

# 基于专业发展阶段的教师评价体系构建

王松丽

【摘要】目前,我国中小学校教师评价对新手与专家教师仍采用统一的评价标准、方式及程序,忽视了教师专业发展的阶段性和差异性特征,影响了教师发展的积极性。构建基于专业发展阶段的教师评价体系,需以教师生涯发展理论、发展性评价理论为基础,凸显评价标准的区分性、评价方式及程序的发展性、评价体系的层级性等特点,并针对新手型教师、熟练型教师、胜任型教师、成熟型教师、专家型教师五个专业发展阶段设计对应的教师评价标准,细化评价方式与程序。

【关键词】教师评价;专业发展阶段;发展性评价;评价体系

【中图分类号】G451.1 【文献标识码】A 【DOI编码】10.16518/j.cnki.emae.2017.04.004

## 一、研究背景

中小学教师专业发展最大的规律就是其发展过程具有阶段性。处于不同发展阶段的教师具有不同的表现特征和专业需求,但目前大多数评价体系对所有教师包括新手教师和专家教师均使用同样的标准、方式及程序,忽视了教师发展的个体差异和阶段性特征,影响了教师发展的积极性。因此,我们需要有区别地制定评价新手教师和专家教师的不同标准,更好地对教师进行个别化评价,诊断其在专业发展阶段中的优势与不足,并提供针对性的支持和辅助。本文以教师生涯发展理论以及发展性评价理论为基础,梳理国内外教师评价的特点,以此构建基于专业发展阶段特征的教师评价体系。

## 二、理论基础

处在职业生涯相同阶段的教师因为工作经历、工作要求和发展目标的相同性而呈现出一定的共性特征,为此,按不同生涯发展阶段划分进行教师的专业发展评价具备了可能性。<sup>[1]</sup>

### 1. 教师生涯发展理论

教师生涯发展理论包括费斯勒的教师生涯循环论和伯林纳的教师教学专长发展理论。费斯

勒将教师发展分为职前期、职初期、能力建构期、热情与成长期、职业挫折期、职业稳定期、职业消退期、职业离岗期八个阶段,这是一个较为完整的纵贯教师整个职业生涯的理论框架。<sup>[2]</sup>伯林纳以教师经验的形成为考察依据,指出教师教学专长的发展可以划分为新手教师、熟练新手教师、胜任型教师、业务精干型教师和专家型教师五个阶段。<sup>[3]</sup>国内学者从理论和实践上对我国中小学教师生涯或专业发展阶段特征进行了研究,比如,连榕将教师发展阶段分为新手型、熟手型、专家型教师<sup>[4]</sup>;申继亮认为教师专业发展有学徒期、成长期、反思和理论认识期、学者期四个阶段<sup>[5]</sup>;钟祖荣将教师专业发展分为适应期、熟练期、探索期、成熟期、专家期这五个阶段<sup>[6]</sup>。只有在明确教师专业发展不同阶段的特点与要求的基础上,评价者才能更好地建立区分性的教师评价体系。

### 2. 发展性评价理论

发展性评价倡导“共同建构”“全面参与”“价值多元化”“评价中的伦理问题”等观点,崇尚以人为本,是一种低利害、指向发展、重视起点与过程、重视个体差异、强调沟通交流及多元参与的评价理念与方式。以发展性评价理论为基础构建教师评价体系,我们需要建设和谐友好、平等协商的评价文化氛围,尊重教师在评价过程中的主

王松丽/重庆市教育评估院研究人员,主要研究方向为教育评价、教师教育。(重庆 400020)

## 基于专业发展阶段的教师评价体系构建

体地位,引导教师从评价结果中发现自身在教育教学中存在的问题与不足,给予教师针对性的支持、鼓励和指导,弱化评价结果应用的功利化取向,进而帮助不同发展阶段的教师在自身基础之上不断提高与进步。

## 三、国内外教师评价的特点

## (一)注重教师评价标准的区分性

确定教师评价标准的前提是明晰教师专业标准。如今美国、英国、澳大利亚及新西兰等国都针对不同发展层次的教师建立了区分性的专业标准,这为我国建立区分性教师评价标准提供了参考。

在美国,INTASC、NBPTS、ABCTE这三个机构分别针对候选教师、新教师、优秀教师及杰出教师制定了代表性的专业标准,这一专业标准成为当代美国中小学校处于不同发展水平的教师评价的重要依据。<sup>[7]</sup>英国分别制定了合格教师、普通教师、熟练教师、优秀教师和高级技能教师的专业标准,从专业品质、专业知识和理解、专业技能三个维度分别进行了详细而又具体的规定,使教师对每一阶段的专业发展要求有了基本了解,从而明确努力的方向和目标。<sup>[8]</sup>澳大利亚国家教师专业标准 NPST(2011)由纵向的四个教师专业发展阶段和横向上的七个内容标准构成,其中,四个纵向的发展阶段依次是准教师阶段、胜任教师阶段、优秀教师阶段和领导教师阶段,该标准还对每一发展阶段教师在专业知识、实践及参与领域内七个内容标准上的具体要求进行了详细描述。<sup>[9]</sup>在新西兰,中学教师专业标准描述了新教师、课堂教师和有经验的教师这三个层面的绩效标准。<sup>[10]</sup>以上各国制定的教师专业标准都考虑到了不同发展阶段教师的特点和需求,对其应达到的标准和要求进行了详细阐明,这些标准内容构成了对不同发展阶段教师进行评价的基本依据。

我国也有一些学者基于发展阶段视角对教师的评价标准进行了论述。比如,有的从初任教师、资深教师、高原期教师这三个阶段进行评价重点和支持改进的讨论<sup>[11]</sup>;有的则是建议学校针

对新手教师、骨干教师、专家型教师、名师各自的专业能力表现制定评价标准<sup>[12]</sup>;有的是针对初任教师、资深教师及不称职教师不同的评价标准等进行了论述<sup>[13]</sup>;也有学者基于发展性评价的理念,针对新任教师、熟练型教师与专家型教师的特点和需求,分析和诊断教师具体的教学能力水平,并提出科学反馈的方式,以促进教师专业水平的提升<sup>[1]</sup>;还有学者参照美、英、澳、我国香港地区教师专业发展标准的内容,初步构建了我国不同发展阶段的教师专业标准<sup>[14]</sup>。北京市教育学院通过大量的理论分析和实践研究,研制出了各学科、各学段教师从新手型教师到熟练型教师、熟练型教师到成熟型教师、成熟型教师到卓越型教师等发展阶段中,在专业基础和实践维度各领域内应达到的专业标准。<sup>[15]</sup>总之,处于不同发展阶段的教师在专业知识、专业技能及专业品质等方面具有不同的发展特征和需求,以此为基础设置区分性的评价标准有助于各层级教师把握自身发展现状并明确发展目标。

## (二)关注教师评价方式及程序的发展性

评价方式和程序的适当与否将会对评价结果产生直接影响。基于不同发展阶段的教师评价体系是以促进教师发展为根本目的的,秉持的是发展性评价理念。许多国家纷纷基于发展的视角设计了行之有效的教师评价方法及程序。

在美国,目前比较常用的有效促进教师发展的评价方法包括:课堂观察、学生成就、档案袋、同行评价等,这些方法在各州已得到有效践行。比如加利福尼亚州实行的熟练教师表现性评价系统(PAET),由校长、副校长、教育督导、教育教学专家等人员组成学校评价委员会,每五年一次进行教师评价,主要是通过课堂观察收集关于评价教师的评价资料。<sup>[16]</sup>而密苏里州则要求评价者和教师本人需要收集包括教学材料、能力表现、职业成就、专业发展活动、学生学习情况等在内的多种信息资料。<sup>[17]</sup>基于学生成绩进步的增值性评价目前在教师评价也逐渐得到应用。通过借助统计技术,将教师作用于学生成绩进步的贡献单独分离出来,对教师效能进行科学性和公平性

评估,能帮助教师发展自身效能。<sup>[18]</sup>此外,美国中小学教师评价还有个别化的督导和评价方式,即运用个别差异的方法,对不同的教师群体通过不同的活动、程序和时间安排进行评价和指导。<sup>[19]</sup>

除了有效的评价方式,科学合理的评价程序也能确保评价体系对教师专业发展发挥积极的作用。美国教育协会主席 M.H.福瑞认为,一个合适的教师评价过程,应该具备教师参与制订和修正评价程序、启用受过专门训练的评价者、结合教师自我评价、促进教师专业知识更新和教学进步等特点。<sup>[20]</sup>美国学者夏洛特·丹尼尔森也指出,促进教师学习的评价程序需具备如下特征:教师了解评价过程;促进教师的反思和谈话;赢得教师信任,让教师感到安全。<sup>[21]</sup>英国中小学校在教师评价中十分注重自我评价与评价会谈的结合,强调在自我评价的基础上,评价者需再收集其他方面的一些材料,然后同被评教师进行面对面的会谈。<sup>[22]</sup>澳大利亚中小学校广泛使用校长—同事评价法对教师进行评价,评价过程中的自我评价、建设性反馈、友好的评价氛围、教师专业发展,以及来自多方的积极参与支持都是其重要的组成要素。<sup>[23]</sup>运用档案袋、课堂观察等有效激发教师发展潜能的评价方式,并在评价过程中注重教师的参与、友好的氛围、充分的谈话及反馈等要素,有助于推动教师专业的发展。

### (三)重视教师评价体系的层级性

目前世界上许多国家在进行教师评价的过程中,都已经关注并重视使用区分性教师评价体系,强调针对不同层次教师的实际情况和需求,使用不同的评价标准、差异的评价程序以及专业的评价者等,来科学评价不同阶段教师的发展状况和需求。

美国于1992年首次在威斯康星州的一所学校中试行区分性教师评价。2000年,学者夏洛特·丹尼尔森提出三个层次的教师评价体系:第一层次是对新教师进行的评价,主要通过辅导、观察等方式对新教师成长进行支持;第二层次是对获得任职资格的教师进行的评价,教师通过自评、制定目标、收集数据、形成性评价、参加学习小

组、制定行动计划以及总结性评价等方式,促进自身专业发展;第三层次是为具有教师资格但需要专业援助的教师设计的,通过提供帮助和支持,引导该教师群体克服发展困境。不同层次的评价分别有着独立的活动和不同的时间期限。<sup>[24]</sup>这种评价模式在美国许多州和地区得到实践应用。有学者对美国中西部地区教师评价政策进行分析,发现许多学区的政策在“初任教师”和“有经验的教师”之间做了明确的区分,在评价实施的时间、频度等方面,清楚地表明了“初任教师”和“有经验的教师”之间的不同。<sup>[25]</sup>

在英国,克里格曼等人提出了一种权变型教师评价模式,指出评价者应采取四种评价行为以应用于不同专业发展阶段的教师:直接控制行为、信息指导行为、合作行为和授权行为。其中,直接控制行为适用于专业发展水平非常低、完全没有能力自我诊断的教师,评价者需要直接告诉教师怎么做;信息指导行为适用于专业发展水平比较低、能够初步自我诊断的教师,也就是针对评价教师的问题,评价者可给出几种解决方案,让教师自主选择;合作行为适用于专业发展水平比较高、能够自我诊断的教师,评价者可与教师一起协商,共同拿出解决方案;而授权评价行为则是针对专业发展水平非常高、自我诊断能力非常强的教师,它强调由教师自己解决问题,只有在评价对象主动寻求帮助时,评价者才参与到评价的过程中。<sup>[26]</sup>针对不同阶段教师设置不同层次的评价体系,这能帮助教师在不同的发展轨道上有序地前进。

这些关于区分性教师评价体系的研究和实践以尊重教师主体,以满足不同层次教师的专业成长需要为主要特征,能够更有效地提高教师发展的质量。以各阶段教师发展的特征为基础建立区分性的评价标准,基于发展的理念选择多元、互动、主体参与的评价方式和程序,这样建立起来的层级性的评价体系才可以真正做到以评促进教师专业发展,以改善之前的教师评价体系中过于强调利害和控制而忽略差异和发展的弊端,真正使评价成为帮助中小学教师获得更高水平



专业发展的助推器。

#### 四、建立基于专业发展阶段的教师评价体系

(一)针对不同专业发展阶段设计对应的教师评价标准

依据费斯勒(Fessler)教师生涯循环论以及伯林纳(D.C. Berliner)的教师教学专长发展五阶段理论,同时参考国内学者的研究成果,本文将教师专业发展阶段划分为新手型教师、熟练型教师、胜任型教师、成熟型教师、专家型教师五个阶段,并对每个阶段教师在知识、教学、心理等方面的发展特征进行了归纳整理,建立相应的评价标准体系。

##### 1.五个阶段教师发展的主要特点

(1)新手型教师(1~2年):主要任务是适应环境,学会备课上课。在专业知识上,主要是熟悉并掌握从事教育教学工作所必备的知识,包括师德修养、课程标准、一般的教学原理、教材内容和教学方法等知识。在教学能力上,形成对教学过程的初步认识,不过处理问题时缺乏灵活性,较为刻板。在心理上,新教师注重表现自我,崇尚理想主义、有活力、善于接纳新观念、积极向上,争取学生、同事与学校领导的肯定和认可,以达到安全的水准;不过面对复杂教学情境时会无措,产生自我怀疑,亟需各方面支持和帮助。

(2)熟练型教师(5年左右):主要任务是积累经验,建立起自己的教学风格。在专业知识上,实现从理论知识到实践性知识的转变,初步生成自身的实践性知识。在教学能力上,逐步掌握了教学内容的内在联系,教学方法和策略方面的经验有所提升,处理问题能表现出一定的灵活性。在心理上,由关注自我生存转到追求更好地完成教学任务,更有能力满足学生们的各种不同的需求。

(3)胜任型教师(10年左右):主要任务是把握学科知识结构体系,系统深入了解学生。在专业知识上,能将自身工作实践和经验提升转化为实践性知识。在教学能力上,能依据学生实际,有序地安排自己的教学活动,对教学管控愈加成

熟、自信,开始迈向优秀型教师。在心理发展上,出现职业倦怠的倾向,较易出现情绪和心理问题。

(4)成熟型教师(15年左右):主要任务是更深入系统把握学科教学和学生学情。在专业知识上,形成了自身丰富的实践性知识,能深刻理解学科本质和思想方法。在教学能力上,积累了丰富的经验,能直觉地观察与判断,教学技能接近了认知自动化的水平。在心理发展上,心态平和稳定,寻求自我突破与提升。

(5)专家型教师(20年左右):主要任务是总结提升自身的教育智慧,能发挥辐射引领作用,扶持青年教师成长。在专业知识上,理论和实践知识丰富,能实现实践性知识向理论性知识的转型。在教学能力上,具有较高水平的融会贯通的教学能力,达到完全自动化的水平,能直觉性地发现和解决教学问题,具有较强的教学把控能力和反思能力。在心理上,平和稳定,实现自我突破与提升,达成自我实现。

##### 2.教师发展三个领域中的具体要求

结合五个阶段教师发展的主要特征,以及教师专业发展内涵及标准,本研究对五个阶段教师在专业品质、专业知识、专业实践这三个领域内应达到的具体要求进行了描述。其中,专业品质包括专业道德、健康人格,专业知识包括教育知识、教学知识,专业实践包括促进学生学习与发展、自身专业学习与发展。再具体划分,专业道德包括爱岗敬业、爱生育人、行为示范;健康人格包括身心健康、礼仪修养;教育知识包括教育理论、学生知识;教学知识包括学科知识、教学知识、综合知识;促进学生学习与发展包括教学设计、教学活动、反馈评价、学习环境、学生管理与教育;自身专业学习与发展包括反思研究、协作分享、学习提升。三个领域包括3项一级指标、6项二级指标、17项三级指标。每个阶段教师在每项内容指标上的都有着各自的标准细则,下文仅以五个阶段教师在促进学生学习实践上的表现为例进行说明,具体见表1。中小学校想在实践中真正贯彻执行基于教师发展阶段的评价标准,还需要深

入实际进行研究分析，并组织教师集体共同协商。

(二)针对不同专业发展阶段设计对应的评价周期、方式及程序

基于发展性评价理论，我们可以发现，在评价过程中区分性地对待教师、鼓励教师参与评价、展开安全信任的协商对话、提出具有建设性的反馈指导，以及保证评价主体多元、评价水平专业性等能够很好地促进教师的发展。为此，本研究初步构建了基于专业发展阶段的教师评价方式及程序，详见表 2。

在基于专业发展阶段设计教师评价方式及程序上，评价者还需关注以下五点要求。

1.评价周期的设定需符合不同发展阶段教师

发展的特点

评价者需要依据教师发展特征，把握好评价周期的长短。比如，专家型教师，其专业发展自主性较强，评价者可设定较长的评价周期，给予其充分的发展空间；而新手型教师处于迅速发展期，亟需通过经常性的评价和反馈，来发现问题并及时改进，评价周期宜更短一些。

2.尊重被评价教师的主体地位，建立教师参与型的评价体系

在评价中，我们需要提升教师对自身评价体系的认知，吸纳教师参与到评价的全过程中，让教师在安全、友好的评价环境中，参与评价标准的制定，积极进行自我评价，并就评价结果与教师进行充分地协商与对话，依据其意见或建议修

表 1 不同发展阶段教师在“促进学生学习”上的评价标准

专业实践——促进学生学习				
	教学设计	教学活动	反馈评价	学习环境
新手型教师 (1~2 年)	能够基于课程标准、内容及初步学情分析确定教学目标和学习重点；能够依据教学目标设计教学进程	能够吸引学生注意力，激发学生学习兴趣，能够合理安排教学时间，完成预定的教学任务	能够关注到学生的反应，并给予及时回馈	能够建立良好的师生关系，维护课堂的有序和顺利进行
熟练型教师 (5 年左右)	能够准确把握教学目标及学习重难点，能够设计科学合理的教学进程，能够充分利用学生已有知识和经验，能够提供一定的学习资源	能够在教学中，体现出学生学习主体性，能够适当地采取互动的形式组织教学活动	具有引导学生参与评价的意识；关注学生的学习效果	能够建立与学生之间亲密的关系，创设安全的学习环境和友爱互助的学习氛围
胜任型教师 (10 年左右)	能够深入理解把握教学目标及内容；能够依据教学经验及学情把握，设计合理多样的学习及评价活动，能够提供恰当的学习资源	能够采取多元的互动方式，开展有效的合作学习；能够启发学生独立思考和主动探究，发展学生创新能力；能够根据学生学习情况有效调控教学内容和进度	能够运用学生、教师、家长等多元主体评价，以及课堂观察、成长档案袋等多样评价方式，综合收集学生表现信息	能够维持与学生和谐的师生关系，为学生创设有助于其独立思考的安全的学习环境和民主的学习氛围
成熟型教师 (15 年左右)	能够整合多元教学目标，不仅关注学生知识与技能的获得，还关注培养学生非智力因素发展，根据学生认知发展规律，整体安排设计教学活动及内容	能对教学情境做出准确的判断和有效地处理，教学行为快捷、流畅、灵活，关注学生的学习表现，能根据学生学习情况灵活调整教学的内容、顺序和方法，学生感到学习效率高	能够在评价主体、方式、内容及结果上体现多元化，善于运用评价结果，对学生的评价提出合理的建议	能够营造良好的、互助的、民主的学习氛围与环境，关注学生的个体差异，满足学生的个性化学习需求，促进学生全面、健康发展
专家型教师 (20 年左右)	精通各类知识的学习策略，具有丰富、创新、系统性的教学方法，设计丰富的切合学生实际和发展特点的教学活动	完全把握课堂教学，融会贯通课程教材内容，在教学策略上纯熟创新；高度关注学生的学习表现，根据学生实际灵活调整教学策略、处理生成性问题，学生学习效率高，直觉性判断和决策，自动化处理教学问题	科学合理运用评价结果，促进学生的学习和其他各方面综合发展	能够根据课堂和学生实际，创设能够满足学生学习需要、促进学生发展的外部环境和心理环境

