

# 改革教师评价体系: 提升高校课堂教学质量的突破口

韦 薇<sup>1 2</sup>

(1. 厦门大学 高等教育质量建设协同创新中心, 福建 厦门 361005; 2. 厦门大学 教育研究院, 福建 厦门 361005)

**摘 要:** 教师评价体系是影响高校课堂教学质量的关键因素。目前, 重科研的教师评价体系无形中引导教师轻视教学, 忽视自身教学能力的提高, 导致教师、学生和督导之间的关系冷漠等问题, 从而影响课堂教学质量。因此, 要提升高校课堂教学质量, 关键是改革教师评价体系, 具体可从提升课堂教学质量在评价体系中的比重、增加学生评教影响力、发挥教学督导的建设性作用等方面入手。

**关键词:** 教学质量; 高校课堂教学; 教师评价体系; 学生评教; 教学督导

[中图分类号] G645; G471 [文献标志码] A [文章编号] 1673-8012(2015) 06-0082-05

课堂教学是高校培养人才的主要途径, 提升课堂教学质量因此也成为人才培养的关键环节。然而, 如今的高校课堂却存在着“教学目标缺失”“教学方法单一”“教学内容陈旧”<sup>[1]</sup>、学生逃课和隐性逃课等问题, 课堂教学质量堪忧。如何提升高校课堂教学质量, 值得引起重视并寻找解决的办法。

## 一、课堂教学质量低下的原因何在: 一个众说纷纭的谜题

要提升课堂教学质量, 需要先找到目前教学质量低下的原因。不少学者对此进行了探索。有人认为是因为师德落后, 因此“师德建设是提高课堂教学质量的根本保证”<sup>[2]</sup>; 有人认为是因为激励机制尚未建立, 因而“建立足够的激励机制, 是提高本科教学质量的根本之举”<sup>[3]</sup>; 也有人认为是因为缺乏“教学学术”, 提出教学学术是提升高校教学质量的突破口和应然选择<sup>[4-5]</sup>; 还有人认为是因为教学方法落后, 主张教学方法的革新是提升高校教学质量的重要保障<sup>[6]</sup>。

师德建设诚然很重要, 但是仅有教师精神上对教学的坚守而没有相应的物质支持, 很难保证所有教师都会在讲台上辛勤耕耘、致力奉献。毕竟教师不是不食人间烟火的圣人, 主张提升师德师风就能带动教学质量的提升, 有对教师进行道德绑架之嫌。另外, 仅有激励机制也不够, 激励机制只有建立在一系列合理的管理

收稿日期: 2015-06-04

作者简介: 韦薇(1991-), 女, 壮族, 广西大化人, 厦门大学教育研究院硕士研究生, 主要从事课程与教学论研究。

引用格式: 韦薇. 改革教师评价体系: 提升高校课堂教学质量的突破口[J]. 重庆高教研究, 2015(6): 82-86, 108.

**Citation format:** WEI Wei. Reforming Teacher Evaluation System: The Breakthrough of Promoting Teaching Quality in Colleges and Universities [J]. Chongqing Higher Education Research, 2015(6): 82-86, 108.

体系之上,才能发挥有效的正向作用,否则可能造成校园内的明争暗斗、贿赂成风。把教学学术作为提升教学质量的突破口,似乎也不恰当,因为“教学学术”这一概念的提出,并不能自动转化为教师的内在动力,其背后仍然需要依靠激励机制的支持,否则对教师来说“教学学术”只不过是一个新概念、新名词,并不足以让教师认真对待,也无法成为激励教师教学的动力。那么,是教学方法不够新吗?似乎也不能这么说。因为教学方法的好坏并不在于方法是“先进”还是“传统”,而在于运用得是否恰当。如果说教师不根据教学内容来选择方法,不能做到因材施教,那么即便是最新、最时髦的教学方法,也不能保障教学质量。

