

最新公开课自我评价与反思(大全6篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

公开课自我评价与反思篇一

新课程实施以来，课堂变活了，这在一定程度上激发了学生的学习兴趣、学习热情和主动精神，但在“参与”和“活动”中，学生内在的思维和情感并没有真正被激活，原因是很多学生的积极性没有被调动起来。数学课堂教学中教师的评价性语言，能激发学生的学习兴趣，调动学生的积极思维，培育良好的情感。但在我的实际教学中，却存在着很大的问题，大致情况如下：

我的课堂使用的评价语过于格式化，用得最多的就是：“你回答的真好”、“老师真为你高兴”、“你回答错了”、“你太棒了”等几个简单的词汇，就像在套用统一的格式范本复制评语。至于为什么回答的好，为什么老师真为你高兴，好，好在哪儿，不去解释，只有靠学生自己去揣摩。

我在新授课时，讨论问题或回答问题时，叫优生或中等生回答问题的机会较多，叫学困生回答问题的现象较少，当学困生回答不上来时，我对用激励性语言启发和鼓励学困生的评价语使用的太少，或过于太简单。没有给学困生起到积极的推动作用，也没有对学困生诚挚地欣赏，造成学困生厌学的现象越来越严重，学习的主动调动不起来学习成绩也越来越差。

评价语言一般都是在课堂生成过程中生成的，它可能是教师

预先设想的，但也可能是课堂上出现预设外的问题时所产生的即兴评价。这就考验教师课堂机智和随机应变能力，但也是一节课的关键点。有的学生回答老师提出的问题真是回答的天衣无缝，可有时候我只会说一句：“你回答的真好”，这位学生当时肯定没有感到喜悦。如果是这样表扬的话：“你回答的真完整，和老师想的一样，老师真为你感到高兴。”这位学生一定会特别的高兴，而且学习的兴趣又一次的被调动起来。这就充分的说明我不善于创造即兴评价语言，驾驭课堂的能力还有待于提高。

总之，我会通过改进自己的教学评价用语，形成自己的教学特色，使绝学生喜欢上我的课，喜欢学数学。

公开课自我评价与反思篇二

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。

公开课自我评价与反思篇三

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。

公开课自我评价与反思篇四

我于11月19日参加了区级优质课的评选活动，在这个过程中收获很多，也对自己的教学有了新的反思与体验：

本节课是必修课本第二章第三节的内容，主要内容是培养学生学生信息鉴别与评价的能力，提升学生的综合信息素养。根据课程标准和学生的实际情况我主要采取提问引导法和任务探究的方法作为主要的教学方法，学生在案例的讨论、小组合作交流中掌握鉴别信息真伪的方法，提升评价信息价值大小的能力。

从上课的情况来看，好的方面有：

通过视频导课让学生意识到了信息鉴别的重要性与必要性。“诈骗短信”引发的思考让学生了解可以通过信息的来源鉴别信息的真伪；“非洲卖鞋”和“通知”让学生明白评价信息的价值大小还要参考价值取向和信息时效性。这是课程的重点内容，从三个方面对信息真伪和价值大小进行鉴别。

实战演练环节主要让学生在不同的情境中体验和运用所学知识增强学生的信息敏感度和实际应用能力。期中“网友见面”主要针对学生比较敏感的也比较常见的网络交友问题展开讨论，让学生各抒己见，最终形成一个较为统一的安全意识，和防范措施。“又爱又恨的朋友圈”着重让学生体会由于没有一定的信息鉴别意识，自己的不自觉的行为可能会给网络环境和自身带来的危害，从而培养学生良好的信息意识和法律意识。从实际的教学来看，重难点的突破都很好的实现了。

在每一个任务的探讨和交流中，学生的参与度都比较高，讨论激烈，各小组能够很好的对下发的任务和老师的提问进行讨论交流，学生发言积极踊跃，全班15各小组中除了两组外

其余小组都积极做了发言，并第二组和第三组发言两次以上，学生的参与度还是很好的。其中第九组在“网友见面”案例中补充了其他小组的发言，观点鲜明，非常实用有效，说明学生有在积极思考，倾听。

本节课是一节理论性较强的课程，为了不使学生感觉到枯燥乏味，我精心选择了案例和媒体呈现类型，从最初的选材到最终的定稿案例更换了至少四次，导课就改了三次，视频由原来的四个减少到2个，视频导课很快吸引了学生，进入了新课的情境，最后一个视频汇总了常见的信息陷阱，增加了学生的防范经验，图片和ppt的呈现方式也注重学生的感官，包括任务探究案例和实战演练的word也添加了图片和文本效果，让学生感觉新颖，不枯燥。

每一个探究任务我都设计了相应的问题来引导学生，比如导课的问题“妈妈为什么会上当？”让学生分析原因，学生分析的过程中就会自己体会到信息的复杂多变，鉴别能力非常重要。“朋友圈”给出引导问题“小王这样做有没有不妥之处？”，“是什么影响了他的判断？”等等，引导学生深入思考，得出结论，使得探究学习不盲目，不流于形式。

信息技术课学生的关注点在电脑屏幕，如果板书吸引到学生，就没有意义，由于这节课讲信息的鉴别与评价，对信息去其糟粕，取其精华，既不能拒之门外又不能全盘吸收，那么我就想到了安全卫士，可以帮我们过滤不良信息，可以很好让学生记住本节课的重要性，盾牌的设计的确给学生留下了很深的印象。

本节课小组讨论比较多，可以很好的看到学生的参与度，应该给小组下发评价表，之前做过，这次没有用，有点遗憾，如果能够让学生得到不同方式的肯定，会大大增加学生的自信心和参与度。

有一个学生回答问题时提到“点赞”“增加人气”这一说法，

当时由于时间关系，知识草草带过，没有延伸探究，其实可以拓展下此类做大的不妥之处，更好的为案例的主题服务，也让学生体会到自己的每一个想法老师都会关注到。

通过这次授课，使我深深的意识课没有最好的，只有尽力把它上好，要想上好一节了离不开自己的精心钻研和设计，更离不开大家的集体智慧。一个好的课程一定要在设计上下功夫，要了解自己的学科特点，了解学生情况，反复揣摩，不仅如此还要多学习理论知识来充实和指导自己的实践授课，在以后的工作中再接再厉，争取更大进步。

公开课自我评价与反思篇五

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。

公开课自我评价与反思篇六

：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。

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.