏、诚意和敬意，协助被评估者梳理、挖掘教学中的潜力、亮点、优点。评估者即使感觉对方存在一些教学问题，也不要凭过往的经验去指导和建议；应以好奇的心态去提出疑问，启发对方反思，比如：你的课程目标与课程内容的关联度是哪些？为什么会采取这种教学方式？同时引导被评估者用静观的思维方式去审视自己的教学，磨镜般的自省琢磨、思考研究，靠“自力”最终达到通透领悟的效果。

此外，评估者在引导被评估者自我成长和改变的过程中，是透过“尊重”的态度来进行的，因为尊重本身就是极具赋能的因素。评估者要坚信“人有无限的潜能，人是解决自己问题的专家”，要尊重和发挥被评估者在教学中的主导地位，尊重对方是自己教学的专家，也要认同他们的选择与决定的自由权利与需求；要激发他们的潜能，释放他们的天性和个性，启发他们内在的自觉自省，相信他们有能力去解决自己的问题，帮助对方澄清想要的目标、行动和愿景，达到自我赋能自我成长的目的。

（二）合作与对话，自力 + 他力

对话是一种探究思维本质的方法，是通过人际互动获得经验和感悟，用语言进行思维的相互影响。创造最大的障碍是设限，一般的交流对话都会有目标性，有目标就会被束缚，比如总是喜欢思考为什么要这么做，这时候思维就会被束缚，就会对创造带来障碍。而合作对话的最佳状态是不要有固定的假设，把思维从依附于明确的目标、目的和宗旨及其僵化的假设中解放出来，放弃主观臆断，彼此信任尊重、心态开放，用不知道的空杯心态和尊重好奇去关注和询问，如实反馈和建议。

每位被评估者都是自己教学的主人，评估与被评估的过程更多的是两个专家的合作过程，当两者处于平等关系时，会激发对方的潜能，增强创造力。合作式对话是心流的流动，包涵着对思维的观察和觉察，本质是创造、没有功利性，“有方向无目标”“有方法无公式”。当评估者评估者与被评估者建立合作关系，聚焦对方的优势与力量，而非对立关系；远离评判或责备的专家角色，转为觉察与欣赏，不易对被评估者产生先入为主的负面刻板印象；通过对话，促进对方对自己的反思与觉察，整顿内在的力量，从而强化他们对教学的主控感、自我负责和力量感。拥有可贵的“赋能感”。

通过“合作式对话”，释放被评估者的天性和个性，激发他

们的潜能，启发他们内在的自觉自省，从而达成课程评估的预期目标和效果。当评估者更多的成为合作式对话的缔造者而非指导者时，被评估者改变了被动接受的被指导者的角色，二者会基于讨论内容的共鸣，以及不同视角带给自己的体验，互动会更加和谐积极，也更容易激发被评估者的兴趣与热情，更愿意尝试用新方法来解决实际问题。

当然不是所有的对话都具有合作的特点，合作式对话也不是意味着抹平评估与被评估的关系构成。它包含“以人为本”的哲学理念，注重个体差异化，能够彼此照见相互的相似性，也能照见彼此的差异性，是相互提醒、相互参照、彼此补足，营造一个尊重、平等、信任的“微环境”。评估者与被评估者之间的关系可比作形和影的自然亲和，将二者的对话嵌入心灵的交流，多理解一点，多启发一点，坚信方法更多的在教师手里。借助有效、巧妙的提问设计，比如“咱们整堂课程全程是单向灌输式教学，如何知道学生到底掌握了多少，学生是否一直都在注意力集中的听课？”，“我们这节课的主题是名画欣赏，你介绍了很多细节的部分，能否告诉我如何进行欣赏？”，等等，以“他力”的形式帮助被评估者寻找内在的力量，激发他们的资源和潜能，激发他们的主动性、创造性，从而产生深刻的创造力，靠“自力 + 他力”找到通向未来目标的方案和方法，最终达到目的与手段的合一，达成评估的终极目标。

三、期待与改变，开悟 + 成就

课程评估的人文观还认为改变是在不断持续发生，小的改变会带来大的改变，尤其是正向的改变是一定存在的。当然改变不会无缘无故的发生，评估者对被评估者的静观尊重、合作对话，不仅仅是考核，更重要的是促成其改变和进步，帮助其达成想要的目标。在这个过程中，评估者给予一些肯定、赞美和建议，希望能够激发对方尝试采取他认为有意义的行动，让他逐步能够从愿意改变、相信能改变，到懂得如何改变，并且巩固、扩大、维持这些改变，并继续运用这些改变达成想要的目标，从而创造“一个小改变变成大改变”“一个改变带来更多的改变”的滚雪球效应。

此外，成功都是需要一小步、一小步地积累而得，而且，每个人的改变途径也是不尽相同。有些人是豁然开朗般、跳跃式的前进，有些人是螺旋式改变，有些人则如登阶梯，一步一步地前行，有些人需要很久才能前进一步，甚至止步不计。在期待被评估者有突破之前，可先多探讨可能性，适时的提醒未来的可能挑战，多鼓励，多肯定，帮助其达成目标。

参考文献：

- [1] 李晓敏. 浅谈阅读教学中的人文观[J]. 今天, 2021(006): 1.
- [2] 会议资讯. 戮力同心 笃定前行——中国心理卫生协会第十五次全国心理卫生学术大会成功举办[J]. 心理与健康, 2023(1): 1.
- [3] 李辉林金燕刘怡. 课程评估如何推进教学改革?——基于昆山大学 CTQRA 项目实践的思考[J]. 高教探索, 2022(3): 112-117.

作者简介：何培英（1970—），女，中国海洋大学高等教育研究与评估中心副主任，副研究员，博士。