# 2024年观潮教学反思与评价 教学评价与反思(精选15篇)

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-09-03

*无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。观潮教学反思与评价篇一教学评价是促进教师进行自我反思的...*

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

**观潮教学反思与评价篇一**

教学评价是促进教师进行自我反思的一个重要手段，教师可以在自我评价、他人评价、评价学生中进行自我反思。

教师在自我评价中，要对自己的教育教学行为和全面发展状况进行系统的自我反思，充分认识自己的优势和不足。评价的目的不在于评优评劣，而在于由此形成改进的计划，促进教师自身的提高。自评是促进教师反思能力的最佳途径。教师在自我评价中的反思可以围绕以下五个内容进行。

1、思所得，发扬长处，发挥优势

作为教师，每一堂课总有自己满意的地方。或是教学过程中达到预期目的，或是课堂教学中突发事件处理得当，或是教学方法上的改革与创新，或是双边活动开展得很成功，或是在备课时未曾考虑到而在课堂上突然迸发出灵感和火花无论是哪一方面有益的收获，课后及时反思，归类整理。这样对提高教师的课堂教学能力，探索课堂教学改革的思路，形成自己独特的教学风格，会大有好处。

2、思所失，汲取教训，弥补不足

众所周知，任何一节课，即使教师的备课十分慎密，也不可能十全十美。如：对教材处理不当；对某个问题阐述有失偏颇；或者感到对某个问题的处理力不从心等。对它们进行回顾、梳理，并作深刻的反思、探究，使之成为引以为戒的教训。及时弥补不足，才能不断走向成功。因此，思所失既是教师对学生高度负责的表现，也是不断提高自身教学水平的客观需要。

3、思所疑，加深研究，明白透彻

这里的“疑”包括两个方面：一方面是学生的疑点。每节课下来，学生或多或少会存在某些疑问，有时课堂上无法及时解决，教师把从学生方面反馈过来的疑点记录下来，细加琢磨，有利于今后的教学和复习，更具针对性。另一方面是教师方面的疑点，教师对教材中的问题并非一下子就可理解得十分透彻，有时甚至是似是而非。通过教学，教师自己会感觉到，把它记下来，促使自己今后对这一方面的问题加深研究，使之明白透彻。

4、思所难，化难为易，水到渠成

在课堂教学中，对教材难点的突破事关整个教学的成败。如果我们每一轮都把教材难点的处理方法、教学的信息反馈或效果，今后改进的教学设想等写下来，并且进行深入细致的分析、比较、研究，长期坚持，必将极大地提高教师处理教材难点的能力，化难为易，更好地帮助学生突破难点，使其加深对教材的理解。

5、思创新，扬长避短，精益求精

一节课下来，教师应静心沉思：摸索出了哪些教学规律，教法上有哪些创新，组织教学方面有何新招，解题的诸多误区有无突破，启迪是否得当，训练是否到位及时记下这些得失，并进行必要的归类及取舍，这样教师就可以做到扬长避短，精益求精。为以后的教学提供极好的帮助，避免再走弯路，从而提高自身的教学能力和教研水平。

在充分发挥教师自我评价的主体作用的同时，还应充分重视和发挥学生、同事及家长评价的作用。这些人都直接或间接参与了教育教学活动，能够从不同的侧面反映教师的工作表现。俗话说“旁观者清，当局者迷”，他们能发现教师自我评价难以认识到的问题，对教师教学行为的改进和教学水平的提高会产生积极的影响。

在他人评价中，学生和同事的评价尤为重要。学生是教育教学活动的直接参与者，学生的发展是教师工作的重点和目标，他们对教师的教育教学活动以及师生交往有着直接的感受和判断，教师应高度重视并及时听取他们的评价和建议，及时调整自己的教学策略，转变某些不恰当的教学行为。

例如，课后当学生说某个知识要点不理解或不能很好地运用于实践时，教师就应该反思：在教授这个内容时，是否考虑到学生原有的知识基础；是否将新授内容与原有知识进行了正确引导；引导的过程是否符合学生由易到难、由简单到复杂的认知规律等。教师沿着这个思路反思，定能找到解决问题的答案，也为以后再教学中处理类似问题提供了经验参考。这样既有利于学生的发展，也有利于教师的自我提升。

新课改中的教师要想更快地提升自己，寻求同伴的帮助必不可少。由于同校特别是同级教师在教学同标、方法和过程以及教学对象、教学环境等方面的相似性，因而对于教学就有更深刻的共鸣和更准确的理解。从同伴的评价中反思自己的教学，既可以借鉴他人的经验，又可以吸取自己的教训，对于改进教学和发展自我都是非常有意义的。所以，我们只有理性地对待同伴的评价，同时对自己的教学进行深层次的反思，才能避免“孤芳自赏”，才能实现“蒸蒸日上”的进步。

对学生学习过程的观察、学习行为的分析、学习结果的反思，也有利于教师对自己的教学进行全面判断，分析自己的有利和不足，明确自己的努力方向。

1、对学生学习过程的评价反思

（1）课堂观察反思

“课堂教学评价具有促进学生发展和教师专业成长的双重功能”。教师自我评价必须着眼于学生的学，因此，在课堂上，应时时观察学生、关注学生，学生所作、所说、所思、所感受都是教师进行自我评价的依据，我们应根据他们外在的显性言行，运用新课程理念，对自己的教学进行深层次的反思，为教学策略的调整提供及时的信息导向。

(2）分析学习档案袋

学习档案袋或成长记录袋是新课程改革所倡导的一种重要的质性评价方法。有效记录了学生在原有基础上的点滴进步，能让学生清晰地看到自己成长的足迹，不断提高他们自我反思和自我评价的能力，促进学生持续发展。教师经常翻阅学生的学习档案袋，既有助于教师对学生的学习进行正确评价，形成对学生的准确预期，又有助于教师全面审视自己的教学，反思自己的教学策略，进而不断改进教学方法，提高教学质量，实现自身的发展。

2、对学生学习结果的评价反思

学生的学习结果通常通过练习（作业）或考试予以检查，传统的教学在设置练习或考试题时，过多地侧重考查学生对知识的掌握，而忽视对学生能力素质的考查；在评定学习结果时，单纯采用“打分”或划分等级等量化评价方式，而忽视运用定性评价方式，同时对学生的学习过程予以必要的关注；在处理评价结果时，一味强调教学评价的附加性功能（选拔功能），而忽视评价的本性功能，即评价为学生本人提供学习情况的信息，使其建立自我意识，形成自我概念，提高自我评价能力，从而调整自己的学习行为，为教师教学提供反馈信息，以便于教师调整自己的教学计划和教学行为。

新课程倡导的是动态的、过程的评价，关注被评价者为达到目的所采用的方法和途径，关注被评者在达到目的过程中增加了哪些经历和体验，关注被评者在获得结果的过程中发生了怎样的进步。所以，新课程教学评价并不否认考试的作用，而是在于怎么考，怎样处理考试结果。

我们在练习（考试）的设置中，一定要以考查学生的能力和素质为中心，在处理练习（考试）结果时，注重分析学生解决问题的过程与方法，在对此进行评价时要关注学生的情感、态度和价值观，尽量挖掘学生学习中的闪光点，用定性分析的形式多进行鼓励性评价。

总之，无论哪种评价，都是对教师教学的一种反馈，有利于教师在教学中找到自己的位置，为教师的反思提供较为客观的信息。教师应正确对待各种评价，并将其作为准确了解自身优势和不足的机会。要分析自己取得进步的多种原因，以获得成就感，增强自信；重新制定发展目标，针对不足深入反思，发现问题，分析问题，提出解决问题的方案，并付诸行动，促使自己在不断的反思中提高自我、发展自我，并将其转化为促进学生发展的创造力。

**观潮教学反思与评价篇二**

《我是什么》虽然是一篇科普文章，但是却描写得生动活泼，充满童趣。作者运用了第一人称自我介绍的方法以朴实而生动的语言，讲述了水的变化及其利与害，描绘了水的各种形态。文中不点明“ 我” 就是水，更增添了趣味性。

在教学云变成雨、雹子、雪这一段时，教师抓住了“ 落、打、飘” 三个词感受雨、雹子、雪的不同特点， 让学生加动作把动词表示出来，进一步理解这三个动词的含义， 感受文章用词的准确。然后渗透到有感情地朗读上，在充分自读的基础上，请男生来朗读描写雹子的句子，请女生朗读描写雪的句子，体会雹子的力度和雪花的轻盈。

一、对结尾一段的处理不够好

结尾一段是让学生了解水的不同性格，即它温和的一面和暴躁的一面。尤其是它有危害人类的一面，应该让学生有较为直观的认识，突破他们因年龄局限的生活环境所无法看到的实景，可以运用多媒体展现洪水泛滥，江河污染的一些录象资料。再让学生根据这些画面提出一些防治措施。

二、在教学水的不同形态时，可以向学生渗透一些写作的技巧

在教学这一部分时可以先让学生用自己的词语来形容你看到的水。他们可以说出很多：宁静、美丽、平静、清澈见底，活泼、调皮、活跃，奔腾不息、川流不息、汹涌澎湃…… 然后再来看看课文是怎样来描写这样的水呢，出示课文描写水不同形态的这一小节，让学生体会拟人句的生动活泼，让学生明白写相同的事物有着许多不同的写法。然后可以让学生用一句话写一写同一种事物在不同情况下的形态。

**观潮教学反思与评价篇三**

教学评价是我们综合组研究课题，在美术教学中更要体现评价的多样性和活化性。《海洋世界》是一堂校本教研成果展示课，正是要突出教学评价，也出表现学生学习的自主性，通过试教实践，我发现并总结了如下优点和不足：

4、对学生作品的评价，采取的方式巧妙，“五色池”、“七彩池”等名字形象而富有诗意。

1、教学评价形式单一，主要表现老师对学生的评价，而忽略了学生的自评和互评；评价侧重于对教学结果的评价，而忽略了对教学过程各个环节的评价。

2、体现学生学习的自主性，老师通过游戏“对与错”来解决手摆鱼的轮廓大小问题，这种运用观察来掌握制作难点的方式效果不好，不少教学中体现评价学生画小了。

1、体现评价的多样性：

1）首先在教学目标中体现在活动中体现（将学生评价、老师评价、学生互评、学生自评等多种评价方式渗透于各个环节，让学生自由表现审美观，进而提高其审美能力）。

2）其次在教学过程中把老师评价和学生的自评、互评随时体现，如：对学生思维的评价、对学生表述的评价、对学生实践能力的评价；学生对老师的作品的评价、学生对同伴的评价。

3）最后一环节，加入“通行证”这一道具，把互评（每组选出一条做得最好的鱼，最先拿到通行证，进入海洋世界，自由快乐地游戏）、师评、自评（全体学生陆续拿到通行证进入海洋世界游戏），结合起来。

2、体现评价的全面性：不仅仅对作品结果进行评价，也对学习过程中学生的表现随时进行评价。

3、在学生自主学习这一环节，加入学生动手试戴手摆鱼、试画轮廓这一环节，让他们通过亲身感受来掌握难点。

改进后的教学，学生的思维更加活跃，积极性更高，学生的自主性进一步提高了。

**观潮教学反思与评价篇四**

：美国精英文理学院的经验表明，教学绩效评价应成为高校教师绩效评价的重要内容。作为一种发展性评价，高校教师教学绩效评价旨在引导教师重视教学，投入教学，改进教学质量，提高学生学习效果；评价主体应以教学相关者为主，尤其应加强同行教师评价、学生评价和教师自我评价；评价指标应尽可能全面且具有可操作性；评价标准应增强针对性，充分考虑教师的学科专业背景、职业生涯和发展阶段。教学绩效评价体系的可行性和有效性，取决于学校的办学定位、制度支持和条件保障。

