

# 发展性教师评价体系的 PRACTICE RESEARCH FOR TEACHER DEVELOPMENTAL

# 实践探索

EVALUATION SYSTEM IN SCHOOL

主 编 / 张元贵

副主编 / 贺 菲 孙立祥 皇甫立同 孙 玲

本书旨在阐述我校进行发展性评价设计的理念，呈现了我校建构发展性评价的整个过程和各项主要工作，介绍了学校发展性评价实践研究中取得的成果，并提出了整个进程中依然有待解决的问题与难点。当然，呈现在此书中的内容是教师集体智慧与行动的成果，也是学校内外合作共  
教师评价的实践改革为核心，生动地再现发展的文化变革历程。



社会科学文献出版社  
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

# 发展性教师评价体系的 PRACTICE RESEARCH FOR TEACHER DEVELOPMENTAL 实践探索 EVALUATION SYSTEM IN SCHOOL

主 编 / 张元贵  
副主编 / 贺 菲 孙立祥 皇甫立同 孙 玲



社会科学文献出版社  
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

## 图书在版编目(CIP)数据

发展性教师评价体系的实践探索/张元贵主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2012. 3

ISBN 978-7-5097-2851-2

I. ①发… II. ①张… III. ①教师评价-研究 IV. ①G451.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 224926 号

## 发展性教师评价体系的实践探索

主 编 / 张元贵

副 主 编 / 贺 菲 孙立祥 皇甫立同 孙 玲

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 财经与管理图书事业部 (010) 59367226

电子信箱 / [caijingbu@ssap.cn](mailto:caijingbu@ssap.cn)

项目统筹 / 恽 薇

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

责任编辑 / 恽 薇 许秀江

责任校对 / 杜若普

责任印制 / 岳 阳

印 装 / 北京季峰印刷有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16

版 次 / 2012 年 3 月第 1 版

印 次 / 2012 年 3 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-2851-2

定 价 / 58.00 元

印 张 / 17

字 数 / 284 千字

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务中心联系更换

 版权所有 翻印必究

# 《发展性教师评价体系的实践探索》 课题组

组 长 张元贵

副组长 贺 菲 孙立祥 皇甫立同 孙 玲

成 员 （排名不分先后）

|     |     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|
| 潘 淳 | 李 理 | 张祥虎 | 高新民 | 杨 琴 |
| 杜荣庆 | 宁又静 | 孙彩霞 | 张 勇 | 谢沛涛 |
| 易慧君 | 魏 莉 | 杨唐艳 | 颜 艳 | 王 琰 |
| 杨俊玲 | 张 婧 | 蒋立力 | 赵 俊 | 胡有红 |
| 胡忠祥 | 陆 平 | 尚爱玉 | 黄 旭 | 曹新龙 |
| 季薇薇 | 蔡 敏 | 顾福敢 | 司 恬 | 顾蓓蓓 |
| 詹明静 | 孙立章 | 朱继春 | 吴 洁 | 张 霞 |
| 蒋永茂 | 周同仕 | 涂春风 | 宋 戟 |     |

---

# 导 言

---

有效的教师评价体系是促进教师专业素质提高、优化师资队伍和提高教育教学质量的重要保证。随着新一轮基础教育课程改革在全国范围内的深入推广，传统的教师评价体系与教师专业素质发展之间的矛盾日益突出，难以满足国家教育改革或学校自主发展对提升教师队伍质量提出的迫切要求。尽管教育领域的专家学者们对原有的教师评价体系进行了深刻的反思，并在批判具有奖罚性、诊断性、单一性和终结性的教师评价制度的同时，提出了重构具有发展性、实效性、过程性和多元化的教师评价系统的期望。然而，在实际应用方面，僵化的教师评价制度仍居于主流，严重滞后于中小学课程教学改革步伐，难以激发教师在改进实践中的主体性与能动性，成为妨碍教师与学校共同发展的重要因素。

