

# 对高校教师教学效果评价后 信息反馈的思考

尹明明

**【提 要】**教学效果评价反馈是提高高校教育和教学质量最直接的方法之一。反馈的有效性制约着教学效果评价的有效性。由于大部分高校在教学效果评价后忽视了评价信息的反馈,致使教学效果评价的实际作用下降。要提高教学效果评价的效能,必须将教学效果评价反馈变成常规性工作。

**【关键词】**高校教师 教学效果评价 信息反馈

**〔中图分类号〕** G40—058.1 **〔文献标识码〕** A **〔文章编号〕** 1000—2952 (2010) 04—0141—04

教师教学效果评价,又称教学质量评价或教学水平评价,是教学评价的一个重要组成部分,也是提升高校教育和教学质量,培养高素质人才最直接的方法之一。目前有关教师教学效果评价方面的研究,多集中在评价主体、评价内容和评价标准等方面,而对评价后的信息反馈深入探讨并不多。本文试图对教师教学效果评价后信息反馈的具体做法进行分析,希望能对教师教学效果评价实践的改进有所启发。

## 一、问题的提出

教师教学效果评价作为提升高校教育和教学质量的一项重要手段和工具,其重要性和必要性已经为越来越多高校管理者所认同和采纳。但是,并不是所有高校教学效果评价都实现了预期的效果,其中一个重要原因就是存在着严重的重评价、轻反馈的现象。教学效果评价反

馈成了最薄弱、最容易被忽视的环节。

教学效果评价反馈是指由相关人员就教师教学评价结果、教学中优点和存在的问题以及改进措施与教师进行交流与沟通,帮助教师提高教育和教学质量的过程。目前许多高校都采用“专家督导”和“学生评教”等方式对教师的教学质量进行评价,实现对教学过程的控制和管理。但是,大部分高校教学效果评价通常的做法是:学期结束时,给每位教师教学效果打个分数或排出名次,然后通知到教师本人。教师只能从教学管理者公布的评价结果中知道自己的教学排名或分数,却不明确为什么是这种结果,更不清楚自己教学中的不足和优势。由于没有教学效果评价后正式的信息反馈,教师很难了解自己教学的实际状况,难以了解学校期望目标与自身现实表现的距离,难以使学校和教师就评价结果达成一致的看法。总之,相当一部分高校在教师教学效果评价后或者敷衍了

事,或者根本没有反馈。没有将教学评价结果以适当的方式反馈给教师本人,没有真正利用评价结果来帮助教师在态度、行为、能力、责任等多方面得到切实的提高,最终导致教师教学效果评价的实际作用下降。

忽视教师教学效果评价后信息反馈的原因是多方面的。首先,教学管理者没有真正认识到教学效果评价的目的和意义,缺乏评价信息反馈的意识。教学效果评价的目的是通过对教师教学过程的控制和管理来提高教学水平和人才培养质量。教学效果评价只有通过反馈才能使教师了解自己教学中的优势和不足,改进教学行为,提高教学质量。所以,教学效果评价表面上关注教学水平的高低,实则是改善教师的工作表现,在教师个人获得成长与发展的同时,提高整体的教育和教学水平,提高人才的培养质量。其次,教学效果评价反馈费时费力。信息反馈是一个持续不断的沟通过程。阶段性教学效果评价后,反馈人员应该对“专家督导”和“学生评教”的结果进行整理、归纳、总结,对教师教学效果做出价值上的判断,并将分析报告以适当的形式反馈给教师本人。由于反馈人员大多数还承担着其他教学工作,对于教师人数比较多的系(院),信息反馈确实力不从心。所以,评价的结果往往束之高阁,教学效果评价流于形式,或者评价信息的反馈一拖再拖,成为跨年度的工程。最后,反馈人员缺乏良好的沟通能力,无法驾驭整个反馈过程。信息反馈是有一定难度的工作,反馈效果如何,很大程度上取决于反馈者的素质,选择合适的反馈者尤为重要。作为反馈实施者应该具备良好的沟通能力,包括口头沟通能力、书面沟通能力以及计算机操作能力等,这样才能驾驭整个反馈过程,保证信息反馈的有效性。所以,必要时,可以由有关部门对反馈人员进行相关能力的培训。