如今,师德建设正受到重视、激励机制正在形成、教学学术理念逐步完善、教学方法持续革新,却仍未能解开“如何提升高校课堂教学质量”之谜。在这种情况下,我们就不能一味地在上述这些方面进行努力,而是要重新思考,究竟是什么造成了高校课堂教学质量低下?显而易见,教师的教学水平在很大程度上决定了课堂教学质量的高低。但令人奇怪的是,2014年四川大学的周鼎老师却在网络上发表一封“自白书”,宣称“一个相信讲好一门课比写好一篇论文更重要的人,今夜死去了”“从前,科研是副业;现在,教学是副业”,并将矛头直指高校教师评价体系。更令人不解的是,高校里很多教授不愿意教课,甚至有学生到毕业时都不认识本学院的学科带头人<sup>[7]</sup>,即便有的教授愿意开课,课堂教学质量也不一定高。还有一些教师即便教学水平不能令人称道,却似乎并不妨碍他们参评教授、获得各种荣誉称号。这样看来,课堂教学质量低,其根源并不在于教师不肯努力提高自己的教学水平,教师不愿努力只是一个表面原因,根源在于教学水平的高低并不是评价其是否合格、是否优秀的主要指标,甚至可以说根本就无足轻重。这么说并非空穴来风。因为高校教师评价体系本质上是一种关于高校教师教学、科研、社会工作状况的公共合约<sup>[8]</sup>,“涉及高校教师招聘、任用、考核、晋升、奖励以及收入分配等与教师切身利益紧密相关的工作过程”<sup>[9]</sup>,当教师评价体系中教学地位不受重视,教学质量高低也不影响教师职业生涯发展,那么教师自然不会在课堂教学上投入足够的时间和精力。所以说,正是教师评价体系中存在的不合理现象,影响了课堂教学质量。那么,现有教师评价体系究竟是如何导致课堂教学质量低下的呢?

## 二、现有教师评价体系如何一步步拉低课堂教学质量

所谓教师评价体系,就是对教师进行评价的一系列规章制度、管理办法和评价标准等。其目的是通过评价,一方面规范教师管理,另一方面促进教师发展。根据这两种评价目的,可将评价区分为奖励性评价和发展性评价。由于课堂教学质量与教师教学态度、教学能力、师生关系紧密相关,而现有的教师评价大多属于奖励性评价,易使教师做出趋利性的选择。因此,如果评价标准、管理方式不当,将不利于教师端正教学态度、提高教学能力和发展师生关系,课堂教学质量自然会受到影响。

### (一)“重科研轻教学”,无形中引导教师轻视教学

虽然科研和教学并不是完全对立的(从某种意义上来说,二者还能相互促进),但是教师个人的时间、精力是有限的,无法做到教学与科研的同步发展。相比于科研,教学是一种高投入、长周期且产出不太明显的活动。在现有的教师评价体系下,职称、奖金等都与量化的科研指标有关,“科研的价值被异化为获奖、发表文章、出书和评职称”<sup>[10]</sup>。异化的“科研”,其最重要的目的是多申请科研项目、多发表论文。重“科研”必定导致教师将大部分的时间和精力都投入到申报项目、发表论文中去,而教学对此并没有多大的帮助,反而“占用”了“科研”的时间,从而呈现出与“科研”互斥的现象。

#### 1. 重科研轻教学的评价标准

由于政府急于提高科学技术水平,高校追求大学排名,这样一种急功近利的教育改革风潮之下,教师队伍也陷入集体浮躁,无法专心致志地从事教学工作<sup>[11]</sup>。且“高校追求教师‘博士化’,混淆科研能力和教学能力考察的边界,在学校当两年讲师就升副教授,看重的是其科研成果,上课好不好,学生爱不爱听都无所谓”<sup>[12]</sup>。因而,科研能带来名声地位双丰收,而教学仅仅是大学教师考核的最低标准,对教师个人的发展却无甚帮助。“大学的生存靠教学,大学的地位靠科研”,这句在高校内部广为流传的话就生动地描绘了这一现状。可见,重科研轻教学的评价标准在无形中引导教师偏重科研,降低了其参与课堂教学的积极性。

#### 2. 教学奖的受众面窄

如果说所有的高校都轻视教学未免过当。因为有些高校也设置了教学成果奖,用以表彰教学成果突出的教师。但获奖者寥寥无几,受众面过窄。如2014年浙江大学公布的《浙江大学优质教学奖评选办法》,

“优质教学奖”获奖总名额不超过校专任教师总人数的 5% ,加上另设的 10 名“唐立新教学名师奖”,获奖教师总数仅一百多名;2015 年 3 月,四川大学首届“卓越教学奖”,10 位教师分获一二三等奖,奖金为 100 万元的特等奖(1 名)空缺<sup>[13]</sup>。这样一种“掐尖”般的奖励机制,获奖几率太低,难以形成规模效应,对整个教师群体的激励作用有限,而科研经费动辄数万,多则数千万,这些都是教学奖无法比拟的。这就使得部分教师认为:与其在教学中投入大量的心血,还不如转移部分精力到科研中去。