那么，如何才能改进“自上而下”的评价传统，提升教师参与评价的积极性，突出教师在评价中的主体地位？如何才能生成具有较强适应性，多元化的评价标准，又能在侧重教师个体差异的基础上，达成评价面向全体的引导功能？如何才能使评价贯穿于日常教育教学活动，使过程性督导与即时的支持、结果诊断与实践改进更好地结合起来？如何才能防止部分教师在专业发展进程中的“功利化”倾向，使奖罚性评价与发展性评价更好地融通，并服务于教师的主动发展呢？这类问题仅靠国家相关政策的引导或专家们的合理阐释与应然预期是不够的，只有结合实践领域中的持续探索与尝试，才能在学校渐进式的改革征程中使问题得到妥善的解决。

20 世纪 80 年代末期实行于英国的发展性教师评价体系被引入我国后，我国原有的教师评价体系受到了很大的冲击。发展性教师评价体系因其以教师

的主体发展为目标，提倡教师的积极参与和双向互动，从而引起教师和管理者的广泛重视，并逐渐成为教师评价的一种时尚。许多学校在发展性教师评价理念的指导下进行了积极的研究和探索，取得了一些有益的经验。而真正将教师评价制度改革推向风口浪尖的是新一轮基础教育课程改革的开启。在《基础教育课程改革纲要（试行）》中，针对传统教育评价体系的不足，明确提出“改革课程评价过分强调甄选与选拔的功能，发挥评价促进学生发展、教师提高和改进教学实践的功能”，同时，也为教师评价体系改革指明了目标，即“要求尽快构建以教师主体发展为目的，以教师积极参与、双向互动为机制的教师评价体系”。在此背景下，彰显主体“自由”的发展性教师评价体系开始被广泛引入学校实践，一场真正以促进教师发展为目的的评价改革运动展开了。

然而，就特殊的文化背景、具体的情景特征来看，即便新课程改革让人们普遍意识到发展性教师评价体系改革的重要意义，但作为一项源自外域的制度，从被引入我国教育领域的那一刻起，就不得不面对如何“本土化”的问题。中英两国社会文化背景和意识形态的差异，使英国富有成效的发展性教师评价理论在我国的实践中遭到了适切性的质疑。特别是随着评价体系改革的不断深入，各种问题和矛盾会聚在学校层面：教师个人与学校组织之间的疏离状态，教师对强制性、统一性评价标准的排斥心理，对评价标准本身的怀疑态度等，都说明教师评价制度的改革不能照搬照抄、生搬硬套，不能为用之而牵强附会地简单移植。只有在传统的教师评价体系基础上，将积极的比较借鉴与合理的改进创新融为一体，将教师评价制度的建构与学校具体的人事联系起来，在教师发展的目标上重新反思评价制度功能的局限，理解教师评价本是一项关涉到学校文化变迁的系统全面的工程。唯有如此，以评价来带动教师自主发展的预期在实践中才具备了实现的可能性。

鉴于此，自2005年起，我们就在校内开始了对教师评价制度的改进行动，并于2007年8月申报了江苏省“十一五”教育科学规划课题，“中学发展性教师评价研究”正式立项。从2005年至2010年，连续五年的教师评价改革实践工作，不仅加快了校内教师的成长速度，提升了整个教师团队的专业素质水平，还在改进教师评价制度方面生成了一些自己的认识和经验。这些成果的取得离不开学校领导坚决推进改革的决心与全体教师的建言献策并付诸行动，更与校外专家学者们适时的支持与引导密不可分。在课题研究的引领下，我校发展性评价体系的实践取得初步成效。本书旨在阐述我校开展发展性评价体系设计的理念，呈现了我校建构发展性评价体系的整个过程和各项主要工

作，介绍了学校发展性评价体系实践研究中取得的成果，并提出了整个进程中依然有待解决的问题与难点。当然，呈现在此书中的内容是教师集体智慧的结晶，也是学校内外合作共研的见证。它在相当程度上以教师评价体系的实践改革为核心，生动地呈现了学校领导与教师相互支持、共求发展的文化变革历程。

