

最新评价分组教学反思 教学反思及评价(优秀5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

评价分组教学反思篇一

摘要:随着我国高校教育教学质量的不断提高,完善我国教育制度改革成为主要目标之一,其目的是为了加强教师教学评价的合理性,将教师的教学评价融入高校教学中,从而更好地提高教学质量。然而,目前我国高校教师教学评价体系的建立还略显不足,需要进一步改革和完善,介绍了教师教学评价的意义,及其在应用过程中的反思与转向,以供参考。

关键词:教学评价;意义;反思与转向

1 高校教师教学评价的意义

1.1 促进教师的发展

教师在教学中渗入教育评价理念,才能剖析自身不足,正视自身弱点。应认真积极学习科学理论知识,建立学科之间的联系,找到教学灵感,取得教法和观点的进步。教师可以在基本架构中,将创新思维的教材应用于教学评价体系中,充分把握教材,进一步开发和利用教学资源。“活到老,学到老”,是对教师职业素养的基本要求。教师应找出成长方向,反思教学中的不足。教师可从中学到如何关心学生、爱护学生,全身心投入教学,形成自己独特的教学风格。进行课题研究时,还可以从学生身上汲取教训,在实践中总结经验。

1.2 强化改革和创新

高校的招生取之于应试教育，落脚于教科书。应创新人才架构，改变以往重学历、轻培训的格局，将学生的应用能力提升到操作层面，改变以成绩定学生好坏的弊病。创新应用型人才架构，可为高校的教学教育改革吹响号角，将改革和创新应用到实践中。

1.3 促进师生交流

创建教师教学评价体系，由过去的偏重理性知识，转到应用型的课堂教学。通过思维训练和知识更新，可进一步满足我国市场经济发展和国际社会发展的需要。教师教学评价的开展，要紧跟瞬息万变的经济形势和知识更新，拉近师生双方的关系。教师还可在教学中对教材、教学内容及方法进行大胆调整。

2 高校教师教学评价的反思

2.1 教师教学仍停留在理论教学层面

教师教学的基本意义是强化学生专业技能、提高自身教学水平、拓展学科知识、提升自己精神追求、增强自身职业道德。在教学中，要实现跨越式发展，必须在教学理念、教学管理、教学能力和教研意识上下功夫。高校教师的教学目前还停留在理论层面，专题研究太多，却无法付诸实践。教师自身的专业知识和专业素养较高，却无法全部传授给学生。课堂教学的理论知识扎实，但是课堂效率不高，学生学习的积极性不大。长此以往，教师的职业幸福感和成就感就偏低。

2.2 教学内容的复杂性与创造性增加了教学评价难度

高校教师进行课堂教学，一方面传授课程基本知识，培养学生具有从事本专业的基本技能。另一方面，高校教师必须讲

授本学科具有前沿性的专业知识，但是他们都有自己的学科范围与学科研究方向，其研究的内容具有独特性与创造性，教师要把本学科最新的学术动态及最新的学术成果改造为教学内容传授给学生，培养学生的研究能力，这些前沿性的研究成果具有争议性，其价值还有待于证明，如何讲授内容、如何评价难度较大。

2.3 存在重科研、轻教学的思想倾向

高校教师的工作任务主要有两个方面：一是教学，二是科研。科研成绩中的论文、著作、课题研究成果对于教师及高校而言是看得见、摸得着的。科研成果中的论文、著作、课题研究是高校职称评审必不可少的硬条件。教学工作与之相比，成果显现周期较长，久而久之科研成果就成为评价高校和教师成就的“唯一”标准，而教学成果则慢慢被虚化。高校往往对教师的科研工作下任务、定标准，而对教师的教学工作较为放任。在这种情况下，教师即便有教学研究的热情，但也因繁重的学科研究任务而缺少精力。长此以往，形成了高校和高校教师重科研、轻教学的局面。

