

“4+2+2+1”MPAcc 教学质量评估模式推介

白 华 王玲玲

(暨南大学管理学院 广州 510632)

【摘要】“4+2+2+1 模式”是基于暨南大学 MPAcc 教学质量评估的实践提出来的。本文对 MPAcc 教学“4+2+2+1”模式的内涵特点进行介绍,并指出了该模式实施中应注意的问题。

【关键词】专业学位 教学质量评估 平衡计分卡

目前关于高校课堂教学质量评估的文献较多,如蔡秋华(2000)、杨建国、尚英(2009)、张慧琳(2010)等所著的文献。但是专门面向研究生,尤其是 MPAcc 研究生的文献较少。并且现有研究在评估指标体系的设计思路上缺乏针对性,基本上还是仅就几类指标赋予一定的权重来进行设计(秦建荣、蒋万庚,2009;郑冬梅等,2009)。这一做法不能满足国家培养高层次应用型人才的要求。在国家大力发展专业学位研究生教育的背景下,2010 年又新增了 77 所 MPAcc 专业学位授权点,所以有必要设计一套符合 MPAcc 教学特点的评估指标体系。本文基于暨南大学 MPAcc 教学质量评估的实践,提出 MPAcc 课堂教学质量评估的“4+2+2+1”模式。

一、“4+2+2+1 模式”介绍

“4+2+2+1 模式”中的“4”是指将评价指标分为教学态度、教学内容、教学方法和教学效果 4 个方面;第一个“2”是指将评估指标分为课程评价和教师评价两大类;第二个“2”是指评价指标中的两个结合,即要求教师能做到理论与实务结合,且要求课堂教学能做到理论与案例相结合;“1”是指独立地综合评价总体教学效果。详细内容见表 1。表中 15 个评估项,可以分别归入 4 类评估指标中,具体说明如下:

1. 关于教学态度的指标。教师的教学态度与职业道德密切相关,需要有较强的专业胜任能力作为支撑,要求教师能和学生进行良好的沟通。这部分评估指标包括 E、F、G、N 四项。

2. 关于教学内容的指标。教学内容既要体现理论性与应用性的有机结合,也要突出案例分析的内容。这部分评估指标包括 B、C、D、I 四项。

3. 关于教学方法的指标。教学方法是手段,是有效讲授教学内容的工具。这部分评估指标包括 H、J、K、L 四项。

4. 关于教学效果的指标。教学效果是课堂教学取得的成果,是课堂教学的根本。它从课堂气氛活跃、对学生的工作有帮助等方面体现出来。这部分评估指标包括 A、M、O 三项。

上述四个方面充分考虑了理论与实务、理论与案例相结合的问题。将其归类整合,就形成了课程评价和教师评价两大部分,其中,归入课程评价类的指标均只与课程的设置、教材和案例的选择相关。此外,表中还有一个“总体评价项”,即

表1 “4+2+2+1模式”下教学质量评估指标

类别	评估指标	1	2	3	4	5
课程评价	A 本课程对工作富有启发性和借鉴意义					
	B 本课程具有前沿性和挑战性					
	C 本课程教材和参考资料选用适当					
	D 本课程案例选用具有针对性					
教师评价	E 学术功底扎实、造诣深					
	F 在实务上具有丰富的经验					
	G 备课充分					
	H 讲义制作精致美观、有助于学习					
	I 教学内容充实、理论联系实际					
	J 对理论讲述与案例分析的时间分配合理					
	K 讲授思路清晰、条理分明、重点突出					
	L 注重启发性、引导学生树立创新意识					
	M 能激发学生兴趣、课堂气氛活跃					
	N 尊重关心学生、在课内外与学生较好地沟通					
	O 教师的讲授使我获益很大					
总体评价	从总体上综合评价该教师的教学效果(直接评分,5分制)					

“4+2+2+1 模式”中的“1”,它具有相对独立性,学生需要综合考虑前面 15 个评估项之后再直接对教学质量进行评分,并将其作为考核任课教师的依据。

二、“4+2+2+1 模式”的特色

1. 体现了 MPAcc 教学的特点。MPAcc 教学与科学学位教学的不同之处在于它们的教学目标不同。MPAcc 教学的目标是培养高层次应用型人才,而科学学位教学在于培养学术型人才。并且因目标的不同而决定了它们在课程设置、教学内容、教材选择、教学方法和对教师能力等方面的要求不同。具体如表 2 所示。

在教学质量评估指标体系中,要全面反映出 MPAcc 教学的特点和要求。譬如在课程设置上,要求“本课程对工作富有启发性和借鉴意义”;在教学内容上,要求“理论联系实际”;在教材选择上,要求“案例选用具有针对性”;在教学方法上,要求“本课程对理论讲述与案例分析的时间分配合理”;在教师

能力上,要求教师“在实务上具有丰富的经验”,等等。

表2 MPAcc与科学学位研究生教学的比较

内容 类型	教学目标	课程设置	教学内容	教材选择	教学方法	教师能力
MPAcc	培养高层次应用型人才	为实务工作所需	实务领域的前沿问题	理论与案例并重	案例教学	理论与实践能力并重
科学学位	培养学术研究人才	为理论研究所需	学术领域的前沿问题	强调理论性	理论讲授	强调学术研究能力

2. 实现了综合指标与单一指标的有机结合。“4+2+2+1模式”中的“4+2+2”均为参考性指标,仅供教师改进工作之用,只有后面的“1”才是考核的依据性指标。正是这个“1”使得本模式实现了综合指标与单一指标的结合。

