

《国外航空教育》丛书



大学教师工作评估

〔美〕J. A. 森特拉 著

许建钺 赵世诚 高远 译



北京航空航天大学出版社

G645.1

S08

365470

《国外航空教育》丛书

大学教师工作评估

(美) John A. 森特拉 著

许肇敏、高 远、赵世诚 译

北京航空航天大学出版社

(京)新登记166号

125762
内 容 简 介

本书介绍了作者多年对评估大学教师的教学、科研和社会服务工作的研究成果。其中包括许多调查数据。它在理论上阐明了一些重要观点。在实践上提出了一些评估方案和评估表格。这些方案和表格在美国有一定的代表性。对我国具有借鉴价值。此外，它的定量研究方法也可供我们参考。

~~大学教师工作评估~~
DAXUE JIAOŠHI GONGZUO PINGGU

J.A.森特拉 著

许建钺 高 远 赵世诚 译

责任编辑 刘述尧

北京航空航天大学出版社出版

新华书店总店科技发行所发行 各地新华书店经售

南昌航空工业学院印刷厂印装

* * * * *

787×1092 1/32 印装：6 字数：140千字

1992年8月第一版 1992年8月第一次印刷 印数：2000册

ISBN 7-81012-337-8/G·026 定价：4元

译 者 的 话

森特拉是美国“教育测验服务中心”(ETS)的高阶研究员、心理学家和教育学博士。他曾在纽约大学、密执安州立大学等高等学校做过教学、科研和管理工作,以后在ETS长期从事研究工作,特别是有关教学评估的研究。ETS对教育测量和评估的研究、它的实际工作和活动在全美及全世界都享有盛名。森特拉在教育测量和评价方面的论述也颇受学术界的重视。例如,由瑞典斯德哥尔摩大学教育研究所荣誉教授托斯顿·胡森(Torsten Husen)和德国汉堡大学比较教育系教授纳维尔·波斯特尔斯威特(T. Neville Postlethwaite)主编出版的《国际教育百科全书》的有关辞条就曾多次引用它的著作。

本书对如何评估教师的教学、科研和社会服务作了比较全面的论述,它提出的评估方案和评估表格在美国有一定的代表性,对我国也有借鉴价值。作者对教师的评估提出了一些重要的论点,如:对教师的评估要有多种信息来源,要有多次的连续评估和要评估多门课程等,都具有理论上的意义。

使我们感到兴趣的是,本书较多地使用定量评价的方法。调查的范围很大,作者为了探索学生特征对学生评估教师会有什么影响,曾对100多所大学中约16000个班的,约30多万学生作了调查并得出了自己的结论。作者的一些论断多属于归纳而不是演绎的结果。因此,在研究方法上也可供我

们参考。

当前，我国的高教评估正进入一个新的发展阶段，对教师的评估是高教评估的一项基础工作，本书的翻译出版将会有助于我们的工作。但译者的水平有限，有错误之处希得到批评指正。

译 者

前 言

有些十分优秀的教师，由于没有著作发表而得不到晋升，尽管在其他同事所发表的著作中，许多也只是平庸之作；也有的教师得到了晋升，但不是靠他们优良的教学效果，而只是权威人士的赏识；还有些教授，从研究生院毕业以来对教学就没有作过什么改进。我并非天真地认为这本书的出版能够消除所有这些现象，或类似的现象。但这本书总能起一些作用。

我希望这本书不仅对负责教学改革的专业人员和负责人事工作的行政领导人员有用，也希望它能帮助那些决心致力于教学并且愿意评定自己工作优缺点的教师。基于上述考虑，我在本书中提供了许多评估表格和评估办法的样例。我没有规定要采用哪一种评估方法，只讨论评估的一般原理、准则和提出具体的建议，供各校在制定自己的评估方案时考虑。因为评估方案将涉及教师个人并影响到他们的利益，而且各校的情况也不相同，所以每所大学都应该有自己的特定做法。

本书所列的建议和准则是根据研究的结果提出的，特别是我本人15年来的研究成果。最近几年的研究在学生评估、同行评估和自我评定等领域上有较多的进展。而在其它领域上，如科学研究的评估和改进，成果仍是十分有限的。因此应该有选择地回答这些领域中存在的问题。本书中所提的问题，都是在各种形式的教师评估研讨会上许多教师和行政领

导人员反复提出过的：我力图对有关这些问题的现有研究成果加以概括。

在几个方面，本书的内容超出了过去论述教师评估的书籍。它不仅包括现今的评估研究成果和方法，也考虑了影响教学评估的法律问题。第7章对此作了专门论述，联邦和州要求决定教师晋升的因素必须与工作岗位的要求密切关联，它们的法律条文对评估的标准和采用的办法提出了额外的要求。本书同等地强调了评估的两个互有联系的目的：改进教学和做出决策。本书还讨论了如何评估科学研究及学术水平、社会服务和对学生的咨询服务等一些其它作者不曾提出过的问题。

