

地方高校教学质量评价机制设计的逻辑理路

姚媛

(南宁师范大学教育科学学院, 广西 南宁 530299)

摘要: 中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》(下称《总体方案》)以来, 各地积极探索开展教育评价改革新路径, 机制设计是落实教育评价改革的关键, 本文通过梳理当前地方高校教学质量评价机制存在的突出问题, 提出了“三得”即“评得准、服得人、用得好”, “三接”即“对接国家政策, 对接认证标准, 对接学校堵点”的思路, 为新时期开展高等教育教学质量评价提供参考视角。

关键词: 地方高校; 教学质量; 评价机制; 逻辑理路

一、问题的提出

教育评价机制是教育治理不可或缺的环节, 因为评价一方面是教学内容与方式正确与否的验证机制, 另一方面也是促进教育教学持续改进的重要路径, 历来受到高度重视。《总体方案》印发后, 各地高校积极探索教育评价改革新路径, 对教育评价改革的必要性和方法路径进行了广泛探讨。首先对改革的必要性和当前我区高校教学质量评价机制存在的问题进行梳理, 很有必要。

(一) 国家系列政策把教育评价改革作为推进教育高质量发展的推手

进入新时代以来, 国家所出台的一系列措施表明, 建立和健全高校教学质量评价体系是提高高校教学质量的内在要求。教育部于2018年9月印发《关于加快建设高水平本科教育 全面提高人才培养能力的意见》(以下简称“新时代高教40条”)和2019年10月印发《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》, 文件均指出建设高等教育强国必须坚持“以本为本”, 须引领、带动高等学校质量督导评估制度建构, 完善高校内部教学质量评价体系, 全面推进质量文化建设, 加快建设高水平本科教育。2020年10月出台的《深化新时代教育评价改革总体方案》强调要改进高等学校评价, 扭转不科学的教育评价导向, 坚决克服“五唯”顽疾, 推动高等教育高质量发展。建立科学、完善的高等教育评价机制与体系, 能够使高校教育目标紧跟教育政策方向和时代发展趋势, 对于促进学生全面发展、个性发展和充分发展, 提高人才培养服务社会经济发展质量具有重要的现实意义, 同时也为我国实现创新型、科技型、文化型国家奠定了坚实的基础。

(二) 高等教育教学质量评价机制与国家教育高质量发展需求脱节

制约高等教育高质量发展的一个重要原因是教学质量评价机制与国家教育高质量发展需求脱节, 主要表现在:

1. 重要求轻标准的评价体系亟需改革

当前高校尚未形成科学合理、行之有效的教学质量评价标准体系。通常重点强调培养方案和教学大纲的要求, 高等教育教学质量标准和内容过于笼统和泛化, 对于不同学科、不同专业以及不同课程采用区分度不高的评价标准, 难以客观考察不同课程性质的授课教师教学质量, 导致评价结果缺乏科学性和实效性。

2. 行政色彩浓厚的评价主体无法适应新时代评价改革需求

由于高校教学质量评价具有浓厚的行政管理色彩, 学术共同体评教作用发挥不充分, 分类评价、教书育人、教育教学研究等新时代评价改革尚待加强。评价主体在评价过程中存在随意性、主观性和被动性, 教师自主推荐制度尚待完善。每学期例行的评教活动, 学生思想意识淡薄, 评教过程存在应付现象; 各学院的基层教学组织没有认识到自身在评价过程中的角色定位与功能作用, 也未能有效参与教学质量评价活动。

3. 维度单一的评价机制评价结果无法令人信服

当前许多高校的质量评价机构大多设置在教学管理部门下, 未建立独立运行的质量评价保障机构, 二级学院层面尚未建立内部教学过程质量常态化监控机制。一方面使得评价结果未能有效运用于教学质量持续改进, 对问题整改落实改进存在薄弱环节。另一方面, 使得评价主体在评价过程中容易受到其他利益群体的阻碍, 评价结果申诉复评机制有待加强, 评价目标无法统一、评价主体消极懈怠、评价方式流于形式、评价结果有失公允。

4. “评而不用” “用而不效”的绩效管理无法发挥评价的导向作用和激励作用

在绩效考核过程中“重科研、轻教学”的思想仍然存在, 教学绩效考核尚未形成体系。评价内容的选择和评价结果的应用往往倾向于教师奖惩的目标管理, 尚未完善基于教学质量评价考核标准, 因此无法按照教学质量和水平的高低来进行绩效的统计和分配, 使得教学质量评价浮于形式。同时, 相应的教学绩效管理制度及配套运行机制尚不完善, 无法发挥其导向和

