
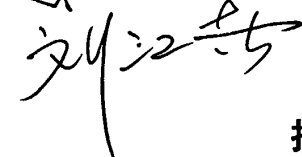


# 陕西高师院校发展性教师评价方案研究

学 科：思想政治教育

研究生签字： 

指导教师签字： 

## 摘 要

本论文旨在综合运用哲学、教育学、心理学、心理和教育测量学、统计学和管理学等理论与方法，通过深入研究教育评价、教学评价、课程评价和教师评价的相关基础理论，特别是近几十年新兴起的发展性教师评价理论研究成果，结合陕西高师院校教师评价的实际现状，提出具有相当说服力和较强可操作性的发展性教师评价方案。具体而言，本文研究的主要内容如下：

1. 从客观需求和主观取向两个角度提出了陕西高师院校发展性教师评价体系研究的研究课题并指明了本研究的目的、意义和方法。在此基础上对国内外研究现状进行了综述分析。

2. 进行教育评价基础理论研究，重点研究了泰勒、布鲁姆、道格拉斯·麦格雷戈等人的教育评价理论，为研究工作奠定了良好的理论基础。按照从抽象到具体的逻辑顺序，对教师评价的相关概念进行了界定和阐释。理清了各概念的内涵及其之间的区别与联系。


3. 运用教育评价的理论和方法，通过综述教学评价理论；系统分析影响和构成教师评价的教师素质、教学行为和教学成果等诸要素，指出各因素中关键的评价指标和要点；对国内教师评价进行深入反思；基于陕西高师院校固有的特殊性，将最新的发展性教师评价理论研究成果与陕西高师院校教师评价的工作现状和需要紧密结合，在此基础上设计了陕西高师院校发展性教师评价的基本模型和主要评价内容，初步地制定出具有较强可操作性的陕西高师院校发展性教师评价方案。

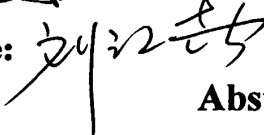
论文紧密结合高师院校教师教学工作的特殊性，以教育评价基本理论和最新发展性教师评价研究成果为依托，建立了操作性较强，具有相当说服力的发展性教师评价方案，使该领域已有的研究成果更具实践操作性，此为本文的一个突出亮点亦为其创新之处。

关键词：高师院校 教师评价 评价方案 对策

# **Research on developmental Assessment of Teachers at Teachers' Colleges and Universities in Shaanxi**

**Discipline:** Ideological and political education

**Student Signature:** 

**Supervisor Signature:** 

## **Abstract**

This paper aims to put forward a persuasive and convincing scheme of assessment of teachers with a relatively dependable practicality by making a comprehensive use of such theories and methods as philosophy, pedagogy, psychology, study on psychological and educational measurement, management, statistics through in-depth research of such relevant basic theories as education evaluation, teaching appraisal, and evaluation of curriculum and assessment of teachers, in particular, the theoretical research result of the new rise of the development of assessment of teachers in recent decades combined with the actual status quo of assessment of teachers at teachers' colleges and universities in Shaanxi. Specifically, the main contents of this paper are as follows:

1. From the perspectives of objective requirement and subjective orientation, the research subject of the development assessment of teachers in Shaanxi is put forward with the purpose, significance and approach of this study specified. Based on this, a comprehensive analysis of the status of research both at home and abroad is made.

2. Basic theoretical research in educational evaluation is conducted with the focus on Taylor, Bloom, McGregor and others' theory of education, which has laid a solid theoretical foundation for research work. From the abstract to the concrete in accordance with the logical sequence of the assessment of teachers, related concepts in assessment of teachers are defined and interpreted. All the connotations of the concepts of the differences and similarities between them are sorted out.

3. By means of the educational theories and approaches of educational evaluation theory, and comprehensive theory of teaching evaluation, such essentials for the making and affecting of assessment of teachers as a teacher's quality, teaching behavior, and teaching achievements are systematically analyzed with the key indicators and elements pointed out in various factors and profound reflections upon domestic assessment of teachers. According to the inherent specialty of teachers' colleges and universities in Shaanxi, the result of the latest development of theoretical research in assessment of teachers and the working status quo and requirement in assessment of teachers in teachers' colleges and universities in Shaanxi are to be closely correlated. Based on this, the basic model and major assessment content are designed for the developmental assessment of teachers in Shaanxi. Assessment scheme has been initially developed with a relatively dependable practicality for teachers' colleges and universities in Shaanxi.

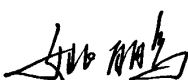
This paper is closely connected with the particularity of teachers' teaching profession at teachers' colleges and universities, on the supportive basis of basic educational evaluation theory and the latest development of the research result of the latest developmental assessment of teachers. The developmental assessment of teachers has been established with a relatively dependable practicality and persuasive and convincing argument. The research result in the field has been more practical and feasible. This is exactly where the paper's outstanding bright spot lies as its innovation.

**Key Words:** Teachers' colleges and universities; Assessment of teachers; Valuation scheme; Countermeasures

## 学位论文知识产权声明

本人完全了解西安工业大学有关保护知识产权的规定，即：研究生在校攻读学位期间学位论文工作的知识产权属于西安工业大学。本人保证毕业离校后，使用学位论文工作成果或用学位论文工作成果发表论文时署名单位仍然为西安工业大学。大学有权保留送交的学位论文的复印件，允许学位论文被查阅和借阅；学校可以公布学位论文的全部或部分内容，可以采用影印、缩印或其他复制手段保存学位论文。

（保密的学位论文在解密后应遵守此规定）

学位论文作者签名：


指导教师签名：

日期：

## 学位论文独创性声明

秉承学校严谨的学风与优良的科学道德，本人声明所呈交的学位论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，学位论文中不包含其他人已经发表或撰写过的成果，不包含本人已申请学位或他人已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已论文中作了明确的说明并表示了致谢。

学位论文与资料若有不实之处，本人承担一切相关责任。

学位论文作者签名：

指导教师签名：

日期：

## 1. 绪论

人的评价活动是随着人类的产生而随之产生的。人类的文明进化和文化发展不断地推动着评价活动的理论创新和实践发展。评价已经成为人类的本质活动之一。反映在教育教学领域,评价即为教育评价。教育评价是“伴随着教育的产生而产生的,并且是随着教育的发展而发展的。”教育评价以教学评价为其最主要的类型。近几十年来,教育评价已逐步成为一门独立的学科。教师评价是教育评价的基本类型——教学评价的重要组成部分。教师评价以其目的不同,可分为奖惩性教师评价和发展性教师评价。从20世纪80年代末开始,以英国为代表的一些教育发达国家广泛推行发展性教师评价。发展性教师评价是以促进教师的专业发展为目的,以现代教师发展观为指引,以教师发展过程为评价对象,依据目标、重视过程、及时反馈、促进发展的形成性评价。

在全球高等教育快速发展的今天,高等教育教学评价,特别是关于教师评价理论研究发展迅速。然而,从高等教育事业发展、青年教师成长和学生全面培养与成才等角度对教师评价理论的讨论与实践却不够深入。高校、家庭和社会对教师的评价也缺乏相对规范和科学有效的评价体系。现有的教师评价结构和模式大多都存在着不够科学、不够系统的方面,特别是缺乏评价的针对性,且操作性不够强。随着新课改的实施,“师范院校和其他承担基础教育师资培养和培训任务的高等学校和培训机构应根据基础教育课程改革的目标与内容,调整培养目标、专业设置、课程结构,改革教学方法”<sup>[1]</sup>。鉴此,笔者希望通过本文对教师评价理论的深入研究,结合陕西高师院校实际,探索和构建一个系统而规范、操作性较强的高师院校教师评价方案,以期科学有效地开展教师评价工作,促进高师院校的教学改革发挥一定的建设性指导作用。

### 1.1 问题的提出

本论文所要研究的问题是:陕西高师院校发展性教师评价方案研究。旨在为教育管理者、教师、学生及其家长以及关心高师教育发展的社会各界探索提供较为科学的能够高效开展教师评价工作的教师评价实施方案。

#### 1.1.1 客观需求

在我国当代高等教育大众化快速发展的教育背景下,新一轮的基础教育新课程改革对师范院校又提出了新的教师需求,当今教育界已达成共识:师资队伍建设问题已客观地成为困扰高等师范院校发展的亟待解决的首要问题。如何理性地对教师进行科学的评价已经成为制约教育改革与发展的“瓶颈”。发展性教师评研究已成为具有相当研究价值和不可回避的课题。

高校扩招,带来的直接结果是高校师资队伍建设问题日益突出。表现在高校教师的数量、

质量和青年教师比重过大等多个方面。国家实施素质教育与基础教育新课改，急切地呼唤新型教师和新型教师评价体系的呈现。对于现有的教师队伍，要加强教育管理，不断提高教师素质和水平；要落实好教育评估的整改措施，全面提高教育教学质量，都急需科学有效的教师评价方案来先导。

发展性教师评价关注教师的背景和基础，关注教师的个体差异，鼓励教师积极参与到评价中并反思自己的教学。建立发展性的教师评价体系有助于提高教师的职业素养和教育教学能力激发教师不断改进教学的主动性和创造性，促进教师自我价值的实现和提升。<sup>[2]</sup>建立良好的发展性教师评价方案是提升教学效果的重要手段，而探索新的发展性教师评价模式正是构建高效的学校内部机制，增强现代大学竞争力的迫切要求。其次，发展性教师评价研究是全球教师专业化发展的产物。再者，发展性教师评价研究是丰富和完善教育评价理论的主流趋势之一。

### 1.1.2 主观取向

从小学入学到师范院校毕业，笔者的学生生涯一直都与师范教育紧紧地联系在一起。身边的亲友和同窗大多都在从事教师这一职业。而我本人也走上了教育管理岗位。教师评价对于我而言，并不是什么陌生和神秘遥远之物。或曾朦胧感知，或曾间接体验，乃至现在，每学期都实实在在地进行着教师评价工作。

长时间以来，急功近利的教育思路严重影响着教师评价。教师个人以接受更高级别的教育进修为晋升职称、谋求好的工作、获得好的待遇的阶梯；学校把教师的教育科研成果作为扩大学校的社会影响力，促进提高办学效益来抓，强调其经济价值。一个教师的德、能、勤、绩四个方面的综合水平，只有第四个方面既有说服力，又有可操作性，绝大部分高校直接就把教师业绩等同于当年所发表的学术论文和所出版的学术著作的数量。新课程倡导一种课程共建的文化，需要教师重新认识自己的角色。教师的培养与培训机构需要对教师教育、培训、教师专业发展、教师课程参与等更新概念。<sup>[3]</sup>新课改以来，教师仍然是从“教”的角度出发去设计教学，没有站在学生的立场上设计学习的情境、过程、方法及策略等，因而难以引起学生学习方式的根本转变，不利于学生的学习兴趣、能力、习惯及情感态度的发展。<sup>[4]</sup>评价体系事关教育兴衰；教育成败，我辈有责。本文笔者的主观取向是：立足陕西高等师范院校，深入开展发展性教师评价问题研究，力图构建新型的具有较强的可操作性的教师评价方案。此外，就开展学术研究而言，通过对陕西高师院校发展性教师评价现状的研究，将当代国内外最新的教育评价学理论研究成果在教师评价工作中予以实践，积极推动该学科理论与实践的发展和创新。

## 1.2 研究目的、意义与方法途径

### 1.2.1 目的

基于上述，本研究旨在通过追溯教育评价的发展历史，研究教育评价特别是教师评价的

相关基础理论,全面梳理与分析国内外最新的现代教育评价学理论研究成果,深入调研陕西高师院校的教师评价现状和存在问题,构建具有较强操作性的陕西高师院校发展性教师评价方案,促进教师的全面发展和工作绩效,从而提高教育教学质量,这是本研究的目的所在。

### 1.2.2 意义

#### 1) 理论意义

a、为陕西高等师范院校的教师评价和师资队伍建设提供理论支持和理论导向。

b、有效地排除基础教育教师评价与业绩考核方面存在的亟待解决的理论困惑和思想障碍,引领基础教育新课程改革向纵深发展。

#### 2) 现实意义

a、建立促进教师业务水平不断提高的评价体系,强调教师对自己教学行为的分析与反思,建立以教师自评,学生、校长、教师、学生、家长共同参与的发展性评价体系,使教师从多种渠道获及信息,不断提高教学水平。对教师进行科学有效的评价,有利于加强高等师范院校师资队伍建设。发展性评价体系对高等师范院校的教师教育和师资培训等方面的教育教学质量必将产生强有力的促进和导向作用。

b、开展发展性教师评价,有助于师范院校及时调整人才培养目标和培养方案,为基础教育造就合格的优秀师资力量,大力推动基础教育的更好发展。教师发展性评价体系的建构,不仅能体现当前课程最新发展趋势与先进的评价思想,而且能弥补和革除我国现行课程评价体系中的不足与局限,对于引领和推进基础教育新课程改革意义深远。

c、对于学科建设和发展,研究和建立符合新一轮基础教育课程改革新理念的发展性教师评价体系,对于建构新的课程与教学论学科体系,推动教育理论科学的发展有着非常重要的意义。

d、建立发展性教师评价体系为学校管理者提供了教师管理的客观依据,对调动广大教师的积极性,提高学校的科学管理水平有直接的现实意义。

e、发展性教师评价体系的建立有助于激励教师提高教育教学能力,促使教师不断发展。对于师范院校开展的成人继续教育和职业培训工作具有重要的促进作用。

### 1.2.3 研究方法途径

本研究以“人本与发展”的理念来指导发展性教师评价研究课题。采用实证调查研究和理论思辨分析相结合的方式,从教师教学评价和教师素质评价两个方面深入陕西各主要高等师范院校开展研究活动,构建适应陕西高等师范教育具体发展实际,具有较强的可操作性的发展性教师评价方案。

本研究主要运用的研究方法有:

#### 1) 文献分析法

综合国际国内关于教育评价、教学评价和教师评价等相关研究成果,特别是泰勒、布鲁姆、麦格雷戈等人的评价原理与评价理论,结合发展性教师评价的最新研究分析各个理论



的核心要点和彼此联系,理清不同理论概念的区别与联系;明确发展性教师评价的特点以及开展发展性教师评价的原则和意义。采用文献分析法,确定了本研究的理论基础。厚实的理论基础为顺利开展课题研究和学术创新提供了必备的条件。在整理、分析众多的前人成果中,发散思维,开启思路,发掘问题,摩擦创新之火花,孜孜探索通往研究目标的高速轨道。

## 2) 实地调研法

围绕教师评价和教师待遇问题与现状展开调研,先后对:陕西省教育厅师资师范处、教育部西北地区师资培训中心、陕西师范大学教育科学院、陕西师范大学人事处、咸阳师范学院教务处及人事处、咸阳市教育局基础教育教学研究室等单位 and 部门进行有针对性的专项实地调研。

结合咸阳师范学院本科教学水平评估工作的实践,建立了指标体系的基本框架雏型。2007年6月18-20日,陕西省教育厅组织专家9人,对咸阳师范学院本科教学水平进行了省级评估。作为教育科学系负责教学办公室主任,本人亲自参与了评建工作。对其中有关教师队伍的评估指标、等级标准和评价观测点进行了深入剖析,并同省级专家进行深入探讨。向专家所作“关注成长、促进发展”主题报告,提出了教师评价围绕“专业引领评价、同伴互助评价、自我反思评价”三步走方案。受到了与会专家得充分肯定。通过推行首席教师备课制、青年教师导师制、教学竞赛与示范教学活动等三大举措,激励青年成长。其中积极充分地渗透了“发展性教师评价”的思想和理念。此三项举措已开始在全校提倡和推广。以咸阳师范学院为试验基地,以当代国内外全新的教师评价理论为依托,结合开展多样性的教师教学评价实践活动,开始着力构建、和验证“陕西高等师范院校发展性教师评价方案”。

## 3) 问卷访谈法

对照新课程理念,以开展问卷和现场调查等形式,研究各师范院校教师教学活动过程中备课、上课、作业、辅导、计划总结等过程反映出的教学水平、敬业精神和职业道德等工作状态情况。

# 1.3 研究背景

贯穿人类整个教育发展历史,教师评价始终是教育评价和教学评价研究的核心内容和重要组成部分。教师评价与教学评价以及课程评价密不可分。因而,教育评价、教学评价、课程评价和教师评价几个方面的研究成果互相融合,彼此促进。

## 1.3.1 中外关于教育评价研究概况

回溯教育评价的发展历史,在我国国内,自隋朝隋炀帝公元606年设科举制度以来,从古代教育评价到现代教育评价,虽然对教育评价的功能有较为全面的认识,但着重发挥的还是其鉴定选择功能,而激励改进功能长期得不到很好的发挥。在数千年的封建社会历史长河中,阶级社会的性质决定了教育评价始终烙有为封建统治者进行剥削统治服务的印迹。教育评价充分反映着教育的“培养维护封建统治的工具”的基本功能。

在国外,教育评价历史大致历经了三个阶段:测量时代、描述时代和判断时代。80年

代,美国教授枯巴和林肯《第四代教育评价》一书,首次提出了第四代教育评价的要概念,把布卢姆关于形成性评价理论前推进了一步,英国针对奖惩性评价难以调动评价对象的积极性,不易取得评价对象的坦诚配合等弊病,制订了发展性评价制度。其特点是:从将评价对象看作客体,到重视评价对象的主体性,从教育价值的一元论到重视教育价值的多元性,从重视评价的鉴定与奖惩功能到重视评价的发展与激励功能,其核心是以人为本,促进评价对象的提高和发展。教育评价进入了“人本时代”或称“发展时代”。

### 1.3.2 中外关于教师的教学内容——课程的评价研究成果简述

课程,作为教师的教学内容,课程评价自然成为教师评价体系的重要组成部分。课程评价研究发端于19世纪末。随着科学思想与技术的引入,课程评价进入科学发展的时期,课程评价的观念与思想随着研究的深入不断发生着新的变化。其发展大体经历了四个时期:1)心理测验时期(19世纪末—20世纪30年代);以比纳的智力测验为契机,受到行为主义的推波助澜,以量化的方法对学生的学习状况进行测量,成千上百套测量问卷应运而生。但仍然是间接测量,主要集中在考察学生对事实性和知识基本技能的掌握情况,无法真正反映学生的学习过程。2)目标中心时期(20世纪30—50年代)。在美国“8年研究”的基础上,描述教育结果与教育目标之间的一致性,一时被研究者看重。确定目标成为当时课程工作的中心,“质”的评价思想的萌芽有所显露。3)标准研制时期(20世纪50—70年代)。在以布卢姆(Bloom, B.S)为首领导的美国教育改革中,很多研究者提出教育目标进行评价的问题。于是提出研制评价标准,用来分析时比较各教育方案的优劣,并开始提出评价是为了改进的思想。4)结果认同时期(20世纪70年代以后)。这一时期非常关注评价结果的认同问题,提出“让被评价者最大程度地接受评价结果,就是评价的最大效益。<sup>[5]</sup>”为此,关注评价过程,强调评价过程中评价主体的相互协商、沟通理解和让步。同时,提出评价标准多元化的问题,给予个体更多被认可的机会和可能。总之,重视评价对个体发展的建构作用又称为“个体化评价时期”。

