

# “双减”背景下发展性教师评价方案实践研究初探

凌利

重庆市实验中学

**摘要：**自从2021年，教育部下发一系列有关“双减”的文件以来，轰轰烈烈的“双减”已成为中国教育热词，如何做到“减负提质”已成为每个教育人迫切需要思索的问题。同时，中共中央、国务院印发了具有深远影响的《深化新时代教育评价改革总体方案》，“改革教师评价，推进践行教书育人使命”已成为当前教师评价改革的方向和指南。我认为，二者不能孤立看待，二者紧密关联，只有不断深化教师评价方式的改革，促进教师的可持续发展，才能进一步提升学校的教育教学质量，才能助推“双减”政策的进一步落地落实。

**关键词：**减负提质；发展性教师评价

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.12.176

## 一、研究的意义

（一）发展性教师评价方案，有利于落实“双减”政策

国家“双减”政策提出后，各级党委、政府对此十分重视，特别是各级的教育部门，更是将此项工作的落实作为自己的头等工作去抓、去做。针对义务教育阶段的学校，均在对自身办学思想进行深入、全面且理智分析的基础上，结合学校实况及现实需要，从多层面、多角度且全局性的对“双减”工作进行研究，深入剖析其在学校教育及教学管理当中所起到的作用、所发挥出的价值，争取将“减负提质”工作真正落实到位。需指出的是，在此项工作当中，教师评价体系的重构作为其中的重要内容与构成，发挥着关键性作用。

在2020年10月，具有深远影响的《深化新时代教育评价改革总体方案》（由中共中央、国务院印发）颁布，其中明确指出：“应对传统的教师评价工作进行改革，更好的达成教书育人的伟大使命”。而在2021年7月时，两办印发与之相配套且更具指导性的《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》。在此背景下改革教师评价标准，构建发展性教师评价方案，有利于整体优化学校教育评价生态，助推“双减”政策落实。

（二）落实核心素养教育，促进师生成长

在培养中国学生核心素养的基本理念当中，主要有两点，其一为“立德树人”，其二是“全面发展”，而要想做到此点，需要着眼全局，进行深层次优化与创新，这给全体中小学教师提出了更高层次的要求，只有“师德高尚”“业务精湛”“充满活力”的高品质全专业型教师，才能培养出“文化基础、自主发展和社会参与诸方面全面和谐发展的高素质人才”。

要想切实培养学生的核心素养，首先要强化教师的专业能力与水平，将此作为基本保障，而教师专业发展需要教师评价来保障。“以评价促发展”的发展性教师

评价制度的直接受益者是教师，最终受益者是学生，使得教师和学生评价中发展，在发展中受益。

教师评价方案的更新，具有现实意义。

2021年，教育部等六部门联合印发了具有重要指导性、辅助性的《义务教育质量评价指南》，其中围绕“教师发展”这一方面，提出了具有深远影响的措施方案，而“健全教师激励机制”便属其一，其要求各部门、各相关单位应将正确激励作为基本导向，采取各种可行措施，推动校内教师激励体系的不断完善与优化。在现实实践当中，做好义务教育学校的教师评价工作，仍任重而道远，其中仍存在着许多突出问题，为较好的将评价在促进教师与学校发展当中所起到的作用充分发挥出来。

在传统的教师评价方案当中，存在着比较单调的评价指标，且在相关内容上也比较有限；另外，在设定评价指标方面，存在太过抽象的情况，所使用评价方法不合理、不贴合实际。对于学校而言，未能结合自身实际去使用那些评价方案、方法，尽管也对教师工作提出了一些比较宝贵的意见或要求，但因每个教师均有各自的特点与要求，而且擅长的方面也存在不同，因此，所进行的评价效果不佳。

从既往情况中发现，设计一个发展性教师评价方案已经迫在眉睫，这除了可为教师的管理，提供平台，创造条件，及提供科学依据之外，还有助于教师管理效率与质量的双重提升，可帮助教师更好的定位自己，明确自己的未来发展方向；此外，同时，其还能为教师工作的改进提供切实支撑，最终为，在各位教育教学质量的提高提供强劲助力。

## 二、核心概念界定

（一）评价

所谓评价，从根本上来讲，即为围绕某件事或者某个人物，对其进行深入、全面的判断、分析与评价，最终所得出的结论。在教育界，通常将评价称作考评，或

是评定。而在英国，则将其称之为考评，北美等国对此比较统一，均称作评价。需指出的是，在广大教育界，通常会用评价对学生的情况、发展实际，以及教师的工作情况及相应能力进行评价。

