

基于平衡计分卡的教学评价模式创新

陈湘州

(湖南科技大学 商学院,湖南 湘潭 411201)

摘 要:客观真实的教学评价对于高校提高教学质量起着举足轻重的作用。但从目前高校调查结果来看,单一的教学评价模式严重影响了评价的效果。采用创新性的综合评价理念,将平衡计分卡这种新型绩效管理思维贯穿到整个教学评价过程中,尽量提高评价的准确度,以便真正起到以评促教的作用。

关键词:平衡计分卡;战略;创新;教学评价

中图分类号:G420

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2014)11-0092-02

1 引言

教学评价作为高校提高教学质量的一种常见的监控手段,同时客观真实的教学评价结果对于各高校提高教学质量起着举足轻重的作用。但从目前高校调查结果来看,大多数高校是由学生评价说了算,而学生评价这块,为了督促学生评价主要采取进教务网系统问卷评教后才可查考试成绩的方式进行教学评价。很多学生并不了解评价的重要性,仅把教学评价当作是被学校安排的任务存在敷衍的行为,学生对教学评价只能是被动地对已有选项进行选择,不能完全传达自己的所有意见和建议。学生评价对教师的考核属于奖罚性评价,是单方面的,不能反映学生自身的原因,如学习动机、学习行为、学习态度等。如此以来的评价结果是课程不同,对象不同,打分的标准也不同,通常是专业基础课老师比专业课老师的评价分要高,英语、高数等课学生学习兴趣强,对老师的评价分也高,大一、大二的学生比大三、大四的学生打的分高,这样笼统的单一的评价,结果是可想而知的。教学评价本意是为了激励老师的教学,结果却打击了很多老师的积极性。同时也引发了老师之间的矛盾,容易的课程就挣着上,难度大的高年级的课程就很难安排下去。还有就是一些教师为了讨好学生打高分,违反教师职业道德的事情常有发生。针对上述这种现状和目前高校的评价理念,本文采用创新性的综合评价理念,将平衡计分卡这种新型绩效管理思维贯穿到整个教学评价过程中,尽量提高评价的准确度,以便真正起到以评促教的作用。

2 平衡计分卡运用于教学评价的可行性

平衡计分卡(BSC)是20世纪90年代由卡普兰和诺顿提出的一种绩效评价体系^[1]。平衡计分卡区别于传统的评价模式的一个显著特点在于它从多个维度去评价,

强调平衡。平衡计分卡基本原理如下(见图1):

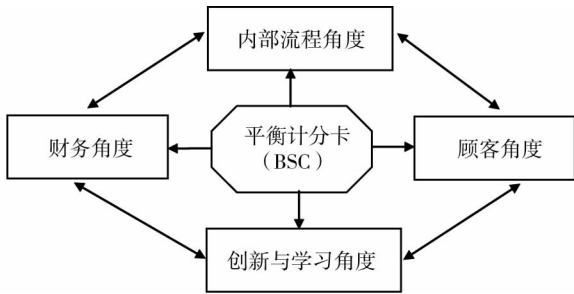


图1 平衡计分卡基本原理

一是财务角度(Financial)。主要关注股东对企业的看法以及企业的财务目标和价值,同时其他不同角度的努力和战略目标的落地最终都会体现在财务绩效指标上(结果指标)。二是顾客角度(Customers)。要实现战略目标的关键在于顾客是否认可和支持(动因指标)。三是内部流程角度(Internal Process):要得到顾客的认可和支持,其源泉在于给顾客带来怎样的价值,企业自身的内部竞争优势能够提供给客户怎样的保障(动因指标)。四是创新与学习角度(Innovation & Learning)。企业自身的竞争优势需要靠员工来构建,需要持续提升和创造这种竞争优势和价值(动因指标)。

平衡计分卡源于企业的绩效考核,同样也可以创新性地把这种战略性绩效考核工具运用到教育事业性单位中的某一个模块上——高校教学评价。从传统意义上来看,高校对教学评价这个具体的战略问题只是作为校领导的管理工作,而学生和教师只是按照指示照做,却不了解自己所做的工作与整个战略目标有何关系,同时校领导在对教师进行绩效考核时主要注重“结果指标”而忽视“动因指标”,然而,平衡计分卡打破了这种障碍,把组织

的使命和战略转化为有形的目标和具体可衡量指标,能有效实现这种战略目标的整合(战略的理解和战略的落实),通过让全校师生对这种战略的逐步理解和落实以及从多角度共同考察“动因指标”和“结果指标”来实现高校教学评价体系的构建。因此,把平衡计分卡基本原理运用到高校教学评价体系构建上的这种创新性的思维方式更能经济且更有效地提高高校的教学质量。

