# 中小学教师评价体系

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-09-12

*第一篇：中小学教师评价体系教师评价体系苏集镇中学苏集镇中学教师评价体系一、建构教师展评价体系的时代背景在教育改革不断深入发展的今天，教师的发展在于教师专业素质的提高。教师需要结合自身的教育教学实践，通过解决教育教学中实际问题，提高自身专业...*

**第一篇：中小学教师评价体系**

教师评价体系

苏集镇中学苏集镇中学教师评价体系

一、建构教师展评价体系的时代背景

在教育改革不断深入发展的今天，教师的发展在于教师专业素质的提高。教师需要结合自身的教育教学实践，通过解决教育教学中实际问题，提高自身专业素养和专业能力，提高应对能力，提高内在的生存价值。

二、促进教师专业素质发展的评价特征

促进教师专业素质发展的评价特征，集中体现在教师专业素质发展的目标定位、具体目标和培养策略三个方面，这是制定教师评价体系的前提。

1.教师专业发展的总体目标

教师素质的进一步完善与提高，关键在于发现教师进一步发展的潜在基础、不利因素与障碍。第一，自我分析

实质上是坚持了以学校、师生发展为本，发挥评价的导向功能，帮助教师解决评价的价值取向问题。

实现学校培养人的教育目标，要依靠教师，教师专业发展的需要是学校发展和学生发展对教师提出的要求。本校实行教学、科研、管理、培训一体化，发挥网络专家的指导作用、学校行政领导作用，帮助教师进行自我分析——不断发现自己在教育教学过程中所取得的成就、强项、特色与风格，反思自己在教育教学过程中所存在的问题、缺点、弱项与困难。在此基础上，鼓励教师继续发展有利方面，转化不利因素，从中寻找自身发展的动力和生长点。第二，培养目标定位和效标制定

实质上是调动教师充分参与制定和调整评价的积极性，解决评价的目标和主题问题。

教师专业发展的培养目标基本定位在对专家型、实验型和合格型三种类型教师的培养上。

有学者认为，符合素质教育要求的教师发展指标体系，应由三个维度的评价指标构成：即素质评价指标（反映教师基本素质的指标）；职责评价指标（反映教师工作状况的指标）和绩效评价指标（反映教师的工作成效的指标）。

其中，素质评价指标，是教师实施教育教学的基础，职责评价指标是教师实施教育教学的关键，绩效评价指标是教师实施教育教学的最终目标。这些指标充分反映了一个专业化的教师需要具备的素质和能力，反映教师需要付出行动达到教书育人的目的，通过富有创新性的教学行动，促进教师自身的专业发展。我们引用以下的框架确定朝天小学教师的专业素质发展的效标： 第三，发展目标和层次目标制定

根据本校以往的办学思想、办学风格和办学传统，结合当代社会发展对教师专业素质的要求，我们从师德、人格和专业本领三个方面制定具有朝天特色的教师专业素质发展目标，从专家型教师、实验型教师和合格型教师三个层次，拟订教师集体专业素质发展的层次目标。学校制定的教师专业素质发展规划，是对教师总体而言的，具有普遍性。至于教师个体，根据每位教师不同情况，不同的特点，制定个人的三年发展规划。个人三年发展规划应该体现出教师个人的成就感和自己发展需要的满足感。同时，学校运用他评与自评的机制，帮助教师对自己发展目标定位。2.教师专业发展的具体目标

为了使教师的专业发展不流于形式，也便于对其是否达标进行评价，我们制定了教师专业发展的具体目标。第一，能撰写问题调查研究报告

每位教师对自己的学科领域或班主任工作领域的主要问题、本质性问题，做出调查研究报告，对教育教学中的真正问题进行归纳分析，明确研究课题设计的依据。第二，能进行文献研究综述

研究的问题是否有价值，能否解决，能够对前人解决该问题的程度以及所运用的理论，做出文献综述，即阐述所引入新知识、新观点和新理论。目前，我们进行教学研究引入的理论主要是教育学、心理学、陶行知的人格教育理论以及学习心理辅导的理论与技术。第三，能总结提升教育教学工作或班主任工作的经验

对教育教学工作或班主任工作中的教学特色、所取得的成就，以及自己的强项进行总结，筛选经验，形成文本。第四，能设计课题研究方案

能够按照规范的格式（问题提出、研究目标、理论假设、研究方法、实验操作和预期成果），撰写课题研究方案。第五，有案例研究成果

选择课例，作为案例进行研究，为研究解决问题找到依托。案例包括一般案例和典型案例，可以分为日常探索型、研究型和范例型三个层次。

第六，有课题研究综合成果

课题研究成果的表述形式可多样化，可以是学术论文、研究报告、实验报告和作品等等。3.教师专业发展的培养策略

根据学校实验课题开展的需要，我们结合上述的指导思想，具体设计教师专业发展培养目标的实施策略。第一，制定发展规划

根据学校教师专业素质发展目标和培养目标，制定个人发展规划。在教导处的帮助下，教师根据自己的教学特色，确定个人三年的研究专题，制定出个人的三年发展规划。第二，加强理论学习

学校推荐陶行知的人格教育读本和有关心理辅导专著，以个人自学、讨论交流相结合的形式，引导和鼓励教师联系自己的教育教学研究实践学习陶行知的人格教育思想、现代学习心理辅导、班级心理辅导，以及活动心理辅导理论与技术和新课程理念。第三，选择研究专题进行案例研究

在确立案例研究主题的基础上，按照案例研究的程序方式（个人案例-公开交流案例-选择案例-总结范式）进行案例研究。明确了案例研究的形成过程（主题-课例研讨-分析归纳-形成案例）和分析格式（研究专题-案例-分析-综合）。第四，评价案例研究

按照案例素描、自我反思、同行诊断和专家点评的方式来形成案例，按照案例研究的指导思想、类型、成果表述等程序，筛选优秀的案例。

三、促进教师专业素质发展的评价体系

为了实现激发、调动教师的内在驱动力，开发教师的潜力，增强教师的自我发展能力的目的，要不断完善评价体系，使学校的教研、科研、教学、教学计划管理、教学思想管理、教学行政管理以及对教师的考核评价管理密切结合，力图作到科研、教学、管理和评价的一体化。