发展性教师评价体系的首要特点是以主体论为基础，坚持在评价过程中贯彻主体性原则，要求尊重教师的主体价值，发挥教师的主体创造能力。这样，教育教学不再是一种机械的操作，而是一种高扬着人的主体性的创造性活动。教师的主体性，是教师觉醒了的自主意识与价值观念在学校实践工作中的反映，是促使教师超越满足评价标准要求而真正致力于实现自我存在价值的动力源泉。因而，尊重“人”的主体性是我们重建校内教师评价体系的根本，也是我们开启这次改革行动的起点。针对一直以来教师专业身份作为社会建构的结果，而不是教师本身的能动性的表现的现实，我们试图通过教师的论述帮助教师找到定位，在诠释自己对教师职业的理解、对优秀教师看法、对个人成长经验的体会中，思考那些长期被视为理所当然的思维与行动究竟是不是符合每个教师主观上想要成就的“自我”。这构成了本书第一篇的主要内容。以自我诠释为切入点，教师通过对过去、现在的经历以及未来期望的自我反思，为制订科学合理的个人发展规划提供重要支持。

从尊重教师主体性的原则出发，还应看到，任何一种评价标准，无论它在职业的专业化上标榜怎样的科学水平，只要它是面向群体的“统一”形式，对人的主体性而言就是一种束缚。教师在多方面表现出的个体差异是客观存在的事实，面对教师队伍的多样化特征，如何对评价体系进行适应性的变革，是学校必须面对的难题。本书第二篇内容就是围绕教师的差异性评价展开的，通过两个维度的展开和互动，形成教师“不拘一格”的发展样态。具体来说就是：一方面依据教师职业生涯的阶段性特征，结合校内教师队伍的整体概况，构建校内分层性的教师评价制度；另一方面致力于“评价制度”改革的配套工程建设，为真正实现评价制度在引领个人发展上的功能创造条件，通过加强教师之间的互助合作，使个人在支持性的社会交往环境中得到充分的、自由的发展。在我们的理解中，分层性的评价制度不仅能为教师的自我定位提供科学依据，也能为客观评价不同教师的工作成效提供保障。但再完备的制度都是一种外在的约束，学校还要充分认识自身在组织引领教师发展上应承担的责任，凭借人与人之间的情感支持与互助行动，激活教师内在的创造潜能与自觉发展的意向。

从尊重教师主体性的原则出发,审视今日中小学校内部的绩效改革,可以说它充分地考虑到了人的自然属性,使评价体系朝着“人性化”的方向发展。人的基本需要、内在特征,诸如性向、良心、意向等主观东西逐渐回归组织集体的生活,为发挥评价体系的引领导向功能创造条件。然而,现实中很多学校在实施绩效考评时,将其重点孤置于薪酬方案的重新设定,以“为考核而考核”的行事逻辑组织考核过程,事先准备不足而缺乏完整的实施计划,考核项的量化设计反映管理层的意向而淡化教师自身的意见,过分注重绩效形式而忽视过程的监督管理等问题影响了绩效评估的实际效果。那么,学校究竟如何才能发挥绩效评估的优势呢?就此,形成了本书的第三篇内容。在前两篇中,教师自我发展规划与分层性的教师评价制度其实已经帮助我们解决了“究竟要考评什么”的问题,它们将教师的主体意向与学校的引领作用结合在一起,形成了相对科学又体现个体差异的评估指标体系。除此以外,为了实现绩效评估活动的价值与意义,我们还重点加强了教师对绩效管理内涵的认识,绩效评估的过程管理两项工作。前者是要让每一位教师明白实施绩效管理对自己、对学校的发展意味着什么,让他们心中有一个绩效的概念,为其后的实施过程打下坚实的群众基础。而后者则是在加强绩效沟通与辅导的前提下,尽可能在增进发展过程与预设目标的关联中,提升教师的自觉意识,使其行动能致力于个人与学校组织的共同发展。

可以说,上述三篇内容完整地再现了此课题的整体研究思路,涉及三个主要的研究分支:强化教师的目标意识,形成个人发展计划;发挥教师多样性的优势,营造分合统整的评估环境;运用绩效评估管理体系,保障评估改革的预期成效。其共同特点是将评价与发展紧密地结合在一起,通过教师评价与个人自主性、主体间的互补性,对目标的达成度的监管的依次结合,完成学校内部发展性教师评价系统的建设工作。

成绩与失误同在,机遇与挑战并存,这是任何事物向前发展都将面临的复杂情境。在重建学校教师评估系统的研究中,我们获得了改革的经验,取得了一系列可见的成果,其中最有价值的莫过于教师在参与学校评价改革研究中的心得体会和切实成长。就此,在第四篇中选编了部分教师的反思体验,作为全书的结尾,也算是对整个课题研究成效的真实描绘。当然,研究过程中也还存在不少有待改进的问题,说明学校在优化教师管理、激发教师主体性、开发教师创造力方面还有很长的路要走。尽管通过对发展性教师评价体系的课题研究,我们只是向前迈出了一小步,但它所赋予我们的是继续探索下去的信心。

