教育教学管理与改革

青年教师教学能力立体评价体系的构建

彭彦霄，王健君，石蕾
（皖南医学院组织学与胚胎学教研室，安徽　芜湖　241002）

摘　要：目的　通过对青年教师教学能力的评价来推动教学改革、保障本科教学质量。**方法**　通过查阅文献、访谈等多种方法构建各级评价指标，然后采用德尔菲法、专家排序法和经验法等分配各指标权重。**结果**　形成了包括师德评价、学生评教、同行共同体评价、教师自主评价四部分的立体评价体系。**结论**　教学能力评价体系是一个不断发展、完善和校准的过程，也是一项复杂而庞大的工程，规范严谨的操作和相应的制度保障也是必不可少的环节。

关键词：青年教师；教学能力；评价体系
中图分类号：G451.1　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**1001-5817(2020)03-0379-03
doi：10.3969/j.issn.1001-5817.2020.03.028

The construction of stereoscopic evaluation system of young teachers' teaching ability

Peng Yanxiao, Wang Jianjun, Shi Lei

(*Department of Histology and Embryology, Wannan Medical College, Wuhu* 241002, *Anhui, China*)

Abstract: **Objective** To advance teaching reform and assure undergraduate teaching quality by the evaluation of young teachers' teaching ability. **Methods** The evaluation indexes at all levels were constructed by literature review, interviews and other methods, and then the weight of each index was assigned by using Delphi method, Expert Ranking method and Empirical method. **Results** A stereoscopic evaluation system was formed that included four parts of teacher moral evaluation, student evaluation of teaching, peer community evaluation, and teacher self-evaluation. **Conclusion** Teaching ability evaluation system is a process of continuous development, improvement and calibration, and also a complex and huge project. Standardized and rigorous operation and corresponding system assurance are also indispensable links.

Key words: young teachers; teaching ability; evaluation system

青年教师是高校的中坚力量，其教学能力是本科教育的生命线。对青年教师教学能力的评价是对其既往工作中取得的成绩给予肯定，对存在的问题予以指导，旨在促进其更快更好的发展，同时也是推动教学改革和保障本科教学质量的主要措施。

1　现行教学能力评价体系的不足

1.1　青年教师的期望与现行评价体系之间的不匹配

青年教师的主体地位不突显。当前高校评价系统多重视他人评价，缺乏对教师自我评价的关注，而实际上自我评价应是教学评价的核心组成部分[1]，其可以体现教师的主体性，更有助于促使青年教师自我思考，提高教师的自我驱动力。青年教师专业发展成长过程没有体现，大多数高校的教学能力评价指标只是某一特定时期的一次性评价。设计者忽视了教师的成长过程、教师的整体水平以及教师的个性特色，因此评价结果难以得到大多数教师的认可，青年教师期望“通过评价—得到反馈—获得帮助”的有效路径没有实现。通过评价发现的问题没有得到及时反馈，相关负责人没有提供相应的帮助和解决办法，青年教师苦于不知道“做什么”和“怎么做”，这就违背了评价的初衷，削弱了

基金项目：安徽省 2017 年度高等学校省级质量工程重点项目(2017jyxm0265)；皖南医学院 2016 年度质量工程项目(2016jyxm01)

第一作者简介：彭彦霄(1972－) 女，硕士，副教授，研究方向：高等教育及青年教师培养，E-mail：657972305@qq.com

评价的效果。

1.2　评价体系的指标不健全　有些考核只注重课时数等一些显性的定量指标，而忽略隐性的定性指标，Kiani Q 等[2]调查发现，教学能力的体现，除了教学技能以外，教师的人际交往能力和个人修养水平同样是重要的因素。只有全面的指标内容才能有助于青年教师更准确地发现问题，从而从根本上提升教学质量。

1.3　学生评教的效果与学校期望有差距　学生评教是教学能力评价体系中重要的一环，但有些评教内容不符合学生的认知特点。如评价内容中出现“概念解释是否准确，教师授课是否符合教学大纲的要求，教学方法是否科学”等描述[3]，这超出学生的实际认知水平，导致其无法客观判断，从而直接影响到评教数据的准确性。学生评教不能反映真实的教学效果，故此难以得到被评价教师的认同。学生评教的时间安排不合理，多数院校评教是集中在学期末，在学生需要查询分数时，必须先登录网上评教系统进行评教，此时学生的评教内容易受到主观因素的干扰，影响评教结果的客观性和公正性。如果将学生评教结果作为评价教师教学能力的唯一指标，则直接影响青年教师的积极性，给他们带来负面情绪。

