

Addressing the “Emphasizing Listening Over Evaluation” Issue in Vocational English Listening and Commentary Courses

Jingping Li

Zhenyuan County Vocational Senior High School, Pu'er City, Yunnan Province, Pu'er, Yunnan, 666500, China

Abstract

Attending and evaluating classroom teaching is one of the primary methods for professional development among vocational English teachers. Effective evaluation based on observation can help these teachers continuously reflect on and improve their classroom teaching practices. However, in the actual process of vocational English teaching observation and evaluation, there is a widespread phenomenon of “observing more but evaluating less”—focusing heavily on the observation phase while neglecting, weakening, or even omitting the constructive post-class evaluation. This situation severely hinders the effective realization of observation and evaluation’s intended impact, as well as the development of teacher communities and the improvement of teaching quality. What are the specific manifestations of the root causes behind “observing more but evaluating less”? How can this issue be effectively addressed? Based on responses to these questions, the article analyzes the manifestations and causes of “observing more but evaluating less.” Guided by theories such as formative assessment, professional learning communities, and reflective practice, it proposes a five-in-one solution encompassing “concept, mechanism, capability, process, and method.” In summary, I believe that only by transforming observation and evaluation from a “management task” or “performance behavior” into a “professional exchange” aimed at fostering development can we truly promote the collective growth of vocational English teachers and innovate classroom teaching practices.

Keywords

Secondary Vocational English; Listening and Evaluating Lessons; Emphasizing Listening Over Evaluation; Professional Development; Teaching Evaluation; Classroom Observation

克服中职英语中听评课中“重听轻评”的问题

李井萍

云南省普洱市镇沅县职业高级中学, 中国·云南 普洱 666500

摘要

听评课是中职英语教师专业发展的主要方式之一, 在听的基础上进行有效的评能帮助中职英语教师不断反思自己的课堂教学行为并加以改进。在实际的中职英语听评课过程中, “听多评少”是一种普遍存在的现象, 也就是对听课过程重视有加, 但忽视、弱化乃至缺失了具有建设性的课后评课环节。这种状况严重影响了听评课作用的有效实现以及教师共同体建设与教学质量提高。“重听轻评”产生原因的具体表征有哪些? 如何有效破解? 文章基于对上述问题的回答, 在分析“重听轻评”的表现及成因基础上, 以形成性评价、专业学习共同体、反思性实践等相关理论为指导, 提出了“理念-机制-能力-过程-方法”五位一体的解决方案。综上所述, 我认为, 只有把听评课由一种“管理工作”或“表演行为”变成一种以促进发展为目的的“专业交流”, 才能真正推动中职英语教师共同发展及课堂教学创新。

关键词

中职英语; 听评课; 重听轻评; 专业发展; 教学评议; 课堂观察

1 引言

随着中职教育产教融合不断推进及注重培养学生综合职业能力的要求, 作为中职英语教学的任务也由单纯的传授语言知识向为学生的专业学习及今后工作场合中的英语实

际运用服务的方向转变, 这对中职英语教师的教学水平提出了新的挑战。作为一项源远流长、普遍存在的校本研修和教师培训工作, 听评课是被视作促进教师反思、交流教育经验、分析教学问题、提高课堂教学效率的有效手段。其完整流程应包含“课前准备、课堂观察、课后评议、反思改进”四个相互关联的环节, 其中“评”是连接“听”与“改”的桥梁, 是激发深度反思、提炼教学知识、形成集体智慧的核心。

【作者简介】李井萍(1994-), 女, 傣族, 中国云南普洱人, 本科, 讲师, 从事英语教育研究。

2 “重听轻评”在中职英语听评课中的具体表现

2.1 评议环节的形式化与边缘化

在时间上，“听”长“评”短。45分钟的一节课，听课是完整的，评课却可能只有1015分钟，或者因为其他事情的冲击而取消；在安排上，“评课是听课的附属品”，没有独立的、有保证的议程安排；在参与上，听课的人多，评课时则或是因为时间不够，或是因为气氛紧张，实际发言的人很少，大部分人都是沉默寡言，导致评议员流于“走形式”。

2.2 评议内容的表层化与趋同化

在评课过程中，所评议的内容大多停留在对教学仪态、课件制作、课堂氛围、时间把控等外在的技术性点评上，“教态自然”，“课件美观”，“互动良好”，“节奏掌握很好”。对于涉及到中职英语教学核心的深层问题，如：教学目标是否有效对接专业岗位需求？选用的语料是否遵循“实用为主、够用为度”的原则？教学环节的设计能否真正促进学生的语言应用能力和职业素质的有效融合？是否创设出了真实的工作情境来模拟未来的职场？对学情（尤其是针对中职生英语底子薄、兴趣不浓）的掌握以及如何处理是否恰当？——这些问题很少有人去问或者认真思考。评议呈现出“表扬多、批评少；现象多、原因少；感觉多、证据少”，缺乏专业化水平及批判精神的现象。

