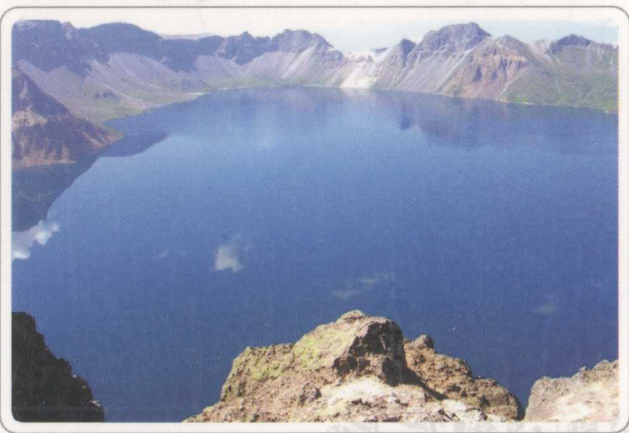


发展性教师评价以促教师的专业发展为最终目的。它是一种双向的教师评价过程，建立在双方互相信任的基础上，和谐的气氛贯穿评价过程的始终。

FA ZHAN XING JIAO SHI PING JIA YAN JIU

发展性教师 评价研究 (下)



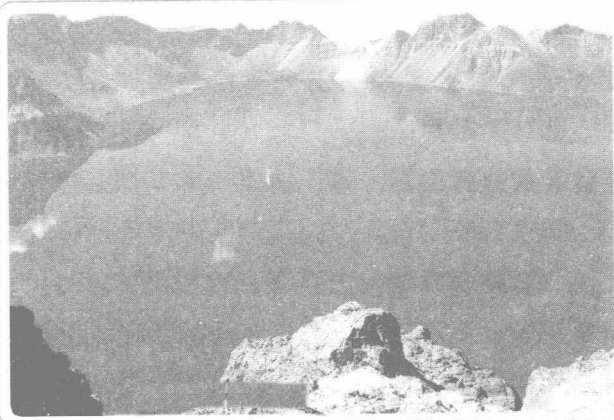
孔祥发◎主编

黑龙江教育出版社

发展性教师评价以促教师的专业发展为最终目的。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，和谐的气氛贯穿评价过程的始终。

FA ZHAN XING JIAO SHI PING JIA YAN JIU

发展性教师 评价研究 (下)



孔祥发◎主编

黑龙江教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

发展性教师评价研究/孔祥发主编.--哈尔滨:黑龙江教育出版社,2007.10(2012.3重印)

ISBN 978-7-5316-4829-1

I. ①发… II. ①孔… III. ①中小学—教师—综合评价—研究
IV. ①G635.11

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 019806 号

发展性教师评价研究

FAZHANXING JIAOSHI PINGJIA YANJIU

孔祥发 主编

责任编辑	丁一平 梁爽
封面设计	高天
责任校对	吕宏
出版发行	黑龙江教育出版社 (哈尔滨市南岗区花园街 158 号)
印 刷	北京海德伟业印务有限公司
开 本	650×960 1/16
印 张	22
字 数	240 千
版 次	2012 年 3 月第 2 版
印 次	2012 年 3 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-5316-4829-1
定 价	44.00 元(全二册)

黑龙江教育出版社网址:www.hljep.com.cn

如需订购图书,请与我社发行中心联系。联系电话:0451-82529593 82534665

如有印装质量问题,请与我社联系调换。联系电话:0451-82529347

如发现盗版图书,请向我社举报。举报电话:0451-82560814



目 录

引 言	(1)
第一章 发展性评价是教师评价的发展趋势	(21)
第一节 国内外对教师发展与评价的研究	(23)
第二节 教师学与教师职业的特点	(31)
第三节 教师专业发展与教师评价研究	(36)
第四节 发展性教师评价的发展趋势	(45)
第二章 观念更新是发展性教师评价开展的前提	(53)
第一节 发展性教师评价操作的可行性研究	(57)
第二节 发展性教师评价操作的理论依据	(63)
第三节 发展性评价与奖惩性评价的主要区别	(69)
第四节 发展性教师评价操作应坚持的新理念	(86)
第五节 发展性教师评价操作与学校发展	(93)
第三章 校本研修是发展性教师评价开展的基础	(97)
第一节 发展性教师评价与教师的专业发展	(99)