# 目 录

|           |   |
|-----------|---|
| 导 言 ..... | 1 |
|-----------|---|

## 第一篇 回归本源：主体性在发展性教师评价体系中的展现与提升

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 第一章 不拘一格的“好教师”形象 .....      | 3  |
| 第一节 专业发展中的“好教师” .....       | 3  |
| 第二节 学生心目中的“好教师” .....       | 9  |
| 第三节 生命视野中的“好教师” .....       | 13 |
| 第二章 明确自我发展目标的先前经验 .....     | 23 |
| 第一节 学生是教师发展的活水源头 .....      | 23 |
| 第二节 心中有理想 行动有方向 .....       | 32 |
| 第三节 循序渐进的“阶梯式”成长 .....      | 37 |
| 第三章 成就理想教师的多种方式 .....       | 44 |
| 第一节 吾爱做舟 渐近理想 .....         | 44 |
| 第二节 清晰的脚印总是留在泥泞的路上 .....    | 51 |
| 第三节 由最朴实的道理发现并拓展丰富的人生 ..... | 59 |
| 第四章 教师个人发展规划的形成与使用 .....    | 66 |
| 第一节 对个人发展规划价值的实践认识 .....    | 66 |
| 第二节 制订个人规划应着力把握的要点 .....    | 71 |

## 发展性教师评价体系的实践探索

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 第三节 制订个人发展规划的具体案例 .....   | 78 |
| 第四节 学校在修订调整个人规划中的管理 ..... | 82 |

## 第二篇 分合统整：差异性在发展性教师 评价体系中的回应与运用

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 第五章 对构建分层教师评价体系的 价值认识 .....     | 93  |
| 第一节 教师对学校开发分层性系统必要性的认识 .....    | 93  |
| 第二节 管理者对开发分层性评价体系可行性的分析 .....   | 101 |
| 第六章 分层教师评价体系的试运行过程 .....        | 107 |
| 第一节 分层教师评价体系方案的设计 .....         | 107 |
| 第二节 分层教师评价体系的组织实施 .....         | 112 |
| 第三节 教师感知分层评价体系成效的具体案例 .....     | 119 |
| 第七章 互助合作对分层评价体系的“补偿”作用 .....    | 130 |
| 第一节 从分层走向融合的相关认识 .....          | 130 |
| 第二节 实践探索案例一：在融合中凸显分层的意义 .....   | 139 |
| 第三节 实践探索案例二：融合中饱含着温暖的成长旅程 ..... | 150 |
| 第四节 学习共同体的培育是从分层走向融合的必然 .....   | 163 |
| 第八章 在分合统整中教师获得的“实质性”成长 .....    | 175 |
| 第一节 分层中的自我完善 .....              | 175 |
| 第二节 交流中的自我改变 .....              | 182 |
| 第三节 优秀中的永恒追求 .....              | 187 |

## 第三篇 绩效管理：学校发展性教师评价 体系的整体建构

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| 第九章 教师对绩效管理内涵的重新认识 .....    | 197 |
| 第一节 教师绩效评估发展进程回顾与现状反思 ..... | 197 |

|     |                          |     |
|-----|--------------------------|-----|
| 第二节 | 对教师绩效管理系统的再认识·····       | 204 |
| 第三节 | 绩效工资在两所中学实施过程中的问题反思····· | 208 |
| 第十章 | 绩效管理系统开发建设中的具体行动·····    | 212 |
| 第一节 | 绩效管理系统的整体架构·····         | 212 |
| 第二节 | 绩效管理信息系统的开发·····         | 217 |
| 第三节 | 奖励性绩效的反思与改进·····         | 219 |

