

基于学生评教的高校教师教学能力提升

余海波

(国家教育行政学院, 北京 102617)

摘要: 作为教师评价的一部分, 高校越来越广泛地运用学生评教来评价教师的教学情况。学生评教的结果往往用于对教师的奖优罚劣, 但是如何运用学生评教来促进教师发展并没有得到高校应有的关注。通过分析探讨如何通过学生评教来促进教师教学能力的提升, 途径包括: 加强学生对教师教学的过程性评价, 帮助教师及时发现教学中存在的问题, 为教师提供培训, 鼓励教师开展教学科研。

关键词: 学生评教; 教师教学能力提升

中图分类号: G645 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-4038 (2017) 06-0077-05

办好一所大学, 要有大楼, 也要有大师, 教师起着关键作用。教师的聘用、提拔和评价关系到大学教师的队伍建设, 决定着大学的办学质量。教师的主要工作之一是教学, 如何对教师的教学进行评价, 影响到学生的培养以及教师的福利待遇和职业发展。作为教师评价的一部分, 学生评教被当作教师管理的一种手段广泛地运用在高校之中, 但是教育政策的制定者和大学的管理人员对教师学生评教往往看到的是评价的终结性结果, 注重利用评估数据来对教师进行奖优罚劣, 忽略了利用评估数据来改进教师工作, 促进其职业发展。有的高校教务处工作人员甚至坦言, 根本就没有考虑过利用数据来促进教师教学能力的提升。客观公正的学生评教可以帮助教师诊断教学中存在的问题。针对评估数据中所反映出来的问题, 采取改进的措施, 可以有效地提高教师的教学能力。教师教学能力的提升是建设高质量大学的保证, 也有利于调动教师工作的积极性, 促进教师的职业发展, 甚至增加教师的幸福感。本文探讨

如何基于学生评教的数据, 提升教师的教学能力。

一、学生评教的内涵和实施

1. 学生评教的内涵

学生评教是教学评估的一部分, 学生评教是指高校组织学生对教师课堂教学质量在事实判断基础上做出价值判断的活动。学生对任课教师的选用教材、教学态度、教学方法、教学组织、教学效果、作业批改、辅导等情况进行评价, 评价的结果反馈给任课教师, 用于教学改进, 结果往往也是教师考核的重要依据, 与教师的评优、评职、晋级有着直接联系。

我国高校的学生评教从 20 世纪 80 年代开始。1984 年, 北京师范大学在计算教师工作量的时候, 进行了简单的关于教师教学“质”的评价, 参考了学生意见, 这一般被认为是我国高校中最早的比较正式的学生评教活动。当前, 在全国高校中, 学生评教活动开展得越来越普遍, 学生评教逐步走向系列化、规范化、公开

收稿日期: 2017-03-08

作者简介: 余海波, 女, 国家教育行政学院社会科学教研部副研究员, 主要从事教育管理和少数民族教育研究。

化。学生评教的作用主要体现在以下三个方面：一是学生评教可全面地反映教师教学的基本情况。通过学生评教，教师可以及时了解学生学习的体验、感受以及学习收获，了解教学目标和学生的学习之间的差距，了解教学中取得的成绩和存在的不足，根据评估的结果自觉地改进工作。二是学生评教为大学管理、师资配置，为教师的职位晋升、奖优罚劣等决策提供依据。三是国家对高等教育投入了大量的经费，办学要对公众负责，高校办学要有必要的办学质量，学生评教的结果是应对广泛的社会群体对高校问责的需要。

2. 学生评教的实施

各类高校在学校的办学定位的基础上，通过分类来评价教师教学质量。中国高校一般在教务处下设教学质量和评价办公室等来管理学生评教，评教工作由学院和教务处来共同负责实施。学院负责告知教师评教的重要性、结果的使用和管理办法，教务处负责结果的统计和管理。学生评教以网上评教和纸质问卷两种方式为主，少部分还辅以座谈会和个别访谈。各个学校每年开展的学生评教次数有所不同，有的学校一学期对教师评教一次，有的学校一学期评两到三次。评教时间主要放在学期末，有的学校把学生评教放在选课系统里，学生用学号和密码登录，只有对所选的科目进行评教后，才能进入选课系统。

在评教的调查问卷方面。有的全校使用统一的问卷，有的学校使用分门别类的问卷，如实践课和理论课等问卷。问卷中的调查内容一般由设定好的选择题和开放式的问题组成。结构性的指标体系主要由教师态度、教学内容、教学方法和教学效果等几部分组成，学生选择性地回答。在评估中也有开放式的问题，例如，对教师课程的整体评价，或是本门课的优缺点有哪些？学生可以自由作答。中国高校的学生评教的指标一般都是管理部门设定的。在国外，以美国为例，有的高校学生评教的一部分指标可以由任课教师根据本人的需要加上。例如，麻省理工学院统一的评估问卷包括教师的教学质量、课程情况、作业情况、学习时

