DOI:10. 13980/j.cnki.xdjykx.gjyj.2009.02.015





MODERN EDUCATION SCIENCE

2009 年第 1 期

教师课堂激励性言语评价运用的反思

王伶俐 黄金联

 (漳州师范学院，福建 漳州 363000)

摘 要：本文通过实证研究分析了当前教师课堂激励性言语评价运用的现状及其原因，在此基础上提出了几 点自己的策略 。比如要对教师进行培训；兼顾每个学生的发展；要运用情感激励等。

关键词： 激励；言语评价；教师

中图分类号： G40-058. 1 文献标识码： A 文章编号： 1005-5843 (2009) 01-0012-03

评价是影响课程改革成功与否的一个重要因素，而课 堂言语评价因其直接 、快捷等特点成为课堂教学中使用频 率最高的 、对学生影响最大的过程性评价方式 。现在， 越 来越多的中小学教师在课堂教学中运用激励性的语言对学 生的知识技能 、过程方法 、态度和情感进行评价， 以促进 学生的全面发展和改善教师自身的教学水平。

但是在实际的运用中，仍然存在很多大家早已意识到 但依然存在的问题 。 比如口头评价仅关注学生的学业成绩， 忽视其它培养目标的评价；评价语言单一随意， 缺少启发 性，忽视评价的激励；评价目标统一，缺乏层次性， 忽视 学生的差异性；评价主体单一，缺乏多元主体的互动性， 忽视学生的主体性等等 。所以，对这些存在的问题进行分 析，并找出一定的解决策略仍具有重要的意义。

一、课堂激励性言语评价概念

激励性口头评价具体指的是在课堂教学情境这一特定 语境制约下，当学生的某一行为完成后，教师通过激励性 的语言对学生的行为进行价值判断，激发学生动机， 诱发 其兴趣，进而促使学生积极主动发展。

二、研究方法

 (一) 研究方法

本研究主要采用调查法 (包括问卷法和访谈法) ， 观察 法、辅之以文献法。

 (二) 研究对象

教师问卷的调查对象为福建省漳州市某县某小学 78 名 教师，学生问卷的调查对象为此校六个年级 (24 个班) 随 机抽样的 266 名学生；教师访谈的对象为六年级数学老师、 四年级英语老师和一年级语文老师各 1 名， 学生访谈的对

象为二年级 、 四年级 、六年级学习程度较好 、学习程度一 般、学习程度较差的学生各三人。

另外，还通过常态课 25 节 、公开课 15 节的随堂听课 对教师课堂的言语行为进行观察。

三、存在的问题及分析

 (一) 对评价对象的认识存在偏差

通过观察，发现教师以学生个体为主要的评价对象， 而针对学生小组与全体学生的评价比较少，忽视了已存在 的学生小组和学生全体 。全体和小组是以个体为基础， 但 对全体和小组的评价可以提高班级的向心力， 促进学生个 体间的相互合作 、相互帮助 、相互促进，从而到达促进整 体和个体发展的目标。

在针对以学生个体为主要的评价对象中，教师的激励 性言语评价又没有考虑学生的需求，不能有效发挥激励的 作用 。对成绩好的学生，老师主要对他们认真听讲进行评 价 。但学习程度较好的学生有 31.2%认为教师表扬他们，他 们将不会因为教师的表扬而做得更好 。因为他们本身学习 主动性较好，有更高层次的需求，教师的激励对他们来讲， 缺乏力度 。对学习程度一般和学习程度比较差的学生， 教 师喜欢鼓励他们回答问题 。因为有 67%的教师认为激励性 评价主要是针对学习程度较差的学生，这是新课改的要求。 而且她们认为让学习程度一般与较差的学生回答问题， 一 方面可以调动他们的学习积极性与主动性，另一方面可以 检验教学效果 。教师的评价对象在此又走入另一个误区， 新课改的要求是要关注每一个学生的发展，不仅是学习程 度较差的学生 。对学习程度较好的学生而言， 长期得不到 教师回答问题的鼓励，对他们的学习积极性而言在一定程 度上也是一种挫伤，而有些问题对学习有困难的学生来说