在课程改革运动的深刻反省中,人们开始寻求新的评价模式和理论,提出评价中的创新问题,以替代传统的目标评价模式。质性评价由此得到推广。

### 1.3.3 中外关于发展性教师评价研究的成果简述

长期以来,我国国内的教师评价属于奖惩性教师评价类型。回顾我国的教育历史,应试教育在国内根深蒂固。在我国教师评价中经常用到的“优胜劣汰”,“奖优罚劣”,“末位淘汰”,“能者上、庸者下”等等,都充分反映出我国教师评价中以奖惩为目的的鉴定选择功能发挥到了极致;即使“以评促改(建)”,也仅仅是在奖惩前提下教师的被动改进,同促进教师积极主动的发展仍相去甚远。这种教师评价主要着眼于教师过去已具备的素质、已承担的职责和已取得的工作成就。评价的目的就是看教师是否符合校方的要求,做出是否续聘和奖惩的判断。但仅发挥教师评价的鉴定选择功能、实现教师评价的奖惩目的的评价是不完全的评价,是一种终结性的面向过去的评价;而对教师评价的激励改进和导向功能的忽视,不利

于面向未来促进教师的发展。华师大的王斌华教授认为,奖惩性教师评价在某种程度上可以促进改革,但这种动力是自上而下的,常常只能引起少数人的共鸣和响应;而不是自下而上的,引起全体教师共鸣和响应的。目前,我国各级各类学校中的“人才工程”,就是奖惩性教师评价的结果,虽然对造就优秀教师和稳定教师队伍起到了积极的作用,但对全体教师的最优发展很难说就是有利的对策。从根本上讲,这种教师评价面对的是教师中的“少数”人,难以引起全体教师的重视,也难以调动全体教师的工作积极性,更难以促进全体教师的发展。鉴于此,我们必须建立促进教师成长的发展性评价体系。

目前,我国发展性教师评价体系研究在基础教育界已随新课程改革的实施而逐步开展,在高等师范院校则开展较少。在理论界形成了关于教师发展性评价的一些基本的观点,概括起来主要是:

教师评价,从目的上分可分两种类型:一是奖惩性教师评价,二是发展性教师评价。奖惩性教师评价以奖励和惩处为最终目的,通过对教师工作表现的评价,做出解聘、晋升、调动、降级、加薪、减薪、增加奖金等决定。这种教师评价势必影响教师的坦诚态度,很难指望全体教师的积极参与。发展性教师评价是以促进教师的专业发展为目的,以现代教师发展观为指引,以教师发展过程为评价对象,依据目标、重视过程、及时反馈、促进发展的形成性评价。是贯彻以人为本理念,加强教师职业道德建设,促进教师业务水平的不断提高的现代教师评价方式。它是一种双向的教师评价过程,建立在双方互相信任的基础上,主张在宽松的环境中促进教师自觉主动地发展,从而实现发展目标和教师的价值。和谐的评价气氛贯穿评价过程的始终。发展性教师评价是对奖惩性教师评价的革新和发展,坚持“以人为本”为指导,把评价与教师的生命历程和职业生涯设计结合起来,重视评价对象的主体作用,突出过程评价,实行多元评价,民主评价全面评价,充分发挥评价的增值功能,为教师的评职评优提供依据,更为教师的后继发展,未来发展提供帮助和指导。

20世纪80年代末以来,以英国为首的一些发达国家开始摒弃奖惩性教师评价,推行发展性教师评价,受到了广大教师的欢迎。许多教师称赞这种教师评价既是促进教师专业发展的有力措施,而且是纠正缺点、发扬优势的有效途径,更是一项至关重要的教育改革。<sup>[6]</sup>发展性教师评价强调突出教师的主体地位,鼓励教师进行自我评价。<sup>[7]</sup>据英国学者希尔兰兹(Shields)主持的一项调查表明,发展性教师评价在教师中间产生了相当大的热情,绝大多数教师都认为参与发展性教师评价是一种有价值的活动,甚至是一种享受。因此,华东师范大学教授王斌华先生,利用在英国访学的机会,专门研究并撰著了《发展性教师评价制度》一书,将发展性教师评价问题系统地介绍给我国教育界。

今天,教育全球化在速度、广度和深度上都是相当惊人的。面对知识创新和教育创新对教师的新要求,高等师范院校在发展战略上应从“更新培养目标、调整课程体系、改革教学行为、创设师范性文化氛围等方面进行探索”<sup>[8]</sup>的同时,建立新型的发展性教师评价模式,培养大批有理想、厚基础、宽口径、有创新能力和实践能力的高素质新型教师,以适应新世纪教育发展的新要求。

#### 1.3.4 存在主要问题

中外关于发展性教师评价的理论研究坚持“人本理念”为指导，对传统的奖惩性教师评价进行了革新和发展，对于教师评价，特别是基础教育的教师评价提供了新的强有力的理论支持。但结合各地区教育发展的具体实际，进行理性分析，可以发现研究中存在如下主要问题和缺陷：

第一，客观上，现有研究成果比较明显地存在缺乏实践性和可操作性的缺陷。对国内各类教师如何科学评价问题依然存在，在某种意义上不利于和谐校园的构建，成为“建设和谐社会教育要优先发展”的绊脚石。

第二，国内对发展性评价理论的研究起步晚，发展性教师评价理论研究的一些观点系统性还不够明晰，一些理论观点尚处于研讨阶段，需要在教育实践中去验证和完善。

## 2. 研究的理论基础及其相关概念的界定

### 2.1 本研究的理论基础

没有实践基础的理论是空洞的理论；同样，没有理论知识的活动是盲目的活动。教育评价理论是在哲学、心理学、教育学、管理学、教育测量学、教育统计学与系统科学等学科的基础上建立起来的，它为教育评估活动提供了理论指南。

#### 2.1.1 教育评价的哲学基础

教育评估是价值判断的活动，因此，任何评估都与评估人的价值选择有关，同时，也与评估人的认识方式有关。因此，教育评估的哲学基础同时又具有价值论基础等方面的特质。

##### 1) 价值论基础

价值是评价的对象，是评价意义的客观化，因此，要了解评估的本质，首先就要了解价值的本质，要了解教育评估的本质就要了解教育价值的本质。只有当我们对价值与教育的价值有比较深入的了解，我们才能对评估与教育评估有比较深入的了解。

究竟什么是价值？不同的人对这一问题的回答是不一样的。在我们看来，价值是从人们对满足他们需要的外界物的关系中产生的。从本质上来说，价值是一种关系范畴，即是通过主体与客体的相互关系而体现的<sup>[9]</sup>。价值对象性概念是描述事物社会存在特征的基本概念，是自然物体或人造客体在社会生活中所履行的功能与作用人只有当主体具有某种需要，而同时客体本身也具有满足主体需要的价值对象性，才能体现出价值。缺少主体的需要，或者主体有需要，但客体的本身没有满足这种需要的价值对象性，那么主、客体就没有形成关系的可能性，也就无法谈论价值。

价值是由客体满足主体需要的程度而决定的。当主体在某一方面存在某种需要时，客体在某种程度上满足了主体的需要，这就形成了客体对于主体的价值。由此可见，离开了主体的需要去谈客体的价值是无意义的。同样，教育价值由教育满足人们需要的程度决定。个体与国家、地区对教育的需要是构成教育社会价值的客观基础。个体对教育的需要形成了教育的个人价值，国家与地区对教育的需要形成教育的社会价值。任何社会的教育都是在满足个体与国家、地区这两个方面的需要中得到发展的。当群体由于人才不足或个体由于才能不足时，就需要通过教育活动来加以满足。教育活动满足社会群体或个体需要的程度就是教育的价值。

哲学价值论的这些成果对我们正确认识教育评估活动的许多特点有重要启示意义。从教育评估来看，由于其主体不同、主体的需要不同、人们的价值观念不同，对同一客体人们可能会得到不同的评估结论。为科学引导教育的发展，发挥评估的导向作用，评估人首先需要具有正确的教育价值观。

## 2) 认识论基础

评估从本质上说也是一种认知活动。然而，在肯定评估属于认识知的前提下，我们也不能不看到作为特殊认识的评估与人的认知活动之间的区别。这些区别主要在于：

a. 对象的区别：我们通常所说的认识，是指对客体本身某方面的本质或规律的认识，因此其对象是客体本身。而评估的对象不是客体的本身，即不是客体的实体性属性，而是客观存在的客体的社会存在，即客体的价值对象性，才是评估的对象。

b. 主体性的区别：诚然，进行认识和评估的主体都是人，但由于认知的目的在于揭示客体的本身规律，因此，要尽量排除主体主观的干预，务必以客观的态度，才能揭示事物的本质联系。而评估则不同，主体在评估事物时，总是把客观事物的属性同自身的需要紧密联系起来，人的需要不能排除在评估的内容之外。在认知活动中，主客体之间的关系是内在的，从这个意义上，评估较认知具有更强的主体性。

c. 反映形式的区别：评估、认知的本质是反映，然而，两者的反映形式是有区别的。认知常以理性的、抽象的思维形式来反映客体的本质和规律，而评估只有在主体的需要和兴趣的关系中才能得到实现的特殊的反映。每一种评估不仅是行为主体生活状况的反映，而且是评估主体的世界观的体现。因此，评估作为价值判断则以意识的认识、情感、意志诸种形式，反映客体与主体需要的关系。

明确它们间的区别，不是为了要判断它们的联系，而是为了说明它们间的关系。认知是评估的基础和前提，只有在对存在物有了一定的认知之后，才有可能评估存在物，同时，评估又为进一步的认知提供指导。

从上述分析中可以看出，评估与价值、认识有紧密的联系。如果教育评估理论可以成为一门学科的话，那么，价值论、认识论无疑是这门学科最直接的理论基础。

### 2.1.2 教育评价的心理学基础

学生的心理素质是学生能够质量评估的重要内容；遵循学生身心发展的客观规律，是教育工作者制定教育目标、设计教学活动的依据；教育评估过程中，“师生都有可能出现各种心理问题”<sup>[10]</sup>，这一切决定了科学地开展评估活动，提高评估活动本身的质量都要研究心理学。教育评估的心理学基础具体地说又有发展心理学、学习心理学基础、激励理论和误差理论等。这些理论对发展教育评价学来说都有极为重要的意义。

### 2.1.3 教育评价的教育学基础

教育评估是以教育为对象的评估。教育活动有自己客观的规律，如果评估活动要以促进教育质量提高为目的的话，就必须研究教育规律。因此，以研究教育规律为对象的教育学就成了教育评估的重要基础。

教育评估的教育学基础包括教育与社会发展关系的研究、教育与学生身心发展关系的研究，以及教育与学科自身发展的关系研究等方面。

除此之外，教育评估既是教育管理的重要手段，本身具有重要的管理功能，同时，在很多情况下又把教育管理作为评估的重要对象，通过评估来促进教育管理水平的不断提高。这

表明, 教育管理与教育评估有着重要的内在联系, 教育管理理论构成了教育评估理论基础的一个重要方面<sup>[11]</sup>。教育测量学为教育评估提供了测量学的基础, 教育统计学为教育评估提供了统计学基础, 这是容易理解的。

#### 2.1.4 教育评价的管理学基础

一般认为, 西方管理理论的发展主要经历了三个阶段:

第一阶段是上世纪末到本世纪初形成的所谓“古典管理理论”。第二阶段是从本世纪二十年代“人际关系”学派和“行为科学”管理理论的提出。第三阶段是在二次大战以后出现的现代管理流派。<sup>[12]</sup> 现代管理流派主要有: 社会系统学派、决策理论学派、系统管理流派、经验主义学派和权变理论学派等等。现代管理理论的成果对我们研究评估的目的、评估的对象和与评价的有关的管理措施之间的关系有重要意义。粗略地说, 在教育评估中, 总结性评估是一种基于 X 理论基础之上的评估, 它强调教学效能的核定和教育责任制。它和 X 理论有着共同的理论假设, 它通过总结性评价本身具有的威慑力, 造成被评人员在心理上和其他方面的压力, 从而推动管理活动的展开。与此同时, 总结性评估用行政命令和教育资源的分配等成为启动评估的基本手段。

与总结性评估相对应的形成性评估则不同, 它是基于 Y 理论之上的一种评估。它和 Y 理论有着共同的理论假设。它以被评估对象的高度负责精神和工作热情为基础, 强调自我改进; 在启动方式上则注重被评者的成就期望, 把这种需要当作评估的动机力量。

根据现代管理理论, 管理者面对千变万化。各不相同的人, 采用千篇一律的管理方式和管理手段是很难收到预期效果的。同样, 对于评估来说, 片面地强调行政措施和与利益挂钩的作用, 或者片面强调成就期望的作用都有问题。管理学理论的这些成果对指导教育评估是有很大启示意义的。

除了上述各门学科的理论对教育评估有指导意义外, 系统科学、社会学等学科对教育评估学的发展也提供了重要的基础。比如, 系统理论是一门新兴的学科, 它为教育评估提供了重要的方法论指导。系统理论所揭示的整体原理、动态原理、反馈原理以及最优化原理都在方法论上为教育评估提供了重要依据。

## 2.2 研究的基本理论依据

### 2.2.1 泰勒评价原理

拉尔夫·泰勒, 他是现代课程理论的重要奠基者, 是科学化课程开发理论的集大成者。泰勒被誉为“当代教育评价之父”、“现代课程理论之父”。1934年, 泰勒出版了《成绩测验的编制》一书, 从而确立其“评价原理”。1949年, 泰勒又出版了《课程与教学的基本原理》, 由此确立起其“课程基本原理”。泰勒的“评价原理”和“课程基本原理”统称为“泰勒原理”。“泰勒原理”被公认为课程开发原理最完美、最简洁的阐述, 达到了科

学化课程开发理论发展的新的历史阶段。《课程与教学的基本原理》也因而被誉为“现代课程理论的圣经”<sup>[13]</sup>。

泰勒在《课程与教学的基本原理》一书中开宗明义的指出，开发任何课程和教学计划都必须回答四个基本问题：

1) 学校应当试图达到什么教育目标？(What educational purposes should the school seek to attain?)

2) 提供什么教育经验最有可能达到这些目标？(What educational experiences can be provided that are likely to attain these purposes?)

3) 怎样有效组织这些教育经验？(How can these educational experiences be effectively organized?)

4) 我们如何确定这些目标正在得以实现？(How can we determine whether these purposes are being attained?)

这四个基本问题可进一步归纳为“确定教育目标”、“选择教育经验”、“组织教育经验”、“评价教育计划”。这就是“泰勒原理”的基本内容。

这四个问题被称为课程开发的“永恒的分析范畴”。“泰勒原理”被称为课程领域中“主导的课程范式”。回顾经典原理，是想从中借鉴能够运用到网络课程的部分。

### 2.2.2 布鲁姆的“形成性评价理论”

布鲁姆的“形成性评价理论”认为：某一个结果总有与之相对应的过程与原因。评价的目的，不是问题的终结，而是为后续发展提供依据和指导。形成性评价又称过程评价，是在教育过程中为调节和完善教学活动、引导教育过程正确而高效地前进而对学生学习结果和教师教育效果所采取的评价。

### 2.2.3 马斯洛的“人的动机理论”

该理论系统地将人的需要划分为：1) 生理需要 (The Physiological Needs)、2) 安全需要 (The Safety Needs)、3) 爱的需要 (The Love Needs)、4) 尊重的需要 (The Esteem Needs) 和 5) 自我实现的需要 (The needs for Self-Actualization)。即使以上所有的需要都得到满足，我们仍然可以说，通常又会产生新的不满足，除非此人正在干称职的工作。音乐家必须演奏音乐，画家必须绘画，诗人必须写诗，这样才会使他们感到最大的快乐。自我实现需要的产生，有赖于前面的生理需要、安全需要、爱的需要以及尊重需要的满足。在实施评价活动中，熟悉和关注教师的的各种基本需要，至关重要。

### 2.2.4 麦格雷戈理论

道格拉斯·麦格雷戈 (Douglas M. Mc Gregor, 1906—1964) 是美国著名的行为科学家，他对当时流行的传统的管理观点和对人的特性的看法提出了疑问。其后，他在美国《管理评论》杂志上发表了《企业的人性方面》一文，提出了有名的“X理论—Y理论”。



麦格雷戈认为,有关人的性质和人的行为的假设对于决定管理人员的工作方式来讲是极为重要的。各种管理人员以他们对人的性质的假设为依据,可用不同的方式来组织、控制和激励人们。基于这种思想,他提出了X理论—Y理论。

然而麦格雷戈认为,虽然当时工业组织中人的行为表现同X理论所提出的各种情况大致相似,但是人的这些行为表现并不是人固有的天性所引起的,而是现有工业组织的性质、管理思想、政策和实践所造成的。他确信X理论所用的传统的研究方法建立在错误的因果观念的基础上。通过对人的行为动机和马斯洛的需要层次论的研究,他指出,在人们的生活还不够丰裕的情况下,胡萝卜加大棒的管理方法是有效的;但是,当人们达到了丰裕的生活水平时,这种管理方法就无效了。因为,那时人们行动的动机主要是追求更高级的需要,而不是“胡萝卜”(生理需要、安全需要)了。

