



高校公体课多元化教师评价体系的构建与研究实践

郭芙茉, 骆红斌

摘要: 教师评价是课程评价的重要组成部分, 结合体育课程的特点, 公体课教师评价体系应体现多元化, 即评价内容、评价主体和评价方法多元化。该评价体系建立以业务专家组、管理组和综合考评组共同参与的, 定量与定性评价相结合, 形成性和终结性评价综合运用的多元化的评价制度, 目的是摒弃教学评价的功利性, 使教师对教学活动的开展具有正确的定位, 通过评价对自身教学行为进行分析与反思, 提高自身素养和业务水平, 切实体现“以评促教”的真正意义。

关键词: 高校; 体育课; 教师; 评价

中图分类号: G807.01 文献标识码: A 文章编号: 1006-1207(2010)05-0098-03

Establishing a Pluralistic Teacher Evaluation System for the University Public PE Course

GUO Fu-mo, LUO Hong-bin

(Zhejiang University of Technology, Zhejiang 310014 China)

Abstract: Teacher evaluation is an important part of course evaluation. Due to the characteristics of PE curriculum, teacher evaluation system of the public PE course should feature the pluralism of evaluation content, main evaluation body and evaluation methods. This pluralistic evaluation system is characterized by a group of experts, an administrative group, a comprehensive evaluation group, the integration of quantitative and qualitative evaluation and the comprehensive application of formative assessment and summative assessment. The aim is to get rid of the utilitarian teaching evaluation and help teachers to have a correct attitude toward teaching activities. Through the evaluation, teachers may analyze their own teaching, improve their teaching level and in this way, the ideal result of "Evaluation Promotes Teaching" can be achieved.

Key words: university; PE class; teacher; evaluation

“体育教学评价是把体育教学系统作为客观存在的认识对象, 在教学分析的基础上, 依据一定的标准对其进行相应的价值判定。”^[1]它在教学中起到诊断、激励、调控的作用。现代体育教学论根据实施教学评价的目的不同大致分为以下几类: 按教学评价的标准不同, 将体育教学评价分为相对评价和绝对评价; 按教学评价的形式划分, 将评价分为诊断性评价、形成性评价和终结性评价; 按教学评价分析方法的不同, 划分为定性评价和定量评价。

体育教学评价包括对教师的评价和对学生的评价, 教师评价是课程评价的重要组成部分。现行高校体育教师评价制度亟待丰富和完善, 从评价基准来说, 多采用绝对性评价而忽略了相对性评价的运用。如将部门领导和教研室或课程组领导对教师的评价作为主要依据, 教师间和学生与教师间的互评采用较少或根本未采用; 或在评价方法上过分强调量化的评价手段, 忽视质性评价的方法, 如将学生对教师的评价即学评教的成绩作为评价结果的主要依据, 以学评教的成绩作为评价教师水平的唯一标准。这些评价方法使教师处于一种被动接受检查、评价的位置, 在评价结果里很少有发表意

见的机会。从评价的结果来说, 教师评价的结果通常与评优、奖励、岗位聘任和评职称挂钩, 目的性、功利性很强, 这就导致了教师开展教学活动的定位发生了扭曲, 教师对评价结果的过分关注也促使教师间、教师和领导间不和谐因素的产生, 而这种评价结果也很少能够提出真正帮助教师提高教学水平的发展性建议。针对普通高校教师评价制度的以上特点, 浙江工业大学体育军训部结合部门的改革实践, 不断摸索, 力求构建一个以促进教师教学实践水平和教学理论水平不断提高为主要目的的教师评价体系, 该评价体系从公共体育课程本身的特点出发, 建立以业务专家组、管理组和综合考评组共同参与的, 多元化的评价制度, 目的是使教师对自身教学行为进行分析与反思, 不断提高自身素养和业务水平, 切实体现“以评促教”的真正意义。

1 多元化教师评价体系的理论构建

“现代教师评价体系由过去的以终结性评价和量化评价相结合的单一模式逐渐向以形成性评价和终结性评价的综合运用为主要形式, 以定量和定性评价相结合为主要手段的多

收稿日期: 2010-09-07

基金项目: 浙江工业大学教学改革项目 (113001715)

第一作者简介: 郭芙茉, 女, 讲师。主要研究方向: 体育课程与教学论。

作者单位: 浙江工业大学, 浙江 杭州 310014

元化模式转化。”^[2]教师评价体系的多元化体现在3个方面,即评价内容多元化,评价主体多元化以及评价方法多元化。

1.1 评价内容多元化

教师评价的内容呈现多元化。从以往以学生评教和教学效果为主要评价内容发展为以教师教学过程、教学效果、教改研究、教师工作量、学生评教以及教师政治思想素养等为主要内容的多元化评价体系,评价内容的多元化促进了评价主体和评价方法的多元化,体现了评价的客观性。

