

基于教学反馈的护理专业教师教学创新 团队持续改进评价研究

曾丽亚

长春市第二中等专业学校, 吉林 长春 130216

DOI: 10.61369/VDE.2025080017

摘 要 : 充分发挥教师教学创新团队在建设高质量课程体系和提高学生综合素养方面的引领示范作用; 运用基于教学反馈信息的持续改进评价有助于推进教师教学团队内部协同创新, 提高教学质量。本文依据评价要素构建逻辑搭建了教学反馈驱动的持续改进评价整体框架, 并从综合考虑评价维度的系统性、重要性以及内部相关性的角度提出了反馈来源、反馈处理、改进行动、创新成效及支持机制等五个一级评价要素和二级指标。以期可为护理专业如何形成有效的团队评价标准助力, 促进教师教学创新团队建设的不断改进和完善。

关 键 词 : 教学反馈; 护理专业; 教学创新团队; 持续改进; 评价要素

Evaluation of Continuous Improvement for Nursing Faculty's Teaching Innovation Teams Based on Teaching Feedback

Zeng Liya

Changchun Second Secondary Specialized School, Changchun, Jilin 130216

Abstract : It is crucial to fully leverage teaching innovation teams for their guiding and exemplary impact on constructing a high-quality curriculum systems and improving students' the comprehensive competencies. The application of a continuous improvement evaluation model based on Teaching Feedback is instrumental in promoting collaborative innovation within teaching teams and elevating teaching quality. This paper constructs a overarching framework for a feedback-driven continuous improvement evaluation based on logical evaluation elements. Considering the comprehensiveness, importance, and internal correlation of the evaluation dimensions, it proposes five primary evaluation elements and their corresponding secondary indicators: Feedback Source, Feedback Processing, Improvement Actions, Innovation Effectiveness, and Support Mechanisms. This research is intended to provide a reference for the nursing profession to establish effective team evaluation criteria, thereby promoting the ongoing refinement and perfection of teaching innovation teams development.

Keywords : teaching feedback; nursing profession; teaching innovation team; continuous improvement; evaluation elements

引言

教学创新团队建设是护理专业教育改革成败的关键环节。目前大多数教学团队在教学改进中缺乏持续性的系统反馈^[1], 不能够及时地发现问题、调节方法、检验效果, 导致了持续改进的程度和广度受到了一定的限制。一方面可以通过多方位(学生-同行-外评)收集反馈, 为团队教师正确判断自身教学设计与教学实践是否存在问题提供支持^[2]; 另一方面, 在经过结构化的评价分析并召开内部会议深入研讨之后, 能够将外部反馈及时进行落实, 完成改进目标的过程。同时在评价时纳入组织支持以及资源保障因素, 则能够更好地调动改进的积极性和可行性, 确保教学创新能不断推进。

一、评价要素构建逻辑

(一) 反馈来源精准输入

评价体系首先要明晰多元化的反馈输入途径: 来自学生课堂体验和学习收获情况的一线评价为教学评价提供了第一手资料^[3];

由教研室成员共同开展的教学互评工作可以为改进教学设计与实施提供专业的校验方式; 由督导部门对课堂教学实施的相关性指导和监督, 能够为教师教学创新团队工作指明改善的方向。多方面、多角度地接收评价信息, 保障对评价工作的改进符合实际需求并具有多样视角。

课题项目: 吉林省教育科学“十四五”规划2024年度一般课题“护理专业国家级职业教育教师教学创新团队评价体系构建研究”(GH24796)。

（二）反馈处理结构化解读

梳理并深度挖掘教师们提出的问题是重要的一环。教师教学创新团队建立了一种“问题归类—因果分析—优先排序”三步法^[4]，即把学生诉求、同行建议、专家的意见作为一类，对这些建议或者意见进行归类汇总；然后再去探究产生各类意见的深层次原因，找出设计缺陷或是执行漏洞等；然后根据教学创新团队现有的资源以及可能得到的改善效果程度，“影响度 × 可行性”这一维度对每项存在问题进行量化排序^[5]，用以指导下一步行动。

（三）改进行动方案化实施

分解结构化管理，进一步厘清改进目标，行动路径：其一，目标分解，把教师教学创新团队改进优化的整体目标进一步细化为针对每门课具体模块、具体教学环节和团队协作的具体流程；其二，方案设计，以“SMART”为遵循（具体、可度量、可实现、可相关、有时限）^[6]；其三，任务分工及进度管理，做好责任到人、完成时限、资源配备等工作，保证行动可以追查、可以评价。