麦格雷戈认为,由于上述的以及其它许多原因,需要有一个关于人员管理工作的新理论,把它建立在对人的特性和人的行为动机的更为恰当的认识基础上,于是他提出了关于Y理论。

X理论的假设是静止地看人,现在已经过时了;Y理论则是以动态的观点来看人,但这一理论也有很大的局限性。有些行为科学家批评了Y理论的一些缺陷。他们指出,Y理论对人的特性的假设有其积极的一面,它为管理人员提供了一种对于人的乐观主义的看法,而这种乐观主义的看法对争取职工的协作和热情支持是必需的。但是,麦格雷戈只看到了问题的一面。固然不能说所有的人天生就是懒惰而不愿负责任的,但在现实生活中有些人确实是这样的,而且坚决不愿改变。对于这些人,应用Y理论进行管理,难免会失败。而且,要发展和实现人的智慧潜能,就必须有合适的工作环境,但这种合适的工作环境并不是经常有的,要创造出这样一种环境来,成本也往往太高。所以,Y理论也并不是普遍适用的。

麦格雷戈归纳了基于对人性的不同看法而形成的两种理论。他认为,传统理论是以对人性的错误看法为基础的,这种理论把人看作天性厌恶工作,逃避责任,不诚实和愚蠢等。因此,为了提高劳动生产效率,就必须采取强制、监督、惩罚的方法。麦格雷戈把这种理论称之为“X”理论。与之相对的是“Y”理论,其基本观点是:人并不是被动的,人的行为受动机支配,只要创造一定的条件,他们会视工作作为一种得到满足的因素,就能主动把工作干好。因此,对工作过程中存在的问题,应从管理上找原因,排除职工积极性发挥的障碍。麦格雷戈把这种理论称之为“Y”理论。他认为“X”理论是一种过时的理论,只有“Y”理论才能保证管理的成功。

此外,关于遗忘原因的干扰说强调新旧材料之间互相干扰,遗忘是由于记忆材料互相抑制,使所需要材料不能提取出来。提到干扰说,必要涉及两个概念——前摄抑制和后摄抑制。先学习的材料对后学习的材料所发生的干扰作用称前摄抑制。在无意义材料的记忆中受前摄抑制的影响极大,是造成大量遗忘的重要原因。这一理论无疑会对我们实施评价时产生启示和借鉴。

## 2.2.5 英、美现代教师评价的改革与我国的尝试

长期以来围绕着教师评价理论与方法争论的两个焦点问题是：奖惩与发展。这也是一个评价要建立一个以谁为目的的教师评价体系的问题：奖惩性评价还是发展性评价。其实这也正是各国教育当局所面临的共同课题。而各国为了改变教师评价不力的现状，加强对教育教学工作的管理力度，也都在不同范围进行着一些改革和尝试。

### 1) 英国的 PRP 教师评价制度

20 世纪 70 年代以前，为了体现公正、公平的原则和阻止个人权力的无限膨胀，教师联合会已先于政府，自行制定了评价教师的各种措施与奖惩标准。但那只是一种零星的、自发的和无序的评价。1973 年，英国爆发了长达三年的经济危机，政府公共事业经费开支紧缩，加之受威廉·泰德(William Tyndale)事件及“黑皮书”等一系列因素影响，教师在公众心目中的地位开始削弱了。政府及纳税人(公众)出于自身利益的考虑都认为教育的开支，尤其是教师的开支太巨大了，因而有必要对教师工作进行详细核查与评鉴：当时的首相詹姆斯·卡拉汉口(James Callaghan)在拉斯金学院(Ruskin)的演讲可以被视为英国正式引介“有控制”教师评价的第一步。他在演讲中号召教师应该对课程和公众负起责任。此后，许多地方教育当局和学校都在发展自己的评价体系或框架。

80 年代早期，政府接连发布了一系列白皮书，如著名的 1983 年的《教学质量》和 1985 年的《把学校办得更好》等，都强调有必要管理教师的“表现或效绩”(Performance)以提高学校教育的水准，并提出要准备通过评价来解聘一些“不达标”的教师。效绩的评价被看作一个将薪金、责任和绩效三者恰当地融为一体的“良策”。

进入 90 年代后期，工党重获政权，为了赢得支持与认可，他们对评价政策作了调整，转向了评价标准的提高，并试图结合绩效评价推动对教育的管理。因此，1998 年 12 月工党政府提出了将绩效与薪金挂钩(PerformanceRelatedPay)的教师评价国家体系。

#### a、PRP 体系的基本内容与目的

PRP 即将绩效薪金挂钩的教师评价国家体系。包括四种类型：校长(主任教员)体系、两种有区别的教师体系、学校奖励体系。其中(1)校长评价是由政府任命的一个经过良好训练的外部监督员在评估了他们的效绩与薪金后实施：对于校长的评价，主要是考察他们对学生进步和学校管理所作贡献的程度大小；(2)从事在教学一线的教师的评价(或称效绩评议)，主要是评估他们教学的效度，该效度来源于学校的发展计划及团队的计划，而这一评价目标反过来又确认了应该重点考虑学生进步与发展的各项指标，包括教师以何种方式对团队的进步作出贡献和教师自己职业发展的状况等；年度评价的重点是教师工作的整体质量对于学生的影响。评价与发展理论框架的难点将由新的有效教学理论研究来解决。通过良好的“表现”，教师将成功地跨越低一级的发展指标，达到效绩指标的“分水岭”——9 分——这同时也是薪金的分水岭。要想跨越这个薪金的分水岭，教师就必须接受国家标准的评价，而这个标准则要求教师必须得有可信的“证据”(有关的指标数据)来证实自己的教学的确是

“有效教学”；(3)政府向学校奖励体系资助 600 万英镑。奖励学校“优秀”的标准有两个：第一是基于考试/测验的结果，包括以享受学校免费午餐的学生比例为标准；第二是对测验/考试结果的再评价。奖励发给两类人：教师和为学校作出贡献的校长或管理阶层。学校在分配奖金时一定要公正公平。评价的每一轮都由教学检查、评价会议(对评价目标要有陈述报告)，评价评议会等内容构成。地方教育当局还建议应该强调职业的发展，因而 PRP 的具体操作就成为自我评价以及其它形式的资料搜集活动。

工党在其建议书中明确宣称，教育 PRP 体系的目的是：适当奖励那些为学校成功作出重要贡献的校长；保持教师职业对有才华青年有足够的吸引力，奖励优秀者，推动职业发展；重奖表现优秀的教师；PRP 的最终目标是提高教育水平。

#### b、PRP 体系功能评析

评价体系计划的技术基础是“现代人际关系”原理，这一原理认为评价是人们了解自己 and 协同工作、帮助自我及组织发展的途径。评价个人效绩的同时也在鼓励教师发展自己的职业：常规的评价活动又将为教师提供一个与校方管理者“专业地”讨论他们工作与职业发展的恰当机遇：要求全体教师的参评无形中又促进了教育整体水平的提高；强调教师的参与性又说明评价员并不是处于决定地位的“上帝”；要创造参与性的氛围，21 世纪教育理念的核心是“学校与教师对自身负责，并与学生共同努力挑战更高标准”；使用定性与定量相结合的方法也克服了纯粹量化指标所固有的弊端，因为所有的教师都会有明确的压力去不断提高自己教学的效度，这样也提高了学校及教育当局的管理效力，教师个人的绩效与学校发展联为一体，同时评价也为下一年制定具体发展目标提供了参考。另外，这些事业与职业发展的记录数据也成为就职、升迁申请的凭据，同样也确认了教师需要努力的方向和领域。教师评价变成了质量保证体系的一个重要组成部分。正如工党 1997 年发表的白皮书《卓越的学校》中所言：“职业的标志就是要有一个准确、活力的绩效评价体系，因为该体系能够辨认成功与失败，也能制定奖励的标准”。组织目标与个人发展目标共同追求、参评者的参与性、学校自我管理的理念和目的构成了 PRP 教师聘任计划中最吸引人的部分，它将不断地吸引有才华的青年加入教师队伍，并保持现有教师队伍的活力和稳定。具体地说就是用量化的效绩指标促进发展，但同时又强调国际合作。从理论上讲，PRP 是一个理想化状态。

#### c、PRP 体系实践中的两难

因为这个体系支持技术型的理想教师模式，所以也采用了合作、友好的方式，但由于奖励并不是给予所有人或大多数教师，而是有区别地发给部分教师，并且工资待遇与年度评价指标相挂钩，因此大多数人感到了孤立与伤害，还带来了一个“恶果”：大多数教师为了达到 PRP 的量化指标，将主要的精力及注意力集中于在评价前“制造”达标标准，这样一个不真实的量化结果极有可能掩盖该教师以前的拙劣表现，与此同时却埋没了真正表现优秀的教师，也不可避免的产生了众多教师以牺牲非量化的质的目标(包括组织目标)为代价而达标的现象。定量与定性的矛盾就是 PRP 最为明显的两难。再加上耗时长、资金来源得不到落实，PRP 教师评价制度存在着客观上缺陷。

尽管困难重重，尽管 PRP 计划出现了“反复”和“两难”，英国教师评价体系还是走向了一个发展的新阶段：一个通过中介(外部评价员)实施的多元化综合评价体系正在形成：它既结合了政府的宏观调控，又照顾了具体组织及个人发展目标的实现；实行自上而下和自下而上相结合、标准与非标准相结合、形成性评价和终结性评价相结合的方法。

## 2) 美国的“教学档案袋”评价制度

美国的“教学档案袋”是教师评价的新尝试。它是用收集教师教学的实际信息来评价教师工作情况的评价方法。“档案袋”材料包括较为广泛，如：教学理念和教学目标的表述，单元和课堂教学计划，为学生编制的测验题目，学生的作业，教师的自我评价、正式评价、各种证书和成绩单，就学习问题与家长沟通的信件等。根据构建档案袋的不同目的，可以将“教学档案袋”分为以下几种类型：

### a、学习档案袋

学习档案袋一般是松散结构，其中包含的内容由教师自己选定。它是教师工作个性化的积累，目的在于为教师提供一个探究、展示、反思教学的机会，促进教师个人的学习与进步。构建此档案袋时，教师一般收集能说明他们成就与进步的信息，通过这些信息他们可以对教学与学习进行反思，为自己作为学习者设定目标。教师可以通过档案袋突出显示教学中面临的困境或自己在教学中的不足之处。

学习档案袋的作者是教师本人，并为教师所有。教师有权决定他们学习的内容，同时也有义务对他们的学习进行评价。学习档案袋的优点在于它的灵活性和在提高教师独立学习方面的作用，不足之处在于它不能提供教师行为表现的全貌。

### b、评定档案袋

评定档案袋具有严密的结构，它常由需要档案袋的组织如专业组织、学区等设计，然后由教师根据这些准则构建。

评定档案袋一般包括对标准化行为测评的反应和来自其他正式评价中的信息，其主要目的是评价教师的表现，美国“国家专业教学标准委员会档案袋”就是典型代表。其优点在于它对教师现有的水平和发展潜能提供了一个全面标准化的概览。但为了在评价中取得好成绩，每个教师的学习目标容易被标准化的东西所湮灭。

### c、就职档案袋

就职档案袋是按一定规格制定，由教师提供给未来雇主的一种档案袋，其目的是证明教师适合某一专业。这种档案袋一般包括简历、证书和推荐信、学生的作业样本以及对教学理念或教学实际的反思等。这种档案袋的目的是帮助教师获得一份工作。它的一部分内容由未来雇主决定，另一部分由教师按照所申请职位的要求自我选择。其优点在于与标准简历相比，它能给未来雇主提供一个更细致的教师潜能的描述，可以增加找到工作的机会。缺点在于它更强调成绩而不是全面地探究教学中存在的问题。

教师档案袋能反映教师工作的复杂性，是教师作为专业人员对自己人生观、教学观反思的个性化肖像。它既是结果，也是过程。它所包含的信息能揭示教师的信仰、技术、成就、个性以及各种教学和学习经历，证明其实践的成功。

对教师来说，档案袋是反映自己教学实践、进行自我反思和评价、确认职业发展需要的有效途径。它能帮助教师对自己的教学和学习进行纵横比较，发展自我价值和使教学赋有个性，形成个性化的教学模式，有助于教师表达自己的感觉、思想、奋斗过程、理论、信仰、价值观等，充分体现了教师的主体性、自主性。

### 3) 我国教师评价体系的一些尝试

说到我国的教师评价体系，那不得不提到前一段时间被网站数次转载的新闻。讲的是晏才宏，上海交通大学的一位普通教师，在他因肺癌去世之后，交大校园 BBS 上发表了学生千余篇悼念文章。晏才宏终年 57 岁，教学水平和师风师德广受赞扬，但由于没有论文，他去世时还仅仅是个讲师。连日来，各媒体就此发表了无数篇评论，或是表达对晏才宏的敬佩之情，称颂他的超凡脱俗，或是反思晏才宏的悲剧命运，痛陈高校教师评价体系之弊。

师者，传道授业解惑也。教师的本职，就是教书育人<sup>[14]</sup>。“教师是履行教育教学职责的专业人员，承担教书育人，培养社会主义事业建设者和接班人、提高民族素质的使命”<sup>[15]</sup>。然而我们的教师评价体系，向来重科研、轻教学，反映在职称评审上，就是教师公开发展多少篇论文，成了职称评审的一条“硬杠杠”。如果论文数量不够，书教得再好，育人再有业绩，也评不上高级职称。其实，有着晏才宏类似遭遇的教师，何止千万！而如今在大学校园里，那些书教不好、人做不好，却擅长搞科研、写论文，并早早评上教授的教师，又何止千万。

不仅如此，在全面推进素质教育的今天，许多地方素质教育喊得震天响，应试教育抓得扎扎实实。突出的问题就在于对教师工作的评价制度还不健全、不合理、重结果轻过程的。

“秋后算账”式评价模式，是严重阻碍教育发展的顽症。尤其是义务教育阶段，广大农村仍然顽固坚持唯考试分数论名次的评价手段，每半年，各乡镇组织一次统考，教师交换监考，集中看卷，对考试成绩优秀者重奖，名列倒数者重惩，考试成绩成为教师个人当年评优晋级的主要依据。

可喜的是，一些地方的教育行政部门、一些学校看到了教师评价体系的症结所在，改革原有办法，制定合乎本地本校实情的评价制度及办法。大家普遍认识到，教师评价的根本目的就是促进教师专业发展，提升工作绩效，体现教师的生命价值。这也是衡量教师评价成功的标准。进行发展性教师评价就是充分发挥评价的正确导向、激励奋发、促进提高的作用。新的教师评价观，把教师工作与教师专业成长及教师生命价值的体现紧密地结合在一起，这是以人为本思想的重要体现。

#### a、建立动态教师评价体系

哈尔滨市的教师评价体系将教师划分为学科带头人、骨干教师、合格教师 and 不合格教师四个等级，并将其与待遇工资挂钩，激发教师的工作热情。因为新课改后，以往的老教师，

有经验的教师不一定是学科带头人了,只有适应新课程新教学方法的教师才能成为骨干教师。

在具体评价中,具体划分为教师工作自我评价,学年学科教师相互评价,学校领导评价和家长、学生评价四部分。按照规定,学科带头人的每月收入可超过一般教师千元以上,评价不合格的教师则需要培训或下岗。按以往的评价办法做个骨干教师主要凭资历、教龄,现在新的评价体系改变这一状况,而且,学校还为学科带头人提供更多的外出学习交流机会。新的教师评价体系,以此促进全市教师队伍整体素质的提高。

#### b、建构教师发展性评价体系,促进教师专业成长

该评价指标体系主要由两个一级评价指标构成,即教师素质及其提高、教师职责及绩效。教师素质及其提高是教师专业发展的基础前提,教师职责及绩效是教师专业发展的最终体现和目标。教师素质及其提高的二级指标包括师德及其修养、文化理论和能力素质及其提高、身心健康发展。其中身心健康发展是指身体健康发展和心理健康发展,健康发展不仅反映现在,也是指向未来的健康态势。

教师职责和绩效是难以分开的,教师工作没有绩效,其工作职责也就是失去了意义;而如果教师没有承担或者承担很少的职责,其工作绩效也就难以凸显出来,所以需要把两者综合起来评价。教师职责和绩效包括四个二级指标,育人管理职责及成效,教学职责及成效,教研和学习培训活动及成效,协同工作及成效。这里要指出的是教师工作需要协同完成,所以有必要对他们的合作、互助、协调方面进行评价。

从教师发展性评价的根本目的出发,一般的评价策略是自评、互评与他评相结合,定量评价与定性评价相结合,过程性评价与终结性评价相结合,单项评价与综合评价相结合。在具体的场合,具体的阶段,针对具体的情况,评价的方法、方式的选择应有所着重。如在教师工作当中,经常需要反思和改进,应着重进行教师自评,找出问题和原因,并加以改进;也可以找自己信任的同事和领导共同参与,进行评价的交互活动;当然这里主要应该采用定性描述和分析的方法。当组织、单位需要进行评优、晋级时,应该在个人自评和教师互评的基础上,由专门的管理人员着重给予评定;评定者要掌握全面的信息资料,通过问卷调查、实地访问、座谈等,广泛征求学生、家长等各方面的意见,再作出综合评价。

一些学校还建立了促进教师不断提高的评价体系,强调教师对自己教学行为的分析与反思,建立以老师自评为主,校长、教师、学生家长共同参与的评价制度,使教师从各渠道获得信息,不断提高教师教学水平。

早在20世纪80年代林达·达林汉姆德(Linda Darling, Hammond)等人就已经提出了教师评价发展的四个基本目标,即个人职业发展、个人人事判断、学校发展、学校地位判断。教师评价发展的这四个基本目标是否可以代表当代教育界人士的普遍需求,各国各种教师评价体系计划能否完成促进教师专业发展这一厚望呢?它们能否解决投入与效益的矛盾?这些问题将留待更多的工作者去实践与研究。

也许，一个完全合情合理的教师评价制度“现实中可能还不存在！但是，“只要我们从实际出发”不带任何私心杂念，不断向着尽可能合情合理的方面去探索、去改革，那么这样的教师评价制度就会使广大教师的基本素质得到不断提高，“使他们焕发出更大的工作热情”，也能促使教师和教育之间、教师和教育之间更加团结，其最终效果必然体现在学校整体质量的进一步上升和学校整体形象的进一步提高！

## 2.3 有关概念界定与释义

### 2.3.1 心理和教育测量

测量就是依据一定的准则对所测量的事物的属性给以数量化的分配，其结果是数值。与此相似，心理和教育测量就是根据一定的法则对心理和教育准备、心理和教育过程，以及心理和教育结果的数量化的分配，其结果也是数值。

### 2.3.2 教育评价

评价是人类所特有的一种价值判断活动，是对“客体”满足主体需要程度的一种“主观”判断。教育评价则是对教育活动满足社会和个人需要的程度做出判断的活动，它包括对教育活动现实和潜在的价值所作出的判断。

