

高校体育教师评估 行为管理问题初探

潘 胜

如何对高校体育教师的工作进行科学评估,是高校体育教育改革逐步深化提出的重要课题之一。对体育教师工作政绩作出正确评价,有利于体育教师在工作中正确贯彻教育方针,按照体育教育规律办事;有利于学校领导和教育行政部门对体育教师管理、任用、升迁,做到用人所长,知人善用。

传统的教师评价有诸多模式,主要采用公开课、观摩课和教学研究的形式进行评价,其形式缺乏全面、统一的客观标准和科学评估的方法,而且仅仅是进行评估并无改善的意图。近些年来,西方管理科学中出现了行为管理这个概念,把行为管理运用于教师评估之中,形成了一套教师评价体系。这种体系不仅仅注意教师行为的评价而更注意改善其工作环境,加强相互之间的协作,激发工作的热情,以达到组织的目标。同时,它强调管理人员与教师的合作。本文对这种体系进行探讨,以引起人们对行为管理运用于高校体育教育工作评估是否可行。

一、建立与保持良好的人际关系

行为管理的基点是人际关系。高校体育管理者要想比较容易地帮助体育教师发展,就必须不断地改进和保持与体育教师的关系。在这种关系中,行政管理人员必须时刻保持热情、诚实和尊严。这样体育教师就会接受反馈,相信管理者的评价进而愿意改变一切与良好关系不相协调的所有行为。经验证明,体育行政管理者缺乏与体育教师建立良好关系的兴趣与技巧往往是导致体育教师管理失败的基本原因。

二、以行为为中心

由于高校体育管理复杂,涉及内容众多,因此必须首先明确高校体育评价的范围。应当剔除那些与体育教学行为、课外体育活动、运动训练、运动竞赛少有或根本无关的各个方面的。体育教师的性格、信仰、课外的习惯都不应该是评价的中心部分。参

加课外体育活动的意愿也不该作为评价的内容。体育教师在多大程度上关心学生,除与体育课堂行为密切相关的评价,否则也不应成为评价的对象,甚至是体育教师偏爱的教学法也要审慎地加以选择。行为管理只对那些能对不同的训练有素的研究人员有效地观察到的,并能作可靠描述的体育课堂行为进行评价,并与被评价的成绩直接相连。

三、关键行为的鉴别

仅仅考察到课堂行为仍太复杂,涉及面太广,要把体育教师在课堂、课外活动中表现的所有行为加以评估是不可能的。因此,必须把重点放在与学生的成绩密切相关的几个关键行为上,如教学、课外活动过程,对教学课外活动时间的管理,学生行为管理,教学、课外活动过程,对学生行为的教学性监督,教学反馈,浅显易懂的教学等。这些行为都与体育教师的课堂行为直接相关。

四、确定各关键权数

确定了各关键行为之后,各学校就可以据此制定具体的行为模式。管理者与教师协商确定各关键行为的权数。在这个问题上没有标准的模式。

五、共同确定具体目标

行为管理模式不像传统的体育教师评估对任何体育教师都有相同的形式,而是注重每个体育教师的独特性。行为管理的这一阶段就是体育教师与管理人员一起实现既能促进体育教师发展又能强化学校体育教学目的的具体行为目标。一年中可以有二至五个发展目标,并附有具体标准。这些目标可以是其他活动的一部分,但它们必须对体育教师的发展是极其重要的。

六、行为等评定

确定了关键行为和具体标准之后,就可以对体育教师的行为评定等级。等级可以由学校自定。如优秀、称职、基本称职、不称

职四级评定。

七、行为监督

在管理人员和体育教师明白了各自的工作要求,确定了关键行为及权重,制定了各具体目标和权重之后,管理者就有权对体育教师的行为进行监督,搜集各种资料以便准确、客观地描述体育教师经常性的行为模式。为此,管理者必须经常到课堂听课,掌握第一手材料,取得发言权。

八、成绩检查

体育教师需要不断地得到他们课堂行为的反馈,才能达到他们的目标。等到年终才提出某某行为需要修正,这不仅是明智的,也是无效的,因为那只能讨论过去的行为,而不能及时加以修正。这是一年一次评估的最大弱点。行为管理则不仅仅对体育教师进行评估,而且对他们的行为进行改进,经常给教师行为进行反馈,不必很正规,也不必长篇大论,只要能对某种行为以精确评价,鼓励建立良好的人际关系就行了。

九、行为管理会

在举行会议之前,管理者必须对观察材料进行分析、综合、评价,必须对行为模式和趋向加以鉴定,哪些目标已达到,哪些目标没达到都应作出尝试性评定,那些尚不能确定的也应列出。另外,管理者还应对实现或未实现的原因加以尝试判断。是管理上的原因,还是体育教师的原因?是外部的影响,如家庭问题,或是管理者的偏见,或是教学技巧问题等等。管理者还必须作好心理准备,因为这种会费时、费神的,而且随时可能出现不愉快的场面。

对体育教师来说要事先了解会议的内容,并作好在会上申辩的准备。会议的程序为:1.建立良好的关系,体育教师作自我评价;2.管理者指出某教师达到的,未达到的各项内容,并说明理由;3.教师申辩;4.管理者提出初步的评估意见,经讨论后确定最后等级。

十、追踪

体育教师评定了等级并不意味着整个评价过程至此结束。行为管理模式的另外一个任务就是行为改进,管理者与教师共同制定一个改进目标,并努力达到。至此,行为管理完成了一个循环,开始进入下一个循环,终点又变成了起点。

行为管理运用于高等学校体育教师工作评估是一项复杂的过程,但毫无疑问对改进体育教师评估工作,对体育教师的发展是大有促进作用的。

(作者单位:牡丹江师范学院)

责任编辑/古柏