：高校教师；绩效评价；教学评价

高校绩效评价属于综合性评价，更多从宏观层面关注高校作为一种组织机构的运行效率和效益，为高校从整体角度优化资源配置提供参考。[1]高校教师教学绩效评价是这种宏观的、整体的高校绩效评价的一个重要组成部分，主要从微观层面对教师教学工作现实的或潜在的价值做出判断，是引导教师重视教学、投入教学并改进教学的关键措施。[2]然而，针对高校教师的教学绩效评价历来是个难题。构建有效的教师教学绩效评价体系，是提高教学质量的一个切入点。在这方面，以卓越教学著称的美国精英文理学院的教师评价制度值得借鉴。本文结合在美国麦卡莱斯特学院（macalestercollege）的实地调研结果，尝试对我国高校教师教学绩效评价体系的构建问题进行探讨。

本文从政策导向、基本定位、评价主体、评价指标、评价标准等方面讨论高校教师教学绩效评价体系问题。

（一）政策导向：教学为中心

通常，高校教师绩效评价的内容主要包括教学工作、科学研究、师德和社会服务四大方面，其中，教学作为高校最基础、最根本的工作，是体现高校教育质量的一项重要指标，应成为教师绩效评价的一项重要内容。但目前普遍存在的一种现象是高校和教师自身对教学工作的重视程度都还远远不够。在高校层面，教师教学绩效评价被严重淡化和简化，具体表现就是教师绩效评价基本等同于教师科研绩效评价，教学绩效评价基本等同于教学课时数的考核。在教师个人层面，由于科研成果更容易量化，并且在决定教师的课题申请、职称评定、职务晋升、各种奖励等工作中占有更大权重，教师自身也难免重视科研甚于重视教学。要改变这种现象，有必要从政策导向上加以调整。近年来，在我国高等教育由规模扩张转向内涵发展的进程中，特别是在创建世界一流大学和一流学科的背景下，国家先后出台一些政策，不断明确高校教学工作的重要性和中心地位，要求教师把教学作为首要任务，不断提高教育教学水平，[3]强调要把本科教学作为高校最基础、最根本的工作，领导精力、师资力量、资源配置、经费安排和工作评价都要体现以教学为中心；[4]要求高校对教师进行考核评价时遵循“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”的基本原则，[5]进而要求高校改进教学评价机制和学生考核机制，建立约束激励机制，以调动教师投入本科教学、不断探索教学新技术新方法新形态的积极性。[6]这都为高校构建全面、系统、有效的学校教学绩效评价体系和方法提供了政策依据，指明了方向。

（二）基本定位：发展性评价

高校教师的教学绩效评价结果可用于教师的职称评审、职务晋升、奖励等多个方面，但是，评价的根本目的还在于调动教师的工作积极性、主动性，帮助教师提高教学水平，改进教学方式方法，提高教学质量，提高学生的学业表现，促进学生的成长与发展。高校教师教学绩效评价是手段，而不是目的，不是为了评价而评价，更不是为了“管理”教师而评价，它是一种发展性评价。这是基本定位。作为一种面向教师未来发展的过程性评价，它应依据教师的专业背景、所处职业生涯阶段、实际工作表现和发展潜力，对教师的教学情况进行综合性评价，同时促进教师进行自我评价与自我反思，并针对教学评价过程中所出现的问题，为教师提供有针对性的培训，促进教师的\'发展。[7]这一定位，决定了高校教师教学绩效评价的评价主体多元化、评价内容的全面性、评价方法的多样性、评价目的的发展性、评价标准的针对性、评价结果的及时反馈性等特征。

（三）评价主体：多元化

任何评价都包括“谁来评”的问题。谁最有资格对大学教师的教学进行评价？这是一个比较容易回答却很难操作的问题。理论上，鉴于大学教师这一职业的特殊性和教育教学效果的滞后性，高校教学绩效评价的评价主体，涉及面应尽可能广泛，应包括领导、同行、学生以及教师本人。但实际上，国内现有的高校教师教学绩效评价存在的问题之一就是评价主体过于单一，同行评价缺乏，教师本人参与不够，学生评教较少能发挥实质性作用。美国文理学院麦卡莱斯特学院对教师进行教学绩效评价时，评价主体主要都是与教师的教学工作直接相关的人，具体包括评审委员会、系主任、教务长、校内外同行、在读学生以及已经毕业的学生，等，学校认为他们能够从教学工作量、专业程度、教学方式方法、教学效果等多个方面对教师的教学绩效表现作出较为全面、客观的评价。第一，增加学生评教的分量。学生作为高等教育的重要利益相关者、教学活动的直接参与者和受益者，对教师的教学内容、教学方法、教学质量感受最深，也最有发言权，因此最应该参与教师的教学绩效评价，但采纳学生评教并使其发挥实质性作用，确实有难度，尚需假以时日。在美国，20世纪70年代，很多院校的教师都不愿意把学生评教意见放进自己的档案袋，他们非常厌恶学生对自己的教学指指点点，这些都增加了学生评教的难度。但是，经历了几十年的发展后，学生评教最终还是在美国高校教师教学绩效评价中得到普遍应用。截至1973年，29%的院校使用了学生评教。到1983年，53%的院校在使用。到1997年，几乎所有院校都普遍使用学生评教。很多大学还把学生对教师教学的评价记录在教师档案中。[8]如今，美国文理学院在对教师进行教学绩效评价时的做法是，由教师提供所教过的学生的名单，由学校教务处、评审委员会出面，邀请10-20名该教师以前教过的学生和当前的学生针对教师的教学质量发表匿名评价。在文理学院，学生对教师的教学评价甚至直接决定教师的晋升。[9]第二，增加同行评价。大学教师的教学绩效也要有同行评价，因为学生和其他行政管理人员并不足以对教师的学术水平、专业课程目标和内容、教学大纲、教材选择、教学资料、课程作业、考试内容、课堂教学组织情况、项目指导质量、论文指导质量、项目开发能力等做出专业性的评价，而教师同行则能够对此作出较为中肯的评价。美国文理学院在对教师的教学绩效表现进行评价时，通常会邀请本校或其他文理学院的一些相关教师参与，如与被评审者有合作教学经验的教师、客座过其课堂教学的教师、参加或旁听过该教师的课堂教学的教师，或者所教授的某门课程是以候选人所教的某门课程为基础的教师，学校认为这样的同行评价更有意义。[10]第三，加大教师本人的参与度。在教师教学绩效评价过程中，教师应该既是评价客体更是参与评价的主体，理由在于：其一，这是发展性评价的基本要求，发展性评价面向教师，以促进教师发展为目的，而不是为了奖惩或考核而评价。加大教师在绩效评价中的参与程度，有助于消除教师对以管理为目的评价的抵触心理，亦可体现学校对教师的尊重。其二，教师最清楚自己在教学中的优势与不足，可以对各方评价有所回应。其三，教师参与教学绩效评价后，可以根据评价结果的反馈不断提高教学质量。麦卡莱斯特学院在评价教师的教学绩效表现时，需要教师提供一些学生和同行可能无法提供的证据来表明自己的教学效能，或提供一项个人陈述，说明自己的教学理念、备课情况、教学策略、教学成果等。教师还可列出自己为了提高教学质量所采取的具体做法。学校对教师的绩效评价结果，也需要教师本人在上面签字认可方可生效，教师可对评价结果进行申诉，学校则会依据相关程序进行重新评审。

（四）评价指标：全面可操作

我国高校教师的教学绩效评价指标目前存在的问题主要表现为，一是不够全面，即不能全面反映高校教师的教学理念、教学过程、教学技能、教学效果，以及教师为教学创新付出的努力（包括教师将科研成果应用于教学的情况），仅能判断教师是否完成额定工作量，或判断教授是否给本科生授课。二是针对性不强，即对于具有不同学科专业背景的、处于职业生涯不同阶段的教师，教学绩效评价指标的区分度不够。三是可操作性不强，即现有的高校教师教学绩效评价指标的设置较为宽泛，表述较为模糊，不够具体，除了工作量可以量化以外，其他方面既难以量化，也难以做定性评价。上述问题的产生既有教师教学绩效评价工作本身的局限，也有学校制度设计上的缺陷。高校可从制度设计上尽可能减少教师教学绩效评价的先天不足。高校教师的教学包括课堂教学、实践教学、指导毕业生设计等不同形式，教学绩效表现涉及多个因素，如教学态度、教学理念、教学工作量、专业水平、科研促进教学的情况、教学技能、教学方法、教学改革、教学成果、教学改进、学生的学习成效等。教学绩效评价指标应尽可能全面且具有可操作性，才能对教师的教学工作进行尽可能客观、全面的评价。麦卡莱斯特学院对教师的教学能力的考察，就包括学科要求、交流技能、激发学生兴趣的能力，以及融会贯通知识的能力等。评价委员会根据教师本人提交的个人陈述、同行推荐信、学生评价信、教学大纲、教学材料、系里平时的听课记录等信息对教师的教学绩效表现作出综合评定。

（五）评价标准：增强针对性

基于发展性评价的定位，高校教师教学绩效评价应充分考虑教师的学科背景、专业特点、年龄、职业生涯规划和专业发展阶段，尽可能增强教学绩效评价标准的针对性，才能切实促进教师的发展。美国文理学院针对不同阶段的教师的评价，就有不同的侧重点和不同的要求。如，在教学方面，麦卡莱斯特学院对处于终身职轨上的助理教授的要求是“必须表现出有效的教学能力和指导能力，并且能够投入到学生的学习经历中，能够以开放的心态对待其他教师和学生提出的教学要求和建议，并及时回应”，对终身职副教授候选人的要求是“必须被学生及同事认可为优秀的教师和导师”，对终身职教授候选人的要求是“须是深受学生尊重和喜爱的、富有成就的教师。在教学领域中体现出领导力，例如，作为教材编著者、新课程材料的制作者、新教学方法的倡导者，教育界的领军人物”。[12]可以看到，文理学院在将教学作为中心工作的前提下，对处于职业生涯不同发展阶段的教师，具体要求有所不同，评价标准层层递进，逐步提高，具有很强的针对性，因此也具有较强的可行性。

高校教师教学绩效评价体系并不是孤立存在的，而是与学校的定位、办学理念、教师管理制度、资源配置方式等要素紧密相关。高校的办学定位和办学理念决定着学校对教学的重视程度，决定着教师管理制度的导向，影响着学校资源配置方式。同样，通过学校的教师选聘标准、教师绩效评价标准、教师支持政策等教师管理制度或人力资源管理制度，以及学校的资源配置方式，也可以看出学校的办学理念、定位和发展方向。有效的高校教学绩效评价体系，需要一系列配套措施和制度保障。

