多伦多大学运用“教学广场”提升教师教学能力的经验与启示

陈　荣[1]，林玉亮[1]，李小红[2]，李翔宇[1]，李　星[3]
（1. 国防科技大学 文理学院，湖南　长沙　410073；2. 陕西师范大学　教育学院，陕西　西安　710049；
3. 多伦多大学　土木工程系，加拿大　多伦多　M5S1A4）

摘　要：听课评教已成为高校评教的一项常规制度，但大多评教只发挥了督导和教师管理的作用，并未充分发挥提升教师教学能力的作用。发扬同行听课评教的真正作用，是提高听课评教效率的关键。近年来，为充分发挥同行评教的作用，多伦多大学教学支持与创新中心通过推广“教学广场”方法，开展结构性、系统性的同行评教，受到教师的广泛欢迎，很好地提升了广大教师的授课水平。本文对该方法的思路、操作实践和取得的成效进行阐述，并分析其对我国高校开展同行听课评教的启示，以期为我国高校制定相关评教措施提供借鉴。

关键词：多伦多大学；教学广场；同行评教
中图分类号：G649　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**1672－8874（2021）01－0075－06

Experience and Enlightenment of Peer Teachers' Evaluation in the University of Toronto

CHEN Rong[1], LIN Yu-liang[1], LI Xiao-hong[2], LI Xiang-yu[1], LI Xing[3]
(1. *College of Liberal Arts and Science*, *National University of Defense Technology*, *Changsha* 410073, *China*;
2. *School of Education*, *Shaanxi Normal University*, *Xi'an* 710049, *China*;
3. *Department of Civil Engineering*, *University of Toronto*, *Toronto M5S1A4*, *Canada*)

Abstract: Teaching supervision and evaluation have become a regular system of evaluating teaching in colleges and universities, but most of them only play the role of supervision and management of teachers, and do not fully play the role of improving teachers' teaching ability. The key to develop the real role of teaching supervision and evaluation is to improve the efficiency of teaching evaluation. In recent years, through the promotion of "teaching square" method, the center for teaching support & Innovation (CTSI) of the University of Toronto carries out structural and systematic peer evaluation of teaching, which is widely welcomed by teachers and improves the teaching level of teachers. This paper expounds the idea, operation practice and achievements of this method, and analyzes its enlightenment to universities in China to carry out peer teachers' evaluation, in order to provide reference for universities in China to formulate relevant teaching evaluation policies.

Key words: university of Toronto; teaching square; peer teachers' evaluation

人才培养质量是高等教育的生命线。本科生课堂教学作为提高教学质量的主战场，其重要程度不言而喻。当前，听课评教是课堂教学质量监控的主要手段。通常情况下，听课评教主要有三种模式：一是来自学校管理部门的教学评估或质量监控听课；二是学生评教；三是强调相互反思

收稿日期：2020－09－04
基金项目：中国博士后科学基金面上项目（2016M602751）
作者简介：陈　荣（1981－），男，江苏东台人。国防科技大学文理学院副教授，博士，硕士研究生导师，主要从事材料动态力学响应研究。

的同行听课评教。前两种评教模式重在对教师的总结性评价，并在教师评聘晋升中发挥着评价与甄别作用；同行听课评教强调实践价值，突出教学过程，注重教学实践的公开化，在提高教师的教学质量和学生的体验方面作用显著[1]。

在我国，学校管理部门和学生评教受到大多数高校的重视，相应的制度和操作规程都已形成[2]。但同行听课在大多数高校存在着诸多问题，如同行应付任务式听课，盲目性评价；重听而忽视反馈，听课者缺失听课自省；评课主体颠倒[3]。理念上的不重视和操作上的不认真，导致有着“共同语言”、最能从专业角度给予反馈的同行评教未能发挥应有的功能。作为提升教师教学能力的关键技术和综合评价工具，教师同行听课评教在世界各国高等教育界广受推崇[4]。多伦多大学作为世界顶尖大学，20 世纪 90 年代开启了教学学术运动，来促进教师的教学研究与实践[5]。为支持教师的教学研究与发展，多伦多大学专门成立了教学支持与创新中心（Centre for Teaching Support & Innovation，CTSI），为教师各阶段的教学专业发展提供专业服务。CTSI 在同行听课评教中，运用了“教学广场”方法（Teaching Square），通过结构化的课堂观察、反思和讨论过程来加强教学和学习[6]，这种方法能为我国高校教师同行听课评教制度的完善提供借鉴。

