



职业学校“学生评教”利弊分析

余 芳

(武汉职业技术学院 人文学院,湖北 武汉, 430074)

摘 要:教师教学工作评价已经成为各级各类学校进行绩效管理的主要任务之一。职业教育学校因其发生发展的历程以及人才培养目标和培养模式的特色,在教师教学工作评价方面也应该呈现出不同的倾向性。目前将“学生评教”作为教师教学工作评价唯一方法存在很大的局限性,因此,将“教师职业评价”的概念及具体方法作为一种建议引入职业教育教师工作评价中对教师职业成长具有更重要的意义。

关键词:学生评教;教师职业评价;教师职业成长

中图分类号: G647

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2014) 02-0059-04

职业教育以获得某种技术应用型技能型职业为主要目的。它强调职业是获得的,而且并不指向所有的职业,而是指那些操作性较强的技术应用性和技能型职业。所以,职业教育一开始就和普通大众联系在一起,它给予受教育者就职的能力,职业中的发展能力。

正如前总理温家宝 2005 年 11 月 7 日在全国职业教育工作会议上所作的题为《大力发展中国特色的职业教育》的讲话中明确指出的:“职业教育应该是面向人人的教育,使更多的人能够找到适合于自己学习和发展的空间,从而使教育事业关注人人成为可能。”

如李克强总理在 2014 年 2 月 26 日主持召开国务院常务会议,部署加快发展现代职业教育会议中提出,“加快发展与技术进步和生产方式变革以及社会公共服务相适应、产教深度融合的现代职业教育,培养数以亿计的工程师、高级技工和高素质职业人才,为广大年轻人打开通向成功成才的大门,提高中国制造和中国装备的市场竞争力,促进经济提质增效升级,满足人民群众生产生活多样化

的需求。”

一、“学生评教”产生的背景分析

因为职业教育的这种大众性,导致职业教育接受社会经济的影响更直接,也更深入。职业教育的发生和发展成为社会经济发展的一个文化要件,经济领域的运行逻辑迅速蔓延到职业教育领域。作为社会经济核心组成单元的企业理念快速浸润到职业教育领域,并逐渐合理化、理性化,甚至是真理化。全面关照职业教育领域,各级各类学校的办学理念和管理模式都不可避免的接纳了企业理念,形成了与工商业组织性质基本吻合的经营管理模式。这种教育企业化方案,在考量教师工作成效方面,提出并实施了严格测算教师工作量,支持竞争,旨在提高教师工作效率的标准化方案。此方案中,“学生评教”已经成为一种通用和重要的教师绩效考核方式。

如同经济领域关注“消费者”需求和关注“顾客”感受一样,职业教育也重视其“消费者”和“顾客”——学生的需求和感受。学生是教育服务的接受者,

收稿日期:2014-03-09

作者简介:余芳(1971-),女,湖北武汉人,武汉职业技术学院人文学院副教授,研究方向:文学研究和高等职业教育。

也必然成为教育服务的监督者和评价者,是这种教育企业化方案的直接逻辑起点。而事实上,教育有其特殊的价值和责任,它的核心价值和责任体现在其公益性上,这和经济领域的物质营利性有着根本差异。回到正确的逻辑起点,教育是什么的问题上,用最具体可感的语言来说,教育是以社会公理向未来的社会成员实施影响的过程。学校是教育工作的载体,教师是学校工作的具体实施者。学校选择教师代表社会公理系统向学生传授知识,施加“道德和人格影响”,即“教书育人”。

二、“学生评教”的局限性分析

(一)师生关系状态层面分析

教师和学生是一对相互影响的主体。在教育过程中,师生关系因文化知识的传递与交流而呈现出显著的特殊性,这种特殊性因社会文化的发展也显现出丰富的价值内容。从赫尔巴特倡导的“教师中心”师生关系到杜威的“学生中心”师生关系,再到现在倡导的民主平等师生关系,都打上了社会文化突显的烙印。在多元价值化、全球一体化、信息网络化、知识开放化的现代社会中,师生的个体因素和结构关系都发生了变化。教师的知识权威地位正在被稀释。

特别在数字阅读和网络学习的认知背景下,“后喻社会”的概念,即后代对前辈的影响已然被认可,其效果已然显现。另一方面,我们不应该忽略的是,网络信息和知识也总是基于人类以往的智慧和品格的。教育和教师对学生的主导影响不可能消失,只是不再是唯一的影响学生的方式,师生的相互影响和互动更加鲜明而已。

