

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 (上)



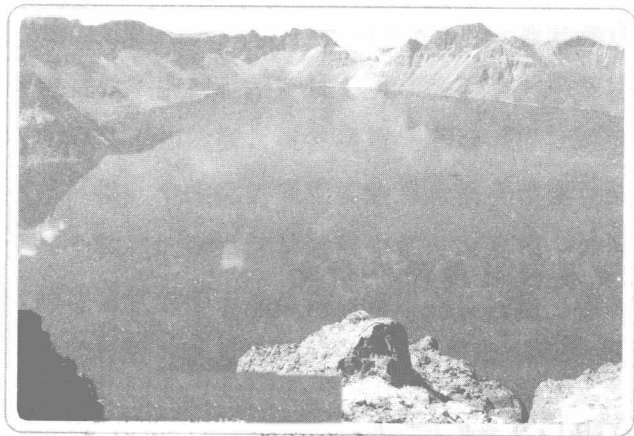
孔祥发◎主编

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 (上)



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)



引 言

当你拿起这本书的时候，使你产生阅读兴趣的第一主要因素肯定是“发展性教师评价”几个字。一个教师自从参加教育工作之日起，就必然要接触教师评价问题。教师的行为举动、职业道德等，不仅仅你所教的学生会时时处处用一双双充满稚气的眼睛盯着你，你的同事也会从各个角度关注着你。你的业务能力当然是学校领导最为关心的一个方面，因为教师的业务能力某种程度上决定着学校发展的现状和未来。同事、学生、学生家长又何尝不关心呢？同事对教师专业发展和业务能力的关注更多地来自于对职业竞争方面的考虑，学生以及学生家长对教师专业能力的关注主要是因为教师的能力直接影响到学生的发展。从以上所谈到的诸多方面考虑，对于教育行业的人员来讲，教师评价问题并不是大家所生疏的。那么，如果本书还让你保持一定的阅读欲望的话，“发展性”三个字在本书中所涵盖的意义，便成了引起读者兴趣的核心因素。读者很容易在思想深处萌生出一些问题来：发展性教师评价的目的与意义是什么？发展性教师评价涵盖哪些新的理念？发展性教师评价与以往的教师评价有什么不同？发展性教师评价与教师的专业发展有什么关联？发展性教师评价的性质特征如何？发展性教师评价如何操作等等问题。作为该书的引



言，本人想以上述几个方面的问题为切入点，简略地谈一谈基本观点，以方便读者对此类问题的了解。

发展性教师评价的意义

一、促进教师发展的需求与学校发展的统一

教师的需求中最重要的是受尊重的需求和自我价值实现的需求。受尊重的需求包括自尊心、自信心、知识与能力的高水准获得的尊重、对事业成就与名誉地位的追求、工作得到他人的认可等等；自我价值实现的需求是人生追求的高级需求，是一个乐意做他认为适宜的工作，在工作中尽量积极主动地发挥个人的主观能动性，自觉发掘个人的工作潜能，充分表现个人的思想、情感、兴趣、意志，创造性而不知疲倦地工作，在发挥自己个性特征的过程中实现自己的理想。学校的发展不可能不注重教师的这种需求，教师的发展和学校的发展在这里是可以寻求统一的。学校的发展取决于教学质量的提高，教学质量的提高取决于教师的工作积极性，教师的工作积极性取决于教师社会、心理等方面需求的满足程度。

二、促进学校从机械管理向人本管理的转变

学校的机械管理制度创建的理论基础是把教师作为机械对待。机械管理体制认为教师的天性就是好逸恶劳，尽量逃避工作或者少劳作而多获得，必须用强制的手段逼迫教师工作，管理者



就是命令的发布者，教师只有执行的义务，学校必须用奖惩制度威胁教师按学校的要求工作。人本管理则认为只要学校可以创造一定的条件，教师就会努力工作，就会履行自己的职责，就会创造性地完成任务，就会尽可能发挥自己的聪明才智，在做好本职工作的同时，实现自身的价值。

