

教师教育教学质量评价方案(大全5篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。方案的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

教师教育教学质量评价方案篇一

本文以本院教师课堂教学质量考核办法为依据,通过改变传统的'以"教师评教"为主的评价体系,加大"学生评教"所占权重,进行教学质量评估体系可信度和有效性分析,以论证"学生为本"的教学质量考核观念的科学性.

作者：邹俊霞郑晓虹作者单位：重庆航天职业技术学院,重庆,400021刊名：管理观察英文刊名：managementobserver年，卷(期)：”(7)分类号：g42关键词：学生为本教学质量评价体系可信度分析有效性分析

教师教育教学质量评价方案篇二

摘要:针对高校教师这一特定职业,在目前部分高校针对教师科研绩效评估采用“工作定额制”的背景下,进行高校教师科研绩效评估体系的优化研究。首先对目前部分高校教师科研绩效评估的现状进行剖析,并指出存在的问题;接着从评估指导思想、现行评估体制、学科差异性 etc 角度进行了原因探索;最后提出针对高校教师科研绩效评估的优化对策。

关键词:高校教师;工作定额制;科研绩效评估

高校教师绩效评估的观念由来已久,目前部分高校采用的“工作定额制”是将组织目标分解成若干的子目标和小目标,然后

按量化要求进行绩效评估,最后兑现奖惩。因此,对教师的行为起到激励的作用,增强了教师的竞争意识,促进了学校的管理科学化和规范化。但是,由于高校教师工作的特殊性,导致教师工作成果难以量化、难以设定有效的指标进行准确的测量等原因,导致实施的过程困难重重,因此优化科研绩效评估体系迫切需要解决。

一、高校教师的科研绩效评估体系存在的问题

由于教师的劳动是一种能够创造价值的复杂脑力劳动,这就要求在进行教师绩效评估系统的研究和设计时要充分考虑到教师职业的特殊性和劳动的复杂性。尽管“工作定额制”已在许多高校实施了一段时间,但多数是在走过场,没有太大的成效,存在着诸多问题。

1. 评估指导思想缺乏战略性。各高校推行的教师“工作定额制”的指导思想有所相同,有的是基于本校的长远发展和对学术兴荣的责任感和使命感,把科研工作好坏放在对教师绩效评估的首要方面进行规划和执行,有的则更倾向于注重教学,而只把科研工作作为其以后发展的一个重要方面来把握,还有些对教师基本上无科研任务要求,甚至部分高校对教师进行绩效评估的决策权集中在少数校领导手中,在对教师进行绩效评估时主要基于领导集团利益进行考量。总的来讲,现行的高校教师绩效评估的指导思想缺乏战略导向性,不利于高校的长远发展。

2. 评估方法存在不足。实行科研“工作定额制”主要是为了充分调动高校教师的科研积极性,鼓励教师科学创新,不断促进科学知识的发展,实际上是把定性的教师科研成果数量化,这种方法主要参照了企业人力资源管理中组织成员工作绩效的评估方式。但是,在评估过程中,大部分高校采取表格打分、手上统计汇总的情况,统计上作耗时费力,效率较低,另一方面,评估主体对评估标准认识上的不统一、评估客体出于某些因素的考虑而提供不客观的材料、对评估客体提供的评审材

料不认真核实,使得某些数据含有一定的水分都使定量评估存在误差。

另外,评估指标和评估周期的选择不当也都会对评估结果产生影响。

二、高校教师科研绩效评估中存在问题的原因探析

中国高校教师科研“工作定额制”已经得到了广泛推行,但是在学校的实际评估实践中却遇到了各种各样的问题,究其原因,综合来看主要有如下几个方面的因素:

1. 评估指导思想功利化。在中国多数高校教师科研绩效评估的过程中,行政化倾向表现比较严重,单纯地把教师科研评估简单归结为发表文章、申请项目的数量,把评估变成行政管理的手段和工具。这种主观认识上的偏颇导致评估过程重数量轻实质,也使很多教师为了评估去写文章和拉项目,使评估丧失了其本身的意义。