2.3 评议话语的单一化与权力化

评课话语呆板。一是话语单调，“客套话”、“场面话”居多，没有有建设意义的批评及具体的改进意见；二是话语权力结构固定。评课成了教研组长、老教师或者行政领导的“一言堂”，他们的话就是“真理”。而上课老师尤其是年轻老师的。往往以被解释者或者被评说者的角色居多，很少有彼此间观点的碰撞和相互之间的平等交流，不同的声音，特别是对于某种主流的声音或权威的意见很难提出来，这不利于多种声音的碰撞以及大家智慧的产生。

2.4 评议结果的搁置化与断裂化

听课之后，评议中提出的问题、建议没有形成系统的记录、整理与归档，授课老师后期是否根据评议进行教学反思与改进，改进的效果怎样，很少去跟踪与反馈。听评课与教师自身的专业发展计划、教研组的专题研究、学校的质量监控体系缺乏联系。一次听评课就是一个孤立的“事件”，而不是促进持续改进的一个“环节”，造成了“听而不评，评而无用”的局面，专业发展链在这里断了。

3 “重听轻评”问题的深层成因剖析

3.1 管理主义取向与“人情面子”文化

很多学校将听评课纳入了以考核、评比为主要目的的管理模式之中。听课记录、评议打分直接与教师绩效评价、职称晋升相挂钩，在这种“管理主义”的取向下，听课变成了“检查”或“表演”，评课变成了“判决”或“总结”，

其本来具有的研究、互助、发展的功能被弱化。评者怕伤及被评者的自尊心，不敢说真话、实话。“得罪人”心理作祟；中国传统文化中的“人情”“面子”“和气”思想也影响了评课环境，公开地、直接地说出自己的看法被认为是不尊重别人的能力，会破坏人际关系。于是“多栽花，少种刺”，言不由衷，难触实质便成了评课的潜规则。

3.2 评议知识匮乏与课堂观察技术薄弱

有效的评课离不开评议者的专业知能。但是，很多中职英语教师没有系统地学过课堂观察与教学分析的相关理论和方法，不知道如何根据证据做客观分析，不熟悉适合中职英语教学特点的教学评价框架与工具，在评议的时候只能依靠自己的经验性和模糊的印象。对于自然很难做到深入有依据的分析；二是由于对中职英语课程改革新理念理解不够透彻，导致他们无法站在更高的高度看待自己的课堂。

3.3 对“评”的价值误解与角色认知偏差

部分教师对“评”的目的存在认知偏差。或认为“评”就是“挑毛病”，是负面的、对抗性的；或认为“评”是专家、领导的事，普通教师“人微言轻”；或认为教学是高度个人化的艺术，“教无定法”，无需评议。授课教师也可能将评议视为对个人的评判，产生防御心理，难以开放接纳意见。这些观念偏差导致参与者从态度上轻视、从心理上抵触深度评议。

4 克服“重听轻评”的实践策略

4.1 理念重塑——从“评判考核”到“专业共研”

观念决定行为。解决“重听轻评”，首先要全面更新对听评课性质和作用的认知，坚决摒弃把听评课作为“监督管理”、“考核评估”的行政工作模式，把它重新定位为教师之间的一种“同行互学”的群体研究性学习行为。也就是说，听评课的目的不在于给上课老师打分定档，而不是构建封闭、等级、安全的专业对话空间，是为了通过共同观察、深入思考、思想交流，共同探索中职英语教学规律，破解教学实践中实际存在的问题，从而达到共同体成员相互促进提高其教学理解和教学实践的目的。这就需要在学校的层面上提倡和营造，在教研组内落实“以学生发展为本、以研究为目的”的听评课文化。其二，注重三个意识：一是“发展性”，即所有的评议都应该都是为了促进教学的改善以及教师的专业成长，并非盖棺定论；二是“互助性”，即听课人和上课人是“教研伙伴”的关系，是来“帮忙”而不是“找茬”；三是“证据性”，即讨论应该以课堂观察所看到的具体事实和数据为依据，而不能凭空想象或者根据自己的好恶进行评判。只有当听评课成为一种被认可的专业成长资源而不是学校管理者手中的管理工具的时候，发自内心的、深度的、有建设性的评议才有可能产生。

4.2 制度保障——从“随意活动”到“规范研修”

