

大学英语教师评估现状研究*

张蔚磊

(上海对外经贸大学, 上海 201620; 华东师范大学博士后流动站, 上海 200062)

摘要: 本研究对我国23所高校120名大学英语教师进行了调查, 首次从教师角度从评估方法、评估反馈、评估主体、评估指标、评估结果、教师对评估的总体感觉、教师对评估的态度以及大学英语教师的特殊性8个方面展示了大学英语教师评估现状, 并就现存问题提出了建设性意见。

关键词: 大学英语教师; 评估现状

中图分类号: G451 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8072(2014)05-0081-08

一、研究背景

作为高等院校基础学科之一的大学英语对学生的外语水平有着直接影响(蔡基刚, 2005)。但是长期以来, 我国外语教学水平远不能满足国家发展的需要(胡壮麟, 2004)。为扭转这种局面, 2007年, 教育部推出了《大学英语课程改革教学要求》等指导性文件, 开始了全国规模的大学英语教学改革。Freeman(2006)指出, 如果我们不把研究焦点对准教师, 英语教学改革不会有很大起色。英语教育的主体是教师, 大学英语教师绩效水平的高低及其积极性的发挥程度不仅直接关系到人才培养质量的高低, 更关系到高等院校自身的发展(张蔚磊, 2012)。教师评估不仅能提高教师水平, 而且能合理调整教师队伍(Kennedy, 2010; Linda, 1983)。同时, 作为高校人事管理工作的基础, 教师评估还为高校的各项人事决策提供依据(Moore, 2002)。因此, 了解大学英语教师评估的现状, 客观、准确地对大学英语教师做出评估在当前具有非常重要的现实意义。不仅有助于对每位教师的思想道德素质、教学科研水平和其他方面进行科学判断, 正确反映教师工作质量的高低, 而且有助于教师发现自己在教学、科研和其他方面存在的优势和不足, 及时进行调整与改进, 最终提高工作质量。同时, 开展大学英语教师评估也是高校深化内部管理体制、强化管理效能的需要。

二、研究目的与研究设计

研究目的: 大学英语教师评估的基本问题是如何操作才更具科学性。本调查研究

* 本研究获上海对外经贸大学“085项目”资助, 项目编号Z085WGYX13023。

试图对以下两个问题展开探讨：我国大学英语教师评估的现状如何？大学英语教师评估有哪些特殊性？

研究方法：本研究采用问卷和访谈两种调查方式。问卷分为7部分：评估方法、评估反馈、评估主体、评估指标、评估结果、总体感觉和态度，共48个多项选择题组成。访谈为两个开放式问题：1）您认为大学英语教师和其他专业教师相比特殊性有哪些？2）您对现行的大学英语教师评估有何想法和建议？请举例说明。访谈为半结构化深度电话访谈和面谈，语言为汉语，平均长度35分钟。全部访谈内容用录音笔录下并转写。调查问卷结果用SPSS进行统计学处理，访谈的开放式问题运用“主题一致性”分析法进行归纳处理。

样本：参与调查的教师为全国23所高校的120名公共英语教学部一线大学英语教师，问卷共发放120份，回收109份，剔除一份无效问卷，有效问卷为108份，有效问卷率为90%。

三、调查结果与分析

根据问卷调查结果，从大学英语教师对目前评估方法、评估反馈、评估主体、评估指标与权重、评估结果的权威性、整体评价与认知、教师的感受和态度、大学英语教师的特殊性等方面的认知、感觉进行分析。

（一）评估方法

评估方法主要可以分为定性评估、定量评估和按不同比例的混合评估。据调查，23%的教师反映所在学校采用完全量化模式；61%的教师反映所在学校采用定性和定量混合的评估方法；6%的教师反映所在学校采用完全定性评估，具体见表1。

表1 评估方法的采用情况

评估方法	教师人数（人）	比例
完全定量评估	29	23%
定性和定量混合评估	66	61%
完全定性评估	7	6%
说不清	10	10%

表2 评估面谈情况

评估面谈情况	教师人数（人）	比例
有较规范的评估面谈	10	9%
没有评估面谈	59	55%
只通知评估开始与结果	39	36%

从表1看，目前定性定量混合的评估模式得到大多数学校的认可。基于定量评估方法在教师评估中被普遍运用，笔者进一步对“教师对量化评估的看法”做了调查。从结果看，表现出较强的不一致性，25%的教师认为用量化评分的方式考评教师易受人情因素影响，不能反映出教师的实际工作质量，不科学，而66%的教师认为量化方式虽然受人情因素的影响，但基本能反映出一个教师的工作质量，比较科学，另有9%的教师认为量化评估方法很科学。

