

美国高校教师综合评价体系设计与操作探析

严文蕃¹ 李欣²

(1. 马萨诸塞大学波士顿分校, 美国波士顿, 02125;

2. 厦门大学教育研究院, 福建厦门, 361005)

摘要 经过多年的发展, 美国高校已经建立了比较完善的教师综合评价体系。对高校教师职责的理解指导着整个教师综合评价体系的设计, 对教师在培养人才、探究学术和提供服务等 3 个方面的要求渗透在评价体系的各个环节。尽管各高校建立教师综合评价系统的步骤不尽相同, 但大体可以归为确定职责、确定职责权重、确定职责子成分、确定子成分权重、确定评价主体、确定评价权限、确定评价方式和确定评价工具 8 个步骤。

关键词 教师评价; 综合评价体系; 教师专业发展; 美国高校

一、美国高校教师综合评价系统的设计理念

经过数百年的发展, 培养人才、探究学术和服务社会已成为世界范围内被公认的高校 3 大职能, 美国高校教师综合评价体系在设计中对教师这 3 方面的职责作了详细规定。

美国高校对教学的重视由来已久, 特别是近几十年来的关注焦点已不仅仅局限于哪种教学能够促进学生更好地学习, 而是把教学也当作一种学术。催生这股思潮的是伯耶(Ernest Boyer)在上世纪 90 年代初的《对学术的重新思考》一文。伯耶在文中强调: “应该抛弃把科研与教学相对立的陈词滥调, 要相信学术存在于学者工作中的方方面面”。他认为, 高校存在 4 种彼此独立又互相关联的学术, 即探究的学术、整合的学术、应用的学术和教学的学术。他还指出, “对教学的评价说明教学本身也是一种学术(scholarship of teaching)”^[1]。这场发源于上世纪 90 年代的大学教学学术运动是近二十年来美国高等教育领域所进行的最重要的改革之一, 对教学的高度重视也成为美国高校综合评价体系的设计理念之一。

科研是洪堡大学自 19 世纪倡导的高校职能, 但是并非所有的教师都热衷于科研。在美国很多高

校教师选择在文理学院或社区学院就职, 就是因为他们更喜欢教学工作。因此, 在美国, 高校教学的重要性一直与科研的重要性等量齐观。由于这样的理念指导, 美国的高校教师综合评价体系对教师的教学设定了底线要求, 即使是研究型大学中蜚声国际的专家学者, 身为高校教师就必须给学生“传道、授业、解惑”。教学方面的要求在社区学院等教学型大学更是居于主导地位, 而在这类学校, 对教师的科研活动甚至可以不做任何要求。

为地方服务是美国首创的高校职能。1904 年威斯康星大学的校长范海思(Charles Van Hise)提出, 大学有义务和责任为本州服务。从此, “威斯康星思想”(the Wisconsin Idea) 在全美的高等教育界得到热烈响应, “大学的边界即是本州的边界”成为美国高校的共识。^[2]“服务地方”理念在美国得到了彻底的实践。美国高校对教师的服务评价主要体现在两个方面: 首先是在院系或本校的组织机构中担任义务工作, 这包括从职位评聘到学生奖学金评议的各种教授委员会; 其次是从校外服务, 校外服务可分为两种, 一种是在专业组织机构, 例如在美国教育研究会和心理学会等任职, 或担任专业期刊杂志的编辑、审稿、组织等工作, 另一种是为所在社区或更广大的社会服务。

