

基于校本的教师发展性评价体系研究

□ 林卫民 李 晖

中图分类号: G451.1 文献标识码: A 文章编号: 1673-9949 (2015) 08-0038-05

评价教师是管理教师队伍、促进教师发展的基本手段,“为何评”、“评什么”、“如何评”是教师评价的研究和实践的三大关键问题。北京市北外附属外国语学校(以下简称“北外附校”)基于校本的教师评价体系在设计依据、指标选择、培训支持等方面集中体现了“一切为了教师更好的专业发展”的思路,在教师考核评价方案的开发等方面作了多年的探索并积累了一些经验。

一、为何评——为了教师的专业发展

就教师评价的目的而言,教师评价制度主要有两类:一是“奖惩性教师评价”,评价的目的是为了审视教师的资格、评判教师的能力,为教师的晋升、加薪、聘任等人事决策提供依据;二是“发展性教师评价”,评价的目的是为了改进教师的专业能力,从而提高教师个体水平和整个教学团队的教育教学业绩。

“奖惩性教师评价”只考察教师在特定的时间和空间中的现实状态,以对教师作出奖励和惩罚的判

断作为评价的目的,通过对教师工作过程的检查,从教师的“工作痕迹”来鉴定教师是否履行、是否认真地履行了工作职责,以及教师的工作绩效是否符合学校的期望。

“发展性教师评价”的最终目的是促进学校教师的专业发展,教师通过经历评价的整个过程以及通过评价结果的反馈,使他们了解到学校对他们的期望,从中进一步明确自身的发展需求。同时,也为教师从中确立更适切的培训任务以及设法为教师提供更多的自我发展的机会,从而有效提高教师履职能力,显然,这种评价制度的着眼点在于教师的未来。

北外附校基于校本的教师评价,把发展教师作为评价的根本,着眼点在于如何提高教师的专业水平,促进教师的专业成长。显然,这是基于校本的“发展性教师评价”。北外附校的教师评价体系的目标,主要参照“加拿大安大略省新入职教师的表现性评价的体系”,体现在以下五个方面:“第一,评价教师的知识、技能与态度;第二,为教师进一步的提高做规划;第三,使教师在学校这个学习共同

体里有更多的机会进行专业交流与探索,从而不断地发展与进步;第四,鼓励教师通过提高自身来促进学生的学业成功;第五,让教师通过专业对话,来加深对教育部新颁布的教师专业标准的理解。”^[1]

北外附校通过建立一系列合理有效的基于校本的教师评价制度,积极打造一支“适合一切学生的、高质量的教师队伍”,从而保障每个学生的学业水平和全面素质达到应有的发展水平,为学校各项事业的可持续发展提供了有力的保障。

二、评什么——以教师专业标准为依据

发展性教师评价摒弃了传统的重奖罚的“终结性的教师评价”的弊端,通过对教师专业理念、专业态度、专业知识与技能以及对专业发展的期望与追求等几个组成部分的促进作用,推进教师的专业发展。

教育部颁布了《小学教师专业标准(试行)》和《中学教师专业标准(试行)》,从专业理念与师德、专业知识、专业能力三个维度以及职业理解与认识、对学生的态

度与行为、教育教学的态度与行为、个人修养与行为、教育知识、学科知识、学科教学知识、通识性知识、教学设计、教学实施、班级管理、班级管理与教育活动、教育教学评价、沟通与合作、反思与发展等领域提出了系统要求。北外附校设立了教师评价课题组，依据“中小学教师专业标准”并结合学校现实、学科特点，研制针对各个学部、学科和教师群体的评价内容和指标体系，设计切合学校实际的校本化的、指向教师专业发展的评价体系与运行程序，形成了相对公平公正、体现学科性和发展性、可操作、文本化的测量办法，从而促进教师对自身专业发展的自觉追求。