1.2 评价主体多元化

教师评价的主体呈现多元化。从以往单以一个或几个领导为评价主体发展为以业务专家组、教学管理组和部综合考评组综合进行评价的模式。其中专家组由部教学委员会和部督导组等专家组成,教学管理组由部教学教务管理人员和课程组或教研室负责人组成,综合考评组由部党政领导和部教师代表组成。

1.3 评价方法多元化

“教学过程是指一定时间、空间和情境序列上教育者和受教育者功能上的变动状态,是由教师和学生参加的受多种因素影响的动态的活动过程。”^[3]教学过程的这种动态性的特点决定了评价方法必须是多元化的。评价方法的多元化体现在形成性评价和终结性评价的综合运用,以及定量与定性评价相结合为主要手段的评价模式。形成性评价和终结性评价的综合运用强调评价的“过程性”。这种评价着眼于对教师教学过程的评价,它不完全以区分学生掌握运动技能的好坏程度或教学效果为主要目的,它强调的是通过评价使教师明确教学的进展情况,使教师及时发现教学中存在的问题,以便有针对性地提出改进的措施。对教师教学过程中思想道德素养,如教学态度、师德师风、团结协作等方面的评价是无法量化的手段来实现的,对此类因素的评价主要在确定评价指标的基础上,采取定性评价的手段。

2 多元化教师评价体系的实践操作

2.1 评价体系的指标构成

“评价指标体系是指由各级各项评价指标及其相应的指标权重和评价标准所构成的集合体,是一个有机的整体。”^[4]浙江工业大学体育军训部多元化教师评价体系主要由业务专家组评价、学生评教和教学管理组评价构成,其分值比例分别为40%、20%和40%,如图1所示,其中每一个评价体系还包括多项二级、三级指标。

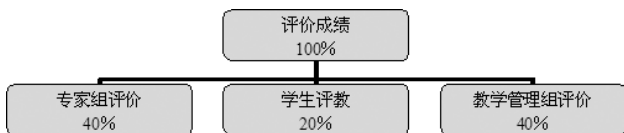


图1 多元化教师评价体系

Figure 1 Pluralistic Teacher Evaluation System

2.1.1 业务专家组评价内容二级指标包括课前准备、课堂教学、教学效果、教学工作量以及教改研究成果,每项内容还包括多项三级指标,如图2所示。

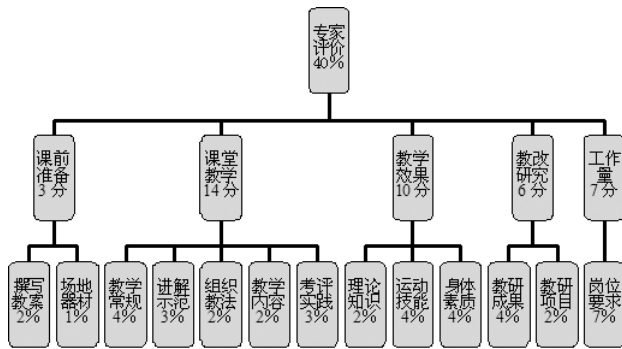


图2 专家评价二级指标

Figure 2 2nd Level Indicators of Expert Evaluation

其中课前准备、课堂教学以及教学效果由业务专家组通过看课、查阅资料、了解情况后评价;理论知识、运动技能、身体素质由业务专家组通过查阅资料、日常交流、了解情况后评价;教研成果及工作量统计由教学秘书查阅教学成果及工作量统计表后评价,教研项目由课程组长和科研秘书查阅记录后进行评价。

2.2.2 学生评教包括教学服务、教学内容、教学方法、教学纪律和教学效果5项二级指标,如图3所示。

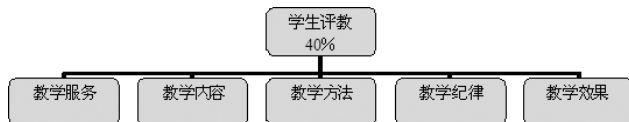


图3 学生评教二级指标

Figure 3 2nd Level Indicators of Students' Evaluating Teachers

学生评教成绩以学校教务处组织的学生评价成绩为准,如有教师兼任不同课程,则取平均分进行评价。

2.2.3 教学管理组评价包括教书育人、师德师风等6项二级指标,如图4所示。

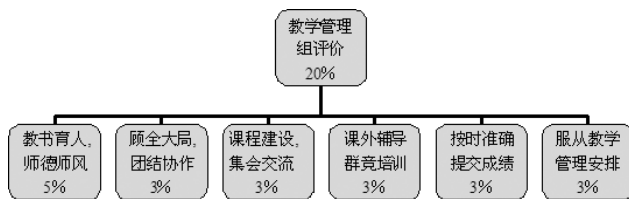


图4 教学管理组评价二级指标

Figure 4 2nd Level Indicators of Teaching Administrative Group

2.2.4 综合考评组由部党政领导和教师代表组成,其主要职能是对评价的结果进行审核,并针对教学竞赛、成果获奖或事故扣罚等进行奖罚,参考教师原有的技能、业务、教学水平以及教学效果,对教师在评价的整个阶段内的提高予以肯定,并作为最终成绩的重要参考,综合考评组讨论研究的结果为教师评价的最终结果。