收稿日期 2012-06-07

作者简介 严文蕃, 男, 教授, 美国马萨诸塞大学波士顿分校教育领导系主任; 李欣, 女, 陕西西安人, 厦门大学教育研究院博士后。

这些设计理念体现在高校教师综合评价体系的各个环节,成为指导评价工作的风向标。

二、美国高校教师综合评价体系的操作步骤

美国关于高校教师评价的研究非常丰富,近年来比较受到关注的人物是田纳西大学的学者艾罗拉(Arreola)。他的《开发高校教师综合评价体系:大规模高校教师评价体系的设计、构建和操作》一书受到广泛认可。他认为,尽管美国各高校建立教师综合评价体系的步骤不尽相同,但大体可以归为8大步骤,依次是确定职责、确定职责权重、确定职责子成分、确定子成分权重、确定评价主体、确定评价权限、确定评价方式和确定评价工具。^[3]需要说明的是,下文举例中所用数据并不代表任何一个院校的具体情况,旨在通过举例为读者提供量化的思路。

(一)确定职责

此步骤目的在于确定高校教师的具体职责,即高校教师应该做什么,继而将这些职责纳入到评价体系中。为了使教师们对这些职责达成一致认识,具体的操作是把教师们工作所涉及的各项活动列出来,然后进行归纳分类。大学的职能决定了高校教师的传统职责,目前世界各国大学的教师职能基本都包括教学、科研和服务3大领域,美国高校也是如此,只是各个高校,甚至同一所高校的各个院系对3大职责所赋予的权重会有所不同。

(二)确定职责权重

此步骤是指确定各项职责的相对重要性,即权重,并以百分数表示。高校的职责权重存在两种形态,即静态权重(Static Faculty Role Model)与动态权重(Dynamic Faculty Role Model)。静态权重是指对所有人固定不变的职责权重,例如,如果教学与科研在某个院校具有同等重要的地位,那么其静态权重就可能是教学占40%、研究占40%、服务占20%。通常,各个高校都根据自己的特色来划定3大职责权重,因此,研究型、教学型、社区学院等不同类型的高校在职责权重方面各有不同。院系一级的职责权重与学校保持一致,或者以学校的权重为参考进行微调。

静态权重不会因院系差异或教师个体差异而改变,有固定化和过于僵化的弊端,为了使评价体

系更具灵活性,避免“一刀切”的做法,动态权重受到广泛欢迎。动态权重是指对每个职责的权重划定一个合理区间,根据实际情况确定每个职责的最低权重和最高权重。例如,在一所教学型的大学,教学的职责权重区间可以是50%~85%之间,而科研的职责权重区间可能是0%~35%之间。这是由于某些兼职教师仅仅负责教学工作,还有的教师可能从事实践性很强的专业指导工作,对于这些教师的科研要求通常很低,或者不作要求。动态权重由各个院系经过民主协商的程序自行决定。系里的动态权重确定以后,各系的教师就可以根据自己的情况在权重区间中确定适合自己的职责权重。动态权重体现了“因人而异”“以人为本”的精神,有利于促进教师个体的专业发展。

(三)确定职责子成分

此步骤是指把职责划分为具体的、可观察并且可记录的成分。例如,把教学职责划分为专业知识、教学设计等4个成分,然后继续对每个成分进行细化,以教学中的“教学设计”为例,可以对其职责子成分做如下规定:

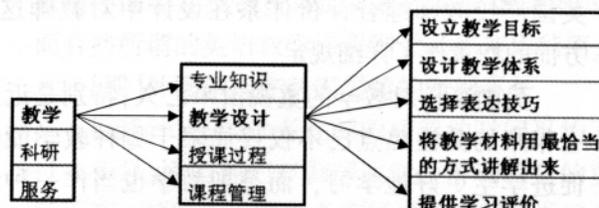


图1 教学职责子成分示意图

如图1所示,“教学设计”被分解为前后衔接的5个子成分,一是设立打算达成的教学目标;二是设计达成目标的体系路径;三是对教学体系的实践,即选择适当的教法;四是选择最恰当的教学材料以实现教学目标;五是选择评价方式确定教学目标是否实现。同理,再如“授课过程”成分,又可以进一步划分为“书面表达”、“口头表达”和“多媒体展示”等子成分。确定职责子成分的过程体现了评价体系的精细化特点。

