

同行评价如何不走过场

“怕得罪人” “见面不好看” ……同行评价常常如此收场，拉不开差距，找不出问题。同行评价的最终目的是改进教学、教师教学能力，如何以此出发设计详细周密，人人信服的评价流程或许值得高校考虑。

文 | 麦可思 王星

“但凡开会提到教师互评或同行评价，总会引起参会同事将信将疑甚至鄙夷不屑的苦笑。”安德里亚·佛尔摩·格林赫特（Andrea Follmer Greenhoot）教授谈及过往时说道。心理学教授格林赫特身居堪萨斯大学（University of Kansas）卓越教学中心（Center for Teaching Excellence）主任，该中心致力于提升教师教学水平，推广创新且有效的教学方法，“前提是切实衡量教师教学质量。”格林赫特教授谈道，同行评价是衡量教学的必备评价维度，但传统场景通常是评价教师随机或专门走进同行课堂，旁听整节或部分课堂内容，得出诸如“该教师上课富有活力但没有涉及半数以上本科材料”等结论，自始至终对该课堂设计思路、同行教学逻辑等“幕后”内容知之甚少。

“学校决心改变这一弊端。”格林赫特教授表示，多年探索与实践，卓越教学

中心从符合学术规律、多样化评价方式、符合不同类型课堂等角度改进同行评价。高等教育内参（The Chronicle of Higher Education）发布了《打造出色教学团队》（Building a Faculty That Flourishes）特别报告，详细介绍了该校同行评价的开展要点。

首先是赢得信任

同行评价能真正起作用的前提是“不论参评或被评，教师必须相信同行评价是衡量和提升教学质量的有效手段”，格林赫特教授结合学校实际情况谈道，“否则学校再多努力都只是徒劳无功而已。”为了赢得信任，学校需要在教师群体中达成“好教学”（effective teaching）的共识，包括全校、院校和专业等不同范围。卓越教学中心为教师创造了大量的交流机会，鼓励教师在专业、学习项目、学院等不同层面各抒己见，并最终形成教学成效评价量表，避免评教阶段出现分歧和误解。

学校需明确同行评价的用途，仅用于教师反思教学过程以改进教学薄弱环节，或也会体现在教师期末评价、绩效考核、升职评定等之中。“通常是兼而有之。”格林赫特教授表示，学校需斟酌同行评价结果对最终教师教学评定的影响比例，“比例太高导致评价者碍于情面而弱化发现的问题。”他结合该校做法表示，学校应当鼓励教师通过同行评价发现并改进教

学问题，并将其作为总结性评价的指标点，“改进越到位越利于绩效评价和职称考核等。”

教师对同行评价的另一疑虑在于，纵然评价者教学经验丰富，但“短暂的课堂旁听难以得出全面、公允的结论”。确实如此，课堂教学是多项活动的综合体现，包括教师备课、学习目标制定、教学资料挑选、课堂活动设计、学生学习成效反馈等。为打消教师疑虑并提升同行评价质量，“条件允许，学校应当设计包含课前、课中、课后不同阶段的同行评价任务。”格林赫特教授介绍道，学校需要安排评价者和被评教师对话交流，并让被评教师准备相关教学资料，力争评价结论全面、可靠。

加强机制 把同行评价“当真”

同行评价通常由各个院系各自组织开展，需将其制定为各院系的常规工作。格林赫特建议，学校可参考如下建议并结合自身情况制定工作计划：

■ 每学期同行评价的教师数量；

■ 每位教师或同类教师（如讲师、终身教授等）的评价频率和评价时间；

■ 制定评价者选择机制（例如借助教师发展中心人员、

同类或相近课程教师等）；

■ 每学期每位被评教师参与同行评价的次数以及占据最终教学评价结果的比例；

■ 每次同行评价的具体项目（如前所述需包含课程前中后三个部分），例如一次课前谈话、一至两次课堂观摩、一份课堂观摩简报（评价者撰写）、一份课后反思报告（被评者撰写）。

其中，如何选定评价者尤其需要学校或院系关注。通常情况，只有少数任课教师接受过正规教学法训练，有过专业教学评价经历的更是少之又少。学校或院系需要开展培训，例如收集并提供在线学习资料，制定评价标准量化表并指导教师如何使用，联合教师发展中心组织专项讲座等。对于初次成为评价者的教师，院系可以组织有经验的教师开展模拟评价活动，帮助新手熟悉流程掌握要领。熟悉评价流程和评价目的不只是评价者需要，被评教师也应了解，“有效的同行评价离不开被评教师的积极参与，包括前期材料准备、教学目标阐述、自我教学反思和评价结果分析等。”格林赫特教授强调，院系还应当对不同阶段的教师设置相适应的评价关注点，新手教授和任职10年以上的老手或许不适合采用同一套评价标准。

格林赫特还提到，该校不少院系在同行评价期间会组织教学角（teaching circle），由评价者和被评教师自愿参与，“大家相互交流经验，一些教师还会全程指导他人完成评价，并且探讨如何根据评价结果改进教学。”

评价实例 如何做到全面、有效、公平

如何将上述理论应用于实践中？该校卓越教学中心介绍了学校助理教授（assistant professor）佛里夏·布朗（Felicia Brown）的例子。布朗助理教授敢于创新课堂教学方法，并处于职称考核晋升终身教授阶段。一年前，学院即为布朗指派了一位同事负责评价其课堂教学并撰写同行评级报告。该同事与布朗一起喝咖啡交流，了解到布朗近些年不断尝试改变课

堂教学，加强了小组活动的比例和难度，特地准备了阅读资料要求学生预习并完成相关作业。布朗提供了高质量的学生课堂作业、完课率提升数据和学生课堂学习目标评价量表以证明自己教学变革的成效。

该同事在学期中段听了布朗助理教授的课，并给出了加强课堂小组活动、评价学生学习成效以及营造课堂融洽气氛的建议。第二学期，该同事再

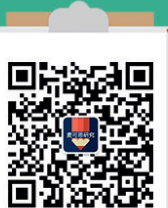
次来到布朗的课堂，除了全程观摩教学外，还收集了学生对课堂教学的反馈，以及检查期中期末阶段学生学习成效评价结论，“显然，被评教师（即布朗助理教授）保持了较高的教学水准，理解并运用了上次课堂观摩后提出的改进建议。学生学习目标完成情况、学生课堂小组活动认可度提升等可以证明。”该同事在同行评价报告中写道。

值得注意的是，该同事在自己的课堂上也运用了布朗的教学方法，例如增加了预习材料阅读、修改课程作业以满足特定能力锻炼等。“同行评价其实给了同事切磋交流的机会，最终目的还是推广好的教学方法，提升教学质量。”格林赫特教授最后谈道。

主要参考文献：

“How Peer Review Could Improve Our Teaching”. The Chronicle of Higher Education. March 2021.

专注高等教育 为高校发声
精准覆盖数十万高校读者



如果您有人才招聘、周年校庆、招生宣传、学校宣传等需求，请拨打18602824882或扫描二维码详询

