

基于“优教优酬”背景下高校教学质量评价研究

贾佳 康顺光*

(桂林旅游学院旅游数据学院 广西桂林 541006)

【摘要】本文以桂林旅游学院为研究对象,通过访谈、问卷调查及查阅相关资料等方式了解评教工作的实施现状。通过结合激励理论对评教主体选择、评价指标设定、评价过程实施和评价结果运用四个方面进行剖析。最后,文章提出了“优教优酬”背景下的教学质量评价改进策略。

【关键词】高等学校;教学质量评价;激励理论;优教优酬

DOI: 10.18686/jyyxx.v3i3.41421

根据教育部《关于全面提高高等教育质量的若干意见》^[1]和广西壮族自治区教育厅印发《关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的实施意见》的通知,已经明确要完善教师教学评价激励制度。把课堂教学作为教师工作的第一要务,高校要建立并完善教师分类管理和分类评价办法,加强对教师育人能力和实践能力的评价与考核,突出教育教學业绩考核,教学奖励力度不低于科研奖励力度。同时,行之有效的教学质量评价可以及时了解学校的实际教学情况,发现存在的问题,促进教学水平的提高,改进教学工作。据悉,为了激励教师将主要精力放在本科教学上,促进课堂教学质量的提高,桂林旅游学院在2018年提出了“优教优酬”激励机制。本文选择桂林旅游学院为个案进行研究,通过深度访谈、问题调查以及查阅相关资料等对该校的教师教学质量评价情况进行调研,了解评价主体的选择、评价指标的制定、评价过程的具体执行、评价结果的实际应用等现状。针对存在的问题提出“优教优酬”背景下的教学质量评价改进策略。

1 理论基础

激励理论(encouragement theory)^[3],即研究如何调动人的积极性的理论,其目的在于激发人的正确行为动机,调动人的积极性和创造性,以充分发挥人的智力效应,做出最大成绩。激励理论可以划分为以研究人的内在需求为主的内容型激励理论、受外界刺激影响的过程型激励理论和在评价结束后,对人的行为进行归因和强化的行为改造型激励理论。

内容型激励理论,是指针对激励的原因与起激励作用的因素的具体内容进行研究的理论,这种理论着眼于满足人们需要的内容。主要包括马斯洛的需要层次理论、奥尔德弗的ERG理论和赫兹伯格的双因素理论。这类理论指出对教师的激励想要达到最好的效果,则应注重激励因素

对教师的影响。在教师得到基本生存需求和安全需求后,会寻求高一级的需求,比如希望得到学校、学生和同事的认可和尊重,从而体会到自己在社会上生存的价值。激励因素则是对教师工作的一针“兴奋剂”,只有对教师采取激励手段后,才会促使教师以更加饱满的热情对待自己的工作,进而得到自己的社会、尊重以及自我实现的需求。

过程型激励理论重点研究从动机的产生到采取行动的心理过程。主要包括维克托·弗鲁姆的期望理论和亚当斯的公平理论。从公平理论角度来看高校教学质量评价活动,应该做到对不同学科、不同岗位的教师分别进行评价,要基于公平的原则,同等背景教师的横向比较,要对所有教师做到一视同仁,对于表现优秀的教师进行“优教优酬”奖励。当教师的评价结果存在不公平现象时要尽快了解情况,调整处理方案,保证处理的公平。

行为后果激励理论是以行为后果为对象,研究如何对行为进行后续激励。这一理论包括海德的归因理论和斯金纳的强化理论。学校在对教师教学质量评价结果的管理过程中,要采取正强化为主,对教师晋升、职称评定和评优等给予加分激励。同时,对评价过程中教师的整体表现进行分析归因,把表现好的教师树立典型,全校推广学习;对于表现欠佳的教师,理性分析寻找原因,给出整改措施,并把握好度。

2 开展“优课优酬”评教工作的实施现状

2.1 实施办法

我校在教师“优教优酬”实施办法下发的文件和通知中指出,为了推进教学质量的管理工作,及时了解学校各院系教师的教学情况,要求各开课单位需依据学校的文件要求,严格遵循公开、公平、公正原则,制订本单位的“优教优酬”实施细则。实施细则须经本单位教职工大会三分之二以上人数通过,报教务处备案后,方可执行。各开课