2. 现行评估体制行政化。绩效评估理论认为,绩效评估指标体系的设计必须符合组织的发展目标,才能改善组织成员的绩效水平,促进组织的长远发展。这就要求学校根据自己的不同发展阶段不同时期的总体战略目标及具体的客观环境有针对性地设计绩效评估指标体系,但是中国许多高校做不到这一点。原因在于,中国高校的管理体制主要是沿袭行政管理的体制,高校现行的领导体制是书记领导下的校长负责制。从建国以来,高校是被作为政府机关的附属单位来管理,政府的教育行政体系深入到高校内部,高校自身也形成了行政模式来组织和运转,这就形成了中国高校行政主导的管理体制。这种由行政主导缺乏教师参与的教师科研绩效评估,在评估标准和评估政策的制定上表现出追求效益和效率的最大化。

3. 评估忽视学科差异性。不同学科和其学术研究有其自身特殊的规律性,不能采用统一的科研量化评估体系和标准对所有

学科研究进行评估。如理工类学科的科研大多为应用技术研究,科研成果转化率高,直接经济效益高,申请发明专利多,评估指标易于量化;而社会科学学科的研究评估涉及价值判断、历史判断和性质判断,需要时间的沉淀和历史的评估,不能用单一的量化标准进行评估。不同学科的学术研究都具有各自的独特性,以同一种评估标准来统一评估不同学科的研究成果,难以实现评估的客观、公平和公正。因此,不能简单地要求从事应用学科研究的学者像从事基础学科研究的学者那样发表很多论文,也不能要求从事基础学科研究的学者像从事应用学科研究的学者那样有多少科研成果的转化和产生多少经济效益。

三、优化高校教师科研绩效评估的对策选择

针对如上问题和原因,本文提出如下对策:

1. 绩效评估体系设计中指导思想的确立。照高校发展战略类型的不同,中国高校大致可以分为四种类型:研究型、教学开发型、专业特色型和效益型。第一种是研究型高校,一般是学科齐全的综合性大学,但其学科并不都是一流水平的,其个性主要表现为拥有不同的优势学科,应确立以学科建设为龙头,带动学校发展整体上台阶的战略思路;第二种是教学开发型高校,其特点是以教学为重心,积极开展科学研究,应要求科研工作服从于学校的教学工作,而且科研工作的重点,也要根据社会发展的实际需求,以应用型科研项目为主;第三种是专业特色型高校,它旨在根据学校的发展基础和现实条件,立足于校情,确立为某些热门专业培养优秀人才的战略目标;第四种是效益型高校,其重点在于依托优势学科,发展特色产业,走产学研协调发展的办学道路,从而形成人才培养、科学研究、产业开发的协调发展。

2. 高校科研活动规律的合理把握。由于中国高校以上的四种分类,各自的发展目标及所承担的科研任务是不相同的,因此以一个统一的标准进行评估教师科研是不合适的,高校在进行

教师科研评估时,应根据高校自身发展需要、学科门类及教师科研活动规律,针对不同类型、不同学科的科研活动进行分层、分类评估。

在评估的过程中,首先应注意高校类型差异和学科差异,这在客观上要求高校应多层次开展科学研究。其次要鼓励教师参与政策制定,这样让教师充分感受到了教师作为主体地位的尊重,有利于教师科研工作积极性的发挥。

3. 绩效评估体系设计中评估方法的选择。每一种评估方法都有其自身的优点和缺点,本文提出目标管理法比较适合高等学校教师的绩效评估。目标管理法是使管理活动围绕和服务于目标中心,以分解和执行目标为手段,以圆满实现目标为宗旨的一种管理方法。

