

---

# “教师、学生、管理”动态均衡的教学效果评价模式 ——工商管理人才培养方案(2016)的落实<sup>\*1</sup>

伊金秀 沙琦

(无锡太湖学院商学院, 江苏无锡 214064)

**【摘要】**:无锡太湖学院工商管理专业根据区域经济发展的需求和学校的培养理念,制定了新的人才培养方案,在人才培养的价值观、质量观和课程观上都实现了较大突破。但优化的人才培养方案和现行的教学效果评价模式存在明显的矛盾,必须建立教师、学生、教学管理三要素动态均衡的评价模式,才能更有效地反映出创新性、应用型人才培养的效果。

**【关键词】**:动态均衡;教学效果评价;人才培养;考核方式;产学契合度

**【中图分类号】**:G4      **【文献标识码】**:A      doi:10.19311/j.cnki.1672-3198.2017.12.073

面对高等教育发展的新形势、新要求,根据无锡与苏南地区对工商管理人才的需求,依据学校“十三五”发展规划,根据学校提出的培养理念,以提升人才培养质量为核心,以职业素能为本位,以改革创新为动力,以社会需求和学生就业为导向,结合本专业人才培养的历史和现状,商学院工商管理专业制定了2016版人才培养方案。

## 1 新版人才培养方案的变革与突破

作为地方本科院校,培养应用型人才为无锡太湖学院一贯的目标,也是工商管理专业人才培养方案制定的基本原则之一。十多年来,工商管理专业已经为各行业培养、输送毕业生数千人,多数学生都较好地适应了岗位要求和社会需求。

2016版专业人才培养方案的制定,相较以往有着独特的背景。首先即国家政策导向。李克强总理在2015年政府工作报告中提出,要推动“大众创业、万众创新”,从而扩大就业、增加居民收入,促进社会纵向流动和公平正义,更可以让人们在创造财富的过程中,更好地实现精神追求和自身价值。

其次,是社会环境变化。进入“众创时代”,越来越多的人渴望创业,而创业中面临的困难又让人心生犹豫,因此为年轻人创业做好知识和能力准备,拓宽了应用型人才的范畴,丰富了其内涵。

第三,是学校发展需要。学校对自身定位和未来发展思路的重新厘清与界定,提出要与不同类别、不同层次的院校做横向比较,在同类院校的竞争中谋求错位发展,培养“就业有实力、创新有能力、发展有潜力”的高素质应用型人才。

---

<sup>1</sup> **基金项目**:本文系无锡太湖学院校级教改项目(JGYJ2015019)“经管类专业校企合作人才培养模式的产学契合问题研究”。

**作者简介**:伊金秀(1982-),女,河南开封人,硕士,无锡太湖学院商学院讲师,研究方向:工商管理、综合评价与决策分析。

---

基于此，本专业新版人才培养方案发生了明显的变化和突破，主要表现在三个方面。

### 1.1 价值观转向个体功能

教育的价值观，大体可以从社会功能和个体功能两方面进行考虑。社会功能包含经济功能、政治功能、文化功能；个体功能包含升迁功能、择业功能、成长功能。传统的价值观单纯强调社会功能，突出强调思想好、政治好，忽视个体功能。正确的价值观应该强调的是社会本位价值，重视社会功能和个人本位价值观的结合。体现在人才培养方案上，就是要突出“以人为本”的育人理念，高度重视学生的学习自主性，重视学生的个体发展，注重学生创新思维和创新能力的培养。

另一方面，个人功能的满足，也可以从现实价值和理想价值两方面考虑。现实价值强调学生就业率、就业成功率和岗位适应力；理想价值则侧重追求毕生长成，不断提升个体价值。人才培养应该处理好现实价值和理想价值之间的关系，既有益于学生毕业就业创业，又能促进学生终身发展与成长。