实质上解决具体的评价方式，也与教师的专业素质发展密切结合。1.教师的综合评价

对教师的综合评价，在沿用以往的月报表与期末相结合的基础上，继续对学校原有的不很健全的评价体系和框架加以修改、充实与完善。主要体现在两个方面。

首先，将侧重对教师的科研素质的评价

考核奖励逐渐向教师的教育教学科研绩效倾斜，从而调动教师为学校发展做贡献和谋求个人发展的积极性、主动性和创造性。其次，从教师专业素质发展目标的维度来设计评价体系 教师三年专业素质发展规划结束以后，对专家型教师、实验型教师和合格型教师是否达到既定的个人发展目标规划进行评价，肯定成绩、找出不足，指明继续努力方向，确保学校的教师专业素质发展目标的真正实现。

2.重过程性评价与发展性评价

在对教师进行评价的过程中，学校总的指导思想是注重对教师进行过程性评价和发展性评价。（1）制定课堂教学评价

在贯彻本校课堂教学评价指标基础上，主要依据自主达标性学习活动辅导模式、自主研究性学习活动辅导模式和自主创造性学习活动辅导模式要求，充实和完善课堂教学评价的指标体系，体现本校长期以来形成的教学特色和范式，既继承又创新。（2）评价过程要做到几个结合 第一，自评与他评相结合。

首先，重视教师的自我评价和对教学所进行的反思。

要求教师明确自己在课堂教学中要解决的问题，允许教师自述自己成功的做法，指出自己需要继续探讨的问题。凡是公开参与研讨的课例都要进行自评，包括自己的强项、优势、特色、风格和弱势。其次，组织教师集体评价课堂教学。

组织学校教师对其他教师的课堂教学进行评价。通过观摩教学，指出其在课堂教学中成功的做法、需要注意的问题，提出改进意见或建议。通过评价，也促使评价教师对自己的教学进行反思，从而促进改善自己的教学行为。

最后，建立学生、家长评价制度。

在班级范围内或全校范围内，以问卷或座谈的形式，对教师的工作进行评价，做到校内评价与社会评价统一。第二，定量与定性相结合。

教师的劳动是一种特殊的劳动。在对教师进行评价时，不能简单化，不能只见量而忽视质。科学合理的教师评价必须是定量评价与定性评价的结合。一方面，要依靠数据事实描述判断教师的素质、工作状况；另一方面，也要依靠直觉、印象、经验以及评价者价值准则对教师的素质及工作状况进行价值判断。在评价过程中，能量化的则量化，不能量化的，加以描述性分析。第三，论文与现场文本相结合。

教师的教学活动本身就是一个教研过程，着眼点在于解决工作中的具体问题。论文可以作为科研成果，但更为重要的是这种成果应该体现在工作实绩上。因此，我们需要建立教师业务（专业素质成长记录）档案，对教师每学期的课题立项、课例设计、案例分析、教学作品等记录在案，在科研流程管理上对教师的科研成果进行评价。（3）建立激励制度，促进教师的共同发展

采用纵向对比和横向对比两种相比较的方法，把学校的考评制度与奖励制度有机结合起来，促进教师的发展。一方面，对每个教师个体进行纵向对比。根据其个人发展的进步程度进行奖励，推动教师个人的纵向发展。另一方面，对整个教师群体进行横向对比。按照与其他教师进行竞争和合作过程所取得的成绩大小，对个人或集体进行奖励，带动教师整体的共同发展。

苏集镇中学

**第二篇：当前中小学教师教学评价体系浅析**

关键词 ：中小学 教师 教学评价体系

摘 要 ：教师教学评价是教育评价的重要组成部分，是对教师教学工作进行价值判断的过程，也是影响教师专业发展与成长的重要因素。对中小学教师教学评价现状和评价体系的研究与分析，可以发现中小学教学评价在评价目的、分类和价值导向方面存在的问题，为中小学教学评价实践提供理论基础。教师教学评价是教育评价的重要组成部分，教师教学评价是通过系统地收集有关教师教学行为的资料，加以分析处理后，再根据预定教学目标给予价值判断的过程。【 1】 是对教师教学工作现实的或潜在的价值做出判断的活动。

在大力推行素质教育和深化基础教育课程改革的今天，教师教学评价对教师教学活动具有导向作用，因而倍受关注 ,而教师教学评价的实施前提是制定符合当前教学改革要求的教师教学评价体系。中小学教师教学评价制度的改革应有利于促进学生、教师和学校的共同发展，要有利于加强教师职业道德建设，促进教师业务水平的提高，建立有利于实施素质教育、发挥教师创造性的多元的、新型的中小学教师教学评价体系。

一、中小学教师教学评价体系的构成

当前对中小学教师教学工作的评价主要包括两个方面，一是教师的从教资格评价，二是教师的教育教学行为及其成绩评价。教师教学评价是多层次多类型的，如国家、地方、学校、社会对教师教学的评价。本文对教师教学评价的探讨主要基于学校层面，即探讨在学校层面上，教师教学评价的现实情况及存在的问题。教师教学评价既要对教师教学工作现实的价值做出判断，也要对其潜在的价值做出判断。因此，教师教学评价既要评价教师的教学素质，也要评价教师的教学行为和教学成绩，是以教学行为和教学成绩为主，在评价中渗透对其教学素质评价的过程。

教师教学评价从收集信息的方式来划分，存在三种不同的教师教学评价类型：教师教学胜任力评价、教师教学绩效评价、教师教学有效性评价。但三种评价类型相互间又存在着密切的联系，教师教学绩效评价是以教师胜任力评价为效标的，教师教学有效性评价又是教师教学绩效评价的效标。也就是说教师教学有效性评价是教师教学评价的终极效标，而教师教学绩效评价则是中间效标。在人事心理学中，效标是一种可直接或间接测量的绩效样本（行为及其结果），它体现了组织中相关预测源或人事决策的价值。在实际研究中终极效标标准往往很难找到，所以研究往往采取中间效标作为人事研究的效标测量。【 2】 因此，我们对教师教学评价的主要环节是教师绩效评价，即教师教学行为和质量的评价。

根据素质教育发展和基础教育课程改革的要求，当前中小教师教学评价应由三个维度的评价构成，即教师教学素质评价（反映教师教学的基本素质）、教师教学职责评价（反映教师教学工作状况）和教师教学绩效评价（反映教师教学的成效）。其中素质评价是教师实施教学的保障，绩效评价是教师实施教学的最终目标。以此为依据，教师教学评价体系应该包含五个部分：教学观念、教学行为、教学策略、教学能力、教学效果。

