

# 评价重发展，教师利成长

## ——重庆市实验中学教师发展性评价改革举隅

查慧 饶琳

重庆市实验中学

**摘要：**在“立德树人”的今天，“改革教师评价，推进践行教书育人使命”成为当前教师评价方向。重庆市实验中学在明确评价方向的基础上，立足校情制定了推动教师成长的发展性评价方案。该方案从评价实践上落实了明确方向，着眼实效，多元评价的操作要领，从评价转变上实现理念升级，关注过程，推动改进的突破，助推教师可持续发展，为进一步提升学校教书育人质量打下坚实基础。

**关键词：**发展性评价；教师成长

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.12.177

### 一、问题的提出

当前，各级党委、政府十分重视国家所制定的“双减”政策，各级教育部门紧跟政策方向，积极投入人、财、物力，将“双减”工作落实到位。针对义务教育阶段学校，其在对办学思想进行深入、全面分析的基础上，结合学校实况，以“双减”工作为导向，积极找寻有助于学校教育教学管理高质量发展的新思路、新方向，争取在最短时间内、以最理想方式实现“减负提质”，其中教师评价体系的重构，会起到举足轻重的作用。

2020年10月，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》，其中明确提出：“改革教师评价，推进践行教书育人使命”。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。

《基础教育课程改革纲要》中明确指出：“应积极推动有助于教师持续发展的评价体系的构建，引导教师分析、反思自己的教学行为，构建起以教师自评为轴心，家长、学生及教师（同事）、校长均参与进来的一种新型评价制度，丰富教师获取信息的渠道，持续提升其教学水平”。而要想推动教师发展，应丰富评价主体，使其多元化，尤其是将评价对象作为评价主体，以此使教师更好的认识自我、完善自我、调控自我与反馈自我，最终不断提升自身的业务水平。

综上所述，设计和实施发展性教师评价方案已经迫在眉睫，这除了可为教师更好的开展管理工作提供依据与支撑之外，还有助于教师管理效率的提高，为其发展指明方向，提供强劲动力，进而使教学质量不断得到提高。

### 二、评价实践——明确方向，着眼实效，多元评价

#### （一）“绩效、过程、多元、可行、民主化”评价

#### 五大原则

学校在深化教育评价改革中构建的评价体系必须坚持四大原则：

1. 重绩效：考评侧重教师的绩效，反映教师的教育教学水平与能力，引导教师努力提高教育教学质量。

2. 重过程：评价需尽可能收集平时积累的、能全面反映教师工作过程中各种有效信息，力求全面反映教师工作的态度和水平。

3. 多元性：评价主体要多元化，评价方法、途径要多样化，定性评价与定量评价相结合，使评价更具有真实性和有效性。

4. 可行性：评价要考虑学校发展的自身实际，设计便于评价者普遍使用的科学、简便的评价工具，努力探索适切的评价方法，确保评价的顺利实施。

5. 民主化：在对教师进行评价的整个过程当中，应始终坚持民主化原则，主要表现为：由评价者与评价对象一道完成评价程序、范围的拟订；认定评价材料，拟订评价结论及评价报告等；此外，把评价信息向评价对象进行及时反馈；对评价对象的个性差异给予关注，应对评价对象的发展有利。

#### （二）“德、能、勤、绩”评价四大导向

##### 1、德

多指的是教师的职业道德与政治思想。学校按照师德师风有关规定进行考核，有重大违规行为者实行一票否决。（由学校党委、纪委、办公室及年级组提供考核依据，原则上职业道德考核优秀才能评年度考核优秀）

##### 2、能

多指的是教师的具体业务水平（教学能力、管理能力等），此外还有业务技术的提升及和知识的更新情况。（由教务处、教科室及年级组提供考核依据）

##### 3、勤

主要指教师的具体出勤情况，此外，还包含其对待

工作的态度、工作量及学生对其的满意率等。（由办公室、教务处和德育处提供考核依据）

#### 4、绩

“德、能、勤、绩”四导向具体阐释就是，主要以教师学年教学实绩、班主任班级管理质量、教师科研课题研究成果、学生社团辅导成果等。（由教务处、德育处、教科室提供考核依据）

教师职业道德考核根据学校建立的师德师风台账、年级组、处室组师德师风记录等作为考核依据。

教师学科教学考核以教务处提供的任教学科考核成绩和教学常规考核成绩为依据，从高到低排序。教师教学常规考核分数必须达到48分及以上才能入围优秀等级。（注：满分为50分，其中工作量20分，常规30分）