教师评价标准是分层次的，可以分为课堂教学技能评价标准、教学评价标准和教师评价标准三个层次。^[2] 北外附校对教师的评价采用“从小处着手，侧重学科与课堂”的策略，将主要精力放在课堂教学技能和学科教师教学行为上。对于课堂教学技能的评价标准，如导入、板书、讲解、提问、演示、强化、练习、反馈、结束、作业等，设计了具体的、细化的评价指标。把重点放在学科教师教学行为的相关指标体系的研制中，包括与课堂相关的课堂之外的教师行为，如备课、教具和实验器材的准备、学情分析、学生情况的掌控、课后辅导、作业批改、命题与考试组织、聚集教与学的研讨、教学资源选择等。而对于超越课堂教学技能、学科教学行

为之上的涉及方方面面的教师评价，包括教学以外的工作表现的评价，例如教师的科研工作、校内兼职、社会服务等，则采用相对笼统的、模糊的内容和指标设计的策略，不作精细的追踪。

北外附校“基于校本的教师发展性评价”以激发内在的发展需求和发展动力为前提，引导教师通过隐性知识的显性化从而实现自我反思，并在此基础上规划教师个人的职业生涯发展，通过定期接受与自身教育教学相关的多方主体如专家、同行、主管领导、学生、家长的评价信息来不断对自己教学行为进行分析与反思，从而对自身的教育教学行为自觉进行调控，达到主动发展的目的。“基于校本的教师发展性评价”不只是一种单纯的管理手段，更是教师专业指导行为，在评价过程中对教师进行有效的帮助、指导和支持。

北外附校“基于校本的教师发展性评价”，在保持教师适度的绩效压力的基础上，更以激发教师的内在动力为着眼点，鼓励所有教师在原有基础上不断提高其专业水平，发展其专业素质。重在日常考评，采用分阶段突出重点的策略，关键要研制简便易行的评价标准从而把握评价的切入点，从操作层面必须有具体的可操作的量表，并将评价纳入教师日常教育教学活动的基本组成部分。

北外附校“基于校本的教师发展性评价”采用开放式实施机制，学校提出基本的考评框架，中学

部、小学部自主研制或修订量表，年级组、教研组及教师均可参与完善考评量表的各项讨论及整个评价的过程，将集中式形成性评价与开放式形成性评价相结合，注重动态评价，整个考评过程始终强调交流和研讨，并关注不同学科、不同年段的教师个体的差异性。^[3]

三、如何评——采用“简便易行、融入日常”的评价方式

发展性教师评价必须坚持“用评价促进教师发展”的目的，最终是为了教师发展，这是评价永远不变的目的。一般来说，对教师的全方位反馈评价包含学校领导、学科同行、学生和被评价者自身等主体，因此，教师的心理接受度及积极参与的态度，是做好发展性教师评价的前提和基础。

北外附校“基于校本的教师发展性评价”采用“简便易行、融入日常”的评价模式，“将教师评价理解为一种连续的、系统的过程，用评价促进教师个体的专业能力的发展成为日常工作的一部分；把交流、协商、研讨贯穿于评价的全过程，在评价中倾听教师的声音，与教师进行充分的沟通并促进教师的参与，教师共领导一起制定评价计划，搜集评价信息，讨论评价结果，在平等互动中获得自我反省和自我成长的机会”。^[4]

为此，北外附校研制并实施《教师专业能力与课堂教学行为日常考评办法》，每学期对教师进行教学清晰性考评、课堂教学基本能力考评、期中教师自评、学生

满意度调查、期终教师考评等“5次考评”。“日常考评办法”关注“客观描述、价值判断、增值探索”评价的三个重要环节，通过对教师个体日常教育教学活动的收集整理，了解教师职业发展的各种信息，结合教师个体职业发展规划，评价教师职业发展的优势和特长，旨在鼓励和促进教师的职业发展，结合教师职业发展的特点给予恰当地指导和帮助，有针对性地通过全校培训、课例研究、个别指导等方式改变教师教育教学行为，提高教师的教育教学技能，完善教师的职业素养，促进教师的职业发展。