二、当前中小学教师教学评价体系存在的主要问题

中小学教师教学评价体系在实践中存在的突出问题是总体导向、目标分类不符合当前教育发展的潮流。当前中小学教师教学评价，其模式是德、勤、能、绩模式，基本是按这四个方面指标综合量化进行考核评价的。这种“指标量化”评价模式并不能全面揭示教师教学评价的目标，且可操作性也较差。首先，从评价标准来看，这种体系所采用的定性语言，对不同程度的标准区分不够大，诸如“坚持”、“认真”、“积极”、“努力”等弹性语言由于表述上的含糊和不具体，极易导致参评人员对其内涵或外延理解和把握的不一致，因而难以保证价值判断的客观性和评价结论的准确性。【 3】 其次，从计分标准看，这一评价模式有强行量化的倾向。尽管定量评价能够大大降低评价标准的模糊性，增大评价结果的区分度，但是并非所有的因素都可以进行量化，在教师的实际工作中，存在着大量不能量化或不易量化的因素。指标的绝对量化并不意味着评价活动的科学性，要知道，离开对事物质的把握而单纯追求可操作的量，恰恰违背了科学的基本精神。另外，尽管这一评价体系包含了“德、勤、能、绩”四方面的评价指标，但并未涵盖教师在培养学生过程中所承担的大量隐性工作 ,且在“升学率”指挥棒的控制下，教师教学评价的终极标准还是落在“绩”，即“教学成绩”上。当前中小学教师教学评价实质上仍然是一种单项评价，其唯一标准就是学生的“分数”，其它指标都是软指标。事实上，不少学校都把升学率作为硬指标，如果该教师所教科目成绩高，对其综合评价就高；反之，对其综合评价就低。可想而知，依据这样的评价指标体系，不能保证教师教学评价的有效性和准确性。具体表现在：

（一）评价方案缺乏明确的价值导向。

教师教学评价是一种价值判断活动，是建立在事实判断基础上的价值判断。价值是客体的主体效应，既取决于客体，又取决于主体，是主体对客体的需要所产生的一种关系，由于价值判断受评价者价值观念的制约，因此，价值判断有一个显著的特点，它是客观性与主观性的统一。当前教师教学评价在价值取向上只局限于符合校方期望，而无益于教师的成长和专业发展，对教学技能的片面强调忽视了教师的需要，更不可能考虑教师的多元价值的特点，是一种自上而下的评价，是对教师进行筛选、分等的手段。多层面上，这种模式很难引起广大教师的响应和共鸣，无法得到普遍认可，因而难以调动教师工作的积极性。而且无可避免地使评价活动产生功利性、弄虚作假的现象。

教育教学评价首先应明确评价的思想观念指标。人类的一切教育活动都是为了发现教育价值，创造教育价值，实现教育价值和享用教育价值，而教育评价就是人类发现教育价值，揭示教育价值的一种基本的教育活动 【 4】。这是一个根本性和实质性的问题。价值观不同，评价的着眼点就不同，就可能出现评价范畴的变化。当然，教育教学评价不可能有全人类公认的、完全一致的评价标准，因为教育教学活动的评价标准的实质是人和社会对教育教学活动的需要，而人和社会对教育活动的需要是有道德性、功利性和审美性的。另外，不同的人和社会以及人和社会在不同的时期对教育的需要是不同的，也要求有不同的教育教学评价内容和形式。但是，在特定的历史条件下，教育教学评价也应反映人和社会发展的主流价值取向，只有这样评价活动才是有价值的。

从当前中小学教师教学评价的现实情况看，具有较强的为管理服务的倾向，就是把评价作为教育教学管理的一种有效手段。教学评价在实施过程中，确实具有鉴定和管理的职能，但在现代教学评价越来越重视评价的形成性和发展性功能的情况下，仍过于强化这种为管理服务的倾向，必然会产生不应有的弊端，既易造成评价者与被评价者的对立，更重要的是，忽视价值的多元性。教师教学评价主体的多元化势必导致评价价值的多样化，因而评价功能也应是多元化的。当教学评价过分强调为管理服务时，就会出现这一现象：在评价过程中，管理者和评价者是永远正确的，评价者可以把管理者和评价者的价值倾向强加到被评价者身上，而不管被评价者是否认可这种价值倾向，也不允许有其他的意见出现。这样，这种带有明显倾向性的一元价值就会主导整个教学评价。这样的教学评价最终也常常会被评价者潜在抵触而使通过评价改进教学的期望落空。

（二）评价指标不能满足教育发展的需要，不符合素质教育实施的要求。

目前，中小学教师教学工作评价的指标体系主要可分为德、勤、能、绩。这种分类体系不能科学地反映当前教师工作的实际情况和工作特点。这种指标体系只重视了形式，而忽略了内容。在德的评价中绝大部分学校采用量化计分，师德没有作详细深入的考察，只流于形式。教师职业道德在教师工作中是十分重要的一项指标，在对教师工作进行评定时，都十分注重，一名好的教师，必须首先有好的师德。这体现了教师的素质，是对教师职业的基本要求，强行作量化处理是不妥当的。在勤的评价中，目前中小学普遍实行坐班制。教师劳动有其自身特点，其劳动的复杂性、创造性、主体性脑力劳动、个体分散性劳动。这些特点又对教师的能力提出了特殊的要求，教师要想成功高效地进行这一活动，必须具备相当的智力水平；教师劳动的主体性对教师的组织管理能力提出了特殊的要求；主体性脑力劳动和个体分散性劳动的特点要求教师有广阔的创造空间和充足的探索时间，坐班制只会抹杀教师的个性和创造性。而在教学能力这一项中，又过分强调教师的课堂技巧，忽视学生的发展和实际收获，课堂教学成为表演。教师的语言、板书、课堂提问的技巧，内容的安排成为评价的主要内容。诚然，教学活动是一门艺术，但同时教学活动又是一门科学，教学工作需要教师对课程进行精心设计，使之流畅并能吸引学生的兴趣，但教学工作的目的是使学生通过学习掌握适应社会需要的科学文化知识，提高解决问题的能力，发展全面素质。一堂课的好坏，最基本的依据应当是，学生是否通过学习最大限度地得到了发展，如果偏离这一点，评价活动就偏离了目标，教学活动的价值将受到怀疑。实际上，现在的课堂教学评价已经演变为一种特殊活动，评价者为评价而评，被评者为被评而精心安排教学，对这样的课堂即使做出很高评价，又有多少价值而言？一个不能反映平时教学状况的评价怎能算得上科学的评价？ 【 5】 对于教学水平的认定，许多学校是以学历、职称、论文为依据的。对于教师来说，达到一定学历，是从事教学工作的基本要求，是提高教师素质的主要手段，但并不能以过去取得的学历来衡量现时教学的水平，职称高的教师也并非教学水平就高。因而这种评价方式是缺乏科学性的。

