# 教师评价的理论和实践研究的论文

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-09-09

*教师评价的理论和实践研究的论文随着教育的改革和发展，传统的教师评价机制中，仅靠简单的投票评选或仅以学生考试成绩评价教师工作的做法已不能为教师所接受。传统的教师评价机制，由于还受人缘、岗位、资历等因素的影响，导致教师评价与实际产生较大偏差。如...*

教师评价的理论和实践研究的论文

随着教育的改革和发展，传统的教师评价机制中，仅靠简单的投票评选或仅以学生考试成绩评价教师工作的做法已不能为教师所接受。传统的教师评价机制，由于还受人缘、岗位、资历等因素的影响，导致教师评价与实际产生较大偏差。如因分工不同、岗位职责有别造成的评价偏差；评价主体因受诸多无关因素影响造成的评价偏差；教师评价机制不够科学造成的评价偏差。尤其是随着评价结果越来越直接涉及到教师的切身利益，评价已成为广大教师关注的焦点。如果评价的结果得不到大家的认可，就会直接导致矛盾，影响教师工作积极性。因此，建立科学的教

师评价机制已成为教育管理者和广大教师的迫切要求。

一、教师评价理论浅析

（一）奖惩性教师评价

奖惩性教师评价以奖励和惩罚为最终目的，把教师工作表现和工作业绩的评价结果，做为评先、评优、晋级、奖金发放的依据。其功能主要表现在：一是检查和鉴定教师的工作表现和工作业绩是否符合学校制定的目标；二是根据教师的工作表现和工作业绩做出奖励或惩罚。

现在学校管理中的“优胜劣汰”“奖优罚劣”“奖勤罚懒”“能者上，庸者下”“末位淘汰”等，均是奖惩性评价的突出体现。奖惩性教师评价在一定程度上对学校管理和教师专业发展起到了一定积极的促进作用。

但我们也要看到，这种评价往往是自上而下的，并且只注重教师已有的工作表现，只关心评价的最终结果，教师难以参与评价之中，只有被动的接受评价，因此，这种教师评价制度难以引起全体教师的重视，有时还会造成教师与评价者之间关系紧张。它对教师整体素质提高的影响是有限的，在某些时候还可能是消极的。

（二）发展性教师评价

发展性评价制度实质上是以促进教师未来发展为目的的一种形成性教师评价。在没有奖惩的条件下，促进教师的专业发展，从而实现学校的发展目标。

发展性评价重视教师的个人价值和专业价值，强调教师评级的真实性和准确性。不仅注重教师过去工作表现和已取得的工作业绩，而且更注重教师的未来发展和学校的未来发展。其功能主要表现在：一是通过教师评价，让教师充分了解学校对他们的期望，培养他们的主人翁净胜；二是根据教师的工作表现和工作业绩，确定教师个人进一步的发展需求，制定教师的个人发展目标，给教师提供培训或自我发展的机会，提高教师的工作能力，从而促进学校未来的发展。

发展性教师评价虽然能得到全体教师的认同，但评价只注重过程，不重结果，有时不能确保学校及教师发展目标的实现。

二、教师评价实践初探

奖惩性教师评价和发展性教师评级都有各自的优点和不足，事实上，任何一种教师评价体系都不会十全十美，我们通过整合奖惩性教师评价和发展

性教师评价，构建了适合我校实际的教师评价体系。

（一）明确评价目的教师评价的根本目的在于：确立衡量各类教师评价的标准，充分发挥教育评价对各类教师的导向、激励、改进的功能。促进每个教师不断总结、不断改进自己的工作，调动广大教师的工作积极性，同时也促进学校领导不断加强对教师队伍的管理，最终达到全面提高教师专业发展和学校教育教学质量的目的。