收稿日期： 2008- 10-25

作者简介：王伶俐 (1972) ，女，湖北随州人 。硕士研究生，漳州师范学院教育系，讲师，研究方向为学校管理和教育

评价；黄金联，漳州师范学院教育系小学教育专业学生。

12

也太难了，教师的鼓励不仅起不到应有的作用， 反而会降 低他们的自信心 。访谈和问卷的结果都表明这种情况在低 年级段表现尤为明显，因为低年级对教师评价的依附性较 强，教师的评价对他们的情绪波动较大，所以教师对学生 的评价频率一定要相对公平。

 (二) 评价方式不恰当，忽视方法的互补性

从课堂的随堂观察来看，教师对学生的课堂评价主要 采用表扬 、鼓励 、批评这三种方式 。对回答正确的学生教 师一般是给予表扬，反之则给予批评，对于回答半对半错 的学生，只是让他们坐下，通常不进行评价 。对上课不认 真 、做小动作 、扰乱课堂纪律的学生教师通常采用批评的 方式 。而对经常做作业很慢，或没按时完成作业的学生给 予比较严厉的批评。

而激励作用的调查结果表明，在调查的 266 个学生的 回答当中，有 27.4%认为当他答错时，教师的批评让他们不 想再回答问题； 62.8%的学生认为当他答对时老师的表扬会 让他喜欢回答问题； 78.3%的学生认为即使他回答错了，老 师的鼓励会让他下次还想回答问题；有 72.2%的学生表示 “老师说我上课讲话，我会听老师的话改正”； 有 23%的学 生认为“本来我就不想做作业，老师还说我做作业做得不 好，我干脆不做了”； 同时有 18.7%认为“我已经很努力把 作业做好，可老师还是说我做得不好，我不想再努力了”。 在“如果老师经常夸我做的作业有进步时，我将继续努力” 的选择中，有 89%的学生选择“是”。

从上可以看出，教师对于学生的课堂纪律与完成作业 的评价主要采取批评的态度，而从激励性评价的作用分析 来看，这种消极的评价有时候会发生一定的效用， 但大部 分情况下会降低学生的自我效能感，影响到学生的学习积 极性，所以教师应以正向激励为主，慎用批评 。但没有批 评的教育是不完整的教育，我们需要用批评来指明方向 、 澄清错误，只是我们要注意批评的艺术性 。语言要委婉。

在观察中我们还发现，教师使用语言激励评价的方法 比较单一，主要是表扬 、鼓励和批评相结合的方法， 对及 时激励和延时激励相结合 、集体激励和个体激励相结合、 学生自我激励 、表扬和批评要有力度等方法都很少研究和 运用 。这种较为单一的评价方法也影响了言语激励评价的 效用。

教师不能采用多种方法和方式进行语言评价，很重要 的一个原因是教师没有接受相关培训，对教育学 、心理学 以及激励理论的相关知识了解不多，即使想提高自己的言 语评价水平，也不知道怎么根据不同对象的需求采用恰当 的方法去有效激励学生。

 (三) 评价语言模糊、缺乏针对性和情感性

评价语言的模糊和缺乏针对性一直是语言激励评价中 存在的一大问题，在我们的观察中，发现教师评价语依旧 存在这样的问题 。无论是对学生的鼓励 、表扬还是批评， 教师对学生的评价语都比较单一 、抽象 。这种形式化的评 价语言不能针对学生的回答或具体问题进行表扬 、引导和 指正，既满足不了学生被认同的需要，又不能为学生提出