三、有助于学习型学校与和谐氛围的生成

教师的教学技能和相关知识，绝大部分是通过教学过程自我感触学习获得的，从师范院校学习获得的知识与技能可以直接运用于教学过程的几乎是微乎其微，教师的岗位再学习是非常必要的。缺乏教师主动学习氛围的学校是没有希望的学校。

从一定意义上讲，发展性教师评价的过程首先就是教师学习和培训的过程，教师的学习和培训对于构建学习型学校是大有益处的。学校氛围是学校特有的文化与环境。教师只有服从命令义务的学校不利于和谐氛围的创建，发展性教师评价可以促进教师心态和学校氛围的融合。在发展性教师评价过程中，要求教师制订符合自己实际情况的发展规划，评价者可以更直接地了解教师的发展要求和欲望，自我评价又可以给教师以自我展示的机会，评价者可以给教师合理的建议，使学校的人事关系朝着更为和谐的方向发展。

四、促进教师现实表现与未来发展的融合

发展性教师评价不仅仅注重教师的现实工作表现，更注重教师的未来发展。以他人评价为主的奖惩性评价，往往会造成“说



你行你就行，不行也行；说你不行你就不行，行也不行”的局面，一方面反映了评价的官僚气息，另一方面也折射出了教师对评价的无奈与尴尬。发展性教师评价不反对对教师现实工作表现的评价，但对工作中的具体现实表现做出评价不是为了对教师实施奖赏或惩罚，而是为了了解教师的发展现状，从而更有利于制订教师发展规划，更有利于教师的未来发展。如果不对教师的现实表现做出评价，教师的未来发展就失去了目标，发展性规划与发展性评价也就失去了基础。

五、促进教师与学校的共同发展

即便是奖惩性的评价，在其激励性评价的一面也体现着一种思想，即通过评价可以使教师在努力的前提下获得某些益处，学校从而得到发展。从这一思想出发，许多学校进行了评价的探索。学校注重教师主人公精神的培养，注意调动教师的积极性，尽量使评价成为教师追求发展的一种机制。发展性教师评价正是在这种思想基础上形成并获得发展的。发展性教师评价把学校的发展建立在教师发展的基础之上。评价过程中教师与学校可以获得的发展大致如下表所示：

教师在评价中受益	学校在评价中受益
1. 通过制订教师发展规划，可以增强教师工作的计划性和目的性；	1. 通过教师评价的相关培训与学习，有助于学校文化底蕴的提升和学习氛围的形成；
2. 通过教师自我展示性的过程性评价，可以增强教师资料积累的意识；	2. 可以针对教师的发展规划，制定出更符合实际状态的学校发展目标规划；
3. 通过以教师发展为关注点的输入性评价，可以增强教师的自尊心和自信心；	3. 可以让教师更主动地了解学校的发展目标，以利于自己发展目标的实现；



教师在评价中受益	学校的评价中受益
4. 自评他评相结合，更注重自评，可以增加促使教师交流面谈的机会，使关系更融洽； 5. 教师可以获得把自己光辉的一面展示出来的机会，也可获得发表意见的机会； 6. 多元评价，可以使教师更广泛地获得教学信息，从而改进工作。	4. 在人人追求发展的氛围中，可以提高教师工作的积极性和主动性而使学校工作更具有活力； 5. 教师追求自身专业的发展与对利益的追求脱钩，有利于学校良好风气的形成； 6. 通过研究与实施，可以促进参加评价研究学校间的联系，促进学校开放性发展。

发展性教师评价需要体现的评价理念

一、体现培训与学习作为教师评价观念基础的理念

1. 离开教师正确的发展性评价观念，评价的可操作性就会大打折扣；
2. 教师缺乏参与发展性教师评价的学习，难以树立教师正确的评价观念；
3. 缺乏相对规模的发展性教师评价的培训，教师的评价观念难以形成；
4. 教师参与发展性评价的学习和有关培训，也是教师专业发展的过程。

二、体现评价目标相对灵活，突出可操作性的评价理念

1. 一定发展区的教师评价不一定就在规定的范围进行评价选择；
2. 发展性评价指标尽量选取明确化的内容；
3. 评价指标个人规划可以由教师自己填充预期的评价期待；