（四）创新成效闭环验证

采取改进措施以后，以定性和定量相结合的方式评价改进效果，其中包括依据学生满意程度和学科学习效果指标（测试分数提高率、合格率等），同行专家复评报告中改进的落实情况，以及团队合作效能指标（会议次数、研讨质量、项目产出）三个方面对教师的发展情况进行改进评价，将评价结果再次纳入到反馈当中，形成闭环验证。

（五）支持机制持续保障

有效组织支持及文化氛围是闭环流转的润滑剂，一方面有制度保障：定期反馈采集和处理流程、奖励制度以及责任考核制度等^[7]；另一方面有资源保障：各种硬性保障如设备资源、人力资源和经费等；最后有文化保障：一种是建立开放包容、持续推进的创新文化；二是建立完善的正向反馈及分享交流的文化。

二、评价要素及指标描述

（一）反馈来源维度

1. 学生反馈（权重 15%）

课堂参与度：学生提问次数、小组讨论发言频次等；

学习成效自评：基于问卷的自评学习效果；

满意度评价：对课程内容、教学方法及教师教学创新团队响应速度的综合评分。

2. 同行反馈（权重 12%）

教研活动参与度：教学创新团队教师参加校内外教研活动次数；

评课质量：同行评课报告的专业性评分；

理论—实践融合度：同行对教学案例中理论与临床实践结合程度的评价。

3. 外部专家与领导反馈（权重 13%）

督导组专项评审得分：教学督导定期检查及专项评审的综合打分；

建议落实率：外聘专家建议中被采纳并执行的比例；

项目验收反馈：省市级 / 国家级教育教学改革项目验收结论（通过率、优秀数）。

（二）反馈处理维度

1. 问题归类效率（权重 7%）

平均处理时长：从收集到完成分类的平均天数；

分类准确率：抽样后归类正确反馈占比。

2. 因果分析深度（权重 5%）

根因分析报告质量：基于鱼骨图生成报告完整度评分^[8]；

改进要点提炼度：从报告中提炼出的关键改进要点数及专家认可度。

3. 优先排序科学性（权重 3%）

排序模型合理性：采用“影响度 × 可行性”模型的完善度评分；

执行一致性：实际改进行动顺序与排序建议一致的比例。

（三）改进行动维度

1. 方案制定质量（权重 6%）

SMART 评分：改进方案在具体、可量化、可达成、相关性、时限性上的得分；

多方案比选度：针对同一问题提出多种方案并评估可行性。

2. 执行效率与监控（权重 9%）

按期完成率：各项改进任务按计划时限完成的比例；

资源利用率：预算、设备和人力资源使用效率；

过程监控频次：中期评估、阶段汇报与检查次数。

（四）创新成效维度

1. 教学效果提升（权重 9%）

学生成绩提升率：改进前后考试或技能考核成绩的平均增长百分比；

临床技能达标率：实训或临床考核中达标学生占比；

学生创新成果：报告、活动或竞赛获奖数量。

2. 团队能力发展（权重 6%）

培训与研讨参与率：成员参加专业培训与教学研讨的累计次数；

协作指数：基于项目协作网络分析的团队互动频次；

项目产出量：教学改革项目的立项与结题数量。

（五）支持机制维度

1. 制度与激励（权重 5%）

流程制度完备度：反馈收集、处理、改进及评估流程文件覆盖率；

激励兑现率：创新奖励与绩效考核奖励兑现及时率。

2. 资源保障（权重 6%）

经费落实率：年度项目经费到位比例；

设施设备使用率：实践基地、模拟病房、多媒体教室等资源的利用频次。

3. 文化氛围建设（权重 4%）

经验分享频次：内部研讨会、公开课及实践分享会次数；

团队满意度：团队成员对改进文化满意度调查得分^[9]。

三、实践启示与应用建议

（一）实践启示

单纯的单一流向的单一主体评价不利于促进教学质量持续改进，通过对学生、同事、外界专家等多种视角形成的多元反馈加以综合运用，对教师团队改进教学工作情况会更有利。其次，针对信息平台运行情况来看，构建完整的多向性反馈体系十分必要，从而使得平台能够发挥最大效用。

从信息处理至形成行动闭环的完整过程都需要综合统筹协调评价体系。要保证改进措施落到实处，必须除了注重收集反馈之外，还要合理归类、有效因果分析等流程的打磨优化。至于实践工作如何开展，可以组织设立专门的“反馈处理小组”，将收到的问题进行归集、归纳讨论并精选提炼出最核心的问题。“影响度×可行性”的权重原则也是由这类问题判定优劣的关键所在。

采用定性定量相结合的方式来进行多维考核；过程性评价指标体系和结果性评价指标体系相互促进，通过结合质性评估来平衡量化数据，可以使教学改进成效得到更好的体现。在实践中要将二者融合起来，在量化数据分析的基础上，开展类似定性分析方法下的焦点小组访谈、开展教学案例分享会等。