## 第四篇 结果呈现：发展性教师评价 体系的实践探索成效

|      |                        |     |
|------|------------------------|-----|
| 第十一章 | 教师在参与评价改革行动中的体会·····   | 227 |
| 第一节  | 在评价中体验成功的喜悦·····       | 227 |
| 第二节  | 方向明确、步伐坚定就会“破茧成蝶”····· | 233 |
| 第三节  | 因为付出所以精彩·····          | 237 |
| 第四节  | 教师幸福感的提升·····          | 242 |
| 第五节  | 教师评价改革过程的再反思·····      | 248 |

# 回归本源： 主体性在发展性教师评价体系中的 展现与提升

什么样的教师才称得上是“好教师”？在不同时代、地域、群体那里看法不一。其中，既有文化传统中的教师典范，也有特定社会背景赋予教师职业的特定内涵，还有公众出于各自立场与感受等赋予教师职业的不同理解或多种期望。这样，在长长的历史画卷中，教师不仅拥有过“神启”、“官吏”的身份，也有过“蜡烛”、“园丁”的称谓，只有到了今天，在教育的科学性得到普遍认可的情况下，教师作为“专业人员”的形象才得以确立。其间，尽管呈现出一种历史的进步，却也容易使当下的教师迷失于历史“话语”的更替与现实期望的多样性中，使他们在面对自我“身份觉知”与外部言说的差异或冲突时，模糊或淡化了对职业的主体认识。

对现实矛盾的关照，扩展了教师发展研究的视野，并促成其重心的转移。研究者们普遍意识到，对教师职业专业性内涵的阐释、对职业标准的系统建构，其实回避了教师个人的差异性及其所处环境的复杂性，因而对发展过程中诸多问题的解释或回应力量相当有限。由此，教师研究的重心开始转向微观实践层面，“教师”不再被简单地看做一种职业“群体”、一种社会“角色”，而是指向每个特殊的、真实存在的生命“个体”。研究者们以深入实践的田野调查、叙事研究等方式，对教师具体的发展意向、发展需求与发展轨迹等进行深描与比照，由此分析影响教师发展的多种因素，发现其中的深层问题与矛盾，找寻多元化的发展路径与可行策略等。

实证性典范下的教师研究，丰富了人们对教师专业发展内涵的认识，为学校组织和提升相关活动的有效性提供参考。但在它所构建的知识体系中，终究缺少教师的声音。外部研究者在“价值中立”位置上做出的“客观论述”，始终与教师自身的认识、情感、经验及主观体验等存有差距，无法取代教师的真实自我，更不应掩盖教师的自我认同。对于实践中的教师而言，所谓的“发展”绝不

是将“自我”完全嵌入外部话语所归限的框架中，而是在不断认识自我、关注学生、诠释教育的基础上，将其自身的生命体验与情感不断地注入实践，进而构建自身职业形象的生动过程。

在我们看来，如果不了解教师对职业的真实想法与多种体验，不关注教师基本的发展意向与价值取向，即使在学校层面展开教师评价改革的尝试，依然避免不了将学校教师评价体系建构在一套外来的、相对成熟的角色规范或专业标准之上的情况，缓解不了教师面向多种期望时出现的无从选择或被动适应心理的问题。由此导致的，不仅是教师评价体系改革难见成效，还会进一步将教师的主体性限制在集体的、固定的专业角色概念与强制性的框架中，抹去了个人成长在实践中应有的鲜活性与多样性。

基于上述认识，唤醒教师的“自我觉知”，提供“自由表达的空间”成为本课题的出发点。在我们的理解中，回到本源上的教师评价研究，首先就要尊重教师的主体性，给予教师发言的权利并创造必要的机会。通过校内就“好教师”形象及其价值展开的相关讨论，评价的起点不再是对外部规范性角色论述的解读，而是对教师在实际工作中所持有的自我期望及其实现过程的充分关注。

第一章呈现的是对“好教师”的讨论结果，涉及三个问题。第一，你心目中的“好教师”是什么样的？第二，如何依据“好教师”形象确定个人发展目标？第三，在工作中如何成就自我预期的好教师形象？在我们看来，帮助教师发现并分享他们的内心想法与真实声音，是非常必要的准备工作。这个过程，不仅能为学校组织和推进其后的评价体系改革工作提供丰富翔实的信息，更重要的是，它能唤醒教师的主体意识，促进教师对自我发展现状、发展路径与发展意向的充分思考，使他们认识到自己完全有权利也有能力决定个人继续奋斗的方向。这将为学校在评价改革进程中，全面贯彻实施教师个人的职业发展规划奠定坚实的基础。