间、教学进度、评分的合理性等指标。在学校统一的标准问题之后，教师可以根据自己开设的课程所需增加评估问题。如果教师需要对课程的个性化的评估问题，教师和所在学院的主管教学评估人联系，进行指标的添加。^[1]

学生评教的结果学校会向教师反馈，一般为教师提供本学期的评价得分、学院里的最高分、最低分、平均分以及全校的最高分、最低分、平均分等信息。定性的评价结果一般只向教师和学院领导反馈。有的学校也会把评估结果在一定范围内公开。很多的高校把包括学生评教在内的教学质量评价结果与教师的工作量酬金划拨、教师考核、职务聘任、职称晋升、校内相关奖励挂钩，把评价结果作为奖励优秀教师的依据。对于评价结果为“不合格”或者是排名居后的教师，学院组织同行专家、督导员和党政负责人进行课程质量鉴定，然后再根据结果采取相应的措施。通常，对于评教不合格的教师，学校会暂停教师的开课资格、加强教师的教学培训，培训之后再上岗，对于个别实在不胜任教学的教师给予转岗。因此，学生评教在一定程度上影响着教师的职业发展走向。

二、教师教学能力提升的理论基础

对于教学能力，不同的学者有不同的定义。Ronald 认为教学能力应包括六项技能：学术能力、计划能力、管理能力、表达和交流能力、评估和反馈能力、人际交往能力。^[2]周萍、纪志成认为，教学能力是指教师完成教学活动所需要的能力，是指教师达到教学目标，取得教学成效所具有的潜在的可能性，它反映出教师个体顺利完成教学任务的直接有效的心理特征。^[3]讲课既具有科学性，又是一门艺术，教师要有很强的学术基础，授课语言表达要生动活泼，教师还要有人际沟通的能力、整合和创新学科知识的能力。学生也喜欢和蔼、善于与学生沟通、讲课生动有趣的教师。教师的教学能力有共性，也有教师个人教学的差异。有研究显示，高校教师上课缺乏热情、教学方法单一、和学生沟通不畅在学生评教中是得差评的主要原因。^[4]学

生评教可以反映任课教师的教学能力，从评价的指标中可以看出教师教学中的长处和短处。学生评教的数据可以作为促进教师教学能力提升的助力。

理论研究为教师的发展性教学评估奠定了基础。麦格雷戈的 Y 理论是发展性教师评价的理论依据之一。麦格雷戈认为，每一个管理者和管理决策的后面，都有对人性 and 人性行为的假设，他提出了 XY 理论的假设。X 理论认为，一般人都厌恶工作，胸无大志、安于现状。X 理论主张从外部对人的行为进行控制，在管理中，要采取承诺、奖励、威胁等强制的管理措施。与此相反，Y 理论则认为，在一定的条件下，一般人并非天生厌恶工作，人们喜欢工作，并渴望发挥其潜能，希望取得更好成就。在管理中，该理论主张激发员工的潜力和工作的积极性。^[5] 马斯洛的人类发展需求理论也认为人的需求分为五个层次：生理上的需要、安全上的需要、感情上的需要、尊重的需要、自我实现的需要。其中，自我实现是最高层次的需要，即个人实现自己的理想、抱负，最大限度发挥个人的能力。因此，在实现组织目标的过程中，考虑每个成员未来的发展，才能调动个体工作的主动性、积极性。教师入职后，需要一定时间的教学经验的不断积累，并通过不断反思和成长，达到教学能力的提高。学校需要灵活、多样、实用的管理机制来支持和促进教师的专业成长。

三、基于学生评教的教师教学能力提升

1. 运用过程性评教，提升教师的教学能力

当前，我国高校的行政管理人员对学生评教的认识普遍不到位，在实际的管理中，对学生评教侧重于终结性评价。一些大学管理人员认为，对于教学评估不合格的教师，要给予坚决的淘汰，这样才能保证教学质量，在管理中忽略了对学生评教的过程性评价，对于如何通过学生评教促进教师发展则很少考虑。终结性评价通常让管理者和教师看到的是结果，是无情的。终结性的评价有可能使部分教师在还未