（二）评价原则

1.发展性原则：评价改革要着眼于教师专业发展和学校发展，充分发挥评价促进发展的功能，使评价过程成为促进教师和学校发展与提高的过程。

2.多元性原则：内容多元化、主体多元化、方法多元化。

3.过程性原则：评价不仅要注重结果，更要注重过程。学校要关注教师的工作过程，及时积累资料，把形成性评价与终结性评价结合起来，使发展变化的过程成为评价的组成部分。

（三）确立评价内容

师德、教育、教学、科研、管理。

（四）多元评价

1.对象多元化：中层干部、教师、职员、工人。

2.内容多元化：师德、教育、教学、科研、管理、服务。

3.主体多元化

（1）教师自我评价：教师自评是主要倡导的评价形式，也是教师评级中最重要的措施之一。每一位教师对自己都是最为了解的，最知道自己工作中的优势和困难，同时也都具备一定的自我认识和自我反思能力。因此，我们在对教师的评价时注意充分发挥教师本人的作用，突出教师在整个评价过程中的主体地位。实践证明：教师在自评中认识到的问题往往比在他评中别人给其指出来更容易接受，更便于改进。所以，对于工作中存在一些不足或问题，完全可以通过教师自我评价的方式来解决。教师自我评价可采用自我总结的方法进行。

（2）学生对教师的评价：学生做为教育的对象，是教师教育教学活动的直接参与者，他们对教师的教育活动有着最直接的感受和判断。我们对教师的师德、教育、教学等工作，通过定期召开学生评价教师的座谈会，做为定性评价；设计学生问卷，让学生通过答卷的形式，对教师进行定量评价。

（3）家长对教师的评价：家长评价教师是家长的一项权利，也会死促进家长了解学校和教师，形成家校合力的有效途径。我们对教师的师德、教育、教学等工作，也通过定期召开家长评价教师的座谈会，做为定性评价；设计家长问卷，让家长通过答卷的形式，对教师进行过定量评价。

实践中我们感到：学生和家长对教师的评价结果与教师自评、同事及领导评价的结果往往是一致的。

（4）教师对教师的评价：教师与教师间彼此都非常了解，教师对教师的评价是教师评价的重要依据之一。

同一个教研组或同一个年级组之间的教师在一起合作共事，他们对彼此间的优点、缺点、长处、不足等情况颇为了解。所以，教师对教师的评价是重要的学习和交流机会，被评教师可从同事评价中获得大量有价值的信息和经验，对于引进教育教学和促进自身专业发展都非常有益。通过调查问卷、座谈评议、互评量表、听课评课、民意测验等方式开展教师互评，可以使评价结果更加准确、可靠。

（5）学校管理者对教师的评价：学校管理者应该是最了解教师工作情况的，同时，学校评价教师的各种量化评比都是由学校管理者负责的，甚至有些量化结果是对教师某一方面评价的最重要依据。学校成立教师的评价领导小组，通过评价量表、交换意见、撰写评语等方式对教师分阶段实施评价。

4.方法多元化

（1）奖惩性评价：奖惩性评价在教师评估中有时非常必要也非常有效。如《教师职业道德考核方法》《德育工作评比及奖励方法》《教学工作评比及奖励方法》《教科研工作评比及奖励办法》《教师考核细则》《中层干部考核细则》《职员工人考核细则》《教职工奖励性绩效工工资考核分配方案》等，这些奖惩性评价对教师工作的督促和提高管理水平发挥了重要作用。

（2）发展性评价：发展性评价在教师评价中更能体现新的评价理念，对促进教师专业发展意义重大。如：通过“教师专业发展成长记录袋”的自评与互评，对教师的发展规划、教育工作、教学工作、学习、科研、管理等进行评价，并在此基础上，不断建立新的目标，促使教师专业发展；通过“课堂观察”对教师的教学取向、教学方式、教材运用、教学目标的落实、教师的导引、提问技巧、教师的观察力、调控能力、学生的主动性、学生的认知表现、学生真实的思维表现、课堂氛围等进行观察、评价和反馈，使教师在听取课后评议的基础上，对自己的课堂教学进行反思和修正，以提高自己的教学水平。再如说课活动、评课活动等，都是发展性评价很好的形式。