3 高校教师教学评价的转向

3.1 高效促进教师教学工作的开展

新课程评价目标要求完成课程目标、教学目标和成才目标。教师开展工作以来，目标评价标准和行为标准也在不断提升。教师在开展工作时，通过教学艺术、情感交流、人格魅力获得学生的尊重。通过自身的魅力征服学生，通过有效的课堂教学让学生获得学识的提升。在开展教学活动中立足实践，强化学生学习意识。在学生心中，真正把他们放在了首位。

3.2 高效促进学生全面发展

学生是教学的主体，是教育理念的基本体现，也是教学活动

获得成效的体现。学生在有序的学习中，具备了扎实的理论 and 实践功底，激发了他们的学习热情，鼓励他们不断学习探究。由于学生个体差异明显，要促进全面发展，必须客观评价学生。

3.3 高效促进教学活动评价体系构建

高效促进教学活动评价体系的构建主要体现在以下几个方面：第一，实践活动评价。教师在教学活动中，通过对科学探究、实验、调查、科技制作、演讲表演、角色扮演等实践活动进行评价。实践活动可由师生协商组织，活动最终目的是让学生积极参与进来。第二，书面测评。传统方法的运用，巩固加深了知识。在场景设计中，以结合实际和关注学生兴趣为出发点，探究课堂目标。第三，个人成长记录。日记是记载学生成长和进步的基石，也是记录学生校内外参加实践活动的过程、体会、成果的媒介。对学生做综合性的评价可以从家长、学生自身的日记记录及教师的期望入手，学生还可以通过它总结学习道路上的不足。第四，教学方法评价。一般是对照传统教学手段进行比较，评价一个教学方法的优劣，就在于教师的教学方法是否合理，是否能够被学生接受，是否能高效提高课堂效率和学生的学习效果。

3.4 明确教师教学评价标准

教师教学评价体系应充分反映教师的评价内容，其内容主要包括学习目标、教学设计、组织促进和调节教学。在学习目标上，要明确、具体、可行，重视培养学生技能、思想方法、行为方式和价值观，促进学生全体全面发展。在教学设计上，坚持“以学生为中心”为学生制定长期目标和短期目标，以适应学生经历、兴趣水平、知识水平和理解能力。选择的教学和评价方案，要以提高学生知识为己任，让学生主动参与进去。

3.5 注重教师教学评价与监控的结合

教师在教学过程中应注重教学质量评价与教学监控紧密相联，教学评价的过程是对教师教学的有效监控，把教学评价过程中发现的教学问题及时反馈给院系和教师本人，能很好地起到教学监控的作用。教学监控对教学评价能起到很好的补充，可把教学监控中发现的好的和不良的教学现象换算成分值计入教学评价的成绩中。

4结语

高校教育教学工作是面向现代化的伟大教育事业。实现高效教师教学评价是为了未来更好地实现教育目标而构建的良性循环体系。在高校教育教学工作中，教师应从实际出发，不断创新和改良教学方法，作为校方也应不断创设良好的育人环境，提高课堂效率，只有这样才能配合教师更好地建设教学评价体系，为国家培养出更加优秀的现代化人才。

参考文献：

[1] 王振兴，吴桂涛，徐邦祯，等. 高校教师教学评价存在的问题与改进措施[J]. 航海教育研究，2017，(03):57—58.

[2] 杨卫东，张征. 探索回归本真的高校教师教学评价[J]. 教育研究，2016，(12):60—61.

[3] 梁伟东. 中美研究型大学教师教学评价制度比较研究[J]. 教育与职业，，(03):88—89.

[4] 李荔. 高校教师教学评价中的冲突与消除策略[J]. 教书育人，2014，(01):119—120.