不管师生关系文化性质如何改变,始终如一的是教师角色定位在其是教育对学生施加影响的载体。尤其是具体到某一特定的课程教学情景中,师生关系是:(相对)掌握知识技能多素养高者对(相对)掌握知识技能少素养低者培养教化的关系。很显然,让相对幼稚者去评价相对成熟者,这种评价有很多的局限性。教育教学实践中的很多案例显示,学生喜欢的教师并非都是教学质量高的教师。教育是对学生施加影响的过程,而这个过程有时是让学生快乐的,有时又应该是让学生经历痛苦的。尤其学生的认知片面性和主观感受的偏好性,导致学生反感批评,反感严厉。这些都曾在具体的“学生评教”中鲜明的

表现出来,其对教师教学热情和自尊心都曾带来过不良影响。

(二)教师接受度调查分析

1.调查基本情况。

为了客观了解职业教育学校教师对于学生评教的真实看法,作者选取了湖北省中等及高等职业教育学校中比较有代表性的2所院校进行了“教师对学生评教的想法”的调查。这2所院校分别是武汉职业技术学院和武汉仪表电子学校。

在武汉职业技术学院选取了外语学院和电信学院下发了80份问卷;向“双肩挑”(承担教学任务的教学管理人员)发放了20份问卷;在武汉市仪表电子学校发放了100份问卷,其中“双肩挑”(承担教学任务的教学管理人员)发放了20份问卷。

问卷共回收195份,回收率为97.5%。综合分析教师们的答案,发现教师们对“学生评教”给予教师心理产生的影响,对师生关系产生影响及其结果应用方面有非常一致的认知。

问题1.“您认为学生评教的结果真实有效吗?”

问题2.“若选择C,您认为‘不确定原因主要表现在哪些方面?’”

问题3.“您认为学生评教对教师心理会产生压力吗?”

问题4.“您认为学生评教对于师生关系状态会产生怎样的影响?”

问题5.“您认为学生评教结果应该以怎样的形式呈现?”

问题6.“您认为学生评教的结果应该怎样使用?”

2.调查结果分析

(1)教师职业工作特点层面分析

“十年树木,百年树人”,教育教学的内核并非是语言的幽默华丽,仪表的潇洒靓丽,而是凝结于教师

表1 问题1统计结果

| 选项 | 是 | 不是 | 不确定 |
|-------|------------------------------|----|-----|
| 选择人数 | 30 | 10 | 155 |
| 及人员身份 | (全是“双肩挑”人员)(教师145人,“双肩挑”10人) | | |

表3 问题3统计结果

| 选项 | 会 | 不会 | 无所谓 |
|-----------|----------------------|----|---------------|
| 选择人数及人员身份 | 185(教师155人,“双肩挑”30人) | 0 | 10(全是“双肩挑”人员) |

表2 问题2统计结果

| 选项 | 学生情绪不稳定 | 学生对教师教学态度认知不全面 | 学生并非能正确理解教师的严格与批评 | 学生并非能正确认识评教的意义,有时单凭个人喜好 | 课程教学展开时间短,不利于学生“日久见人心” | 教师与学生沟通机会少,不利于学生全面了解教师 |
|------|---------|----------------|-------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|
| 选择人数 | 195 | 185 | 190 | 193 | 195 | 195 |

表 4 问题 4 统计结果

| 选项 | 教师主观 倾向取悦 学生 | 教师因为 客观压力 取悦学生 | 教师会更多关 注学生需求, 改进教学方法 | 学生对教 师的敬畏 之心减弱 | 学生对教师逐渐 产生心理优势, 不利于教管学生 | 学生对教师批 评和严格要求 的接受度降低 | 师生关系 会更民平 等 |
|------|--------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------|
| 选择人数 | 0 | 180 | 192 | 195 | 190 | 195 | 60 |

表 5 问题 5 统计结果

| 选项 | 以百分制呈现,多门 课程选取最高分为 教师教学质量分 | 以百分制呈现多门 课程选取平均分为 教师教学质量分 | 以“星级划分”如“一 星级”等作为教师教 学质量等级 | 以“不合格”“合格”“良 好”“优秀”等级划分,作 为教师教学质量等级 | 其他 |
|------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---|----|
| 选择人数 | 115 | 10 | 0 | 30 | 40 |