（一）坚持教学的中心地位

在确保人才培养中心地位、教学基础地位的前提下，学校要依据自己的办学定位，理清教学、科研、服务之间的关系，合理分配三者在教师绩效评价中所占的权重。不论是研究型大学，还是教学型大学，都应坚持人才培养的中心地位，教学和科研是人才培养的重要途径，科研要为教学服务，教学要体现最前沿的科研成果和科学研究的精神。即便是专攻本科教育、以教学为中心的美国文理学院，也对教师的科研有着较高的要求，因为这是保持学术水平的重要体现，但值得注意的是，文理学院更强调的是科研一定要服务于教学，在对教师进行绩效评价时会要求教师提供证据，表明自己的科研如何有效地促进了教学。麦卡莱斯特学院对于终身职轨上的助理教授、副教授候选人、教授候选人进行评价时，都是把教学能力和教学水平放在第一位的。[13]这是文理学院坚守自己办学定位的一个重要表现，是学校开展教师教学绩效评价的重要前提。

（二）制定适合学校定位的教师选聘标准

文理学院的教学绩效评价制度虽然程序繁琐，所需材料繁杂，但仍然具有很强的生命力和可行性，并且切实引导了教师以教学为中心，其中一个很重要的原因在于学校从一开始就招到了“正确的人选”，即热爱教学、擅长教学的教师。[14]因为教师只有从内心热爱教师职业，热爱教学工作，才可能更加主动、持续地提高教学水平，外部的教学绩效评价体系也才能发挥更好的作用。美国文理学院在招聘教师时，就特别重视考察候选人的教学能力，要求候选人阐明自己的教学理念、表明自己如何能够胜任文理学院的教学工作、提交以前的学生评教材料、试讲一节课、让本系所有教师与候选人面谈、请学生陪同教师参观校园、共进午餐，等；[15]而教师候选人通过参加学校的招聘面试，基本上也能够感受到文理学院对教学工作的高度重视，以及同行评价和学生评价对于教师考核的重要性。换句话说，文理学院的招聘标准，对教师已经起到了一个“筛选”的作用，加入文理学院的教师对文理学院已经有了基本的文化认同，具有一定的同质性，而这也是此类学校的教师教学绩效评价制度赖以生存的土壤。[16]一般来说，我国高校在招聘教师时更加注重候选人的科研水平，对教学能力的重视程度还远远不够。不同学校根据各自的办学定位和办学理念，设计合理的教师招聘制度，相当于给学校设置了一个门槛，有什么样的招聘标准，就会招到什么样的教师，有什么样的教师，就会有什么样的教学质量。可以说，合理的教师招聘制度与教学绩效评价制度是相辅相成的。

（三）为教师发展提供支持

教学绩效评价的目的最终是为了促进教师提高教学质量，促进学生的发展，因此，学校在开展教学绩效评价前应为教师提供系统的教学培训和支持，以帮助教师通过各种考核评价；在教学绩效评价后则要围绕评价结果提供及时的反馈和有针对性的培训，以帮助教师提高教学质量。如果绩效评价的结果不及时反馈给教师，一是会导致教学绩效评价缺乏激励作用；二是不利于教师改进教学。只评不改的做法很容易导致绩效评价流于形式且劳民伤财。美国文理学院普遍都设有类似“教学与学习中心”的教师教学发展机构，并将其定位于提供服务的支持性机构，此类机构通过多种方式为教师提供长期的、系统的教学支持，如开展教师教学培训与学生学习指导，为教师提供咨询服务，包括课程评价服务、教学咨询服务、基金申报服务以及个性化的专业发展服务，设立并提供资助，包括科研发展资助、课程改革与开发资助，等。[17]此外，学校还会通过其他层面的支持确保教师能够达到文理学院的要求。例如，麦卡莱斯特学院为帮助新教师通过终身职评审，特意减少其服务方面的工作量，以保证他们能将主要精力用于教学改进。该校还出资鼓励资深教师邀请新教师一起共进午餐交流工作经验。

（四）完善资源配置方式

高校教师的教学绩效评价结果如不能对教师的职称评定、职务晋升、薪资奖励等产生实质性的影响，必然得不到教师的重视，自然也难以发挥其预期作用。因此，有必要加大教学绩效评价结果在教师绩效评价中的权重，使其产生实质性的作用。对于绩效评价结果，一是要及时反馈给教师本人，这是发展性评价的一个基本要求；二是要与资源配置建立联系，这是确保绩效评价效果的一种途径，是为了调动教师的积极性。针对高校教师对从事教育教学工作重视不够的问题，教育部已出台政策性指导意见“加强对教学工作的激励和约束，提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称评聘、岗位晋级考核中的比重，充分调动教师从事教育教学工作的积极性”。[18]这就为高校加强教学在教师绩效评价中的权重提供了政策依据，为实施有效的教学绩效评价提供了政策保障，但高校还需要在此基础上进一步落实教学绩效评价结果在资源配置中的作用。

本文基于美国精英文理学院经验构建的教师教学绩效评价体系，也存在一些显而易见的缺陷，如评价指标较多，涉及人员众多，所需材料繁琐，管理成本较高等，许多细节还有待进一步探讨，其效果也还需要实践检验。需要指出的是，不同类型的高校办学目标不同，办学定位有差异，用统一的评价体系评价不同类型、层次学校的教师既不科学，也不现实。因此，我国各高校在构建教师教学绩效评价体系时，还要针对不同层次、不同类型高校的不同学科、不同阶段教师的具体特点设计具有针对性的教学绩效评价体系。

[1]张男星，王春春，姜朝晖.高校绩效评价：实践探索的理论思考[j].教育研究，20xx，（6）.

[2][7]李楠.我国高校教师绩效评价研究———以教学绩效评价为例[d].首都经济贸易大学，20xx.10，42.

**观潮教学反思与评价篇五**

当前，中国临床医生岗位胜任力模型正逐步构建和完善，对医学生岗位胜任力、自主学习能力、创新能力等方面的培养提出新的要求。为了适应新形势的要求，国内各医学院校相继对解剖学课程进行了一系列的改革。借中国解剖学会与香港大学交流解剖学课程改革经验之际，收集了各大医学院校的解剖学教学情况。通过总结目前的解剖学教学现状，分析改革中存在的主要问题及解决方法。

1改革的主要措施

1．1缩减学时，减少操作的局部

随着生命科学的迅速发展，出现了许多新兴学科，这意味着医学生在有限的时间内要学习更多的课程，使其在学习时间的安排上捉襟见肘。因此，很多医学院校对解剖学教学计划进行调整，缩减了学时，以便空出时间供其他新兴学科使用。此外，由于教学观念的转变，注重对医学生的自主学习能力和创新能力进行培养，因而减少了以老师为主体的“灌输式”的课堂讲授，将更多的时间留给学生自主学习。在这样的背景下，解剖学的学时被一减再减。调查结果显示，大部分医学院的解剖学总学时不足160，而局部解剖学仅在70学时左右。

1．2pbl教学

目前多数医学基础课程仍采用传统的课堂讲授，这种“灌输式”教学严重固化了学生的思想，不利于在学习过程中培养批判精神、自主学习能力、创新能力和其他综合能力。针对传统授课方式的种种弊端，很多高校都尝试了教学方法的改变，如以问题为基础的学习(problem－basedlearn-ing，pbl)、翻转课堂等。强调以学生为主体，教师为主导，注重学生自主学习能力及其他能力的养成。

1．3其他措施

除了上述缩短学时、减少操作局部以及pbl教学等措施以外，还体现在教学手段的多样化，如多媒体教学、网络课程等。

2改革中存在的问题

早在20世纪60年代末，美国的医学院校就已经对解剖学课程进行了改革，其措施也包括缩短教学时间、减少操作局部、应用pbl以及实施多媒体教学［1］。目前国内进行的改革与美国的.做法大同小异，基本上照搬了美国模式。然而，cahill于发表相关研究论文［1］，对美国过去30年的解剖学教学状况进行了评价。文中指出美国立法委、大众媒体对这一时期培养的学生质量进行了调查。其调查结果显示，这一阶段培养的医生，大多因为基础知识缺乏而不称职。美国已经对先前的改革进行了深刻的反思，这值得引起广大解剖学教师的高度重视，认真思考改革中可能存在的问题。首先，由于学时减少，无法完成所有的教学内容，不得不删减教学内容，并相应减少操作的局部，有些甚至是很重要的内容。根据调查情况来看，多数学校的局部解剖学学时数在70左右，但解剖完一具尸体，这点时间显然不够。解剖学是一门形态学科，有其自身的特点，学习解剖学的唯一方法就是“解剖”，学生只有通过实地解剖操作及近距离观察，才能理解并掌握人体的形态结构。减学时、去局部这样的做法，将使学生不能完整学习解剖学的基础知识，无法全面掌握人体的正常形态结构，制约其今后在临床上的发展和提高。因此，在调整课程学时的时候，应该从课程本身的特点出发，简单的“一刀切”式做法值得商榷。其次，目前的改革主要体现在教学方法和教学手段的改变。在教学方法的改革方面，主要有pbl教学的运用。pbl的优势在于:首先，它能为学生营造一个轻松、主动的学习氛围，使其能够自主、积极地畅所欲言，充分表达自己的观点;其次，在讨论中可以加深对理论的正确理解，还可以不断发现新问题并解决新的问题;第三，它可以锻炼学生文献检索、逻辑推理、归纳总结、自主学习、终身学习等多方面的能力，这些能力的培养可为其今后开展的临床工作奠定坚实的基础。pbl教学法是一种跨学科的学习方式，然而国内做法是，仅在解剖学课程中设置几次病例讨论，并未以问题为导向对该课程乃至跨学科进行讲解。因此，大多只得其形，而未得其神。cahill在其论文中，对pbl进行了评价［1］。文中指出pbl最突出的问题是:学生对基础知识缺乏全面了解，是一种顾此失彼的教学方法。而且pbl还受到师资力量、办学规模等客观条件的制约。因此，pbl教学模式可谓有利有弊，在学习国外先进教学经验的时候不能盲目照搬，对于解剖学课程而言，应从该课程整体教学架构与计划等方面深入思考，根据自身条件及办学特点探索适合自己的教学模式。

3解决问题的途径

有的医学院已经意识到改革中出现的问题，并采取了相应的措施来加以解决，其方法主要有以下几种。

3．1结合解剖学课程的特点，合理安排教学计划

以协和医科大学以及四川大学华西医学中心为代表的高校，秉承“小系解、大局解”的优良传统，从解剖学自身的特点出发，并未对学时进行大量缩减。具体做法是将少量的学时用于讲授系统解剖学，让学生构建完整的人体概念，然后将大量的时间用于局部解剖学的教学，通过实地解剖的方式来学习解剖学，保障教学内容的完整性。这种方式具有学时设置合理、且内容详尽丰富、涵盖范围广的特点，同时也是笔者最推荐的一种方法。