评价分组教学反思篇二

摘要:为了充分发挥教学评价的作用，全面提升高校教学水平，笔者就教学评价问题进行深入的研究，并从教、学、

评三方面加以改进，不断完善高校教学评价体系，了解教学实际情况，不断发现问题，总结经验教学，建立完善的高校教学评价体系。

关键词:教学评价;教育目标;信息反馈

1高校教师教学评价意义

1.1推动教师的发展和进步

教学评价结果是必然的，只要依科学、全面、客观的教学评价标准、指标体系和评价办法得出的结论就一定是客观、科学且全面的。教学评价具有一定的导向功能，能够为教师发展指明方向，有利于对教学情况做出客观、准确的判断，提升教学质量，进一步掌握学生学习情况，有利于教师因材施教，不断加强教学管理。

1.2有效提升教学管理水平

教师团队的科学化管理就是学校管理科学化的主要标志，教师教学评价就是有效的教师团队管理办法。教师管理科学化就是要加强教师队伍管理，重视教学质量和教学效果，进行教学结果分析，逐步完善教师队伍建设;提出科学化的教育决策，及时获取教学工作信息反馈，全面掌握每个教师教学情况，以便于提出更加公正、可靠的教学决策依据;促进教学工作发展，提升教师教学质量及整体办学水平。教师教学评价需要明确教师教学质量重要性和目的，正确认识教学评价意义，努力提升教学质量和高校声誉，为社会培养出更多的高素质人才。

2高校教师教学评价问题

2.1评价主体问题

教师教学主体评价主要包括管理人员、教师、学生以及被评对象，他们在教学活动中扮演着不同的角色和任务。管理人员评价是以一种非正式的角度对教师工作情况进行观察，并听取学生意见，并同教师讨论学生成绩和教学问题。管理人员的正确评价有利于提升教学决策的正确性，但其缺点在于管理人员评价受管理人员情感、利益的限制，很容易造成教学评价的偏差。管理与考评一体化严重影响了学生创造性的启发，不利于学生的长期发展。因此，管理人员评价只适合作为教师评价的参考，不适宜作为奖惩依据。学生是教学活动的主要参与者和受益人，他们对教师教学情况有着切身的体验，学生评价教学得到了普遍的认可。但是这也让很多教师在教学当中产生过多的顾忌，学生有时也会怕得罪教师而不能取得好成绩，这些因素都会影响教学评价的公正性。

2.2 评价客体问题

评价客体指的是教学评价体系和内容，教师是传道授业解惑者，不是简单的教学者，它是课程的开发和创造者，教师教学评价内容必然包括对教学情况、教学研究及教学实验等。但受个人认知上的差异影响，评价客体也存在一定的问题。

2.2.1 量化难度大

一直以来，我国教师教学评价一直在定性评价和定量评价之间徘徊，教师工作有着一定的复杂性、专业性、长期性、综合性等特点，同时教育对象又存在着特殊性、多边性和可塑性等特点。因此，教师教学评价不能够单一的采用定性或定量评价，而应该结合两种方法的优势，全面发挥其作用，避免因过多使用定性或定量评价，给教师教学工作添加烦恼和不必要问题，影响教师水平的发挥。

2.2.2 评价指标体系庞杂烦琐

评价指标体系是高校教师教学评价的基础和根本依据，但评

评价指标体系建设时忽略了科学性和适用性，过分强调各项指标的代表性，这是不现实的，任何指标都不可能将教学内容和目标完全涵盖其中，指标体系反应仅能够代表评价对象的典型行为，而并不是全部行为。指标体系庞杂，主次不分，进而影响典型行为指标的突出。通过评价学常识，可以了解到评价指标系统由一组相互间关系密切的指标结合构成的，每条指标都是相互独立的，不存在因果关系或是重叠关系。高校教师教学质量评价过程中，有的学校会忽略不同学科特点，采用统一评价指标一概而论，缺乏可比性，没有从专业课程和教学实际出发，评价指标中很难搜集到有用的学科教学信息。评价者以某些标准为依据进行评价对象某方面属性价值判断，得出的评价结果就是评价对象属性价值高低。只要这种评价结论与实际相符，我们就说这种评价结论是可靠地、客观的，能够充分反映实际情况的结论能够让人心悦诚服，可以用于工作指导和比较、鉴别等，但是若完全以主观经验或是经验得出结论就难免会产生错误。评价指标体系的应用就应当充分考虑教学实际，根据教学效果差异，得出结论，提高评价结论的科学性。