3 基于平衡计分卡构建创新型教学评价体系

众所周知,战略思维是抽象的,但战略的实施(即战术)却是非常具体的。采取怎样的教学评价方案来了解高校教学质量的好坏是至关重要的。平衡计分卡教学考核指标强调平衡,主要体现在外部衡量和内部衡量之间、所要求的成果和成果的执行动因之间、定量衡量和定性衡量之间、短期目标和长期目标之间的平衡。因此,为了达到全方位教学评价的平衡,可以创新性地根据高校教学评价的特殊使命和愿景^[2],选择以下五个不同维度来进行平衡,即教的维度、学的维度、环境维度、同行专家维度、校内管理维度。

3.1 教的维度(Teaching)

主要表现在教师的教学态度(教师亲和力、教师个人魅力等)、教学行为(自我满意度、自我认识等)、教学效果(学生理解程度、学生作业正确率等)、课堂气氛(学生回答问题积极性等)、师生交流(课前交流、课后交流等)等具体指标评价上。反映了教师本人的教学目标、教学计划、教学思维、教学活动、教学实力和教学成就等。

3.2 学的维度(Learning)

学的维度是高校教学评价平衡计分卡的结果指标,主要从两个角度来综合评价。一是教师站在学生的角度来评价教师,主要从教师素质(如教师理念、教师知识体系、教师能力水平和教师人格魅力等);教师技能(如较强的沟通能力和表达能力、理解学生的提问并能快速反映、有效利用现代高科技为教育事业服务、具有卓越的眼观和敏锐的洞察力等);教学行为(如教学风格的认可度、教师是否敬业等);教学效果(如学生理解程度、学生作业正确率等)等具体指标客观地考察教师的教学水平。二是学生。主要从学习动机(学生自身目标、学生的需求)、学习态度(学生任务完成率、学生思想)、学习结果(学生作业正确率、学生技能)、师生交流(课前交流、课后交流等)等具体指标客观地在排除自身原因后来考察教师的教学水平。

3.3 同行专家维度(Peer Experts)

作为同行资深人士相对于主体学生而言更加客观公正。主要的考察指标包括教师的学术成就、教师的科研成果、教师的资深程度等。作为教师应当在学术上、科研上有一定的成就,这样才能体现出教师自身的内涵,才能更好地传授创新性的思维方式给学生,实现教学的价值。

3.4 校内管理维度(Internal Management)

建立符合战略目标的完整的管理体制和管理流程,构建有效的奖惩体系和责任到位制,有利于调动教师在课前、课中和课后教学的积极性和学生对教学评价的热忱度。主要的考察指标包括领导的重视度、制度的可操作性、教师对内部管理的认可度、学生对内部管理的认可度等。良好的校内管理体系对教学评价过程的可操作性和教学评价结果的真实性起着至关重要的作用。

3.5 环境维度(Environment)

它影响教师教学的选择方向、学生的学习观念和兴趣等,因此,环境因素是高校教学评价不可或缺的考虑因素。

以上从五个主要的维度分析了高校教学评价的构建。作为一个评价体系,应该有一个全面系统的评价模式,评价的原则和评价的流程至关重要。作为一种创新性的高校教学评价绩效管理方法,其设计原则:一是全方位原则。高校教学评价设计的指标需要能够全面反映和衡量教师真实的教学技能和素养,否则,设计的指标体系考察结果会出现偏差和不真实性,这样就很难达到预期的评价效果。二是客观性原则。高校教学评价涉及的是人与人之间的关系问题,评价的结果掺杂着许多人为因素,那么设计的具体评价指标要克服主观因素。三是可操作性原则。建立高校教学评价指标体系的目的是运用到实际的教学评价考核中去,指标体系应当要求具体明确且可操作。平衡计分卡的优势就在于将抽象的战略转化为具体的行动方案和衡量指标,并通过这些方案和指标的逐步落实来最终实现战略目标。然而一次性准确地设计评价指标有一定的难度,需要更多的实践经验并在实践中不断完善,在实践中改进。

4 结 论

通过平衡计分卡的设计和实施来帮助高校制定科学的教学评价战略目标体系,同时化战略目标为具体行动方案。这种绩效管理方法不仅能明确高校希望达到什么目标,同时还能明确实现所制定的目标需要参照哪些指标体系并对具体指标进行考核。通过层层反映得出客观公正的结果,并对具体结果进行完善。用最简明的语言来阐述高校创新性的教学评价模式^[3],并通过平衡计分卡将教学评价战略转化为高校运作的日常语言和全体师生的行动指南,共同为高校教学质量建设贡献出自己的一份力量。

参考文献:

- [1] 卡普兰,诺顿.综合计分卡[M].北京:新华出版社,2002.
- [2] 刘本固.教育评价的理论与实践[M].杭州:浙江教育出版社,2000.
- [3] 王英杰,刘宝存.国际视野中的大学创新教育[M].太原:山西教育出版社,2005.

(责任校对 莫秀珍)