（3）民主评议：民主评议在教师评价中广泛应用。如：学校的各种民主推荐、民主评议等。

（4）定量评价：定量评价在教师评价中更为普遍。如：学校的各种量化评比方案、细则、意见等。

（5）成长记录袋评价：我们对教师的教育工作主要通过建立的教师成长记录袋，从①教育思想；②反映个人教育水平的代表性作品、成果；③我的教育故事等方面进行自我展示和评价。

我们对教师的教学工作主要通过建立教师成长记录袋，从①教学模式；②自我推荐的教案或教学设计；③自我推荐的课件；④承担的公开课的影像等；⑤教学成绩；⑥我的教学故事；⑦教学经验总结等方面进行自我展示和评价。

我们对教师的科研工作主要通过建立的教师成长记录袋，从①课题研究（包括参与或申请的课题）；②研究成果（包括发表的论文或著作）等方面进行自我展示和评价。

我们对管理者的管理工作主要通过建立的教师成长记录袋，从①课堂管理；②班级管理；③行政管理等方面进行自我展示和评价。

（6）课堂教学评价：课堂是教师工作的主阵地，课堂上教师能否以促进学生的发展为目标，积极有效地组织学生开展动手实践、自主探索、独立思考、合作交流等学习活动，关注学生的个体差异及其情感体验等式课堂教学评价的重要内容。对此，我们经常组织教师开展同课异构、研讨构建课堂教学模式等教学、教科研活动，大家一起来评价和研究课堂教学，通过备课、说课、上课、评课等一系列活动，不断提高课堂教学水平。

注重关课评课的过程，淡化评化，使教师能轻装上阵，从而更好地发挥他们的聪明才智。

（7）典型案例评价：选取一些具有代表性教师的教学案例，如：对我校杨忆慧、张红昌等典型教师进行研究分析，让教师总结自己在教育教学实践中的优势，提供他人可以借鉴的实践经验。

三、基本经验

（一）分系列评价

由于教师岗位的职责不同，各种人员的工作目标也就产生了相应的差别。因此，我们要根据其岗位职责构建不同的评价目标和标准。这样才能保证对教师的评价达到科学规范、公正合理。

（二）多元评价

教师的劳动是复杂的劳动，教师劳动的成效是多元的。因此对教师的评价必须从内容多元、主体多元等进行评价，合理的反映出教师工作的全面价值。

（三）奖惩性评价和发展性评价相结合通过奖惩性评价实现“重结果”“奖优罚劣”“奖勤罚懒”“优质优酬”，把竞争机制引入教师队伍管理，有效地调动教职工积极性，激发教师内部活力。通过发展性评价实现“重过程”“重发展”“促提高”。

（四）民主评价和定量评价相结合民主评价是发扬民主的重要体现，是教师评价的重要方法之一，但有时因种种原因“票决”结果会偏离实际。定量评价具有客观化、标准化、精确化、量化等鲜明的特征。但定量评价有时会因量化方案的不完善，评价结果也会偏离实际。民主评价和定量评价相结合，优势互补，才能使评价更加科学、公平和公正。

四、初见成效

我校目前正在研究和实践的教师评价，不仅注重教师个人的工作表现，而且更加注重教师和学校的未来发展。学校尽可能利用现有条件使每位教师都有发展的空间。如通过评价发现有特殊专长的教师，树立典型。我们重视了评价的诊断、改进和激励功能，在评价结果的处理上有了新的起色主要让教师了解自己的长处和不足，帮助教师有针对性的改进，从而促进教师素质和能力的提高。这和教师的根本利益是一致的，因此，引起全体教师的共鸣和响应，调动了教师的积极性。

在教师评价中，教师能充分了解学校对他们的期望，有助于激发教师自身发展的内部动力。根据教师评价的结果，确立教师个人的发展需求，向教师提供一定的指导、培训或自我发展的机会，从而促进教师各项水平的稳步提高，加强教育教学工作，推动学校的发展。

总之，通过教师评价的改革，促进了教师的主动发展，学校的面貌也有很大的变化。我们的教师评价研究和实践工作刚刚起步，这又是一项复杂而细致的工作，在今后的工作中我们将积极探索，继续为教师队伍建设和学校的发展而不断努力与奋斗。

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