### 3. “非升即走”的体制限制

各高校都或隐或显地对教师采取“非升即走”的管理办法,在这一管理办法之下,一些对教学负责的教师被“清理”出教师队伍。如浙江大学的朱森华老师是最受全校学生欢迎的教师之一,竟然因为没有发表论文而被“下岗”。“非升即走”这一体制本身是为了给教师一种危机意识,增强其责任感,并敦促其认真工作。但是由于课堂教学质量游离于评价体系之外,因此“非升即走”的做法增强的只能是教师的科研意识,或者说是科研的“成果”意识,却无法对教学投入起到激励作用。一般来说,教师只要保证了课时数、不出严重的教学事故即可算“圆满完成”教学任务,至于教学质量是优秀还是及格,既不会影响到职称评定,也不会影响奖金发放;反之,科研则是硬性指标,没有科研成果不但评不上职称,甚至面临着下岗的危险。这也使得绝大部分教师都将工作重心放在科研上,对自己提升课堂教学效果的要求不高,往往只是“凑课时数”以求完成教学任务。

## (二) 忽视教师教学能力,无法保障教学质量

根据教育部 2004—2014 年的教育统计数据,10 年间普通高校专任教师队伍中具有研究生学历的人数从 34.3% 增加到 56.4% ,然而这并不意味着教学能力在同步提升。有研究表明,目前高校教师仅仅具备基本的教学能力,但是无法在课堂教学中有效利用最新的教育理论和实验成果<sup>[14]</sup>。还有研究表明,34.5% 的学生认为教师教学方法陈旧是影响高校教学质量最重要的因素<sup>[15]</sup>。这种情况的出现和教师评价体系忽视教学能力不无关系。

### 1. 高校招聘时教学能力要求门槛低

高校在录用教师时,往往在科研能力、学历文凭等方面设置高门槛,而教学能力门槛则相对低得多,甚至不设教学门槛,很多高校知名的“最年轻”教授都是因为某些专业领域做出了突出贡献而被直接聘为教授的,但几乎从未听说有谁是因为课上得好而被高薪聘请去当教授的。这里有一个非常重要的原因是不同层次、不同类型的高校在招聘教师时,忽视了自身的办学定位和办学层次。即便是新老师入职,教学环节的考核往往也流于形式。也就是说,当高学历人才进入大学工作时,其教学能力是个未知数。我们都知道高学历不等于高教学能力,高学历仅仅意味着某些方面的专业知识扎实,但扎实的专业知识仅是教学能力充分发挥的必要条件,教学能力才是专业知识传承的保障。在部分高校中,新入职的教师往往很快就承担起繁重的教学任务,这对课堂教学质量的影响是可想而知的。

### 2. 教师培训流于形式

如果说新教师入职之际教学能力不能令人满意,那么通过教师培训来提升其教学水平也是一个可行之策。根据教育部统计数据,2014 年普通高校 35 岁以下的青年教师占专任教师总数的 37.8%。可以看出,普通高校的青年教师已成为高校教师队伍的主力军,对这些普遍缺乏教学经验的新教师进行培训十分必要。然而,由于高校教师评价体系对教师教学能力要求非常模糊,如提到要“启发式教学”“因材施教”,但如何才算是“启发式教学”“因材施教”则语焉不详。一方面,部分教学培训与实际教学需求脱节,高校教师在接受教学培训后,很难将培训的理论知识与自身的教学实践结合起来;另一方面,部分教师不重视提升教学能力,不仅不积极运用教学理论来指导教学实践,甚至不积极参加教学培训,导致教学培训流于形式,无法完成提升教师教学水平的任务。

### 3. 教师缺乏自发探讨教学问题的动力

高校教学团队建设是提高教学质量的另一个举措。但是因为高校课程内容的特殊性和复杂性,并非所有的课程都有相应的教学团队。这就需要教师根据教学内容,积极主动地去与相关领域授课名师探讨教学问题。然而在现有教师评价体系之下,教学能力提升与否并不重要,因此很多教师都缺乏自发探讨或主动去找寻专家咨询教学问题的动力。当教师遇到教学难题时,大多靠自我解决或者干脆懒得解决。如果他们疏于反思,这个问题就可能伴随着他们一生,进入一届又一届学生的课堂中,影响整个课堂教学质量的提升。