评价指标设定、评价过程实施和评价结果运用四个方面进行评价,并对产生问题的原因进行分析。

2.3.1 评教主体选择不全面

我校的评教主体主要包括学生评教、教学督导评教、教师自评、同行评价和领导评价,评教主体设置比较全面。众所周知,在确定各个评价主体在评价时所占的比重时,由于每个学校对评价的具体做法的不同,评价主体参与评价的效果以及最终评教结果也不尽相同。我校仅将学生评教和督导专家的评教计入评价结果,其他评教仅作参考。这样方便结果的汇总,有其存在的优势,但是也存在一定的弊端。在评价中,还存在对于评价过程执行的主观随意性较大,评价结果缺乏足够的信服力,例如,认为学生作为授课对象,最有发言权,则对学生网上评教分数及评语过分信任和依赖,同时也造成对其他评教主体的评价结果轻视,进而造成信息收集、汇总的不准确。这些做法明显存在不公平性,在不同程度上对评价效果进行了弱化。通过前期间卷调研发现存在学生根据一时的喜恶来对教师进行评价,缺乏理性思考等不客观的主观因素。在激励背景下,可能会存在教师讨好学生这个最主要评价主体的情况发生。

2.3.2 评价指标体系单一

从亚当斯的公平理论角度来看高校教学质量评价活动,应该做到对不同课程类型的教师分别进行评价,要基于公平的原则,同等背景教师的横向比较才算公平合理。我校的本科课程类型分为五类: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和社会实践课程。全校教师使用同一个指标体系评选评价,明显评价指标体系比较单一,这样虽然便于操作,但是这样将对教师的教学工作造成困难,出现同质化的工作倾向。这是不科学的,因为无视不同类别课程之间的差异性。比如体育类课程,教师往往更多涉及的是教学实践方面,理论知识方面的教学很少,而采取与课堂教学评价相同的评价指标,明显缺少针对性。因此,单一的评价指标体系无法全面的反映出想要进行评价的效果,达到评价目的。我们应该设置符合学校办学特色的、办学层次的、多样性的教学质量评价指标体系,同时不同指标体系应该根据评价对象利用多元统计方法确定权重。

2.3.3 评价过程不规范

由调查问卷分析得知,接近一半的同学不清楚学生评教的目的和意义,也不清楚评教结果的具体用途。问题可能是针对学生没有召开专门的评教宣讲会,或者传达相关会议精神,尤其是对第一次接触评教活动的大学一年级新

生。另外,每个学期结束教务部门都会回收校领导、院领导、督导组及教师们的听课记录本,但是教务部门在对教师评价时更多地只参考学生和督导组的评教数据,而无视其他评教主体的评教材料。在评价过程中,这种不注重评价过程的执行,只是将其作为一项学校交予的任务,使得整个评价活动不规范,很容易挫伤教师授课和评价主体参与评教的热情。赫兹伯格的双因素理论表明,若想做好一项工作,不但会受到个人对待工作的态度和付出的努力影响,也会受到外在因素影响,如上述提到的评价过程不规范情况。

2.3.4 评价结果利用不充分

通过调查问卷发现近半的教师对学生网上评教评语不太认同,也不会因此改变自己的教学方式和风格,这种无视评价结果做法的原因可以归结于评价结果的利用不充分。评价结果的可信度暂且不说,就评价结果跟课时费、绩效奖励、评职称和晋升关系不大,从激励理论来讲,奖励方案不全面、奖励不及时将会挫伤教师教学的积极性,从而导致教师的教学只是停留在教师职责的平面,完成自己的教学任务。赫兹伯格的双因素理论表示,激励因素的作用可以让教师保持最高效的工作积极性。斯金纳的强化理论表明,根据评教结果对教师进行激励,对于负强化、惩罚等的使用要做到及时充分和把握好度,这样效果是最显著的。

3 开展“优课优酬”评教工作的改进策略

3.1 规范评教过程,加强评教过程的监督

观念上要有足够的重视。科学合理的评价结果需要有效的评教过程,评教过程是极其复杂的工作,它涉及到学校大部分二级单位,参与人员也十分广泛,过程包括评价指标及其权重的设置、评教工作的宣讲、评价方式方法的选择及评教结果的使用等环节。因此,这样一项工作需要学校、学院领导和教务部门高度重视,齐心协力,积极完成整个教学质量评价的目标和过程设计,注意每个评教环节的严格执行情况,比如,对各个评价主体进行评教目的和重要性的宣讲,消除其评教顾虑,明确自己的职责和义务,让他们全面了解评教的意义、评教方法和评教结果用途等。只有这样才能激发教师个人和学校的全面健康发展。

发挥教学督导的协调作用。首先,组建评教督导(监督)团队,选择教学经验丰富、个人素质较高、热爱督导的工作的专业教师。该团队不但可以参与到评教的环节,以督导的身份对被评教教师进行指导和帮助,还可以运用