第二节	发展性教师评价的操作追求	(104)
第三节	校本研修的基本理念与操作方式	(112)
第四章	明确目标是发展性教师评价开展的依据	(125)
第一节	评价标准的确定	(127)
第二节	评价目标与教师的专业发展	(136)
第三节	评价目标与教师的基本素质	(146)
第四节	评价目标与教师的职业道德	(158)
第五节	评价目标与教师的教学评价	(164)
第六节	教研员的课堂教学评价	(176)
第五章	差异性评价是发展性教师评价的核心内涵	(187)
第一节	教师发展的差异性	(189)
第二节	行为模仿型教师的发展与评价	(195)
第三节	走向成熟型教师的发展与评价	(205)
第四节	经验自信型教师的发展与评价	(217)
第五节	科学研究型教师的发展与评价	(237)
第六章	规划性评价是发展性教师评价的起始点	(241)
第一节	专业发展规划与评价方式	(243)
第二节	规划的制定与行为策略	(259)
第三节	规划性评价的操作程序	(273)
第七章	多元评价是促进教师发展的催化剂	(285)
第一节	评价原则全面性与差异性相结合	(287)
第二节	评价方法统一性与多样性相结合	(292)



第三节 评价内容突出教学评价	(297)
第四节 评价主体突出教师自我评价	(304)
第八章 信息处理是教师评价发展的导航仪	(313)
第一节 信息收集是发展性教师评价的保障	(315)
第二节 信息收集与教师评价内容的确定	(326)
第三节 规划性评价与教师评价信息的收集	(332)
参考书目	(343)

第五章 差异性评价是发展性教师 评价的核心内涵





第一节 教师发展的差异性

如何评价教师的发展状况,实际上就是在发展性教师评价过程中评价教师的哪些方面。具体的教师评价就是如何使教师在预定的评价程序范围内,有机会显现具体的教学行为证明自己的专业知识和技能的发展和进步,评价人员可以按照预定的评价目标审视和确定教师发展的水准和发展状况。笼统地说,教师在从事教育教学工作中的任何方面都是教师评价内容所不可或缺的。首先,教师应该积极地参加发展性教师的评价活动,在评价活动中教师应该按照评价程序和评价制度所规定的条文,在一个方面或几个方面尽量展现自己教育教学行为的变化,使评价人员可以按照评价程序和评价目标清晰地看到教师工作中的发展和进步。不同年龄段的教师,不同发展程度的教师,在教师专业发展不同方面具有不同发展特长的教师,他们的发展程度、发展规划、发展目标乃至评价操作都应该是不同的,这也就是发展性教师评价所要体现的差异性的评价原则。

名人名言

想对生活下定义的任何尝试都必须从“个体”的概念开始,否则这个定义就会与生活不符。

——查尔斯·谢灵顿《自然界中的人类》

在社会现存的一切职业当中,几乎唯有教师的工作对新入行的教师和对多年从事教育教学工作的富有经验的老教师的要求是一样的,最起码保底的要求应该是一致的。医学院毕业的学生,即便到医院从事医疗工作,他们也不可以第一天上班就给病患者动手术,



他们要在相当长的一段时间内用心观察老医务工作者是如何从事具体工作的，以便在观察、咨询和在老医师的指导下积累经验。教师的工作则不可能为年轻教师留出一定的时间专门从事对老教师工作的观察，他们必须在工作过程中通过具体的实践活动、抽空观摩老教师的教学、虚心向老教师请教、自我反思学习从而积累教学经验。年轻教师缺乏教学经验，但他们充满工作激情，富有探索意识，追求改革创新，渴望发展进步。虽然教育教学工作对所有教师都有一个一致的要求，但一般认为这只是在组织教学和驾驭课堂教学方面对作为一个合格教师的最起码的一般要求，发展性教师评价活动如果对教师的评价不分彼此，对教师的发展阶段不进行区分是不合时宜的。发展性教师评价的理论基础应该符合后现代教育评价理念。现代教育评价一般认为研究的内容属于寻求普遍性的、同一性的和一般性的规律，而后现代教育评价理念则更多地关注差异性的和特殊性的个案。所以，发展性教师评价应该提倡差异性评价，对处于不同发展期的教师使用相同的评价标准和提出同样的发展要求是不符合客观规律的。一个自然人的发展还要分为胎儿期、婴儿期、儿童期、少年期、青年期、中年期和老年期，“教师”作为社会职业的一种，其专业的发展也必定存有其本身的发展规律，不同发展阶段的教师必定会有其相应发展阶段的规律。这就是教师发展的差异性，当然也就是差异性评价教师的依据。

教师发展的差异性

1. 个性品质的差异性；
2. 心智体能的差异性；
3. 发展程度的差异性；
4. 发展速率的差异性；
5. 发展阶段的差异性。



一、费斯勒的教师生涯循环论

费斯勒 (Fessler) 通过对教师日常工作的观察了解, 在借鉴前人研究成果的基础上, 提出了教师生涯循环论。他把教师生涯的专业发展划分为以下八个阶段:

1. 职前教育阶段。此阶段为特定的教师角色储备期。一般指大学期间统一组织的师资培训和上岗前的短期教师培训过程。

2. 入门阶段。通常指教师初任教师工作的前几年, 属于教师参加教育教学工作的初期。

3. 能力建构阶段。努力提高教学技巧, 设法求得有效的教学方法和教学策略的阶段。

4. 热心和成长阶段。教学水准较高, 热心追求专业发展, 不断寻求新的方法丰富自己的教学阶段。

5. 生涯挫折阶段。对日复一日的平凡的教学工作失去兴趣, 教学产生职业倦怠, 工作满足感逐渐下降。

6. 稳定和停滞阶段。只想做分内事, 工作缺乏积极主动性, 丧失进取心, “做一天和尚撞一天钟”。

7. 生涯低落阶段。教师年事已高, 准备退休或者被迫下岗之前的阶段, 情绪低落, 无心工作。

8. 生涯退出阶段。离开教师工作岗位。

该理论的划分为教师生涯的发展阶段分异提供了具有参考意义的理论框架。

二、斯特菲的教师生涯阶段论

斯特菲 (Steffy) 根据人文心理学派自我实现的理论, 提出了教师生涯阶段论, 他把教师的生涯划分为以下五个阶段:



1. 预备生涯阶段。通常需要三年时间进入下一发展阶段。其特征是理想主义，有活力；富于创造性，善于接纳新概念；敏锐追求发展趋向。

2. 专家生涯阶段。具有任教多方面的能力，丰富的知识和积极的态度；善于管理班级；善于激发自己工作的潜能；热心于自我专业发展。

3. 退缩生涯阶段。分为三个小阶段。①初期退缩阶段。表现不好不坏，沉默寡言，消极行事；②持续退缩阶段。心理倦怠，不满情绪高，人际关系不和谐，通常表现一副批评者的面孔；③深度退缩阶段。教学上无能为力，甚至伤害学生；抱残守缺，难以认错；具有较强的自我保护心理。

4. 更新生涯阶段。工作中出现退缩心理后，采取积极的回应方式，吸纳新知识，主动进行专业研修，致力于追求专业发展。

5. 退出生涯阶段。离开教学岗位，安度晚年。

三、美国田纳西州教师生涯发展阶段论

美国田纳西州提出的教师生涯发展路径是：

1. 试用教师（第一年）；
2. 新手教师（第二至四年）；
3. 初级教师（第五至九年）；
4. 中级教师（第十至十四年）；
5. 高级教师（十五年以上）。

四、休伯曼（Huberman）的教师生命周期论

1. 入职期（第1~3年）；
2. 稳定期（第4~6年）；



3. 实验和重估期（第 7~25 年）；
4. 平静和保守期（第 26~33 年左右）；
5. 退出教职期（第 34~40 年左右）。

五、福勒（Fuller）和鲍恩（Bown）的教师关注阶段论

1. 任教前关注阶段。职前阶段的学生只是想象中的教师，仅关注自己。

2. 早期求生阶段。实习教师所主要关注的是自我胜任能力以及作为一个教师如何“幸存”下来，关注对课堂的控制、是否被学生喜欢和他人对自己教学的评价。

3. 关注教学情景阶段。教师主要关心在目前教学情景对教学方法和材料等限制下，如何正常地完成教学任务，以及如何掌握相应的教学技能。

4. 关注学生阶段。教师开始把学生作为关注的核心，关注他们的学习、社会和情感的需要，以及如何通过教学更好地影响他们的成绩和表现。

六、萨克斯（Sacks）和哈林顿（Harrington）的教师发展阶段论

1. 预想期；
2. 进入实习期；
3. 定向期；
4. 试误期；
5. 整合/巩固期；
6. 掌握期。

美国田纳西州的教师发展路径明显地影响了中国教师职称评价



制度。休伯曼的实验和重估期年限太长，其规律性不会太明朗，肯定有一些说不清道不明的阶段划分内容和教师发展阶段现象。利用职称划分来论述教师发展阶段的规律和应对措施，势必会有一些职称评定中的弊端影响到教师发展性评价的论述，按职称进行发展性教师评价操作又同奖惩性评价分不清楚。基于这一观点，笔者建议采用四种发展类型教师的发展阶段划分的方法。

前面第二章曾经提到过，黑龙江省教育学院的发展性教师评价课题组曾把教师的职业生涯发展周期划分为不同的四种发展类型或者不同的四个发展阶段，并主张在评价过程中从各方面予以区分对待。其划分与参照标准如下：