一、“教学广场”的操作框架和优势

（一）操作框架

“教学广场”是一种建构教师学习共同体，提倡教师同行互助听课，进行评教的工具和方法，其主要目的是“知情的同事对教师教学的判断，以促进同行做出改进措施”[7]3。在“教学广场”方法中，评教的内容不仅涵盖课堂教学，也包括对同行教师的教学档案、教学大纲、课堂授课、作业、学生互动、课程评估、个人反思等一系列教学实践的全面审查。

“教学广场”是形成性的结构化观察和反思共享的过程。一般情况下，“教学广场”由四名不同学科的教师组成评议小组，互相听课反馈，互惠提高教学技能。不同于其他教师评教，“教学广场”中的听课观察者不对同事的教学进行好坏评价，而是关注其教学使用的策略方法以及教学知识，基本框架如下[8]：

1. 参与“教学广场”教师会面讨论。商讨课堂观察的期望、规则、时间及模式，主要阐明本期“教学广场”的目标，并确定每位授课教师参与授课、接受评议的目标。

2. 交换材料。确定听课时间表后，授课教师将与授课相关的所有课程材料，包括课程大纲、阅读清单、教学过程步骤等分发给评议组成员。

3. 观察听课。评议小组观察同行的授课，并在小组商议开发的听课表上进行记录。

4. 自我反思。完成所有听课后，授课教师写下自己授课的感受和反思，听课教师回顾和检查听课笔记（包括自己从听课中学到的知识和经验）以准备共享和讨论。

5. 小组会面，分享听课感想。

（二）优势与意义

作为一种同行互助听课评教，“教学广场”方法具有比较明显的优势。

从教师个人发展层面，通过互相听课教师可以有机会对自己的教学进行自我评估，进而成为一个善于反思的教学实践者；通过交流反馈关于教学的见解，扩大教师个人的自我反思和评价能力，并最终成为一个更自觉的教师。通过同行合作，互相听课学习，能加深教师对某种教学方法的理解，能快速识别教学的优点或改进的领域[9]。

从学科和课程组发展层面，基于小组伙伴关系，教师同事之间易于合作，发展新的教学技能；小组成员互相帮助，实现教学资源共享，丰富教师的教学技能；小组成员立足于提高教师的教学技能进行评教反馈，因而能从根本上提高教学质量[10]。

从学校教学文化发展层面，不仅有利于提高教学质量、建立与改进教学内容、共享教学资源、共同研究教学研究技能，增强教师的自信心，还有助于形成同事协作、互相观察，听课评教的院/系教学文化[11]。

二、多伦多大学运用“教学广场”进行同行评教的实践

为了帮助教师掌握教学技能，提升教学能力，也为了鼓励更多的教师参与“教学广场”方法，从 2010 年开始，CTSI 多次举办“公开教学（Open Door on Teaching）”项目[12]。主要是运用“教学广场”方法，进行同行听课评教，为新入职教师和需要提高教学能力的教师提供基于现场教学的