表 6 问题 6 统计结果

| 选项 | 作为教师教学质量 评价的唯一指标 | 作为教师教学质量 评价的参考指标, 占权重较大 | 作为教师教学质量评 价的参考指标,占权重 合适 | 仅作为教师教学结果的参 考,不成为教师教学质量 评价指标 |
|-------|---------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| 选择人 数 | 5 | 80 | 95 | 15 |

专业知识水准和教学经验之上的道德良知,以及在课程教学中培养学生的理性分析能力,引导学生形成正确的人生观和价值观,促进学生健康成长。继而,这就引发出了教师工作效果的隐性与迟效的问题。

教育教学的功效性有时候需要长时间积累,在相当长一段时间后才被学生感知和发觉。其功效性并非都如同操作流程和操作动作学习那么直接。1996 年 S. 拉塞克等人为联合国教科文组织编写的《从现在起到 2000 年教育内容发展的全球展望》中“未来的师生关系”一节中指出:“一个有创造性的教师,应能帮助学生在自学的道路上迅速前进,教会学生怎样对付大量的信息,他更多的是一名向导和顾问,而不是机械传递知识的简单工具。”具体到职业教育领域,职业教育直接面对社会,以为社会培养高素质的技术人才为目标,以学生的身心和谐发展,成为有效活动的人为根本追求。而“身心和谐发展,成为有效活动的人”是潜移默化的长期过程。

(2) 学生所处客观条件分析

“学生评教”具有即时性,一般在课程学期内,由学生凭借直观感受给教师评价。“外部愉悦”是学生评价教师的原始出发点。虽然,学生评教时,学校提供了评价标准,但在临时的感受氛围中,学生的评价等级是随心所欲的。很多潜在的德育教化或隐性知识的传达,学生还来不及吸纳和消化。这些被在特定匆忙的学生评教语境中被忽略的,又恰恰是教师良知的体现和教育教学的较高追求所在。教育对教师的基本素质要求与学生评价的即时功利性要求给予教师教学带来的冲击,给教师教学选择带来的困惑也就随之产生了。

小结:从以上的问卷题目与选项的客观答案分

析来看,教师们从主观意愿上都接受有一种评教机制去评价个人的教学质量,只是对单纯由学生评教来决定教师教学质量等级和水平存在很多的心理认知障碍和压力。这种客观和普遍存在的现象,就迫切需要教学管理和质量监督管理部门,多从实践效果出发,在保护教师教学积极性价值观指导下科学合理设计教师教学质量评价体系。

三、关于建立教师综合评估系统的建议

(一) 教师综合评估系统设计指导思想方面的建议

1. 正确认知评估对象

孟子认为“教者必以正”,即教育者在教育别人的时候,要有正道正理;“学高为师,德高为范”;对教师更高层次的要求即“修身慎行,敦方正直,清廉洁白、恬淡无为”;“身教胜于言教”;“道之所存,师之所存也”。从这些古代先贤对教师职业要求的叙述中,可以看出教师是一种“德为先”的职业。

随着社会经济文化的进步,社会企业经济文化对教育文化的渗透和影响,使用精确数据统计和衡量教师教学工作绩效不可逆转的成为时代要求。教师职业再高尚也不可避免的和政府公务员、企业经理、企业生产线职工等一样接受职业效益的考核,评估工作状况和成绩,以期未来提升工作效益提供指导性意见。

学生评教的理论依据是教师是“理性的人”“经济的人”,但仍然需要全面考量教师职业的特色和教师工作的特点,制定出能推动教师职业成长的“教师综合评估系统”。具体来说,在教师综合评估系统设计中,要始终把握一个基本指导思想就是,“评估”是

表7 “教师综合评估系统”评价指标设计

| 评价指标 | 主要考察点 | 建议权重 |
|------|-----------------|------|
| 校园文化 | 教师对学校文化的理解和宣传师生 | 10 |
| | 学习业务交流程度 | 20 |
| | 师生情感交流程度 | 10 |
| 职场素质 | 教师专业知识掌握水平 | 15 |
| | 教师工作态度水平 | 15 |
| | 教师教学经验水平 | 5 |
| 实用技能 | 教师教学方法水平 | 10 |
| | 教师对学生的影响能力水平 | 10 |
| | 教师掌握新型教学水平 | 5 |