健全的机制、充足的资金、良好的文化氛围是持续长久运行和不断改进的根本保障；详细的操作规程手册、及时的奖励和文化活动能更好地促进主人翁意识和积极性、主动性的发挥。

团队能力的发展既要注重教师教学创新团队的教学产出质量，也要关注其个人能力和团队能力的提升。从实践来看，可以组织和开展各种各样的教研或课程设计研讨会、组织和引导团队老师参加跨学科研讨、指导团队教师参与各教学活动之外的一些日常事务等。

（二）应用建议

使用信息化方式来建立或者利用现有教学管理系统的功能建立动态化的评价平台^[10]。平台要能够实现多源的反馈数据实时采集和可视化展现，并且有平台内嵌的问题分类、因果分析以及问题排序等功能，可以实现从开始到最后整个评价的全部流程都在

线上操作。

为不同层次、不同级别教师团队分别制订层级化评价实施细则和指标权重，既充分考虑教师成长的需求，也体现团队发展目标，在对教学工作的各项指标进行合理赋权的基础上，推行分层分项目标绩效考核评价。新入职教师重课堂实操，高龄资教师重教学研究、教学指导能力。

通过培训和研修的方式，根据评价的结果有针对性地进行一些诸如：反馈处理的方法；数据分析的工具；创新教学法的工作坊等培训、研修；加强各部门成员的各项评价维度上的实践应用能力，并且加强校内外联系，与校外教学创新平台以及行业协会联合起来引进优秀的、外来的教学创新成果。

实行激励与改进的闭环考核，在绩效考核和激励体系中加入评价结果，对于做得好的个人或团队进行项目的申报立项、职称评聘优先的支持奖励；对改进效果不好的环节定出整改时间表，还有再改进的方案，形成“反馈考核改进再考核”的闭环。

按学期或学年开展系统性评价和阶段性评价，并分别召开校内外评价总结会，请学校相关学科的教师、校内外评价专家和学生代表参加并及时反馈，对评价结果进行评议并研判分析；提炼出优秀成果，对优秀的案例和经验进行收集，放进“最佳实践库”中，在全校范围进行共享推广，打造优质内容库。

持续优化并不断更新迭代，不断改善本土化适配评价体系。针对学校规模大小不同、所处的不同发展时期以及资源情况，灵活地调整指标权重，适时地增加或者删除评价指标。坚持科学合理、简便可行、具有可操作性以及具备本土化适应性的基本原则。

四、结束语

本文提出的持续改进评价要素与指标描述，既具有理论上的指导意义，在实践中也表现出很强的应用价值，但是要想更进一步丰富评价体系的适用性和可推广性，还应在未来开展针对不同类型院校和不同学科团队间的跨校验证与优化研究，促进护理教育教学质量的持续提高。

参考文献

- [1] 胡新岗，黄银云，桂文龙. 国家级职业教育教师教学创新团队的组建逻辑、内涵特征与建设路径——基于创新生态系统理论视角[J]. 教育与职业，2023，(22): 93-99.
- [2] 钟斌，谢爱磊. 中国式现代化视域下职业教育教师队伍的实践特色、现实羁绊与未来展望[J]. 教育与职业，2024，(4): 27-33.
- [3] 王俊敏，夏美玲，张吉华，等. 以学生为主体的形成性评价在临床教学质量评价体系中的应用研究[J]. 中国医药科学，2024，14(10): 67-74.
- [4] 张会. 职业教育岗位群教学背景下“三教改革”研究与实践[J]. 职业技术教育，2023，(6): 26-31.
- [5] 刘蓓，夏磊. 职业教育教法改革与创新实施的路径研究[J]. 质量工程，2024，(8): 24-27.
- [6] 魏振锋，汪焰. 国家级职业教育教师教学创新团队教学质量评价的实证研究[J]. 教育研究，2024，(20): 1-4.
- [7] 单伟颖，单伟超，侯丹，等. 新时代高等职业院校护理专业教学创新团队的构建[J]. 河北旅游职业学院学报，2024，29(1): 101-104.
- [8] 中华人民共和国教育部. 全国职业院校教师教学创新团队建设方案[EB/OL]. (2019-06-14) [2024-03-15]. <http://www.moe.gov.cn>.
- [9] 邓茜. 协同理论视角下的职业教育教师教学创新团队建设探索[J]. 教学与育人，2025，(7): 177-180.
- [10] 吴灿，李禹. 基于“校企协同模块化”教师教学创新团队建设与实践[J]. 武汉船舶职业技术学院学报，2025，25(2): 54-59.