评估和反思，以帮助他们掌握和发展更多的教学技能，其操作流程如图 1 所示。

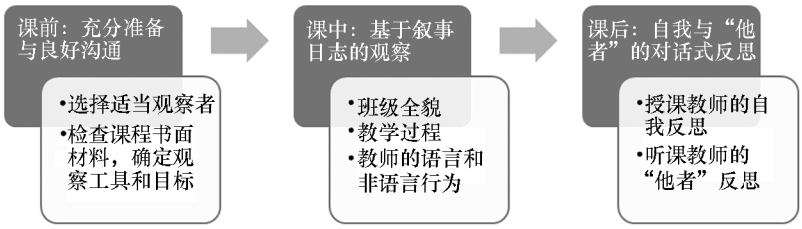

图 1　“教学广场”方法流程图

（一）课前：充分准备与良好沟通

1. 听课者/观察者的选择

关于同伴教学听课观察的研究表明，相互尊重和信任的同事在帮助改进彼此的教学方面是无价的[13]。观察者和授课者之间的融洽和良好关系是同行听课评教成功的关键。因此，选择合适的听课评教同伴时，需要考虑如下因素：第一，听课同行应清楚教学环境和类型（如大型班级上课、在线授课、小型讨论等）；第二，听课者至少对所要听的学科有一定的了解；第三，听课者拥有与教学内容相符合的教学技巧和教学方法的知识；第四，听课者能够向授课教师提供建设性的反馈；第五，听课者应尽量客观地向听课教师分享其教学过程的感受，并分享由课程启发的思考；第六，听课者与授课教师既能彼此信任和尊重，又需要坦诚交流、明确反馈。

2. 听课评教前的准备

首先，授课教师应提前提供关于课程的材料，如课程大纲、学生作业、教科书和阅读材料等，以便听课的教师根据这些背景去评估学生的理解程度。

其次，基于这些材料，听课教师和授课教师开会讨论，检查和浏览所要评课的全部材料，包括学习目标和课堂常规（课堂教学环节、教学管理等）。同时，授课教师说明希望得到的反馈信息和希望解决的问题，如班级课堂教学目标、学生表现、教学活动、教师教学风格等。

再次，听课教师和授课教师商定课堂观察工具和课堂观察记录表的指标。一般情况下，课堂观察记录表的指标包括两大类：一类是教师如何组织上课的指标，如教师是否总结和回顾以前的学习内容，教师是否明确告知学生上课的主要课题和目标，上课主题转换时，是否会明确说明，是否强调课程重点等；第二类是教师如何与学生沟通的指标，如教师有无征求学生的反馈，是否按照姓名称呼学生，并鼓励学生彼此交流分享，教师能否清晰解释困难概念等。

（二）课中：基于叙事日志的观察

同行听课评教是基于自然的课堂。因此，“教学广场”要求听课教师要早点到教室，并与上课教师确认应该坐的位置，确保对课堂的干扰最小。

关于观察的工具，“教学广场”方法推荐叙事日志。叙事日志是一种主要的形成性听课工具，用于描述教师授课的“语言和非语言行为，强调观察者所看到的，而不是听到的事情”。观察者可以使用它记录学生和教师的活动及时间，以帮助观察者和授课教师回顾课堂的结构、流程和时间安排。叙事日志的重点内容包含如下项目[7]45：

第一类是班级整体情况，如教师教学风格，学生课程参与及对教学适应情况。

第二类是教学过程，包括教师讲授的内容，学生的评论和反馈；教师对学生问题的回应，学生和教师所讨论问题的类型；教师如何组织课堂学习活动，学生互动的情况；教师使用的教学策略，辅助教学的图表使用情况等。

第三类是识别教师的教学行为，包括授课教师有效的、学生喜欢的教学行为；授课教师需要进一步发展的教学技能。同时，也记录下自己观察课堂过程中的其他想法。

（三）课后：自我与“他者”的对话式反思

课后的反思是促进教师教学发展的关键环节。反馈会让听课者和授课者都“参与”了观察，并且“充当了促进双方反思过程的关键手段”[7]92－95。因此，同行听课后，授课教师需要自我反思，听课教师也需要“他者”反思。授课教师要首先进行自我评估和反思，以识别教学优势和需要改进的地方；之后，听取同行听课的反馈与反思，以便与自己的反思进行比较，完善自己的教学。

1. 授课教师的自我反思

课程结束后，授课教师的自我反思可围绕如下方面：这次上课对我有什么挑战；我自己有什么不明白的地方；这次课是否成功；下次我会做什么；为了下次课，我的“行动计划”是什么等。