2.2 评价的实践操作

2.2.1 组织准备

组织准备包括通过教师代表大会确定评价活动的主要组织者,根据不同的评价目的、对象和内容成立业务专家组、教学管理组和综合考评组来实施教师评价工作,宣布评价工



作的有关组织纪律,做好有关评价人员的分工。其中,业务专家评价组由部教学委员会,包括主管教学工作的主任、教授和各课程组或教研室负责人以及部门督导组等专家组成,管理评价组由部教学教务管理人员,包括主任、副主任、办公室主任、教学秘书和课程或教研室负责人组成,部综合考评组由部党政领导,包括书记、主任、副主任、办公室主任、工会主席以及教师代表组成。

2.2.2 评价实施

根据多元化教师评价的指标设置,各组对教师进行客观的评价。专家组和管理组评价的主要手段是根据量表的一级和二级指标进行评定,评定分为A、B、C、D、E 5个层次,每个层次均对应一定的分值,这些分值是在二级指标的分值基础上,根据浙江工业大学体育军训部教学改革的需要进行综合考虑而最终设定的,呈不平均分布。

2.2.3 评价结果的统计及信息反馈

教学秘书在教管人员的监督下将分项评定的结果进行合成和汇总,并对整体的评价结果进行数量上的综合统计,经检查无误后上报教学院长进行综合考评组考评,做出综合评价的结论。为了实现以评促教的目的,发挥教师评价的指导作用,评价活动结果的信息需及时向有关部门及被评者反馈。在信息的反馈过程中,对结论的解释力求慎重,因为任何评价总会给评价对象带来心理压力和思想波动,力求通过对评价的结果和评价的信息资料加以具体而明确的分析,帮助被评者总结经验,并恰当地指出存在的问题和今后努力的方向。教师通过获得的反馈信息,及时了解工作效果,看到成绩,发现问题,进而激发工作热情和动机,提高积极性。评价工作总结完成后重要资料均谨慎保存。

2.2.4 评价结果的分析与总结

对以上评价结果进行统计与分析。通过分析,对一级、二级、三级指标的选择与分数比例进行修改或调整。每学年第一学期对部门教师代表和部门教师督导组成员进行选举,对业务专家组、管理组和综合考评组的成员进行调整,以便更好地开展教师评价工作。

总之,多元化教师评价体系体现了评价的全面性、动态性和客观性的原则,全面性原则体现在该评价体系是从体

育教师特殊的工作性质和教学活动开展的真正意义出发,评价指标多元化,既要评价教师的基本素质,也要评价其工作过程的质量,以及教学的效果。在基本素质中,既要评价教师掌握专业知识的情况、自身运动技能水平情况,也要评价其思想品德情况;在教学效果中,既要评价学生掌握基本技术、技能的情况,也要评价学生思想品德的形成以及身体素质的提高情况。评价的动态化主要是指体育教师业务素质、教学能力和教学经验的提高有一个发展过程,如果只用一次考核的结果就肯定一名教师的好与坏,必然不能真实反映教师的实际情况,也不利于调动教师的积极性。所以,在多元化教师评价体系中,强调不仅要评价教师当前的业务素质、教学水平和教学效果,还要评价其原有的基础和发展的趋势,只要在原有基础上有进步、有成绩就给予适当的、肯定的评价。对教师的评价不能单靠领导或课程组、教研室的反映,因为那样难免出现主观性和片面性,多元化的教师评价不仅是领导对教师进行听课、检查和考核,而且还要广泛听取广大教师,特别是教师所在课程组、教研室的意见,听取学生的意见,将学生评教的成绩以适当的权重纳入该教师评价系统中,体现了评价的客观性原则。

参考文献:

- [1] 王德平. 体育新课程教学设计[M]. 辽宁:辽宁师范大学出版社, 2002:100
- [2] 黄甫权,王本陆. 现代教学论学程[M]. 上海:教育科学出版社, 1998:331
- [3] 张玉田. 学校教育评价[M]. 北京:中央民族大学出版社, 1998: 223
- [4] 李秉德. 教学论[M]. 人民教育出版社, 2003:313
- [5] 黄文任. 教学模式的变革与体育教师角色的转换[J]. 体育学刊, 1996(3)
- [6] 黄海镛. 体育教学多元化评价体系研究[J]. 成都体育学院学报, 2003

(责任编辑:陈建萍)