在此我应该感谢埃克森教育基金会和研究生入学考试委员会，特别要感谢教育测验服务中心支持我进行研究工作，其中有几项研究成果已编入本书。我还应感谢参加这些研究的学生和同事。近几年来，我同教育测验服务中心及有关方面的同事进行的讨论对我大有裨益。最后，我谨向玛丽安·赫尔姆斯致谢，是她的熟练打字技术和认真的性格把我潦草的手稿变成了全书的各个章节。

J.A.·森特拉

目 录

第一章 教师评估的目的和步骤	(1)
(一) 目前如何对教师的工作进行评估.....	(3)
(二) 如何评估教学.....	(6)
(三) 学校怎样为改进教学而评估教学.....	(9)
(四) 怎样评估学术水平和科学研究.....	(13)
第二章 学生评估的使用及其局限性	(18)
(一) 教学效果有哪些特征.....	(18)
(二) 教学评估表应包括哪些内容.....	(28)
(三) 学生评估可靠吗.....	(31)
(四) 学生和班级的特征影响学生评估吗.....	(33)
(五) 教师的特征影响学生评估吗.....	(37)
(六) 学生给“教学生动有趣”的教师评分是否比 “纯粹”教课的教师高.....	(40)
(七) 学生从获得高评分的教师处会得到更多的东 西吗.....	(41)
(八) 学生评估教学是否有助于改进.....	(44)
(九) 校友对教师的评估是否会不同于在校生.....	(47)
(十) 学生评估教学会不会受使用目的的影响.....	(48)
(十一) 学生评估是否应不记名.....	(49)
(十二) 学生评估有哪些局限性.....	(50)
(十三) 几点建议.....	(51)
第三章 自我评定和自我分析的益处	(53)

(一)	什么是自我评定	(53)
(二)	研究人员对自我评定的意见如何	(54)
(三)	自我分析的几种方法	(56)
(四)	播放录像带有用吗	(62)
(五)	教师个人的提高计划或协议书	(74)
(六)	结束语	(75)
第四章	同行评估	(80)
(一)	同行评估有什么内容	(80)
(二)	在对教师的评估中同行应当起什么作用	(83)
(三)	在长期聘任和晋升的评估中同行应起什么作用	(89)
(四)	同行评估如何用于改进教学或课程	(91)
第五章	学生学习的测量	(101)
(一)	应当怎样初步地规定教学效果	(103)
(二)	哪些测量方法合适	(106)
(三)	测验应该怎样实施和评分	(112)
(四)	测验结果应该如何使用和解释	(115)
(五)	补充建议	(122)
第六章	科学研究、学生指导和社会服务的评估	(126)
(一)	如何评估科学研究与学术水平	(126)
(二)	如何评估对学生的指导工作	(132)
(三)	如何评估社会服务工作	(143)
第七章	法律问题与人事决策	(146)
(一)	做有关教师的人事决策时,学校应该考虑哪些法律原则	(147)
(二)	法律对评估准则有什么规定	(151)
(三)	法院如何看待教学与课程内容的争议	(156)

(四) 结束语.....	(157)
第八章 数据的汇总与决策	(159)
(一) 教学评估.....	(159)
(二) 证据的审查.....	(173)
(三) 审查过程.....	(174)

第一章 教师评估的目的和步骤

评估大学教师是为了确定他们是否应该晋升或给予奖励，同时也为了改进工作。这两个目的并不矛盾，实际上它们也是相互结合的。一个大学教师的教学、科学研究和其它工作必须经常给予评估，以便他有机会扬长补短。

但是有许多人，不管是教师还是学生，都感到评估对他们的自尊心是一种威胁，还有些人顾虑评价可能不公平。事实上也确是如此，教师评价学生就不一定恰如其分，而管理部门则经常用不确切的主观方法来评估教师的工作。

虽然许多教师承认必须找到某些方法来把那些不称职的人撤换掉，但还是有一些人抵制教学评估。他们有两个论点：教室是他们的领地，任何评论教室内活动的企图，都是对他们隐私的侵犯；怎样教和教什么完全是他们的职责。他们还对教学评估能起什么作用提出疑问。例如，《纽约时报》（1977）刊登过一位教授的来信，信中有这样一段话：