明确、具体的改进建议。

教师用于表达个人感情的评价语也很少，只有极少数 的“老师很喜欢某某”。除此以外基本没有其他带有教师个 人感情色彩的评价语。

追溯其原因，我们发现：在调查中只有 21%的教师对 学生的兴趣和各方面的爱好有比较清楚的了解，而 56.2%的 教师表示对学生的性格根本不了解 。对学生的缺乏了解导 致教师无法依据学生的兴趣与爱好进行有差异的评价， 这 是造成评价语单一模糊的一个重要原因 。在问卷调查中， 有 90%的教师认为他们对教学工作的热情只是“一般”， 据 笔者的了解，有大部分教师认为学校分配的硬性任务太多 了，学生的水平又参差不齐，太难教，大多数教师都感到 很累 。对教学感到很累和缺乏热情的教师自然无力 、无心 对学生进行有热情和有感情的激励。

除此之外，我们的观察还发现，教师的激励性言语评 价主要用于对学生的听讲 、 回答问题 、做作业这样的学习 结果和态度的评价，对学生学习过程努力与否 、学习的方 法恰当与否 、情感体验正确与否都很少评价和引导， 这样 的评价是不全面的评价，也不能有效促进学生的全面发展。 教师激励性评价的主体也主要是老师，很少有学生的自我 激励评价，即使有学生间的相互评价，但老师也没有做好 引导工作，不仅没有相互取长补短，反而导致人际关系紧 张 。这些都和我们的课改精神不相吻合。

四、激励性言语评价运用的反思

 (一) 激励性评价要兼顾每个学生的全面发展

新课改指出： “要建立促进学生全面发展的评价体系， 评价不仅要关注学生的学业成绩，而且要发现和发展学生 多方面的潜能。”“评价不仅要关注学生的全面发展， 还要 关注每一个学生的发展，要体现差异性”。但教师对新课改 精神认识不足，运用的评价语言针对的主要是学生的学习 结果，对其他的发展和评价领域关注不够；评价语言也很 单一，没有考虑学生的差异，偏离了激励评价的目标是为 了促进每个学生的发展 。为此，首先，我们的教育制度、 用人制度要进行根本的改革，否则对新课改的认识也只能 是新瓶装旧酒；其次，学校要加强教师对新课改相关知识 的宣传和学习，同时，真正为教师和学生减负， 让教师从 繁重的教学任务中解放出来，有时间有热情去学习和反思 自己的评价用语，有时间有热情去了解每个学生的特点 。 除此之外，教师还要注意以下几方面的操作：

第一，教师要坚持集体与个体激励评价相结合的原则， 重视对全班和学生小组的评价 。小组合作学习有助于各学 习程度的学生交流学习经验，增加学生的发言和表现机会， 有利于调动学生学习积极性 。所以教师对全班和小组评价 的重视，可以提高学生学习以及讨论与合作的积极性， 增 强班级的凝聚力，改善学生学习的氛围，提高激励作用的 有效性。

第二，教师对学生的评价频率要相对公平 。课堂教学 应是面向全体学生的教学，是为每一个学生敞开的， 要做

13

到兼顾每个学生的行为和内心世界 。每个学生都需要教师 公平地给予他们表现与被关注的机会。

第三，要针对学生的差异采取隐性分层激励策略，丰 富自己的评价语言 。分层激励性评价方法，是建立在尊重 学生发展差异性基础上的，按不同标准和等级， 使被评价 者都能得到不同层次发展的评价方法 。这种方法， 注重学 生的个体内差异比较，是看学生的进步和闪光点 。要做好 这一点，首先，教师应该通过多种途径了解学生的特点和 需求，同时要有一双敏锐和擅于捕捉变化的眼睛， 能观察 到学生的行为细节和被评价后的反应 。然后根据学生的差 异和需求分层设定标准 。这种标准是隐藏于教师心中的标 准，是变化动态的标准，是让学生跳跳能摘到果子的标准， 是对每个学生都即有压力又有动力的标准 。第三， 要根据 不同的标准和学生的即时反应选用不同的评价语言， 做好 这点，当然是教师平时要注意提高自己的语言修养， 提高 自己的语言表达能力，否则，即使了解学生差异， 也不能 用语艺术、幽默，富有针对性。