### （二）教师评价

所谓教师评价，从基础层面来分析，即对教师的各方面进行全面评价，比如工作质量、素养及能力等。通过判断教师的素质与工作能力，可为教师发展知名方向。

著名学者胡中锋曾强调，教师评价实际就是评价者参照评价标准、要求或程序等，采用各种方法，对评价资料进行全面收集，然后围绕教师的个人资格、能力、性格、专业能力及表现等，开展系统化汇总并给予说明的过程。

需指出的是，之所以要开展教师评价，主要目的即为：对教师的资质、资格进行鉴定，对其工作能力与水平进行评定，最后做出周密且细致的培养计划。需说明的是，不管是对教师的资格、资质实施鉴定，还是评定其工作水平，再或者是制定培养计划，其最终的目的均为提高教师的能力，使其不断发展自我、优化自我，为教育教学质量的不断提升提供保障。

### （三）发展性教师评价

广义上讲，发展性教师评价是指：围绕教师的各项工作，开展细致入微且全面、科学、合理的评定，从中将教师的专业素养给予提升，推动其专业的不断发展，并最终构建其高品质的学习共同体。

从狭义层面来分析，发展性教师评价即为多元主体（学生、家长、学校领导等）利用经过协商共同制定的考核标准、程序与要求，对教师群体或个人的工作展开系统化评价，然后给予正确的引导、辅助，使其主体性观念得到增强，并不断改进其教育行为，持续提升其专业素养，最终为学习共同体的构建提供有力辅助。

## 三、国内外研究现状

### （一）国外研究现状

通过多既往文献资料进行查阅、整理与汇总，从中得知，在20世纪之前，在教师评价方面，存在着并不健全的体系，仅能借助当时比较流行的教材、报纸等方面来获取那些与教师评价相关的内容。而到了20世纪后，为了更好、更准确的对教师的工作情况与质量进行检查，开始对其实施规范的等级划分，在此驱动喜爱，教师评价方案的雏形得以形成，其在当时的主要目的即对教师的工作进行奖励与惩罚，以此调动其工作的主动性、积极性。当来到21世纪时，各个国家十分注重教师评价，不断完善相关方案，甚至从规范、制度着手，对此方面进行明文规定。

在2007年时，英国学校培训与发展公司（TDA）为了更好的评价教师的专业性，创新性的制定了“金字塔式”的评价标准，其从三个维度对教师进行评价，其一为专业素质，其二是专业知识和理解，其三则为专业技能，针对这三个维度，其彼此间不仅紧密联系，而且还有彼此独立，在实际操作中，能够相互辅助，形成一个完整体系。

日本中央教育审议会为更好的满足新世纪人才发展需要，对教师工作提出了更高且更可靠的要求，其在2007年时，提出了以应对21世纪人才需要为目标的教师评价方案，对于此体系而言，其对教师的素质、能力等方面的评价十分注重，制定了多达25个的评价指标。

在2008年，“全美专业教学标准委员会”同样根据自身情况及需要，制定并颁布了符合自身情况的教师评价方案。对于此方案而言，在指标构建思路，所采用的是发展性整体取向的基本脉络，囊括五大方面，其一为对所有学生均做到尽职尽责；其二，所教学科的知识与教学方法均熟练掌握；其三，对学生的管理进行管理与监督；其四，能够做到定期反思与不断学习；其五，成为学习型团队当中的重要一员。

通过整理以上文献资料，从中发现，上述国家在制定自身的教师评价方案时，呈现出朝着多元化的方向发展，而且对教师评价也越来越重视，均采取各种措施，来完善教师评价，为国家优质人才培养提供辅助。

### （二）国内研究现状

通过对中小学教师评价方案的发展历史进行深层次回顾，从中发现，国内“教师评价方案”这一概念的诞生，最早在1987年，由胡育于《上海教育科研》中率先提出。在1991年时，邓礼安发表了具有深远影响的《关于建立中小学教师考核及评价方案的思考》一文，其中明确强调，“要想顺利推进教师考评工作，且获得理想的效果，最核心点在于构建一套完备且规范、优质、实用的考评方案”。该文章中探讨了具有深远影响的一级子系统，对于此系统而言，实际就是：其一，教师所具有的人才观与教育观；其二，文化水平与专业能力；其三，教学素养；其四，教学效果；其五，教师在实验、时间操作、更新知识及新技术推广等方面的能力；其六，教师对学生专业技能训练所做出的具体贡献。针对此评价方案来讲，其被提出，对当时的教育界产生了深远影响，在教师绩效考核方面得到广泛应用，而且还被用于教师的奖惩、晋升等方面，故在当时被称之为奖惩性教师评价方案。