在学校实行目标管理法来进行高校教师绩效评估可采用如下具体操作方法:首先明确学校的总体战略目标,无论是总体战略目标还是具体目标,必须是明确的、可行的、有挑战性的、具体的和可以验证和计量的,学校战略目标一般分为教学目标和科研目标;其次分解学校的最高战略目标。学校的最高战略目标确定后,就必须结合本高校办学实力、办学特色、办学规模、发展方向、政策环境、学校外部环境等因素将总发展目标的信息传达给各个院系,院系再根据教师为总目标所负的责任和义务将院系目标分解到每位教师。院系的每位老师,都要在学校总体战略目标和院系目标的导向下,知晓各自工作的具体职责和标准并制定达成目标的具体计划,同时制定执行计划中的绩效评估标准;接下来的环节是绩效评估,在目标管理的过程中,对照设定的目标和绩效评估标准,分阶段对教师完成任务的情况作出具体的评估,最后检查调整。通过绩效评估,教师找出自己实际工作绩效与预定目标之间的差距,紧接着就必须分析这些差距的原因,并且通过调整自己的工作方法等手段,致力于缩小乃至消除上述差距,努力达到自己的目标,同时也促成院系乃至学校总体目标的实现。

参考文献:

[1]王软,陈敏.从战略目标看高等学校定位[j].科学与科学技术管理,,(8):21.

[2]杜伟锦.高校科研评价现状与完善途径探析[j].高等教育研究,2004,(7):53.

[3]李苏.科研成果评价体系研究[j].科技创业月刊,,(6):13.

[4]杨慈玉,王会斌.高校科研量化管理中的差异化研究[j].中国科技论坛,2005,(9):55.

教师教育教学质量评价方案篇三

摘要:高校体育教学质量监控体系的建立应以教师为本,以帮助提高为切入点,以教学研究和建设为基础,以信息反馈为手段,采用有效的控制策略,加强内部要素监控,促使教师变被动为主动,达到不断提高教学质量的目的。

关键词:体育教学;质量监控;调控方法;体系设计

前言

建立高校体育教学质量监控体系,是高校体育主动强化自身评价,提高体育课的教学质量,促使体育教学管理走向成熟和规范的具体体现。因此,改革高校内部体育教学管理模式,建立一套高效可行的、科学规范的体育教学质量监控体系及其调控方法对提高体育教学质量具有举足轻重的作用。

一、体育教学质量监控体系及调控方法的设计

(一)监控体系及其调控方法的设计思想

在体育课堂教学质量监控体系中，教师是关键因素，同时又是监控体系评价过程中评价与被评价这一对矛盾的主要方面——被评价者。因此，在研究监控体系的过程中应突出考虑教师的作用，充分发挥他们在监控体系中的主导作用，使之主动投入教学研究，提供信息，积极合作，必将获得质量监控的最佳效果。在监控体系的设计中，必须考虑以下两个方面：一是要充分分析研究教师在被监控中的心理状态和心理障碍，减少教师对监控的反感情绪和逆反心理，变对教师监控过程为培养过程，提高教师对教学的兴趣，对教学的投入，进而提高教学质量。二是要分析探讨影响教学质量的内部因素（教师教学要素）和外部因素（条件、方针、政策、激励机制等）及其相互作用，在监控系统中进行信息反馈并采用先进的控制策略，加强对教师的激励作用，保证教学质量稳定和提高。

（二）监控体系及其调控方法的设计

首先，对体育教学目标进行定位，按体育教学质量因素将控制调节部分划分为外部因素调节部分与内部因素调节部分，共同组成整体控制调节系统。

体育教学质量监控体系的外部因素调节系统，涉及体育教学质量的外部如条件、方针、政策、激励机制等，是学校教育质量的保障。它的控制对象主要是学生和教学条件。其控制方法是对学生生源质量情况、教学设施建设情况、课程建设情况、学校及学院级教学过程管理情况等定期进行检测评估。将检测的结果和反馈的信息与学校的教育目标进行比较分析，提出各项改进措施。其外部诸因素的控制调整包括：各类教学管理制度、奖惩措施的修订，教学文件的修订，教学环境与教学条件的改善，教师待遇的改善、职称制度的修订、调整等。