为了鼓励和提高教师的工作热情,保护教师职业荣誉感,促进教师不断自主端正教育教学态度,提升教育教学素质。“评估”可以从找教师“闪光点”入手,“闪光点”作为教师的附加分来源,肯定和宣扬教师优点。另一方面,学生对教师扣分,必须说明理由,做到扣分举证,客观公正,培养学生的爱心和责任心。

2. 正确利用评估结果

在现实的学校管理实践中,许多院校一味迷信业已生成和使用的“学生评教”体系,这种传统的“学生评教”往往是学校设计一份学生评教评分问卷,问卷中有关于教师工作的若干理论判断指标,学生根据个人的感性认知填写教师工作质量等级。采取的是不记名方式填写。班级的学生评分的平均分,即成为教师教学质量分。通过这个程序生成的分数即成为教师职称评定,全年教学工作质量评定的唯一客观数据,被广泛和坚定的使用。其弊端在上文已经论述。为了更客观认知和评定教师教育教学工作,建议采用如下的方法利用评估结果。

第一,将班级“学生评教”的分数通知教师个人,不大面积公开,给予教师冷静分析的机会,便于教师自主思索改进不足和保持发扬优点。

第二,将班级“学生评教”的分数通知班委,鼓励学生干部审核此分数,并给予教师书面的表扬和教学建议,之后转呈相关教师。让教师更客观认知自己,明确努力方向。

第三,将班级“学生评教”的分数作为教师全年教育教学质量工作评估的参考因素之一,而不作为全部要素。

(二) 教师综合评估系统构建体系方面的建议

“学生评教”已经形成了完整的体系并在职业院校全面展开。但是从操作层面看,已然发现了很多的弊端和不足,亟待完善。北京中关村高科技企业的“职场化三维教育”,遵循“环境影响意识”的宗旨,由校园文化教育、职场素质教育和实用技能教育三部分互动内容组成。此职业教育模式在营造的企业

化岗位环境和企业管理的文化环境中激发学生学习动机,明确职业责任和培养职业技能,可以对职业教育教师的职业化成长提供有益的借鉴。

作为职业教育人才培养的直接操作者,职业教育教师工作也应该遵从职业教育人才培养规律性。人才的产出品和人才生产者之间在职业成长认知价值去向上应保持一致,其职业成长途径保持一致,也能够达到事半功倍的效果。建议评价教师教学质量“教师综合评估系统”在评价指标设计中,全面涉及“校园文化”、“职场素质”和“实用技能”三大内容元素。其主要内容建议由下表7展示。

另外,作为完善的“教师综合评估系统”在评价者选择、评价程序设计、评价过程管理和评价结果应用方面都还应该清晰和明确的设计。

《教师法》第23条规定对教师考核“应当客观、公正、准确,充分听取教师本人、其他教师以及学生的意见。”在教师职业工作中,教师道德要求教师接纳每一名学生,善于用赞美去挖掘和开发学生的闪光点。作为教学管理和质量监督评价部门,也应关注用评价指标去引导学生寻找教师身上的闪光点,激发教师工作热情,提供教师职业成长的阳光环境,让健康乐观的师生关系氛围提供正能量激励教师职业成长,从而带动学生职业成长。

参考文献:

- [1] “学生评教”与“职业评教”需辩证思考[N].中国青年报, 2012-05-03(5).
- [2] 职场化三维教育凸显“陪练上路”效能[N].中国青年报, 2009-04-27(5).
- [3] 阎光才.谁的大学?最后的教授? [J].读书, 2013, (11).
- [4] 靖国平.培育“智性人”是当代教育学的人性诉求[J].教育研究与实验, 2010, (4): 35
- [5] 李茂林.浅谈学生评教[J].职业技术教育, 2012, (12).

[责任编辑:向 丽]

(下转第66页)

(上接第 62 页)

Analysis on the Pros and Cons of “Students’ Evaluation of Teaching” in Vocational School

YU Fang

(School of Humanities, Wuhan Polytechnic, Wuhan 430074, China)

Abstract: One of the main tasks of the performance managements is teachers’ teaching evaluation. Because of its own features on development process, talents training target and pattern, teachers’ teaching evaluation should also present different tendencies in vocational schools. At present “students’ evaluation of teaching” is the only way to evaluate teachers’ teaching work, there are a lot of limitations. Therefore, bringing the concept of “teacher professional evaluation” and the concrete methods into teachers’ teaching evaluation will have more important significance on teachers’ professional growth.

Key words: students’ evaluation of teaching; teachers’ professional evaluation; teachers’ professional growth