3．2拓展性学习和继续教育为了弥补课时不足

带来的影响，以第四军医大学、福建医科大学以及重庆医科大学为代表的一批高校，将学习由课堂内拓展到课堂外，让学生利用课余时间进入实验室，自我组织，自我管理，在实验室进行教学计划以外的局部解剖学实验。通过拓展性学习，既保障学生能完整学习人体解剖学的基础知识，也培养了学生的自主学习能力和创新能力。在我校，课题组在实验教学过程中，探索出一种新的教学模式，即lcd教学模式［2，3］。其包括三个环节:l指学习(learning)，即在大纲的指导下进行系统性学习、课余的拓展性学习以及基于专题的自主学习。在教学过程中，发挥教师和学生的双重主体作用，提倡启发式和讨论式教学［4］。c和d(com-munication＆discussion)指在学习的基础上，学生根据不同的专题，阅读临床相关教科书/专著、浏览视频、上网查阅文献，撰写综述，然后进行交流和讨论。数年的教学实践表明［3］，这一模式能较好地解决教材内容相对于学科发展严重滞后的问题，在一定程度上解决了长期存在的基础与临床脱节的问题，能培养学生的自主学习和创新学习能力，而且有助于教学相长。lcd教学对于那些招生数量多而师资力量却相对不足的学校，更具可操作性和实践意义，因而具有推广价值。当然在具体实施的过程中，课题组也在其中发现了一些问题，如学生数量众多，学生的交流和讨论受到局限，实验室的管理有待进一步完善以及学生受传统教学方式的影响，思维固化，参与拓展性学习的积极性有待提高等。因此，lcd教学在实际运用中，应结合办学规模等自身条件，灵活运用并对其进行不断地完善。如今，生命科学已从分子、基因水平认识人体，但迄今为止，大体解剖仍不能少。解剖属于大体形态学的范畴，有着自身的特点，虽然新的教学手段不断涌现，但是传统的实地解剖操作仍不可取代。如今由于微创和介入等诊疗技术在临床的广泛运用，对解剖学教学提出了新的要求，需要教师在教学实践中去着力探索，摸索出适应新形势发展要求的解剖学教学模式。

参考文献:

**观潮教学反思与评价篇六**

学习的过程是自我建构、自我生成的过程。教学活动必须尊重学生已有的知识和经验，由此出发，让学生学习数学，理解数学。本课教师引导学生借助“找规律”“乘法意义”等已有知识和经验自己探索，从而发现“0和任何数相乘都得0”。

问题的出现会使学生产生一种需要、一种解决问题的渴求，这是学习的动力、创新的因素。本课教师灵活地处理教材，精心设计问题，使“130×5”“402×3”“307×8”等有相同点却又相异的问题集中出现。让学生独立思考，分组比较，寻找解决问题的策略，在寻求的过程中，教师及时引导和发现学生独特的、新颖的方法，从而使学生在探求算理，学习知识的同时，放飞思维。当然，如果能让学生先估计一下积是多少，然后再计算，不仅可以为学生提供检验计算结果的一种方法，同时也有助于学生估算能力的发展。

合作学习的过程不仅仅是个认知过程，更是一个交往过程与审美过程，在本课师生之间，生生之间实现了信息与资源的整合，不断地扩展和完善了自我认识。课堂中合作学习的过程是在民主、和谐、自由、安全的教学气氛中展开的，注意了合作的\'有效性。

纵观整个教学活动，体现了《标准》中教师为主导、学生为主体、活动为主线、思维为核心的原则。让学生在广阔的活动空间中，参与活动、展示自我。具体体现在以下几个方面。

1.活用教材，创设情境，激发学生的参与热情。

教师充分利用学生的好奇、好胜、好动的心理特征，课一开始就通过“游玩”激发兴趣，“小明乘车”这些具有现实性和趣味性的活动，使学生主动参与学习的积极性被充分激活，始终精神饱满地参与到教学的全过程。

2.小组合作，求异探索，培养学生的创新能力。

教学中注重对学生创新思维的培养和保护，时刻把学生作为数学活动的主体。有层次的合作学习，使学生在求异探索、同思共想、互说互议的过程中，获得了展示自己的机会，体验了成功的喜悦。

3.适当评价，关注学生情感的体验。

在教学活动中，使知识的获得与情感的体验同步进行。教师灵活地运用体态、称号等评价方式，对学生所表现出的参与热情与灵活的思维进行激励，使他们获得了一种积极向上的情感体验，树立起良好的数学学习的自信心。

**观潮教学反思与评价篇七**

思想品德课不仅仅只有知识的传授，更要有思维的互动、情感的交流和心灵的沟通。教师课堂的激励性评价能够帮助学生了解自己的特点、树立自信心，增强不断完善自我、超越自我的勇气。我觉得激励性语言要真诚、具体、自然、顺势。

在学习《养成亲社会行为》时，老师让学生联系生活实际，举出身边谦让、分享、助人的事例。关于谦让，陈启鑫说：“女士优先。”我的点评是“绅士风度。”好可爱的一个男孩！关于分享，殷红梅说：“刘群群和我分享了她在期末考试中前进了几个名次的快乐。”我当时特别激动，深情地看着刘群群说：“的确不容易。咱在努力，别人也在进步，虽然只是几个名次，也需要付出艰辛的劳动。”满含着老师对她成功不易的理解，她深深地点了点头。四目相对的那一刻，我的眼眶有些湿润。关于助人，刘晓娜绘声绘色地说：“在体育课上，老师让跑四圈。当跑到最后一圈时，已是精疲力尽、想放弃。这时有一双温暖的手抓住了我，并告诉我加油说我能行......朋友的鼓励给了我自信。我跑完之后心里特别感动感激，真正感受到了别人帮助自己的快乐。既然接受帮助是那么高兴的事，我何不多帮助别人，让更多的人感受到这种喜悦呢？况且帮助别人，快乐自己。”她的这一番话足以让我们仰视！老师当时的点评是：“行百里者半九十。对于别人的帮助，刘晓娜心存感激。不仅如此，她还做到了接受别人帮助的最高境界——主动去帮助别人。我们都得向她学习，满怀感恩之心去生活，在别人有困难时主动伸出援助之手。”在学习《竞争不忘合作》一课时，老师问同学：“你的竞争对手是谁？”一般的学生都找一个成绩比自己好的作为竞争对手，并下决心赶超他。当问到全班第二名的宋瑞兰时，她说：“我自己。”思维太活跃了！我当时给的点评是：“自己就是最大的敌人，超越自己你很了不起。”那节课让我发现了她身上所拥有的自强不息的美。

当学生成功时，告诉他：“没有最好，只有更好。成功更是成功之母”；

当学生失败时，告诉他：“别灰心，你只是暂时没赢！”或者说：“失败是成功之母，吸取教训，转败为胜！”有时直接告诉他：“对付屡战屡败的最好的办法就是屡败屡战，永不言弃！”

当学生努力了希望还很渺茫时，轻轻地告诉她：“既然失败来敲门，成功肯定在路上！”

见到为追逐梦想而埋头苦干的同学时，告诉她：“有梦的孩子不言累。为梦想而拼搏，虽苦犹甜！

当学生抱怨时，告诉他：“只为成功想办法，别为失败找借口！”

看到书写特别漂亮工整的孩子时，我会写：“看你的作业是一种享受！”

对于课堂发言积极的，我会写：“课堂上来自你的声音总能给老师带来意想不到的收获！”

对于乐观坚强的学生，我会写：“你总能怀着一颗感恩的心微笑着面对生活，真好！”

我还会告诉所有的学生“知识不偏心，特爱勤奋人！”“每天进步一点点，奇迹就会发生！”“没有比人更高的山，没有比脚更长的路。孩子，加油！”“天道酬勤！”“知识在于积累，天才在于勤奋！”等等。并且在每个鼓励性评语后加一个笑脸，用笑脸点亮孩子的心灵，用赞美预言孩子的成功。

“靠近清泉，心灵就会滋润；靠近评价，生命就会舞蹈。”“雨露给群山以表扬，群山就会显得葱翠；河流给长江以表扬，长江就会显得壮阔；大地给阳光以表扬，阳光就会显得灿烂。”孩子每家都有一个，像对待自己的孩子一样，多表扬学生几句吧，他们都会开得像花一样灿烂！

**观潮教学反思与评价篇八**

《小溪流水响叮咚》是一首非常动听、优美的、富有田园风格的儿童歌曲。它的旋律婉转起伏，歌词纯朴生动，充满诗情画意。歌曲以欢快的小溪为题材，生动的描绘了大自然的美丽景象，学生也非常喜欢。在教学过程中，我以歌曲题材“小溪”为引导线，用拟人化的形式进行全课程的贯穿。

导入环节，为了让学生集中精力，我从兴趣上导入，图片与音频视听结合的方式，让学生积极有趣的观察，主动参与到其中，发现图片上的每一事物，音频上的溪流声，引出主题。再运用拟人化的兴趣激发的形式邀请图片当中的其中一位朋友来我们班级做客，让学生聆听它的声音说出它是谁。在这同时，引导学生们仔细想想生活中，想象中小溪流水声是什么样的呀，并模唱出来，我写在黑板上直接进入难点练习学习小溪流水的声音——歌曲尾声旋律。先由我教学生唱一遍，然后再由学生自主练习模唱，最后分两组合唱，每组分不同的词演唱。在这里我将要求学生唱准每个音，对八分休止符有一定的掌握与认知。

我在导入这一环节做得非常成功，突出重点，对教材的深度认与知解读透彻，思路清晰。对学生实际情况了解四年级的学生对音乐有很大的兴趣与爱好，让学生觉得上课是一件很开心很快乐的事情。四年级是一个转型期，所以这一时段要把握好教学与兴趣上的调节是很重要的。学与玩并存，培养学生的情趣与对音乐的爱好，加入了对学生要求，让学生学到更多的知识，适合本学段学生的身心特点和接受程度。

教唱环节，运用欢迎小溪这种方式加入节奏练习，其中还是从兴趣出发以节奏呼唤小溪的到来，引导学生们朗读歌词，看看小溪在来我们班级做客的路上都遇到了谁？由我带领学生们击拍打节奏朗读，并提出问题让学生仔细在朗读中对歌词有一个层次上的认知理解。让他们感悟到歌词的淳朴感，加入节奏上的击拍让他们对歌曲节奏有一定的认知掌握，感悟歌曲，方便下面教学环节歌曲的教唱和歌词的加入演唱。以兴趣爱好为主，让学生觉得这是一个游戏，让他们积极加入进入新歌教唱环节。

教学新歌，先是播放一遍歌曲，让学生初次聆听歌曲，感受音乐风格，感受小溪的快乐。老师范唱，教学新歌旋律。让学生回忆朗诵歌词过程，回忆歌词填词演唱。再次聆听歌曲并组织跟唱，分组抽唱，师生清唱并带领学生以掌握对音乐的理解跟着音乐做肢体上的律动。

在教学过程中运用了教授法、示范法、欣赏法等多种方法是学生牢牢记住歌曲，感悟歌曲。这一环节教数学上还是很成功的。多种方法结合加上肢体上学生的自我发挥，以及对学生的检查都依据目标要求，让学生自主学习掌握知识。

但是，这一环节上难点上的教学过于少，可能会让学生不轻易深入脑海。

扩展视野、升华情感，在这一环节，我让学生感悟自然，提倡保护环境，保护身边的美好事物，留住美丽的溪流。

这一环节主要是对学生进行环保的一个提倡，让学生珍惜身边的美好事物，大道一个情感上的升华。音乐是情感的艺术，音乐课的目的是为了丰富学生的情感体验，培养学生对生活积极乐观的态度，通过音乐学习，使学生的情感世界受到感染和熏陶，在潜移默化里，对自然、对周围、对一切美好事物的向往与珍惜。