内部因素调节系统是教学质量保障的核心。内部因素调节系统的调控方法主要通过针对教师的特性，以教师为本构建的

培养策略调节部分，如请专家会诊、进行示范培训、教学研讨等，以及先进策略调节部分，如设立优秀主讲教师、示范教师等激励策略。内部因素调节系统的检测主要通过专家督导听课、教学管理人员听课、校外专家听课、教学日历检查、教案检查等渠道检测教师的教学状态(包括备课、教学过程、教学组织、教学研究、考试等5项教学内部质量因素的状态);检测的结果与对教师教学质量的要求进行比较，推动教师教学水平的提高。

因此，体育教学质量监控系统所设计的主要功能是对教学质量的内外因素进行全面监控，特别是通过加强内部因素调节系统的主渠道作用，采用先进与培养控制策略，快速稳定地加强教师对教学质量提高的主导作用，最终获得教学质量的稳定与提高。

二、体育教学质量监控体系及调控方法的特点

(一)以解决难点为突破口，采用先进的控制策略

体育教学质量提高的难点和关键在于教师的作用。监控体系应以教师为本，注意体察教师的心理，解除教师的顾虑，按照“拉动”教师教学水平的提高和对教学的投入的思路来进行设计和构建。通过每学期评选优秀主讲教师、评选示范课教师的激励方法，加强对教师的激励作用，减少教师对日常教学监控的反感情绪，引入争优的竞争机制，充分调动教师的主观能动性和从事教学研究和教学改革的积极性，不断提高教学质量。

(二)以帮助提高为切入点，采用有效的培养控制策略

监控的目的在于提高教师的教学水平，监控体系设置的培养控制策略将监控教学质量和培养教师提高教学水平有机地结合起来，应专门设立培养教师、帮助教师的功能。一方面采用提供评价的文字反馈、个别交流、座谈会交流等帮助形式，

对需要帮助的教师进行帮助。另一方面，还可以通过举办各类观摩课、专家示范课、专家代培、教学集体研讨、交流、电子教案(课件)制作培训等一系列培养活动来帮助教师不断提高教学水平。

(三) 以教学研究和建设为基础，加强教学质量内部要素监控

监控体系除了对教学过程和状态进行监控以外，还注重对教学质量内部要素进行全方位的监控和导向。如在对体育课程的建设的监控和导向方面，每年定时对建设情况进行评价。在教学手段的研究和运用方面，制定理论课电子教案和课程评价指标体系，进行教学手段使用的评价实践。在考试方面，开展考试形式和考试内容的改革研究，以考试改革为突破口，加大教学内容、方法的改革，从根本上对体育课教学质量进行调控。

(四) 以信息反馈为手段，提高监控体系运转效率

在监控体系中，一个重要手段就是信息反馈，它把教师的教学状态信息反馈到监控系统，又从监控体系的培养控制策略中把帮助培养信息反馈给教师，通过信息反馈对课堂教学及时地进行预防提示，将信息直接反馈到教师，对存在问题进行不断调整，并在先进策略和培养策略的控制下，提高整个系统的工作效率。

三、体育教学质量监控体系实施的要点

(一) 监控观念

体育教学质量监控不是对监控对象的管制，而应充分分析研究教师在被监控中的心理状态和心理障碍，减少教师对监控的反感情绪和逆反心理，变对教师监控过程为培养提高的过程。要重视育人过程，注重满足教师的高层次需要，使教师的精神生活得到满足。如，适当加大体育教学研究经费的投

人，引导广大体育教师投入教学改革；设立体育教材和教学研究论文资助项目，鼓励教师著书立说；创造如专项进修学习等机会提高教师的教学水平，让教师在教学研究中享受工作的乐趣；评选优秀主讲教师。这些措施对提高教师素质，调动教师的积极性，都会起到良好的作用。

