

一起去用心感受他的温暖和光芒

——管理学院教师本科教学及评教体系分享

编者语:

近年来我校开展实施的本科教学评价系统一方面对我校教师特别是青年教师重视教学、不断提高教学质量较大幅度地起到了督导促进的积极作用,另一方面由于制度的设计和实施本身是一个渐进的完善过程,这一过程也让教师们感受到了比较大的压力。如何结合各学院实际情况,进行有关制度方面的设计运作以扬长补短,最大限度地提高、促进和保护每一位教师对教学的重视和热情,从而提高整体教学质量是摆在每个学院面前的课题。管理学院在该方面做出了积极有益的探索。

采访/黄秋英 黎思慧
图片/杨华岳

每到学期末,总会出现这样的场景:宿舍里忽然有同学大呼“哎呀,还没有评教,时间截止了吗?”或是课程最后几节的课后,同学们拿着2B铅笔奋笔疾书……这些都是每学年学子们忙着进行教学评价的场景。同学们进行评价所依据的是学校的本科教学评价系统,它是学校了解老师教学质量的渠道之一,是从学生角度出发去评价一个老师的教学表现,同时以评价结果作为老师职称评定的参考依据。

许宁生校长指出“没有优秀的本科教育,就不可能有一流的大学”,“要把本科教育放到更关键的位置”,因此本科教学评价系统可以说是学校“人心向学”理念在制度措施层面的重要体现。不言而喻,这个系统,在中大师生的教学生活中扮演着十分重要的角色。

2011学年春季学期对于管理学院王永丽老师来说是值得激动的,在当年的教学评价中她取得专业必修课排名全校第一的亮丽成绩,其实,多年来她的评教分数都稳居前列,基本上排在学校的前10%。管理学院教务办余老师告诉我们,在管理学院像王老师这样的老师为数不少,例如讲授中级财务会计的谭燕和吴兆旋老师,还有朱沆、张丰老师等,这些老师的评教排名都排在学校的前10%,他们的授课深入浅出,生动活泼,极富特色,深得学子们的喜爱。

本科教学评价系统: 让人欢喜让人忧

“王永丽老师不仅上课生动幽默,同学们参与度高,而且平易近人,最难得的是,她还常常教导学生做人的道理。”上过她课的学生这样评价。

在王永丽老师看来教学的目的是教书育人、传道授业,传道永远是第一位的。除了传授知识,一名老师还要懂得育人,而且要强化育人,不管教什么学科,在传授知识的过程中都要给学生讲做人的道理。她常从学生角度出发,对课程做深入的思考,例如怎样的课程内容和形式学生更容易接受,怎样才能使学生更容易去理解、应用知识等等。

叶敏老师是管理学院一名资深的专任教师,她在教学这个岗位勤勤恳恳地奉献了许多年,仍然非常重视教学方面的创新。“前阵子刚从美国交流学习回来,他们那边的全球创业教育已经连续19年在美国排名第一,我觉得需要将他们的教学经验带回来,和同学们分享。我希望学生能够投入、参与课堂更多一些,因此现在偏理论的东西我都让学生自己去学、去看、去收集,而在课堂上更多的是应用和讨论,或者是其

他一些原创性的东西。”

“我们学院老师的教学大多是很好的,例如石凤波老师,讲课深入浅出,理论与现实紧密结合,启发性授课,引导学生思考,有效激发学生的学习兴趣。还有肖静华老师,课堂注重互动,鼓励学生参与,介绍相关资料,进行案例教学。”一名管理学院的学生说。

对于学校的教学评价系统,管理学院的老师深有体会。

王永丽教授说:“评教系统对于老师的作用还是以正面为主,能促进老师的教学,大部分学生都是善良的,他们心里都会有杆秤,会做出公正的判断。”但也并不是所有的学生都能够客观公正地进行评价,她说:“例如高年级同学由于实习等客观原因旷课较多,有些课程难度较大,有些老师要求比较严格等,这些因素都可能成为学生不能公正打分的因素。”

教学评价系统不单对资历深的教师有影响,对一些资历尚浅的青年教师来说,影响更是毋庸置疑。

因为不论分数的高低,只要评教分数排名在全校的后30%,按规定就要影响到当年的职称评定。对此,去年在经济学国际顶级期刊《Economic Journal》上成功发表论文的工商管理系青年教师陈斌认为:“总的来说,教学评价系统对于老师,尤其是青年讲师的作用肯定是以正面为主的,主要是能起到激励和监督的作用,负责教学的老师能从评教中获得同学们的意见和建议,从而能更有针对性地去改善自己的教学。”

但他也不无担心地说:“无论如何,教学评价是一个很主观的判断过程。比如教学内容有深度,对学生要求严格的老师并不一定受同学们的欢迎。”陈斌老师给大一学生教微观经济学,这是一门需要做大量习题来巩固的课程,所以有时候他也会逼迫学生去做一些习题,但这样做肯定会有学生不高兴,也会给一部分同学带来更大的压力,这

些也许会对他的评教分数带来影响。

人心向学: 教学质量很关键

面对老师们的种种喜忧,如何结合学院实际情况,进行有关制度方面的设计运作以弥补不足,如何最大限度地提高和促进教师对教学的重视和热情,从而提高教学质量是摆在每个学院面前的课题。管理学院在这些方面做出了积极有益的探索。在过往丰富的管理经验的基础上,目前学院在保障和促进教学质量方面已建构了一整套完善的系统,总结起来主要有三个方面:学院的督导员机制、学生的评价反馈机制和课程教学团队制度。

1. 督导员机制

除了学校的督导之外,多年来,管理学院一直有学院自身专门聘请的教学督导。督导员基本上每一学期,每一位老师的课都会去听,至少听一次,然后据此认真详细地写报告,每一位院长都会收到一份这样的报告。督导员的报告会直接指出这门课程的主讲老师在哪方面做得好、哪方面还存在不足。