(二) 评估反馈

评估反馈是大学英语教师评估中非常重要的环节，它可以发挥评估的效果和效率。评估反馈包括：评估面谈、评估结果反馈、为教师与学校和学生进一步沟通交流提供机会、对评估结果有效使用等。评估面谈是评估反馈中的关键环节，它包括评估前面谈和评估后面谈。评估前面谈可以让教师了解评估指标、评估程序、评估目的等，从而做好接受评估的心理准备，更好地参与到评估过程。评估后面谈可以让教师充分了解评估结果，正确认识自身的优势、问题、明确改进方向。同时，通过面谈分析，管理层还可以采用更多的正激励方法向教师提出工作建议，教师也可向领导提出问题和困难，以共同商定改进方案，从而达到以评促改的目的。但是，55%的教师都反映所在学校根本没有评估面谈，36%的教师反映所在学校只是非正式的通知评估开始与评估结果，却无评估前后的谈话，而只有9%的教师反映所在学校有比较规范的评估面谈（表2）。由此可见，当前教师评估体系中评估面谈环节极度缺失。

评估结果反馈不仅能帮助教师正确认识和评估自身工作质量、发现问题、改进缺点，而且能促进学校与教师的沟通交流。但是，从调查结果看，53%的教师反映不能得到评估信息和结果的及时反馈，10%的教师反映所在学校根本不给反馈，只有37%的教师表示能得到较为及时的反馈。由此可见，评估结果反馈这一环节在大多数学校都没有得到很好地完善和运用。

从评估为教师提供与学校、学生进一步沟通交流的机会看，71%的教师认为现行的评估很少为学校、教师、学生的相互沟通提供机会；16%的教师反映所在学校根本不提供沟通机会；只有12%的教师反映所在学校提供了沟通机会（表3）。可见，现有的教师绩效评估体系并没有为教师和学校、学生的沟通提供有效的平台，无法切实提高教师与学校和学生的沟通。

表3 教师、学校和学生之间的沟通机会

沟通情况	教师人数（人）	比例
很少	77	71%
没有	17	16%
有	13	12%
说不清	1	1%

表4 评估结果

评估结果	教师人数（人）	比例
认为应限制其使用范围	76	70%
不限制使用范围	32	30%
经常反思评估结果	35	32.2%
不反思评估结果	73	67.8%

评估结果的使用方面，据调查，70%左右的教师不接受将评估结果公之于众，他们认为应限制教师评估记录和评估材料的使用范围，并认为领导和教师应该对评估结果进行面谈，征求教师对评估结果的意见，允许申诉。67.8%的教师反映不会对评估结果进行反思（表4）。这反映出现行的教师评估制度尚未形成有效的信息反馈渠

道,对教师进行自我反思、自我提高的作用尚未充分发挥。

(三) 评估主体

评估主体包括教师、同行、领导和学生等。评估主体的选择,关系到评估的客观性、科学性、有效性以及是否被教师接受和认可。从调查看,50%的教师认为每种评估主体都很重要,在评估中都不能忽视;33%的教师认为学生评估比较合理,因为只有学生才能亲身体验教师的教学效果;13%的教师认为应该以同行评估为主,因为同行才更了解专业情况,所以同行评估更专业更合理;6%的教师认为领导评估最重要(表5)。

表5 评估主体的重要性

评估主体	教师人数(人)	比例
认为领导评估最重要	6	6%
同行评估更合理	14	13%
学生评估较为合理	35	33%
每种评估主体都重要	54	50%

表6 评估指标的权重

指标权重	教师人数(人)	比例
教学大于科研	76	70%
教学和科研同等	17	16%
思想道德最重要	56	52%
科研最不重要	69	63.9%
四、六级通过率作为评估指标	54	50%