4. 相关的评价单位可以根据评价指标体系自己作相应的调整和修订。

三、体现发展性教师评价与教师专业发展相结合的理念

1. 发展性教师评价不与教师近期的奖惩以及福利挂钩；
2. 教师评价仅仅是一种手段，促进教师专业发展才是评价的目的；
3. 教师评价的目标体系尽量体现教师专业发展方面的内容；
4. 发展性教师评价若可以促进教师的专业发展将是教师乐于参加的评价。

四、体现教师发展具有阶段性、周期性的理念

1. 引进教师最近发展区的概念；
2. 教师越是年轻其发展的潜力越大、周期越短；
3. 教师发展区与发展阶段类型：行为模仿型、走向成熟型、经验自信型、科学研究型。
4. 教师发展区对应的目标参照系：

发展区间	行为模仿型	走向成熟型	经验自信型	科学研究型
职称参照	二、三级教师	一、二级教师	一级、高级教师	高级、特级教师
教龄参照	1~7 年	5~15 年	10~20 年	15 年以上
称职参照	合格教师	良好教师	优秀教师	名优教师
等第参照	D 级教师	C 级教师	B 级教师	A 级教师
网络量化	60~69 分	70~79 分	80~89 分	90~99 分

五、体现多主体评价，突出以教师自我评价为主要的理念

1. 自上而下的评价

领导主体评价（收集评价信息，谈话评价为主）；



2. 自下而上的评价

学生主体评价（了解学生需求，重要参考意见）；

3. 由外而内的评价

家长主体评价（了解社会需求，外在参考意见）；

4. 相同层面的评价

同事主体评价（了解同事看法，主要参考意见）；

5. 自我认识的评价

自我主体评价（充分认识自我，发展评价主体）。

六、体现教师发展的差异性，突出个性发展的理念

1. 过程性评价以教师自我业绩发展过程为佐证（突出个性差异）；

2. 不同发展区的教师要有不同的评价目标（可以跨区选择个人目标）；

3. 不同发展区教师评价周期有差异；

终结性评价设计参照：

周期性评价	二、三级教师	一级教师	高级教师
评价周期			

过程性评价设计参照：

档案袋评价	二、三级教师	一级教师	高级教师
评价周期			

随机评价可以因势利导（课堂教学评价、活动性教学评价、谈话评价），档案袋评价有周期建议，但可以随机填充评价内容；

4. 过程性评价与终结性评价的评价目标与着眼点有差异。



七、体现教师评价与教师发展规划相结合的理念

1. 我的发展规划目标能否达成？
2. 我的目标何时达成？
3. 要达成发展规划目标我需要付出哪些努力？
4. 为达成目标我的行为策略应该有哪些？
5. 要达成目标我需要来自哪些方面的帮助？
6. 我的目标是否遇到挫折就需要修改？

八、体现评价目的是促进教师专业发展的理念

1. 过程性评价教师的自我展示可以增强教师的自信心；
2. 随机性评价可以时时作为教师发展的促进力；
3. 发展区评价可以归还教师自我发展规划设计的权利；
4. 周期性评价可以成为教师阶段发展规划的动力。

九、体现突出规划性评价和过程性评价的理念

1. 以教师发展规划为起点；
2. 以教师全面评价为原则；
3. 以教师发展过程为核心；
4. 以教师发展活动为中心；
5. 以教师自我反思为载体；
6. 以教师发展目标为参照；
7. 以达成共识为操作追求；
8. 以争得指导为发展策略。



发展性教师评价与以往教师评价的区别

我们以往的教师评价，基本上属于奖惩性的教师评价。发展性教师评价同奖惩性教师评价相比较，从评价本身的性质与特征、被评价者的心态以及评价最终产生的效果等方面，粗略地归纳一下，大体存在以下主要区别：