2　青年教师教学能力立体评价体系的构建

以我校为例，截止至 2018 年 8 月，青年教师占教师总人数近 60%，承担学校大部分的教学工作量，因此，建立符合本校办学定位和人才培养目标的科学系统的评价体系是本校教学质量保障的重要环节。我们通过查阅文献、访谈等多种方法构建了各级评价指标，然后采用德尔菲法、专家排序法和经验法等分配各指标权重，整个评价体系由四部分构成，包括师德评价、学生评教、同行共同体评价和教师自主评价。

2.1　回归初心，师德评价全面覆盖　师德是教师在从事教育教学工作中应遵守的道德规范和行为准则，其体现了教师深厚的知识修养和文化品位[4]。坚定的理想信念、高尚的职业道德、深厚的文化底蕴都不是一蹴而就，需要教师不断学习和反思，因此，我们定期开展专题讲座或主题活动，如“师德标兵事迹”，充分发挥教学名师，尤其是青年教师中涌现出来的教坛新秀的示范作用，用身边事例感染和激励青年教师，提升其职业荣誉感。我们结合青年教师的年龄特点，充分利用“互联网＋”的优势，定期推送关于高等教育的新理念、新制度的学习文章，并开展线上、线下相结合的教育思想大讨论，充分利用碎片化的时间开展师德教育。每学期末，相关负责人将教师的所有学习笔记整理存入教师发展档案，作为教学能力评价的内容之一。只有正确的理想信念才能让青年教师热爱教育事业，不断钻研进取[5]，并拥有正确的道德观、人生观以及世界观[6]。在职称晋升、岗位聘任、奖项评比中实行“师德一票否决制”，只有回归培养建设者和接班人的初心，回归教育报国、教育强国的梦想，教师才能做好学生的引路人。

2.2　符合认知，学生评教方能客观真实　学生评教是教师评价系统的必要一环，也是提高教学质量的有效工具。从学生角度出发，构建符合学生认知规律的、科学的评价指标，能够提高评教结果的准确度和可信度。有研究证实[2]，学生在接受高等教育阶段，随着自身思想成熟，他们期望身边的教师不仅仅是一个讲授专业知识的教师，还要能够作为一个榜样，其行为可以对学生产生影响，这也符合构建主义学习理论。Husain M 等[7]也证实，从学生评教中反馈的意见可以让青年教师对学生的需求有更敏锐的把握。所以评价指标不应仅是教学技能，还应包括职业素养、个人能力等，如此才能对教师进行客观地整体性评价。我们采用全程评教，即在教师第一次上课时就下发评价表，让学生心中有数，该教师的教学任务一结束，学生就立刻评教，从而提高结果的准确性和可信度（见表 1）。将学生反馈的意见整理，及时反馈给教师本人，形成学生评教体系的闭合环路，便于教师改进后续的教学工作。

表 1　学生评教指标体系

指标	评价内容
教学技能	
教学内容	重点突出、条理性强、容易理解
教学方法	灵活多样、形象生动、启发思考与讨论
教学效果	课堂秩序良好、有吸引力、有收获
职业素养	
教学态度	准备充分、阳光自信、严谨睿智
专业知识	熟悉教材知识，对课外知识有自己的见解
个人修养	
语言表达	声音洪亮，口齿清晰，表达准确
性格修养	公平公正、尊重学生、关爱学生
外表形象	举止端庄、大方得体、精神饱满

2.3　发展导向，分层评价科学合理　教学能力评价的目的是促进青年教师发展，而不只是确保行政人员例行公事[8]，通过他人之眼来审视自己，可以更清晰地了解我们自己和我们的教学，越来越多的教师也认为多重评价远比一成不变的一次性评价更有意义[9]，只有用发展的眼光才能科学评价青年教师教学能力的发展。我校由校、院两级督导专家和本学科专家组成的广义的同行评价共同体，通过听课、座谈、查阅教学资料等一系列教学活动，对青年教师的教学基本素养、教学组织能力、教学实施能力和教学研究及创新能力等进行评价（见表 2）。对不同时期的教师采用不同的评价标准，尽可能准确的反映青年教师的实际情况，进而

提供有价值的信息反馈。对不同教龄的青年教师的管理目标不同，如对入职 1～2 年的青年教师，主要侧重其岗位胜任力的评价；对入职 3～4 年的青年教师，注重其教学技能、知识拓展和培养学生创新能力的评价；对入职 5～10 年的青年教师，注重其教学研究、教学改革的评价（见表 3）。