表5可见,除了侧重于每种评估主体都重要的选择之外,学生这一评估主体更为老师所接受和重视。考虑到大学英语是公共基础课,与其他专业相比,教师的教学工作量较大,面对的学生较多,学生评教应该更具有客观性,所以笔者对教师对学生评教的看法和态度进行了进一步调查。结果显示,86%的教师认为学生有一定的辨别能力,大部分学生可以客观公正地评估任课教师,因此让学生参与教师评估能正确反映教学效果。50%的教师认为,学生评教比例应占评估主体的一半以上。

(四) 评估指标与权重

评估指标是评估体系的核心内容,它为教师工作指明了具体的方向 and 标准。评估指标通常包括:教学质量、科研成果、社会服务、思想道德素质、知识和基本技能等。作为评估唯一客体的大学英语教师,了解评估指标的具体内容、权重、评估指标的更新与变化,并参与到评估指标的制定中来,是保证评估科学性和有效性的有效手段。但是,从调查看,52.3%的教师根本不清楚所在学校教师评估的具体指标,39.6%的教师只是模糊知道一些指标,38%的教师根本不清楚本校英语教师评估标准是否有变化。

从评估指标的权重看(表6),大学英语教师们有着自己的观点:70%的教师认为教学与科研两项指标中,教学应占更大的权重,16%的教师认为比重应该一样。而在思想道德素质、知识和基本技能、教学质量和科研成果4项排名中,52%的教师认为思想道德素质最重要,63.9%的教师认为科研成果最不重要。虽然教师对评估指标

的设置和权重有着自己的观点，但是调研却发现，一线教师几乎没机会在指标制定过程中发出自己的声音：76.7%的教师从未参加过学校教师评估(考核)指标和标准的制定，46.5%的教师根本就不了解学校教师评估指标及标准的制定过程。

(五) 评估结果的权威性

现行大学英语教师评估结果的权威性如何？数据显示，49%的教师认为现行评估体系评出的结果不具备说服力，需要改进，88%的教师认为评估主观性较强（表7）。至于现行评估是否对教师的专业发展、教学发展或者科研发展起到了指导作用，调查显示，44.1%的教师认为现行的教师评估对其发展几乎没有帮助，55.9%教师认为有一定的帮助，但是帮助不大。正如一些学者所评论，尽管大多数教师都接受评估（Russo, 2011; Heitin & Cavanaugh, 2011）可以提高教师效能，但却有大半教师反映评估并没有改善其教学效果（Taylor & Tyler, 2011），这值得我们深思。

(六) 对评估的整体评价和认知

对目前评估的整体评价，代表着大学英语教师这一群体对目前教师评估体系的整体认可度。对此，笔者从对评估必要性、合理性、透明度的评价和认识进行了调研。

从必要性看（表8），80.2%的教师认为评估有一定的必要性，70.7%的教师认为通过评估能了解学校的发展目标；从合理性和透明度看，76.1%的教师认为现行的教师评估不能引起全体教师的共鸣，不利于学校和谐氛围的形成和教师的团结协作；37.2%的教师认为学校的教师评估总体不公正合理，只有1%的教师认为评估总体非常合理。37.9%的教师认为现行的评估不够透明，认为基本透明的占52%，非常透明的只占3.4%。

表7 评估结果的科学性

评估结果	教师人数 (人)	比例
评估不科学，需改进	53	49%
评估是比较科学的	55	51%
认为评估主观性强	95	88%

表9 教师对评估的感受

感受	教师人数 (人)	比例
认为学校不了解教师的想法	65	59.8%
比较担心评估	70	65%
对评估有压力	66	61.1%

表8 评估的必要性、合理性与透明度

	教师人数(人)	比例
有一定必要性	87	80.2%
没有必要性	21	19.8%
教师能在评估中了解学校目标	76	70.7%
现行评估引不起全体教师共鸣	82	76.1%
评估的总体不公正合理	40	37.2%
评估总体非常合理	1	1%
评估总体比较合理	67	61.8%
评估不透明	41	37.9%
基本透明	56	52%
非常透明	4	3.4%

