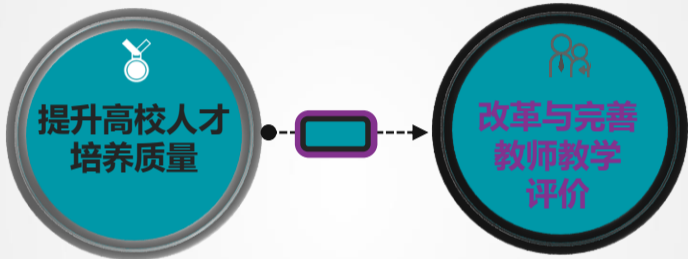


# 以“双发展”为中心的 教师教学评价体系构建

2018年11月22日 常州

南京工程学院 郑锋

## 时代命题：人才培养质量的根本保证



▶ 教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》

▶ 国务院《国家教育事业发展规划“十三五”规划》

## 时代命题：人才培养质量的根本保证

仅2018年，教育部、中共中央办公厅、国务院办公厅等就发布了四份有关文件

1 《关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》

“19.改革评价体系。深化高校教师考核评价制度改革，坚持分类指导与分层次评价相结合……”

2 《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》

(十二)健全教育人才评价体系。……突出教育教学业绩评价…，建立健全教学工作量评价标准，……，”

3 《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》

“19.深化高等学校教师人事制度改革。……深入推进高等学校教师考核评价制度改革，突出教育教学业绩和师德考核”

4 《关于狠抓新时代全国高等学校本科教育工作会议精神落实的通知》

“4.强化教师教学主体责任。……要进一步修订完善教师评价考核制度……”