在评价指标的设计上，采用评价目标和指标一致的方式，把教学目标全部描述成可操作测量的行为，虽然使评价准确无误，简便易行，但却导致教育教学丢失那些更为重要的目标。目前，在现代教育评价理论中，教育目标分类受到广泛重视，美国教育心理学家布鲁姆的教育教学目标有三方面，即认知领域、情感领域和动作技能领域。我们习惯于以此来评价学生的发展，但对于教师教学工作评价中却只重视认知领域，忽略情感与动作技能教学工作的效果，使教师教学工作评价陷入狭窄而又繁琐的内容和条目当中。教师教学的个性化被抹杀，无益于教师的专业发展与成长。在确定评价目标时，一方面要避免过于抽象概括化、用简单空泛的条目去套生动具体的教学实践；另一方面也要避免人为的把问题复杂化，用琐碎、孤立、繁杂的目标集合不科学、不恰当地隐射总体目标 【 6】。现行的教学评价中这两种现象均存在。被评者埋怨这种“什么都评，什么都管”的素质教育评价，不是把教育从“应试教育”中解放出来，而是要引入到“应试教育”中去。科学合理的方法是以总目标为理论核心，具体的制定动态的结构性的目标体系，而对其实现程度的评价则以衡量的，可操作的，但不一定与教育目标要一一对应的指标体系来评价。

以上仅从教师教学评价指标体系的构成要素方面对当前中小学教师教学评价活动进行分析，实际上，在具体评价活动中还存在许多问题值得我们认真思考，如各评价指标在教师教学评价中的权重分配；定性评价与定量评价如何有机结合，须联系当前教育改革的实际要求，有利于推进素质教育和基础教育新课改的实施。【参考文献】

[1] 张春兴.教育心理学 [M].浙江教育出版社,1998年5月版.第484页

[2] 刘 尧.发展性教师评价的理论与模式 [J].教育理论与实践 ,2024 [12].第31页

[3] 英配昌.范国睿.关于教师评价模式的个案研究 [J].教育理论与实践 ,2024.(3).第 23页 [4] 刘 尧.论教育评价的科学性与科学化问题 [J].教育研究 ,2024.(6).第 24页 [5] 解明生.论素质教育背景下课堂教学评价模式的转变 [J].高等师范教育研究 , 2024.(3).第 29页

[6] 沈小碚.教育教学评价研究的发展与问题 [J].西南师范大学学报（社科版）,2024.(4).第102页

**第三篇：乡中小学校长、教师积分评价体系**

乡中小学校长、教师积分管理

评 价 体 系

为了有效地实施《中小学校长、教师积分管理评价体系》，规范、准确地评选和考核我乡中小学校长、教师，结合我乡实际，制定此方案。

指导思想：全面贯彻党的教育方针，实施素质教育，构建“立足过程，促进发展”的评价体系，探索基础性评价和发展性评价相结合，促进校长、教师素质不断提高的新路子。建立学校不断发展，课改不断革新，管理不断完善的多元化评价模式，对校长、教师的职业道德和业务水平进行全方位的评价，扎实有效地实施积分管理。

评价原则：评价体系应在日常教育教学活动中进行，实行全方位聘任和校长负责制，遵照民主，平等对话原则，通过引导校长、教师对自己工作做出客观评价和有深度的反思，发挥评价的导向，激励和改进功能，使校长、教师真正得到发展。

评价方法：由教育办，根据《香莲乡中小学校长、教师积分管理评价体系》，每学期对校长、教师进行打分评价，学校应提供相关的评价指标和评价数据。评价结果向教职工大会公布，接受师生监督。各学校建立《教师业务档案》，将每学期评价的结果记入《教师业务档案》。

评价小组：组 长：朱继军 副组长：李维新 组 员：顾世金 朱凡雄 范子平

一、校长考核标准

1、办学理念

具有较高的现代化教育理论素养，成熟的办学思想和较强的创新能力，坚持党的基本路线，认真贯彻执行党的教育方针，坚持以法治校，有效发挥学校人、才、物的优势形成，独树一帜的办学实践；重视校园文化建设，具有丰富的学校管理经验，胜任一门以上的学科教学，有较强的教学指导教研能力和行政管理能力，办学实绩突出，社会声誉较高，在全乡乃至全区有一定影响。

2、超前意识和创新能力

具有现代教育管理水平和指导教育教学科研的能力，把握当前学校教育教学改革的现状和发展趋势，着力推进素质教育，带出一支团结，向上，作风民主，工作踏实，开拓进取的教师队伍，培养出一批有超前意识、有创新精神、起模范作用的学科带头人和骨干教师队伍，所在学校教育教学成绩显著，在全区同类学校名列前茅，得到社会广泛认可。

二、教师评价标准

（一）基本素质

1、政治思想

按要求完成本质工作，能主动学习，锐意改革，勇于创新；按时参加学习，集体备课，并积极参与讨论；关爱学生、爱岗敬业、为人师表；能有意识的运用相关法律和政策处理学校、班级教育过程中各 种突发事件，在处理各种事件时，应时刻以学校、学生利益为先；认真撰写政治学习笔记及教学论文。

2、职业道德

遵守规章制度，善待学生和家长，杜绝体罚现象；讲求团结、合作、当好学校主人，体现主人意识，不计个人得失，具有奉献精神。

3、业务学习

熟悉新课程理念，了解新课程要求；坚持理论学习，认真参加校本培训和各级研讨活动，完成学历达标和落实继续教育要求。

（二）工作状况

1、备课

努力实践新课程理念，根据新课程要求设计课堂教学，设计要体现“知识、技能、过程、方法、情感、态度、价值观”三维目标的要求，设计中要突出学生参与、合作和探究的时间和空间。做到“超周备课、按时审批”；力求因材施教，分层次教学的原则。