梁百和老师在管理学院从事督导工作已经十几年了。他深深感到对待教学管院的老师们包括青年老师都非常认真。“上课都非常准时,如果需要调课也会提前通知同学,教学秩序很好。”

工商管理系李炜文老师得到梁老师的称赞,认为其案例教学颇有创新之处。“李老师在上《战略管理》这门课时,总是预先将案例交给同学们做准备,上课时首先让同学们对案例进行分析,他会将同学们的观点和问题系统地记录在黑板上。待同学们全部分析完以后,李老师接下来的讲解就会将这些观点与讲课的内容和要求密切结合起来,对同学们分析不到位的地方,他再给予启发和系统化。这种方式比起从头讲到尾要好很多,主要能更好地激发学生积极进行思考和表达的能力,也加强了师生间的互动。”梁老师如是说。

“近几年来管院老师上课质量有明显提高,讨论课多了,课堂互动性提高了,形式也比较生动活泼,跟以前刻板的印象不一样,这是非常好的现象!”梁百和老师说。

如果督导员对某位老师的教学评价不是很好,学院一般会先追踪观察一段时间,了解清楚是学生还是老师的原因。如果确定是老师的因素,且该老师的教学质量评价持续走低,那么系主任就会通过吃工作餐或者在闲聊的氛围中和他进行教学工作上的沟通交流,提出有关建议。

2. 非正式学生反馈机制

“在对老师的教学质量评价当中,或许学生的感受才是最真实贴切的。从学生角度出发,去了解教学质量无疑是最好的途径之一。”曾担任副校长主管学院教学工作的符正平教授认为,教学应该以学生为主,如果学生不接受,老师就必须改,举个例子来说,如果消费者不接受,那么企业就没法生存。

因此,管理学院非常重视对学生意见的收集和反馈,定期举行的院长书记午餐会在学生院和系负责人之间建立了面对面的直接沟通渠道。

“上个学期我们在收到的午餐会纪要中,了解到学生对学院两个老师的教学情况有比较多的反馈意见,一个是随意调课,第二个是请博士生来讲课,就是相对来说显得有点随意安排本科教学,我们就迅速告



知那位老师,希望以后不要再出现这种情况,而要特别重视本科教学。”施卓敏教授举例说。

由于管理学院大部分本科生都在东校区,所以院系领导还会定期去东校和学生开展学习交流会以便更加具体及时地了解教学情况。

3. 课程教学团队制度

课程教学团队制度是近几年来管理学院在进行国际认证的背景下所采取的教学方式之一。目前管理学院已经取得了AACSB、EQUIS和AMBA全部三个国际认证资格,进一步提升了国际化水平,强化了学生的国际竞争力。

符正平教授认为,国际认证是对管理学院的教学,比如教学策略、办学硬软件、师资等的一个非常复杂而全面的体检,目的是检查差距,有没有达到国际化标准。

在课程教学团队制度下,学院的平台课都设有课程教学团队,所采用的教学大纲、教材、教学目标甚至部分考试的试卷和试题等都会标准化,就像麦当劳一样,再把这些教学任务结合到课程管理当中。其好处是,即使同一门课由不同的老师教,但大致的教学大纲、主要的知识点、教学目标还是能保持一致,只是在具体的案例分析上会出现差异。这种模式可以帮助青年老师明确教学目标,比较迅捷地把握教学技能及质量,从而较好地实现教学与科研两方面的自主和平衡。

“近几年来管院老师上课质量有明显提高,讨论课多了,课堂互动性提高了,形式也比较生动活泼,跟以前刻板的印象不大一样,这是非常好的现象!”梁百和老师说。如果督导员对某位老师的教学评价不是很好,学院一般会先追踪观察一段时间,了解清楚是学生还是老师的原因。如果确定是老师的因素,且该老师的教学质量评价持续走低,那么系主任就会通过吃工作餐或者在闲聊的氛围中和他进行教学工作上的沟通交流,提出有关建议。

“一开始老师们对学院开展的一系列控制本科教学质量的措施很是担心,特别害怕会因此增加不少工作负荷(注:老师们本身的科研工作压力比较大),但是通过一些教学上的硬措施把师生关系搞坏。如果一个组织没有文化,再多的绩效考核都是没有用的。同时,学生公正、客观、认真的态度也至关重要,不能主观、随意,更不能掺进个人太多的情绪。”

辛宇副院长认为教学评价系统应该成为师生关系和谐的纽带和体现,而不是相反。学院要做的就是要为学生营造好的学习氛围,为老师营造好的教学氛围,不能因为一些教学上的硬措施把师生关系搞坏。如果一个组织没有文化,再多的绩效考核都是没有用的。同时,学生公正、客观、认真的态度也至关重要,不能主观、随意,更不能掺进个人太多的情绪。

“一开始老师们对学院开展的一系列控制本科教学质量的措施很是担心,特别害怕会因此增加不少工作负荷(注:老师们本身的科研工作压力比较大),但是通过一些教学上的硬措施把师生关系搞坏。如果一个组织没有文化,再多的绩效考核都是没有用的。同时,学生公正、客观、认真的态度也至关重要,不能主观、随意,更不能掺进个人太多的情绪。”

“一开始老师们对学院开展的一系列控制本科教学质量的措施很是担心,特别害怕会因此增加不少工作负荷(注:老师们本身的科研工作压力比较大),但是通过一些教学上的硬措施把师生关系搞坏。如果一个组织没有文化,再多的绩效考核都是没有用的。同时,学生公正、客观、认真的态度也至关重要,不能主观、随意,更不能掺进个人太多的情绪。”