“教学不像学术研究那样有可见的成果（如公开发表的研究报告）。教学的结果是埋藏在学生头脑里面的，通常在很长的时间内表现不明显，甚至连学生自己也感觉不到。”学生受教育的长远效果是难以测量的，把这种效果归因于某门特定课程或某位教师就更难了。但是，也不能由此得出结论，说教学不能评估。教学是能够评估的，而且正在推行这种评估，虽然也像对学生成就的评估那样，通常开展的并不总是很理想。

在过去，特别是在60年代教育规模扩张的日子里，有些学校所用的教学评估方法是很粗糙的。这些学校主要关心的是聘请或保留一批有能力的教师，长期聘任和晋升往往只不过是照章办事，除非某位教师明显地不称职。但是，近年来注册的学生人数减少，学校不再需要增添教师。学校预算拮据，而长期聘任的教师已处于或接近于规定的限额数（1977年长期聘任的教师已达教师总数的62%）。在这种情况下，教师就有必要用事实证明他们有资格接受长期聘任，从而迫使学校当局对合格的教师还要进行更细致的区分。

教育规模增长率的下降阻碍了教师的流动。学校不能再以聘新教师来维持它的活力；教师们也不能通过调换工作来开阔眼界。这种停滞的局面部分地被教师评估和提高的计划所补救。学生比过去更敢于表示不满；许多家长全然不相信教育的效果值得收这样高的学费；立法人员正在对公共教育部门施加压力，要求他们更多地负起责任；有些地方已经制定了有关评估的法规；有些州，如加利福尼亚，已为教育改革拨出专款。

在课程设置的适当性和被解聘教师的权利等问题上，学校面临诉讼和法院裁决的问题日益增加。例如，学生抱怨某门课程内容贫乏，不符合开课目录要求，以及学生成绩缺乏适当的评估等。这些问题确实由桥港大学的一个学生提出过，只是由于她提不出有力的证据而未被法院受理。法院对学校也并不偏袒。田纳西州法院就对管理专业的一项博士学位计划进行裁决，认为计划不恰当。这表明法官们清楚地认为他们有裁决学术事务的专门知识。教室不再是教师独占的领地，学生也有权利，而学校则有责任对教学计划和课程保证质量。

诉讼（以及它的威胁作用）的增多促使对教师的评估日益正规化。通常的要求是：评估方法应有清楚的说明，评估结论要写成书面形式并存入人事档案，对决定有争议时应遵守正当的程序。十年前的轻松气氛现在很少出现了。

虽然存在上述问题，进行有效评估的理由还是越来越令人信服。但是，在能用于教学和科研评估的信息来源中，只有几种被使用或可用。为了对现在使用的方法有更好的了解，以后各章将对它们作详细的介绍。由于教学评估比较复杂，本书将对它作更多的阐述。在讨论某些主要方法的时候（如学生评估、同行评估、自我评估以及提供学生学习状况的证据等），重点将放在其结果的研究上。

教学评估没有简单而万无一失的方法。每一种方法都有它的局限性，都有可能出现偏差或失真。为了人事方面的决策公平合理，最好是根据几方面的意见来作结论，因某一方面的缺陷会被另一方面的长处弥补。这种核查与弥补的做法，对作出长期聘任、晋升或增加工资的决策时尤其重要。这种办法也可以充分发挥评估结果在教学改进上的作用。

（一）目前如何对教师的工作进行评估

1976年，曾对134所大学和学院的452位系主任作过一次书面调查，问他们在作晋升、增加工资或长期聘任的决策时，用什么方法评估教师（Centra, 1977）。调查结果表明，除了要具有必要的证书外，大多数学校是按研究学者和讲课教师的标准来评估的，侧重哪一方面则因学校或院系的水平或所追求的目标而不同。参加论文答辩委员会和指导学生进行科学研究都算是大学的教学任务。多数的两年制学院、文科学院和具有硕士学位授予权的学校主要关心的是教

学质量。其他调查材料也有类似的结果 (Seldin, 1978; Astin and Lee, 1967)。此外, 这些学校与博士级学校相比, 对咨询工作更为重视 (Boyd and Schietger, 1976)。调查表提出十三项评估标准, 用以评估教师队伍中的某一成员 (见表1)。调查表答案按卡内基高等教育委员会 (Carnegie Commission on Higher Education) 提出的学校分类方案加以归类, 其中有研究性大学 (在联邦政府财政支持或博士学位授予方面领先的100至150所学校), 有博士学位授予权的大学 (这类大学取得的财政资助或授予的博士学位数比研究性大学少), 以及综合性大学和学院 (这些学校承担文科教育和职业教育的任务)。课堂教学、出版物质量和个人资历 (学位情况和专业经历) 是评估教师的主要关键因素。不过, 如表1所示, 对于这三个指标, 三类学校的系主任也有不同的重视程度与有博士授予权的大学、综合大学和学院相比, 研究性大学重视课堂教学和教师个人资历的程度稍低, 这是因为在研究性大学中, 长期聘任的候选人的资历差别不大, 高级学位和专业经历只占较小的比重。研究性大学的系主任比其它两类大学更加重视出版物质量是不足为怪的。综合大学和学院的系主任对出版物质量、出版物数量或校内服务 (如在校内的委员会工作) 给以同等的重视。