制度是稳定、持续变革的重要保证。只有建立起一整

套明确、具体而有效的制度保证机制，才能真正实现将听评课由一种很容易被淡化、形式化的“随便做”的活动变为常态化开展的“正规研修”。首先，要制订学校具体的《中职英语听评课活动实施标准》，对听评课的目的意义、时间安排、参与对象、基本程序、评课准则等提出具体要求，让其有章可依。第二，改革相关教师评价制度，弱化听评课结果与奖惩、评优的直接刚性挂钩，变更为教师参与听评课过程的质量进入发展性评价，引领教师关注过程与成长。第三，要建立资源保障制度，保证每次听评课都有固定的时空、适宜的场所以及必要的基本条件。第三，要制定相应的档案管理和成果转化制度，将每次听评课的主要过程和成果进行记录存档，并尽可能转化成学校教研活动资源，形成一种知识传承机制。

4.3 能力建设——从“经验主义”到“技术赋能”

“说不清”、“说不明”的原因之一就是教师的专业知能不足。解决依靠模糊的个人经验进行“经验主义”式评课的问题，就要通过对教师进行“技术赋能”，使其具备对课堂教学进行专业性观察、描述以及分析的能力，主要包括两方面工作：一是为教师提供专业化的工具；二是对教师进行专业的培训。首先是工具层面，需设计或引进契合中职英语课堂教学特征的课例观察表及分析模型。这些工具应能引导观察者关注核心维度，如：教学目标的职业导向性与达成度、语言输入的真实性与可理解性、技能训练活动的有效性与学生参与度、信息技术与教学的深度融合度、对中职生学情的把握与应对策略等。使用这些结构化工具，能帮助教师从“看热闹”转向“看门道”，收集客观、具体的课堂证据。从培训角度而言，应定期开展专题研讨或研修活动，培训内容涉及：怎样选择和使用观察工具、怎样做课堂记录、怎样依据证据展开分析和推论、怎样按着“描述-解释-评价-建议”的逻辑提供建设性意见、怎样主持和参加有效专业对话等等。“技术赋能”才能不断迭代升级。让教师拥有“说评的语言”、“研课的工具”，从源头上提高评课行为的专业化水平。

4.4 流程优化——从“线性听完就评”到“循环聚焦研究”

优化听评课的组织实施流程，是克服其随意性、浅表化，提升其研究深度的操作关键。必须打破“听课-简短评议-结束”的简单线性模式，代之以“课前准备-课中观察-课后深度研讨-行动改进-跟踪反思”的循环聚焦研究模式。首先，在课前，应组织“课前会议”。授课教师简述教学设

计思路、重难点及特别关注的困惑点；听课团队与授课教师共同商定本次观察的焦点，并依据焦点进行观察分工，明确记录要求。这使听课“有的放矢”。其次，在课中，听课者根据分工，运用观察工具，聚焦性地收集证据。再次，课后评议环节应采用结构化研讨流程：先由授课教师进行自我反思性说课；然后听课者围绕观察焦点，呈现所收集的客观证据，而非直接给出评判；接着，全体成员基于证据进行平等对话，共同分析现象背后的原因、探讨教学决策的得失、提出具体的改进可能性；最后，总结形成若干条明确、可行的行动建议。最重要的是，流程不能止于评议。必须建立“跟踪改进”环节，授课教师根据建议制定并实施改进计划，教研组在后续的教学或听评课中进行有针对性的跟踪观察，评估改进效果，从而形成一个完整的“计划-行动-观察-反思”的专业学习循环，确保听评课产生实实在在的实践影响力。

5 结语

听评课中存在的“重听轻评”的现象，是影响听评课深度进而阻碍教师成长的桎梏，折射出学校管理文化建设、专业实践模式及合作学习等问题。改变这种现状，并不是单纯地让老师们“多说几句话”，而是深层次、全方位的专业实践活动的革新。这就要求把听评课从一种令人焦虑的考核仪式，解放为一种智力挑战和支持信赖的专业对话场域；把教师从孤岛中的课堂经营人，联结成一个共同目标下的学习共同体。

我们相信，在理念重构、制度护航、能力升级、流程优化和技术驱动的基础上，能够逐渐形成“听”是有焦点的证据收集、“评”是以证据为基础的探究性协同反思、“改”是自发产生专业承诺与共同行动的新听评课生态；只有这样，听评课才会真正成为撬动中职英语课堂教学改革、促进教师专业成长的一个支点。最后服务于广大学生的英语学习及职业生涯，为他们今后的发展和终身学习奠定良好的英语语言运用基础和文化理解能力。

参考文献

- [1] 董晓洁. 浅谈如何运用数字平台开展中职英语教师听评课的指导活动[J]. 中学课程辅导(教师教育), 2021, (08): 101-102.
- [2] 杨丽丽. 基于核心素养的中职英语讲练评课教学策略[J]. 英语广场, 2020, (33): 118-121. DOI:10.16723/j.cnki.yygc.2020.33.038.
- [3] 严颖. 中职英语教师反思型听评课研究[D]. 宁波大学, 2014.
- [4] 沈亚贤. 中职英语听课评课之新尝试[J]. 学子(教育新理念), 2013, (16): 167-168.