

# 《教师法》修订视域下教师发展性评价的 应然路向

谢慧,李如意

(湖南省中国特色社会主义理论体系研究中心湖南科技大学基地,湖南 湘潭 411201)

**摘要:**教师评价关乎教师队伍建设,是促进教育发展的“指挥棒”。长期以来我国教师评价体系存在重管理轻发展等弊端,教师发展性评价导向不足。《教师法》的修订顺应了新时代教师评价体系改革的新要求,在促进高素质教师队伍建设方面发挥着重要作用。倡导评价理念的发展性,强化评价内容及手段的科学性,保障评价过程及结果运用的有效性,是新时代教育背景下教师发展性评价的应然路向。

**关键词:**教师评价;发展性评价;教师专业发展

**中图分类号:**G64

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2023)05-0137-06

国家大计,教育为本;教育大计,教师为本。党的二十大报告对建设教育强国作出了重要部署。教师是教育高质量发展的第一资源,打造一支高素质专业化创新型教师队伍是新时代背景下提升国家整体教育水平、实现教育现代化不可或缺的一环。教师队伍建设离不开教师评价体系的引导与调试。《教师法》的修订对教师评价作出了许多新的规定和改进,顺应了新时代教师评价体系改革的新要求,在保障教师权益及促进高素质教师队伍建设方面发挥着重要作用,为审视和改进以往教师评价中对发展性评价结果重视不足提供了基本参照。

## 1 《教师法》修订背景下教师评价的转向

长期以来,教师评价作为甄别、界定教师的标准以及奖惩教师的重要依据,在评价结果与管理、奖惩的高利害关系下,更多地呈现出工具性,其本身的价值未能充分彰显。若要满足新时代背景下建设高素质教师队伍的要求,发挥出教师评价的指引和促进作用,那么将教师评价与管理、奖惩的

高度关联转为与教师发展与进步的深度融合势在必行。

### 1.1 新时代教师队伍建设方向

在对《教师法》修订完善的基础上,新《教师法》作为规范教师最直接、有效的重要法律,在其“立法目的”条款中清晰地表达出要建设具有良好思想品德修养和业务素质的教师队伍,推进中国特色社会主义教育事业的发展。此外,习近平总书记强调,要打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化创新型教师队伍<sup>[1]</sup>。由此可见,新时代背景下,人民对教师的要求与希冀在于德育智育并举、教书育人并行,对教师自身综合素质提出了更高层次、更全方位、更深领域的要求,教师需要不断自我发展进步用以满足现代化教育的新要求。

### 1.2 法律政策的相关规定

《教师法》在教师评价内容、方法、标准及结果运用上作出了总体要求和规定。契合教师队伍建设方向与标准的教师评价将对促进教师发展、

收稿日期:2023-06-31

基金项目:湖南省“十四五”教育科学研究基地重点项目(XJK22ZJD05)

作者简介:谢慧(1970—),女,湖南沅陵人,湖南省中国特色社会主义理论体系研究中心研究员,硕士,主要从事宪法行政法学研究。

建设教师队伍起着关键作用。

### 1.2.1 评价内容与方法

《教师法》规定对教师的政治思想、业务水平、工作态度和工作成绩进行考核。评价内容上涉及教学技术和教学情感,兼顾了教师的专业能力和综合素质。《教师法》(草案)“聘任与考核”一章在内容上兼顾教学技术与情感,增加了师德师风这一更加注重教师本身职业素质的内容,增加了教师心理健康状况这一更具人文关怀的内容,相较之下更为完善。2020年10月中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》),指出“新时代教育评价要坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾”<sup>[2]</sup>,意味着评价过程中需要重视质性评价,对师德师风、教学实绩、学生工作等非数据性内容作出真实评价。

### 1.2.2 评价导向与结果运用

《教师法》“考核”一章第二十四条中规定,教师考核结果是受聘任教、晋升工资、实施奖惩的依据。《总体方案》要求“教育评价组织实施时要综合发挥导向、鉴定、诊断、调控和改进作用”<sup>[1]</sup>。长期以来,教师评价更多地服务于管理和奖惩,评价结果与奖惩的高关联性导致在实践中评价往往偏重于可视化、可量化、可计算统计数据的运用,评价得出的结果与教师队伍建设的预设方向将产生偏离。教师评价作为一种教育手段,需要服务于新时代教育教书育人的本质要求、服务于教师成长与进步、服务于学生全面综合发展。教师根据评价内容、评价指标修正自身的教学行为,向预定的“优秀”教师方向看齐,促进教师自身专业成长与发展。新时代背景下,为改变以往教师评价面临的问题,必然要求教师评价结果的重心与新时代教师队伍建设的重心相吻合。