来得及反思并改进教学工作时，就已被评价者贴上了不合格的标签，挫伤了一部分教师从事教学的积极性。教师的教学成长有一个过程，年轻教师很可能还没有完全掌握教学方法，没有具备教学能力，不好的评估结果有可能让他们背上沉重的心理包袱。在过程评价中，教师看到的不单单是结果，而且是自己在教学过程中的失败和成功的经验，是师生之间的交流，是学生真实的学习状况。教师的成长就是一个实践、创造、尝试、失败、改变以及采用新策略的过程。每一位教师都有可挖掘的潜力，都有积极向上的愿望。学校有责任帮助教师调整与改善教学，帮助教师建立成功教学的信心和能力。

目前，我国一些高校开始运用学生评教对教师的教学进行过程性评价。而美国高校已普遍建有教师发展中心来促进教师教学的发展，给教师提供过程性的教学咨询和教师培训，营造校园教学文化，他们的一些做法值得我国高校借鉴。以密西根大学教学研究中心（Center for Research on Learning and Teaching）为例。教学研究中心成立于 1962 年，是全美成立最早、具有引领和示范作用的高校教学促进专门机构，中心主要为改进教师教学水平和提高学生学习能力提供服务，创设和培育大学教学文化。中心只协助院系进行教学质量监控，给教师个人和学院提供建议。中心提供的一项主要业务是给教师的教学提供咨询。在中心开展的工作中，其中有一项是期中学生教学评估，主要目的是对教师的教学情况进行了解和诊断。这项工作是有需要的授课教师自愿向教学研究中心要求的，而不是通过学校的行政命令来强制实施的。教师发展中心的咨询员和教师建立的是平等、相互信任的合作关系。在进入课堂观察之前，咨询员和教师之间要进行真实、有效的沟通，咨询员要仔细地了解地这门课的课程设计、教学目标和教师希望解决的问题，以保证咨询课程的实效性。在授课教师的自愿要求下，咨询员进入到该教师授课的班级进行课堂观察和评估。进入课堂后，咨询员要做好课堂观察笔记。在授课的最后一点段时间，教师离开课堂。之

后, 咨询员在教室给学生讲解评估的目的和程序, 把学生分组讨论: 课程教得好的方面以及在哪些方面需要做出改变。每组讨论的结果拿到整个班上进行交流, 达成学生的共识。这样就可以清楚地看出对该授课教师教学的优势和不足的意见。课后, 咨询员及时把学生反馈以及课堂观察的结果告知授课教师, 并给教师提供书面反馈意见, 和授课教师一起讨论在教学中改进的空间, 制定可采取的行动策略。对于大班额而且只有很短的时间来进行学生评教的课程, 咨询员会利用课间休息的时间, 给学生发放调查问卷来进行课程教学评价。过程性的学生评教帮助教师了解学生在课堂上的所得, 听取学生意见和建议, 及时改进教学, 让学生能够有更多的学习收获。^[6] 由此, 可以看出, 高校从制度方面给予教师的发展性评估提供支持和保证, 制定适合学校情况的规章制度, 提升教师的教學能力。

在学生评教中, 一些教师难免会出现差评的现象。这个时候, 这些教师需要向有教学经验的教师进行咨询, 找出解决问题的办法。基于学生评教的基础, 学校、院系可以选用为人公正, 具有较高的教学理论水平和实践能力的各学科教学经验丰富的专家、督导员对该教师的课程进行进一步评议, 及时指出教师在教学中的具体问题, 帮助教师尤其是青年教师提高教学水平。各高校有不同的专业学科, 有些专业知识, 可能来自不同学科背景的督导员并不了解, 即使是同行的专家对所有的专业问题也不可能都有很深的了解, 但是专家可以把握教学的大方向, 把握课程的深度和广度。

2. 针对学生评教中所反映出来的问题, 开展教师培训和教学科研

学生评教在一定程度上可以真实地反映教师在教学中存在的问题。客观公正的学生评教数据是教师教学改进的基础。缺乏科学的评价指标只会误导教师的教学行为, 甚至挫伤教师的教学积极性。