班主任管理工作考核以班主任所任班级常规考核成绩为依据，从高到低排序。（由学校德育处提供考核结果，本学年班级月考核有三次及以上三等者，不能入围优秀及其以上的考核）

出勤：病假、事假及产假1个月及其以上不进入优秀等级的评选。（由办公室提供）

工作量：未达到学校要求的基本工作量者，不能进入优秀等级的评选。

其他：在同等条件下，教师在科研课题研究、社团辅导等方面成绩突出者优先。

（三）“自评、互评、生评、校评、家长评、档案袋评”评价六大方式

#### 1、教师自评

教师认真学习评价方案，按照评价指标和评价等级标准和评价要素及调控因素确定工作目标，指导和检查工作过程，不断完善自我，努力做好本职工作。每学年结束时，教师进行自我总结，对照评价指标和评价等级标准，逐项开展自评，填写自评量化表，并写出自评总结，最后由学校统一组织教师在年级教师大会上进行述职自评。

#### 2、教师互评

同年级的教师对个人述职、自评的情况开展讨论，帮助被评者总结成绩，分析问题，互相学习，互相促进。同级教师对照评价指标和标准，相互评分定等，填写好互评量化表。此外，每月进行1次课题组学习，每周进行1次教研活动，所有参与活动的教师及领导围绕各教师前期的教育、教学及课题进展等情况，进行公正、客观且详细、全面的评价，且将其当作对教师综合能力进行考查的基本依据。

#### 3、学生评价

每学期结束前教务处组织学生填涂全善学校教师教育教学情况测评表，或者在网络上使用问卷星教师教学

测评工具对教师本期的教育教学工作进行测评，并将测评结果作为教师年度绩效考核的重要参考。在问卷调查内容上，主要包含如下方面：对待学生、工作态度、工作作风、学生辅导、作业批改、作业布置及教学水平等。

#### 4、学校考评

考评小组对照评价指标和标准逐项考查（对自评与互评结果差异较大的项目要作重点考查），并评分定等，填写考评量化表。在评价内容上，主要有业务能力、学识水平及思想品德等。

对自评、互评、考评的结果进行综合分析，综合计算被评者最终评分定等结果。然后整理评价资料，收入教师业务档案，最后总结评价工作，写出评价报告，并向上级主管部门汇报评价工作情况和评价结果。

#### 5、家长评价

每月月末向家长发放1次自制问卷，借此了解家长对教师工作的看法、意见及满意度；每学期开展1次座谈会，了解家长对教师工作的总体满意度；根据学校课程安排，开设家长开放日，引导家长对教师的教学工作情况有所了解；在学校醒目处设置家长意见箱，对家长的意见进行征求。

#### 6、档案袋评价

为每位教师建成长记录袋，教师把教育教的过程资料，尤其能够反映成长过程的资料，均存入到档案袋内，如优秀的教案设计、教学案例与论文、与学生之间的心灵对话、精彩的教学实录、所获得的各种荣誉及教学反思等，并进行定期展示，如此使教师之间不仅能进行纵向对比，还能与他人进行横向对比，以此实现自身的持续发展。

#### （四）评价内容

要想促进教师的不断发展，完善评价体系与内容，尤为关键。随着教育体制改革的持续深化，在评价教师的内容方面，不再一味的将学生的学业成绩当作评价教师水平的唯一指标，而是从新课程对教师专业水平发展、专业素质的基本要求，提出与素质教育要求相符且更加多元化、更有助于教师发展的评价内容，具体囊括如下方面：

#### 1、职业道德

对教师事业始终持有一种热爱、崇尚的态度，同时还热爱学生；心态积极向上，有无私奉献精神；做人诚恳，做事公正、细致，拥有团队合作的精神。

#### 2、了解并尊重学生

在日常工作当中，能够做到对学生的全面了解、研究与评价；对学生给予足够尊重，对学生的个体差异给予高度关注，鼓励所有学生均能够积极投入到学习当

中；开展积极且细致的师生互动，赢得学生的理解与尊重。

### 3、教学设计与开展，可对教学目标给予明确

对教学方案进行合理化设计，使其与学生的知识水平、兴趣、经验及理解能力等相符；与学生一道创设和谐且融洽的学习氛围，为学生提供各种机会，如合作、探究、质疑及讨论等；善于去利用各种现代教育技术来辅助教学，并能够合理去利用各种校内外资料。