此方案的设计更多着眼与实践，由于锻炼的少，还有各种元素，教学实施中还是碰到不如意。一份教案的实施中没有想象中顺利，它需要不断的反复练习，考虑多次，灵活应对教学中遇到的突发状况。教师角色转换还是不够，教师技能不足，难点上的教学不够，可能学生会掌握不了。歌词上的代入，由于旋律的教学可能不够，这样增加了学生的难度，应学习完旋律再让学生聆听歌曲再进行歌词代入演唱，让学生更多的从听觉上得到一个练习记忆的过程。

以上这些是我的教学反思与评价，以后我将多锻炼，为以后的教学提升，我将吸取此次上课的不足，发扬优点，让课堂更生动，学生更感兴趣。

**观潮教学反思与评价篇九**

摘要：美国精英文理学院的经验表明，教学绩效评价应成为高校教师绩效评价的重要内容。作为一种发展性评价，高校教师教学绩效评价旨在引导教师重视教学，投入教学，改进教学质量，提高学生学习效果；评价主体应以教学相关者为主，尤其应加强同行教师评价、学生评价和教师自我评价；评价指标应尽可能全面且具有可操作性；评价标准应增强针对性，充分考虑教师的学科专业背景、职业生涯和发展阶段。教学绩效评价体系的可行性和有效性，取决于学校的办学定位、制度支持和条件保障。

关键词：高校教师；绩效评价；教学评价

高校绩效评价属于综合性评价，更多从宏观层面关注高校作为一种组织机构的运行效率和效益，为高校从整体角度优化资源配置提供参考。[1]高校教师教学绩效评价是这种宏观的、整体的高校绩效评价的一个重要组成部分，主要从微观层面对教师教学工作现实的或潜在的价值做出判断，是引导教师重视教学、投入教学并改进教学的关键措施。[2]然而，针对高校教师的教学绩效评价历来是个难题。构建有效的教师教学绩效评价体系，是提高教学质量的一个切入点。在这方面，以卓越教学著称的美国精英文理学院的教师评价制度值得借鉴。本文结合在美国麦卡莱斯特学院（macalestercollege）的实地调研结果，尝试对我国高校教师教学绩效评价体系的构建问题进行探讨。

一、高校教师教学绩效评价体系构建原则

本文从政策导向、基本定位、评价主体、评价指标、评价标准等方面讨论高校教师教学绩效评价体系问题。

（一）政策导向：教学为中心

通常，高校教师绩效评价的内容主要包括教学工作、科学研究、师德和社会服务四大方面，其中，教学作为高校最基础、最根本的工作，是体现高校教育质量的一项重要指标，应成为教师绩效评价的一项重要内容。但目前普遍存在的一种现象是高校和教师自身对教学工作的重视程度都还远远不够。在高校层面，教师教学绩效评价被严重淡化和简化，具体表现就是教师绩效评价基本等同于教师科研绩效评价，教学绩效评价基本等同于教学课时数的考核。在教师个人层面，由于科研成果更容易量化，并且在决定教师的课题申请、职称评定、职务晋升、各种奖励等工作中占有更大权重，教师自身也难免重视科研甚于重视教学。要改变这种现象，有必要从政策导向上加以调整。近年来，在我国高等教育由规模扩张转向内涵发展的进程中，特别是在创建世界一流大学和一流学科的背景下，国家先后出台一些政策，不断明确高校教学工作的重要性和中心地位，要求教师把教学作为首要任务，不断提高教育教学水平，[3]强调要把本科教学作为高校最基础、最根本的工作，领导精力、师资力量、资源配置、经费安排和工作评价都要体现以教学为中心；[4]要求高校对教师进行考核评价时遵循“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”的基本原则，[5]进而要求高校改进教学评价机制和学生考核机制，建立约束激励机制，以调动教师投入本科教学、不断探索教学新技术新方法新形态的积极性。[6]这都为高校构建全面、系统、有效的学校教学绩效评价体系和方法提供了政策依据，指明了方向。

（二）基本定位：发展性评价

高校教师的教学绩效评价结果可用于教师的职称评审、职务晋升、奖励等多个方面，但是，评价的根本目的还在于调动教师的工作积极性、主动性，帮助教师提高教学水平，改进教学方式方法，提高教学质量，提高学生的学业表现，促进学生的成长与发展。高校教师教学绩效评价是手段，而不是目的，不是为了评价而评价，更不是为了“管理”教师而评价，它是一种发展性评价。这是基本定位。作为一种面向教师未来发展的过程性评价，它应依据教师的专业背景、所处职业生涯阶段、实际工作表现和发展潜力，对教师的教学情况进行综合性评价，同时促进教师进行自我评价与自我反思，并针对教学评价过程中所出现的问题，为教师提供有针对性的培训，促进教师的发展。[7]这一定位，决定了高校教师教学绩效评价的评价主体多元化、评价内容的全面性、评价方法的多样性、评价目的的发展性、评价标准的针对性、评价结果的及时反馈性等特征。

（三）评价主体：多元化

任何评价都包括“谁来评”的问题。谁最有资格对大学教师的教学进行评价？这是一个比较容易回答却很难操作的问题。理论上，鉴于大学教师这一职业的特殊性和教育教学效果的滞后性，高校教学绩效评价的评价主体，涉及面应尽可能广泛，应包括领导、同行、学生以及教师本人。但实际上，国内现有的高校教师教学绩效评价存在的问题之一就是评价主体过于单一，同行评价缺乏，教师本人参与不够，学生评教较少能发挥实质性作用。美国文理学院麦卡莱斯特学院对教师进行教学绩效评价时，评价主体主要都是与教师的教学工作直接相关的人，具体包括评审委员会、系主任、教务长、校内外同行、在读学生以及已经毕业的学生，等，学校认为他们能够从教学工作量、专业程度、教学方式方法、教学效果等多个方面对教师的教学绩效表现作出较为全面、客观的评价。第一，增加学生评教的分量。学生作为高等教育的重要利益相关者、教学活动的直接参与者和受益者，对教师的教学内容、教学方法、教学质量感受最深，也最有发言权，因此最应该参与教师的教学绩效评价，但采纳学生评教并使其发挥实质性作用，确实有难度，尚需假以时日。在美国，20世纪70年代，很多院校的教师都不愿意把学生评教意见放进自己的档案袋，他们非常厌恶学生对自己的教学指指点点，这些都增加了学生评教的难度。但是，经历了几十年的发展后，学生评教最终还是在美国高校教师教学绩效评价中得到普遍应用。截至1973年，29%的院校使用了学生评教。到1983年，53%的院校在使用。到1997年，几乎所有院校都普遍使用学生评教。很多大学还把学生对教师教学的评价记录在教师档案中。[8]如今，美国文理学院在对教师进行教学绩效评价时的做法是，由教师提供所教过的学生的名单，由学校教务处、评审委员会出面，邀请10-20名该教师以前教过的学生和当前的学生针对教师的教学质量发表匿名评价。在文理学院，学生对教师的教学评价甚至直接决定教师的晋升。[9]第二，增加同行评价。大学教师的教学绩效也要有同行评价，因为学生和其他行政管理人员并不足以对教师的学术水平、专业课程目标和内容、教学大纲、教材选择、教学资料、课程作业、考试内容、课堂教学组织情况、项目指导质量、论文指导质量、项目开发能力等做出专业性的评价，而教师同行则能够对此作出较为中肯的评价。美国文理学院在对教师的教学绩效表现进行评价时，通常会邀请本校或其他文理学院的一些相关教师参与，如与被评审者有合作教学经验的教师、客座过其课堂教学的教师、参加或旁听过该教师的课堂教学的教师，或者所教授的某门课程是以候选人所教的某门课程为基础的教师，学校认为这样的同行评价更有意义。[10]第三，加大教师本人的参与度。在教师教学绩效评价过程中，教师应该既是评价客体更是参与评价的主体，理由在于：其一，这是发展性评价的基本要求，发展性评价面向教师，以促进教师发展为目的，而不是为了奖惩或考核而评价。加大教师在绩效评价中的参与程度，有助于消除教师对以管理为目的评价的抵触心理，亦可体现学校对教师的尊重。其二，教师最清楚自己在教学中的优势与不足，可以对各方评价有所回应。其三，教师参与教学绩效评价后，可以根据评价结果的反馈不断提高教学质量。麦卡莱斯特学院在评价教师的教学绩效表现时，需要教师提供一些学生和同行可能无法提供的证据来表明自己的教学效能，或提供一项个人陈述，说明自己的教学理念、备课情况、教学策略、教学成果等。教师还可列出自己为了提高教学质量所采取的具体做法。学校对教师的绩效评价结果，也需要教师本人在上面签字认可方可生效，教师可对评价结果进行申诉，学校则会依据相关程序进行重新评审。

（四）评价指标：全面可操作

我国高校教师的教学绩效评价指标目前存在的问题主要表现为，一是不够全面，即不能全面反映高校教师的教学理念、教学过程、教学技能、教学效果，以及教师为教学创新付出的努力（包括教师将科研成果应用于教学的情况），仅能判断教师是否完成额定工作量，或判断教授是否给本科生授课。二是针对性不强，即对于具有不同学科专业背景的、处于职业生涯不同阶段的教师，教学绩效评价指标的区分度不够。三是可操作性不强，即现有的高校教师教学绩效评价指标的设置较为宽泛，表述较为模糊，不够具体，除了工作量可以量化以外，其他方面既难以量化，也难以做定性评价。上述问题的产生既有教师教学绩效评价工作本身的局限，也有学校制度设计上的缺陷。高校可从制度设计上尽可能减少教师教学绩效评价的先天不足。高校教师的教学包括课堂教学、实践教学、指导毕业生设计等不同形式，教学绩效表现涉及多个因素，如教学态度、教学理念、教学工作量、专业水平、科研促进教学的情况、教学技能、教学方法、教学改革、教学成果、教学改进、学生的学习成效等。教学绩效评价指标应尽可能全面且具有可操作性，才能对教师的教学工作进行尽可能客观、全面的评价。麦卡莱斯特学院对教师的教学能力的考察，就包括学科要求、交流技能、激发学生兴趣的能力，以及融会贯通知识的能力等。评价委员会根据教师本人提交的个人陈述、同行推荐信、学生评价信、教学大纲、教学材料、系里平时的听课记录等信息对教师的教学绩效表现作出综合评定。

（五）评价标准：增强针对性

基于发展性评价的定位，高校教师教学绩效评价应充分考虑教师的学科背景、专业特点、年龄、职业生涯规划和专业发展阶段，尽可能增强教学绩效评价标准的针对性，才能切实促进教师的发展。美国文理学院针对不同阶段的教师的评价，就有不同的侧重点和不同的要求。如，在教学方面，麦卡莱斯特学院对处于终身职轨上的助理教授的要求是“必须表现出有效的教学能力和指导能力，并且能够投入到学生的学习经历中，能够以开放的心态对待其他教师和学生提出的教学要求和建议，并及时回应”，对终身职副教授候选人的要求是“必须被学生及同事认可为优秀的教师和导师”，对终身职教授候选人的要求是“须是深受学生尊重和喜爱的、富有成就的教师。在教学领域中体现出领导力，例如，作为教材编著者、新课程材料的制作者、新教学方法的倡导者，教育界的领军人物”。[12]可以看到，文理学院在将教学作为中心工作的前提下，对处于职业生涯不同发展阶段的教师，具体要求有所不同，评价标准层层递进，逐步提高，具有很强的针对性，因此也具有较强的可行性。