2. 听课教师的“他者”反思

听课教师要提供有意义、高质量和鼓励性的教学反馈。首先，听课教师在听课之前要仔细阅读授课教师的教学清单，以便对授课教师的教学方法、教学过程、教学重点难点有较为深刻的理解。其次，与授课教师的交流，可遵循由整体性反思到具体性问题的顺序进行反思，可以包括但不限于如下内容：对该课程的总体印象是什么；认为该课程进展顺利或者是不那么成功及原因；如果自己下次教这个班级或话题，会做什么改变；如何看待课堂上的时间管理、学生的参与程度；该课堂与听课前的设想有什么不同；是否特别需要其他方面的指导或资源等。

三、“教学广场”的实施效果

经过 10 多年的实践表明，由多伦多大学教学 CTSI 所支持的这种同行评议教学模式在一些学院实施是可行的，越来越多的教师认可这种方法。首先，被听课者即授课教师认为，同行互相观察听课有助于获得新的教学策略、方法和教学技术。其次，参与听课的教师认为，听课的课堂记录内容，能有效地捕捉课堂上教师与学生的互动，以及授课教师的创新努力，有助于将好的教学行为记录下来，为自己和其他教师提供有效的教学知识和授课技巧[14]。还有老师认为，在课堂上观察教学是一项非常有益的活动，教师可以“鸟瞰课堂”，发展自己的教学风格[7]92-95。同时，通过同行评教促进院系形成了强烈的教学评议文化，促进了更全面的教学公开评议，有力提升了整体教学水平。

将“教学广场”方法运用于不同的专业和学院时，要根据专业性质、学院支持度、是否有明确的目标等，来设计实施路径。例如，与社会科学专业相比，牙科教育工作者可能时间有限，“教学广场”是合作模式，而不是评估模式。另外，“教学广场”小组人员结构也对计划能否长期坚持下去至关重要，如同行小组的规模、是否所有同行都听课、如何安排伙伴关系等。在实践中，“教学广场”提倡谨慎选择合作伙伴教师、鼓励跨学院和部门合作、传播教学的正面经验都显得非常重要，也有助于这个方法的更大范围推广。

四、“教学广场”方法对我国高校教师同行听课评教的启示

（一）培育支持同行听课评教的环境

多项研究表明，同行听课评议可为教师提供教学发展的机会[15]。首先，“观察同事的教学既可以向听课老师展示新的教学策略与教学方法，也可以增强听课运用教学方法的信心”。同时，同行听课评议也为授课教师提供了“一个审视自己的课程内容和授课现状的机会”，这非常有利于授课教师反思和改进教学[16]，从而促进教师的专业发展和教学质量的提高[17]。

我国高校要发挥同行评教促进教师教学能力提升的作用，首先，需要在学校和院系营造有利开展同行听课评教的环境。例如，通过搭建平台，创建小型教师授课实验室；利用项目，鼓励教师组建教学团队，开展一系列课堂观察。其次，需要在教学政策和文化方面进行引导，促进听课观察和授课教师的互惠互利，激发教师观察听课和学习他人教学的兴趣，从而建立一种积极的评教文化。

（二）制定同行听课评教的原则，增强教师们的参与热情

从教师职业属性和教师评价的目的看，教师同行评教的真正落脚点在于如何提高教师素质，使其教学能力和专业精神得到更广阔的发展，而不是对教师进行行政力量的评价和干涉。因此，高校在实施同行听课评教之前，应建立相关原则，激发教师参加评教的热情。

1. 互惠和共同责任。参与同行听课评价的成员既是听课者，又是授课者，他们邀请别人为自己的授课提供反馈，同时也参与观察同行的讲课。因此，教师应秉持合作的理念，将自己授课和观察同行的课程看作是一种互惠行为，真正投入时间和精力。

2. 强调反思。美国心理学家波斯纳提出了著名的教师成长公式：成长 = 经验 + 反思[18]。我国著名的教育家叶澜教授也表示，没有反思的经验，只能是狭隘、片面、肤浅的经验。能够不断反思的教师，他的教育智慧就会随之不断增长[19]。因

此，同行听课观察和随后的反思非常重要，对授课教师而言，是反思自己的教学实践的过程；对听课教师而言，是通过体验同事的课堂进行学习的机会。

同行听课评教的课后反思是一种集体性反思，更有助于集思广益，促进教学理论的完备和实践的规范，有利于教师专业化的提升。在具体操作时，既要进行观念层面和角色层面的反思，也要进行言行和方法方面的超越性和批判性反思，尤其是提出改进的操作措施。