总之,忽视教学能力的教师招聘方式,使得部分高校教师的教学能力呈现出“先天不足”;入职培训的流于形式也导致教师教学水平的“后天发育不良”;再加上教师提升自身教学能力的动力不足,高校课堂教学质量低下,也就不足为奇了。

### (三) “重管理、轻发展” 师生关系变得冷漠

有学者认为,当高校把教学当作“法律事务”时,教学就带有“义务”的意味;当大学以金钱作为普遍且单一的激励指标时,教学过程俨然成了“教师卖课,学校买课,再打包转手给学生”的程式;当管理者想从“教育事务”角度规范教师,并从教学技能方面强调教学质量时,就是在试图掏空教学的内在价值,将其沦为一种表演的技术。此三者奉行的是刺激—反应模式或控制者—受控者模式<sup>[16]</sup>。从表面上看,这种模式也体现了学校对课堂教学的重视和监管,但强调“控制”的监管制度不但不能帮助教师改进教学,反而使得教师提升课堂教学质量的内驱力降低。

#### 1. 教学督导“只督不导”

现有督导制度作为教师评价体系的一部分,是高校(控制者)控制教师(受控者)的途径之一。有学者认为,目前我国高校教学督导工作与教学之间存在着一种疏离或管控的“局外”关系。实际上,“导”并不是目的,而是手段,且必须通过教师的自觉行动才能实现其专业发展。这就要求教学督导人员能够以“局内人”(即一种与教师共生共长的专业性角色)来引导和推动教师树立专业自主发展和自主提升的终生理念<sup>[17]</sup>。由于现有的教学督导仅关注教师在教学中出现了哪些问题,而不关注教师在教学中的实际需要,因而在对教师的教学进行批评之余,无法提出建设性的建议,让教师不知道如何改进。教师的教学困难得不到纾解,必然导致教师对改进教学失去信心。

#### 2. 师生关系成为供给关系

当教师的科研任务过重,而教学督导又不能帮助教师减轻教学负担的时候,师生关系便产生了微妙的变化——从教学相长关系变成了供给关系。有学生反映,“老师除了上课时间、课间那几分钟时间在教室,基本不到教室去,你根本就没法跟老师正儿八经地面谈”<sup>[18]</sup>。在这种“供给关系”之中,教师与学生分属于不同的时空,学生评教成为唯一的连接体,而且还是个滞后、低效的连接体。比如说,评教结果不能及时反馈给老师,以致于学生觉得评教最多惠及后人而无法给自己带来帮助,从而随意给教师打分;教师也无法及时掌握学生的想法以改进教学;甚至,师生双方“默契”地互相打高分的情况也时有发生,双方以“好成绩”换取“高评教”。这与其说是具有教育意义的师生关系,不如说是商业中的互利互惠更加恰当。

#### 3. 冷漠关系的恶性循环

当部分教师因不重视教学而对学生采取漠视的态度时,学生对教师也会采取同样的态度,如逃课、睡觉、玩手机等现象在大学课堂当中比比皆是,以至于即便是在那些认真教学的老师的课堂上,学生们也“习惯性”地睡觉、“习惯性”地不听讲,课堂成了教师一个人的舞台。然而,当教学督导对整体课堂进行评价时,却只能用“课堂气氛沉闷”等句子来描述。由于督导工作仅仅着眼于课堂内部,并未考虑整个教育大环境,这样的评价结果既让教师无法找到问题的根源,也让其无从改进,反而可能产生对教学督导的不满。这样就产生了一个冷漠的恶性循环:高校的教学督导用狭隘的标准来评价教师,教师用不关心的态度来对待学生,学生以逃课等失范行为回应教师,如此循环往复。

## 三、提升课堂教学质量的突破口是改革教师评价体系

正如前文所述,课堂教学质量低下的根源在于现有的教师评价体系不够科学。如果对这一体系不进行相应改革,那么,教师很难自觉地重视教学。即使教师希望在教学上多投注心血,也难免受到诸多限制,各种教学改革也就难免“昙花一现”。所以,如果抛开教师评价体系不谈,而将关注的目光仅仅局限于课堂教学改革本身,那只能是治标不治本。因此,我们认为,改革教师评价体系是提升课堂教学质量的突破口。

现有的教师评价体系主要是奖励性评价。改革教师评价体系,需要探索某种方式将奖励性评价与发展性评价结合起来,既帮助高校对教师进行管理,又能促进教师教学能力的发展。笔者认为,改革教师评价体系,可从提升课堂教学质量在评价体系中的比重、增加学生评教的影响力、发挥教学督导的建设性作用三个方面入手。