二、高校教师教学绩效评价体系的保障条件

高校教师教学绩效评价体系并不是孤立存在的，而是与学校的定位、办学理念、教师管理制度、资源配置方式等要素紧密相关。高校的办学定位和办学理念决定着学校对教学的重视程度，决定着教师管理制度的导向，影响着学校资源配置方式。同样，通过学校的教师选聘标准、教师绩效评价标准、教师支持政策等教师管理制度或人力资源管理制度，以及学校的资源配置方式，也可以看出学校的办学理念、定位和发展方向。有效的高校教学绩效评价体系，需要一系列配套措施和制度保障。

（一）坚持教学的中心地位

在确保人才培养中心地位、教学基础地位的前提下，学校要依据自己的办学定位，理清教学、科研、服务之间的关系，合理分配三者在教师绩效评价中所占的权重。不论是研究型大学，还是教学型大学，都应坚持人才培养的中心地位，教学和科研是人才培养的重要途径，科研要为教学服务，教学要体现最前沿的科研成果和科学研究的精神。即便是专攻本科教育、以教学为中心的美国文理学院，也对教师的科研有着较高的要求，因为这是保持学术水平的重要体现，但值得注意的是，文理学院更强调的是科研一定要服务于教学，在对教师进行绩效评价时会要求教师提供证据，表明自己的科研如何有效地促进了教学。麦卡莱斯特学院对于终身职轨上的助理教授、副教授候选人、教授候选人进行评价时，都是把教学能力和教学水平放在第一位的。[13]这是文理学院坚守自己办学定位的一个重要表现，是学校开展教师教学绩效评价的重要前提。

（二）制定适合学校定位的教师选聘标准

文理学院的教学绩效评价制度虽然程序繁琐，所需材料繁杂，但仍然具有很强的生命力和可行性，并且切实引导了教师以教学为中心，其中一个很重要的原因在于学校从一开始就招到了“正确的人选”，即热爱教学、擅长教学的教师。[14]因为教师只有从内心热爱教师职业，热爱教学工作，才可能更加主动、持续地提高教学水平，外部的教学绩效评价体系也才能发挥更好的作用。美国文理学院在招聘教师时，就特别重视考察候选人的教学能力，要求候选人阐明自己的教学理念、表明自己如何能够胜任文理学院的教学工作、提交以前的学生评教材料、试讲一节课、让本系所有教师与候选人面谈、请学生陪同教师参观校园、共进午餐，等；[15]而教师候选人通过参加学校的招聘面试，基本上也能够感受到文理学院对教学工作的高度重视，以及同行评价和学生评价对于教师考核的重要性。换句话说，文理学院的招聘标准，对教师已经起到了一个“筛选”的作用，加入文理学院的教师对文理学院已经有了基本的文化认同，具有一定的同质性，而这也是此类学校的教师教学绩效评价制度赖以生存的土壤。[16]一般来说，我国高校在招聘教师时更加注重候选人的科研水平，对教学能力的重视程度还远远不够。不同学校根据各自的办学定位和办学理念，设计合理的教师招聘制度，相当于给学校设置了一个门槛，有什么样的招聘标准，就会招到什么样的教师，有什么样的教师，就会有什么样的教学质量。可以说，合理的教师招聘制度与教学绩效评价制度是相辅相成的。

（三）为教师发展提供支持

教学绩效评价的目的最终是为了促进教师提高教学质量，促进学生的发展，因此，学校在开展教学绩效评价前应为教师提供系统的教学培训和支持，以帮助教师通过各种考核评价；在教学绩效评价后则要围绕评价结果提供及时的反馈和有针对性的培训，以帮助教师提高教学质量。如果绩效评价的结果不及时反馈给教师，一是会导致教学绩效评价缺乏激励作用；二是不利于教师改进教学。只评不改的做法很容易导致绩效评价流于形式且劳民伤财。美国文理学院普遍都设有类似“教学与学习中心”的教师教学发展机构，并将其定位于提供服务的支持性机构，此类机构通过多种方式为教师提供长期的、系统的教学支持，如开展教师教学培训与学生学习指导，为教师提供咨询服务，包括课程评价服务、教学咨询服务、基金申报服务以及个性化的专业发展服务，设立并提供资助，包括科研发展资助、课程改革与开发资助，等。[17]此外，学校还会通过其他层面的支持确保教师能够达到文理学院的要求。例如，麦卡莱斯特学院为帮助新教师通过终身职评审，特意减少其服务方面的工作量，以保证他们能将主要精力用于教学改进。该校还出资鼓励资深教师邀请新教师一起共进午餐交流工作经验。

（四）完善资源配置方式

高校教师的教学绩效评价结果如不能对教师的职称评定、职务晋升、薪资奖励等产生实质性的影响，必然得不到教师的重视，自然也难以发挥其预期作用。因此，有必要加大教学绩效评价结果在教师绩效评价中的权重，使其产生实质性的作用。对于绩效评价结果，一是要及时反馈给教师本人，这是发展性评价的一个基本要求；二是要与资源配置建立联系，这是确保绩效评价效果的一种途径，是为了调动教师的积极性。针对高校教师对从事教育教学工作重视不够的问题，教育部已出台政策性指导意见“加强对教学工作的激励和约束，提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称评聘、岗位晋级考核中的比重，充分调动教师从事教育教学工作的积极性”。[18]这就为高校加强教学在教师绩效评价中的权重提供了政策依据，为实施有效的教学绩效评价提供了政策保障，但高校还需要在此基础上进一步落实教学绩效评价结果在资源配置中的作用。

结语

本文基于美国精英文理学院经验构建的教师教学绩效评价体系，也存在一些显而易见的缺陷，如评价指标较多，涉及人员众多，所需材料繁琐，管理成本较高等，许多细节还有待进一步探讨，其效果也还需要实践检验。需要指出的是，不同类型的高校办学目标不同，办学定位有差异，用统一的评价体系评价不同类型、层次学校的教师既不科学，也不现实。因此，我国各高校在构建教师教学绩效评价体系时，还要针对不同层次、不同类型高校的不同学科、不同阶段教师的具体特点设计具有针对性的教学绩效评价体系。

参考文献：

[1]张男星，王春春，姜朝晖.高校绩效评价：实践探索的理论思考[j].教育研究，2024，（6）.

[2][7]李楠.我国高校教师绩效评价研究———以教学绩效评价为例[d].首都经济贸易大学，2024.10，42.

文档为doc格式

**观潮教学反思与评价篇十**

通过“买票”这一活动，设计富有情趣的数学活动，丰富学生的感性积累，让他们在活动中感到生活中处处有数学，增强了他们对数学的体验和认识，同时他们的创新意识和实践能力也会得到发展，这是我进行课改以来深深体会到的，特别是对于小学生来说，教学的关键在于诱导学生的学习兴趣，只要调动了学生的学习积极性，教学也就相当于成功了一半，因此，我每节课的教学，都先从学生的兴趣入手，本节课也不例外。

整节课我以“买票”为线索，创设了“去游乐场”这一活动情境，同学们能在游乐场里边学边玩，边玩边解决生活中的问题。让学生在具体地情境中学习两位数乘一位数，孩子们都表现出相当高的热情，充分调动了学生的学习积极性和学习兴趣。

有了初步的感知，下一步就需要孩子们亲自去经历知识发生、发展的过程，从中体验到探索的乐趣，感受到成功的喜悦。新课程改革中也对我们教师提出了挑战，要求我们不再作为知识的权威，而是充当指导者、合作者和助手的角色，与学生共同经历知识探究的过程。

我的每个教学环节基本上都安排成游戏式的活动，目的就是为了让学生们能在一个轻松、和谐的氛围中学习数学，体验学习数学的乐趣，从而充分发挥学生的潜能，发展学生的创新意识和实践能力。

有一点还是没抓住重点，难点没突破，板书不够撩抄，字迹还是不够工整。课堂语言不够严谨，但整个教学过程比较完善。这个过程还需要自己多下工功，多听其他老师的课，多听评课过程，这样会增长自己的数学经验，在这方面一定要多下苦功，才会有这么成功的一天，我想有成功的一天，还需要其他老师的帮助和指导！！

杨老师：

提高学生用数学知识解决实际生活中问题的意识，是数学教师在教学中应不断思考的问题。教学要立足于数学知识与现实生活的联系。

计算教学这种课让学生干巴巴地去计算，既单调又枯燥。而杨老师通过创设“购物”这一情境，把学生熟悉并十分感兴趣的“购物”这一生活情境引入课堂，使学生产生“购物”的欲望，一下子就把课堂的气氛调动起来了。

教学过程中，通过学生的探索、交流、汇报，学生的智慧得到了展现。

在巩固练习中，她又设计了一个实地“购物”游戏，使课堂掀起又一个高潮，学生学得自觉、主动、轻松愉快，体现了“玩”中学，寓教于乐。

在今后的课堂教学中，怎样让学生的学与玩有机的结合，还需要探讨，要让学生玩出新意，玩出创意，玩有所获。

**观潮教学反思与评价篇十一**

一转眼半个学期过去了，期中考试也顺利结束了，看着学生的成绩，让我看到了自己和学生的付出没有很多回报。学生们的成绩还是在中等位置，特别是有些问题明明强调过，还是不能很好理解。使我更感到了压力之大！要想让学生再提高，说句实话，真的很难！毕竟学困生比较多，但是，学生的进步又能让我看到一丝希望！一览今年语文期中试卷，难易适中，即使是创新试题，也不特意为难学生。试卷结构又延续了平时的出题模式，题型变化不是很大(为基础知识、积累运用、阅读、作文四部分，)。逐题看过学生的试卷后，综观学生答题情况，我针对学生各方面的掌握情况做以下分析及教学反思：

1、基础知识部分

总体上说，这一部分我们平常训练的很多，题型都不陌生，尽管如此，还是出现了一些不该有的错误！

第一题、看拼音写词语，学生做得还可以，但是“璀璨”的“璨”字学生老喜欢少写或多写，“汲水”的“汲”字写成“及”字，这类似的错误学生一犯再犯。整体音节和平舌音不理解，后两空乱填。

2、积累运用部分

第三题按要求写成语或诗句、学生基础差，失分较多，全年级只有几个学生组对了。

第七题，按要求改写句子、这一题学生失分严重，对于改转述句学生很难弄明白。在今后的教学中要加强这方面的练习。

3、阅读部分

课外阅读，失分相对较多的是对于文章主要内容的概括和加标点。主要内容的概括和加标点平时在教学中训练比较少，再加上学生阅读积累比较少，思维不够开阔，只要是老师没有讲到的，不会做，做不好！这也带给我新的思考！

4、习作部分

得分比较低，我分析了一下，一方面是学生的审题不够清，少数学生还离题了，另一方面是学生对于写事不具体、不清楚。我想这也是我们不能出现高分的原因。

1、要更加积极稳妥地推进新课程改革，全面落实\"三维\"目标，全面提高学生的语文素养。今后语文教学要着力改变过去那种重知识、轻素养；重结果，轻过程与方法；重看书，轻活动；重突击应考，轻平时课堂教学；重阅读，轻作文；重教师包办传授，轻学生自主、合作、探究式学习与感悟的倾向。尤其是阅读教学，要引导学生实实在在地感悟文本，教给学生感悟的方法，不断提升学生的感悟能力。