2、上课

加强同事间交流，集体备课，灵活调整教学设计，避免教学过程单

一、教学方法死板，课堂应亲切，语言规范、板书合理；听课要有听课笔记，课后向上课教师主动反馈，及时交流；杜绝迟上早下，拖堂现象，课堂教学时间不随意离开教室，不得在课堂上处理班务或说与教学无关的话题，不得接听手机接待来访，更不得在课堂教学中挖苦、呵斥或嘲笑学生，尽可能关注每一位学生尤其要关注特需生在课堂教学中的特殊需要；尽力做到课前指导学生预习，课后合理布置作 业。

3、作业批改

要及时全收全阅各科作业，批阅要达标、符号要规范，批语要贴切。

4、考试

要经常进行弱科的抽样检测，根据学生实际，总结经验，强化措施。

5、出勤

严格执行乡教办下发的《中小学校长、教师请销假制定》，坚持住校、上灶制，出勤率达100%。

三、积分奖惩细则

（一）校长

1、办学理念模糊，管理混乱，各项指标任务落实不力，扣除个人积分10分；反之，个人积分加10分。

2、未完成区、乡两级下达目标任务，除扣除个人积分10分以外，再按所欠任务总额的30%累计扣除积分。

3、资料上报不及时，工作配合不力，每次扣除积分1分。

4、经费支出不合理，票据不规范，有超支现象，除赔其支出外，扣除个人积分10分。

5、安全工作实行一票否决制。

（二）教师

1、政治素养较低，不自觉学习政策、法规，且无政治学习笔记，扣除个人积分10分。

2、不积极投稿及业务自修，每学期扣个人积分5分。

3、未完成区、乡两级下达目标任务，除扣除个人积分5分外，视其所欠任务总额的20%扣除积分。

4、教研活动、教学研讨、观摩教学参与次数，要按照学校规定，积极参与，否则，每少一次，每项各扣除个人积分1分。

5、教案未按标准设计、拖批、欠批，视其情节，扣除个人积分5—10分。

6、变相体罚学生，除赔偿医疗费用外，视其情节，每生每次扣除个人积分20—50分。

7、乱收费，乱订教辅读物，视其情节给予行政处理。

8、不住校、不上灶、迟到、早退，每次扣除个人积分1分。

9、出全勤，工作表现良好，每学期个人积分加10分。

10、公开观摩教学：乡级每次加2分，校级每次加1分。

11、大型活动：乡级每次加2分，校级每次加1分。

12、各种竞赛：乡级第一名加5分，逐名次减1分，止零分。

13、优秀论文：国家级加50分，县级加15分，区级加10分，乡级加5分。

14、初中招生：第一名学生加学校、教师、班主任积分分别为10分、5分、10分；逐名次减1分。

15、高中招生：重点中学上线人数达标，奖学校、班主任、个人积分分别为5分、5分、10分，反之，扣除学校、个人、班主任个人 积分分别为15分、10分、15分；若每超1人，奖学校、个人、班主任积分分别为5分、2分、4分。

16、工作成绩：统考排名前十名个人（小学10人，中学5人），在完成目标任务的情况下，第一名加10分，逐名次减1分；若中小学全部完成目标任务，则不减分。反之，倒数后10名、5名者，扣除个人积分分别为15分、12分、9分、6分、3分；统考第一名学校，完小加10分，初小加5分；反之，倒数第一名减15分、10分。统考排名前两名的年级，中学加科任教师、班主任积分分别为10分、15分；反之，倒数后两名，分别减15分、20分。

17、获奖情况：市级奖励加30分，区级加20分，乡级加10分，校级加5分。

18、职业道德：社会反响不良，言谈举止粗鲁，衣着不整，有打架斗殴行为者，视其情节，扣除10—15分。

四、平衡工作量的计算方法

公正公平是人们永远追求的话题，根据乡情校情，现将工作量的计量方法作以变动，以更好地调动其工作的积极性，充分体现社会主义按劳分配的原则。

1、中学：

毕业班：数、英工作系数为1.5 物、化工作系数为1.4 语 文工作系数为1.2 政、历工作系数为1.0 非毕业班：八年级：数、英工作系数为1.3 物 理工作系数为1.2 语 文工作系数为1.0 政、历、生、地工作系数为0.9 七年级：数、英工作系数为1.1 语 文工作系数为0.9 政、历工作系数为0.8

2、小学：

六 制 五 制 四五年级：语文0.9；数学0.95 三四年级：语文0.9；数学0.95 三 年级：语文0.85；数学0.9 二 年级：语文0.7；数学0.75 语文0.7；数学0.75 一 年级：语文0.8；数学0.85 语文0.8；数学0.85 毕 业 班：语文1.0；数学1.05 语文1.0；数学1.05

3、计算方法：所任该学科的合格率×工作质量系数=实际工作量，所任学科的工作量之和即为工作总量。

4、排名方法：按实际工作量的多少排名，在评优选模、考核中以高低年级科任教师的工作质量相同，则高年级教师优于低年级。

5、中小学兼职质量系数：

中学：13 完小：10 初小：07 计算公式： 评审小组对该校打分的平均成绩×工作质量系数=实际工作量

五、目标任务

1、中学组

毕业班升入重点高中（一中、二中）人数为25人，力争达到30人。七、八年级语文最低应完成70%；英、数、理最低应完成65%。九年级语文最低应完成65%；英、数、理、化最低应完成60%。交叉承担课程者，按奖罚细则执行。

全科合格率：七八年级30%，九年级25%。

2、小学组：

三科合格率：1年级为68%。2-4年级为73%。4-6年级五制为65%，六制为70%。

单科合格率：1年级为78%。2-4年级：五制为85%，六制90%。5-6年级语文：五制为90%，六制95%；数学：五制为78%，六制为83%。三四年级英语80%，五六年级85%。

六、奖惩细则

1、校长教师考核实行定量积分管理。

2、实行责任追究制。

（一）中学组

A、中学考入重点高中25人，奖校长2024元，科任教师3000元。25人（含25人）以上，每超1人，奖校长200元、班主任100元、科任教师500元，计每超1人800元；在20—25人（含20人），每 超1人，奖校长100元、班主任50元，科任教师200元，计每超1人350元。