# 第一章

## 不拘一格的“好教师”形象

**内容提要：**教师形象通常代表了一个社会对教师的理想要求，是对教师职业群体在人品、学识、能力和表现等方面的综合概括。社会在不断进步，有关教师形象的描述也在不断变化。有别于以往理论上作出的系统阐释，本章呈现的是普通教师心目中对“好教师”的主观认识，在形式上，它们也许是零散的、缺乏逻辑性的、个人化的，但它们都源自教师的实践体验与主观认识，反映了教师群体内多元化的声音，对教师个人的自评与未来发展具有重要影响。

### 第一节 专业发展中的“好教师”

究竟什么样的教师才可以称得上是好教师？除了教育专家们所开出的诸多清单、教育系统各部门贯彻执行的相关标准以外，公众话语权在教育领域内的实现，无疑使学校甚至教师本人身处由多重标准或不同价值尺度生成的“矛盾”中心。这些标准究竟孰优孰劣？其合理性或合法性又如何得以确立？在这里，凭借本人在教育改革中的切身体会，立足于国家教育现代化的进程，从教师职业专业化的角度，就“好教师究竟好在哪里”谈谈具体的认识。

#### 一 职业道德

为什么要将职业道德放在最重要的位置？这首先是由教师的职业特征所

决定的。教育实践是面向青少年的专业活动，教师必须依靠与学生间的交往互动达成教书育人的目的。除“言传”之外，“身教”的潜在影响始终与教育教学实践相伴而生，并对学生人生观、价值观、行为习惯等的形成具有极其重要的影响。同时，从职业的专业化发展来看，职业道德还是决定教师专业水平的重要因素。职业道德水平上的差异，可以从教师的责任意识、职业理想和爱岗敬业程度等方面表现出来。职业道德水平的高低在相当程度上影响着教师专业素养的提升。

### （一）认清教师职责

从表面上来看，教师只是一个职业，是谋生的手段，和社会其他职业没有分别。但就在这个普通的职业中，我们要看到教师所肩负的特殊的职责。教育家陶行知先生曾经说过：“在教师手里操着幼年人的命运，便操着民族和人类的命运。”教师远不是只有上课和批改作业那么简单，培养国家和民族的希望才是教师职责的神圣所在。要成为一个好教师，首先就要认清自己的职责，把教书育人放在第一位，让学生德、智、体全面发展。只有这样，学生们将来才能担负起国家和民族发展的重任，才能使国家和民族健康发展。

### （二）树立职业理想

一个不想当将军的士兵不是好士兵，同样，一个没有职业理想的教师也不是好教师。一个好教师应该志存高远，不应满足于自己的现状，要时常查找自己的不足，向优秀老师、骨干老师看齐，以积极向上的心态，不断努力，不断拼搏，提升自己的教育教学水平，向着自己的职业理想努力。正确的职业理想就像是漫漫职业道路上的标杆，始终指引着前进的方向。只有树立了正确的职业理想，合理地规划职业发展路线，才既不会“当一天和尚撞一天钟”，也不会多走错路、弯路，有效地避免在教师的职业道路上徘徊不前。

### （三）热爱教育事业

教育事业既是神圣的，也是有趣的。在与学生的接触中，不仅会因他们的天真带来乐趣，更会为他们的单纯所感动。一个好教师应该热爱自己的教育事业，热爱充满朝气的校园和可爱的学生。也只有拥有了这份热爱，教师才能在每天看似重复无味的备课、上课、批改作业中发现趣味和感动。通过这些虽细小却有心的发现，教师可以更好地了解学生的心理、习惯，知道自己应该去教些什么，应该怎样去教。当然，热爱更是一种无穷的动力，是教师提升自己的动力，更是教师奉献自己的动力。

## 二 教学水平

教学水平是反映教师能力的最重要因素，也是学校、家长、学生三方最看重的方面。一个好教师一定要有较高的教学水平，并在不懈的努力中提升自己的教学水平。教学不单单是一门技术，而且还是一门艺术，它需要技术的严谨和艺术的想象力，需要二者的高度统一。