### 2.3.3 教学评价

教育评价的范围较广，可依据不同标准对其进行分类。但教学评价都是其最为重要的一个类别。教学评价对教学活动的准备、过程和过程和结果的测量、分析、整理和价值判断活动。教学评价一般具有导向、诊断、激励、教学和管理等五项基本功能。

### 2.3.4 教师评价

根据评价对象的不同，教学评价可分为教师评价和学生评价。其中的教师评价主要是指其教学工作评价，包括教学成果评价、教学行为评价和教师素质评价。

### 2.3.5 发展性教师评价

教师评价，从目的上分可分两种类型：一是奖惩性教师评价，二是发展性教师评价<sup>[16]</sup>。奖惩性教师评价以奖励和惩处为最终目的，通过对教师工作表现的评价，做出解聘、晋升、调动、降级、加薪、减薪、增加奖金等决定。这种教师评价势必影响教师的坦诚态度，很难指望全体教师的积极参与。发展性教师评价是以促进教师的专业发展为目的，以现代教师发展观为指引，以教师发展过程为评价对象，依据目标、重视过程、及时反馈、促进发展的形成性评价。

## 2.4 高师院校及其特性

### 2.4.1 师范、师范教育及师范院校的含义

“师范”二字，《辞海》解释为：1)学习的典范、榜样；为民师范。2)指师范学校；

如毕业于师范艺术系。汉英词典译为：teacher training（教师教育）。

师范教育指培养师资的专业教育。自然地，从事师范教育的学校则为师范院校。中国实施师范教育的学校为中等师范学校（包括师范学校、幼儿师范学校、初级师范学校、师范训练班和教师进修学校等）和高等师范学校（包括师范大学、师范学院、师范专科学校和教育学院等），分别培养幼儿教育、初等教育和中等教育的师资。师范教育是培养中小学师资的工作母机，为中小学培养和输送合格的师资。就一般意义而言，师范教育的师范性主要是指培养教师所不可缺少的特殊性课程与要求，具体指教师职业道德、教育学相关课程和一些基本的技能、技巧与组织管理能力的培养。

十九世纪二十年代初，陶行知根据中国教育发展的实际需要，总结我国师范教育的经验，提出了“广义的师范教育”思想。广义师范教育对于师范教育的办学方向、教育功能、结构模式、培养目标、教学机制、管理体制等都赋予广泛的含义：一是确立面向大教育的师范教育办学方向。陶行知主张师范教育必须面向全部学制的要求。全部学制包括各级各类的学校教育和社会教育。这样的教育体系，随着社会生产力的发展和人文素质的提高，逐步从小教育裂变为大教育。大教育也就是陶行知所讲的终身教育和全民教育。“师范教育必须为大教育培养和训练各种各样的教育人才”<sup>[17]</sup>。二是全方位的师范教育功能。广义师范教育不仅要培养训练教员，而且要培养训练教育行政人员、各种指导员、各种学校校长和职员；不仅要培养未来师资，而且要训练在职教师；不仅要培养训练教师具有一般的学识才能，而且要分别因学校等级、市乡情况、学科性质而培养训练教师具有特定的学识才能；不仅要培养教育工作人才，而且要培养教育科研人才；不仅要有学历教育，而且要有岗位培训，等等。总之，“教育界要什么人才，就该培养什么人才”。三是多元化的师范教育结构。陶行知设计的师范教育结构模式是立体交叉、纵横沟通、灵活多样、正规化和机动性相结合的。不仅有以培养未来教育人才为主要任务的教育研究院、教育科大学、高级师范、中级师范、初级师范、幼儿师范、女子师范以及大学教育科、中学师范班、中心小学师范班、大中学校的职业教员养成所等；而且有以训练在职教育人员为主要任务的长期或短期的各种师范补习学校或培训班、养成所，甚至还有即知即传的“艺友制”、“小先生制”、“传递先生”等。上述三大块都强调师范专业的“系统研究”、“充分的修养”、“继续的机会”。正规化不能追求形式，机动性不是降格以求。所以，广义师范教育的结构模式是建立在中国基本国情之上能够主动适应整个教育体系改革和发展的客观要求，也能主动满足各种各样教育人才提高自身素质的迫切要求。

现阶段，我国高等师范院校面临新的机遇与挑战。我国现行高等师范教育办学体制是在计划经济体制前提下逐步形成的，经过几十年的积累发展完善，已经适应了我国计划经济的要求，为国家经济建设培养了大批人才。随着我国政治经济体制改革的深化和科学技术的迅猛发展以及我国加入世界贸易组织，传统的高等师范教育的办学模式和人才培养模式已经受到严峻的挑战，出现了高等教育“非师范化”或“淡化师范教育”的倾向<sup>[18]</sup>。高等师范教育面临的挑战，主要有二：其一是外部环境及因素的发展变革对高等师范教育提出的新需求；



其二是现行高等师范教育运作体制的缺陷所形成的对其自身完善的需求。而二者又是互相关联的，因为外部环境和因素的发展变革一般是针对高等师范教育现行体制的不适应。

自 20 世纪 80 年代以来，我国基础教育进行了一场深刻的变革，从应试教育向素质教育转变，教育理念开始大变革<sup>[19]</sup>。客观上向高师教育提出了一系列新的要求。高师院校教育内容和课程体系存在的问题日益突出，如专业面狭窄、教学内容和课程体系相对落后。另外，“中等教育结构的调整使在职教师的培训任务明显增加”<sup>[20]</sup>。可见，基础教育的改革，要求高师院校调整培养方向，更新培养模式，强化教师素质，适应社会对高师教育的要求。

加入 WTO 后，受教育的需求将会明显增加，普及教育的水平会迅速升高，大众化的高等教育目标将逐步实现。师范院校面临前所未有的机遇和挑战。

1) 师范院校体制上的弊端将充分暴露出来。教师教育观念落后，教师培养水平滞后于社会发展要求，这些体制上的弊端在加入 WTO 后会明显的暴露出来；“原有的教师培养模式与全球性、服务性教育方式的不相符合”<sup>[21]</sup> 将成为阻碍师范院校发展的主要因素。

2) 教育市场竞争加剧，师范院校失去了吸引优质生源的优势。优质生源是一所学校的命脉。近年来，随着我国对教育界的高度重视、教师的经济收入明显增加、社会地位不断提高，直接吸引了众多优秀的高中毕业生走入师范院校。加入 WTO 后，中国必将迎来一次全新的产业革命，这次产业革命的结果将使经济、技术、信息专业的人才有了更多的发展空间。由于师范生受传统教育模式的局限，职业定向、单一，在其它行业中，往往表现出底子薄功底浅的现象。加之国外教育机构对优质生源的吸引，以及国外大企业直接参与培训市场，都将直接影响师范院校的优质生源。

3) 课程设计缺乏国际化标准。一直以来，师范院校的课程设计以单纯面向中小学教育为主，并且大多数学校还沿袭着六、七十年代的课程设置，教学内容陈旧、知识结构单一，不能反映教育研究的最新成果。更新教材、加快课程改革是师范院校生存和发展的前提。

4) 高等教育大众化有利于师范教育的扩大和发展。加入 WTO 后，高等教育大众化成为不可阻挡的趋势。高等教育大众化，首先要求接受高等教育的人数与 18-21 岁适龄青年数之比要超过 15%。到 2010 年，我国同龄人口高等教育入学率将从目前的 9% 提高到 15% 左右，初步迈入高等教育大众化的门槛<sup>[22]</sup>。因此，高等教育必将在短短的十年间有一个超常规的发展。高等教育的大发展一定带动高等师范教育的大发展。

5) 有利于新型人才的培养。入世后，对于任何国家来说，首先意味着打破贸易壁垒、参与广泛竞争。在这种大环境的影响下，师范教育也必须站在适应经济全球化的战略角度，培养出具有全球视野、勇于创新的专业化的教师队伍和复合型的劳动力资源<sup>[23]</sup>。

6) 有利于吸引海外资金和优质教育资源。资金的投入是学校发展的前提和基础。一直以来，师范院校始终以政府经费支持为主。我国的财政性教育经费总支出占国民生产总值的比例，远远低于国际平均水平，距 21 世纪末 4% 的目标也还相差甚远。而师范院校的投入不足尤为严重，办学资金明显不足。加入 WTO 后，师范院校有机会以合法的方式通过合作办学、引进人才来吸纳办学资金、补充经费不足、提高办学质量、扩大办学规模。面对挑战，应采

取的措施应有:

1) 转变教育观念, 更新教育理念。教育观念的转变是办学的根本<sup>[24]</sup>。加入 WTO 后, 面对蜂拥而至的外国教育机构的挑战、世界专业性人才流动的激烈竞争, 师范院校必须要更新观念、解放思想、立足国情、放眼世界, 努力改革原有的师范教育体系, 逐渐形成现代师范教育的新体制、培养专业化的教师队伍; 克服因循守旧的传统习惯势力, 弘扬开拓创新精神, 大力培养学生的创新思维, 引导学生努力成为通晓古今中外、兼备科学精神与人文精神的高素质人才。

2) 突出师范特色, 加快师范院校的转型。加入 WTO 后, 教育产业化成为一种不可阻挡的趋势。要想争得发展空间, 必须加快师范院校的转型。

a、变传统型的师范学校为综合型师范大学。变传统型的师范学校为综合型师范大学一是要改变传统高等院校单纯对应中学课程的学科建设, 在保持传统的基础性学科的基础上, 发展特色学科; 二是要增加社会发展急需的应用型学科, 打破传统师范院校只有一类专业即“师范专业”的局面, 大力发展教师教育以外的专业。从根本上摆脱传统师范院校的办学理念 and 范式, 根据各自的办学实力或转型到“大学视范”的国际教师教育通行的轨道上来或进行职前职后一体化的培养模式。

b、变终结式师范教育为发展性的师范教育。用发展的模式替代终结式的模式, 突出教师成长的连续性、阶段性、发展性是师范教育发展的新趋势, 也是师范院校迎接世界潮流的要求和必然表现。

3) 以基础教育的理论和实践为依托, 谋求基础教育最高目标。加入 WTO 后, 师范院校要肩负起发展基础教育的重任, 以基础教育的理论和实践为依托, 谋求基础教育的最高目标。

a、注重培养师范生的创新意识和创新能力, 全面推进素质教育。知识经济最显著的特征就是创新。培养具有创新能力的学生, 首先要有一支具有创新精神的教师队伍。师范院校必须克服因循守旧的传统观念, 解放思想、扩大教育手段、采取灵活多样的教育方式, 培养师范生的创新思维和创新精神。

b、建立与中小学伙伴关系, 鼓励和帮助中小学走科研兴校的道路。建立与中学生的伙伴关系, 可以使师范院校真正深入到基础教育中, 在实践中研究基础教育的理论, 同时面对面地指导和帮助中小学走科研兴校的道路, 共同探索以素质教育为主的基础教育发展的新模式。与中小学建立伙伴关系, 对师范院校学科建设的思路和学术研究的方式、方法也将产生深刻的影响, 对促进师范院校发展会起到积极的作用。

c、大力弘扬传统文化, 加强学生的道德教育。随着国际社会以经济的形式全面进入中国, 各种思潮也会随着文化和传媒的进入而侵入, 这使我国面临新的文化和道德的冲击与挑战。师范院校必须立足于民族文化和中华民族的传统美德, 加强爱国主义、集体主义和社会主义思想教育, 增强学生的民族自尊心和自豪感, 自觉抵制外来不良文化影响<sup>[25]</sup>。以良好的品德和师德感染学生, 肩负起传承中华文明、开拓创新的重任<sup>[26]</sup>。

4) 加强学科建设, 增强科研实力, 提高办学层次和办学质量。学科建设是一所学校安

身立命之本,是大学各项建设的核心。也只有加强学科建设才能从根本上提高人才培养质量,拓展师范院校的发展空间。

a、加强学科建设的基本原则。立足优势学科,加强基础学科、改造传统学科、善于寻找新知识的生长点,发展新兴学科和交叉学科,促进学科的快速整合,逐步形成有优势的学科群是师范院校学科建设的基本原则。

b、培养和造就一批学科带头人和学术骨干。学科带头人是学术梯队的组织者和领头雁。选择和造就学术带头人是学科建设的关键<sup>[27]</sup>。选择学科带头人要打破条条框框,选择在本门学科领域内对学科发展有重要贡献、学术水平处于国内外领先地位的优秀学者。要注重营造学科带头人与学科群体协调的人际关系、协作精神等,创造团结和谐、学术民主、有凝聚力的小环境,给学科带头人更多的发展学科的自主权,使他们得以充分发挥优势,挖掘潜力,带动一批学术骨干。

c、建设层次合理的学术梯队,促进学科的交叉和整合。传统的师范院校由于单纯的面向基础教育,从而忽视学科建设和学术梯队建设。学科单一、缺乏成型的学术梯队是普遍的现象<sup>[28]</sup>。建设一支有实力的学术梯队是学科建设的基本保证,也是学科能否持续发展的关键。学术梯队的建立要注意梯队成员的年龄结构、学历结构搭配合理、承接有序。要着力培养中青年学术骨干,使学术队伍层次递增,有发展基础和局势潜力。

### 5) 走个性化的办学之路。

a、准确的学校定位、明确的办学思想。办学指导思想是一所学校办学的指南。学校定位是否准确,办学指导思想是否明确是办好学校的关键。确定办学指导思想既要立足实际、紧跟时代,又要发挥优势、独具特色。

b、狠抓教学质量,严格学校管理,以质取胜。质量是学校的生命线,加入 WTO 后,高师院校必须严把质量关。要把发展和提高办学质量放在同等重要的地位来抓。用素质教育的理念进行教学管理和教学改革,以较高的办学质量,赢得更多的发展空间。

c、树立独立的大学精神,制定规范的大学章程。独立的大学精神是大学个性化最鲜明的体现。大学是开启智慧、追求真理、传播知识、弘扬文化的重要场所,担当着引领社会发展方向的神圣使命。大学的章程是对政府与大学的关系,大学的责任、权力和义务的明确规定,是规范办学的必须。

6) 大力发展对外汉语教学。加入 WTO 后,汉语教育将成为教育的一个新亮点。一是中国的海外华侨为数众多,他们都希望自己的子女有机会接受一定的汉语教育,保持中国的文化传统;二是中国的发展令世界瞩目。加入 WTO 之后,中国开始融入世界贸易体制中,并成为世界最重要的“工厂”,世界各国有加强对中国了解的愿望和要求,尤其是与中国有重要贸易往来的国家和有向中国学习发展经验的第三世界国家更是如此这些都必须在接受汉语教育的基础上;三是中国古老而博大精深的文明令世界神往,要深刻理解中国的文明就必须熟悉汉语,必须到中国来学习。这就为师范院校提供了得天独厚的机会。大力发展对外汉语教学,既拓展了师范院校的发展空间,更为弘扬中华民族传统文化、扩大对外交流做出

了贡献。

#### 2.4.2 陕西高等师范院校概况

我国地方高等师范院校是由省地(市)管理,省地(市)投资,主要为地方基础教育和经济社会发展培养合格师资和各类应用型人才的教科研型、独立的高等师范院校。据统计据统计分析,陕西高教布局结构不尽合理,不仅反映在高师本科办学层次和水平都比较低,也反映在本科师范院校布点不均,面临师范教育层次结构和布局结构调整的任务十分艰巨。

陕西现有陕西师范大学、宝鸡文理学院、陕西理工学院(原汉中师范学院)、咸阳师范学院、渭南师范学院等以师范教育为主的普通高校 10 余所,其中设置师范本科院校,以师范类为主分多科院校 6 所,专科层次的 2 所。陕西渭南市仅布局一所省属本科师范院校,商州地区也仅布局一所省级师专(规模小)一所专科层次的教育学院。铜川市仅布局一个市教育局管辖的专科层次的教育学院。

目前,陕西高等师范院校的师资队伍问题师资队伍结构主要表现如下:1) 师资队伍结构不够和合理,特别是年龄结构中青年教师比重过大。2) 高层次人才缺乏。3) 师资队伍稳定问题 4) 师资队伍建设的观念有待进一步规范和更新。

## 3. 陕西高等师范院校发展性教师评价方案研究

### 3.1 发展性教师评价理论分析

发展性教师评价理论研究属于教育评价新课题，是一项较为复杂的系统研究工程。它是基于现代教育评价最新研究成果的新的教师评价。它与奖惩性教师评价相对应。发展性教师评价的核心是以人为本，促进评价对象的提高和发展。实施发展性教师评价的关键问题在于着设计和发挥好发展性教师评价体系的激励与发展功能。主要就教师的教学和素质方面的发展性评价在操作性层面上，对内容和评价标准的选择与确定；评价工具的设计与开发等进行深入研究。对能反映教师教学和素质的数据和证据进行具体搜集和分析。准确有效的发现并研究能促进教师发展的改进要点，制订出切实可行的教师成长的整改计划方案等。

#### 3.1.1 教学评价理论综述分析

教学评价是教育评价的基本类型和主要内容之一。一般而言，教学评价包括学生评价和教师评价两个方面。教师评价主要是指教师教学工作评价。一般认为，教学评价是对教学活动的准备、过程和结果的测量、分析、整理和价值判断。教师评价和课程评价紧密相关，都是教学评价的主要内容。

#### 3.1.2 教师评价理论

如前所述，教师评价主要是指其教学工作评价，包括教学成果评价、教学行为评价和教师素质评价。

教师素质评价所要解决的主要问题是：什么样的社会成员可以成为教师或从事教育教学这一“教书育人”的工作？或言之，教师应该具备什么样的素质？教师素质一般包括职业道德素质和业务素质。教师职业素质主要包括职业精神和行为规范<sup>[29]</sup>。教师业务素质主要包括知识素质、能力素质和适宜的个性品质。教师素质是一个潜在的而非现实的“能力”，通常依据教师的职责来评价教师的素质。

教学行为评价：教学行为主要是指在课堂教学和课堂管理中教师教的行为和学生学的行为两个方面，因此，教学行为评价也包括相应的课堂教学的评价和课堂教学质量的评价两个方面。

至于教学成果评价，因为教学成果主要就是学生的变化或发展（即学生的学业成就），故教学成果评价也就转化为对学生学业成就的评价。当另立专门研究课题。这里不必再深究罢了。