1. 教学清晰性考评

第一，理论依据。根据舍曼(Sherman) 等专家的研究，“高效教学应该具备五个特征：清晰、热情、备课、激励和求知欲，其中清晰性是教师有效教学行为的基本条件”。^[5] 研究表明，教师教学清晰性与学生成绩存在高度相关。教师教学清晰性包含内容和表达二个维度，其中内容维度的清晰性对学生学习成绩影响大，是影响教师教学清晰性的主要原因。

第二，考评因子。从内容维度可以有以下几项：老师的教学目标是否明确，老师上课语言是否精炼，老师能否恰当地选择和运用例子来解释说明，老师能否清楚地讲解概念、字词含义，老师的授课是否清晰明白、通俗易懂，老师上课能否激发我的兴趣，老师对同学提出的问题能否解释清楚，老师讲课过程中是否会适时进行小结；从表

达维度可以有以下几项：老师表达得是否清楚，老师的普通话是否影响我的听课，老师讲课过程中是否经常出现口误，老师上课语速是否过快或过慢，语言是否有感染力等等。

第三，评价主体和方式。学生作为评价主体，采用问卷调查方式。对于小学低年级，可以换成便于小朋友理解的话语，请家长代为答卷。

第四，量表的制订。由工作小组办公室（评价室）会同各学部制订，各测评因子赋分要侧重内容维度（随着年级的上升，内容维度的分值要增加）。并根据得分确定教师教学是属于清晰性好、清晰性较好、清晰性一般或清晰性差四个等级。

2. 课堂教学基本能力考评

第一，理论依据。教师课堂教学能力是否达到要求，主要体现在以下几个方面：一是对学生发展的帮助效果，二是教学知识的实际水平，三是教学调控能力，四是教学方法的启发性，五是教学信息传输的有效性，六是教学交往的成效。据此研制相应的量表并落实评价主体等事宜。

第二，考评标准。考评的主干因子如下：

学生观。正确地对待学生，坚信学生是学习的主体，始终关注学生的学习情绪，适时根据学生的学习反应调整教学行为。课堂始终体现学生为主体性，师生处于平等状态，共同讨论并解决问题，关心和尊重所有学生，及时鼓励、认可学

生的进步，引导学生始终处于自觉追求解决问题的快乐中。

师生沟通交流能力。师生配合默契，学生学习积极性高，不管学生回答问题是否正确、完整，教师的反应不是抱怨、批评，而是肯定、鼓励，从积极的角度告诉学生应该怎样做，善于将学生引向了解问题所涉及的知识内容本身以及思维过程，围绕实质性内容展开交流。提问讲究艺术性，善于给学生在新旧知识之间搭建桥梁，帮助学生在新旧知识之间建立起实质性联系，以旧知识作为理解新知识的一个前提，使学生的认知结构获得重构。

教学基本功和教学方法。课堂教学目的清晰，根据教学目的有计划地安排具体教学措施和行为活动。熟知教学内容的实际难度，讲解有条理且清楚，生动地展示知识和技能，问题分析层次分明，注重知识建构过程。善于应用信息技术手段，激发学生的学习热情，善于运用高水平的提问技巧引发学生的深层次思考，有效运用课堂讨论引导学生进行自觉探究。有适合教师自身和学生实际的成熟的教学模式。

课堂行为管理能力。有效的课堂管理行为建立了课堂常规，学生行为有章可循。教师对学生的课堂即时违规行为及时处理并讲究策略，能敏锐、快速地捕捉各种信息，组织应变能力强。学生对教师的课堂要求积极响应，对教师指出的应掌握部分的内容引起注意的程度高，课堂活跃并有规矩。