### 4、交流与反思

积极与家长、学生、同事等进行沟通，能够对自身的教育教学行为、教育观念等进行反思，且制定完善且详细的改进计划。

## 三、评价转变——理念升级，关注过程，推动改进

### （一）评价理念转向发展

发展性教师评价思想与理念，不仅是国际教师评价改革的主流取向，也体现了当下我国教师评价的现实需求。提倡并确立发展性教师评价理念，并不是一味紧跟国际评价潮流，更为内在的原因在于该理念真正体现了教师评价的价值与意义，能够更为有效地提升教师的专业发展水平，进而提高教育教学质量。

评价能完成的最大贡献是确定教育教学需要改进的方面。因此，将教师成长与评价统一到“发展性”上，着眼改进，着眼质量，着眼未来，评价理念的升级才会有评价实践的持续优化。

### （二）评价方式关注过程

当前，在评价教师的方式，量化的评价方式仍处于主流地位，可为横、纵向对比提供便利，但随着教师职业的发展，其不适用性日渐凸显。在此驱动下，教师评价方式开始转变，并向过程性评价进行转移，将教师的日常行为及专业发展等作为着重点。

以对教师进行评价的根本目的作为着眼点，传统的评价策略主要包含有互评、自评与他评之间的紧密结合，单项评价结合综合评价，过程性评价结合终结性评价，定量评价结合定性评价等。在评价的方式、方法上，应根据场合及所处阶段的不同，围绕具体任务的差异来选定评价方式与方法，做到各有侧重与区分。比如在教师日常工作当中，时常会进行反思与改进，因此，需要将教师自评作为侧重点，将所存在的问题找出，并分析出现的原因，最后进行改进与优化；还可让自己比较信任的领导或同事参与其中，进行交互评价。需强调的是，若单位或组织需进行晋级、评优，此时，需要基于个人自评与教师互评的情况下，由专门的管理人员进行评定；针对评定者而言，应对教师的各种信息资料进

行掌握，并通过各种方式（比如座谈会、实地访问、问卷调查等），对家长、学生等的意见进行广泛征求，然后再进行综合评价。

### （三）评价反馈推动改进

教师评价的结果反馈不仅仅是一个个数据，一张张公示表，更是学校与教师间、教师与教师间进行深入沟通，发现闪光点，发掘问题解决问题的一次绝佳机会。教师评价结果的反馈既是一次评价周期的结尾，又是下一次评价开启的基础。因此，学校要重视评价反馈的分析与改进。

第一，引导教师进行正确归因。无论考核结果如何，学校要让教师明白评价的目的不在于对其否定，而是学校真正关心教师的发展，为教师发展提供力所能及的帮助和支持。合理的归因，友善、互谅式的对话交谈，能够使教师树立未来的职业自信心，增强专业发展动机，提高对学校的认同感和归属感。

第二，正向促进教师可持续发展。在将教师的发展情况及最终目标给予明确后，学校须采取必要的专业发展措施，为教师创造更多的学习机会，同时还需要创造条件，为教师之间的沟通及交流提供便利，比如教学交流、研讨等活动；此外，在面对教师的工作付出时，应以客观、公平的态度去对待，使其付出与回报之间始终保持正比状态，正向促进教师可持续发展。

### 参考文献

- [1]周信达.以教研转型促进教师专业成长[J].基础教育参考,2022(3):25-29.
- [2]王艳红.“四阶段成长阶梯”助推教师专业发展[J].北京教育(普教版),2021(8):51.
- [3]曹蕾.按需评价赋能教师成长[J].江苏教育(教育管理版),2022(11):17-18.
- [4]陈洪义,陈燕.教师专业成长力的内涵、模型与自我效能管理[J].中小学教师培训,2022(10):7-12.
- [5]王振存,王北生,张清宇.未来教师发展的角色定位、专业素养与成长路径[J].河南教育(职成版),2021(1):41-44.
- [6]韩庆文.教师专业成长的最近发展区[J].江西教育,2021(32):4.
- [7]刘志军,徐彬.综合素质评价背景下中小学教师评价素养提升[J].当代教师教育,2023(1):8-13.
- [8]翟佳,何敦培.乡村中小学教师增值评价指标内涵探究[J].教书育人(教师新概念),2023(2):69-71.