在新版培养方案中，专业培养目标被界定为：本专业培养具备经济、管理、统计、法律、计算机信息处理等方面的知识和技能，思想、政治素质高，人文科学素养好、专业基础知识扎实，创新创业能力强、持续发展潜力大，懂经营、会沟通、善管理的高素质应用型与服务型人才。学生毕业时，应能达到本专业对应的职业经理人或者管理咨询师的要求。

从上述培养目标，可以看出，“懂经营、会沟通、善管理”表明不仅为学生作了明确的就业定位，而且会沟通更加突出了学生对工作适应能力的培养；“人文科学素养好”突出了对提升学生文化修养的重视；“创新创业能力强、持续发展潜力大”反映出对学生创新能力和毕生持续发展能力的重视。

从课程体系以及知识体系的构建来看，新的培养方案更注重思维模式、团队意识、社会责任等综合素质的养成。可见，新的培养方案注重个体现实价值和理想价值的结合，大学四年的专业学习不可能让学生完全解决就业难题，也不应止于“让学生找到一份好工作”，我们注重就业创业能力与毕生发展能力的结合，以期让学生终身受益。

### 1.2 质量观注重全面素质

时代不同，人才培养质量的标准是不同的。当代大学生与以前的大学生相比，在外语应用能力、计算机应用能力，以及适应社会的能力等许多方面，都有明显有提升。随着社会发展进步，大学生的综合质量在进步。另外，地方应用型本科院校，与传统的普通高校在定位、生源、培养类型上都不同，不能采用同一标准来衡量教学质量，因而需要树立新的质量观。

新的质量观是包括知识能力在内的全面素质质量观，其“质量”是一个多层面的质量，是一种考虑多样性，而不是用统一标准来衡量质量的质量观。为此，作为地方院校的人才培养所要追求的高素质应用型人才培养质量，不应该过于关注某些“标准”，更应该注重办学内涵的提升。

新版人才培养方案以全面素质质量观为指导，注重培养特色，注重学生在学习期间的“过程质量”和“相对质量”。在优化人才培养方案的过程中，尤其注重信息技术技能、外语应用与表达的技能、人际沟通与终身学习的技能等一般技能。专业能力则明确提出八种能力的培养，即(1)信息收集、整理、理解及应用的能力。(2)市场调查、分析的能力。(3)企业管理咨询的能力。(4)企业运营管理能力。(5)团队建设与激励的能力。(6)企业内外部环境分析和决策判断的能力。(7)公共关系协调与沟通的能力。(8)创新创业的能力。从技能要求，可以看出其质量要求，是培养出具有自身特点，又适用于社会的高素质人才。

### 1.3 课程观融合三大课堂

---

新版人才培养方案贯彻了三大课堂融合的课程建设思路。第一课堂即课堂教学，为第二、第三课堂提供基础理论知识和方法论的指导，其教学成效与学生主体的参与积极程度关系密切。第二课堂是校园课外活动，其特点是不受教学计划束缚，能满足大学生自主发挥、展示才华、体现价值的个性化需求，但往往缺少相应的专业指导。第三课堂为社会实践，化知为智，有赖于此，是培养学生创新实践能力的重要阵地。

传统课程设置根据专业体系要求，按知识递进模式进行体系构建，未曾考虑学生在教学中的主体性。为促进教学与实践的结合，提高学生参与程度，工商管理专业对原有的课程结构进行整合，调整公共基础课、专业基础课、专业方向课和集中实践环节的比例，删除过时课程、整合一般课程，减少总学分，为第二、第三课堂留出空间。

参加全国大学生“互联网+”创新大赛、专业学术报告与专业论文发表、课外文体活动、社会公益活动、大学生创新创业训练项目、校企合作培训项目，都被列入培养方案，并且与学分挂钩。第二、第三课堂在专业培养中的比重较之以往，有明显提升；第一课堂中，独立实践教学、理论教学结合实践的比重也大幅增加，三大课堂融合，有望实质性地提升课程品质。