### 3.1.3 我国教师评价的反思

我国自公元 606 年隋炀帝设科举制以来,从古代教育评价到现代教育评价,虽然对教育评价的功能有较为全面的认识,但着重发挥的还是其鉴定选择功能,而激励改进功能长期得不到很好的发挥。教师评价是教育评价的重要组成部分,自然重视的是其评价的鉴定选择功能,即多是利用评价选聘和奖惩教师,忽视教师评价激励改进功能的发挥,难以实现教师发展的目标。近几年在我国教师评价中经常用到的“优性劣汰”,“奖优罚劣”,“末位淘汰”,“能者上、庸者下”等等<sup>[30]</sup>,都充分反映出我国教师评价中以奖惩为目的的鉴定选择功能发挥到了极致;然而,“以评促改(建)”也仅仅是在奖惩前提下教师的被动改进,离促进教师积极主动的发展仍有“二万五千里”<sup>[31]</sup>。这种教师评价主要着眼于教师过去已具备的素质、已承担的职责和已取得的工作成就。评价的目的就是看教师是否符合校方的要求,做出是否续聘和奖惩的判断。这是世界上(包括英国在内)众多国家仍然沿用的关于教师评价的做法,也是教师评价的重要功能之一。

但仅发挥教师评价的鉴定选择功能、实现教师评价的奖惩目的的评价是不完全的评价,是一种终结性的面向过去的评价;而对教师评价的激励改进和导向功能的忽视,不利于面向未来促进教师的发展。王斌华教授认为,奖惩性教师评价在某种程度上可以促进改革,但这种动力是自上而下的,常常只能引起少数人的共鸣和响应;而不是自下而上的,引起全体教师共鸣和响应的。比如,由于经济制约只能奖励少数优秀教师,即使经济条件允许,也根本没有足够的职位使得所有应该得到晋升的优秀教师获得晋升的机会。目前,我国各级各类学校中的“人才工程”,就是奖惩性教师评价的结果,虽然对造就优秀教师和稳定教师队伍起到了积极的作用,但对全体教师的最优发展很难说就是有利的对策。从根本上讲,这种教师评价面对的是教师中的“少数”人,难以引起全体教师的重视,也难以调动全体教师的工作积极性,更难以促进全体教师的发展。鉴于此,人们已逐步认识到发挥教师评价的激励改进和导向功能之重要,近年来“以评促改(建)”,“评价不仅仅是为了奖惩,而是为了促进发展<sup>[32]</sup>”等观念日益深入人心,发展性教师评价思想的科学运用指日可待。

### 3.1.4 陕西高师院校教师评价的现状

陕西是一个经济总量偏小、运行质量不高却拥有很强科教优势的省份。1999 年,陕西省人均国内生产总值 4101 元,居全国第 28 位;地方财政收入 106.40 亿元,居全国第 20 位;农民人均纯收入 1 456 元,居全国第 27 位;预算内教育经费 39.37 亿元,居全国第 19 位。有科技人员 85 万,有近 2 000 项科研成果问世。有普通高校 39 所,研究生培养单位 48 个,其中高校 21 个,科研机构 27 个,招收博士研究生 1 440 人;专任教师中副高级职称以上教师 8 071 人,占专任教师的 38.95%;高校科研机构人员 3 535 人。2006 年,陕西省预计全年实现生产总值 4383.91 亿元,增长 12.7%。其中,第一产业增加值 488.48 亿元,增长 7.4%;第二产业增加值 2318.17 亿元,增长 14.9%;第三产业增加值 1577.26 亿元,增长 11.4%。完成固定资产投资 2610 亿元,增长 31.9%;社会消费品零售总额 1522 亿

元,增长 15.1%; 进出口总额 53.6 亿美元,增长 17.1%; 财政总收入 696.8 亿元,增长 31.7%; 城镇新增就业 26.5 万人,城镇登记失业率为 4.03%; 城镇居民可支配收入 9268 元、农民人均纯收入 2260 元,分别增长 12%和 10%; 居民消费价格指数上涨 1.5%。2006 年,全省“普九”任务全面完成,“两基”目标提前一年实现。农村中小学寄宿制学校新建校舍 7.5 万平方米。实施了 20 个县 4927 所农村中小学现代远程教育设施建设,全省农村中小学现代远程教育覆盖率达到 80%。改造农村中小学 D 级危房 138 万平方米。安排资金 17.88 亿元,推行农村义务教育“两免一补”,免除了 513 万名学生全部学杂费,为 158 万名贫困家庭学生免费提供教科书,为 55.5 万名贫困寄宿生补助生活费。职业教育步伐加快,投资 1.4 亿元,新建教学实验实习设施 13 万平方米,新组建高职和中职学校 15 所。西北大学等“211 工程”高校二期建设任务全面完成,西安交通大学等三所“985 工程”高校完成投资 5 亿元。全省普通高校招生 22 万人,比上年增长 10%。改革开放以来,陕西省教育、科技、经济有了很大发展。但是,教育科技优势尚未得到充分发挥,科技与经济相脱节、科技力量游离于企业之外的状况没有根本改变,科技对经济的贡献率还不高,传统产业现代化和高新技术产业化的任务还十分艰巨。作为教育大省,陕西省的高等师范发展迅速,成效显著。然而,陕西省并非教育强省。这与西部地区的社会、经济、文化以及自然条件等要素不无关系。依据统计结果,截止目前年西部有高校 214 所,其中综合大学 14 所,理工院校 50 所,农牧院校 15 所,林业院校 2 所,医疗院校 25 所,师范院校 62 所,语言院校 2 所,财经院校 13 所,政法院校 5 所,体育院校 2 所,艺术院校 7 所,民族院校 7 所。改革开放 30 年来,西部地区高等教育特别是师范教育(占总数 30%)以其低重心,宽覆盖面,紧密结合西部地方经济和基础教育需要发展为目标,完善了西部的高等师范教育体系,坚持为西部边远贫困地区和少数民族地区输送合格人才的办学宗旨,基本上形成了三级层次布整体完善的态势。

在教师评价方面,陕西完全符合目前国内教师评价的基本情况。以奖惩为目的的鉴定选择功能在教师评价中发挥至极。而严重缺失贯彻“以人为本”理念的发展性教师评价。在实践中,缺乏以现代教师发展观为指引,缺乏以促进教师专业发展为目的,缺乏以教师发展过程为评价对象的现代评价评价方式。对教师职业道德建设重视不够,终结性评价和奖惩性评价居主导地位,而较少地关注教师业务水平的提高和自身专业的发展。

### 3.1.5 发展性教师评价理论简述

#### 1) 发展性教师评价的理念和特点

发展性教师评价,是以促进教师的发展为目的,依据目标、重视过程、及时反馈、促进发展的形成性评价。这种评价,“主张在宽松的环境中促进教师自觉主动地发展,从而实现发展目标和教师的价值”<sup>[33]</sup>。换言之,这种评价不以结果作为奖惩的依据,而是通过评价给教师以自信。因此,评价过程应不断地对教师予以激励,让教师真正做到自信。

发展性教师评价的特点表现在：发展性教师评价是一种形成性评价，它不以奖惩为目的，而是在没有奖惩的条件下促进教师的专业发展，从而实现学校的发展目标。王斌华教授认为，发展性教师评价的主要特征是：

a 学校领导注重教师的未来发展；b 强调教师评价的真实性和准确性；c 注重教师的个人价值、伦理价值和专业价值；d 实施同事之间的教师评价；e 由评价者和教师配对，促进教师的未来发展；f 发挥全体教师的积极性；g 提高全体教师的参与意识和积极性；h 扩大交流渠道；i 制定评价者和教师认可的评价计划，由评价双方共同承担实现发展目标的职责；j 注重长期的目标。可以看出，发展性教师评价，在评价方向上立足现在、兼顾过去、面向未来，不仅注重教师的现实表现，更加重视教师的未来发展，重在促使教师自身的“成长”。在评价过程中，特别重视培养“教师的主体意识和创造精神<sup>[34]</sup>”，强调评价者要对教师的过去、现在作全面了解，根据教师过去的基础和现实表现，规划其未来的发展目标；评价者和教师共同协商制定发展目标，并创设条件，促进教师努力达到发展目标。发展性教师评价，以促进发展为目的，是一种依据目标，重视过程，及时反馈，促进发展的形成性评价。主张在宽松的环境（不以评价结果作为奖惩依据）促进教师自觉主动地发展，从而实现教师个体的发展目标和自身价值。发展性教师评价，重视提高教师的参与意识，发挥其积极性。发展性教师评价是一种以促进教师发展，以教师为核心，以发展教师个体为理念的教师评价。注重教师的个人价值，评价目标和评价计划要由评价者和教师协商制定，双方认同，把实现教师个体发展目标和实施评价看作是双方的共同职责；发展性教师评价重视多渠道交流信息，提倡同行之间互相评价；“提倡由教师自选评价者”<sup>[35]</sup>。发展性教师评价认为，教师是发展的主体，评价是通过系统地搜集评价信息和进行分析，对评价者和教师双方的教育活动进行价值判断，实现评价者和教师协调的发展目标的过程。发展性教师评价，运用了管理理论和心理学理论关于“个人在组织中的价值”理论——作为个人，他们希望并且能够掌握自己的发展方向和未来前途，在组织的目标范围之内评价自己的优点和缺点，决定和实现自己的发展需要。依据此理论，发展性教师评价强调教师个人在学校中的价值，相信教师个人具有做出正确判断的能力，同时承认“教师个人的发展需要与学校的发展需要”<sup>[36]</sup>。因此说，实施发展性教师评价对促进教师自身的发展需要和学校需要的融合，对于促进教师的心态与学校氛围的融合，促进教师现实表现与未来发展的融合……都具有十分重要的意义。

## 2) 发展性教师评价的意义

开展发展性教师评价，具有重大的理论和实践意义。发展性教师评价是促进教师发展需要与学校发展需要统一和融合的有效策略。学校的总体发展需要与教师个体发展需要的统一和默契，是教育改革与发展成败的关键因素之一。从这个意义上看，学校如何通过有效的举措，将教师的个人需要与学校的需要巧妙地融为一体，是教育管理与教师评价的根本任务，这也正是发展性教师评价的意义之所在。作为学校核心要素之一的教师，其个人需要是多种多样的，有生理的需要、安全的需要、爱的需要、尊重的需要，更有自我实现的需要，其中尊重的需要和自我实现的需要这两种高级的需要，需要持久的动力。教师关于尊重方面的需



要主要表现为自尊心、自信心,对能力、知识、成就和名誉地位的追求,渴望得到组织和同行的承认和尊重;而自我实现的需要则表现为喜欢做其适宜做的工作,发挥其最大的潜力,充分展现个人的思想、情感、兴趣、愿望、意志、能力,实现自己的理想,并不断地自我创新和发展。教育实践证明,如果学校的需要与教师的需要融合统一,使教师获得尊重的需要和自我实现的需要,那么教师在在工作中必然表现为:自动、思想集中于高质量高效益完成任务、团结协作、能同他人打成一片、对小事超然处之、不斤斤计较、不刻板、自治、具有非恶意的幽默感、勤于思考问题、具有创新意识和能力、无偏见、不盲从、人际关系密切和谐等等。这些表现也正是教师应该具备的核心素质,不具备这些素质的教师,要全面实施素质教育是不可能的。因此,发展性教师评价认为,作为学校要素的教师,都会有某种独特的需要。对进入学校工作的教师来说,所面临的困难是:一方面要在他人建立的学校内做出贡献,另一方面又要千方百计满足自己的个人需要。而学校所面临的困难是:如何通过有效的措施,驾驭教师个体的独特才干,融合教师个体的需要与学校总体的需要。“发展性教师评价就是要谋求克服教师个体需要与学校总体需要之间分歧的有效策略<sup>[37]</sup>”,以实现教师和学校的发展目标。

发展性教师评价,摒弃奖惩性教师评价通过招聘、选拔、岗位安排、上岗转正、转岗、监控、纪律处分、辞退等手段强制性地教师的个人需要纳入学校需要轨道的做法,主张研究两者之间的分歧,通过协商等途径找到双方满意的、促进共同发展的解决方法,使教师心情舒畅、真心实意、富有成效地为实现学校目标而奋斗。发展性教师评价,扬弃奖惩性教师评价基于“经济人”理论,而采用金钱和奖励刺激教师工作积极性的做法,最大限度地满足其尊重和自我发展的需要,从社会、心理方面来“鼓励教师的工作热情和积极性<sup>[38]</sup>”。教师的工作“士气”(态度)是提高教育教学质量的关键,发展性教师评价主张通过满足教师社会、心理方面的欲望而提高其工作“士气”,达到大面积全面提高教育质量之目的。发展性教师评价,主张民主与法制的统一,最大限度满足教师渴望获得必要信息的需要,学校对他们的期望,他们享有的权利、权力和职责、义务,他们是否有权参与目标系统的制定,他们应该努力达到的发展目标,他们实现目标的达成度,他们的工作和学习是否合乎组织的要求,能否缩小个人需要与学校需要之间的距离。发展性教师评价,在实现了个体目标与学校目标统一的前提下,促进了“官”与“民”的融合,减少了学校中的内耗,有利于实现教师利益和学校利益最大化的融合。发展性教师评价,通过教师与学校利益融合,在缩小教师心态和学校氛围之间差距的过程中,促进了教师心态与学校氛围的相互适应,形成健康的学校氛围并逐步实现高度的融合。发展性教师评价,评价教师的现实表现的根本目的不是为了鉴定和“奖惩”,而是为了更好地促进教师的未来发展,最终实现促进教师现实表现和未来发展的融合<sup>[39]</sup>。等等。总之,发展性教师评价认为,要实现学校的总体需要和目标,不仅要依靠组织的力量,而且更为主要的是要依靠教师的努力和积极性,尤其要依靠全体教师的主动性、合作精神和凝聚力。

## 3.2 陕西高等师范院校发展性教师评价探索与思考

### 3.2.1 发展性教师评价的基本原则和思路

发展性教师评价原则是人们基于对发展性教师评价规律的认识,对发展性教师评价活动的基本要求,或者说它是发展性教师评价活动所依据的根本法则和准则。发展性教师评价除了具备教师评价的科学性、导向性、客观性、教育性、可行性、量质性、民主性、改进性等原则外,有自己的几条独特性原则。这些原则是:1)发展性原则——发展性教师评价将立足点放在教师的未来发展方面,而不是放在通鉴定选择续解聘、升降级、加减薪等奖惩性方面。教师评价的根本目的已不再是为了奖惩教师,而是为了促进教师和学校未来的发展,教师评价结果要与教师的奖惩严格分隔开来。2)三全原则——即全员评价、全程评价和全面评价。全员评价是指面向全体教师,不是面向少数优秀教师或少数不称职教师,也就是说,包括领导和职工在内的全体教职工都要接受评价;全程评价是指用动态的、发展的眼光,对教师工作的全过程的各个环节进行系统的、长期的、反复的评价;全面评价是指要对教师的素质、职责和绩效,在全面掌握信息的基础上进行全方位的评价。3)保密性原则——发展性教师评价的成败完全取决于教师的积极参与和坦诚布公,因此确保教师评价材料的保密是争取教师积极参与评价过程的关键。教师评价的材料应视为教师个人的保密文件,严格限制无关人员接触这些材料。4)双向性原则——发展性教师评价非常重视领导与教师、教师与教师、教师与学生、校内与校外间的沟通,鼓励全体师生员工、学生家长以及校外有关人员积极参与教师评价工作,要求评价过程务必是一种双向过程。另外,发展性教师评价最终要达到教师个体与学校整体、少数教师与全体教师、现实状况与未来发展的双向发展目标。

### 3.2.2 陕西高师院校发展性教师评价模型设计

根据前面关于教师评价内容和发展性教师评价理念、原则、思路的全面阐述,结合陕西高师院校教师评价存在的问题,注重实践性和可操作性,以教师为本,关注教师成长,促进专业发展,融合肖川教授的有关教育理念<sup>[40-41]</sup>,在梳理整合现有研究成果的基础上,我们可以设计出陕西高师院校发展性教师评价方案的基本结构模型:

- |  |                |                                 |
|--|----------------|---------------------------------|
| {  | 1) 教育维度 (教书育人) | a、教师的智慧与素质指标 (1)德(2)才(3)能       |
|  |                | b、教师的理想与职责指标 (1)传道(2)授业(3)合作    |
|  |                | c、教师的真情与业绩指标 (1)育人(2)教学(3)协作    |
| {  | 2) 学习维度 (自我发展) | a、专业引领评价 (1)专业培训 (2)专业设计(3)专业实践 |
|  |                | b、同伴互助评价 (1)对话交流 (2)开展协作(3)互帮互助 |
|  |                | c、自我反思评价 (1)实践反思(2)理论反思(3)借鉴反思  |
| 3) 创造维度 (自我创新) 包括:   |                |                                 |
| a、一般性创新能力: (1)心理活动创新能力(2)课堂授课创新能力(3)创新思维品质的培养(4)学科教学和活动课教学渗透和培养一般创新思维品质的能力; (5)对学生创新素质发展进行评价的能力。 |                |                                 |
| b、特殊性创新能力(1)科学研究能力(2)培养语文能力、数学能力、音乐能力、绘画能力、体育能力等方面的能力。   |                |                                 |

### 3.2.3 陕西高师院校发展性教师评价的基本内容与标准

发展性教师评价的内容与标准,要以基础教育改革和发展的目标要求,从新课程对教师自身素质和专业水平发展的要求,提出符合素质教育要求的、多元的、促进教师不断提高的评价体系。其体系主要包括教师职业素质和教师岗位职责。教师的职业素质应包括:教师的道德素质、人文素质和身心素质。教师的岗位职责应包括:教书育人职责、教研科研职责、团结合作职责。以上内容的评价标准尽量不要太细化,要从教师的发展出发,坚持评价的基本原则,严格遵循评价的基本规律,确定切实可行的评价标准。

根据评价的内容和被评价者涉及的对象,应制定多项评价标准,如教师发展指标评价、教师教学水平评价、教师自我评价、学生对教师的评价表、家长对教师的评价等。

## 3.3 陕西高师院校发展性教师评价方案

### 3.3.1 编制设计说明

1)发展性教师评价是根据评价的目标而将教师评价分为奖惩性评价和发展性教师评价。二者存在一定的互补性,并非彻底的否定和排斥对方。在设计评价方案时,为实现评价结果的最优化,同时考虑到了两者的优点。