3. *秉持学习和欣赏的态度*。作为一名教师，尤其是青年教师，同行听课评教是向同事学习，是促进自己教学专业成长的重要途径。要像认真对待自己的科研一样对待听课，摈弃“三心二意、当看客听众、完成任务”的心态。要在听课、看课和思课三方面进行思考，对同事进行积极性反馈，并将观察与自己的教学目标联系起来。

听的方面，重点在于同行授课时的起、承、转、合、导、授等语言是否自然流畅、清晰明了；学生能否通过言语清楚表达其上课的收获。看的方面，要记录同行对教学流程的设计、推进逻辑和层次顺序，以及师生角色的转移和互动。思的方面，重点关注教师和学生的闪光点、教学的重点难点、教学出现困难的地方和可能的解决方案，自己如何与授课教师沟通，从而为自己的成长提供反思的材料。

4. *注意相互尊重和保密性*。不同教师的授课方法因教学环境和教学对象而异，听课教师应以尊重同行及其学生的态度听课。另外，课堂虽是一个公开的场所，但同行听课评教，是一种带有个人见解的观察和思考。对课堂上发生的事件，听课教师和授课教师应本着为同事保密的原则进行讨论和反思，不能将课堂上发生的事情对外公开。

（三）鼓励教师提供建设性的反馈意见

1. 同行听课评教与其他科研活动一样，是一种教学研究，听课者应进行思考和调查，以提出有助于教师改进教学的建设性反馈意见。

2. 反馈应侧重于提出自己的可行性建议，以帮助授课教师识别教学中依然存在的挑战，并制定改进计划。

3. 反馈应该是描述性、特定性和探索性的，而非判断性、过于含糊的反馈。反馈的语言，应该是具体的描述、有效的问题和协商性的语言。例如，即使我不懂微积分，我仍然能够听明白您的解释；在您要求我们进行实验之前，向我们展示了如何使用仪器，我发现这很有帮助，这给了我完成实验的信心。

（四）将教师同行评教的反馈与其他教学评价相分离

在多伦多大学，为了让听课教师和授课教师真正关心教学，“教学广场”同行评教的结果与其他目的的教学评价（如教师聘任、晋升或者总结性评价）的结果是分离的。基于“教学广场”同行听课评教的结果不上报多伦多大学教学审查委员会，这样就免除了听课者因担心真实评价影响教师的晋升，而提供不真实的反馈或者反馈甚少的可能，从而使得评教不侧重教学效果判断，而侧重如何改进。

这启示我们，要使同行听课评教真正发挥教学研究与提升的功能，就要将它与学校的领导干部听课、专家听课以及管理部门的听课区别对待。将相关评价结果只作为教师的成长记录，而非教师管理与教学评价的手段。具体来说，在同行听课评教中，听课教师应把听课重点放在教师教学语言、行为和教学互动的描述性记录上，放在如何改进教学困难的思考上，放在对自己教学有何启发的构想上。

综合来看，我们认为多伦多大学基于“教学广场”的同行评教，可为我国的大学教学质量提升提供很好的借鉴。建议我国的大学教育管理工作者，能将该类评价方式与我国现行的评价方式有机融合到一起，形成适合于我国国情的大学教学评价体系。

参考文献：

[1] PRESSICK-KILBORN K, RIELE K T. Learning from reciprocal peer observation: A collaborative self - study [J]. Studying Teacher Education, 2008(1): 61 - 75.

[2] 王斌华. 课堂听课评价法[J]. 当代教育论坛, 2005(2): 38 - 42.

[3] 肖频. 高校同行听课评教的现状分析与对策研究[J]. 江西电力职业技术学院学报, 2018 (4): 126 - 127, 130.

[4] 尹文华. 澳大利亚阿德莱德大学教学评价研究——基于同行评教视角[J]. 中国成人教育, 2020(1): 59 - 62.

[5] 盛跃东. 解构多伦多大学教学评估体系中的学生评述表[J]. 比较教育研究, 2003(8): 37 - 39.