(二) 政策配套

良好高效的监控机制还要有相应的政策配套，在机制建设上要使组织、责任与利益到位，实施标准化、规范化管理。质量检测的结果不但有明确的反馈意见，还要与责、权、利挂钩。对优秀主讲教师采取教研经费资助的办法，支持其进行教学改革。在工作量考核中，加大教学工作量考核系数，对教师多付出的劳动予以承认。在各类评优中，优秀主讲教师可优先。这些政策的配套会极大地调动教师的积极性，把原来被监控的局面变为教师积极主动地参与，进一步促进体育教学质量监控工作的开展。

(三) 信息反馈的指导性

体育教学质量的监控过程同时也是研究教学质量如何提高的过程。因此，有效地处理和利用评价结果，有针对性、及时反馈信息是具有实效的监控系统应具备的重要功能。在实际运用中一般应反馈三个方面的信息，一是学生的考试情况，二是督导员和学生的评价成绩，三是学生座谈会和督导员听课的具体评价意见，使教师明确自己的教学优势、不足及应改进的方向。

(四) 监控队伍的建设

教学质量监控体系主要含有监控计划(任务、要求、安排)、监控队伍、监控政策等要素，其中监控队伍的质量是实施监控方案的关键和难点。为了保证监控结果的真实、客观、可靠和可信，必须重点抓好督导队伍的建设工作，提高评价水

平。

高校体育教学质量是高校体育的生存之本。对体育教学质量的监控是提高体育教学质量的重要手段，体育教学质量监控体系的设计要以提高教师的教学质量为目标，使教师在整个监控过程中变被动为主动，积极参加教学改革和教学研究，不断提高教学水平。

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](#)

教师教育教学质量评价方案篇四

论文关键词：高校教师教学质量学生评教

论文摘要：采用问卷调查法，以436名大学生为研究对象，分析了学生对教师教学质量的评价的现状，同时构建了大学生评教体系及计分方法，即学生评教模型，并为今后学生评教提供科学合理依据。

一、问题提出

教学质量是立校之本，为促进教师提高教学质量，近年来，

我国许多高校纷纷开展了“学生评教(set;studentevaluationofteaching)”活动，即在被评为教师的任课班级采用无记名方式由学生根据评价量表中的项目对教师教学质量进行评定。这是一种不同于专家评教或同行评价的、基于学生的感受和体验的教学评价方式。学生评教活动对提高教师教学水平、促进教师专业发展以及优化教学管理等都可以起到积极作用。在欧美国家，学生评教是高等教育管理中不可缺少的一部分，相关的研究也非常丰富，这些研究可以概括为三个方面：第一，学生评教的维度和内涵，即应该如何评价教师的教学质量？第二，影响学生评教的因素及其作用，如班级大小、课程性质等；第三，学生评教的应用及其影响，如评教结果对教师职业发展、教师评分的影响；其中学生评教维度和内涵的研究决定学生评教体系，是学生评教科学合理的基础和前提。我国对学生评教的研究比较缺乏，尤其是实证研究，如各高校在学生评教中所采用的评价量表主要是教务管理部门理论分析而制定的，作为评教主体的学生在评估体系的设计中处于被动地位，这可能使学生评教从一开始就没有代表学生的体验和感受。本研究拟通过定量与定性研究结合，建立基于学生信念的评教模型，为学生评教更科学合理提供依据。

二、研究方法 with 结果

(一) 问卷编制

首先，在湖北省某高校的公选课班级中组织学生思考和讨论“如何评价高校教师教学质量？”并要求学生自由完成不记名的开放式问卷：“你认为应该从哪些方面评价教师的教学质量？请写出你认为重要的评价项目。”然后，整理和分析开放式问卷回收的信息，并借鉴国内外学生评教的文献资料，编制成“高校教师课堂教学质量学生评估问卷”。问卷包括41个项目，每个项目采用5等级式记分。

(二) 问卷调查与探索性因子分析

1. 被试问卷调查工作于3-4月在湖北中国地质大学和长江大学的在校全日制本科生中进行, 发放不记名式问卷460份, 收回有效问卷436份(94.8%), 其中中国地质大学学生128名, 长江大学学生308名; 女生178人, 男生258人。