在20世纪前，那些与中小学教师评价相关的内容，开展最多、最普遍的评价即为课程评估及对教师的教学质量进行评价。其评价的具体目的即为通过对教师开展

系统化考核，以此使教师的教学质量得到提升，为课程建设的高质量推进提供支撑，最终促进教学质量的提高。在步入21世纪后，我国更加注重教师评价方案的制定，并为此制定了详细的规范、标准与策略。

在2008年，国家教育部联合人力资源部颁布可具有深远影响的《义务教育学校实施绩效工资的指导意见》，同年，国家教育部又额外颁布了与之相匹配且实践性更强的《关于做好义务教育学校教师绩效考核工作的指导意见》，自此，我国教师绩效考核政策证实形成。

2010年，国家教育部结合国家教育发展需要，引发了具有广阔发展前景的《国家中长期教育改革规划纲要（2010-2020）》，在此纲要当中，明确指出：应采取各种可行措施，推动教育质量的全面提升，且建立一套科学、实用且规范、完整的教师评价方案。

在2014年1月，国家根据教师发展需要，颁布了影响深远的《中小学教师职称制度改革相关细则》，通过翻阅此细则，从中得知，要想推动“教师评价方案”内容的不断完善，不仅要推动评价准则的持续健全，同时还需要对评价机制进行不断创新。而在同年2月，国家又颁布了与前期颁布的细则相匹配的《中小学教师信息技术应用能力标准（试行）》，此标准中明确强调，在评价中小学教师时，应善于从专业技术角度来行此操作。

从上可知，国家近年来对中小学教师的发展完善，提出了许多且更为严格的要求，并从多层面对其展开系统化评价，主要目的即为推动我国教师评价体系的不断完善，并积极构建一套完备且实用、科学的教师发展性评价方案，为教师行业良性发展提供有力支撑。

### （三）研究现状综述

研究者通过对文献进行查阅且进行实地调查，从中发现，当前的中小学教师评价方案，主要存在的问题如下：

其一，在教师评价方面，对“教师”这一概念的定位存在偏差或错误。尽管教师是进行评价的一个重点对象，但其属于“社会人”范畴，有其专有的情感与思想，因此，在对其进行评价时，教师应该参与其中，成为评价的积极“合作者”，而并非单纯性的评价“对象”。

其二，在设计评价方案时，在具体的评价指标上，存在不健全、不丰富的情况，尤其是新时期对教师提出了更高且更多新要求，研究者在研究此方面时，应把重点放在设计一套与现实需要相符，且能够满足中小学教师综合发展需求的评价方案。

## 四、研究目标

本研究基于“双减”背景，从教师实际评价的视角调研和发现目前学校教师评价的现状，进而依据“双减”和教师专业成长的要求，设计和实施发展性教师评价方案，促进“双减”政策的落实，激励教师发展，优化教育生态发展。

## 五、研究内容

本论文在具体的研究内容上，可划分为如下部分：

第一部分，基础研究。基于对既往文献的大量研究，从中对本研究的目标、背景、意义及国内外研究现状加以明确。

第二部分，理论研究。对相关文献进行搜集，树立各种观点、理论与思想，并进行归纳、汇总与分析，最终为教师发展性评价体系的构建提供依据与支撑。

第三部分，收集调查数据，并明确方案。以学校的领导、教职工等为对象，对其开展问卷调查，从中明确初始方案合理与否；然后对专家、领导及教职工等所给出的意见进行整合，调整、优化初始方案，最终对学校教师发展性评价方案给予确定。

第四部分，方案应用。选取若干教师，开展有目的性且严谨的案例追踪，就教师发展性评价方案的科学性、实用性与可行性展开验证，若可行，便可在现实中进行应用，并依据所得到的评价结果，对被评价者（教师）提出具体的意见或建议。

第五部分，研究总结。总结本研究的成果及所存在的问题或不足，不断反思，制定改进方案，展望未来研究方向。

## 参考文献

- [1]胡育.教师评价的指标体系[J].上海教育科研,1987(04):48-50.
  - [2]周卫,朱正平.中小学教师考核评价指标体系与标准浅探[J].宁夏教育,1992(01):8-9.
  - [3]邓礼安.关于建立职中教师考核及评价指标体系的思考[J].职业教育研究,1991(06):21-22.
  - [4]张红霞.核心素养视阈下美、英、日中小学教师评价指标的分析及启示[J].当代教育论坛,2018(02):23-32.
  - [5]毛利丹.中小学教师评价研究[D].上海:华东师范大学,2016.
  - [6]李青,赵欢欢.教师数据素养评价指标体系研究[J].电化教育研究,2018,39(10):104-110.
- 基金项目：此文章为重庆市教育评估院2021年度学校评价改革专项课题“双减”背景下发展性教师评价方案实践研究（课题批准号：XXPJ2021054）的研究成果。