3 高校教师教学评价改进措施

3.1 实现奖惩性评价和发展性评价二者的有机结合

这两种评价方式各有优劣，我们应当取长补短，充分发挥不同教学评价的优势，提升评价的科学性和有效性。奖惩性评价侧重于对教师教学的监督和甄别，是利用某种外在、统一标准对教师工作绩效进行衡量的一种方式。奖惩性评价方式主要用在高校教师的升级、增薪、聘任、降级等学校管理决策当中，以此增加高校管理者的说服力。而发展性教师教学评价则重视评价的激励和指导作用的发挥，它要求以每个教师个性多样化和教育价值观为依据，重视对教师教学自我评价，提升教师工作绩效的合理性，从教师的长期和全面发展入手，积极判断每名教师的强项和弱项，发挥各家所长，充分挖掘教师潜力，取长补短，促进教师的长期和稳定发展，

提升教师教学水平。奖惩性评价与发展性评价各有所长，想要增强教学评价的针对性和有效性，就应当将二者有机的结合起来，充分发挥不同教学评价的优势，提高教师教学的自律性和他律，实现自我评价和他评相结合，以发展的眼光看待教师教学评价问题，提升教学评价的全面性、科学性和有效性，明确教师教学工作发展方向和内容。

3.2 强调教师教学评价中的主体地位

教学评价的根本目的就是要提升教学质量和教学效果，明确教师教学发展方向和内容，帮助教师取得教学中的突破性进展。因此，我们必须客观、公正的去认识教师在教学评价中的地位，而不是将其排除在教学评价之外。教师才是最了解教学工作优势和问题、了解工作对象和工作背景的，高校教师教学评价应做好教师沟通工作，结合教学实际和教师实际情况，合理分析教师自身优势和不足，深入分析教学问题，不断提出有效的教学改进意见，实现教师的自我反思，提升教师工作的自律性。

3.3 以学评教

以学评教虽然略有偏颇，但并非是完全不可取的，学生是教学的直接受益人，有着较高的发言权，要增强学生对教学管理的主体意识，树立教学管理的责任感，充分发挥学生评教作用，提升以学评教的有效性。教学评价是提升教师教学水平、提升教学质量，改进教学方法的一种客观评价方式，它对教学工作发展有一定的指导意义。要不断增强教学评价的科学性、合理性和实用性，积极发挥教师教学评价作用，推动教师工作发展，更好的满足高校教育教学工作发展要求。

4 结语

高校教师教学评价不仅是对教师教学水平的评价，也是贯彻落实新课程教学理念的有效保障。应从科学、发展的角度看

待高校教师教学评价问题，不断改进、改善教学评价方式，促进教育教学工作的长期、稳定发展。

参考文献：

[1] 周萍. 高校效能监察工作相关问题探讨[J]科学咨询(科技管理), 2011, (08):95.

[2] 刘华金. 基于matlab的课程教学质量评价模型的设计与仿真[D]浙江工业大学, 2011.

[3] 梁伟东. 中美研究型大学教师教学评价制度比较研究[J]教育与职业, 2014, (03):126—127.

[4] 李荔. 高校教师教学评价中的冲突与消除策略[J]教书育人, 2014, (01):86.

评价分组教学反思篇三

每次上课，总感觉一部分学生学习习惯不好，动作迟缓，效率低下，并不是以学习的诉求来上课。有时心思这是为什么，今天看了一篇文章，得到了一点启示！

教学如带兵，不是自己的兵不好带，每个兵都有自己的思维习惯和心理诉求，只有官兵的心理诉求和思维习惯一致了、默契了才能锋芒所指无不披靡。我们这些老师只有了解了学生的思维习惯和心理诉求才能化腐为奇、呼风唤雨、撒豆成兵，把无限美好的愿望化作活生生的现实。

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

评价分组教学反思篇四

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、新课程材料的制作人、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 in 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，就会有怎样的教学质量。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.

评价分组教学反思篇五

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-based learning-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：