 (二) 评价要注意方法的互补性

学校要专门组织激励评价以及教育 、心理等方面相关 理论和方法的培训，通过教学观摩 、教学研讨 、教育反思 等途径，让教师学会运用多种方法进行激励评价 。 比如正 向 、负向激励相结合，以正向激励为主的方法 。在运用这 个方法时，教师的评价不能只是一味的表扬， 要坚持实事 求是原则，对学生错误的地方必须要及时纠正， 这样才能 培养学生正确的思维方法和价值观。

教师还要鼓励学生自我评价和多主体评价，引导学生 恰当运用自我激励和同学参与激励相结合方法 。要鼓励学 生自我反思，自我激励，调动他们发展的内驱力，因为教 师的激励毕竟是外因，外因还要靠内因起作用 。要引导学 生相互品评和观摩，让学生互相学习优点，改正不足 。但 采用这种方式，需要教师耐心的指导，逐步培养学生的是 非判断能力和评价水平，在互评中及时予以正确引导。

虽然目前有学者提出了教育激励，认为激励不仅仅只 是一种评价方法，更是一种教育理念 。但从学校的激励性 评价运用情况分析发现，激励性评价并不是万能的， 激励 性评价具有激发学生学习动机的作用，但前提是学生具有 一定的学习动机，而对于有厌学倾向的学生来说， 即使激

励性评价的方式 、方法 、评价的语言都十分具有激励作用， 对他的激励作用也不大 。所以，教师在进行评价激励时也

要考虑到学生原本的学习动机，针对有厌学倾向的学生， 应采取一定的措施帮助学生找出厌学的原因， 而不是一味 的依靠激励性评价来激发。

 (三) 评价的语言应带有情感

这所学校的教师在对学生的评价中很少表露出对学生 的肯定 、热爱之情 。评价的语言缺乏情感，教师对师生关 系的认识还停留在教师只是教书，在学生面前就是一副严 肃的面孔 。这一方面是教师的师生观滞后，还停留在传统 的学生是处于依附地位的观念上，没有把学生看成是一个 完整的个体；另一方面是教师的教学任务繁重， 对自己的 工作没有热情 、对学生缺乏感情 。教学活动的本质是交往， 课堂教学是一种多向互动的师生交往过程 。学校要加强教 师职业道德的教育，同时减轻教师负担，让教师关心学生、 爱护学生 、保护学生，尊重 、信任学生，对学生优点进行 赞扬，对错误诚恳批评，激起学生主动参与学习 、参与评 价 、不断创新的欲望和需要，促使学生常常处于积极的心 理状态，最终促进学生的发展 。进行情感激励 。首先， 教 师要善于表露自己的感情，不能因为怕表露自 己的感情让 自己没了威信而控制自己的感情；其次，教师要提高自己 的情感素养，丰富自己的情感，这样才能用自 己的情感带 动学生的情感，给学生带来积极的情感体验； 再次， 教师 还应该让学生自由表达想法和观点，通过家访 、和学生的 多沟通以及自己的细心观察来了解学生的情感需要， 这样 的情感语言评价才能扣动学生心弦，获得学生认同； 最后， 还要建立融洽的师生关系，只有相互信任的师生情感才能 使学生“信其师，听其道”，才能有效激励学生。

参考文献：

[1] 马艳云 . 教师评语与学生发展 [J] . 当代教育科 学 , 2006, (12) .

[2] 马艳云. 教师评语对学生学习动机的影响 [J] . 教育科

学研究,2006, (07) .

[3] 赵学勤. 激励性评价的标准与策略 [J] . 中小学管理, 2002, (11) .

[4] 杨海燕 . 课堂教学情景中教师言语评价行为 的 研 究 [D] . 华东师范大学,2003.

[5] 张虹. 提高课堂评价语言有效性研究 [D] . 华东师范大

学,2006.

责任编辑：曙 光

14