发展区间	行为模仿型教师	走向成熟型教师	经验自信型教师	科学研究型教师
属性参照	职初入行教师	激情发展教师	稳定发展教师	资深名优教师



第二节 行为模仿型教师的发展与评价

一、行为模仿型教师的心理特征

对于行为模仿型的教师，其人生发展周期应该正处于青春期和青年期时代，他们的情感发展越来越依赖认知能力和社会能力，对刚刚涉足教师专业的他们来讲，知识的学习和更新不是问题的主要焦点，因为他们刚刚从学校毕业，知识的时代性使他们觉得课堂教学过程中的知识传授是一些不成问题的问题，但教师专业技能的缺乏却使他们感到心理上的空乏和无助。在他们的情感当中，发展潜能的尽快发挥和技能学习的急迫心理是他们可以得到较快发展的两大支柱。当他们的上述情感和其他领域有利于他们发展的因素结合时，他们的发展可以达到最佳水平，关键是如何为他们创设一个适宜他们发展的校园环境。

教师誓词

我宣誓：我立志做一名人民教师，育人为本，敬业爱生；传承文明，启智求真；为人师表，弘扬正气；终身学习，勇于创新；为人民教育事业努力奋斗。

——引自“世纪承诺：2001年教师节主题晚会”

在从学生向教师的社会角色转变的过程中，有一个比较贴切的比喻正是针对他们所讲的。行为模仿型的青年教师就像杂技场上的空中飞人，在充满活力而惊险的运动当中，他们必须松开长期以来一直紧紧握着的学校青年学生社会角色的双手，伸长手臂去握紧可以让他们站到另一个高度的人民教师这个社会角色的荡杆。设计好的两个荡杆的摆动幅度和摆动周期就是他们过去和未来的关联。加



入教育行列教师队伍之前，他们是学生，是教师关爱和顾盼垂怜的对象；突然成为教师，他们在希望继续得到一些人的关爱与照顾以外，又必须尽一个教师社会角色的功能与义务，社会角色的变化会使他们觉得有些不适应。社会的需求使他们必须离开原来的生活环境和他们经常依赖的人群，去和那些刚刚接纳他们的人们从零开始相处。人生周期中的又一个“断奶期”，他们需要的是理解和关注，生活上的细微关心，专业方面的点滴指导，甚至一句鼓励性的语言，都会使他们坚定新社会角色位置上的发展信心，而这样的信心更会激发他们巨大的发展潜能。关于行为模仿型教师的该方面心理反应，课题组通过调查问卷的方式对一部分年轻教师进行了实地调查。我们在不同的学校对一些刚参加工作三年以内的青年教师提出了以下的一份不记名的调查问卷。调查结果具有相当大的相关性。调查结果一方面更增添了我们对于年轻教师心理分析的信心，另一方面也增添了我们对于年轻教师专业发展的目标规划过程性评价的信心。

名人名言

当你考虑到年轻人有多么巨大的能量需要爆发时，你就不会因他们随随便便对各种目标做出决断而感到惊讶。吸引他们的是围绕着目标的热情。

——尼采《快乐的科学》

附：黑龙江省教育学院青年教师最关心问题问卷调查

问卷调查致意：

如果此次问卷调查耽误了你宝贵的时间，我们表示深深的歉意。如果你能在调查题目后边的四个答案中选取一个填入答案表格中，我们将不胜感激。

题号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
答案	B	C	D	A	D	C	B	A	A	B



1. 你工作中遇到困难最想得到来自哪些人的帮助?
 - A. 才毕业母校的教师
 - B. 任教学校的老教师
 - C. 省市县各级教研员
 - D. 颇有名气的教育家
2. 你对有助于自己工作的信息咨询主要来自哪里?
 - A. 同在不同学校任教的大学同学讨论
 - B. 同任教于同一学校的年轻教师讨论
 - C. 求助于一起任教的有经验的老教师
 - D. 求助于因特互联网互动或查询解决
3. 刚当教师时课堂教学中你最担心什么问题?
 - A. 现代信息技术不会用
 - B. 大学所学知识不够用
 - C. 学习方法指导不到位
 - D. 课堂上不能控制局面
4. 观摩课上你最关注的是哪些问题?
 - A. 教师如何处理知识与技能教学
 - B. 教师用什么样的教学模式教学
 - C. 教师现代媒体利用有什么新意
 - D. 教师的有效教学课堂效率如何
5. 刚刚当教师以后工作中你最担心什么问题?
 - A. 工资水平低下朋友总笑话我
 - B. 教学经验不足领导总批评我
 - C. 教学手段传统同事看不起我
 - D. 教学技能低微学生不接纳我
6. 组织学生活动你最担心什么问题?
 - A. 课堂以外不知道应该组织什么活动
 - B. 大学里没学如何组织学生活动
 - C. 师生亲和力不够, 学生不听调遣
 - D. 同事不熟悉, 其他教师不肯帮忙
7. 与同事相处你的愿望是什么?