缜密的计划与反思。教师应形成“计划”、“行动”、“反思”的工作系统,将备课—课堂双边活动设计与开展—课后反思贯穿于整个教学活动,始终以学生进步为着眼点,把重点放在学生方面,并以学生的进步情况来调整计划和课堂行为。教师熟练掌握认知加工技能,有扎实的学科知识和课堂教学知识,有良好的课后反思习惯,善于通过教学反思改进和提高自身的教学能力。

根据学部、年级及学科不同,特别是针对艺术及英语等课程,应当对上述因子作适当调整。

第三,评价主体和方式。学部领导、年级组长、教研组长、备课组长作为评价主体,以课堂观察为主要方式,辅以查阅教案、课后交流等方式。

第四,量表的制订。由工作小组办公室(评价室)会同各学部制订,各测评因子赋分要侧重课堂观察部分,重在检查教师的课堂教学基本能力而不完全等同于教学评比。根据得分确定教师教学基本功是属于优秀、达标、需要改进或不达标四个等级。

3. 期中教师自评

第一,理论依据。教师评价要遵循“公平”原则,兼顾教师的个体差异,有效控制各种偏见,能被评价教师接受和信任,这就需要让教师个体在法定的权责范围内自己参与评价过程。教师自评能对教师实际教学绩效和专业发展、期许的教师角色以及教师读懂学校领导、家长、学生对教学效果

的看法等,发挥正面引导作用,产生强有力的正面影响。

第二,考评标准。考评的主干因子如下:

标准1 教育理念。树立教育要面向全体学生,使全体学生在原有基础上都有进步,把学生培养成为“执着地追求理想,踏实地吸收科学文化知识,成为有着高素质的社会公民”的理念。

标准2 师德品质。以做“四有教师”(有理想信念,有道德情操,有扎实学识,有仁爱之心)为目标,对学生及其学业尽心尽责。

标准3 教学规划。教师依据各类要求,根据自己学生的成绩及其他数据,学期开始撰写学情分析及教学计划,建立比较系统的资源库,并能据学生实际情况自如调整教学进度和课堂实施策略。

标准4 教学活动。教师精心设计教学活动,采用包括合作学习、发现学习等多种教学方法,整合多样化的教学手段,充分激发学生的兴趣,促进学生主动学习。

标准5 学习环境。教师努力营造以学生为中心的规范有序、适合学生发挥主观能动性的学习环境。

标准6 交流互动。教师能够同学生、同事、家长、专家有效地交流。

标准7 学业评价。教师能熟练分析评价数据,确定学生的进步幅度,适时调整个别辅导计划和教学进度。

标准8 专业发展。教师在独立进行教材分析的基础上,能对章节重难点和知识的前后联系进行

有效分析,教材和课堂把控能力强,并能积极主动参与教育科研,努力提升自己在学科教师中的影响力。

标准9 学生成绩。教师能对学生成绩进行有效的数据分析,并能根据数据分析结果反思自己的教学,对每个学生有具体的指导方案,使学生成绩在原有基础上有较大的提高。

标准10 学科拓展与培训提高。教师需要积极参与教科研活动以及参与学生活动的组织,并树立终身学习的观念,参加校本培训及其他促进自身发展的学习培训。

第三,量表的制订。由工作小组办公室(评价室)会同各学部制订。根据得分确定教师个体的表现属于优秀、达标、需要改进或不达标四个等级。

第四,评价主体和方式。评价主体为教师个人。自评属于优秀的条目,教师自己必须提供相应的佐证材料。在自评基础上,进行年级、教研组交流,由教师本人向同行交流,剖析自己的优势和劣势及今后专业提升需要努力的方向。

4. 学生满意度调查

第一,理论依据。学生和教师的关系,可以说既是合作者又是矛盾体。因为与教师朝夕相处,教师的日常工作态度的好坏,教育教学水平的高低,对学生的关心与爱护程度,学生一定会有自己的评判。而能得到学生的认同也是一名教师的永恒追求。在教学进行一个阶段后,学校组织学生对本班教师进行满意度调查,(下转第44页)