## 2 教师评价的实然困境

教师评价改革背景下,把握教师评价的核心要义及最终目的是教师评价发挥终极价值的基础。但长期以来,教师评价在促进教师专业发展方面存在弊端,缺乏发展诱因和土壤,得出的教师评价结果无法在促进教师发展进步上发力。

### 2.1 评价理念重奖惩轻发展

一直以来,教师绩效评价过于以问责功能为

导向,忽视了教师的专业发展,并没有很好地起到促进教师专业成长的作用<sup>[3]</sup>。奖惩导向下的教师评价暗含着弱化发展的内涵,在制度引导层面缺乏促进发展的诱因,实施过程中忽略了教师潜在的、过程性的能力考查和培养。

首先,评价的奖惩导向压抑了教师评价的积极性。虽然不排除奖惩性评价制度具有通过外部奖惩结果促进教师发展的可能,但是此种“结果—目的”导向的路径在实践过程中并没有很好地实现促进发展的目的,反而在教师与教师评价之间竖起一道壁垒。问责式评价会让教师回避甚至恐惧评价结果<sup>[4]</sup>,评价结果直接指向教师管理和奖惩属性,而非发展属性。即使对于有主动发展意愿的教师而言,在奖惩导向框架下,由于固化的评价指标不具有针对性且缺乏发展性,意图通过此途径寻求契合自身实际的发展十分困难。

其次,评价的终结导向湮没了教师的隐性劳动价值。新时代教育改革背景下,教师育人的作用进一步得到重视,这也恰恰是教师隐性价值的核心部分。教师潜心育人主要表现为其专业有效的教学行为,并对学生的认知、情感和行为等多方面的发展带来积极影响<sup>[5]</sup>。上述教师教学行为及素质无法用短期的纸面数据体现,而隐藏在长期的、隐性的教学经验与主观能动性的发挥上。然而终结导向考核特性下倾向于显性的可总结、可计算的结果,无法对教师的潜在发展和隐性劳动价值作出切实的评价,由此呈现出不真实、不全面的评价结果,降低了教师对评价结果的认同感,因而也就难以更好地帮助教师自身发展。

### 2.2 评价手段重量化轻分析

评价手段的唯量化以及评价结果的数据化主要是为了迎合奖惩性评价导向下的管理目标,对教师专业发展而言帮助甚微。根据新时代教育背景下人们对教师综合素养的要求以及相关法律法规政策对评价内容的规定,教师评价应同时重视教学技能与情感,强调个人学识与德行。多元的评价内容更应匹配多元的评价方法与手段,但当前的评价手段却陷入唯量化的误区。

一方面,在以考试制度为本的大背景下,过分追求评价“客观化、科学化”的价值取向,使得教师评价过分强调量化手段,忽略了教育的特殊性,陷入了“唯量化才科学、才合理”的评价误区,从

而难以培养出能够推动教育事业发展的优秀教师<sup>[6]</sup>。另一方面,在评价教育活动的质量和效益时,特别是关系到人的思想、情感、意志等方面时,强求用精确的数字去表示本身是模糊性质的事物,这不仅不客观,也是不可能的<sup>[7]</sup>。适用评价方法时忽略了事物特性,缺少必要的改革突破,导致所得的评价结果存在片面化、虚假化,更遑论用该评价结果去诊断、指导教师专业发展。

### 2.3 评价体系重管理轻保障

即使当前的教师评价无法得出一个有效促进教师专业发展的评价结果,但不可否认,评价行为本身就有一定的引导作用。然而,在重管理轻保障的大环境下,为了管理教师而开展的教师阶段性考评,动机单一,标准缺乏区分度,结果有失公允,容易忽视教师的自主发展意识,不利于教师的成长<sup>[8]</sup>。除此之外,申诉通道的堵塞,具体落实评价结果措施的缺乏,更是加剧了以评价促发展的难度。

具体而言,评价主体上侧重于学生评价、同行评价及学校评价,且评价大多独立进行,没有真正发挥出多主体评价的最大效益。对教师自评的保障不够,评价内容的制定也甚少考虑被评价人的想法,评价指标上追求统一性、忽略差异性。初任教师、骨干教师和资深教师在教学年限、经验实践、理论功底等方面各不相同,但现行的教师评价通常以同一套评价标准面向情况各异的教师,在制定评价标准时,没有考虑教师本身情况以及教育教学实际的复杂性,统一标准必然走中庸之道,这自然导致得出的评价结果与参评教师的个人情况无法匹配,难以诊断教师发展水平,指导教师专业发展。此外,在评价周期上缺少连贯性,教师前后评价周期的独立,难以有效反映教师发展水平与发展轨迹,出现只见结果不见过程的弊端。评价结束后,缺乏相应的对评价结果进行记录、分析、运用的措施,此时,即使该评价有一定的指导意义,也无法有效运用。