学生评教采取的主要手段是给学生发放调查问卷, 评价指标即要关注教师教什么, 教师基本的教学能力、对课程的组织与学生的有

效沟通、课程目标和知识点的讲解。评价标准主要集中在教师教授知识的效率和能力, 也要关注学生学习的主动性, 比如, 学生学习是否有兴趣, 学生学习后的感受和效果等。学生评教的指标体系要考虑到不同学科的特点, 在对不同学科教学进行评估时强调统一, 不同专业、不同学科、不同层次的课程的教学目标是不一样的, 艺术类课程、工科课程、体育课程都有不同的评价标准, 统一的问卷很难对这些课程进行统一的评估。因此, 可以制定有差异性的调查问卷。评价的指标还要考虑学生的能力, 有研究显示, 学生对教师的教学技能、职业行为和伦理观点、学生参与课堂的交流、师生关系、课堂的组织与管理、教学的明晰性和系统性、考试公正性、学生学习收获等方面能做出比较公正的评价。但是, 学生对于教学目标、授课内容的适合性和先进性、评分的宽严程度、课程和学术有关的内容的评价能力略显不足。^[7] 此外, 学校要加强宣传, 让学生充分地了解学生评教的意义和作用、评教的目的、评教过程、评教指标的内容, 让学生严肃对待评教的工作, 减少调查问卷填写的随意性。避免在评教方式上, 只注重问卷调查, 而忽视了座谈会和个别访谈, 因为座谈会和个别访谈是师生间面对面的交流, 促进教学关系融洽的有效手段。对不同的教学评估主体和评估手段所获得的数据, 要进行相互印证。学生评教的结果往往结合领导的评价、专家评价、同行评价以及教师的自我评价, 对教师的教学做出一个客观的判断。随着信息技术的发展, 大数据时代的到来, 为整合不同的数据提供了技术上的可能, 使教育评价更加精准和全面, 形成对教师教学全方位的、立体的、多视角的、动态的教学质量评价。一般来说, 从多种渠道获得的教师教学评价数据中, 可以看出教师教学中出现的主要问题以及类型, 数据波动后面影响教学的真正原因, 在分析的基础上, 学校管理部门和教师应该针对性地制定改进的方案。

教师的教学和改进看似是教师个人行为的行为, 是教师的个人能力的体现。一些学校缺乏对教师的教学培训和咨询的支持, 教师的教

学主要靠自己, 教师的教学能力提升处于一种自生自灭的状态。实际上, 学校的教学组织和管理制度、校园中的人际关系等都会对教师的教学产生着重要影响。学校、院系有必要针对学生评教中所反映出来的教师的共性问题, 有组织地开展教师教学的培训。高校新聘的教师一般学历高, 学科知识丰富, 但是教学经验少, 教学基本功有待加强, 有的工程专业的教师没有到企业工作的经验。而青年教师经过几年的教学, 已经具备了一定的教学经验, 逐渐掌握了备课、上课和作业批改等流程。但是青年教师迫于科研的压力, 容易抱着应付、不出差错就行的态度, 对教学往往采取按部就班的几招, 从而导致教学观念陈旧, 教学方法滞后。因此教师教学的培训内容可以包括: 教学管理规范、心理学、教学环境、学生的特点、教学理念方法、信息化教学等内容。另外, 学校要引导教师加强对教学的学术研究, 引导教师对学生评教中所反映出来的问题, 进行深入地探讨。教师的时间有限, 要忙于科研和教学等工作, 还要面对生活的压力。在高强度的科研指挥棒下, 教师很少静下心来对教学进行思考。学校应创设制度鼓励教师了解新的教学途径、系统地学习教学理论; 撰写教学方面的论文, 对教学的典型案例进行反思, 在研究和反思中把教学理念转化为教学行为, 进一步营造学校良好的教

学文化氛围。

参考文献:

- [1] 麻省理工学院. MIT Subject Evaluation Form Questions [EB/OL]. <http://web.mit.edu/subjectevaluation/getevaluated.html>.
- [2] Ronald D. Simpson and Kathleen S. Smith. Validating Teaching Competencies for Graduate Teaching Assistants: A National Study Using the Delphi Method. *Innovative Higher Education*, 1993, (2): 133-146.
- [3] 周萍, 纪志成. 青年教师教学能力调查分析 [J]. *中国大学教学*, 2011, (2): 81-83.
- [4] 马秀麟, 袁克定, 刘立超. 从大数据挖掘的视角分析学生评教的有效性 [J]. *中国电化教育*, 2014, (10): 78-84.
- [5] 道格拉斯·麦格雷戈, 乔·卡彻·格尔圣菲尔德. 企业的人性面 [M]. 韩卉译. 北京: 中国人民大学出版社, 2008.
- [6] 密西根大学教学研究中心期中学生反馈 [EB/OL]. <http://www.crlt.umich.edu/node/57832>.
- [7] 雷敏. 论提高高校学生评教质量的方法和策略 [J]. *高教探索*, 2005, (1): 50-53.
- (责任编辑 吴潇剑)

Improving Teacher's Teaching Ability with Students Evaluations

Yu Haibo

Abstract: As a part of teacher evaluation, student evaluation is more and more widely applied in China's university. The evaluation results are taken into teachers' rewards and punishments. However, how to employ the evaluation data to improve teacher's teaching hasn't been valued by universities. This paper argued the ways to improve teacher's teaching with student evaluations, namely, strengthening students' evaluation on teaching process to identify teaching problems, offering training for teachers and encouraging teachers to implement teaching study.

Key words: Student evaluations; Teachers' teaching ability improvement