作要领的准确把握；在音乐学科中，运用平板电脑，降低乐器配备的投入、降低演奏技巧发展的时间局限，鼓励学生借助技术手段，用音乐来表达自己的感受。

案例三：互联网+特色课程

在特色课程的绘本课程中，运用触摸一体机，扩展学生的阅读素材，实现学生的自主阅读，互动交流等阅读活动；在美术课程中，运用 ezcast 的投屏功能，将优秀的作品在学生中分享，丰富学生的美感体验。

(三) 互联网+课程评价

利用“学生综合素质评价”平台，涵盖德、智、体、美、劳五方面，辐射学校整个课程体系，以思想道德素质、科学文化素质、运动与健康素质、审美与表现素质、实践与操作素质等五大方面作为评价的主要内容。其中，每个方面根据学校课程情况下设了相关具体要求。

学校充分应用信息化手段，了解学生学习需求、改革学生学习方式、参与学生学习过程、反馈学生

学习评价，开发和创造出适合学生的恰当的校本课程。

在课程改革的路上，只有将创新学校管理、创新教学内容、创新教学方式与学生的健康成长、与教师的专业发展、与学校的长远规划紧密融合，共同进步，才能在不断的积淀过程中创生出新的办学品味。

(作者：重庆市沙坪坝区树人景瑞小学校长)

[责任编辑：刘红]

(上接第 41 页) 是以生为本，尊重学生的体现。学生的评价能使教师真正了解自己在学生心中的形象，了解学生对教师的各方面要求，促使教师对自己的教育教学进行深刻的反思，从而促进自己专业成长。

第二，考评标准。应调查教师的教学情感、教学态度、教学方法的选择、教学手段的应用、教学秩序的调控以及教学语言的运用等方面，及时反馈给相关教师，以便教师及时进行行动改进。

第三，调查问卷的制订。由工作小组办公室（评价室）会同各学部制订。根据调查结果确定学生对教师个体的满意度属于非常满意、满意、一般满意或不满意四个等级。

第四，评价主体和方式。评价主体为学生。每学期期中考试后第 3—4 周各学部根据实际情况组织学生填写问卷调查表。

5. 期终教师考评

期终教师考评，依据教育部颁布的《小学教师专业标准（试行）》和《中学教师专业标准（试行）》，从专业理念与师德、专业知识、专业能力三个维度以及 13 项领域及 60 条要求为基准，结合教师的工作业绩，对教师进行全面考评。

经过近两年的实践，北外附校“基于校本的发展性教师评价”成了学校管理的主要内容之一。学校教师评价课题组研制了涉及小学、初中、高中各学科教师的“每学期 5 次考评”的评价手册和操作方案，考核数据的处理、结果的分析及最终数据库汇编全部采用计算机辅助模式，教师评价及结果分析与校本化教师培训、学校改进行动、学校品质提升等工作全面连动，形成了一套较为完整的工作系统，有效地促进了学校各项事业的全面发展。

参考资料：

[1]胡林林，蔡敏. 加拿大安大略省新入职教师的表现性评价及启示[J]. 世界教育信息，2010，(7)：46.

[2]王斌华. 教师评价标准的研究[J]. 教师教育研究，2009，(11)：53.

[3]王成全. 试论发展性教师评价的理念、过程和主要方法[J]. 辽宁师范大学学报(社会科学版)，2003，(5)：30.

[4]王斌华. 发展性教师评价制度[M]. 上海：华东师范大学出版社，1998.

[5]于晓波，李臣之，曹亦薇. 中小学教师教学清晰性实证研究[J]. 全球教育展望，2012，(12)：80.

(作者：林卫民，北京外国语大学校长助理、北外附校校长、特级教师；李晖，北外附校教师评价室主任、中学高级教师)

[责任编辑：刘红]