2. 探索性因子分析数据应用spss11.50统计软件进行分析。首先进行因子分析的适合性检验, 41个初始项目的kmo值为0.923, bartlett球形检验的显著性水平小于0.001, 很适合进行因子分析, 因此, 应用主成分分析法, 以特征根大于1为因子抽取方法进行探索性因子分析, 删除负载太低和多重负载的项目, 结果抽取五个因子共22个项目, 此时kmo值为0.895, bartlett球形检验的显著性水平小于0.001, 内部一致性系数为0.88。特征根及因子解释率见表1; 因子旋转后的负载(0.35以上)、命名及a系数见表2。

(三) 各因子的权重

学生评教体系的构建一方面要全面反映教师教学的各个方面, 尽可能地保留信息, 另一方面要具有可操作性, 尽可能简洁明了; 本研究的五个因子分别由4}5个共22个标志项目测量, 每个标志项目采用likter式5点记分法, 22个标志项目的总分为110, 不符合一般的百分制记分法, 而且五个维度重要程度不同, 因此, 有必要考查五个评教因子的关系和权重。

应用回归法计算五个因子的'因子分进行二阶因子分析kmo值为0.809, bartlett球形检验的显著性水平小于0.001, 特征根大于1的因子只有一个, 直接命名为“教学质量”, 五个一阶因子的负载分别是: 师生沟通为0.77, 课堂吸引力为0.76, 教学组织为0.75, 为人师表为0.72, 教学实践性为0.71。一个公因子的因子分析模型为: , 忽略测量误差, 可以用因子负载计算各测量维度的权重, 如“师生沟通”; $0.77 / (0.77 + 0.76 + 0.75 + 0.72 + 0.71) = 0.207$, 如果采用百分制, “师生沟通”的得分就应为“实际得分//25x100”□

所以“师生沟通”在“教学质量”评价中权重为0.83(4x0.207)□以此类推，其他各维度的权重为：课堂吸引力为1.02，内容组织为0.81，为人师表为0.97，教学实践性为0.95。

三、结果讨论与结论

(一) 学生评教的基本维度

本研究从评教主体—学生的角度出发，利用开放式问卷所收集的信息和参考国内外资料编制问卷，通过对调查数据进行因子分析，得到5个一阶因子，根据它们的标志项目的含义，分别命名为内容组织、与学生沟通能力、为人师表、课堂吸引力和教学实践性。研究结果与国内许多研究存在较大的差异。国内学生评教的项目主要是靠理论分析，大多数研究者从教学内容、教学方法、教学态度及教学效果等维度构建学生评教的体系，本研究中也包括了“教学内容组织严密”“知识讲授有条理”“善于启发，能引导学生积极思考”等与教学内容、教学方法有关的项目，但除“内容组织”（因子一）外，其他因子更多地反映了教学活动直接参与者—学生的需要和感受。教学是师生的双边活动，教学的目的归根到底是为了学生的学习、学生的发展，即教师“教”是为了学生“学”，因此，学生评价教师教学时，比较重视教师要以学生为本，是否与学生有良好的沟通？课堂教学是否能吸引学生？这两个方面分别构成了两个独立的维度：“师生沟通”和“课堂吸引力”，这反映了学生作为教学活动的直接参与者和感受者的渴望，也间接反映了我国教育过分以教师“教”为主导、忽视学生“学”的问题。国外学生评教维度的实证研究也有许多学者提出“教师亲和力”“教师善于激励学生”的维度。因子三主要包括教师应仪表整洁、庄重自然、注意教师形象，言论举止符合教师身份等项目，命名为“为人师表”。最后，“教学实践性”包括“重视培养学生的实践能力”“教学内容对实践有指导意义”等，与其他研究者提出的“教学效果”有相似之处，但后者更强调学生