2、加强学生课外阅读的指导。目前小学生，课外阅读相当贫乏。新课标推荐的\'中外名著绝大部分都未通读，其他可供阅读的书刊则更少。在今后的语文教学中，教师应有计划地指导学生利用课内外时间通读一些中外名著，每学期不少于一部。另外，每周品读美文不少于一篇。一方面扩大知识积累，一方面陶冶思想情操。

3、加强学生的写作指导。要求我们创造性地使用教材，扎扎实实的搞好作文教学。各种题型的作文都要训练到位。如命题作文、半命题作文、以及读后感等。

4、加强教学研究，促进资源共享。我们应及时地总结在教学工作中的经验与教训，认真撰写教学案例，写好教学反思，将点滴教学体会上升到理性高度，从实践与理论的结合上写成教学论文。要经常开展听课、说课、评课与观摩活动，及时互通信息，做到资源共享，共同提高。

**观潮教学反思与评价篇十二**

这学期我担任六年级数学教学工作，工作上兢兢业业，不敢有丝毫马虎，备好每一节课，上好每一堂课，批好每一份作业，教育好每一个学生，努力去做一个深受学生尊重和信赖的老师。

一、做一个富有爱心的教师

爱学生，就必须善于走进学生的情感世界，就必须把学生当作朋友，去感受他们的喜怒哀乐。爱学生，要以尊重和依赖为前提，要做到严中有爱、严中有章、严中有信、严中有度。我经常从小处着手，从学生关心的事寻求最佳教育时机，给学生春风沐浴般的教育。其次，我和家长也积极共同探讨教育孩子的方法，使家长的教育更具理性。

二、做一个理念新的教师

目前，新一轮的基础教育改革已经全面推开，在认真学习新课标的基础上，结合自己所教的学科，积极探索有效的教学方法。在数学课上，我把数学知识与学生的生活相结合，为学生创设一个富有生活气息的学习情境，同时注重学生的探究发现，引导学生在学习中学会合作交流，提高学习能力。课上，我一改以往教师演示、学生模仿的传统教学方式，在学生中开展探究式学习，使学生的知识来源不只是老师，更多的是来自对书本的理解和与同伴的交流，促使学生在学习中学会学习。我在实践的同时，也不忘时刻反思自己的教学行为，并时常有针对性的对自己的教学进行改进。

三、做一个信息时代的教师

目前，以计算机和互联网为代表的信息技术，正以惊人的速度改变着人们的生存方式和学习方式。信息社会的高度发展要求教育必须改革以满足培养面向信息化社会创新人才的要求，因此，我们教师再也不能满足于用粉笔来教学了，而要把计算机和网络当作新的教学工具，进一步把我们的课堂进行延伸！在平时的工作中，我能和同事友好相处，小事讲风格，大事讲原则。“三人行必有我师”，积极向每一位老师学习，努力形成自己的教学风格。还利用自身的技术优势，帮助同事制作多媒体课件，在制作过程中吸收他们好的教学理念，力求做到技术与思想的完美结合。在学校教研活动中，能够积极与本组教师研究课程，充分发挥党员教师的作用。我始终相信，在课堂教学中，没有什么论资排辈，唯有不断创新，才能让我们的课堂充满活力。

[教学反思自我评价]

**观潮教学反思与评价篇十三**

摘要：美国精英文理学院的经验表明，教学绩效评价应成为高校教师绩效评价的重要内容。作为一种发展性评价，高校教师教学绩效评价旨在引导教师重视教学，投入教学，改进教学质量，提高学生学习效果；评价主体应以教学相关者为主，尤其应加强同行教师评价、学生评价和教师自我评价；评价指标应尽可能全面且具有可操作性；评价标准应增强针对性，充分考虑教师的学科专业背景、职业生涯和发展阶段。教学绩效评价体系的可行性和有效性，取决于学校的办学定位、制度支持和条件保障。

关键词：高校教师；绩效评价；教学评价

高校绩效评价属于综合性评价，更多从宏观层面关注高校作为一种组织机构的运行效率和效益，为高校从整体角度优化资源配置提供参考。[1]高校教师教学绩效评价是这种宏观的、整体的高校绩效评价的一个重要组成部分，主要从微观层面对教师教学工作现实的或潜在的价值做出判断，是引导教师重视教学、投入教学并改进教学的关键措施。[2]然而，针对高校教师的教学绩效评价历来是个难题。构建有效的教师教学绩效评价体系，是提高教学质量的一个切入点。在这方面，以卓越教学著称的美国精英文理学院的教师评价制度值得借鉴。本文结合在美国麦卡莱斯特学院（macalestercollege）的实地调研结果，尝试对我国高校教师教学绩效评价体系的构建问题进行探讨。

一、高校教师教学绩效评价体系构建原则

本文从政策导向、基本定位、评价主体、评价指标、评价标准等方面讨论高校教师教学绩效评价体系问题。

（一）政策导向：教学为中心

通常，高校教师绩效评价的内容主要包括教学工作、科学研究、师德和社会服务四大方面，其中，教学作为高校最基础、最根本的工作，是体现高校教育质量的一项重要指标，应成为教师绩效评价的一项重要内容。但目前普遍存在的一种现象是高校和教师自身对教学工作的重视程度都还远远不够。在高校层面，教师教学绩效评价被严重淡化和简化，具体表现就是教师绩效评价基本等同于教师科研绩效评价，教学绩效评价基本等同于教学课时数的考核。在教师个人层面，由于科研成果更容易量化，并且在决定教师的课题申请、职称评定、职务晋升、各种奖励等工作中占有更大权重，教师自身也难免重视科研甚于重视教学。要改变这种现象，有必要从政策导向上加以调整。近年来，在我国高等教育由规模扩张转向内涵发展的进程中，特别是在创建世界一流大学和一流学科的背景下，国家先后出台一些政策，不断明确高校教学工作的重要性和中心地位，要求教师把教学作为首要任务，不断提高教育教学水平，[3]强调要把本科教学作为高校最基础、最根本的工作，领导精力、师资力量、资源配置、经费安排和工作评价都要体现以教学为中心；[4]要求高校对教师进行考核评价时遵循“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”的基本原则，[5]进而要求高校改进教学评价机制和学生考核机制，建立约束激励机制，以调动教师投入本科教学、不断探索教学新技术新方法新形态的积极性。[6]这都为高校构建全面、系统、有效的学校教学绩效评价体系和方法提供了政策依据，指明了方向。

（二）基本定位：发展性评价

高校教师的教学绩效评价结果可用于教师的职称评审、职务晋升、奖励等多个方面，但是，评价的根本目的还在于调动教师的工作积极性、主动性，帮助教师提高教学水平，改进教学方式方法，提高教学质量，提高学生的学业表现，促进学生的成长与发展。高校教师教学绩效评价是手段，而不是目的，不是为了评价而评价，更不是为了“管理”教师而评价，它是一种发展性评价。这是基本定位。作为一种面向教师未来发展的过程性评价，它应依据教师的专业背景、所处职业生涯阶段、实际工作表现和发展潜力，对教师的教学情况进行综合性评价，同时促进教师进行自我评价与自我反思，并针对教学评价过程中所出现的问题，为教师提供有针对性的培训，促进教师的发展。[7]这一定位，决定了高校教师教学绩效评价的评价主体多元化、评价内容的全面性、评价方法的多样性、评价目的的发展性、评价标准的针对性、评价结果的及时反馈性等特征。

（三）评价主体：多元化

任何评价都包括“谁来评”的问题。谁最有资格对大学教师的教学进行评价？这是一个比较容易回答却很难操作的问题。理论上，鉴于大学教师这一职业的特殊性和教育教学效果的滞后性，高校教学绩效评价的评价主体，涉及面应尽可能广泛，应包括领导、同行、学生以及教师本人。但实际上，国内现有的高校教师教学绩效评价存在的问题之一就是评价主体过于单一，同行评价缺乏，教师本人参与不够，学生评教较少能发挥实质性作用。美国文理学院麦卡莱斯特学院对教师进行教学绩效评价时，评价主体主要都是与教师的教学工作直接相关的人，具体包括评审委员会、系主任、教务长、校内外同行、在读学生以及已经毕业的学生，等，学校认为他们能够从教学工作量、专业程度、教学方式方法、教学效果等多个方面对教师的教学绩效表现作出较为全面、客观的评价。第一，增加学生评教的分量。学生作为高等教育的重要利益相关者、教学活动的直接参与者和受益者，对教师的教学内容、教学方法、教学质量感受最深，也最有发言权，因此最应该参与教师的教学绩效评价，但采纳学生评教并使其发挥实质性作用，确实有难度，尚需假以时日。在美国，20世纪70年代，很多院校的教师都不愿意把学生评教意见放进自己的档案袋，他们非常厌恶学生对自己的教学指指点点，这些都增加了学生评教的难度。但是，经历了几十年的发展后，学生评教最终还是在美国高校教师教学绩效评价中得到普遍应用。截至1973年，29%的院校使用了学生评教。到1983年，53%的院校在使用。到，几乎所有院校都普遍使用学生评教。很多大学还把学生对教师教学的评价记录在教师档案中。[8]如今，美国文理学院在对教师进行教学绩效评价时的做法是，由教师提供所教过的学生的名单，由学校教务处、评审委员会出面，邀请10-20名该教师以前教过的学生和当前的学生针对教师的教学质量发表匿名评价。在文理学院，学生对教师的教学评价甚至直接决定教师的晋升。[9]第二，增加同行评价。大学教师的教学绩效也要有同行评价，因为学生和其他行政管理人员并不足以对教师的学术水平、专业课程目标和内容、教学大纲、教材选择、教学资料、课程作业、考试内容、课堂教学组织情况、项目指导质量、论文指导质量、项目开发能力等做出专业性的评价，而教师同行则能够对此作出较为中肯的评价。美国文理学院在对教师的教学绩效表现进行评价时，通常会邀请本校或其他文理学院的一些相关教师参与，如与被评审者有合作教学经验的教师、客座过其课堂教学的教师、参加或旁听过该教师的课堂教学的教师，或者所教授的某门课程是以候选人所教的某门课程为基础的教师，学校认为这样的同行评价更有意义。[10]第三，加大教师本人的参与度。在教师教学绩效评价过程中，教师应该既是评价客体更是参与评价的主体，理由在于：其一，这是发展性评价的基本要求，发展性评价面向教师，以促进教师发展为目的，而不是为了奖惩或考核而评价。加大教师在绩效评价中的参与程度，有助于消除教师对以管理为目的评价的抵触心理，亦可体现学校对教师的尊重。其二，教师最清楚自己在教学中的优势与不足，可以对各方评价有所回应。其三，教师参与教学绩效评价后，可以根据评价结果的反馈不断提高教学质量。麦卡莱斯特学院在评价教师的教学绩效表现时，需要教师提供一些学生和同行可能无法提供的证据来表明自己的教学效能，或提供一项个人陈述，说明自己的教学理念、备课情况、教学策略、教学成果等。教师还可列出自己为了提高教学质量所采取的具体做法。学校对教师的绩效评价结果，也需要教师本人在上面签字认可方可生效，教师可对评价结果进行申诉，学校则会依据相关程序进行重新评审。