激励作用。

二、教学质量评价机制设计的框架性思考

(一) 构建科学的教学质量评价指标体系——解决“评得准”的问题

依据《普通高等学校本科专业类教学质量国家标准》《师范类专业认证标准(试行)》《新时代高校教师职业行为十项准则》等文件,构建按专业类别和教学类型分类的有区分度的、科学的教学质量标准。

1. 教学质量指标体系按性质划分为理论型和应用型

首先,明确理论型课程与应用型课程划分标准,然后针对不同学科构建具有一定区分度的教学质量评价指标体系。

2. 教学质量指标体系按类别涵盖课堂教学、实验教学、实践教学等类别

课堂教学质量指标体系相对实验教学和实践教学而言,强调教育思想、语言教态、理论深度等维度及指标设计;实验教学和实践教学强调过程与方法等维度指标设计。

3. 教学质量指标体系按学科划分为理科、工科、文科、艺体类

理科指标设计强调理论性教学指标,工科指标设计强调应用型教学指标,文科指标强调人文教学指标,艺体类指标设计强调艺体技能教学指标。

4. 教学质量指标体系按方式划分则兼顾五类金课类型

按照五类金课类型划分为线上课程、线下课程、线上线下混合式课程、虚拟仿真实验教学课程、社会实践课程几类教学质量指标体系。

(二) 建立有效的教学质量评价运行机制——解决“服得人”的问题

1. 构建专家评价、教研室评价、教师互评、学生评价、领导听课多主体教学质量评价机制

充分发挥学术共同体、校学术委员会、教授委员会在教学质量评价中的作用,组建教学质量评价专家团队,定期召开线下和线上视频会议,及时反馈教学质量评价中遇到的问题。大力推进同行评议制度建设,以教研室为单位展开教研室评价及教师互评,完善教研室同行评价实施细则。制定学术同行评议规程,阐明其性质、地位、结构、功能以及评价方式。以生为本,为确保全员全范围评价,选课的学生根据自己的选课权限登录教务系统及时对所学课程进行评价,只有评价后方可查询本门课程成绩。规定学院及相关处室领导每学期听课、评课的最低标准,若不达标计入年度业绩考核。

2. 采取教师自主推荐和专家随机听课相结合的评价方式

对于教师自主推荐的课采取专家随机组团的方式,由各工作小组在听课的前一天随机确定听课团成员,进行集中听课研讨与评价。并依据教学质量评价指标给予打分和等级鉴定,纳入教师考评。对于评价不合格的教师提出预警并进行跟踪听课,并提交教务科核查认定,直到授课教师达到良好等级以上为止。各教研室利用每周集体教研时间对被听课教师进行集中评课及辅导,促进教师教学质量不断提升。专家随机听课则由专家自主随机选择听课对象,严格按照程序 and 标准认真记录,及时打分和评价,并将改进意见和建议与授课教师在课间及时沟通交流。每学期末,学校集中对专家随机听、评课记录进行检查评比,评选出优秀评课专家,并将评选结果作为专家业绩考核的内容。

3. 建立教学质量评价申诉复评和动态评价制度

开通多维度教学质量评价申诉渠道,教师若对评价结果不满意可以通过专业的网站系统、电话、信访及现场等途径提出申诉,教务处在接到申诉申请后一周内组织专家复评并给予答复。评价以动态评价方式对教师的发展变化作出及时公正的评价。充分利用教务管理系统,完善各项版块和功能,引领和督促全校教师在日常教学中及时更新教学数据,及时完善教学系统,以便专家对其教学状态及成效及时作出评价。对于有视频监控的教室,可以通过专家组团随机远程视频听课,进行记录和评价,及时反馈给授课教师,并协助其持续提高和改进。对于缺乏责任心的教师,则从师德师风建设角度入手,转变其教学理念。

(三) 建立基于教学质量评价的绩效管理制度——解决“用得好”的问题

1. 实行教学质量等级评价制度

制定教学质量等级评价办法及实施细则,征询各学院教师意见,经过试运行及时发现制度本身的问题,及时整改。在长期运行过程中,发现与教学实际不适应的条款及时进行专家商议,提出整改意见,及时修订,不断完善相应的管理办法和实施细则。对于教学业绩突出、成果显著的教师及时予以物质和精神上的奖励,通过榜样示范,促进全体教师业务水平的不断提升,以质量为核心,保障全校教学水平的稳步提升。