表 2　同行评价指标体系

指标	评价内容
教学基本素养	
教学态度	遵守教学纪律，精神饱满
语言表达	规范健康，口齿清晰，条理性强，语言生动
课堂管理	课堂秩序良好，相互尊重，平等积极的课堂氛围
教学组织能力	
准备情况	教案书写规范，课件美观实用，充分扩展教学资源，新技术的运用适应课程需要
教学内容	依据教学大纲，三维教学目标清晰，重难点突出，体现学科发展，时间分配合理
学情分析	以学生为中心，紧扣培养目标施教
教学实施能力	
手段方法	合理选择和运用教学方法、教学媒体的能力
教学技能	基本功扎实，较好的课堂应变能力，专业知识深厚
教学效果	学生听课率 90%以上，积极参与课堂教学
研究创新能力	
理念创新	注重培养学生思维能力，参与指导大学生创新创业项目
教学研究	将教学比赛经验、教改内容等融入课堂
个人特色	以自己的实践经验和科研成果充实教学内容等

表 3　分层评价等级标准

指标内容	权重		
	任教 1～2 年	任教 3～4 年	任教 5～10 年
教学基本素养	0.3	0.3	0.3
教学组织能力	0.35	0.3	0.2
教学实施能力	0.3	0.3	0.2
研究创新能力	0.05	0.1	0.3

2.4　多元主体，自我评价增加认同　课堂教学作为教学质量提升的主阵地，让教师回归教学质量建设的中心，真正成为教学评估的主人和主体，自觉保障课堂教学的质量，进而推进教学质量的内涵建设[10]。我校在学生、同行以及管理者为主体的评价体系中增加教师的自我评价环节。教师本身既是被评价的对象也是评价自己的主体，让教师用自己的尺子量自己，一方面可以体现对教师的充分信任与尊重，另一方面也有助于促进教师自我反思，积极投身于教学质量建设。自我评价包括两部分内容：①学年开始时，教师自行制定学年规划，包括课程实施计划、预期教学成果、职业规划等，学院审核并备案；②学年结束时，对照规划提交自评报告，阐述为提高教学质量采取的方法，佐证取得的成绩，自我评定考核等级。

3　结论

在教学评价的设计中应当遵循“研究—开发—评价—修正”的逻辑思路，不断增强高校评教中的互动性[11]。在我校实施的教学评价得到青年教师的认可和支持，教师投身教学的积极性高涨，教学能力显著提高，教学项目的立项数量逐年上升。我校教师在近三年的各类全国及省级教学竞赛中获得一、二等奖，并且荣获省“五一”劳动奖章一枚。当然，我们也发现了一些有待改进的地方，如教学质量如何最大程度地量化，新形势下信息化教学手段的普及，以及教学工作量如何科学认定等。因此，教学评价体系也是一个不断发展、完善和校准的过程。通过评价帮助青年教师提升教学能力，最终目的是保障教学质量，提高学生学习能力，达成学校制定的人才培养目标，取得预期的教学成果。教学评价是一项复杂而庞大的工程，规范严谨的操作和相应的制度保障是必不可少的环节。

参考文献：

[1]　王吉春. 基于教师发展导向的高校教师评价机制改进研究[J]. 淮海工学院学报（人文社会科学版），2017，15(12)：119-121.

[2]　Kiani Q，Umar S，Iqbal M. What do medical students expect in a teacher? [J]. The Clinical Teacher，2014，11(3)：203-208.

[3]　徐玮，贾宏伟. 构建发展性学生评教体系初探[J]. 教书育人：高教论坛，2017(8)：68-69.

[4]　崔晓，王玉玉. 浅谈高校师德建设的法律规制[J]. 理论观察，2012(6)：156-157.

[5]　任晓敏. 青年教师师德教风协同建设机制研究[J]. 中国冶金教育，2017(5)：99-101.

[6]　林田，吴煜. 提升青年教师儿童口腔医学教学能力的探讨——以广西医科大学儿童口腔医学教研室为例[J]. 右江民族医学院学报，2019，41(4)：463-464.

[7]　Husain M，Khan S. Students' feedback：An effective tool in teachers' evaluation system[J]. Int J Appl Basic Med Res，2016，6(3)：178-181.

[8]　方朝郁，方德隆. “教师评鉴 2.0”美国的经验与对台湾之启示[J]. 教育研究与发展期刊，2017，13(1)：31-61.

[9]　Patrick，Donna. The new age of teacher evaluation[J]. Sacramento，2014，43(4)：14-17.

[10]　南钢. 教学学术视域下的教师发展：理念、路径与目标[J]. 教师发展研究，2017，1(3)：81-86.

[11]　吴强. “微时代”高校教学评价的途径研究[J]. 中国成人教育，2017(18)：55-58.

收稿日期：2019-08-29；**修回日期：**2019-09-26