## 2 培养方案的变革与传统教学效果评价模式之间的矛盾

新的人才培养方案在上述三方面的突破，对专业教学提出了更高要求，其中教学效果评价与人才培养方案转变的冲突矛盾尤为明显。本文所研究的教学效果评价主要侧重学校教学中的课程考核。虽然有观点认为，学生真正的能力，必须在就业后用人单位和社会反馈中才能体现出来，但不可否认，学校教学中，每门课程的考核考查是不可或缺的过程质量控制。

新的人才培养方案注重个体功能，希望在大学四年中，既教会学生就业创业的本领，又打下终身学习的基础；注重全面素质，致力于提升学生的综合素质；注重产业实践教学，有益于学生提升解决实际问题的能力，提升产学研合程度。这三点突破，在传统的教学效果评价模式中，基本都得不到有效的体现。

但是，无论教师还是教学管理部门，都倾向于、甚至只采用考试、论文、做题、报告的方式进行课程教学的考核。无论是综合素质、解决实际问题的能力、就业创业的本领，还是终身学习的本领，在这些考核模式中，都不能得到有效体现。在某些课程中，即使这几种考核方式相结合，也不能达成考核目的。

在互联网技术迅速发展的时代，要获取考核方式的借鉴思路，并非难事。不少教师或教学管理工作人员也并非对国内外的多种多样的考核手段一无所知。在实际的教学管理中，往往为了追求管理的效率、一致性、标准化，而宁可采取简单划一的考核手段。但是，这无疑牺牲了教学评价的有效性，也忽视了学生的主动性和教师对课程教学的主导性。

由此可见，比探讨适合的考核方式更为首当其冲的，是探索建立一种科学合理的教学效果评价模式，即在考核方式的确定上，应该更注重什么样的价值取向和主导力量。

## 3 构建三要素动态均衡的教学效果评价模式

在教学质量评价中，学生是被评价的首要对象，对学生学习质量进行把控的第一责任人是教师，教师将决定对学生进行首轮评价的内容、形式和手段，而学校的教学管理环节负责监管这一考核考查过程。因此，教师、学生、教学管理是教学效果评价的三大要素，这三方面的能动性，都应该充分发挥出来。

### 3.1 评价应确立“以人为本”的基本原则

人本管理的理念，强调管理活动以人的需要作为出发点，尊重人、解放人、依靠人、为了人，唤起组织成员的参与意识与

---

主体精神，实现组织发展和个人成长。在教学活动中，人本管理意味着，要确立教学参与者在管理中的主体地位，围绕教学参与者的主动性、积极性和创造性去开展教学管理活动。从上世纪末开始，人本理念在高校教学管理中已经提倡了将近二十年，具体到教学效果评价中，落实这一理念，将有助于教学效果评价从控制取向转向服务取向，从外在的强制性监督检查转化为内在的自我约束激励，从而为创新型、应用型人才的培养提供重要的质量保障。

### 3.2 评价应尊重教师对课程教学的整体构想

无论是理论教学还是实验实训，无论是课堂讲授还是学生操作，教师在教学中都占据主导地位。教学通过教师实施，教师的水平决定教学的水平，进而决定人才培养质量。大多数教师对教学都有自己的独特构想，但对最后的考核方式却不作很多考虑，“学校规定只能怎么怎么考”的想法和事实，导致教学和考核严重脱节。试想，教师用自己的知识、品行和人格魅力，培养和熏陶了学生的综合知识、素质和能力，在期末的考核中，却缺少针对性、个性化的设计，极大破坏了教学的整体性。

新型评价模式的构建中，应该引导教师把考核手段、考核内容纳入整个教学设计的体系中，允许、鼓励教师开发多样化的考核手法。只要与教学内容紧密相连，考核操作流程不太复杂(略显复杂的考核手段，只要实施步骤清晰)，就获得期末考核的实施许可。对于新奇的、少见的考核模式，只要教师给出合理的论证，得到同行教师的认可、学生的认可和主管领导的认可，也可以在个别班级尝试，检验评价效果。