	奖惩性评价	发展性评价
性质与特征	是一种通过奖惩制度维持的评价制度； 属于信息输出性的评价制度； 属于规律性、普遍性评价； 属于结果性的现状评价； 注重终结性评价； 注重他人主体性评价。	是与奖惩无关的，促进教师自身发展的评价制度； 属于信息输入性的评价制度； 属于特殊性、差异性评价； 属于全方位的发展评价； 注重过程性评价； 注重自我主体性评价。
教师的心态	担心评价后被惩罚； 担心评价会降低自己的威信； 担心评价会是一个不愉快的过程； 担心评价主体的可信度与水平； 担心学校评价制度的科学性和可信度。	评价是为了自身的发展； 找到自己工作中的不足或闪光点； 可以自己制定发展规划，可以自己修改评价条例； 教师本身就是发展性评价的主体； 评价是自我发展的必要手段。
评价的效果	评价是对教师的威慑； 评价过程是奖惩条例形成与推行的过程； 教师趋利避害的心态与作弊心理的养成； 是对教师行为规范的约束与教师违心的应付； 教师在畏惧中的进步与行意分离。	评价不是威慑而是引导； 评价的过程就是学习发展的过程； 全员参与营造心悦诚服的氛围； 差异性评价与个性特点的发展； 教师追求卓越心态的满足感。



相比较而言，发展性教师评价从评价属性方面同以往的教师评价存有以下一些主要区别：

1. 是区别于以选拔、甄别、奖惩为评价目的的发展性评价；
2. 是区别于教师被动地接受他人评价的主体性评价；
3. 是区别于业绩输出型终结性评价的信息输入型过程性评价；
4. 是区别于诊断性教师现状评价的教师发展规划性评价；
5. 是区别于整齐划一的普遍性教师评价的个性特征差异性评价。

发展性教师评价与教师的专业发展

教师是从事教育工作的人群，教育工作属于一种专业工作。早在 1966 年，联合国教科文组织和世界劳工组织就在一份划时代的文献《关于教师地位的建议》中写到：“教育工作应被视为一种专业。这种专业要求教师经过严格且持续不断的研究，才能获得并维持专业知识和专门技能，从而提供公共服务；教育工作还要求教师对其教导之学生的教育和福祉具有个人和共同的责任感。”这实际上就是认定了教师教育工作的专业性质。《中国大百科全书·教育卷》对“教师”词条的解释是：“向受教育者传递人类积累的文化科学知识和进行思想品德教育，把他们培养成一定社会需要的人才的专业人员。”《中华人民共和国职业分类大典》给教师所下的定义是：“从事各级各类教育教学工作的专业人员。”



20 世纪 80 年代以后，教师的专业化运动已经成为众多国家提高教师质量的主导运动，在国际教育大会的许多建议书中都谈到了教师专业化的思想。1980 年的《世界教育年鉴》的主题是“教师专业发展”。1986 年美国的卡内基工作小组相继发表了《国家为培养 21 世纪的教师作准备》和《明天的教师》，其核心思想就是把教师的专业发展作为教师培养教育的目标。1996 年联合国教科文组织召开第 45 届国际教育大会，通过了《加强教师在多变世界中的作用之教育》，文件认为“在提高教师地位的整体政策中，专业化是最有前途的中长期策略”。1998 年在北京召开的“面向 21 世纪师范教育国际研讨会”上，提出了“当前师范教育改革的核心是教师专业化问题”。直到今天，教师专业化问题与教师专业发展问题，仍然是教育界的一个热门话题，也是我们需要认真对待和必须下大力气进行研究的问题，同时也是教育实践操作需要着力解决的问题之一。

教师专业化是指教师专业水平提高的过程与结果，教师专业发展是教师教育教学工作水平不断提高的过程。促进教师专业化水平的提高，不仅仅是我国社会时代发展的需求，同时也是教师专业的基本属性所决定的。教师工作的专业属性则是由该专业的基本特征所决定的。教师专业的基本特征主要包括以下几个方面：教师工作属于高度的心智活动，具有特殊的知识领域；从业者必须受过专门的职业训练，并且经常不断地、自发地进行在职进修；以服务社会、教书育人为最终目的，并且应该拥有较高的社会声誉和高度的公众信任度；社会专业协会或教育行政部门对个人的成就应该给予认可。教学能手的评选就是社会对教师工作