以上数据可以看出，现行的教师评估基本得到大家的接受和认可，普遍认为教师评估具有一定的必要性，但其实效性、合理性和透明度却值得进一步改进。

(七) 教师的感受和态度

教师对评估的主观感受和态度, 直接决定评估对教师个体的影响和作用。从这方面数据看, 结果并不理想。

87.3%的教师认为现行的教师评估是管理机构出于管理需要, 只有12.6%的教师认为教师评估是出于教师发展的需要。34.5%的教师认为学校能按实际情况评估, 而64.2%的教师认为评估就是走过场。51%的教师反映能够积极投入和参与到教师评估中, 但同时也有38.8%的教师消极对待。从对评估的感受看(表9), 59.8%的教师认为学校并不了解教师的需求和想法, 同时, 有65%的教师比较担心评估, 61.1%的教师反映在评估中有压力。访谈中了解到, 这是因为各学校评估结果基本都与奖惩制度紧密联系, 直接关系到教师自身利益。从访谈看, 80%的教师都反映, 面对评估, 他们存在以下各种疑虑和担心: (1)担心评估者不能胜任、出现偏差; (2)担心或害怕不再被领导、同事、学生信任; (3)担心被别人歧视或误解; (4)担心评估结果成为转岗、解聘的依据; (5)担心评估过程中的不愉快经历。

(八) 大学英语教师的特殊性

由于英语专业教师有区别于其他专业的行业特殊性和专业特殊性, 所以为了更有效地对英语教师的绩效做出评价, 有必要对英语教师的特殊性进行专门的研究。调查表明: 75.6%的教师认为相对其它专业来说, 大学英语教师课时量较多, 有其特殊性。66.7%的教师认为大学英语教师评估指标和方法应区别于其他专业教师。

笔者认为大学英语教师具备一定的特殊性, 主要表现在: 1) 教学。大学英语是公共学科, 课时量大、大班授课、互动少、跨班多、学生水平参差不齐, 但同时要求课堂形式多样化, 且承受四、六级考试压力, 教学任务相对其他专业更重。2) 科研。和其他专业相比, 外语教师的科研压力大, 科研成果收益少, 社会影响力小。同时外语教师多, 专业刊物少, 职称难评, 科研项目申请难度大, 这会大大降低英语教师从事科研的意愿。3) 课程性质。授课方式会因课程性质的不同而不同。大学英语教材更新较快, 语言更新更快, 很多外语材料涉及到各学科的知识, 相对而言不如其它专业边界清晰。作为大学英语教师不仅要有语言文化背景知识, 还要有多学科的专业知识。和其他专业相比, 英语教师的工作量无形中增加了。4) 语言的特殊性。英语是一门很难“教会”的学科, 时间长, 见效慢。而现实却仅用考试来衡量学生的外语水平, 教师的教学效果。由于这门课程的特殊性, 学生对外语教师的要求和期望相对其它学科也更高, 诸如上课方式、手段、教师的语言水平、文化功底等, 与此相矛盾的是给英语教学留出的时间和空间不足, 难以满足学生的要求。这些都无形地增加了英语教师考评的难度。

四、研究结论与建议

综合以上数据, 可以得出如下结论: 当前的大学英语教师评估有一定的合理性, 但在诸多方面存在问题, 主要表现在以下几点: 第一, 现有评估方法中定性评估和定

量评估的搭配比例以及评估模式无法得到绝大多数教师的认可,有待完善。第二,在评估反馈步骤中,评估面谈环节极度缺失,严重影响了以评促建效果的达成。第三,对现有的评估指标和权重,教师的知情度很低,对评估指标体系和权重制定的参与度不够。第四,现有评估体系不够透明,给教师过多的压力感,教师对以评促建、以评促改的感受不深,对评估的满意度和认可度较低。第五,现有的评估体系没有让高绩效教师感到优越,也没有让低绩效教师感到自身业绩出现了问题,因此对于改善教学效果,增加科研成果,提升教师效能作用不大。第六,缺少专门针对大学英语教师这一群体的绩效评估体系。大学英语课有其特殊性,但是从现实看,并没有学校在评估时对英语教师做区别对待。

以上问题的存在,严重影响了目前大学英语教师评估的信度和效度。针对以上问题,笔者提出具体建议如下:

第一,在评估方法的选取过程中,合理安排定量和定性的比例。在评估指标的制定过程中,平衡教学与科研的权重。对大学英语教师这一特殊群体不应该过分加重科研权重,应把教学过程指标纳入评估体系。积极宣传并使教师知晓现有评估指标系统,评估指标变动时应及时和教师沟通。使教师有机会参与评估指标和权重的制定与修订,更好地了解评估目的、评估步骤、评估内容、评估结果的使用等,从而改进教师对评估的认识,树立正确态度。只有教师的积极参与,才有积极反思,最终使评估效果最大化。

第二,在评估主体的选择上,要更重视学生的参与,对学生评教进行更科学有效的设计与规划,更重视学生评教的结果。同时,要增加教师自我评估的比重,提高评估过程的透明度与公开性,考虑教师职业生涯规划,充分重视以评估促发展的目的。

第三,在评估反馈的过程中,增加评估面谈环节,建立有效地信息反馈渠道,为教师与学校和学生的沟通搭建平台。同时,评估过程中要做到及时反馈,反馈渠道应具有一定的私密性,评估结果不能仅仅作为奖惩的依据,要注意其使用范围和使用的科学性和合理性,充分发挥评估的发展和激励功能。

第四,构建专门针对大学英语教师的绩效评估指标体系。应结合大学英语教师的特殊性,从基本素质(如扎实的语言基本功、宽广的知识面、一定的专业知识和较强的能力和较好的素质等)、教学(如教学工作量、教学质量、教学创新、学生对教师的评分等)、科研(如原创水平的科研成果、科研项目的数量和质量、论文的数量和质量,等)和服务(如参与学校和社会的各种公益活动,在学术界的地位等)等几个方面细化大学英语教师绩效评估指标体系。

参考文献

- [1] Alexander Russo, "List of States Making RTTT-Related Changes", *Education Week*, 2011.
- [2] Eric Taylor & John Tyler, "The Effects of Evaluation on Performance", *National Bureau of Economic Research*, 2011.

- [3] D. Freeman, "The Hidden Side of the Work: Teacher Knowledge and Learning to Teach", *Language Teaching*, 2006(35):1-13.
- [4] Liana Heitin & Sean Cavanaugh, "Legislatures Approve Tougher Teacher Policies", *Education Week*, 2011.
- [5] Linda Darling-Hammond, Arthur Wise and Sara Pease, "Teacher Evaluation in the Organizational Context: A Review of the Literature", *Review of Educational Research*, 1983, 53 (3): 285-328.
- [6] Mary Kennedy, *Teacher Assessment and the Quest for Teacher Quality*, San Francisco: Jossey-Bass, 2010.
- [7] D. R. Moore, Mei-I Cheng, A. R. F. Dainty, "Competence, Competency and Competencies: Performance Assessment In Organizations", *Work Study*, 2002, 51(6).
- [8] 蔡基刚. 大学英语教学若干问题思考[J]. 外语教学与研究, 2005(2).
- [9] 胡壮麟. 大学英语教学的个性化、协作化、模块化和超文本化——谈《教学要求》的基本理念[J]. 外语教学与研究, 2004 (5).
- [10] 张蔚磊. 大学外语教师绩效评估体系研究[J]. 中国外语, 2012 (4).

【作者简介】张蔚磊: 上海对外经贸国际商务外语学院副教授, 硕导, 华东师范大学教育学博士后, 国家教育决策协同创新中心兼职研究员。研究方向: 外语教育、教师发展、二语习得。

A Study on the Status Quo of College English Teacher Performance Evaluation

ZHANG Wei-lei

(Shanghai University of International Business and Economics, Shanghai 201620; East China Normal University, Shanghai 200000, China)

Abstract: This study launched an investigation about the status quo of college English teacher performance evaluation. The research involves questionnaires, individual in-depth interviews, open-ended questions. 108 teachers from 23 universities were surveyed. Two problems were explored in this article: 1. What are the particularities of college English teacher performance? 2. What is the status quo of college English teacher performance evaluation? Analysis will be made in the following 8 aspects: evaluation methods, evaluation feedback, evaluation subject, evaluation index, evaluation result, overall impression of evaluation, attitude toward evaluation and particularities of college English teacher performance.

Keywords: college English teacher; performance evaluation

(责任编辑: 吴素梅)