总之,在实际操作中,教学效果评价反馈确实是让教学管理者感到非常头疼的事情。因为教学效果评价反馈的重点是对教师的不良教

学效果进行反馈并诊断,而批评类的负面信息反馈往往让反馈者感到很棘手。同时,负面信息的反馈又会引起教师消极不满的情绪和不以为然的抵触心理,甚至还会影响到他们的工作热情。另外,教学效果评价的结果往往与奖金、晋升等决策相联系,一旦要面对面地探讨这些如此敏感和令人尴尬的问题,会给双方带来紧张、焦虑的心理甚至产生人际关系冲突。所以,许多教学管理者有意或无意地逃避教学效果评价反馈,或者敷衍了事,从而削弱了高校各级管理者对改善教师教学效果评价方面的责任。

## 二、教学效果评价后信息反馈的具体做法

为了有效进行教师教学效果评价反馈,高校应该建立科学完善的反馈长效机制,掌握正确的教学效果评价反馈方式方法。

1. 反馈实施者。反馈者的权威性很大程度上决定了反馈的效果。教师教学效果评价反馈实施者除了具备良好的沟通能力外,还应该了解高校教育和教学目标,具有丰富的教学经验,对教师的实际教学情况比较熟悉、清楚。所以,反馈实施者应该由分管教学的院长(主任)、教学督导员、教研室主任和优秀大学生代表组成。分管教学的院长(主任)贯彻和执行学校的办学目标和办学方针,对于教师在教学过程中是否贯彻学校的办学宗旨和办学目标比较清楚;教学督导员和教研室主任一般由具有丰富的教学经验、为人正直又热心教育事业的教师担任,通过对某一教师的多次听课,对教师实际的教学情况比较熟悉;而大学生是受教育的主体,他们对教师的教学过程观察最直接,时间最长,他们的意见也不能忽视。

2. 反馈的方式。教学效果评价反馈的方式应该以教师乐于接受的形式进行,主要以面谈式反馈为主,电子信函式反馈和计算机系统反馈为辅。

面谈式反馈是指由反馈实施者就教学效果评价管理周期中教师的评价结果和教师的表现

与教师进行正式的面对面交流沟通的过程。面谈式反馈形式比较灵活，反馈速度快，容易与教师深度地交流情感、思想、态度、观点，也有利于双方就评价结果达成一致看法。

电子信函式反馈就是反馈者把教师的教学效果评价报告（包括教师本人的评价结果、教学中的优势和不足）通过网络发送到教师本人的电子信箱里，并让教师对自己的评价结果做出一份总结报告，再通过电子邮件的方式发送到反馈实施者的网页或教学主管的邮箱中。电子信函式反馈能够不受时间和空间的限制，反馈实施者和教师都能够充分、准确地表达自己的想法、意见等，并能克服面对面交流给教师带来的压力。另外，电子信函还可以长期保存，反复阅读。

计算机系统反馈就是将教师教学效果评价的数据录入计算机进行处理，得出教师教学效果评价曲线图。教师通过分析曲线图，了解自己教学工作在全体教师中的位置以及自己教学情况和评价指标之间的差距，以确定自己今后的努力方向和需要改进提高的方面。计算机系统反馈比较直观、一目了然，既能节省时间还能克服面对面交流给教师带来的压力，但设计计算机反馈系统需要一定的专业知识。

另外，对于通过以上的几种正式反馈方法都难以达到预期目的的教师，可以采用一些非正式的反馈技术，如在饭桌上或休闲场所等通过闲聊完成反馈的目的。非正式反馈在同志式的关心、领导式的关怀状态下沟通，教师更加容易接受，也可以为正式的反馈作好铺垫，创造条件。

3. 反馈的内容。教学效果评价反馈主要依据是教学效果评价的结果，反馈的重点应放在解决问题上。反馈的内容主要包括三个方面。一是教师在评价周期内的评价结果。反馈者应该如实地将教师在评价周期内的评价结果告知教师本人，不论结论好与坏，都不能有任何隐瞒，必要时，可以就每个评价指标（教学态度、教学内容、教学手段与方法等）举出实例说明。

如果教师对评价结果有异议，反馈者有义务向教师做详细说明。二是教师教学中取得的成绩和存在的不足。对教师教学中取得的成绩应给予充分肯定，因为当一个人做出成绩时，很需要得到他人的承认和肯定，但反馈更重要的内容是帮助教师认识到教学中存在的不足，并共同分析产生不良教学效果的原因，包括教学态度、能力、教学资源等。三是确定在下一个评价周期内教师努力的目标和改进措施。教学效果评价的最终目的是改进教师的教学行为，提高教育和教学质量。在对不良评价结果诊断后，双方可以一同制定下个评价周期内的努力目标和行为改进的措施。目标和措施要具体、可行，同时，作为教学管理者要为教师目标的达成提供必要的资源保障。