### 3.3 评价应发挥学生的参与意识和创新意愿

学生是被考核的对象，他们对考核方式也应该有充分的发言权。几乎所有国人都认为中国的教育磨灭了对学习的激情和动力，大家都有过受教育经历，因此这个观点有极强的代表性和合理性。学生不喜欢学习，原因多样，但考试的压力感和枯燥感，无疑是一大因素。在实际教学中，不少学生对我说，只要不是考试、不是写论文，任何考查方式，我们都喜欢。以往的期末考查，只要是现场演示型的考核方式，都能体验到学生大大小小各种创意，以及展示自我的强烈意愿，甚至有学生在考完后向我反馈，这种考核方式可以作哪些调整，可以更好地实现考核公平性。

面对这样一群自我意识强烈、渴望突破传统的新时代大学生，教学管理环节应该给予他们充分的话语权，与教师共同探讨考核方式，或者由教师提出若干种考核方案，借助移动网络，发起学生投票，由学生自己议定考核方式，而投票本身就是学生表达自我的途径。

无论教师还是教学管理部门，若论创造力和想象力，很可能不如这群“孩子般”的学生，因此，发挥学生参与意识和创新意愿，可以大大丰富考核方式和手段，增加创意，同时也达到激发学生兴趣这一亘古不变的教育目的。

### 3.4 评价应强调管理的监督效率和反馈服务

新人才培养方案落实的过程中，教学管理部门的监管地位应该更加突出。在新的评价模式构建中，各级教学管理部门应承担起有效监管的职责，而不是单一地对一线教学提各种任务要求，减少在教学实施中的重大措施调整。因为教学活动一旦开始，便是师生之间的互动，任何第三方力量的过度干预都会对教学节奏产生影响。

因此，教学管理部门的监管效率提升主要体现在两个方面，一是在学期开始前，就对包括考核方式在内的学期教学安排及要求做好明确的部署，各专业教师对这些部署应充分尊重，并全力执行，对不同的意见，应进行有效沟通，杜绝阳奉阴违；二是在学期结束后，对本学期教学效果评价的结果，进行归纳，重要的信息进行汇总和反馈。

### 3.5 构建以心理契约为基础的动态均衡评价模式

---

随着市场经济制度的日益完善，以及政府逐渐从高等教育的诸多管理领域中淡出，教学管理逐渐趋向民主化。对教学效果评价模式的构建，心理契约的相关思想有极强的借鉴意义。在学校系统中，“心理契约”是指教育关系中存在的系列彼此期待的主观信念，是教育关系双方相互期望的集合，它反映了教育关系的本体面貌。教学效果评价模式以心理契约为基础，将情感认同作为评价模式共建的润滑剂，有效地消解师生对制度约束的抵触情绪，无论教师、学生还是教学管理部门，可以在集思广益的民主化氛围中，共同搭建教学效果评价模式的制度框架，最终实现评价模式的动态均衡。

值得注意的是，动态均衡的模式，并不要求教师一定要采取特别的考核方式，学生一定要参与考核方式的制定，这一模式只强调教师的教学构想和学生的参与意识应受到尊重。如若强制要求，便成了僵化的模式，进而陷入失衡，遑论动态平衡。

#### **参考文献:**

[1] 2015 年政府工作报告(全文实录)[EB/OL].

<http://lianghui.people.com.cn/2015npc/n/2015/0305/c394298-26642056.html>.

[2] 周德俭. 地方普通高校应用型人才培养方案改革应注意的问题[J]. 现代教育管理, 2011, (3):63-67.

[3] 无锡太湖学院. 工商管理专业 2016 人才培养方案[Z].

[4] 赵婧. 从“秩序维护”到“结构调整”:新时期我国高等教学管理的战略转型[J]. 现代教育管理, 2016, (01):82-86.

[5] 吴小鸥. 论教育中的心理契约[J]. 中国教育学刊, 2006, (16):8.