与上年相比，在14—20人之间，不奖不罚。在14人以下，每少1人，罚校长100元、班主任50元，科任教师300元。计每少1人罚450元。

B、中学七、八年级两级五班排名：第一名奖500元（须完成目标任务），倒数第一名罚300元（若完成目标任务，则不罚）。

C、凡未达标科目，每欠一个百分点七、八、九年级分别罚3元、4元、2元。达标科目，每超一个百分点七、八、九年级分别奖6元、8元、10元。

D、交叉承担课程者，分科目累计奖罚。

（二）小学组

A、凡未达标科目，每欠一个百分点罚4元。达标科目，每超一个百分点奖6元。

B、交叉承担课程者，分科目累计奖罚。

C、小学各年级按同级排名（所代科目不累计求平均值），第一名奖现金150元（须完成目标任务），倒数第一名罚100元（若完成目标任务，则不罚）。

D、完小组综合排名第一名，奖校长200元，倒数第一名罚校长150元；初小组只追究倒数第一名，罚校长50元。初小组积分若高于完小组，可享受同等待遇。

3、奖励办法 A、凡未完成目标任务者，视其情节扣除本人年终奖励工资50—800元。

B、不予以评优选模、晋升职称。

社会经济发展办公室 二O一三年十月一日

**第四篇：浅谈中小学教师教学评价主体及其体系建构探讨**

浅谈中小学教师教学评价主体及其体系建构探讨

来源：中国论文下载中心 [ 11-01-26 15:08:00 ] 作者：于晓琴 张家军

编辑：studa090420

论文关键词:评价 教师教学评价 评价主体 多元评价

论文摘要:教师课堂教学效果直接影响和制约着教学质量。教学评价效果是由教学评价主体来评析和判定的。评价主体主要由领导、同行、自我、学生及家长组成的。不同的评价主体由于视角、能力的不同，评价角度、评价结果也具有差异性。学校应根据实际，建立和发展多元的、切合于本校的评价制度，提高评价的实用性，改善教师教学质量。

一、引言

我国新一轮的《基础教育课程改革纲要(试行)》中明确指出:“要建立促进教师不断提高的评价体系，强调教师对自己教学行为的分析与反思，建立以教师自评为主，校长、教师、学生、家长共同参与的评价制度，使教师从多方面获得信息，不断提高教学水平。”目前我国进行的新一轮的课程改革，其中心和核心环节是课程实施，而课程实施的主要实现途径是课堂教学。因此课堂教学改革成为课程改革的重点。教学改革，离不开教师的直接参与。教师教学水平直接决定着教学改革和课程改革的成败。为提高教学质量，促进教师专业发展，建立积极有效的教师教学评价是十分必要和紧迫的。

教学评价是整个教育评价的重要环节。从理论上说，教学评价主要由两个目的:一个是提高教师的效能，即提高教学质量，通过明确目标、衡量结果、评判等级、奖优罚劣或解聘不称职的教师来保证教学质量。另一个是促进教师的专业发展，即通过评价，发现问题，提供给教师自身的优缺点信息和建议，协助教师不断完善自我，提高业务素质和专业发展水平。

与上述两种评价目的相对应的评价制度是:奖惩性教师评价和发展性教师评价。作为终结性评价和量化评价，奖惩性教师评价以奖励和惩处为最终目的，通过对教师工作表现的评价，做出解聘、晋升、调动、降级、加薪减薪、增加奖金等决定，这种评价直接与教师的切身利益相关联，势必会影响教师的坦诚态度，导致教师的积极参与度不高;而发展性教师评价以促进教师的专业发展，提高教师的专业素养为最终目的，它是一种双向的教师评价过程，建立在双方互相信任的基础上，和谐的气氛贯穿评价过程的始终。在新的教学理念引导下，发展性教师评价成为教学思想领域中越来越重要的部分。

不论是奖惩性教师评价还是发展性教师评价，都需要评价主体来评价。教育评价具有多元主体性。而作为教育评价的子系统—教学评价的多元主体性也存在其合理性。“教师评价主体是教师评价活动的设计者、组织者和实施者。

教师教学评价的主体一般有:学校及教育主管部门的管理者(领导)、同行、学生、教师、家长、专家等。评价的目的直接影响着评价主体的选择。评价主体需要的差异性使得评价方式和结果不同。学校管理者对教师进行评价是要考核教师能在多大程度上完成工作要求，主要是考核教师的外在行为表现，教师绩效评价的主体应为学生、同事、领导;教师个人对评价的需求是出于促进教师专业发展，使教师发现教育教学过程中的不足，以使其改进教学，提高教学质量，这时的评价主体就应该是教师自己，因为教师最了解自己的教育价值观念，最了解自己的内在心理活动。因此在对教师教学进行评价活动时，要根据不同的评价目的，选择合理的评价主体，并将经济、效率等因素考虑在内，力求评价的最优化。

二、对教师教学评价的主体性分析与探讨 1.管理者(领导)评价

管理者评价主要由学校领导来执行，学校领导评价中奖惩性评价与发展性评价并存，其中大部分学校以奖惩性评价为主。教师教学评价直接与学生成绩挂钩，尤其是以升学率作为对教师教学的认可度。发展性评价主要是学校领导通过听课的方式对教师进行督促和指导，且日益成为学校关注的重点。但学校领导忙于行政工作，无暇顾及教师教学，这也是学校领导疏忽于教师发展性评价的重要原因。2.同行评价

从理论角度出发，教师教学评价应由其同事和学校教学负责人(如教导主任)来具体操作，他们在教室里听课、检查教学，更广泛更全面地收集相关信息，但这一作为的负面效果也是显而易见的:一些因素如利益关系、个人主观态度等会影响同行与领导对教学工作评价的投人，以致影响对其评价的客观性，无法了解评价者的真实想法。某校在对1985年以来的“同行评价和领导评价”的分析中得出，同行评价主要或只能作为教师自我教育的手段，不能作为决策依据，要么全优要么全差要么弃权的评价结果存在着相当大的普遍性。3.自我评价

教师教学自我评价注重教师在整个评价过程中的主体地位，促进教师主体意识的形成，因此教师教学自评有利于教师自我反思、自我改进和自我提高。开展有效的教师教学自我评价有助于提升教学质量，促进教师的专业发展与成长。