### （一）做好课前准备

若要上一堂精彩的课，并确保课堂上将应掌握的知识点全部传授给学生，做好课前准备是必不可少的。一个好教师应该熟练掌握课程要求，明确教学目标，并根据教学内容合理安排课程时间，利用各类教学资源，精心设计教学方案，多设计联系实际的案例，做到教学重点突出，教学方式新颖，知识性与趣味性齐备，使课程适合学生的理解、接受能力，并能够多方拓展学生的思维。同时，为了适应时代的需求，好教师还应充分利用电脑多媒体资源，将教学方案、案例通过声、图、影多方位地进行展示，使学生通过直观的感受加强记忆，从而达到事半功倍的教学效果。

### （二）抓住课堂时间

俗话说，“台上一分钟，台下十年功”，如果台上的一分钟表现得不好，那台下的十年功也就失去了它的意义。教学也是如此。花费时间和精力精心做好了课前准备，如果不能抓住课堂的四十五分钟时间，那一切只是白费心血。如何牢牢抓住课堂时间，让学生在这四十五分钟里学到知识，是我们每一个教师都要去思考的问题。一个好教师在课堂上应该处于紧张而又兴奋的状态，要时刻关注学生的动态，善于在课堂上与学生进行互动交流，及时把握学生在课堂上的反馈信息，不断调整自己的授课节奏。同时，也要以自身的兴奋状态来感染学生，让课堂变得活跃，让学生勇于表现自我，挑战自我。

### （三）坚持教学反思

教学的过程不仅是将知识传授给学生的过程，同样是教师加深对教育教学理解的机会。教师的发展过程就是致力于改进教学实践的过程，它需要教师持续改进教学设计，反思个人教学行为，了解学生学习状况，钻研已有的理论学说等。教、学、研本是一体的，学习知识离不开解决教学难题的需要，研究教学离不开实践中的具体行动，教学改进离不开知行结合的实验过程。教师的反思就是将三者结成一体的核心与关键。没有对实践活动的反

思,就容易对教学中的问题视而不见;没有理论学习后的反思,抽象的知识就难以与具体的实践发生联系;没有行动研究后的反思,对教学的改进程度以及改进原因等的认识就依然是模糊的,新的经验与体会就无法上升为个性化的实践知识。因此,教学反思无疑在教师发展进程中扮演着至关重要的角色,也必然是每个“优秀”教师自然融于实践的工作内容。

### 三 理论功底

好教师与一般教师的不同之处,还体现在对实践的思考中是否有“理论知识”的参与。尽管从实践问题的解决、实践过程的改进等方面来看,“尝试错误”不失为一种途径,也可以促进个人的发展。可是一旦有了专业理论的引领,“打不开”的视野可能宽阔了,“看不透”的问题可能顿悟了,“解不开”的思路突然通畅了。可以说,对专业知识的了解程度与对理论的运用程度,不仅是教师个人发展水平的标志,也是决定教师以后能否合理有效地展开行动的重要因素。

#### (一) 扩展理论研究广度

在理论功底的加强上,一个好教师不能只将目光局限在本科目、本年级的教学理论研究上,更要不断扩展理论研究的广度,在教学理论和教育理论上全面下工夫,寻找学科教学和阶段教育的共性和特性所在,全方位地加强自身的理论功底。在积极总结教学经验、持续探究问题成因的同时,好教师总会利用学术期刊、网络等多种渠道,学习钻研国内外教育发展进程中的各家学说、各派观点,进而把握教育改革的整体趋势,了解最新的理论研究成果,以博采众家之长的模式,在持续更新思想认识、优化行为表现的过程中,实现个人综合素质的全面提升。

#### (二) 加大理论研究深度

在扩展理论研究广度的同时,还应挖掘理论研究深度。当接触到好的理论知识时,一个好教师不会浅尝辄止,而是会去努力学懂、学透、学活,并将学习的理论结合自身的实践经验,加以深入思考、揣摩,变他人的成果为自己的收获。同时,在理论研究上应注重系统性,将所学理论在研究中印证,用于实践中时不是生搬硬套,而是能做到举一反三。

#### (三) 注重理论研究延续

学习如逆水行舟,不进则退。理论功底的培养也是如此。理论研究是一项长期工程,再加上教育目标、教学内容和学生心理的变化节奏较快,