



(上接 88 页)

考核,做到人岗相适、人尽其才,实现学校发展与个人发展的有机结合。一是建立教师职称评聘和岗位等级晋升绿色通道制度,对于师德师风优秀、获得优质成果或作出突出贡献的教师,可以破格晋升职务或高级岗位。二是严格执行教师退出机制,切实加强聘期考核结果的运用。目前,崇尚高尚师德,践行立德树人使命的师德师风建设氛围浓厚,涌现出全国首批高校黄大年式教师团队 1 个,多名北京市师德先锋、教学名师等先进典型。

百年大计教育为本,教育大计教师为本。必须从新时代党和国家战略全局高度,加强高校教师思想政治和师德建设,提高教师队伍素质,努力培养担当民族复兴大任的时代新人,推动高等教育事业高质量发展。[1]

本文系 2020 年度北京第二外国语学院党建思政(德育)专项研究重点攻关计划项目“新时代我校教师师德

师能‘双提升’发展机制研究”结项成果;2020 年度北京第二外国语学院党建思政(德育)专项研究重点攻关计划项目“新时代加强高校党的政治建设背景下教师评价机制改革探索与实践”中期建设成果

#### 参考文献:

- [1] 习近平同北京师范大学师生代表座谈时的讲话 [EB/OL]. (2014-09-10)[2021-06-15].<http://www.politics.people.com.cn/n/2014/0910/c70731-25629093.html>.
- [2] 周琴.新时期高校教师师德师风的重要性及建设路径探究 [J].教师发展,2021(22):80-81.
- [3] 杨红伟.提高师资力量 助力高校内涵式发展 [EB/OL]. (2020-11-04) [2022-01-11].[http://www.jyb.cn/rmtzcg/xwy/wzxw/202011/t20201104\\_370868.html](http://www.jyb.cn/rmtzcg/xwy/wzxw/202011/t20201104_370868.html).

(作者单位:北京第二外国语学院党委组织人事部)

[责任编辑:翟迪]

## 教师发展与评价的逻辑关系及实践创新

□文/王静

**摘要:**教师评价是教师发展的起点和过程,教师发展是教师评价的目的与结果。以北京第二外国语学院教师发展中心贯彻教师评价与教师发展辩证统一理念开展工作创新为实践基础,分析教师评价与教师发展的逻辑关系、师德师能融合发展与教育评价的政治性、人文性特点。

**关键词:**教师评价;教师发展;评价主体;过程评价

教育评价的根本目的在于客观地把握“人”这一评价客体已有的发展状态、发展过程以及未来的发展趋势与潜力,从而更好地促进人的全面和谐和可持续发展。2020 年 10 月,中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《方案》)是对

2018 年 9 月 10 日全国教育大会集中论述教育评价问题的进一步细化落实,对教育评价改革进行了整体部署和系统重构,共提出了 5 个方面共 22 项改革任务,倡议教育机构与社会公众对教育评价、教师评价进行价值导向与方法论上的彻底反思。

北京第二外国语学院(以下简称学校)自2015年开展第三次全面系统的教师评聘制度改革之后,于2018年12月成立教师发展中心,通过教师评价与教师发展有机结合的方式积极探索改进结果评价、强化过程评价、探索增值评价、健全综合评价的现实路径,不断完善体现校本特色、符合时代要求、胜任立德树人任务、成就教师自我实现的教师评价与发展机制。

## ■ “教师评价”与“教师发展”辩证统一

教师评价既包含对已有成果业绩的评价,也包含教师发展评价。教育评价与教师发展两者互为因果,共处于一个辩证统一的关系中伴随教师的职业开展。

### 1. 教育评价与教师发展的逻辑关系

教师发展包括教师专业角色自我认同、教师职业道德塑造、教师专业能力建设、教师职业心理塑造等内容。教师评价是教师发展的起点和过程,教师发展是教师评价的目的与结果。

不注重教师发展,采用为了获得奖惩或评选依据而评价的管理机制,或者脱离教师评价的指挥棒,不依托评价导向开展的教师发展培育工作,均不能充分调动教师干事创业的积极性与师德师风的提质增效。教师发展应紧密依托教师评价的目的、评价导向与阶段性评价结果去确立教师发展的目标要素、实现过程、实现手段,了解不同年龄、不同教龄阶段、不同岗位类型的教师的师德师风提升需求,实施科学化、多元化、个性化的教师培养方案。

### 2. 以充分的教师发展置于“评价之前”

学校教师发展中心成立三年来,没有走“热热闹闹搞培训,训、能脱节不持续”的弯路,在北京市属高校中率先开启依托于“教师评价”目标的师德师风能培育实践探索,将实施体系化、多元化、个性化、可持续的综合师德师风提升方案作为“评价之前”的必修课。

依据学校“十四五”发展规划方案目标,结合教学能力评价量表、学生评教打分表、学术成果创新度评价量表要素,教师发展中心为入职前三年的青年教

师量身打造的综合培训体系,遵循教师职业发展从生疏到成熟的规律,包含“学习者特点分析与大学教师教学风格形成”“信息化教学技能与课件设计”等内容,切实解决学生抬头率低、考试成绩分布不能真实反映学习效果、容易遭遇职业挫败感等难题。对已经具有丰富教学科研经验但寻找创新突破口的职业爬坡期中年骨干教师则举办“课件设计与信息化混合式教学技巧”“跨学科学术成果产出与专业建设融合方法”“教师职业心理舒压与情绪管理技巧”等活动,帮助教师突破职业瓶颈,真正做到把教育评价机制作为一个科学探究的过程,通过具有先进性、人文性、全面性的教师发展过程,实现评价与发展的辩证统一。

## ■ 弘扬师德与提振师能的融合发展

教师发展以师德高尚和师能卓越为目标,内含教师职业道德塑造与专业能力提升两大任务。

### 1. 师德评价与师能评价不可分割

脱离师能提升的师德培育缺乏专业根基,不能实现人才培养、知识传授的高度;脱离师德提升的师能培训缺乏道德根基,不能实现身教垂范、品格塑造的育人目标。学校党委教师工作部与教师发展中心紧密合作,多项举措由学校党委统一部署、协同合作,能够统一思想,贯彻教师德智双彰的工作理念,以师德师风“双提升”融合发展这一具有创新性的理念指导师德师风建设与教师专业能力培养,引领教师队伍从根本上胜任立德树人任务。

### 2. 师德评价与师能评价的设计方法

《方案》提出,在改进教师评价中应“坚持把师德师风作为第一标准”“突出教育教学实绩”“强化一线学生工作”等重点任务。师德评价与实际教育教学投入评价,尤其体现评价的“过程性”。对教师开展过程性育人行为的关注与评价。例如:开展有实效的主题班会,关爱学生学业发展、指导学生组建学习团体、带领学生开展项目研究等可以纳入师德评价指标。将教学设计、学生学业达成程度、学术成果原创性与实效性、科研反哺教学有效性作为同行评议的师能评价要素,同

时提升同行评议的导向性、约束性和易控性,提高计量评价的广泛性和可靠性<sup>[1]</sup>,可以实现对师德师风优化、师能实效提高等良好趋势的激励。

### 3. 不唯“帽子”,用好“帽子”

《方案》倡议要降低学历、职称、荣誉称号等“帽子”在教师薪资待遇核定、职位晋升等教师直接利益获得中的过高权重,引导教师回归立德树人的根本任务。学校采取不唯“帽子”而是用好“帽子”的措施,创建宋振美名师工作室激活教师课程思政能力,创办陶冶名师工作室实现“日语+漫画专业”的复合式人才培养与文化创新科研团队,通过专题研讨会、实践工作坊、集体备课会等活动,发挥出名师效应在青年教师培养、教学梯队搭建、学习共同体形成、校外资源融合、难点重大课题攻关等领域的引领作用。促进人才称号教师从获奖者转化为教师发展者,提高这类教师增强人才称号荣誉感,正是对《方案》要求的“推进人才称号回归学术性、荣誉性”的创新实践,也是对这类优秀教师进行“增值评价”的基础。

## 教师评价与发展的政治性、人文性

伴随“中国学术话语权”必要性、紧迫性与可行性研究的日益成熟,在最先倡导这一思想的学者带动下,中国教育界逐步统一思想,认识到教育具有人文性、政治性和主观性<sup>[2]</sup>。建设中国特色人文社会科学知识体系,是新时代教育评价改革与教师队伍建设的新任务。

### 1. 明确教师评价的政治性

教育强国的重要内容之一就是高等教育的制度自信和文化自觉。中国人民大学评价研究中心执行主任周光礼教授提出中国的教育传统特点:一是重视立德树人的人文主义教育;二是强调教育与政治交叉融合。学校明确在教师发展管理制度、职称评聘制度中对思政课教师的教学评价与对专业教师课程思政建设能力的评价作为重要指标,结合同行评议和基层党支部谈话调研,形成教师评价政治性考量上的量化与质性相结合、过程与结果相统一的评价方法。

### 2. 以培育“德性人”替代“工具人”

曾有研究将教师假设为“经济人”(工具人),而又以“德性人”的标准去要求教师无私奉献,没有顺应教师自我发展的自发性、自觉性,容易导致教师内心的矛盾与焦虑。学校为中青年骨干教师搭建了“培育—练兵—激励—首次评价—协助—发展—再次评价”的发展体系,帮助教师提高职业自信,提升政治站位,将“学校要我怎样”这一惯性思维转变为“我想为学校发展与学生成才而变成怎样”这一“德性人”而不是“工具人”的思维逻辑,激励教师自觉提高师德目标、职业发展高度与集体奉献程度。

《方案》深刻阐述的是按照“实事求是”这一马克思主义价值观与方法论开展评价机制创新。学校教师发展中心从本校自身发展的实际需求、教师队伍的实际特点和学生群体的实际成才标准出发,以教师能力有实际提升、学生成才有实际进步、学校实力有实际提高为目标,落实科学的人才成长观、选人用人观,全面、具体地提升大学治理水平。<sup>①</sup>

本文系 2020 年度党建思政(德育)专项研究难点攻关计划项目“新时代我校教师师德师风‘双提升’发展机制研究”结项成果;2021 年度校级党建思政课题“明德‘331’教师思政育人工作室”中期建设成果

#### 参考文献:

- [1] 林梦泉,任超,陈燕,等. 破解教育评价难题 探索“融合评价”新方法[J]. 学位与研究生教育,2019(12):1-6.
- [2] 周光礼,袁晓萍. 聚焦“四个评价”深化教育评价机制改革[J]. 中国考试,2020(8):1-5.
- [3] 周玲. 青年教师职业发展的现状及其评价改革的意义[J]. 上海教育评估研究,2021,10(5):34-39.
- [4] 杜彬恒. 逻辑、框架、路径——高校如何把师德师风作为教师评价第一标准[J]. 当代教师教育,2021,14(3):56-61.

{作者单位:北京第二外国语学院党委组织部(教师发展中心)}

[责任编辑:苑聪雯]