2)良好的师资队伍状况和教育教学氛围使本方案有效实施的必要条件。

3)基于调研的范围和主旨,本方案适合于陕西高等师范院校。

### 3.3.2 评价方案

#### 陕西高师院校发展性教师评价方案

为适应基础教育课程改革的要求,促使教师更新教学理念,改进教学方法,引导教师向研究型教师的方向发展,全面提高教师的专业水平。根据中共中央、国务院《关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》、国务院《关于基础教育改革与发展的决定》和教育部《关于积极推进中小学评价与考试制度改革的通知》等重要文件潜心构建“有利于加强教师职业道德,促进教师业务水平提高的评价体系”和建立“有利于实施素质教育,有利于新课程改革,发挥教师创造性的创新型教师评价制度<sup>[42]</sup>”的有关精神。根据陕西省教育厅“教师发展性评价研究”(04JK116)研究课题方案宗旨,从教育改革与发展的实际出发,在新课程理念的引领下,结合陕西高师院校实际,特制订《陕西高师院校发展性教师评价方案》。

#### 1) 发展性评价的指导思想

建立教师发展性评价制度,是为了促进教师对自己的教育观念、教学行为进行反思,增强教师间的业务交流,多渠道获取相关信息,全面了解自己的优势和不足,据此改进和确定自己今后的发展目标。通过发展性评价,调动教师的积极性,培养教师的创造力,提高教师的综合素质,激发教师的创新精神。指导思想是以人为本、动态监控、立足现实、全程评价、注重发展、着眼未来。

## 2) 发展性评价的理念

发展性评价是在发展的整个过程中进行的、旨在促进被评价者不断发展的评价。发展是一个连续的、循序渐进的、螺旋式上升的过程，是量变与质变相结合的过程，是内外因共同作用的结果。发展性评价的根本目的，是为了更好地促进教师教育教学水平的提高和素质与潜能的发展，促进学校的发展，“最终指向是为了促进学生的发展与成长”<sup>[43]</sup>。我们确定教师发展性评价的理念是，以人为本，以发展为核心，“以人性化的态度对待被评价对象”<sup>[44]</sup>，与以往的教师评价相衔接，把教育教学质量的保证、新课程改革的实施、创新教育的推进、终身学习意识的增强、教师的专业发展和素质提高、学生的发展和素质培养以及建立学习型学校和学校持续发展整合起来，通过评价，使教师能适应实施素质教育、新课程改革以及教育创新的需要。

## 3) 发展性评价的程序

a、成立发展性评价的组织机构。进行评价前，由学校领导和有群众威信的教师，成立“校级发展性教师评价委员会”，由校长直接领导，主要职责是制定并完善评价方案，领导和全程监控评价工作，纠正评价中的偏差，有效控制评价尺度等。并由学校领导、教育教学管理人员、教师代表若干人组成“发展性教师评价工作小组”，分工负责各类评价工作的全程操作，全面收集、综合处理教师的教育教学实绩和一些可参考的过程性考核记录资料 and 评价信息，参照教师本人制定的学期（学年）发展目标，对每位教师做出全面定量和定性分析，为之写出符合其发展要求的书面评价报告，并提出若干指导性建议，为其日后发展指明方向。

b、进行评价培训。根据学校实际，将各科室和各年级划分为基层评价单位（组）。要举行教职工会议公布评价工作计划，让大家熟悉整个评价过程，以平和的心态积极参与评价。

## 4) 发展性评价的指标细则与操作指要

在上述研究的基础上，可设计出实施发展性教师评价“三个维度”的评价指标细则（见表 3.1）与“五张表格”的评价操作作用表（见表 3.2—表 3.6）。该评价指标体系在评价理念上体现着“人本与发展”的基本理念；在评价目标上围绕“教育、学习和创造”三个维度，渗透着寻求实现教师的“教书育人、自我发展、自我创新”的发展性评价目标。在评价方式上，采用的是多主体评价的方式，除教师自主反思评价、评价小组评价外，还有来自于教师之间和学生、家长的评价意见。整个评价指标细则包括 3 个维度的一级指标，8 个二级指标和 24 个观测点。3 个一级指标的权重系数分别为 0.6，0.2，0.2；评价指标体系总分为 100 分。在具体实施评价时，可以通过完成《教师自评反思用表》、《评价小组评价用表》、《教师互动评语反馈用表》、《学生评价用表》、《家长评价用表》等从属评价方案的评价操作作用表来配合和支撑各级评价指标的逐项评价活动的落实。

操作中，配套的评价操作作用表与指标细则形成互补，其总分值亦为 100 分。评价小组评价权重占 40 分，学生评价权重占 20 分，家长评价权重占 10 分，考试成绩权重占 30 分，具体评价计算办法参照“教学成绩考核”；教师自我评价和教师互评结果，根据实际灵活地采

用评价方法多元化,对参加工作 3 年以下的新教师可采取一学期两次评价的方法;对参加工作 4 年以上的教师,可采取一学期一次评价的方法;对获得市教学能手、学科带头人、省特级教师以及省、全国优秀教师、优秀教育工作者称号的教师则直接实行“免检”的方法,而主要采取自我指导提高的方法,评价其教学研究和指导青年教师成长的成绩。

综上,本方案对教师的最终评价结果计算公式为:被评价教师的最终得分=1/2\*(依据评价指标细则评价合计得分+依据评价操作用表评价合计得分+相关考试总成绩\*0.3)。

随着发展性评价的深入开展,应积极创造条件,设计、开发、制作、应用、发展“教师发展性评价管理系统”软件,进行信息技术与教师评价整合的探索与研究。

表 3.1

## 陕西高师院校发展性教师评价指标细则

满分值: 100 分

## A 级指标: A1 教育维度 (教书育人) 满分值: 60 分

B 级 指标	C 级指标 (观测点)	权重 系数	A 级标准	B 级标准	C 级标准	D 级标准	评价结论	
							等级	得分
B1 教师 的 智 慧 与 素 质	C1 德	0.4	坚持正确的政治方向和正确的人生观、价值观; 具有与时俱进的社会意识和献身教育的职业理想; 重视教书育人, 具有热情、坚定、同情、关心、耐心、自制等良好的师德素养; 恪守学术道德, 教风优良。 对教育事业的责任感; 对本职工作的事业心; 敬业爱岗; 热爱学生; 为人师表。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C2 才	0.3	具备的科学文化知识结构及其程度。如科学、哲学的理论修养; 扎实精深的专业知识; 广博的相关科学知识和基本的教育科学知识等。现代教育观念; 文化科学素质; 教学能力素质; 专业发展。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C3 能	0.3	具备包括组织实施教学的能力、从事科学研究的能力、培养指导学生的能力、交流与合作的能力、开拓创新的能力、信息处理能力等素质。 具备良好的身体心理素质, 即具备健康的体魄, 旺盛的精力, 健全的人格和良好的卫生习惯, 心理素质良好, 能够应付各种压力和突发事变。身体心理素质: 广泛的兴趣爱好; 热情诚恳; 自尊自信 自爱自强; 自我调控能力; 坚强意志品质; 民主平等合作精神; 期望与理想; 忍耐与坚持。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
B2 教师 的 理 想 与 职 责	C4 传道	0.4	育人管理职责: 围绕办学目的和办学思想开展的工作; 学生的思想道德关怀; 满足学生获得尊重、信任、公正待遇的需求; 满足学生获得帮助的需求。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C5 授业	0.4	包括: 学习环境的组织; 开展教学工作; 教科研工作。表现优异的教师应能有效地传授知识、激发不同学习能力的学生努力学习、并且提高学生对该门学科的兴趣。教学表现优异的教师通常具备一下特点: 在课堂的表现获得学生及同事在正式的评价上给予优异的评价; 对其学科和有关事务充满热诚; 为任教的学科设计周详而具有挑战性的课程及教材; 领导其他同事设计新的课程及教材; 具备成熟教师的表现——例如具卓越的教学能力、愿意教授不同的学科; 掌握该门学科最新的知识; 能在课余与学生讨论、给予辅导; 小心设计评核学生的机制, 以及成功督导学生及研究生完成毕业论文。	获此等级 的教学人员, 通常获学生 及同事在正 式的评价上 给予“良好” 至“非常好” 的评价。并显 示出“优”等 教学人员的 一些特点。	表示该教 师的工作 表现一般, 学生给予 的评价并 无显示其 较好或差 的素质, 只 有评价仍 属于正面 的。学生可 从该教师 处学习知 识,	学生给予 负面的评 价, 教师备 课不足、对 学科欠缺 热诚, 上课 时与学生 缺乏交流, 不按时发 还学生习 作, 教室管 理欠佳, 未 能在学生 有需要时 与之接触。		
	C6 合作	0.2	合作开展工作职责: 处好关系 (教师与学生的关系、教师与教师的关系、教师与家长的关系、教师与其他部门的关系、教师与校外机构的关系); 参与行政工作 (参与教研组工作、参与年级组工作、参与学校工作、参与其他工作)。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		

**A 级指标：A1 教育维度（教书育人） 满分值：60 分**

B 级 指标	C 级指标 (观测点)	权重 系数	A 级标准	B 级标准	C 级标准	D 级标准	评价结论	
							等级	得分
B3 教师的 真情与 业绩  满分值 20分	C7 育人	0.4	育人管理成效：学科教学渗透德育有实效；所带班级班风、学生品德好；全体学生获得了尊重、信任、公正的待遇；满足了全体学生获得发展的需要。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C8 教学	0.35	教学科研成效：教学氛围好；教学资料得到充分合理的开发和利用；教学准备充分；教学任务适当；教学方法恰当；学业成绩评定科学；遵守教学纪律；教科研成果显著。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C9 协作	0.25	协同工作成效：教学关系融洽；工作关系协调；参与教研组、年级组、学校等组织的相关工作。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		

**A 级指标：A2 学习维度（自我发展） 满分值：20 分**

B 级 指标	C 级指标 (观测点)	权重 系数	A 级标准	B 级标准	C 级标准	D 级标准	评价结论	
							等级	得分
B4 专业 引领 评价  满分值 10 分	C10 接受大师的 业培训与训练	0.4	能够成功通过专业培训、专业训练，在大师引导下学习教育专业知识技能，提高专业认识，理解现代教育对教师提出的要求，逐步提高自身从教素质，成为一个良好的教育专业工作者。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C11 自我专业设 计与发展	0.3	能够成功通过调整心态，把教育工作看作为是一种责任与使命，把专业发展看作为是发展自我、提升自我的需要。其次制定一个规划，设计自我发展的方向。通过系统的分析后找准目标，搜集有关的资料，多学习，通过不断学习探索来拓展自己的专业内涵，提高专业水平。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C12 专业实践	0.3	能够成功通过实践，尽力去履行自身职责，知道本身的价值。通过对一些教学实践案例的研究发现问题、通过教学反思修正自己的教学方向、在工作中通过听、评课来不断提升自己。收到显著的效果。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
B5 同伴 互助 评价  满分值 4分	C13 开展对话互 助情况	0.25	教师间能够深入开展信息交换、经验共享、深度会谈(课改沙龙)和专题讨论(辩论)等，能通过信息发布会、读书汇报会、经验交流或经验总结会以及定期的会谈等途径开展。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C14 进行协作情 况	0.5	教师间能够很好地共同承担责任完成任务，群策群力，充分发挥每个教师的兴趣爱好和个性特长，使教师在相互补充、彼此合作互助中成长。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C15 实施互相帮 助情况	0.25	新老教师之间高效地实施合作互助。教学经验丰富、教学成绩突出的优秀教师积极帮助和指导新任教师，使其尽快适应角色和环境，防止并克服教师各自为战和孤立无助的现象。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		

**A 级指标：A2 学习维度（自我发展） 满分值：20 分**

B 级 指标	C 级指标 (观测点)	权重 系数	A 级标准	B 级标准	C 级标准	D 级标准	评价结论	
							等级	得分
B6 自我反 思评价	C16 教学实践中 的自我反思	0.4	能坚持做好在每节课后，进行认真的自我反思，明确收效，仔细咀嚼，发现问题、进行改进等等。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C17 理论学习中的 自我反思	0.4	能自觉地运用理论反思自己的教学实践、指导自己的教学活动，在学习中深刻反思、认真消化、并付诸于实践。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C18 相互借鉴中 的自我反思	0.2	能积极开展相互听课、观摩活动，对所听和观摩的每一堂课进行研究、思考、探讨，并用以反思自己的教学，进行扬弃、集优和储存。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
满分值 6 分								

**A 级指标：A3 创造维度（自我创新） 满分值：20 分**

B 级 指标	C 级指标 (观测点)	权重 系数	A 级标准	B 级标准	C 级标准	D 级标准	评价结论	
							等级	得分
B7	C19 创新性心理活动能力	0.25	能够注重培养观察力、记忆力、想象力、思维力、情绪情感能力、意志力、个性心理能力等创新性心理活动能力。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
一般性 创新能 力	C20 创新性课 堂授课及活动 指导能力	0.25	能积极培养和具备开授创新教育课的能力；具备进行创新活动指导的能力。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
	C21 创新思维 品质的培养能 力	0.25	具备在学科教学和活动课教学渗透和培养一般创新思维品质的能力。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
8 分	C22 对学生创 新素质发展的 评价能力	0.25	具有对学生创新素质发展进行评价的能力。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		
B8	C23 科学研究 能力	0.8	以专家的身份获邀为国际性的会议发表演说；获邀在专题论文、书本或展览上发表意见；撰写高质量的著作；获邀在参考文献的编辑委员会或一些优秀的学术研究中担任评审员；曾多次在行内高素质的刊物/会议中，发表文章或非传统性的学术研究；经常成功获取校外拨款作研究之用，或获邀作专家顾问，并成功完成该等研究及顾问工作；或曾获颁发行内国际著名的奖项/荣誉。	研究工作应对行内具有重大的影响力。其学术研究具高素质，获刊于行内著名的刊物内；如果属于非传统的学术研究，也在具认可地该教学人员也具备某些优秀学术研究者的特点。	参与学术尚算活跃，小部分的学术研究也获刊于优质的学术刊物/会议文献内。	有少量的学术活动；如曾在内的研讨会发表文章、完成论文的手抄本，或曾在会议中发表只是没有被接纳刊登的文章。		
满 分 值： 12 分	C24 其他创新 能力	0.2	能注重自我创新，积极培养在语言能力、数理统计能力、艺术能力、体育能力等各方面的创新能力。成绩显著。	次于 A 级	次于 B 级	次于 C 级		

表 3.2



## 《陕西高师院校发展性教师评价●教师自评反思用表》

教师姓名: \_\_\_\_\_ 学年度 \_\_\_\_\_ 学期

说明: 此表供教师自我评价反思使用, 教师应以此表中的各项评价指标为工具作逐项自评, 其准确

内容	自 评 标 准	优势	不足
职业 道德	1、是否为人师表, 不向学生家长索礼、不托学生家长办私事、不向学生乱收费。 2、是否热爱学生、尊重家长, 公正公平地对待每一个学生, 不体罚或变相体罚学生伤害学生自尊心。 3、是否诚实上进、爱岗敬业, 具有主人翁意识, 经常为学校的发展和质量的提高提出建议, 认真制定并落实个人学期(学年)发展计划。 4、是否遵纪守法、严谨治学、模范执行学校常规教学要求, 遵守劳动纪律, 有课不脱岗, 集体会议、活动不迟到、不早退。 5、是否自尊自信自爱自强, 团结协作、关心他人, 具有乐于奉献、认知自我的健康心态, 具有较高的文明礼仪习惯, 有较高的群众威信, 有一定的人格魅力。		
教育 素养	1、是否树立终身学习理念, 勤于读书学习, 不断进修培训, 注重反思重建, 主动发展专业。 2、是否积极参与新课程改革和校本教研, 有教学研究课题, 不断提高教育科研能力, 善于反思自我、总结经验, 撰写教研论文。 3、是否在新课程理念的引领下, 充分利用教材中蕴涵的创新、审美教育因素, 精心进行教学设计, 积极执教研究课、观摩课。 4、是否在教育教学中潜心关注学生的全面发展和学会学习, 注重开发学生的潜能, 赢得学生的尊敬。 5、是否具备一定的组织管理能力, 有机地实施德育, 教育学生热爱祖国、热爱党, 确立为民族复兴、社会发展作贡献的志向, 教育学生遵守社会公德、维护正义、对自己行为负责、有社会责任感。		
教 学 能 力	1、教学基本功: 是否讲普通话, 板书清楚规范, 熟练掌握现代教育技术, 教学准备充分, 形成了自己的教学特色。 2、教材处理及教学方法: 是否创造性地使用教材, 教学方法具有启发性, 能够激发学生兴趣, 激活学生思维。 3、体现学生主体地位: 是否在教学活动中创设宽松和谐的环境和氛围, 为学生提供自主、探索、合作、交流的机会, 师生、生生互动合作程度高, 建立了新型的师生关系。 4、终身学习能力: 是否注重激发和培养学生学习兴趣, 引导学生发现知识、发现问题、课外延伸, 指导学生综合实践和研究性学习。 5、创新精神和实践能力: 是否引导学生质疑, 探索新的途径, 鼓励学生发表不同意见和独创性的见解, 引导学生将所学知识运用于实践。 6、分层教学能力: 是否运用多元智能理论, 关注个体差异, 注重培养学生非智力因素, 满足不同学生的发展需要。 7、课堂教学水平: 是否为了每一个学生的发展, 体现学生主体地位, 注重信息技术与学科教学的整合, 运用科学的教学方法与策略, 教学艺术性强, 教学效率高, 教学成绩好。		
工 作 成 效	1、所在班级班风、学风、学生品德、教学成绩是否让学生以及家长满意, 是否让同事服气, 让社会认可。 2、受到了哪些级别、哪些方面的表彰奖励。 3、取得了哪些教研成果, 如执教过几节研究课、哪些教研文章发表或获奖等。 4、辅导的学生获得过什么级别的学习竞赛奖? 辅导的“边缘生”进步是否明显。 5、指导哪些青年教师缩短了成熟期, 成长为教学能手、带头人、优秀教师。		

反思

个人认为还有那些地方需要改进, 还有哪些潜能有待发挥? 在自己实现自身的专业发展和素质提高方面还需要

学校领导给予哪些帮助与支持?