总体而言,当前教师评价体系下,发展诱因、评价保障等要素的不充分,评价手段、评价方法的不科学,致使评价结果不具有发展性,在评价结果的运用上呈现无效性,教师评价对促进教师专业发展的内驱力不足。

## 3 教师发展性评价的应然路向

教师发展性评价是指以教师为核心,以促进教师个体发展为理念的教师综合评价过程,即是一种重过程的、动态的、持续的过程评价<sup>[9]</sup>。以教师发展性评价体系为方向开启教师评价改革是保证评价结果具有发展性的途径。在此基础上,还需结合国内实际情况,为教师提供参与评价、运用评价结果的保障及具体措施,进一步确保教师评价促进教师发展的有效性。

### 3.1 倡导评价导向的发展性

发展性评价导向是得出发展性评价结果的前提条件,缺乏该前提条件,评价结果所能发挥的作用必然与促进教师专业发展相去甚远。

如果新修订出台的《教师法》能明文将教师评价考核结果以促进教师发展的目的作为指导原则写进“考核”一章将极具现实意义。在现阶段教师主动发展机制尚未健全的情形下,应该使教师明确:“评价不是为了说明,而是为了改变。”更重要的是使教师知道自己今后教育教学实践的发展趋向及发展的可能性<sup>[10]</sup>。反之,若使教师认为评价是奖惩式的监督工具,那么教师也不会按照评价结果去行动。

首先,发展性评价理念本身就具有帮助教师转变参评态度,改变参评重心的作用。在发展性评价理念的铺垫下,教师会逐步跳出传统评价基于管理目的设置的评价指标,在教育教学过程中逐步放弃机械教学,转而实施更具主动性和创造性的工作,充分发挥自身的专业自主权。教师教育教学的方式和内容更具创新性、发展性,相应地反映在教师评价结果上的内容也会更具发展性和引导性。

其次,发展性评价的理念能够化解教师之间、学校之间紧张的竞争氛围,促进大家友好交流,从个体发展拓展到集体发展。发展性的评价理念给教师参评提供了新的思路,参评教师之间、教师与学生之间、教师与学校之间、学校与学校之间更愿意作出真实有效的评价及建议,而非囿于“人情”“面子”等因素做出形式化的评价结果。

### 3.2 强化评价内容和手段的科学性

坚持评价内容和手段的科学性是确保得出发展性评价结果的基础条件。改革学校评价,要坚持把立德树人成效作为根本标准,坚决克服重智

育轻德育、重分数轻素质等片面办学行为,促进学生身心健康、全面发展<sup>[11]</sup>。与之相应,改革教师评价需要走出误区,打破唯结果评价和唯量化指标的桎梏,避免教师教学只强调成绩而忽略育人、只发展技能技巧而放弃情感的弊端。通过全面、合理的评价内容和手段得出正向激励的发展性评价结果。

首先,评价内容上应重视技能与情感并重。评价中需重视教师对学生课堂观察、教学情感、态度等评价内容。这些内容无法进行科学的量化,在传统教师评价中仅展现为评价结果中的某一个等级或分数,在评价过程中容易被形式化。但它们在帮助学生成长方面起着隐性、长期的作用,对教师素养的认定也极为关键。因此,评价内容上应同样重视教师教育情感理念,并根据其性质作出最真实的质性评价。

其次,评价标准上应重视个体和群体差异。应针对教师的不同阶段设计不同的评价标准,新手教师和专家型教师的评价标准理应有所区别,若标准泛化,将无法衡量教师的教学效果<sup>[12]</sup>。在分类评价的框架下完善分级评价方法,根据相关教师的发展情况进行动态调整,更新评价方案。具体而言,建设以规范指标为基础,发展指标为扩展的评价标准。在设置基本的教学、科研等指标外,根据评价主体的差异,设置诸如教学技能、方式创新等动态的发展性指标,在分类分级的评价标准下,各类教师能通过与自身情况匹配的评价方案得出切实的评价结果,既能满足评价的基本管理目标,也能满足评价促进发展的目的。

再次,评价方式上应重视量化与质性结合。在综合教学技能、教学情感、教学过程、教学结果的庞大评价信息之后,应按不同评价内容的性质,分别对教师施以量化或质性的评价手段,不应提倡以客观的数字、数据代替复杂的质性评价。最终的评价结果应当以结论加原因、加改进方向的形式呈现,其重点在于阐明为何及如何。如此的评价结果才能称之为发展性的评价结果,参评教师才能通过评价结果反思、改进自身教学,提升自身专业水平。

### 3.3 保障评价体系及运用的有效性

促进教师发展是发展性评价的目标追求,其有效性离不开一定的保障和措施,其中最为关键

的是保障参评教师的主体性、评价的连续性、评价结果的可探讨性及评价结果运用的实践性。

#### 3.3.1 发展性教师评价的政策性保障

落实促进教师发展的评价制度,保障发展性评价结果的合理运用需要进一步加大政策支持。有学者提出,尽管国家出台相关政策,目的在于发挥评价促进发展的作用,并对评价标准和评价方法作出了相应修改,但是到目前为止,在实际的教育工作中还没有看到这些政策的具体实施<sup>[13]</sup>。制度设计与具体实施的脱节是通过评价促进教师发展受挫的主要原因之一。国家、社会、学校乃至教师本人应当积极关注并促进政策落地,加快以评价促进发展的步伐。

#### 3.3.2 参评教师的主体性保障

“主体性”是当前教师高素质专业发展的内质追求,是学校教师自我评价有效实行的判别核心<sup>[14]</sup>。首先,应赋予教师自主选择评价方向和内容权利。参评教师能够最直观地感受到自身在教育教学与专业发展过程中的难题,赋予教师自主权能够避免无效评价的产生和重复,使评价资源倾斜到教师发展缺乏的领域。其次,应由评价双方制订共同认可的评价方案,共同承担实现发展目标的职责<sup>[15]</sup>。以往以学校为主导设计的评价体系,在发展层面上过多偏向于学校整体,容易忽视教师发展的方向性。最后,应加大民主评价力度,加强参评教师、学生、同行、专家、学校等各方主体在评价过程中的沟通交流。评价双方均可提出不同意见,求同存异的同时挖掘最大公约数,平衡各方因素,作出合理评价。

#### 3.3.3 评价的全程性保障

一方面,要重视过程性评价结果,通过过程评价和结果评价综合判断教师专业水平,排除偶然因素,帮助教师确定更具真实性的“最近发展区”。在分析教师评价结果时,切忌将最终的评价结果作为唯一的评价结果。发展性评价结果与发展性评价过程环环相扣,过程性信息的分析本身是保障最终评价结果具有发展性的关键。实时对教师教育教学提出的调整、改进建议均是过程性评价结果的展现。另一方面,要加强现代智能技术手段的运用,智能技术可以对教师的知识结构、教学行为、专业发展效果等维度进行需求分析和过程评价<sup>[16]</sup>。收集教师教学过程中的各项形

成性数据,帮助教师动态调整教育教学和发展方向。

### 3.3.4 评价的反馈式保障

畅通对评价结果的反馈申诉机制极为重要。教师评价不仅是具有连续性和复杂性的程序,同样是充斥着主观价值情感的过程。畅通对评价结果的反馈申诉机制是保障参评教师本人及所有评价主体权利的重要方式。尤其对于参评教师本人而言,教师评价结果的内容意味着其后续教育教学工作开展、改进的方向。提升教师对评价结果的认同感,是最大限度发挥评价结果作用的前提。在评价结果确定后的一定时间内,应开启校内网上及实地反馈申诉渠道,接收教师对评价结果的质疑,并组织相关人员对教师的疑问进行解答,在反馈探讨中,避免不真实的评价结果,增强评价结果的可信度。

### 3.3.5 评价结果运用的具体措施保障

鉴于纸面评价结果在字数和表达上的限制,可考虑组织评价结果剖析会。第一,剖析会中各位成员应结合每项评价产生的具体事例,深入分析不足的原因,重点探讨未来改进方向及途径,帮助被评教师更深入地了解评价结果。第二,由剖析会成员组成教师专业发展小组。在评价结果探讨会结束后,教师专业发展小组成员应在教师公开课、教学比武活动及平常课堂教学中,随机观察被评教师表现,若依旧出现评价结果所涉及的问题,及时进行监督并记录在案,对积极改进者进行一定的精神和物质肯定。第三,定期开展经验分享会、交流会、总结大会等活动检验学校及教师运用评价结果的成效。第四,在下一周期的评价中,应重点考察参评教师上一周期评价结果不足之处以及创新之处,而非单纯地根据教师现实表现重复作评,确保及时掌握教师的纵向成长情况。最后,建立教师专业发展的档案袋,将教师自身的教学观点、学习成果等内容编辑记录到档案袋中,并全面记录教师各个周期的评价结果及后续改进情况,确保每个教师专业水平及发展情况的可追溯性。即使教师在不同工作环境、不同工作节奏的情况下,也能够对评价方案进行切实调整。

## 4 结语

教师评价制度承载着指引教师不断靠近教师

培养标准的重要使命,承担着帮助教师认识自我、反思自我,促进自我发展的重要目的,必须紧紧围绕新时代建设高素质教师队伍的要求,牢牢把握住促进发展的制度风向标。教师评价结果是关乎教师现实水平诊断以及教师专业水平发展的关键内容,确保教师评价结果的发展性是保障教师评价制度、促进教师发展进步的重要前提。在教师评价改革的背景下,需要通过明确促进教师专业发展的评价导向,设计多元、对应的评价内容、评价手段及评价标准,增强评价过程及结果运用的政策、主体、措施保障,帮助参评主体突破传统评价弊端,获得具有发展性的评价结果,并确保该评价结果运用的有效性。换言之,以发展性的教师评价结果为轴点,向前规范评价结果的得出过程,向后规范评价结果的实际运用,并给予整个评价过程有效的政策保障,是未来教师评价制度契合新时代教育背景下建设高素质专业化创新型教师队伍目的的有效出路。

## 参考文献:

- [1] 李斌,霍小光.习近平号召全国广大教师做党和人民满意的好老师[J].人民教育,2014(18):6-7.
- [2] 中共中央,国务院.深化新时代教育评价改革总体方案[J].中华人民共和国国务院公报,2020(30):11-15.
- [3] 毕甜甜,李文军.教师专业发展:教师绩效评价的应有功能[J].当代教育科学,2015(16):13-16.
- [4] CONLEY S, GLASMAN N S, FEAR, the School Organization, and Teacher Evaluation [J]. Educational Policy, 2008(1): 63-85.
- [5] ADITOMO A, KHLERC. Do student ratings provide reliable and valid information about teaching quality at the school level? Evaluating measures of science teaching in PISA 2015 [J]. Educational Assessment, Evaluation and Accountability, 2020(3): 275-310.
- [6] 赵传兵.从唯量化走向多维优化——发展性评价观对教师教育评价的影响[J].黑龙江高教研究,2014(7):7-9.
- [7] 李尚明.教师评价中奖惩性评价与发展性评价的整合[J].教学与管理,2007(21):26-27.
- [8] 汪珊珊,王洁.迈向新时代的教师评价——第二届全国教师教育发展论坛述评[J].比较教育学报,2021(5):132-140.
- [9] 陈春莲,唐忠.教师教学评价体系的构建与实施——

- 基于“五维一体”发展性评价的改革思路[J]. 中国高校科技, 2020(10):29-32.
- [10] 郎光,姜玉红. 谈教师发展性评价机制的构建[J]. 当代教育科学, 2003(19):29-30.
- [11] 中共中央,国务院. 深化新时代教育评价改革总体方案[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2020(11):2-7.
- [12] 任丹颖. 基于知识图谱的我国教师评价研究热点分析[J]. 教育科学研究, 2019(5):84-91.
- [13] 杨传昌,蒋金魁. 我国中小学教师评价制度研究综述[J]. 教育探索, 2009(3):59-60.
- [14] 谷峙霖,马季,秦善鹏. 教师自我评价的主体性困境与突破[J]. 当代教育科学, 2023(2):17-26.
- [15] 梁柏明. 教师自我评价的回旋与归宿——关于发展性评价的完善[J]. 中小学教师培训, 2007(7):22-24.
- [16] 张会庆,许亚锋,辛宪民. 学习科学视域下的智能时代教师专业发展研究[J]. 黑龙江高教研究, 2022(6):54-61.

## The Proper Direction of Teacher Development Evaluation from the Perspective of the Revision of Teachers Law

XIE Hui, LI Ruyi

(Base of Hunan University of Science and Technology, Research Center for the Theoretical System of Socialism with Chinese Characteristics of Hunan Province, Xiangtan 411201, China)

**Abstract:** Teacher evaluation is related to the construction of teachers and is the “baton” to promote the development of education. For a long time, China’s teacher evaluation system has drawbacks such as emphasizing management and undervaluing development, and the orientation of teacher development evaluation is insufficient. The revision of Teachers Law conforms to the new requirements of teacher evaluation system reform in the new era, and plays an important role in promoting the construction of high-quality teachers. To advocate the development of the evaluation concept, to strengthen the scientific content and means of the evaluation, and to ensure the effectiveness of the evaluation process and the application of the results are the proper direction of the teacher development evaluation in the educational background of the new era.

**Key words:** teacher evaluation; development evaluation; teacher professional development

(责任校对 朱春花)