

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

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

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

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

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

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

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

三、如何评——采用“简便易行、融入日常”的评价方式

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

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

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

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

1. 教学清晰性考评

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

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

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

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

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

2. 课堂教学基本能力考评

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

第二，考评标准。考评的主干因子如下：

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

生的进步，引导学生始终处于自觉追求解决问题的快乐中。

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

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

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

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

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

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

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

3. 期中教师自评

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

的看法等，发挥正面引导作用，产生强有力的正面影响。

第二，考评标准。考评的主干因子如下：

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

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

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

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

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

标准6 交流互动。教师能够同学生、同事、家长、专家有效地交流。

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

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

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

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

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

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

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

4. 学生满意度调查

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

要领的准确把握”在音乐课程中运用平板电脑降低乐谱输入%降低演奏技巧发展鼓励学生借助技术手段表达自己的感受&

三：互联网+特色课程课程的绘本课程计算机\$扩展学生的自主阅读\$在美术课程将优势功能\$将优势功能\$丰富学

三) 课程评价

素质评价(平美%劳五方体系\$以思新新与教远规大能在不的办学品(作者：重小学校长)

素质%运动素质%实操作素质作为评个方面据学校课程要求&

学校充分了了解学生学习需求%参与学生学

新新与教远规大能在不的办学品(作者：重小学校长)

5. 期终教师

评价中心中的各方面教育教促进自调查教、教学的应用、语言的相教改进。订。由)会同各学部制订。根据学生对教师个体的满意度常满意、满意、一般满意意四个等级。

期终教师考依据颁布的《小学教业标准(行)》和《中学教业标准(试行)》，从专业理、专业以及 13 60 条要结合教业绩行全面的实践校“基展性教师评成了学校主要内容之一。学校教师评组研制了涉及小学、初中、高中各学科教师的“每学期 5 次考评”的评价操作方案。考核数据的理、结计算机辅助模及结果分析与校本学校改进行动、学校工作全面连动，形成完整的工作系统，有

参考资料：

- <1=胡林林, 蔡敏6省新入职教师的表现
- <2=世界教育信息,
- <3=王斌华6教师评价标准的研
- <4=教师教育研究, #""(, D!E: , *6
- <5=王成6个发展性教师评价的理念、过, 宁师范大学学报(社会科学版), #""*, D,E: *""6
- <6=于晓波, 李岳6教师评价制度, 大学出版
- <7=于晓波, 李岳6教师评价制度, 安徽6中小学教师研究<8=全球教育展望(作者：林卫民, 北外附校校长
- <9=教师评价
- <10=责任编辑：刘红=