自己丰富的教学经验和管理经验,发现在评价过程中出现的任何问题,主要发挥制定相关规定、负责申诉和复议以及评价过程的监督的作用。另外,督导在参与评教的整个过程中,不但能够帮助其他的评教主体在评价中更好的发挥,起到一个协调和桥梁的作用,而且也能够与学校领导者想要达到的评价目的和效果保持高度的一致性,发挥教学督导的协调作用。

3.2 构建多样化评教标准和指标

我校共有 26 个本科专业和 19 个专科(高职)专业,涵盖“吃、住、行、游、购、娱”及新常态等旅游业主要领域,授课内容涉及文科、理科和工科等学科。另外,教师的学习背景、教学风格、教学方向、教学的目标和任务也不尽不同。若全校用统一的标准从教师的外在工作表现行为进行评教是欠妥的,这样就不能发现每位教师的教学特色及其价值所在。针对专业特色、课程和教师特点采取与常规的教学评价有差异的评价标准,才能够满足不同教师的需求,最终使学校的评教工作在科学、特色、多元的评价标准指导下完成。

在对评教指标筛选时,可以组织各个评教主体一起找出对常规教学评价过程存在影响的关键指标,如关于教师的教学内容、教学态度、教学方法、教学能力、教学效果等一级指标,以及在一级评价指标设置基础上细化的二级指标。有可能的话还可以联系已毕业的学生征求意见,增加了评价指标的多元因素的构成。在评价过程的进行中,在对不同院系、不同学科、不同课程性质授课和不同专业之间的教师进行评价时,可以在常规的教学质量评价指标的基础上,增加能够体现差异性的评教指标,同时可以对评教指标设置不同的权重,体现相互之间的差异性,以达到教学质量评价的指标设置进行科学合理的层级划分目的^[5]。

3.3 充分合理地利用评教结果

评教结果的应用是学校评教工作的重中之重,对于评

教结果的反馈、优教的奖励不及时以及评教结果利用不充分都会让评教功效大减。行为后果激励理论指出,针对“优课”的教师必须要做到及时进行奖励,颁发荣誉证书,以便教师作为年底考核、职称评定和职务晋升等支撑材料。特别优秀的教师要立为典型,形成“优秀个案”,推到全校进行宣传学习。同时,针对评教结果不好的教师,也要做到及时反馈,在注意沟通方式的前提下,海德归因理论指出个人对自己行为发生的结果产生的问题根源进行深入剖析,找出内在因素和外在因素所在,应积极采取相应的措施提高其教学水平,必要的情况下可以根据后续评教结果进行岗位调整。

4 结语

本文把激励理论与教学质量评价联系起来,提出了一个新的切入点对评教工作进行探讨,即基于“优教优酬”背景下的高校教学质量评价研究。通过访谈、问题调查以及查阅相关资料等方式对该校的教师教学质量评价情况进行调研,了解评价主体的选择、评价指标的制定、评价过程的具体执行、评价结果的实际应用等现状。针对评教工作的实施现状,从评教工作中存在的问题及其原因两方面进行分析,探讨激励理论在评教主体选择、评价指标及权重设定、评价过程实施、评价结果运用四个方面进行原因剖析。最后,提出了“优教优酬”背景下的教学质量评价改进策略。

作者简介:贾佳(1985.6—),女,山西大同人,硕士,副教授,研究方向:数学及数学教育;通讯作者:康顺光(1983.10—),男,河南商丘人,硕士,副教授,研究方向:数学及数学教育。

基金项目:桂林旅游学院教学改革建设项目,基于“优课优酬”背景下教学质量评价体系统计分析研究(项目编号:2019XJJGB002)。

【参考文献】

- [1] 教育部.关于全面提高高等教育质量的若干意见[J].中国高等教育,2012(11):20-24.
- [2] 广西壮族自治区教育厅.广西壮族自治区教育厅关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的实施意见[EB/OL].
http://jyt.gxzf.gov.cn/zwgk/tzgg_58179/t3126095.shtml,2019-01-07.
- [3] 毛会想.激励理论视野下地方高校教学质量评价研究[D].四川:西华师范大学,2018.
- [4] 教务处.桂林旅游学院教师优教优酬实施办法(试行)(桂旅院教〔2018〕15号)[EB/OL].http://jwc.gltu.edu.cn/gzzd/kwgl/content_35948,2020-03-20.
- [5] 贾佳,康顺光.民族地区高校评教体系实施效果调查分析——以塔里木大学为例.产业与科技论坛,2017,16(8):131-132.