4. 反馈的策略。教学效果评价反馈是教师教学效果评价的重要环节，反馈的有效性制约着教学效果评价的有效性，作为教学管理者一定要加强教学效果评价后的反馈环节。第一，反馈应侧重思想、经验的分享，应集中在教师未来的表现上而非过去。教学效果评价反馈主要目的不是争论评价的结果，而是对未来的教学工作提出建设性的意见，以帮助教师成长和发展。第二，反馈实施者应该是导师、帮助者，而非裁判。反馈时不仅要鼓励教师自己评价他们的工作情况，还要努力和教师在一种相互尊重和相互鼓励的氛围中讨论如何解决教师不良的教学效果评价问题，少批评、指责，多鼓励、引导。第三，及时反馈。斯金纳的强化理论认为，人的行为结果越及时地反馈给他本人，对他的工作改善越有效。教学管理者有责任在教师不良教学行为刚刚发生的时候及时纠正，如果在教师不良教学行为出现几个月后再反馈，教师就失去了几个月的提高机会。另外，问题尚不严重时的善意提醒会让人更加乐于接受，反馈更有效。如果事情发生很久，或者事情长期被容忍，往往会使人产生习惯性的心理认可，甚至面对批评反馈时会产生反感和抵触心理。第四，反馈尽量具体而非笼统，最好能落实到

行为层面。说大话、空话、套话,无论是表扬还是批评都不会达到预期的效果。例如,“你的课讲得很差”这样的话对以后工作改进起不到多大的作用,而“你的课程教学内容重点不突出”、“举例不恰当”、“教学方法单一”、“语言不生动”等等,更有针对性,这样才能让教师心服口服。第五,建立申诉制度。当教师对评价结果有异议时,应当允许他们提出反对意见,绝不能强迫他们接受其所不愿意接受的评价结论,如果教师的申述成立,应灵活地对有关评价结果做出调整修正。

### 三、教学效果评价后信息 反馈的作用

教学效果评价反馈是提高教学效果评价有效性的助推器。教学效果评价反馈有着教学管理其他环节不可替代的作用。首先,通过信息反馈可以使教学管理人员和教师就评价结果达成共识,提高教师对评价结果的认同,消除由于教学效果评价不佳带来的不满或抵触情绪。另外,教师在反馈过程中也可以就一些具体问题或自己的想法与教学管理者进行交流,满足心理情感的需求,有助于教学管理者和教师之间建立相互信任、和谐的人际关系。其次,可以帮助教师及时了解在评价周期内自身的现实表现与学校期望目标之间的差距,自己在工作

中的优势和存在的不足,有助于今后的教学工作的改进和提高。即使是负面的反馈,也比没有反馈要好。负面的反馈也会对教师的工作行为产生一种鞭策性激励,会帮助教师明确工作改进的方向。再次,可以使教学管理者了解教师实际的工作状况和要求,将教师的工作态度和行为引导到高校的管理目标上,并根据具体的情况有针对性地提供各种资源和辅导,将高校的期望、目标和价值观传递给教师,从而实现教师和高校发展的双赢。

总之,没有良好和有效的教学效果评价反馈沟通,教师教学效果评价就没有存在的意义,只有实现了教学效果评价的良好沟通,进行了有效的信息反馈,教师教学效果评价才能体现出真正价值。所以,教学管理者应该建立高质量的教学效果评价常规反馈机制。

(本文写作过程中,曾参考下列文献:宋彩萍、王江虹:《教师教学效果评价研究》,《教育理论与实践》2001年第2期;刘慧珍:《教师绩效管理 with 高校组织核心目标的偏离》,《大学教育科学》2006年第1期;袁凌、谢赤、谢发胜:《高等学校教师教学效果评价的问题及其对策研究》,《大学教育科学》2006年第1期)

本文作者:山东省临沂师范学院文学院教授  
责任编辑:马光

## On Information Feedback after Evaluation of Teaching Effectiveness Is Completed *Yin Mingming*

**Abstract:** Evaluation feedback on teaching is one of the most direct methods to improve teaching effectiveness and teaching quality of higher education. The effectiveness of feedback restricts the effectiveness of teaching evaluation. As the feedback of evaluation information is neglected by most universities after the teaching evaluation has completed, the actual effect of teaching evaluation is reduced. It is necessary to make the feedback of teaching a routine work in order to improve the effectiveness of teaching evaluation.

**Key words:** teachers of universities; effectiveness of teaching evaluation; information feedback