基于专业发展阶段的教师评价体系构建

表2 基于专业发展阶段的教师评价周期、方式及程序

	新手型教师(1~2年)	熟练型教师(5年左右)	胜任型教师(10年左右)	成熟型教师(15年左右)	专家型教师(20年左右)
评价周期	每学年评一次			每两年评一次	每三年评一次
评价方式	课堂观察 同行评价 自我评价	课堂观察 同行/学生/家长评价 自我评价	课堂观察 教师档案袋 同行/学生/家长评价 自我评价	教师档案袋 自我评价	自我评价
评价程序	(1)由校长、优秀教师或者校外专家等组成评价委员会,评价前进行充分的评价培训,使其具备专业的评价能力 (2)评价者与教师会面,使教师充分认识到评价的理念和意义,依据教师专业发展差异性特征,双方共同协商制定区分性的评价标准、方式、程序等,明确各层级教师的发展目标 (3)在评价周期中,评价者与教师通过观察、档案袋等多种方式收集多方面表现信息 (4)依据评价标准,评价委员会综合多方面信息,对教师表现进行初步评定,形成初始评价反馈报告 (5)评价成员与教师进行面谈,在充分听取和尊重教师意见的基础上,双方经过讨论,达成共识,形成最终评价报告。内容对外保密 (6)评价双方再次进行面谈,围绕下一步如何改进发展进行友好讨论,委员会提出改进建议,并协助教师制定个人发展计划,给予其充分的指导和支持				在第三年末提交 自我评价报告
辅助支持体系	根据评价结果,有针对性地安排教师参加不同形式的专业学习活动,特别是针对每一阶段评价不合格或者发展困难的教师,要给予其充分的关爱和支持,为其提供多样锻炼、学习机会,促使其在原有水平上改进				

正完善评价体系。

3.提升评价的专业性,保障评价的公平、公正

为了提高评价的专业性,保证评价过程的公平、公正,一方面,我们需要提升评价者的专业评价能力,通过培训等方式提升评价者评价理念、知识及能力,保障其评价的专业水平;另一方面,学校需采用多元评价方式,尝试与第三方评价机构进行合作,提升评价的客观性和科学性。

4.加强对教师评价结果的反馈

我们既要建立促进教师发展的反馈体系,针对不同表现的教师进行不同的反馈;也要加强校长、中层领导及校外个人或机构等对教师评价结果的反馈。评价者应该通过各种途径将评价结果恰当地、及时地、合理地反馈给教师,帮助教师充分认识到自身发展过程中的不足,并明确未来发展的目标。

5.充分利用教师评价结果指导改进其教学

根据教师评价结果,评价者需要帮助教师分析专业发展中的薄弱环节,并给出改进建议。针

对不同教师的评价结果,学校可以安排教师参加不同形式的专业发展和培训活动,特别是要给予评价结果不利的教师以关怀支持,并进行重点跟进指导。

参考文献:

- [1]侯佩瑾.发展性教师评价及其在教师生涯管理中的应用[D].苏州:苏州大学,2008.
- [2]杜春美.关于教师职业生涯周期的探索[J].福建论坛(人文社会科学版),2007(S1):235-236.
- [3]张学民,申继亮.国外教师教学专长及发展理论述评[J].比较教育研究,2001(3):1-5.
- [4]连榕.教师教学专长发展的心理历程[J].教育研究,2008(2):15-20.
- [5]申继亮.关于中学教师成长阶段的研究[J].天津师范大学学报(基础教育版),2002,3(3):1-4.
- [6]钟祖荣,张莉娜.教师专业发展阶段的调查研究及其对职后教师教育的启示[J].教师教育研究,2012(12):1-8.
- [7]肖毅,高军.当代美国教师评价标准探微[J].教育探索,2008(3):142-143.
- [8]尹妙辉.英国教师专业标准研究[D].上海:华东师范大学,2008.

[9] 蹇世琼, 饶从满. 澳大利亚最新国家教师专业标准述评[J]. 比较教育研究, 2012(8): 37-41.

[10] 熊建辉. 教师专业标准研究——基于国际案例的视角[D]. 上海: 华东师范大学, 2008.

[11] 刘兰英. 区分性教师评价制度及其对我国教师评价改革的启示[J]. 教育研究, 2008(2): 15-20.

[12] 张文华. 教师专业发展的分层评价策略[J]. 当代教育科学, 2011(12): 11-12.

[13] 梁红京. 区分性教师评价制度研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2004.

[14] 张丽珍. 标准本位与专业引领[D]. 金华: 浙江师范大学, 2007.

[15] 中小学教师专业发展标准及指导课题组. 中小学教师专业发展标准及指导: 社会科[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2012.

[16] 李文静, 王鹏. 教师表现性评价与教师职业发展[J]. 当代教育科学, 2010(10): 52-53.

[17] 蔡敏. 美国“基于表现的教师评价”探析——以密苏里州为例[J]. 教育科学, 2008(1): 91-96.

[18] 边玉芳, 孙丽萍. 教师增值性评价的进展及在我

国应用的建议[J]. 教师教育研究, 2015, 27(1): 88-112.

[19] 蔡敏, 李艳. 美国中小学教师评价的主要模式及特点[J]. 外国中小学教育, 2006(4): 28-32.

[20] 竺培梁. 试谈美国中小学的教师评价[J]. 外国中小学教育, 1986(4): 37-38.

[21] 夏洛特·丹尼尔森(Charlotte Danielson). 提升专业实践力: 教学的框架[M]. 杨晓琼, 译. 北京: 教育科学出版社, 2008.

[22] 涂勇. 英国教师评价述评[J]. 外国教育资料, 1993(5): 54-57.

[23] 王斌华. 一种有效的教师评价模式——校长—同事评价法简介[J]. 当代教育科学, 2003(10): 41-43.

[24] Charlotte Danielson & Thomas L. McGreal. 教师评价——提高教师专业实践能力[M]. 陆如萍, 唐悦, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2005.

[25] 孙翠香. 教师评价政策: 美国的经验和启示——以美国中西部地区教师评价政策为例[J]. 全球教育展望, 2013(3): 57-65.

[26] 贾汇亮. 英美两国教师评价的理念及启示[J]. 教育科学研究, 2010(10): 65-68.

## The Research and System Construction of Teacher Evaluation Based on the Stage of Professional Development

Wang Songli

**Abstract:** At present, the evaluation of teachers including fresh and expert ones among the primary and secondary schools in China still adopt the same evaluation criteria, methods and procedures, which has ignored the characteristics of differences and stages of teachers' professional development and affected the enthusiasm of teachers' development. To construct the system of teachers' evaluation revolving around the professional development stage is based on theories about the career development of teachers and developmental evaluation, which highlights the distinction of evaluation criteria, the development of evaluation methods and procedures and levels of the evaluation system and so on. Meanwhile, it is necessary to design the corresponding evaluation standards and make evaluation methods and procedures in details based on the five stages of professional development including fresh teachers, proficient ones, qualified ones, mature ones, expert ones.

**Keywords:** Teacher evaluation, professional development stage, developmental evaluation, evaluation system

责任编辑/雷 熙