(四)确定子成分权重

此步骤是确定各子成分的相对重要性,对各子成分赋予百分比权重。再以教学的4个子成分权重为例,可以设置为:专业知识(25%)、教学设计(35%)、授课过程(35%)和课程管理(5%),总计100%。

(五)确定评价主体

此步骤的目的在于:确定谁更适合评价各个职责的子成分,通常要以“体验”和“专长”为考虑因素,即谁是评价子成分的直接体验者,谁就是最佳评价主体;谁在评价子成分方面最具专长,谁就最具有发言权。因此,并不是每个评价主体都适合评价每个子成分,以教学评价为例,可能会存在如下对应关系:

如表1所示,就教学评价的各个子成分而言,所对应的评价主体各不相同。其中,教师的“专业知识”不适合学生评价,学生对本学科专业的认识尚浅,无法对教师在授课中所表现的专业程度作出准确判断,同事和系主任对此更有发言权;而对教师的“授课过程”,只有学生是全程参与、感同身受的,因此他们最具有发言权。

表1 教学各子成分的评价主体

	学生	同事	系主任
专业知识	不适合	适合	适合
教学设计	适合	适合	不适合
授课过程	适合	不适合	不适合
课程管理	不适合	不适合	适合

(六)确定评价主体权限

上个步骤确定了每个子成分的评价主体,以此为基础,这个步骤要确定每个评价主体应当具有的权限,就是以百分数来记录每个评价主体所给的评分在总体评价体系中所占的比重。具体算法是把步骤四里设定的子成分权重与每个评价主体的权重相乘。以教学评价为例,可以首先列出评价主体权重,如下表2所示:

表2 教学评价主体权重分配

	学生	同事	系主任
专业知识(25%)	0	80%	20%
教学设计(35%)	25%	75%	0
授课过程(35%)	100%	0	0
课程管理(5%)	0	0	100%

以上表中的“专业知识”成分为例,该成分在整个教学评价中的权重为25%,它所对应的评价主体为同事和系主任,而且同事更具有发言权,因为二者的权重分别为80%与20%,学生不适合评价此成

分,因此权重为0。同理,将每行的数值相乘,就可以得出最终的权重。

评价主体的权重确定是整个评价体系中极为重要的一环,是个民主商议的过程。一旦各个权重通过全体教师集体协商通过后,接下来的工作便是使用适当方法收集评价数据。

(七)确定评价方法

此步骤是确定每个评价主体应当以何种方法对教师行为进行评价,可以包括资料分析,课程分析、访谈、行为核查表,以及问卷调查的形式。具体见下表3:

表3 评价主体的教学评价方法

	学生	同事	系主任
专业知识		课程分析	访谈
教学设计	学生问卷	资料评估	
授课过程	学生问卷		
课程管理			核查表

如上所示,对教学评价的成分而言,根据不同成分的特征,所采用的评价方法也应该有所区别。例如,让学生对教师的“授课过程”做出评价,最妥当的方法就是做问卷调查;让系主任对教师的“课程管理”做出评价,最有效的方法就是使用核查表对教师的各项表现逐一检查打分。

(八)确定评价工具

此步骤是确定用哪类量表对每个评价主体进行评估,对量表的选择尤为重要。目前评价量表主要分为商业量表和自制量表两种。各个学校更喜欢适合自己学校的量表,注重把量表细化。

针对不同的职责成分,需要选用合适的评价工具。例如,就“教学设计”而言,学生和同事都是评价主体,但学生宜采用问卷形式,而同事宜采用教学资料评估的方式。此外,不同的评价主体使用不同的评价量表,量表的种类包括学生量表、同事量表、系主任量表、校友量表等等。尽管相同等级在不同量表上的内涵可能存在差异,所有量表的等级数保持统一。由不同评价主体根据不同评价量表得出的结果最后可以统一在一个表内,再以教学评价为例,根据第六步得出的评价主体权重,与每个评价主体的得分相乘,结果相加,就可以算出A教师的教学总得分,详情如下表4:

表4 A教师教学评价总分

	学生	同事	系主任
专业知识		4(20%)=0.8	3(5%)=0.15
教学设计	3(8.75%)=0.2625	3(26.25%)=0.7875	
授课过程	4(35%)=1.4		
课程管理			2(5%)=0.1
教学评价 总分	0.2625 + 1.4 + 0.8 + 0.7875 + 0.15 + 0.1 = 3.5		

除了教学外, 科研和服务两大职责的得分也可据此算出, 最后与教师的职责权重相乘, 就可得出每个职责的最终得分, 最终得分的相加结果就是教师的“综合评价总分”(Overall Composite Rating, OCR)。以A教师的职责权重为例, 可以得出他的综合评价总分(表5):

表5 A教师的综合评价总分

职责	职责权重	职责得分	赋权后的职责得分
教学	50%	3.5	1.75
研究	35%	3.2	1.12
为本校服务	10%	3.6	0.36
为社会服务	5%	2.6	0.13
综合评价得分			3.36

同理, 可以根据不同教师的职责权重和职责得分算出他们的“综合评价得分”。每个人的得分算出来后, 就为后续的应用提供科学参考, 可用于职位晋升、终身教职评聘、教学质量监控和绩效工资分配等多个方面。

三、美国高校教师综合评价系统的特点分析

(一)精细化

美国高校奉行精细化管理的思想也体现在教师评价工作中。首先是在评价体系的设计步骤上, 每个步骤环环相扣, 而且每一步都有规范的操作流程。此外, 评价资料的来源细化, 将学生评价、教学档案袋、同事评价和领导评价相结合。通过多个评价主体对多种评价材料进行多方评价, 形成一个较为平衡和公正的评价体系。不同评价主体可以从不同侧面证明教学的有效性, 可以弥补彼此视角的盲

区。只有在评价体系的设计中做到精细化, 最后的评定工作才能做到公正客观。

(二)专业化

美国高校教师评价体系的另一个特点体现在对专业量表的使用上。由于评价机构的专业性, 它们开发的量表更具可靠性和有效性。因此, 各院系都尽可能使用这些专门机构开发的问卷和量表等评价工具, 特别是关于学生评价教师的量表 (Student Rating Forms)。目前, 美国高校比较常用的学生评教量表有ETS开发的SIR IITM和堪萨斯州立大学开发的IDEA量表等。这些机构在教育测量和评价方面历史悠久, 它们开发的量表也得到很大的认可。例如, ETS的SIR IITM已有30年的使用历史, 而堪萨斯大学IDEA中心的教师评价量表更是始于1975年。评价量表良好的技术性能确保高校教师综合评价体系的有效性。

(三)发展性

美国高校教师综合评价体系注重教师的专业发展。其主要目的有两个, 首先就是为教师自我提高提供反馈, 其次才是为人事决策提供数据参考。为了最大程度上促进教师的专业发展, 实现评价体系的有效性, 许多高校还把评价体系与教师专业发展培训项目相关联, 认为一个有效全面的教师评价体系能够为教师的持续发展提供形成性和总结性的数据信息, 可以有效记录、分析和改善教师教学的有效性, 从而促进教师的持续专业发展。①

参考资料:

[1]Ernest L. Boyer, Highlights of the Carnegie Report: the Scholarship of Teaching from "Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate"[J]. College Teacher, Vol. 39, No.1, Winter 1991:11-13.

[2]Jack Stark, the Wisconsin Idea: the University's Service to the State [C]. 1995-1996 Wisconsin Blue Book, compiled by the Legislative Reference Bureau; 1-2.

[3]Raoul Albert Arreola, Developing a Comprehensive Faculty Evaluation System: a Guide to Designing, Building, and Operating Large-scale Faculty Evaluation Systems [M]. Anker Pub. Co., 2007.

编辑: 陈敏