教师自我评价是教师评价的重要组成部分，是评价对象依据评价原则，对照评价标准，主动对自己的工作表现做出评价的活动。它是一个批判反思的过程，更是一个自我提高的过程。教师的自我评价有利于教师自我反思、自我改进和自我提高，对提高教师素质、提高教育质量有重要作用，是实施教师终身教育、促进教师专业发展的根本措施之一。“我们的自我评价充满着危险。作为教师，我们工作中都有盲点，有时我们看不清它们，因为它们离我们太近。”同时不应忽视的是，教师自我评价可能会导致个人夸大自己的绩效。人们有把自己不良的绩效归咎于外部因素的倾向。4.专家评价

专家评价方式属于直观评价范畴，是以评价者主观判断为基础的一种评价方法，应用较为广泛。专家评价由于专家本身的特殊身份和独特的视角，评价着眼点更多的放在评价教师教学水平和能否达到教学目标等方面上。充分发扬专家的鉴赏加评价方式，并对教师存在的问题给予相关的建议，将有助于教师专业水平和教学质量的提高。

5.学生评价

教学过程的理论研究表明，教学是师生双方共同活动的过程，学生既是教学的对象，又是教学的主体，教学效果在他们身上得以体现。教学活动的目的是为了让学生掌握科学技术与文化知识、技能，引起学生在能力、素质等方面的理想变化，因而教学中的主要矛盾是学生。教师的教学是否已经使学生获得了预期的学习效果，这是教学评价中最重要的内容。而对这个问题的回答，学生最有发言权。但亦有学者对此提出异议。章立早认为，教育评价本质上是一种对教育现象的“价值判断”活动。“事实判断”和“价值判断”是人们认识外界环境或自身状况的两种最基本的方式。所谓“事实判断”解决“是什么”的问题，“价值判断”，是个体根据一定的价值标准，在事实判断的基础上，对客观事物的价值作出评判，主要解决是好还是差的问题。教师评价直接关系到教师是否被聘任和能否晋升职务等切身利益，必须以严肃和公正的态度来处理。由于学生年龄、知识、经验和判断能力等方面的原因，再加上教师的教学意图不一定全部都告诉学生，因此学生对教师在课堂上的教学情况只能具有“事实判断”的资格，也就是说只能描述教师在课堂上的教学情况，没有资格对其进行“价值判断”，即没有资格评价是好还是差。

把评价的权利教给学生，师生共同在交流中学习、在学习中发展，是现代教学评价的一个新理念。构建合理科学的教学评价规范和制度，是中小学学生参与教学评价的重要保障。6.家长评价

从已有的研究看，家长评价更多的是集中在学校管理、学校规划上，而较少地对教师具体教学做出评价。家长对教师教学的评价主要以学生的学习成绩为基准，以获得知识的多寡、班级升学率为评判标准，也就是说更多的是从教学结果而非教育过程来关注教师教学。课堂教学作为相对封闭的环境，教师对家长参与课堂教学是排斥和反对的，他们认为家长参与会扰乱课堂秩序，不利于正常教学活动的开展。而家长对参与教学评价亦不积极，在中国尤其如此。中国传统的尊师重教思想使得学生家长对学校存有敬畏心态，家长会是中小学家长参与学校教育的主要方式，而这种单向的家长—学校交流也是以学生的学习成绩为主要讨论话题，即使这种家长会的交流方式也是很有限的。因此，家长参与学校教育，参与学校教学评价，将是一个长期和逐步深化的过程。

三、建立以自我评价为主，多元主体的参评体系

课堂教学的主要参与者是教师和学生，因此教学评价主体的多元化要求教师和学生更多地在评价中发挥作用。现代教学评价强调自我更新自我调控，更多的从自我接受的角度评价教学工作。在评价方式上讲究自我评价为主，对自身的课堂教学活动不断进行判断反思和分析，不断自我提升，促进教师专业发展。(一)统一和具体化教师自我评价的标准性

教师教学自我评价要能够有效地得以开展，合理、科学的评价标准是基础和关键。学校的管理者和上级行政负责人要组织教师与专家共同商讨，确定教师自我评价的标准和尺度。具体说来，教师自评的标准采用半开放式评价，为教师提供基本的分析框架，但不过分细化各项指标，留出教师进行自我评价和自我反思的空间。同时，指导教师采用可操作性强的评价尺度，如现今流行于教师群体中间的博客日志、反思日记，引导教师详细具体的分析自我，并发现不足自我改进。再如通过教师学习者的经历和教学自传获得教学洞察力，提高课堂管理水平，等等。为了使自评的内容更加真实、客观，避免教师在进行自我评价时出现不顾实际地抬高自己、文过饰非的现象，必须将自我评价与教师的晋升、提拔、奖惩等各种个人利害关系脱钩，使教学自我评价的教育性原则得以正确地体现，其正确的导向作用得以充分地发挥。

(二)建立规范的学生参与教学评价制度

学生参与教学评价，带来的是教学、学习与管理等多方面的积极互动，影响的是学生、教师等的促进性发展。因此，深刻认识学生参与教学评价，积极探讨学生参与教学评价的策略或实践方式，建立合理的规范与制度是当务之急。

建立一种规范学生参评制度是合理科学评价的必要条件。制度是行动的保障，没有制度规范与指导的行动，易带来实践中的松懈、拖拉甚至敷衍。通过制度规范的制定，可以对学生参与教学评价的意义、目的、要求、程序以及整个参与方式等进行规范。学生依照参评标准对教师教学评价，更能反映教学中的问题和不足，以及教师的优势和特点。当然，学生参评工作需要学校做好相关的保密工作，以避免在日后的课堂教学中因学生参评而带来的负面影响，对中小学生造成不必要的心理压力。(三)评价主体多元化

教师教学评价在关注教师自评和学生评价的同时，亦不能忽视领导、同行、家长、专家等其他群体的评价，教师教学评价应建立以教师自我评价为主，学校领导、学生、教师、专家、家长共同参与的多元评价主体，即把自我评价、同行评价、专家评价、学生评价、家长评价、领导评价结合起来，使教师能从多渠道、多角度获得评价信息，不断自我反思、自我提高。

教师教学评价主体多元化，不仅需要教师建立积极有效的教师自评体系，还需构建和完善以领导、同行、家长、学生等群体为主体的他评制度，领导深人课堂教学，观察分析学科教师的具体教学，减少和弱化影响同行评价的不利因素，尽可能真实客观的、实事求是的做出具有鉴定意义的权威性评价。在教学评价过程中，要重视学校教研组。教研组作为学校教师的“班集体”，只有形成良好的教学风气、正确的舆论导向，才能保证同行评价的公正性、客观性、全面性。