掌握课程知识、提高专业水平，本研究中的项目更多的指向教学的实践意义，因为当今大学生就业形势严峻，企事业比较重视实践经验，同时，高等教育不同于基础教育，大多数大学生即将进入社会，从事社会工作，高校教师应重视培养学生劳动技能和实践能力，知识必须与实践紧密联系，具有实践指导意义。可见，确切内涵存在差异，因此命名为“教学实践性”。

学生评教有别于专家、同行和领导评教，必须反映学生的感受 and 需要，否则学生评教将脱离本意，也失去存在的意义和价值。本研究结果也正表明了学生评教有“学生”评教的特性，也正反映了学生评教存在的必要性。

(二) 学生评教的计分方法

markshevlín等人研究发现有一个更深层的核心特质(acentraltrail)—教师魅力(lecturer'scharisma)影响学生评教，他们认为该因素主要与教师人格特点有关。本研究也发现存在一个二阶因子，且5个一阶因子的负载都在0.7以上，即学生认为应从教师教学内容组织、与学生沟通能力、为人师表、课堂吸引力和教学实践性五个维度评价教师教学质量，但这五个方面可以概括为一个高阶因子，反映教师完成教学活动的总体效果，它受到被评教师人格特点、能力、态度等影响，但从评教角度议，直接命名为“教学质量”比较恰当。但一般总分以百分制易于理解和操作，由于不同的评价维度包括的标志项目个数不等、重要性也不同，由此，每个维度转换为百分制，并考虑它们在总体教学质量上的负载，从而决定每个维度最终的得分，即每个标志项目采用一般的5等级记分法，每个维度的原始总分乘以系数后的和就是被评教师教学质量的总评。

教师教育教学质量评价方案篇五

目前，大多数高职院校以质量评价作为衡量实践教学质量好

坏的主要指标。大多数高职院校的实践教学采取的是校内和校外实训相结合的形式，校内实践教学主要包括与理论教学融会贯通的实验实训、专业综合技能训练、综合课程实训、毕业论文(设计)等内容，以及在此基础上形成的社团活动、技能竞赛、各类培训、考评考级、科技创新等；校外实践教学主要是依托行业企业，通过专业社会实践、认知实习、生产实习、社会调查、订单培养、工学交替、岗位轮动、职教集团等一系列在企业实施的校企合作形式完成 [1]。校内实践教学具有时间地点相对集中、内容统一、好管理等特点，学生评教、教师互评、督导评教、领导评教等评价方式比较容易实现 [2]，评价有一定的可控性；但校外实践教学受学生较分散，企业参与积极性不高，学校缺乏学生在企业实习安排的主导权等因素影响，相关评价不可控，多流于形式，实践教学效果难以得到保证。

1现阶段高职院校校外实践教学评价体系存在的问题

1. 1校企之间利益诉求不统一，合作深度不够，致使过程性评价难以实施

高职学校参与校企合作主要是围绕“人才培养”和“用工需求”开展的，希望可以借助行业企业实践平台，来满足学生实践环节的教学任务；而企业参与校企合作是以获取经济效益为主要动力，企业怕耽误生产，不愿意按行业的规定和岗位的要求来完成对学生的业务指导和日常管理，接纳学生大多数为应付学校。“校热企冷”的现象比较普遍，学生在企业的实习实训是“放羊式”的，过程性评价更无从谈起，导致学生在企业的实践效果大打折扣。

1. 2缺乏学校和企业连续性的双主体管理，致使形成评价盲区

高职院校实践教学管理多采用不定期抽查或轮流带班制，存在实践指导教师与企业沟通不及时 [3]，无法全程跟踪学生

的实习状况，同时存在实践地点不集中、实习学生过于分散的实际情况，致使教学组织处于非结构化的状态，缺乏教育教学质量的标准和监督机制 [4]。再加上实习企业不重视，没有形成共同参与、交互作用的多元评价有效共同体，评价指标的要素选择与实训基地的实际教学目标匹配度不高，同时主体评价标准没有因评价主体的变更而及时更改，评价效果大打折扣。