（四）评价指标：全面可操作

我国高校教师的教学绩效评价指标目前存在的问题主要表现为，一是不够全面，即不能全面反映高校教师的教学理念、教学过程、教学技能、教学效果，以及教师为教学创新付出的努力（包括教师将科研成果应用于教学的情况），仅能判断教师是否完成额定工作量，或判断教授是否给本科生授课。二是针对性不强，即对于具有不同学科专业背景的、处于职业生涯不同阶段的教师，教学绩效评价指标的区分度不够。三是可操作性不强，即现有的高校教师教学绩效评价指标的设置较为宽泛，表述较为模糊，不够具体，除了工作量可以量化以外，其他方面既难以量化，也难以做定性评价。上述问题的产生既有教师教学绩效评价工作本身的局限，也有学校制度设计上的缺陷。高校可从制度设计上尽可能减少教师教学绩效评价的先天不足。高校教师的教学包括课堂教学、实践教学、指导毕业生设计等不同形式，教学绩效表现涉及多个因素，如教学态度、教学理念、教学工作量、专业水平、科研促进教学的情况、教学技能、教学方法、教学改革、教学成果、教学改进、学生的学习成效等。教学绩效评价指标应尽可能全面且具有可操作性，才能对教师的教学工作进行尽可能客观、全面的评价。麦卡莱斯特学院对教师的教学能力的考察，就包括学科要求、交流技能、激发学生兴趣的能力，以及融会贯通知识的能力等。评价委员会根据教师本人提交的个人陈述、同行推荐信、学生评价信、教学大纲、教学材料、系里平时的听课记录等信息对教师的教学绩效表现作出综合评定。

（五）评价标准：增强针对性

基于发展性评价的定位，高校教师教学绩效评价应充分考虑教师的学科背景、专业特点、年龄、职业生涯规划和专业发展阶段，尽可能增强教学绩效评价标准的针对性，才能切实促进教师的发展。美国文理学院针对不同阶段的教师的评价，就有不同的侧重点和不同的要求。如，在教学方面，麦卡莱斯特学院对处于终身职轨上的助理教授的要求是“必须表现出有效的教学能力和指导能力，并且能够投入到学生的学习经历中，能够以开放的心态对待其他教师和学生提出的教学要求和建议，并及时回应”，对终身职副教授候选人的要求是“必须被学生及同事认可为优秀的教师和导师”，对终身职教授候选人的要求是“须是深受学生尊重和喜爱的、富有成就的教师。在教学领域中体现出领导力，例如，作为教材编著者、新课程材料的制作者、新教学方法的倡导者，教育界的领军人物”。[12]可以看到，文理学院在将教学作为中心工作的前提下，对处于职业生涯不同发展阶段的教师，具体要求有所不同，评价标准层层递进，逐步提高，具有很强的针对性，因此也具有较强的可行性。

二、高校教师教学绩效评价体系的保障条件

高校教师教学绩效评价体系并不是孤立存在的，而是与学校的定位、办学理念、教师管理制度、资源配置方式等要素紧密相关。高校的办学定位和办学理念决定着学校对教学的重视程度，决定着教师管理制度的导向，影响着学校资源配置方式。同样，通过学校的教师选聘标准、教师绩效评价标准、教师支持政策等教师管理制度或人力资源管理制度，以及学校的资源配置方式，也可以看出学校的办学理念、定位和发展方向。有效的高校教学绩效评价体系，需要一系列配套措施和制度保障。

（一）坚持教学的中心地位

在确保人才培养中心地位、教学基础地位的前提下，学校要依据自己的办学定位，理清教学、科研、服务之间的关系，合理分配三者在教师绩效评价中所占的权重。不论是研究型大学，还是教学型大学，都应坚持人才培养的中心地位，教学和科研是人才培养的重要途径，科研要为教学服务，教学要体现最前沿的科研成果和科学研究的精神。即便是专攻本科教育、以教学为中心的美国文理学院，也对教师的科研有着较高的要求，因为这是保持学术水平的重要体现，但值得注意的是，文理学院更强调的是科研一定要服务于教学，在对教师进行绩效评价时会要求教师提供证据，表明自己的科研如何有效地促进了教学。麦卡莱斯特学院对于终身职轨上的助理教授、副教授候选人、教授候选人进行评价时，都是把教学能力和教学水平放在第一位的。[13]这是文理学院坚守自己办学定位的一个重要表现，是学校开展教师教学绩效评价的重要前提。

（二）制定适合学校定位的教师选聘标准

文理学院的教学绩效评价制度虽然程序繁琐，所需材料繁杂，但仍然具有很强的生命力和可行性，并且切实引导了教师以教学为中心，其中一个很重要的原因在于学校从一开始就招到了“正确的人选”，即热爱教学、擅长教学的教师。[14]因为教师只有从内心热爱教师职业，热爱教学工作，才可能更加主动、持续地提高教学水平，外部的教学绩效评价体系也才能发挥更好的作用。美国文理学院在招聘教师时，就特别重视考察候选人的教学能力，要求候选人阐明自己的教学理念、表明自己如何能够胜任文理学院的教学工作、提交以前的学生评教材料、试讲一节课、让本系所有教师与候选人面谈、请学生陪同教师参观校园、共进午餐，等；[15]而教师候选人通过参加学校的招聘面试，基本上也能够感受到文理学院对教学工作的高度重视，以及同行评价和学生评价对于教师考核的重要性。换句话说，文理学院的招聘标准，对教师已经起到了一个“筛选”的作用，加入文理学院的教师对文理学院已经有了基本的文化认同，具有一定的同质性，而这也是此类学校的教师教学绩效评价制度赖以生存的土壤。[16]一般来说，我国高校在招聘教师时更加注重候选人的科研水平，对教学能力的重视程度还远远不够。不同学校根据各自的办学定位和办学理念，设计合理的教师招聘制度，相当于给学校设置了一个门槛，有什么样的招聘标准，就会招到什么样的教师，有什么样的教师，就会有什么样的教学质量。可以说，合理的教师招聘制度与教学绩效评价制度是相辅相成的。

（三）为教师发展提供支持

教学绩效评价的目的最终是为了促进教师提高教学质量，促进学生的发展，因此，学校在开展教学绩效评价前应为教师提供系统的教学培训和支持，以帮助教师通过各种考核评价；在教学绩效评价后则要围绕评价结果提供及时的反馈和有针对性的培训，以帮助教师提高教学质量。如果绩效评价的结果不及时反馈给教师，一是会导致教学绩效评价缺乏激励作用；二是不利于教师改进教学。只评不改的做法很容易导致绩效评价流于形式且劳民伤财。美国文理学院普遍都设有类似“教学与学习中心”的教师教学发展机构，并将其定位于提供服务的支持性机构，此类机构通过多种方式为教师提供长期的、系统的教学支持，如开展教师教学培训与学生学习指导，为教师提供咨询服务，包括课程评价服务、教学咨询服务、基金申报服务以及个性化的专业发展服务，设立并提供资助，包括科研发展资助、课程改革与开发资助，等。[17]此外，学校还会通过其他层面的支持确保教师能够达到文理学院的要求。例如，麦卡莱斯特学院为帮助新教师通过终身职评审，特意减少其服务方面的工作量，以保证他们能将主要精力用于教学改进。该校还出资鼓励资深教师邀请新教师一起共进午餐交流工作经验。

（四）完善资源配置方式

高校教师的教学绩效评价结果如不能对教师的职称评定、职务晋升、薪资奖励等产生实质性的影响，必然得不到教师的重视，自然也难以发挥其预期作用。因此，有必要加大教学绩效评价结果在教师绩效评价中的权重，使其产生实质性的作用。对于绩效评价结果，一是要及时反馈给教师本人，这是发展性评价的一个基本要求；二是要与资源配置建立联系，这是确保绩效评价效果的一种途径，是为了调动教师的积极性。针对高校教师对从事教育教学工作重视不够的问题，教育部已出台政策性指导意见“加强对教学工作的激励和约束，提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称评聘、岗位晋级考核中的比重，充分调动教师从事教育教学工作的积极性”。[18]这就为高校加强教学在教师绩效评价中的权重提供了政策依据，为实施有效的教学绩效评价提供了政策保障，但高校还需要在此基础上进一步落实教学绩效评价结果在资源配置中的作用。

结语

本文基于美国精英文理学院经验构建的教师教学绩效评价体系，也存在一些显而易见的缺陷，如评价指标较多，涉及人员众多，所需材料繁琐，管理成本较高等，许多细节还有待进一步探讨，其效果也还需要实践检验。需要指出的是，不同类型的高校办学目标不同，办学定位有差异，用统一的评价体系评价不同类型、层次学校的教师既不科学，也不现实。因此，我国各高校在构建教师教学绩效评价体系时，还要针对不同层次、不同类型高校的不同学科、不同阶段教师的具体特点设计具有针对性的教学绩效评价体系。

参考文献：

[1]张男星，王春春，姜朝晖.高校绩效评价：实践探索的理论思考[j].教育研究，，（6）.

[2][7]李楠.我国高校教师绩效评价研究———以教学绩效评价为例[d].首都经济贸易大学，.10，42.

**观潮教学反思与评价篇十四**

b.等级标准评价量表

选定本次面试的诸评价要素，将每一要素划分若干标准等级。考官根据应聘表现给予评分。

c.综合评价量表

按提问顺序记分，其每一评价要素对应若干项，最后将各项平均得分综合统计在一张评价表上。此种量表由面试提问单、提问记分表、综合计分评价表三部分构成。

**观潮教学反思与评价篇十五**

为了上好课，我做了下面的工作：

课前准备。备好课：认真钻研教材，对教材的基本思想、基本概念，每句话、每个字都弄清楚，了解教材的结构，重点与难点，掌握知识的逻辑，能运用自如，知道应补充哪些资料，怎样才能教好;了解学生原有的知识技能的质量，他们的兴趣、需要、方法、习惯，学习新知识可能会有哪些困难，采取相应的预防措施;考虑教法，解决如何把已掌握的教材传授给学生，包括如何组织教材、如何安排每节课的活动。

课堂上的情况。组织好课堂教学，关注全体学生，注意信息反馈，调动学生的有意注意，使其保持相对稳定性，同时，激发学生的情感，使他们产生愉悦的心境，创造良好的课堂气氛，课堂语言简洁明了，克服了以前重复的毛病，课堂提问面向全体学生，注意引发学生学数学的兴趣，课堂上讲练结合，布置好家庭作业，作业少而精，减轻学生的负担。

其次要提高教学质量，还要做好课后辅导工作。小学生爱动、好玩，缺乏自控能力，常在学习上不能按时完成作业，有的学生抄袭作业。针对这种问题，抓好学生的思想教育，并使这一工作贯彻到对学生的学习指导中去，还要做好对学生学习的辅导和帮助工作，尤其在后进生的转化上，对后进生努力做到从友善开始，比如，握握他的手，摸摸他的头，或帮助整理衣服。从赞美着手，所有的人都渴望得到别人的理解和尊重，所以，和差生交谈时，对他的处境、想法表示深刻的理解和尊重，还有在批评学生之前，先谈谈自己工作的不足。

1.初中教师教学反思

2.高中语文教师教学反思

3.初中政治教师教学反思

4.初中化学教师教学反思总结

5.高一物理教师教学反思

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn