

指向“四有”好教师 团队建设的教师评价改革

——以常州市第一中学“龙城正学”四有好教师团队为例

殷 群

摘要：面对传统教育评价中的诸多问题，常州市第一中学依据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》要求，重新构建以“四有”为维度的教师综合素质评价标准，并以信息化手段建设配套的信息系统，让教师的评价更加简易、科学、有效。

关键词：四有好教师；教师评价；信息化

中图分类号：G420 **文献标志码：**A **文章编号：**1673-9094(2023)12-0043-04

在教师队伍建设中，教师评价发挥着指挥棒作用，怎样的教师评价，就会随之产生怎样的教师生态格局，进而影响立德树人的成效^[1]。

《深化新时代教育评价改革总体方案》对各教育阶段和教育主体提出了具体的评价改革方向和任务^[2]。

为深入落实立德树人根本任务，造就党和人民满意的、高素质专业化创新型教师队伍，促进教师全面而有个性的发展，常州市第一中学依托“龙城正学”省级重点“四有”好教师团队建设，探索适应新时期教师高质量发展的教师评价体系建设。

一、传统教师评价体系存在的问题

（一）评价标准片面

传统的教师评价将学生考试成绩、升学率、

学历、论文发表、荣誉等指标，作为评价教师的重要标准。在此导向下，教师将自己的工作重心偏向于上述指标指向的量化领域，从而忽视了教师发展中最重要要素，即师德。这样的状况导致部分教师发展过于功利化，不愿花时间和精力进行持久性研究，而是集中精力获取功利性成果^[3]。如部分教师不惜重金购买版面，在一些低质量甚至山寨期刊发表论文，而这些急于求成的论文质量低下，根本谈不上对自身专业发展的促进作用。

（二）评价标准过高

当前的评价往往是为了选拔而产生的，各种“优秀”“标兵”“模范”的标准比较高，评比常常只能覆盖少部分的教师，并且这些教师大部分都是成熟型教师。久而久之，出现了部分教师尤其是年轻教师群体“躺平”现象。过高的

收稿日期：2023-05-11

作者简介：殷群，常州市第一中学校长，常州市特级校长。

评价标准不仅未能起到引导、鼓励教师发展的作用,反而对青年教师的发展产生了一些负面作用。

(三)评价方式、主体单一

当前学校及教育管理部门对教师的评价除了职称晋级、荣誉评比之外,一般是按学期或者学年对教师进行评价考核,主要为终结性评价。这样的教师评价忽略过程性评价,导致教师无法及时审视、发现自身的优缺点,难以基于问题及时进行调整。加之评价的依据主要是教师提供的一些书面材料,缺乏对教师多维度的认知了解,导致了评价的部分失真。同时,对教师的评价以相关的管理部门为主导,评价主体单一化的现象较为普遍。

二、指向“四有”好教师团队建设的教师发展评价体系的设计原则

对当前教师评价存在的问题进行分析后,我们发现大多数学校尽管已经认识到传统评价的弊端,强调师德为先,但实际操作仍然未跳出原有的局限^[4],究其原因不外乎以下三个方面:第一缺乏全面的评价标准;第二师德师风及过程性评价难以量化;第三理想化的评价标准实施难度大,会加大管理部门的工作强度。因此我们认为当前对教师的评价应该遵循以下四个原则:

(一)全面性原则

全面性包含三个方面:第一是评价标准覆盖教师发展的各个方面,要将以师能为首的评价标准转向以师德为首。第二是评价人员由学校管理者转向家长、同事、学生等相关人员,通过多方评价全面刻画教师形象,用评价展示教师当前的自我发展,让教师对评价结果更为认同。第三是评价的普惠性,发现每一位教师身上的闪光点,由此实现通过评价激励全体教师全面发展的目标。

(二)即时性原则

即时性强调要及时反馈教师考核评价结果,特别是针对过程性评价进行量化反馈,通过

各方面的考核情况和综合评定形成个人考核评价报告,并让教师可以随时随地获得反馈,以便及时发现自己的问题与不足。

(三)易用性原则

能被普遍接受的评价还必须满足简单易用的原则,一方面是被评价的教师能接受,另一方面是负责评价的人员能接受。教师的主业是教书育人,主要精力不应该耗在应对各种评比上。负责审核的管理人员面对上百位教师,也应该有减轻审核人员负担的切实可行的措施。

(四)差异化原则

根据教师梯队现有发展情况,设立分层、分类评价的差异化评价方式。基于教师岗位、职称、年龄、教龄的不同,根据教师发展阶段对教师进行分类,同时为不同学科类型、不同阶段的教师设置更为适合的评价指标。

三、指向“四有”好教师团队建设的教师发展评价的实施策略

为改革教师发展评价,常州市第一中学创造性地依据习近平总书记所提出的“四有”好教师讲话精神,设计相匹配的项目活动,构建教师发展指标体系。为了让教师的考核更加科学易行,运用信息化技术构建教师发展评价系统。

(一)制定“龙城正学”好教师全面发展指标体系

学校以习近平总书记“四有”好教师讲话精神为依据,集中专家团队力量打造了能够促进教师全面而有个性发展的“龙城正学”教师综合素质评价指标体系。该体系包括4个一级指标,16个二级指标和34个三级指标(如表1)。以道德情操为例,我们认为一个道德情操合格的教师,不仅应该在学校中为人师表,也应该在社会和家庭中树立良好的形象,同时还应该和同事有良好的合作关系,顾全大局。因此我们将这个指标进一步细分为职业道德、社会公德、个人品德和家庭美德4个二级指标,在此基础上进一步细分出9个三级指标。

同时为解决教师评价特别是师德评价缺乏依据、只重结果不重过程的问题,学校研究设计出与指标体系对应的项目及活动,从而让师德等考核有抓手,看得见,留下痕迹,促进教师反思。例如学校设计了师德建设“六个一”活动:一次系统学习、一次全员考试、一次师德巡讲、

一份庄严承诺、一项排查治理、一次专项师德督查,同时以教师的学习笔记、考试成绩、活动照片、签到记录、督查情况等作为考核依据开展过程性考核,并赋予基础分。制定终结性指标,如教师所获得的各级师德荣誉,根据等第进行加权赋分。

表1 “龙城正学”教师综合素质评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标
理想信念	政治素养	听党话、跟党走,坚持为党育人、为国育才
	家国情怀	忠诚于党和人民的教育事业,着力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人
	社会责任	无私奉献,积极参与义务导教、献血、帮扶、课后服务等工作
	职业信仰	热爱教育事业、潜心教书育人 以“传道”为第一责任和使命,为国家和民族贡献更多正能量
	文化自觉	做社会主义核心价值观的带头践行者和积极传播者 了解、欣赏、热爱并传承好中华优秀传统文化
道德情操	职业道德	爱岗敬业,严于律己,为人师表 以德施教、依法执教、廉洁从教 严谨治学,终身学习,远离功利之风,扎根三尺讲台 顾全大局,服从学校工作安排
	社会公德	遵纪守法,行为示范
扎实学识	个人品德	道德高尚,以德立身 具有合作精神,精诚团结,乐于助人
	家庭美德	注重家教、家风建设 注重学生的家庭教育指导
	专业能力	熟练掌握专业知识,追求专业境界提升
		能进行课程规划与开发,课程实施效果好
		积极参与听评课交流与展示
仁爱之心	教学能力	教学创新性强、形成个人教学风格 教学基本功扎实,在各级比赛中成绩优异 在高质量期刊发表有深度的论文
	研究能力	顺应课程改革的要求开展省市级课题研究 基于教学实践开展实用型项目研究并取得相应成果 凝练自己的成果经验,并进行推广
仁爱之心	尊重学生	相信学生,把学生看作独立完整的社会人 尊重学生人格,尊重学生的发展规律 欣赏学生,让学生在获得尊重、信任的同时学会自我教育、自我完善
	理解学生	理解学生学习的需要、成长的需要、休息的需要、交友的需要等 帮助学生获得安全感,保护学生的人格尊严
		善于倾听学生的心声,善于分享自己的感受
	关怀学生	正确对待学生成长中出现的问题,用科学的方法帮助学生解决问题 以关爱的心态分析学生的优缺点,激励学生的上进心和志趣,帮助学生获得成长 重视学生的身心健康,乐于做学生的成长导师

(二)构建教师综合素质评价系统

为给予教师更加智慧、科学的评价,同时减轻教师及评审人员的负担,学校建立了可让教师进行自我分析、对比、评价的教师综合性发展评价系统,其应用流程如图1所示^[5]。

学校首先以“龙城正学”教师综合素质评价

指标体系为基础,与科技企业合作,依据三级指标及对应活动项目开发出系统平台。平台核心功能包括“四有”指标输入、业务管理以及数据查询,为教师提交个人成果、学校相关部门审核教师的成果以及教师查询自己成果的量化评价反馈报告等提供了服务。