仅看前面的“4+2+2”,它类似于一个平衡计分卡,其具备了平衡计分卡的优缺点。1992年美国学者卡普兰(Kaplan)和诺顿(Norton)提出了平衡计分卡绩效评价体系,该体系在保留传统财务指标的基础上,增加了顾客、内部经营过程、学习与成长三个方面的非财务指标,从四个维度来全面评价企业的绩效。

首先,教学态度可以与平衡计分卡中的顾客维度对接。如果把学生形象地看成是教师提供教学服务的对象,那么,学校是“企业”,教师就是“企业的员工”,而学生就是“客户”。这样,平衡计分卡中客户维度中要提供让顾客满意的产品和服务的理念就可以运用于教学态度指标设计之中。

其次,教学内容可以与平衡计分卡中的学习与成长维度对接。学习与成长维度要求企业注重创新,持续提高产品质量,并创造更多价值。与之对应,教学内容指标也要求课程所提供的信息具有价值,能提高学生的能力及激发其创造力。

再次,教学方法可以与平衡计分卡中的内部经营过程维度对接。内部经营过程要求企业加强组织管理、实行流程再造等。相对来说教学方法指标也要求加强课堂组织管理、教学内容的合理组织、教学手段的合理运用,以及教学时间的合理分配。

最后,教学效果可以与平衡计分卡中的财务维度对接。财务维度在传统上是评价企业绩效的唯一指标,即企业经营的好坏,以其最终能否实现盈利作为评价标准。相对来说教学效果指标要求最终能达成课堂气氛活跃、学生学有所获。

以上可以看出,“4+2+2”体现了平衡计分卡综合绩效管理的要求,但“4+2+2”也存在四个维度指标等量齐观,或者权重设置主观性大,难以客观评价教师课堂教学质量等问题。

为此,本模式提出设一个单一的具有综合性的指标“1”,用它来总体评价教师的教学质量,而“4+2+2”仅作为教师改进教学质量的参考性指标。这就避免了人为设置权重使评估结果缺乏科学性的问题。更为重要的是,这一做法可以使得一些理论功底深厚、实践经验丰富、特点突出、深受学生喜爱的教师能够脱颖而出。例如,某教师年龄较大,普通话不标准,讲义做得不精致,上课时理论讲授与案例分析时间分配不合理,但是学生就是爱听他讲课,因为他的课思想深邃,且能深入浅出,富有启发性。如果按照“4+2+2”来评价他,评分会较低,而这与他上课的实际情况不符。如果单独按照一个综合指标来

评分,学生很可能会给他一个高分。可见,本模式提出的单一指标与综合指标的结合非常必要。

3. 实现了课程评价与教师评价的有机结合。现有评估量表大多注重对教师的评价,而忽视了对课程的评价。这使得一些对实际工作帮助不大,案例选择不恰当,或随着时间的发展不再适宜的课程难以从课程体系中剔除及得到应有的改进。譬如,在MPAcc教学中曾有一门《国际会计准则专题》课程,主要讲述国际会计准则的主要内容,但是随着中国会计准则与国际会计准则的趋同,其中许多知识学生已经掌握,单独将其作为一门课程就没有必要了。如果仅评价教师,这类课程开设是否适宜就不得而知。为此,有必要将课程评价和教师评价分开,动态关注课程的评分情况,以便及时对课程做出调整或改进。

三、“4+2+2+1模式”实施中教学质量评估应注意的问题

1. 要得到教师的理解和学生的支持。从教师的角度来看,被评价,尤其是被学生评价,难免会有抵触情绪。所以有必要让教师认识到教学质量评价工作对MPAcc教育发展的重要性,并得到教师的理解。同时有必要让学生认识到自己手中的一票对教师个人、对MPAcc教育的重要性,以得到学生的支持。

2. 要分为预评估和总评两次评估。预评估一般在上课两周后,要尽快统计结果并告知教师,以便于其有针对性地改进自己的工作。总评一般在课程结束后进行,评价结果作为考核的依据。

3. 要讲解评估量表的填写和使用方法。要有针对性地向学生讲解评估量表的填写和使用方法。①要讲清评估量表是综合指标和单一指标的结合。只有最后一项单一指标才作为评价教师的依据。其余均为参考性指标。这样做可以避免一些学生因为担心对某些项评分太低而影响该教师的总体评价,就故意将一些本应该评低分的项评高分,其不利于教师有针对性地改进工作。②要讲清参考性指标是在相应的地方打“√”,而单一指标是按照5分制,直接评分。最高可以评5分,最低可以评0分。③要讲清优、良、中、差的分值段。

4. 评估结果要与教师上课资格和奖惩挂钩。评分在3分以下的教师要停止其上课。而奖励则可分为物质奖励和精神奖励两种,物质奖励为奖金,可以给评分在4.5分(含)以上的教师;精神奖励可以设“金牌教师”,授予每学年评分最高的教师。连续三年金牌教师可授予“荣誉金牌教师”。

5. 要设置一些控制措施保证评估的客观性。①给教师编号,避免在统计过程中出现人为操纵评分结果的情况;②评分结果要在任课教师提供课程成绩后方可告知该教师,以免学生有后顾之忧;③总评时,要在课程结束后马上进行,避免教师给出成绩后,分数不高的学生故意压低教师评分。

主要参考文献

1. 蔡秋华.对教师课堂教学质量评估的分析.浙江师大学报(社会科学版),2000;2
2. 杨建国,尚英.高校课堂教学质量评估指标对比分析.高校发展与评估,2009;1