[6] Centre for Teaching Support & Innovation University of Toronto. Peer observation of teaching: Effective practices [M]. Toronto, ON: University of Toronto, 2017: 26 – 32.

[7] NOTE C N V. Peer review of teaching: A sourcebook [M]. Second Edition. Bolton, MA: Anker Publishing Company, 2007.

[8] Center for Teaching and Learning. Teaching squares participant handbook [EB/OL]. (2008 – 08 – 29) [2020 – 03 – 10]. http://www.stonehill.edu/ctl.

[9] MARTIN G A, DOUBLE J M. Developing higher education teaching skills through peer observation and collaborative reflection[J]. Innovations in Education and Training International, 1998(2): 161 – 170.

[10] SULLIVAN P B, BUCKLE A, NICKY G, et al. Peer observation of teaching as a faculty development tool [J]. BMC Medical Education, 2012(1): 26 – 32.

[11] SMITH J M. Sink or swim: the climate for teaching as viewed by award – winning teachers [J]. Journal of Faculty Development, 2013(1): 20 – 27.

[12] Centre for Teaching Support & Innovation University of Toronto. Opening doors to better teaching [EB/OL]. (2012 – 03 – 01) [2020 – 03 – 10]. https://www.utoronto.ca/news/opening – doors – better – teaching.

[13] KEIG L. Formative Peer Review of Teaching: Attitudes of faculty at liberal arts colleges toward colleague assessment [J]. Journal of Personnel Evaluation in Education, 2000(1): 67 – 87.

[14] Centre for Teaching Support & Innovation University of Toronto. Faculty mentoring for teaching report [EB/OL]. (2016 – 12 – 01) [2020 – 03 – 22]. http://teaching.u toronto.ca/teaching – support/fmt/fmt – report/.

[15] 王怡，孙二军. 教师经验学习的多项度分析及有效策略[J]. 当代教育论坛，2020(1): 92 – 97.

[16] HENDRY G D. Seeing is believing: The benefits of peer observation [J]. Journal of University Teaching & Learning Practice, 2012(1): 1 – 9.

[17] SULLIVAN P B, BUCKLE A, NICKY G, et al. Peer observation of teaching as a faculty development tool [J]. BMC Medical Education, 2012(1): 26 – 32.

[18] 吕长生. 波斯纳基于预期学习结果的课程结构思想[J]. 全球教育展望，2017(2): 67 – 76.

[19] 叶澜. 叶澜教育思想文选[J]. 中国图书评论，2020(1): 130.

（责任编辑：邢云燕）

（上接第 12 页）

[3] 王雪，何海燕，栗苹，等. 人工智能人才培养研究：回顾、比较与展望[J]. 高等工程教育研究，2020(1): 42 – 51.

[4] 李建国，杨莉莉. “双创”教育新模式的实践探索——以华中科技大学为例[J]. 中国高校科技，2019(10): 55 – 58.

[5] 余闯，柴葳. 缺口 500 万！人工智能人才如何“高校造”[N]. 中国教育报，2018 – 04 – 04(1).

[6] 余小波，张欢欢. 人工智能时代的高等教育人才培养观探析[J]. 大学教育科学，2019(1): 75 – 81.

[7] 魏宏森. 钱学森构建系统论的基本设想[J]. 系统科学学报，2013(1): 1 – 8.

[8] 季波，李魏，吕薇，等. 人工智能本科人才培养的美国经验与启示——以卡内基梅隆大学为例[J]. 高等工程教育研究，2019(6): 194 – 199.

[9] 余小波，张欢欢. 人工智能时代的高等教育人才培养观探析[J]. 大学教育科学，2019(1): 75 – 81.

[10] 江丰光，熊博龙，张超. 我国人工智能如何实现战略突破——基于中美 4 份人工智能发展报告的比较与解读[J]. 现代远程教育研究，2020(1): 3 – 11.

[11] 唐汉卫. 人工智能时代教育将如何存在[J]. 教育研究，2018(11): 18 – 24.

[12] 李德毅，马楠. 智能时代新工科[J]. 高等工程教育研究，2017(5): 8 – 11.

（责任编辑：王新峰）