建立一个多维的、多主体的外部评价与自我评价相结合、校内评价与校外评价相结合的网络式评价系统，既有利于充分调动师生主体的积极性，主动地参与和配合评价工作，又可以增强他们的自我评价意识和能力，有利于自我反馈、自我调节、自我教育和自我提高，从而促进教师专业发展，提高教育教学质量。

**第五篇：教师教学质量评价体系**

QZY-JWC-W009（A/0）

清远职业技术学院教师教学质量评价体系

（二○○七年十二月修订）

教学质量是一所学校的生命力，也是学校办学综合能力的具体体现。为了进一步完善学校内部教学质量监控体系，规范我院的教学质量管理，确保人才培养的质量，我院重新修订了《清远职业技术学院教学质量评价体系》（以下简称“评价体系”），重新修订后的“评价体系”将更科学、客观地评价教学质量。

教师的教学质量评价体系适合于在校内实施的教学，而在校外进行的教学（如集中实训或见习、毕业实习）因受到多种不可控制因素的影响，很难制订对带教（指导）老师教学质量的统一评价标准。

教师的教学质量评价体系主要是指学生对教师课堂理论教学质量评价、实验教学质量评价、任课教师教学综合能力评价等几个方面。各二级教学单位针对教学工作组织的学生座谈会和因特殊需要由学院临时召开的教学检查，也是对教师教学质量监控的重要方面。

对教师教学综合能力的评价是学生对教师课堂教学质量评价、学生对教师实践教学质量评价、教研室教师对教师综合教学质量评价、学院督导室课堂听课评价的综合分。

学生对任课教师课堂理论教学和试验教学的质量评价均在网上实行，一般在每学期的后半学期进行，评价结果（分数）占任课教师该学期教学综合分的一定比例。

学院督导室和教务处是全院教学质量评价的职能部门，二级教学单位是对教师教学质量评价的具体操作部门，学生是对教师课堂教学质量（包括实践教学）评价的主要群体。

一、课堂理论教学质量评价

是指每学期对任课教师个体课堂理论教学质量的评价，主要是学生评价和学院督导室对教师的理论课听课评价，前者由学生在教务管理网上进行，评价内容包括教师的基本素质、专业水平、教学能力和教书育人等四个方面，由于几乎是对教师课程教学全过程的回顾性评价，所以比较客观和准确，其分数在教师综合分中所占的比例较大。后者是督导室在随机听课中完成，主要是从教师的教学态度、教学基本功、教学内容、教学方法、教学效果等方面进行单次理论教学的评价，虽然有一定的局限性，但对教师的教学工作起到重要的监督和检查作用。

学生在网上开展的对教师课堂理论教学质量的评价，执行《学生网上对任课教师课堂理论教学质量评价标准》（见附件一）。

督导室及其他教学人员对教师的听课评价，按照《清远职业技术学院课堂理论教学评价表》进行打分（见附件二）。

二、实验教学质量评价

是指每学期对实践教学的任课教师个体课堂教学质量的评价，主要是由学生在网上对任课教师进行评价，评价的内容包括教师在实验课前的准备、实验教学能力、教书育人和实验课后延续工作等四个方面，其评价的分数即为该实践教学教师的学期学生评教分。其次是学院督导室或其他教学人员（含教师和管理人员）对教师实验实践教学的随机听课评价，其评价内容与学生网上进行的实践教学评价相同。督导室对教师实验实践教学随机听课的评价结果（分数），记入教师该学期的教学综合分中。

学生在网上评价教师的实验实践教学质量，按照《学生网上对任课教师实验（实践）教学质量评价标准》的要求进行（见附件三）。

督导室和教学人员对教师以随机听课形式进行的实验实践教学质量评价，按照《清远职业技术学院实践教学课堂质量评价表》的要求进行（详见附件四）。

三、教学单位、教研室教师对教师综合教学质量评价

教学单位、教研室组织的对本单位教师个体进行的教学综合质量评价，一般安排在学期的中后段，是对教师整个学期教学工作质量的评价，可以比较客观地反映任课教师的情况，主要是从教师的基本素质、教学文件、专业水平、教学能力等四个方面进行，评价的分数是该教师这一学期教学质评的同行评分，占该教师综合评分的一定比例。

教学单位、教研室组织的对教师综合教学质量评价，使用《教学单位、教研室教师学期末对任课教师综合教学质量评价标准》进行（详见附件五）。

四、体育课程课堂教学质量评价

由于体育课是学生身体素质训练课程体系中最重要的一门课程，也是上课性质有别于其它课程的一门课，在评价教师教学质量时，既不可用理论课堂评价标准评分，也不能用一般实验实践课程的评价标准来评价。因此，对体育课程任课教师的课堂教学质量评价，我院制订了《学生网上对体育课程教学质量评价标准》（见附件六），主要由学生在每学期的后期在学院教务管理网上进行评价。

五、学生教学座谈会

学生教学座谈会一般在每学期的第11周至13周进行。

召开学生教学座谈会的目的，是向学生面对面地了解该学期任课教师教学工作情况的同时，也了解学生对专业教学设施、教学管理的意见和建议，以便及时向任课教师反馈相关信息，也为教学整改，完善和规范教学管理提供依据，促进教学质量的不断提高。

召开学生教学座谈会的具体做法是：

（一）二级教学单位根据教务处的时间安排，制订本单位学生教学座谈会的实施性计划，包括具体时间、地点、班级、负责老师、记录员等的具体安排。

（二）以班或年级为单位，随机安排15%——30%的学生参加。原则上一个座谈会的会场不超过60人。

（三）负责教师要对教学座谈会起主导作用，主要是针对该班（或年级）本学期的任课教师的教学工作，听取学生的评价性发言。其次是听取学生对教师个体和学院教学工作的意见或建议。记录员要对做好详细记录。

（四）学生教学座谈会结束后，二级教学单位把各场座谈会的记录整理成座谈会纪要，并理出每位任课教师的优缺点。

（五）学生教学座谈会记录整理完成后，对比较突出的成绩或欠缺，由二级教学单位分别向相关老师反馈。

每学期的学生座谈会工作完成后，二级教学单位要进行归纳、综合，写出专题总结（上交一份到学院教务处），并按要求整理和归档。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找