### (一) 提升课堂教学质量在评价体系中的比重

目前的教师评价体系,重点关注教师开设了多少学分的课程,而不关注教师的课堂教学质量。课时数毫无疑问应该是衡量一个教师教学业绩的一大指标,但是不应作为唯一指标。在保证教师教学时数的情况下对教学质量的高低做出评判,这才是教学质量评价的应有之义。

各高校应根据本校的实际,制定合适的教学质量评价指标,提高教学质量在评价体系中的比重。比如,在教师评价体系中,提升教师的职称评定与课堂教学质量的相关度;对教学型教师和科研型教师施行不同标准,使课堂教学质量高的教师能获得与科研名师相当的地位;加大对教学名师的奖励,增加教学奖的覆盖面;开通教学型优秀教师晋升的绿色通道,对教学型教师可适当放宽科研要求。

### (二) 增加学生评教的影响力

教师的教学能力很难直接测量,需要通过教学效果来体现,而学生是教学的直接对象,最能感受到教师教学所产生的效果。因此,来自学生的反馈显然是帮助教师改进教学的直接依据。这里所说的反馈不同于现有这种流于形式的学生评教。因为在目前的评教体系中,学生并不珍惜评教权利,有调查显示,26.3%的学生对教师的课堂教学不太满意,但是被评为“优”的教师却占教师总数的90%以上<sup>[19]</sup>。教师也不重视评教结果,因为现有的学生评教结果仅划分出合格线,教师获得“及格”或“优秀”对其个人的影响并无差别,教师只需守住及格线即可,这显然无法鞭策教师积极提升课堂教学效果。真正良性的学生评教,一方面需要调动学生参与的主动性和积极性,使其正视学生评教,并逐步使“要我评”变为“我要评”<sup>[20]</sup>;另一方面必须加强学生评教的保密性,防止师生“互打高分”。对获得“优秀”的教师应该进行奖励,让他们觉得优有所值,而不是仅仅停留于一个简单的评价数字。

### (三) 发挥教学督导的建设性作用

教师评价体系显然不应停留于“评价”,在“评价”之后的“改进”,才是教师评价体系中最重要的组成部分。这就需要发挥教学督导的建设性作用,使教学督导从教师教学的“点评者”转变成为“促进者”。高质量的教学督导未必需要等到课程结束之后才进行,而是可以在一个学期的初期、中期、后期等多次进行不定期的教学评价及反馈,使得教师能在教学督导的引导下,在课堂教学中及时地改进教学方法。具体操作方面,可以将学生评教和教学督导结合起来,教学督导座谈会可邀请学生及相关领域的教学名师参加,对某教师某段时间的教学进行评价。在座谈会后,由教学督导将座谈会上学生的意见和教学名师的帮助建议转达给任课教师,以帮助教师在教学实践中有针对性地改进教学。这样,教学督导就能进入到教师教学实践之中,成为课堂教学的“局内人”,成为连接教师和学生的重要途径。此时教学督导、教师和学生不再是冷漠的三个群体,而是提升教学质量中息息相关的整体。

虽然改革教师评价体系不能解决所有问题,但是没有合理的教师评价体系是万万不可的。唯有改革教师评价体系,才能解除课堂教学质量提升的“枷锁”,实现真正的质量提升。

#### 参考文献:

- [1] 魏凌. 优质大学本科课堂教学特征研究——基于学生的视角[D]. 长春: 东北师范大学, 2015(5): 19-21.
- [2] 张从容. 提高高校课堂教学质量的对策研究[J]. 黑龙江高教研究, 2007(12): 164-166.
- [3] 钟瑞添. 提升大学课堂教学质量的路径选择[J]. 中国高等教育, 2008(7): 37-39.
- [4] 昌晓莉. 教学学术: 高校提升教学质量的突破口[J]. 中国教师, 2008(21): 25-28.
- [5] 吴向明, 方学礼. 教学学术: 本科教学质量提升的应然选择[J]. 高等工程教育研究, 2009(5): 130-133.
- [6] 卞辉, 张欣. 提升教学质量新视域: 基于教学方法改革的高校教师教学发展[J]. 上海教育评估研究, 2015(1): 32-37.
- [7] 周婷玉, 肖春飞, 王蔚. 名教授不讲课, 办公司跑项目去了, 忙啊[N]. 新华每日电讯, 2006-7-29(04).
- [8] 杨长青. 高校教师评价体系变迁: 性质与特征[J]. 清华大学教育研究, 2005(S1): 48-52.
- [9] 杨长青. 不对称信息与高校教师评价体系发展[J]. 清华大学教育研究, 2006(5): 101-106.
- [10] 叶澜. 思维在断裂处穿行——教育理论与教育实践关系的再寻找[J]. 中国教育学刊, 2001(4): 4-6.
- [11] 李刚, 彭伟. 我国高校课堂教学面临的困境与出路[J]. 江苏高教, 2011(1): 81-83.
- [12] 顾海良, 田豆豆. 不应片面追求大学教师“博士化”[N]. 人民日报, 2007-12-18(011).
- [13] 周丹平. 扭转“重科研轻教学”须改变评价机制[N]. 河北日报, 2015-3-27(03).
- [14] 郝晓玲. 关于大学教师教学能力现状的调查与分析[J]. 中国大学教学, 2011(2): 84-85.