性与认真度可直接影响其评价结果, 但其评价结果不计分值, 不作为评价其优劣的依据。

教师本人应在开放的心态下, 认真回顾、总结、反思自己的教育教学工作, 根据自己制定的学期(学年)专业发展目标, 逐一进行自查, 在全面、系统、发展地审视自己、剖析自己、评价自己的基础上, 以自评表为依据, 写出自我评价反思报告, 并对自己的教育教学工作做出相对合乎情理的价值判断和改进建议。这种价值判断和改进建议包括对过去一段时间的深刻反思和对未来的自我期待以及当下决定采取的行动和对策, 具有很强的目标指向, 应突出客观性和发展性, 避免或夸大其辞或妄自菲薄, 而注重扬长避短、吐故纳新。

表 3.3

## 《陕西高师院校发展性教师评价●评价小组评价用表》(占40分)

教师姓名: \_\_\_\_\_ 学年度 \_\_\_\_\_ 学期 \_\_\_\_\_

项目	评价内容	赋分	得分
职业道德	1、为人师表,不向学生家长索礼、不托学生家长办私事、不向学生乱收费。 2、热爱学生、尊重家长,公正公平地对待每一个学生,不体罚或变相体罚学生,伤害学生自尊心。 3、诚实上进、爱岗敬业,具有主人翁意识,经常为学校的发展和质量的提高提出建议,认真制定并落实个人学期(学年)发展计划。 4、遵纪守法、严谨治学、模范执行学校常规教学要求,遵守劳动纪律,有课不脱岗,集体会议、活动不迟到、不早退。 5、自尊自信自爱自强,团结协作、关心他人,具有乐于奉献、认知自我的健康心态,具有较高的文明礼仪习惯,有较高的群众威信,有一定的人格魅力。	6	
教育素养	1、树立终身学习理念,勤于读书学习,不断进修培训,注重反思重建,主动发展专业。 2、积极参与新课程改革和校本教研,有教学研究课题,不断提高教育科研能力,善于反思自我、总结经验,撰写教研论文。 3、在新课程理念的引领下,充分利用教材中蕴涵的创新、审美教育因素,精心进行教学设计,积极执教研究课、观摩课。 4、在教育教学中潜心关注学生的全面发展和学会学习,注重开发学生的潜能,赢得学生的尊敬。 5、具备一定的组织管理能力,有机地实施德育,教育学生热爱祖国、热爱党,确立为民族复兴、社会发展作贡献的志向,教育学生遵守社会公德、维护正义、对自己行为负责、有社会责任感。	6	
教学能力	1、教学基本功:讲普通话,板书清楚规范,熟练掌握现代教育技术,教学准备充分,形成了自己的教学特色。 2、教材处理及教学方法:创造性地使用教材,教学方法具有启发性,能够激发学生兴趣,激活学生思维。 3、体现学生主体地位:在教学活动中创设宽松和谐的氛围。 4、终身学习能力:注重激发和培养学习兴趣,引导学生发现知识、发现问题、课外延伸,指导学生综合实践和研究性学习。 5、创新精神和实践能力:注重引导学生质疑,探索新的途径,鼓励学生发表不同意见和独创性的见解,引导学生将所学知识运用于实践。 6、分层教学能力:运用多元智能理论,关注个体差异,注重培养学生非智力因素,满足不同学生的发展需要。 7、课堂教学水平:为了每一个学生的发展,体现学生主体地位,注重信息技术与学科教学的整合,运用科学的教学方法与策略,教学艺术性强,教学效率高,教学成绩好。	9	
工作绩效	1、所在班级班风、学风、学生品德、教学成绩是否让学生以及家长满意,是否让同事服气,让社会认可。 2、受到了哪些级别、哪些方面的表彰奖励。 3、取得了哪些教研成果,如执教过几节研究课、哪些教研文章发表或获奖等。 4、辅导的“尖子”学生获得过什么级别的学习竞赛奖?辅导的“边缘生”进步是否明显。 5、指导哪些青年教师缩短了成熟期,成长为教学能手、带头人、优秀教师。	9	
前后对照过程性资料	1、素质是否比以前有明显提高? 2、教学效果比以前是否有显著改善? 3、所在科室、教研组或年级组集体评价或教学成绩怎样?  成长记录袋有关资料是否丰富?(备课本、听课评课笔记、经验总结与自我反思案例、学习培训笔记、公开课教案及评议、参加集体教研活动记录、获奖证书、指导的学生作品、个人发展计划等)	5	

被评价教师(签名) \_\_\_\_\_

评价组组长(签名) \_\_\_\_\_

表 3.4

## 《陕西高师院校发展性教师评价●教师互动评语反馈用表》

被评价教师姓名: \_\_\_\_\_ 学年度 \_\_\_\_\_ 学期 \_\_\_\_\_

项目	评价内容	赋分	得分
职业道德	1、为人师表,不向学生家长索礼、不托学生家长办私事、不向学生乱收费。 2、热爱学生、尊重家长,公正公平地对待每一个学生,不体罚或变相体罚学生,伤害学生自尊心。 3、诚实上进、爱岗敬业,具有主人翁意识,经常为学校的发展和质量的提高提出建议,认真制定并落实个人学期(学年)发展计划。 4、遵纪守法、严谨治学、模范执行学校常规教学要求,遵守劳动纪律,有课不脱岗,集体会议、活动不迟到、不早退。 5、自尊自信自爱自强,团结协作、关心他人,具有乐于奉献、认知自我的健康心态,具有较高的文明礼仪习惯,有较高的群众威信,有一定的人格魅力。		
教育素养	1、树立终身学习理念,勤于读书学习,不断进修培训,注重反思重建,主动发展专业。 2、积极参与新课程改革和校本教研,有教学研究课题,不断提高教育科研能力,善于反思自我,总结经验,撰写教研论文。 3、在新课程理念的引领下,充分利用教材中蕴涵的创新、审美教育因素,精心进行教学设计,积极执教研究课、观摩课。 4、在教育教学中潜心关注学生的全面发展和学会学习,注重开发学生的潜能,赢得学生的尊敬。 5、具备一定的组织管理能力,有机地实施德育,教育学生热爱祖国、热爱党,确立为民族复兴、社会发展作贡献的志向,教育学生遵守社会公德、维护正义、对自己行为负责、有社会责任感。		
教学能力	1、教学基本功:讲普通话,板书清楚规范,熟练掌握现代教育技术,教学准备充分,形成了自己的教学特色。 2、教材处理及教学方法:创造性地使用教材,教学方法具有启发性,能够激发学生兴趣,激活学生思维。 3、体现学生主体地位:在教学活动中创设宽松和谐的氛围。 4、终身学习能力:注重激发和培养学习兴趣,引导学生发现知识、发现问题、课外延伸,指导学生综合实践和研究性学习。 5、创新精神和实践能力:注重引导学生质疑,探索新的途径,鼓励学生发表不同意见和独创性的见解,引导学生将所学知识运用于实践。 6、分层教学能力:运用多元智能理论,关注个体差异,注重培养学生非智力因素,满足不同学生的发展需要。 7、课堂教学水平:为了每一个学生的发展,体现学生主体地位,注重信息技术与学科教学的整合,运用科学的教学方法与策略,教学艺术性强,教学效率高,教学成绩好。		
工作绩效	1、所在班级班风、学风、学生品德、教学成绩是否让学生以及家长满意,是否让同事服气,让社会认可。 2、受到了哪些级别、哪些方面的的表彰奖励。 3、取得了哪些教研成果,如执教过几节研究课、哪些教研文章发表或获奖等。 4、辅导的“尖子”学生获得过什么级别的学习竞赛奖?辅导的“边缘生”进步是否明显。 5、指导哪些青年教师缩短了成熟期,成长为教学能手、带头人、优秀教师。		
前后对照	1、素质是否比以前有明显提高? 2、教学效果比以前是否有显著改善? 3、所在科室、教研组或年级组集体评价或教学成绩怎样?		
过程性资料	成长记录袋有关资料是否丰富?(备课本、听课评课笔记、经验总结与自我反思案例、学习培训笔记、公开课教案及评议、参加集体教研活动记录、获奖证书、指导的学生作品、个人发展计划等)		

说明:此表用于教师之间的相互评价,评价前应认真仔细地翻阅被评价教师的成长记录袋,对被评价教师的师德表现、课堂教学、工作态度、教学能力、教学效果、工作实绩等方面有全面系统的了解,悉心获取客观公正的评价信息,以发展的目光看待同行的工作和成绩,写出互动评语。

评价过程中应力戒言过其实和嫉妒报复,达到公平合理地进行评价的目的。评价基层单位(组)负责人根据全体参评教师的互动评语,写出综合性评语,运用适当方式反馈给被评价教师本人。被评价教师阅读互动评语后应认真填写反馈意见,反馈给评价小组。此表评价结果不计分值,不作为评价教师优劣的依据。

表 3.5

## 《陕西高师院校发展性教师评价●学生评价量表》(占 20 分)

被评价教师姓名: \_\_\_\_\_ 学年度 \_\_\_\_\_ 学期

项 目	内 容	等 级
师德 表现	1、为人师表,乐于奉献,工作负责,事事做学生榜样,有教师人格魅力。(A)各项都比较好(B)比(A)标准次之(C)有的项做不好(D)各项都不好 2、关心爱护学生,公正、公平地对待每一个学生,为每一个学生创造自由发展的空间。(A)各方面都能做到(B)偶尔有某一方面做不到(D)经常做不到 3、体罚或变相体罚学生,辱骂学生使学生自尊心受到伤害。(A)没有(D)有 4、搞有偿辅导,向学生家长索礼,托学生家长办私事,向学生乱收费,私自组织学生订阅资料、报刊。(A)没有(D)有	
教育 艺术	1、教育方法先进、有艺术性。(A)乐于接受教育,取得了进步(B)能接受教育,取得了进步(C)不能接受(D)反感 2、对学生通情、理解、尊重,有着良好的师生关系。(A)做得较好 (B)注意做好 (D)不注意	
教学 常规	1、认真批改作业,耐心解答问题。(A)、)对作业批改量、方式、解答问题满意(B) 比较满意(C) 有时满意,有时不满意(D)不满意 2、知识掌握熟练,传授准确无误。(A)能达到(B)注意达到(D)不注意达到 3、注重激发学生的学习动机,指导学习方法,培养学习能力和良好习惯。(A)各方面都较好(B)个别方面做不好(D)各方面都没做好	
课堂 教学	1、教学设计新颖,教学内容有深度,喜欢上这位老师的课。(A)喜欢(B)比较喜欢(D)不喜欢 2、教学民主气氛浓,每节课都有成功和收获的体验。(A)每节课都有良好的感觉(B)部分课有(C)只有很少的课有(D)都没有 3、教学效果好,为学生所尊敬。(A)效果好,学生都尊敬(B)效果一般,一部分学生尊敬(D)效果不好,学生不尊敬	
我想对老师 说的几句话		

说明: 1、此表适用于学生对教师的师德、教育教学等方面的的全面评价。对教师评价前,由教师发展性评价小组对学生进行正确的引导,教育学生实事求是地评价教师,理解教师的辛勤劳动,使学生明确评价的意义和方法,以保证评价的客观性和真实性。学生可根据自己的认识和评价做出具体等级的选择,最后对老师的教育教学提出自己的意见和建议。

2、教师发展性评价小组在收集学生的评价意见和建议后,运用适当的时机和方式,将获取的信息反馈给教师本人,督促其不断改进自己的工作,实现自我发展目标。对学生评价差的个别教师,可由评价小组采取个别谈话的形式介绍情况、指出不足、提出改进意见,以免伤害其自尊心。

3、评价等级中的 A 为 5 分, B 为 3 分, C 为 1 分, D 为 0 分, 此项评价教师所得积分计算公式为:  
 $(5 \times A \text{ 的个数}) + (3 \times B \text{ 的个数}) + (1 \times C \text{ 的个数}) + (0 \times D \text{ 的个数}) = \text{教师所得积分}$ 。其中“师德表现”中的“3”、“4”为一票否决项,若有一项的评价等级为“D”则学生评价无论积分高于 10 分多少,一概为 10 分,若低于 10 分,则照实计算。

表 3.6

《陕西高师院校发展性教师评价●家长评价用表》(占 10 分)

被评价教师姓名: \_\_\_\_\_ 学年度 \_\_\_\_\_ 学期

评 价 指 标	等级
1、了解学生,关注学生身心健康发展,帮助指导学生选择学习专业,学生的学习成绩较为理想。	
2、尊重家长,能客观地反馈学生的在校情况,根据家长的需要与家长交流协商教育学生的方式方法。	
3、布置家庭作业适量,针对性强。	
4、关心爱护学生,对学生没有体罚和歧视行为。	
5、课堂教学水平比较高。	
6、受到学生尊重,在社会上有较高威信。	
我认为老师的主要优势和需要改进的建议是:	

被评价教师(签名) \_\_\_\_\_

年 月 日

注:此表用于家长评价孩子所在班级任课教师。由教务处或政教处负责组织召开家长座谈会,评价结果反馈给被评价教师本人;被评价教师认真填写认同意见后,利用召开家长会的机会综合反馈给家长。

评价等级中的 A 为 5/3 分, B 为 1 分, C 为 1/3 分,此项评价教师所得积分计算公式为:(5/3×A 的个数) + (1×B 的个数) + (1/3×C 的个数)=教师所得积分。

## 4. 陕西高师院校发展性教师评价方案的试验情况与效果分析

### 4.1 以咸阳师范学院为基地，发展性教师评价方案的试验情况

本论文是在依托陕西省教育厅专项科研项目《教师发展性评价研究》（姬建峰教授主持）和《师范院校开设通识教育课的思考与实践》（李玉悌教授主持）以及咸阳市教育局基础教育研究项目组所承担的教育部规划项目《学生发展性评价研究》等科研项目的基础上开题和实施研究的。尤其以《教师发展性评价研究》为重点，在项目进展期间，围绕教师发展性评价研究，以咸阳师范学院为试验基地，以所设计的《陕西高师院校发展性教师评价方案》为测评工具，对咸阳师范学院百余名一线教师先后实施了2个轮次的评价活动。为完善《方案》提供了颇具价值的信息数据和实践体会。

#### 4.1.1 实施发展性教师评价的组织机构及主要职责

实施发展性教师评价是一项有目的的教学评价活动，与落实教师的考核与奖酬、促进教师成长与发展、激发教师的科研与创新等等紧密相关。这也是教学质量监控的重要组成。作为本研究课题的实验基地之一的咸阳师范学院，在试行的教师评价工作中由校、系两级教学指导委员会负责实施。院教学指导委员会是院内教师评价工作的最高领导机构。其下设置的实施机构按照评价的侧重不同，可以分为下表（表4.1，表4.2）所列两大类评价机构系统。

表 4.1 教师个人成长评价机构一览表

评价领导机构	专项机构类别	负责机构	协助机构 1	协助机构 2
院教学指导 委员会	教育维度评价机构	教务处	有关院（系）	学生处（团委）
	学习维度评价机构	人事处	国际交流处	学院工会
	创造维度评价机构	科技产业处	学报编辑部	有关院（系）

表 4.2 教师教学工作评价机构一览表

评价领导机构	专项机构类别	负责机构	协助机构 1	协助机构 2
院教学指导 委员会	管理与监控机构	教务处	院（系）主任	班主任
	评估建设机构	评建办公室	院（系）教研室	学生会、班委会
	典型督导机构	教学督导委员会	院（系）教学秘书	学生

如表 4.1 所示，教师个人成长评价机构重点围绕实施发展性教师评价指标的“三个维

度”来对教师进行评价。而表 4.2 所示教师教学工作评价机构则是侧重于对教师教学工作的实施过程及效果进行管理、监控、检查、整改和督导等。两类机构并行开展工作，各有侧重，动静结合，点面互补，使评价更加接近科学合理。

#### 4.1.2 实施发展性教师评价的基本程序和评价标准

咸阳师范学院试验基地实施发展性教师评价，通过上述两大评价机构体系来具体实施。其一，对教师个人成长的发展性评价，突出“以人为本，注重成长，促进发展”的教育评价理念，强有力地促进了校内师资队伍建设。其二，教师教学工作评价，为科学规范管理，落实质量监控，提高整个教师队伍和教学管理工作的工作水平奠定基础，同时也为进行科学考核，合理奖励分配提供必要的条件。两大评价机构体系内部都有基本的基础评价和重点评价。

##### 1) 教师个人成长评价

教师个人成长评价机构负责对现有的师资队伍中的个体进行综合的发展性评价。主要包括对教师的既有素质和能力、学习进修培训以及科研创新等参照指标体系细则进行定期分阶段的评价。评价的重点对象是青年教师。如前所述，通常对参加工作 3 年以下的新教师可采取一学期两次评价的方法；对中年教师，可采取一学期一次评价的方法；对获得市教学能手、学科带头人、省特级教师以及省、全国优秀教师、优秀教育工作者称号的教师则直接实行“免检”的方法，而主要采取自我指导提高的方法，评价其教学研究和指导青年教师成长的成绩。评价中，教务处、人事处、科技产业处等单位的相关科室直接牵头，有关部门配合，结合每学期的中期检查，组织专项评价活动，下发《陕西高师院校发展性教师评价指标细则》，由有关院（系）具体落实对不同评价对象的逐项评价打分，并报交评价打分结果和结论性评语。可以根据实施情况，适时组织各类总结座谈茶话会，在同龄教师之间、老教师与青年教师之间、跨专业教师之间等深入开展意见、建议、争议与共识等层面的交流、探讨与融合。

##### 2) 教师教学工作评价

教师教学工作评价与教学质量监控紧密联系，互相影响。通常在实施过程中，两者的目标可以同步实现<sup>[45]</sup>。然而，两者又是不同的。教学质量监控侧重于教学过程的质量。而教师教学工作评价则是侧重于教学全程工作评价，其评价体系一般都要体现评价条件、过程状态和评价结论三个方面的内容。宏观上讲，教师教学工作评价是对一所学校或地区内教师队伍教学工作过程的整体评价，也是对既定区域内教学管理与运行的评价和监控。微观上讲，就某一教师而言，教师教学工作评价是对教师个体教学工作的评价。在咸阳师范学院试行的评价实践中，根据评价的不同层面和目的，由教务处教学管理科、评建办公室和学院教学督导委员会等三个机构并行开展工作，予以具体实施和落实。在具体评价时，在坚持系统地落实《咸阳师院教学质量监控体系》的同时，就教师评价层面，测评工具主要