2. 实行基于教学质量等级的薪酬分配制度

制定教学质量等级薪酬管理办法及实施细则,在充分调研和征询各方意见的基础上,出台科学合理的基于教学质量的薪酬分配制度。同样,在运行过程中,发现与教学实际不适应的条款及时组织院校领导和专家进行商议,提出整改意见,及时修订,不断完善相应的管理办法和实施细则。各二级单位在制定本单

于教学质量的奖励性绩效工资考核分配办法时,统筹好各类岗位人员的关系,尽量与学校原政策保持适度的延续性,平稳过渡,原则上保持原同类岗位发放水平不降低,实现平稳过渡和有效衔接。

3. 实行职称评聘与教学质量等级挂钩制度

实行教学质量等级不合格者职称评聘一票否决制。受聘在不同层级专业技术岗位上的教师,每年必须完成一定的教学任务,年度完成教学工作量的定额标准由各教学单位自行规定。完成定额教学工作量任务,达到合格以上等级的方可参加职称评聘。受聘在不同管理、教辅、工勤岗位上的人员则不做此项要求。对于教学业绩突出,评定优良等级的教师给予适当加分,通过各项激励措施,不断提升学校整体教学质量水平。

三、教学质量评价机制构建的推进策略

(一) 构建统筹协调机制

整个评价链涉及教务、人事、学工、宣传、各教学单位及评价研究机构等,面广头绪多,往往需要多部门统筹协调。在研制评价指标和评价方案阶段,要注意广泛征求意见,力求所有师生都能正确理解、支持评价改革。学工部门要向学生广泛宣传评价改革的意义,把学生这支评价力量培养好,协调推进评价改革。宣传部门要加大宣传力度,营造良好改革环境,助推评价改革纵深发展。教务、人事等部门,要协调好评价结果的运用原则和措施,使评价结果能够真正起到引领改革的作用,这是保障“用得好”的前提。

(二) 构建评价研究机构

评价具有鉴定和引导的双重作用,在管理链条中处于极其重要的位置。但评价内容的确定,评价方式方法以及评价机制的运用,需要经过科学论证和检验,才能真正提高评价专业化水平,才能做到“评得准”。建设一个评价研究机构是推进评价专业化的必要路径基础,国内外部分著名大学设立有评价研究机构,国家为推进评价的专业化,也设立有评价研究机构,各地设立有评价专门研究机构的尽管不多,但都设立有教育研究机构,其中包含有评价的部分。随着评价改革的不断深化,新问题层出不穷,各高校有必要设立专门的研究机构,推进评价改革向纵深发展。

(三) 构建评价专家团队

评价专业化需要有专业化的专家团队。专家团队的构成包括评价研究机构专职人员、具有评价专业背景的学科骨干、教务处领导、人事处领导等。专家团队的工作职责是审核评价指标、评价流程及评价结论;对有异议的评价结论进行鉴定,有

必要时重新开展评价;培训教师、教学督导员、学生开展评课,提高评价质量;对评价过程中的疑难问题进行研究,指导开展评价工作。成立评价专家团队,是保证评价结论“服得人”的有效保障。

(四) 构建人机结合路径

人评和机评相结合,是落实评价“准”字要求的重要路径。人评侧重解决好机评做不了或做不好的环节,主要是定性评价的部分,如不同类型课堂教学在内容选择上是否与课程目标相对接,是否支撑毕业要求,教学方式方法是否与教学内容相适应,教学的深度和广度是否达到要求等。机评则主要是解决好定量评价的部分,如课堂教学师生表现,可通过智慧课堂系统的人脸识别功能实现点名自动化,判断学生是否迟到早退,判断教师是否上课是否接听手机、离开课堂等。通过对师生脸部表情、肢体动作等相关数据进行模型分析,既为评判课堂教学状况提供持续的评价数据,又为解决大面积持续性地评价提供有效的解决方案。

参考文献:

- [1] 龚芝. 高职院校教学质量动态评价系统的设计与实现 [D]. 湖南大学, 2017.
- [2] 张铃丽. 地方高校公共基础课程教学质量的评价与提升 [J]. 文教资料, 2018 (10): 3.
- [3] 王嵩. 评估整改背景下地方高校内部教学质量保障体系优化路径 [J]. 教育教学论坛, 2020 (18): 43-45.
- [4] 李伟娟. 高职院校教学质量评价机制研究 [J]. 黄河水利职业技术学院学报, 2020, v.32; No.125 (04): 75-78.

课题项目: 该论文系广西教育科学“十三五”规划2020年度教学改革委托重点课题《大数据背景下高校本科教学管理智能化研究》理论成果(课题编号: 2020AA029)。

作者简介: 姚媛(1989-), 女, 南宁师范大学教育科学学院教育管理专业2020级硕士研究生。