(下转第 108 页)

- [14] 张洋, 谢齐. 基于社会网络分析的机构科研合作关系研究[J]. 图书情报知识, 2014(2): 84-94.  
[15] 邱均平, 陈木佩. 我国计量学领域作者合作关系研究[J]. 情报理论与实践, 2012(11): 56-60.

(责任编辑 蔡宗模)

## Visualization Analysis of Educational Technology Authors in China Since 2000

—Based on the Papers from “China Educational Technology” and “E-education Research”

CHU Xu, XIONG Huajun

(RCEDM, Northwest Normal University, Lanzhou Gansu 730070, China)

**Abstract:** Taking the papers published on China Educational Technology and E-education Research since 2000 as data sources, this article makes visualization analysis from six aspects, including the author's papers number, geography, institutions, subjects, funds and cooperation relationship, using GeoDa1.4.6, Ucinet6, CiteSpaceIII and SPSS22.0. Then the study sums up the two regular patterns of author's writing and the cooperation modes between the authors in the field of educational technology in China during 2000-2014: firstly, there are 34 center figures in the field of education technology and most of these authors come from South China Normal University and Beijing Normal University, but the geographical distribution of the correlation between them are weaker; Secondly, through the analysis all of the co-authors, they focus on cooperation, but the form of the cooperation is single, and most of the forms of the cooperation are between colleagues or teachers and their students, lack the form of inter-agency cooperation.

**Key words:** educational technology; published papers; authors; visualization analysis

(上接第 86 页)

- [15] 何仁龙, 马晓娜, 潘艺林. 影响大学本科基础课程教学质量的因素分析[J]. 教育发展研究 2004(12): 29-32.  
[16] 林小英, 宋鑫. 促进大学教师的“卓越教学”: 从行为主义走向反思性认可[J]. 北京大学教育评论 2014(4): 47-72.  
[17] 薛国凤. 从“局外”走向“局内”——高校教学督导理论与实践问题的探讨[J]. 高等教育研究 2014(6): 86-90.  
[18] 孙丽芝. 解读困惑——高校课堂教学问题研究[D]. 南京: 东南大学 2006(2): 21.  
[19] 黄晓兵, 韩磊磊. 大学生参与课堂教学质量网上评价状况实证分析[J]. 高教发展与评估 2010(1): 37-40 42.  
[20] 张韵君. “以学生为本”的课堂教学质量评估体系初探[J]. 高教发展与评估 2006(3): 51-55.

(责任编辑 蔡宗模 吴妍)

## Reforming Teacher Evaluation System:

### The Breakthrough of Promoting Teaching Quality in Colleges and Universities

WEI Wei<sup>1,2</sup>

(1. Collaborative Innovation Center for Higher Education Quality Construction, Xiamen University, Xiamen Fujian 361005, China;

2. Institute of Education, Xiamen University, Xiamen Fujian 361005, China)

**Abstract:** Teacher evaluation system is the key factor to influence the quality of classroom teaching in colleges and universities. At present, the teacher evaluation system attaches great importance to the scientific research, which virtually guides teachers to neglect teaching and the improvement of their teaching ability, which further results in the estranged relationship between teachers, students and supervisors, thereby restricts the improvement of the current classroom teaching. Therefore, reforming the system will be a breakthrough to improve the quality of college classroom teaching. Possible specific measures include improving the percentage of quality of teaching in the evaluation system, increasing the influence of students' evaluation of teaching, and enhancing the constructive role of instructional supervision.

**Key words:** teaching quality; classroom teaching in colleges and universities; teacher evaluation system; students' evaluation of teachers; teaching supervision