依据上述《教师自评反思用表》、《评价小组评价用表》、《教师互动评语反馈用表》、《学生评价用表》、《家长评价用表》等“五张表格”的评价操作作用表（见表 3.2—表 3.6）。这样，使既有的教学质量监控体系很好地发挥对评价体系的积极促进作用，通过多主体、多角度的测评，使教师教学工作评价的评价数据结论尽可能地趋于科学与合理，从而起到启发激励的评价作用，真正体现其“发展性”。

在教学质量监控中融入教师评价，要评价好每一监控要素是件相当复杂的工作。对于宏观对象的评价标准以目标管理评价为主；微观对象的评价标准则以过程环节评价为主。这就要求在评价中要注意根据具体实际，提出多样化的评价标准则。

#### 4.1.3 发展性教师评价试验的信息结果

##### 1) 对教师个人成长的“三个维度”的评价结果。

为了试验《陕西高师院校发展性教师评价指标细则》的评价效能，为修改和完善该指标体系提供依据，分别于 2007 年 12 月份和 2008 年 3 月份对咸阳师院的 10 个系的 100 名在册教师进行了 2 个轮次的评价调查。邀请组建的评价者由教师个人成长评价机构（表 4.1）的管理干部、在册教师 and 在校学生代表等组成。评价对象来自各个专业和年龄段的教学一线教师。要求评价者依据《评价指标细则》，从教书育人、自我发展和自我创新三个维度进行评价打分和等级划分。

评价结果如下表 4.3，表 4.4，表 4.5 统计情况。

表 4.3

分年龄段教师评价结果比较一览表

参评教师 年龄段	参评教师数 (人)	总分在 86-100 的教师平均数 (人)	总分在 60-85 的教师平均数 (人)	总分在 60 份以下 的教师平均数 (人)
25 岁—35 岁	40	1	36	3
36 岁—47 岁	30	3	27	0
48 岁—60 岁	30	9	21	0
25 岁—60 岁	100	13	74	3



表 4.4

评价观测点各等级参评教师人数统计表

参评教师数 (人)	24 个观测点中获 A 级个数与人数			24 个观测点中获 B 级个数与人数		
	0-8	9-16	17-24	0-8	9-16	17-24
	个 A (人)	个 A (人)	个 A (人)	个 B (人)	个 B (人)	个 B (人)
100	91	7	2	11	43	46
参评教师数 (人)	24 个观测点中获 C 级个数与人数			24 个观测点中获 D 级个数与人数		
	0-8	9-16	17-24	0-8	9-16	17-24
	个 C (人)	个 C (人)	个 C (人)	个 D (人)	个 D (人)	个 D (人)
100	86	12	2	100	0	0

表 4.5

分评价维度教师评价结果统计表

评价维度	观测点 (个)	人均被评 A 级 观测点个数	人均被评 B 级 观测点个数	人均被评 C 级 观测点个数	人均被评 D 级 观测点个数
教书育人	9	6	2	1	0
自我发展	9	2	3	3	1
自我创新	6	1	2	2	4

## 2) 教师教学工作评价结果。

教师教学工作评价是教师评价的主要内容。主要包括教学成果评价、教学行为评价和教师素质评价。在 2007 年 12 月的发展性教师评价方案试验中,通过评价小组、教师、学生及家长多主体、多角度地根据《教师自评反思用表》、《评价小组评价用表》、《教师互动评语反馈用表》、《学生评价用表》、《家长评价用表》等“五张表格”对被评教师进行评价打分和结果统计,结合教学督导的评价,对百名被评教师进行综合等级评定。综合等级分为优秀(得分在 85-100)、合格(得分在 60-84)和不合格(得分在 0-59)三个等级。经统

计,综合评价结果中,22人获得优秀,75人获得合格,3人获得不合格。显然,所占比重分别为22%,75%,3%。

然而,咸阳师院2007年底的实际年终考核中,上述百名被评教师的实际年终考核结果是:12人获得优秀,88人获得合格,无人获不合格等级。显然,所占比重分别为优秀占12%,合格占88%。

## 4.2 发展性教师评价方案试验的效果分析

本研究所及发展性教师评价方案从开题设计到逐步完善历时两年。期间,依托既有的科研项目研究基础和研究成果,从理论思辨、实证调研、实践试验等多个环节坚持注重实践性与可操作性,积极抓住教育部本科教学水平评估的良好契机,立足咸阳师范学院实验基地,对该方案进行了反复的试验和完善。特别结合本科教学评建、分学期中期教学检查等共发放评价表格近30000余张,发展性教师评价指标细则800余份,获得了大量真实具体的评价数据,结合学校的教师评价的实际现状,为科学进行效果分析和形成研究结论打下了坚实的基础。

### 1) 试验的效果

发展性教师评价方案在咸阳师范学院的试验,取得了良好的效果。很好地发挥了导向、诊断、激励、教学和管理等五项基本功能。

首先,全体被评教师的发展性评价意识和强烈的质量意识得到增强。特别是青年教师的自我成长、自我创新出现了空前的强力劲头。传统的奖惩性教师评价在试验中受到了冲击。仅就教育科学系,2007年底新近的5名青年教师就发表核心期刊论文9篇;2008年上半年,新开题省级科研课题3项,院级科研课题11项。

其次,进一步完善和形成了《陕西高师院校发展性教师评价指标方案》,为使校内的教师评价工作有章可依,运行规范创作了条件。

第三,试验的评价数据和评价结果为深入开展发展性教师评价提供了有价值的积累和启示。

第四,评价过程本身和评价结论都极大地激发和调动了“教”和“学”双边活动的积极性、主动性和创造性。

### 2) 认识与体会

调查和试验研究表明:陕西高等师范院校教师教学、教师素质及教师评价存在的问题主要表现在以下几个方面:

陕西各高师院校教师教学和教师素质存在的主要问题有:1)对照新课程理念,以开展问卷和现场调查等形式,研究各师范院校教师教学活动中备课、上课、作业、辅导、计划总结等过程反映出的教学水平、敬业精神和职业道德等工作状态情况。2)运用布鲁姆

的形成性评价理论、马斯洛的“人的动机理论”和“麦格雷戈理论”综合分析教师教学活动过程中存在的问题。3) 选定具有代表性师范院校进行教师素质现状调查研究。

陕西各高师院校教师评价存在的问题是：1) 用职称等级和工龄相结合。2) 用职称等级与工作量综合评价法，将教师的职称分等，然后赋值量分，再加进工作量后汇总。3) 停留在原始评价状态，单纯依据教学工作量和考试成绩分等。将教师的工作量用数据统计，然后分等付酬。4) “人情化”、“好人主义”等思想严重，致使评价结论往往失真，形成“你优秀，我合格”的“大好形势”，对教育事业危害极大。

存在弊端是：1) 过于强化和细化量化指标，削弱了许多人文因素在评价结果中的影响。2) 有的评价标准太粗糙，太简单或者干脆没有评价标准，使评价结果受主观因素影响过大。3) 单纯依据考试成绩分等使“应试教育”愈演愈烈。4) 不合理评价结果摧毁教师的自尊心，自信心和积极性。

### 4.3 陕西高师院校有效实施发展性教师评价的策略

#### 4.3.1 加强建设，为实施发展性教师评价创造基本条件

首先，要积极采取各种有效措施，努力改善师资队伍结构。其次，要通过引进和培养高学历、高职称教师，提高高层次人才的比例。第三，要创造良好的用人环境、人才培养机制和激励措施，努力稳定师资队伍。最后，要更新教师队伍建设观念，探索新的师资队伍建设方法。

#### 4.3.2 更新观念，理论联系实际。

高师教育要从四个方面转变观念，树立素质教育观：一是转变高师院校单纯培养教书匠的传统观念。21世纪不仅要培养大量能“传道授业”的教书“匠”，更要造就一批懂教学，会管理的教育家，不仅要培养知识型的中学教师，更要造就一批创造型的“师才”、“管理者”；二是注重培养学生的科学精神和创造意识。我们要纠正那种认为，培养创新人才是名牌大学、综合大学的事，高师院校只要教会学生知识和怎样教学就行了，谈不上什么创新的观点。素质教育的核心要意，就是创新。师范生肩负着基础教育的教学任务，他们如果没有创新精神和创造能力，怎么培养中学生的创新意识？三是教学方法由单纯灌输知识向注重学生综合素质转变。师范生的综合素质和能力如何，将直接影响中学教育的质量和中学生的素质。四是注重教师的，岗前培养向教师终身教育方向转变，努力构建中小学教师终身教育的新体系。

#### 4.3.3 制定发展性教师评价方案，并不断完善和创新

发展性教师评价制度是一种新型的、面向未来的教师评价制度，它不仅注重教师个人的工作表现，更注重教师和学校的发展，它是提高教师专业发展的重要手段，是改进学校工作和提高教学质量的重要措施。

首先，它必须是原始的、客观的，而且是双方共同收集、整理、汇总的材料，不得存在任何人为的、带有主观色彩的因素，保证被评价者以坦然的心态参与评价工作。

其次，在评价过程中，学校一定要做好多元因素的评价功能和评价标准的再认识，充分调动各方面的积极性，并采取不同的方法，指导不同群体参与评价，使之成为教师发展的重要“催化剂”。

再次，评价中要发挥好其激励性。让教师主动地提出自己有待改进的工作和要继续努力的重点。

最后，一切的评价和评价的一切，都应围绕教师的发展而展开，否则，一切评价都将是徒劳的。

## 5. 陕西高师院校发展性教师评价方案研究结论与展望

### 5.1 结论

本论文基于对教育评价、教学评价、课程评价和教师评价的相关基础理论的分析,进而对发展性教师评价展开深入细致的研究,结合陕西高师院校教师评价存在的问题,积极吸纳省教育厅专项科研成果,立足咸阳师院,在多次实践试验的基础上提出了具有较强说服力和可操作性的陕西高师院校发展性教师评价方案。

### 5.2 展望

在基础理论分析研究的基础上,形成一定的发展性教师评价理念,建立了陕西省高师院校发展性教师评价方案框架,在咸阳师范学院教育科学系进行了初步的实践试验,新的评价体系对于高师院校的教师评价,特别是对于青年教师的迅速成长发挥的积极和先导性的作用已经初步显现。但由于教师评价问题涉及因素复杂而多样,加之本人的学科背景、时间因素以及研究条件等局限,论文在环节的衔接与关系的融合等方面还存在明显的缺陷与不足。后期的研究与整改还需进一步做好以下研究工作:

首先,在完善既有评价体系,增强其操作性的同时,要进一步研究:如何将既有的陕西高师院校发展性教师评价指标的基本模型所体现的理念渗透到可以实际操作的发展性教师评价方案之中。进一步完善该方案对不同学科背景教师和不同年龄阶段教师的评价方法和效果。

其次,对现有评价方案的实验效果进行学科专项系统地分析,形成具有相当学术价值的成果,真正体现其“发展性”的评价机能。积极研究和尝试教师发展学校的基本理念,强调“学校应当具有使教师获得可持续有效的专业化发展的功能”,“开展大学和中小学的合作建设”,“是在合作的实践中实现教师的发展”,“是持续不断的革新和创造”<sup>[46]</sup>。

最后,进一步将前人研究成果消化吸收,结合个人调研的数据和新思想,形成学术性较强的个人的独创性理论成果。将本研究的范围扩充至国内高师院校,从而,大幅度提升本研究的效能和地位。

## 参考文献

- [1] 钟启泉. 基础教育课程发展改革纲要(试行)解读[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2001: 335
- [2] 国家基础教育课程改革“促进教师成长和学生发展的评价体系的研究”项目组: 关于教师发展性评价的一些思考[R]. 2002 (8)
- [3] 崔允廓: 新课程“新”在何处: 解读《基础教育课程改革纲要(试行)》, 教育发展研究, 2001. 9
- [4] 夏瑞庆. 课程与教学论[M]. 北京: 高等教育出版社, 2001(6)
- [5] 姬建峰. 教育学[M]. 长春: 吉林人民出版社, 1998.
- [6] 王斌华. 发展性教师评价制度[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2003.
- [7] 王斌华. 教师评价: 绩效管理与专业发展[M]. 上海: 上海教育出版社, 2006 (10) .
- [8] Rothberg, Robert A, Fenner, Marilyn. Teacher Perceptions Of Teacher Assessment. Clearing House, Mar/Apr91, 64 (4) : 272-275.
- [9] 孙迎光. 主体教育理论的哲学思考[M]. 南京: 南京师范大学出版社, 2003.
- [10] 王以仁. 教师心理学[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 1999.
- [11] 姚本先. 教育理论[M]. 北京: 中国知识出版社, 2002.
- [12] 陈琦. 当代教育心理学[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 1999.
- [13] 裴娣娜. 教学论[M]. 北京: 教育科学出版社, 2007(8).
- [14] 陶行知. 陶行知全集第一卷[C]. 长沙: 湖南教育出版社, 1985.
- [15] 《中华人民共和国教师法》(1993年10月31日第八届全国人民代表大会第四次会议通过, 1993年10月31日中华人民共和国主席令第15号公布, 自1994年1月1日起施行) [J/OL] <http://news.sohu.com/20060908/n245228185.shtml>
- [16] 刘尧. 发展性教师评价的理论与模式. 教育理论与实践, 2001(12).
- [17] 赵昌木. 教师成长论[M]. 兰州: 甘肃教育出版社, 2004.
- [18] 王温凤. 高等教育改革与发展研究[M]. 北京: 北京广播学院出版社, 1999.
- [19] 杨必武. 现代教育理念与实践[M]. 武汉: 湖北人民出版社, 2005.
- [20] 黄明. 关注教师发展: 走进新课程的中小学教师继续教育[J]. 济南教育学院学报, 2004, (4) .
- [21] 梁明江. 师范院校办学模式发展的趋势[M]. 北京: 高等教育出版社, 2003 (12).
- [22] 陈永明. 教师教育研究[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2003(2).
- [23] 王温凤. 高校师资管理与培训[M]. 北京: 北京广播学院出版社, 1999.
- [24] 魏龙渝. 教育科学研究概论[M]. 北京: 石油工业出版社, 2001 (6).
- [25] 王兰英. 教师职业道德[M]. 北京: 高等教育出版社, 2005(1).
- [26] 陈雁. 新形势下高校教师思想政治工作探讨[J]. 广西工学院学报, 2003, (S1).
- [27] 韩桂凤. 现代教学论[M]. 北京: 北京体育大学出版社, 2003 (6) .
- [28] 加涅著, 皮连生译. 学习的条件与教学论[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 1999.

- [29] 麦金太尔, 奥黑尔. 教师角色[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2002, (7).
- [30] 杨莉. 我国高校教师绩效考核的问题与对策[J]. 科技资讯, 2006, (18).
- [31] 柴永标. 评教风波[J]. 教学与管理, 2004, (17)
- [32] 于维英, 孙锐. 谈高校教师绩效考核到绩效管理的转变[J]. 技术经济与管理研究, 2006, (1).
- [33] Jonson, Kathleen F., Jones, Ellen M. Promoting Teaching Excellence : A Comparison Of Two Performance — Based Teacher Assessment Frameworks. Education, Summer98, 118(4):499 — 515.
- [34] Dwyer, Carol Anne. Teaching and Diversity: Meeting The Challenges For Innovative Teacher Assessment. Journal of Teacher Education, Mar/Apr93, 44(2):119-130.
- [35] Curry, Stacie. Portrolto-Based Teacher Assessment. Thrust for Educational Leadership, Jan/Feb2000, 29 (3):34-37
- [36] Taylor, Lyndal. Reflecting On Teaching; The Benefits Of Self-Evaluation. Assessment Rr. Evaluation in Higher Education, August, 1994. 109-121.
- [37] 项政. 发展性教师与发展性教师评价[J]. 上海教育科研, 2002, (06)
- [38] 刘先强. 试论发展性教师评价模式的建构及操作策略[J]. 教育导刊, 2004, (12)
- [39] 康萍. 高校教师绩效考核中存在的问题及对策[J]. 山西财经大学学报, 2006, (3).
- [40] 肖川. 教育的理想与信念[M]. 长沙: 岳麓书社, 2002 (6) .
- [41] 肖川. 教育的智慧与真情[M]. 长沙: 岳麓书社, 2005(3) .
- [42] 苏虹. 发展性教师的教育解读[J]. 教育探索, 2004, (12)
- [43] 韩秀英. 让学生参与评估教师的课堂教学[J]. 中国大学教学, 1997, (4) .
- [44] 韩增圣. 如何实行学生全员评教[J]. 教学与管理, 2001, (7).
- [45] 李忠如. 试论课堂教学案例的基本理论和实践[J]教育理论与实践, 2001, (4).
- [46] 高秀贤, 朱世诚. 教师发展学校:探索与实践[J]教育科学研究, 2002, (6).

## 攻读硕士学位期间发表的论文

- [1] 姚鹏, 对咸阳市基础教育新课程改革的理性思考, 咸阳师范学院学报, 2005 Vol. 20 sup
- [2] 姚鹏, 浅谈当代高校教师劳动的特点, 教育探索, 2007. 8
- [3] 姚鹏, 倪列娟, 浅析西方古典经济学主要分配理论对发展马克思收入分配理论的借鉴价值, 咸阳师范学院学报, 2007 Vol. 22 s1



## 致 谢

参天的大树，总忘不了昔日那“残酷而无情”的斧子。曾经失去的尽是一些旁生的斜枝，如今拥有的却是一个挺拔伟岸的身躯。论文就要完成了，笔起笔落之间，总有一腔感激。

本论文的研究和撰写是在导师刘江南教授的悉心指导和不断的鞭策与斧正下完成的。感谢导师多年来的谆谆教诲和人格熏陶。刘老师的厚德博学，严谨求实，以及他对教育事业的热情和敏锐的学术洞察力将是我今生永远的宝鉴和启迪。在导师的指导下，从开题、中期报告到论文完稿，每逢研究中的迷惑、焦虑与彷徨，他都及时地给予了“高屋建瓴”般的指点和拨正。导师深邃的思维、精简的技巧、科学的方法、包容与胸怀……无不使学生受益匪浅，时时顿悟，一生受用。

感谢人文学院的各位恩师的培养和教诲，感谢东莞理工大学师范艺术部主任李玉悌教授和咸阳师范学院教育科学系主任姬建峰教授在课题研究中所给予的无私帮助。同时感谢与他们合作的科研项目和研究成果，使我在研究与论文撰写过程中始终自信、充实而又无反顾。

感谢我的学友以及对我给予支持和帮助的家人。

最后，特别向本论文所参考和征引的文献资料的作者们致以最诚挚的谢意！