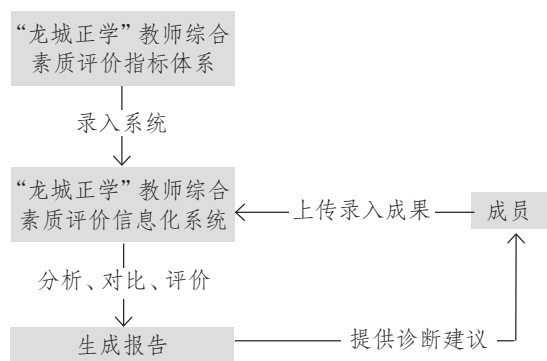


图1 教师综合素质评价系统应用模式图

教师可以依次点击评价模块内容,展开相应的指标界面并录入对应成果,系统可基于教师上传的信息及佐证材料进行量化赋分,提供学校整体分析及个人诊断报告,让相关教师及时获得客观且精准的评估。如教师可以从“四有”的维度得到自己的评估结果并可以与全校的平均水平进行对比,还可以选择不同的年龄段对比在同龄人中的发展状况,客观地审视自己的优势与不足。同时,基于报告对教师的年度工作进行总结汇总,并生成年度报告及个人发展提示。例如:系统分析我校谷老师发展的下一级目标是学科带头人,基于事先录入的学科带头人的要求及该老师现有的条件,系统会告知谷老师:对照“学科带头人”的达标情况,谷老师公开课条件不足,提醒谷老师“学科带头人需要开设市级以上公开课5节,你已经开设3节”,让谷老师尽快弥补自己的短板,为下一阶段的发展提前做好准备。而学校管理部门也可以基于后台数据快速梳理与分析当前教师发展的不足,及时调整教师培训的重心。

四、指向“四有”好教师团队建设的教师发展评价的成效

2022年3月,由上海市教育科学研究院普通教育研究所组成的第三方评价团队对我校教师队伍建设情况进行了系统化评估。对比评价体系建设前后的教师发展,评估组认为:常州市第一中学在原有教师发展目标基础上,进一步强化了对教师道德信仰的要求,有效回应了时

代发展的新要求。学校各项教师专业发展目标达成度高,教师内在动力提升明显,各项发展举措得力,教师专业发展成效显著。

从教师师德建设成效看,通过构建、发展教师综合素质评价体系,尤其是理想信念与道德情操的评价指标,加强了教师思想道德建设。每年组织教师积极参加“全市慈善一日捐”,活动及无偿献血活动,为社会贡献自己的力量;多名教师积极参加常州市“优秀教师免费导学”公益活动及城乡牵手活动,被评为先进指导教师。我校被评为“常州市优秀教师免费导学公益活动”优秀学校,多位教师被评为常州市师德模范。

从教师专业发展的外显性成就来看,常州市第一中学近五年教师队伍发展喜人:学校中国家“万人计划”等省级以上优秀教师的人数由6人增长到20人,获得市级五级梯队等市级荣誉的优秀教师由78人次增长到142人次,教师发展成果远超预期目标,充分彰显了“四有”好教师团队建设引领下的师资队伍建设的成效。学校“龙城正学”好教师团队被列为江苏省“四有”好教师重点培育团队,“‘四有’好教师团队建设策略研究”被立项为江苏省教育科学“十三五”规划课题,我校教师评价体系的建设和经验先后多次在省级以上会议中介绍、推广。

参考文献:

- [1] 吴全华. 指向师德师风建设的教师评价改革[J]. 当代教育科学, 2020(4):35.
- [2] 中共中央、国务院. 深化新时代教育评价改革总体方案[EB/OL].[2020-10-13](2023-04-11)http://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm.
- [3] 邢欢. 论深化教育评价体系改革[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2019(21):10.
- [4] 王鉴, 王子君. 新时代教师评价改革:从破“五唯”到立“四有”[J]. 中国教育科学, 2021(6):88.
- [5] 殷群. 建立促进教师专业发展的保障机制[J]. 江苏教育, 2021(Z2):99.

责任编辑: 颜莹