对这些指标的相对重要性次序, 系主任们并不全都觉得合适。他们倾向于给出版物质量更高的重视程度, 并认为出版物数量的排序可以靠后。对学生的咨询和科研活动的指导, 他们也倾向于给予更大的权重。有几个指标 (竞赛项目的参与、顾问工作、公共或社会服务, 以及个性因素) 在教师评估中并没有放在重要位置, 但一些系主任并不认为应该如此。

表1 各项指标在评估教师全面工作时的相对重要性

指 标	不作为评 估因素	作为决 要因素	作为重 要因素	作为关 键因素
1. 课堂教学				
2. 出版物质量				
3. 出版物数量				
4. 个人资历(学位、专业、 经历)				
5. 研究和创造性活动 (与出版物无联系的)				
6. 指导学生的科学研究 (包括参加硕士或博 士答辩委员会)				
7. 校内委员会工作和服务 工作				
8. 在专业团体的工作(主 持办公室工作、编辑刊 物等)				
9. 对学生的咨询提供指导				
10. 个性因素				研究性大学
11. 公共或社会服务				有博士授予权的大学
12. 竞赛性工作机会				综合大学和学院
13. 顾问工作(政府、商业 等)				

公共或社会服务未列在重要位置有点使人奇怪。不过，有少数学校（约占10%左右）在晋升职务时给予社会服务的位置几乎和教学和科研一样（McCarthy, 1978; Boyd and

Schietinger, 1976)。一般地说,在校内的委员会工作和为本校服务的工作还较受重视(见表1)。有些观察家甚至认为,在有影响的委员会工作并和同事保持良好关系是仅次于教学和科研的重要指标。

在对晋升和长期聘任作决策时,教学能否真正得到表1所列的重要位置,或只不过是系主任的口头表白,是很难弄清楚的。俄勒冈州大学的教师们把出版物看成是决定晋升的首要因素(Thorne, Scott and Beaird, 1976)。有些学校则强调学术成就,认为它比任何其它项目都重要。例如,1977年的高等教育年鉴就记载有这样一件事:一个看来教学效果很好的助理教授,由于没有研究著作发表,就被拒绝给予长期聘任(Weeks, 1977)。这所学校的教务长认为,为了把学校办成“真正的第一流大学”,就有必要提高晋升和长期聘任的标准,这样才能成为“建校以来最严格、能和国内的许多知名大学相比的学校。”这个例子大概不是孤立的。由于寻求学术性工作的博士数目日益增多,大学为了获得全国性的声誉,将会更多地注意学术活动和出版物。教学质量将日益成为晋升职务的必要条件,而不是充分条件。

(二)如何评估教学

教学评估似乎越来越多地依靠系统的学生评估,教学大纲和考试的内容。一些系主任根据对教师评估的重要程度,列举了十五条可能的信息来源,包括最有影响的系主任评估、系统的学生评估、同行意见等。也有一些使用很少的项目,如课堂教学录像、学生的长期跟踪、校友评估、同行听课后的评定和学生考试成绩等(Centr, 1977)。

表2给出现行的各项信息来源的重要性次序,同时给出

表2 评估教学质量的信息来源的重要性次序
(根据卡内基教育委员会的分类)

	现行的排列次序			应有的排列次序		
	全部 N=453	I N=158	II N=122	全部 N=173	I	II
系主任评估	1	3	1	1	2	1
同行意见	2.5	1	3	2	3	4
系统的学生评估	2.5	2	2	4	1	2
委员会评估	4	4	4	3	4	3
学生的非正式意见	5	5	5	6	6	7.5
教务长评估	6	8	6	5	8	6
教学大纲和考试的内容	7	7	8	7	5	5
选修课的数量及情况(选修人数)	8	6	7	10	13	13
自我评估	9	10	9	8.5	11	10
教学改进活动 (参加各种讨论会,参加在职培训)	10	11	11	8.5	10	7.5
学生考试成绩	11	9	12	11	12.5	11
同行专家听课后的评定	12	12	10	12	9	12
校友的意见或评价	13	13	13	14	7	9
学生情况的长期跟踪调查	14	14	14	13	12.5	12
课堂教学的录像	15	15	15	15	14	14
				9	8	11
				15	15	15

注:表中: I 表示研究性大学 II 表示有博士学位授予权的大学 III 表示综合大学或学院