## 时代命题：人才培养质量的根本保证

学校的需求

教师教学，是人才培养质量的关键，是高校生存的基础

质保的完善

高校教学质量保障体系中，课堂教学质量是学校质量、学院质量、专业质量、课程质量的基础。

教师的权利

教师教学评价是教师辛勤付出的价值体现，是学校认可其劳动的形式，教师对公平追求的回应

学生的期许

作为学习主体，学生有权力知道消费内容的质量

## 目录

1 尴尬处境：教师教学评价的现实困境

2 聚焦发展：教师教学评价的价值追求

3 聚力创新：教师教学评价体系的构建



Contents

# 1

## 尴尬处境

### 教师教学评价的现实困境



## 教师教学评价的现实困境

### ► 教学评价在认识上和实践中存在的现实问题：

#### 认识的误区：

对为什么进行教学评价认识不清



#### 理念的偏差：

强化结果，重奖惩性终结评价；  
弱化发展，轻发展性过程评价

#### 目的的片面：

失去为管理、为师生发展的初心



#### 指标确立的矛盾：

片面、机械、程式化导致争议

#### 标准的单一：

重教轻学，不以“学”为中心



#### 实施过程行政色彩浓厚：

教师处于被考核者的弱势地位

#### 组织的分割：

评价与培养脱节，校级和基层教学  
组织不联动，发展无法落地生根



#### 结果的处理和信息反馈弱化：

重评价过程，轻结果处理和反馈，  
评价与促进教学发展分离

# 2

## 聚焦发展

### 教师教学评价的价值追求

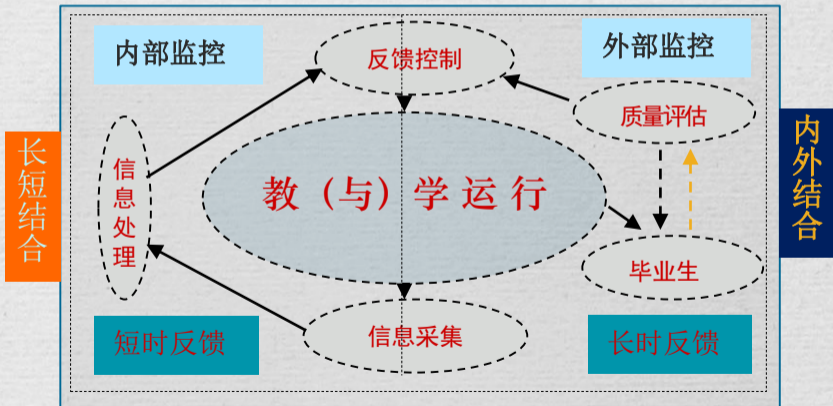




## 教师教学评价的价值追求

“双督导、两结合”教学质量监控模式获江苏省教学成果奖一等奖

督教与督学并重



## 教师教学评价的价值追求

以“双发展”为中心的教师教学质量评价体系的研究与实践，获批江苏省教改重点项目

以“师”与“生”的发展为中心

充分发挥教学评价的管理和服务性功能，为教师教学改进和个人发展提供切实帮助。



教师教学评价以促进学生的发展为起点与落脚点，将促进学生发展作为教师教学改进的目标和判断依据。

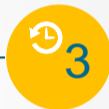
## 教师教学评价的价值追求



理性审视  
人性需求



科学认知  
能力内涵



系统统筹  
评价体系



# 教师教学评价的价值追求

## 01 理性审视

教师教学评价体系的人性需求

应充分考虑教师的人性需求，超越“管理控制”思想、管理的问责制逻辑，使评价切实服务于教师的发展



把握好评价结果与绩效收入、职称评定、激励政策等挂钩的度

经济人



社会人

构建二级督导体系、评价交流机制、设定评价结果适当的公布范围、重点督导与帮扶机制作

道德人

重新审视评价的目的、相对评价等级划分的比例

三人合一

# 教师教学评价的价值追求

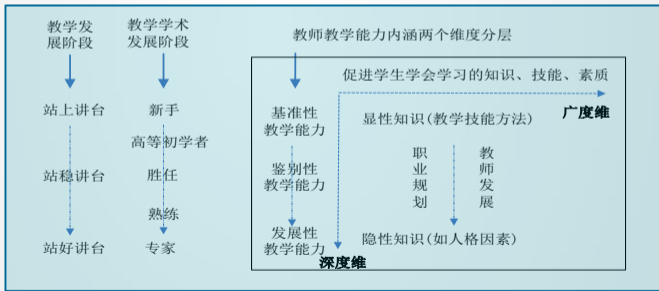
## 02 科学认知

教师教学能力内涵  
以及与有效教学之  
间的联系

**教师教学能力**基于人才培养目标的需求，应有广度的知识、技能、素质的维度，也要将每类能力细分为基准性、鉴别性、发展性，且对应教师的不同发展阶段。



有效教学本质上取决于教师建立能够实现预期教育成果的经验与能力

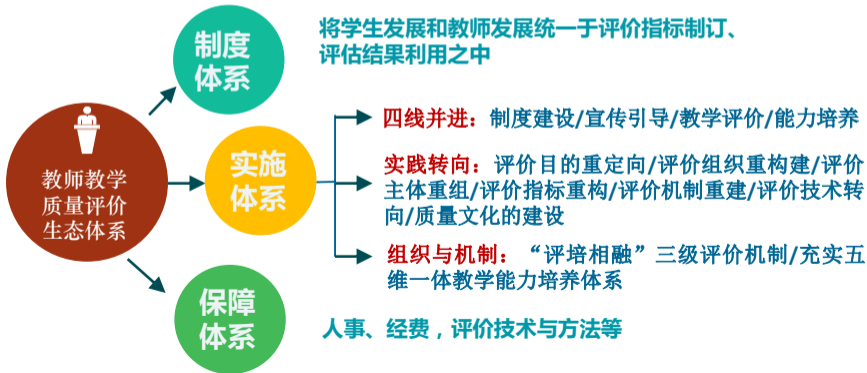


教学发展阶段与教师教学能力关系图

## 教师教学评价的价值追求

### 03 系统统筹 构建教师教学质量 评价生态体系

将学生和教师“双发展”作为中心统一于评价体系，完善传统的教师教学评价体系，构建评价的制度体系、实施体系、保障体系。



# 3

## 聚力创新

### 教师教学评价体系的构建



## 教师教学评价体系的构建

### 一、评价制度体系：**激励与培养相结合**

#### 目标

- 科学地规范化评价全过程
- 力求实现目标绩效约束力、激励培养助推力、教师内驱力“三力合一”
- 激发教学单位主体作用，同时为教学单位提供抓手

#### 做法

##### 目标绩效类

- 职称晋升中提供近五年的评价等级，而不是笼统的一个等级
- 年终分配与教师年度考核结果挂钩

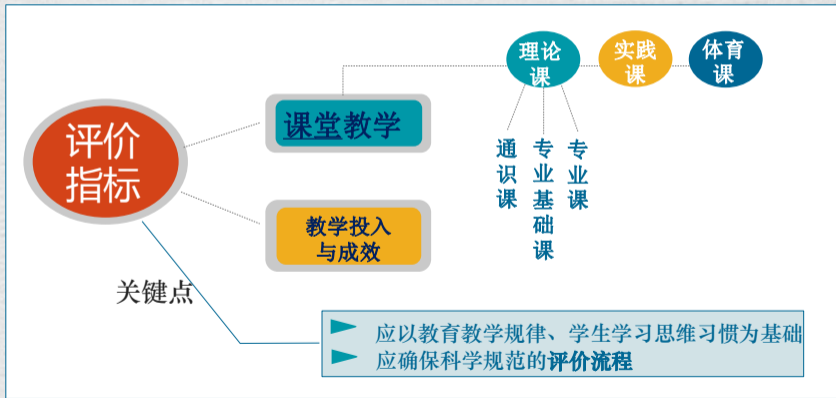
##### 激励培养类

- 评奖评优中有对教师教学年度考核结果的要求
- 组织等级为“优秀”的教师上公开课、观摩课；对年度考核等级“不合格”的教师，由督导对其进行帮扶



## 教师教学评价体系的构建

### 二、评价指标体系：指标的构成及关键点



## 教师教学评价体系的构建

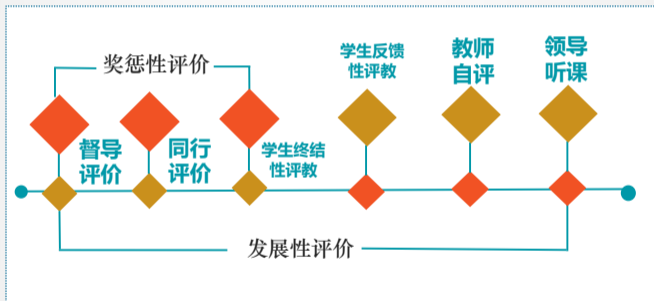
### 二、评价指标：确定标准及标准重要性排序的流程

- ▶ 由专家将课堂教学应具备的特征分解成指标，列出初步的不分层、不计相关度的评价指标清单，各指标之间界定清晰、不重复
- ▶ 组织校内管理者、师生对教学理论研究结果进行学习消化
- ▶ 教师、学生、专家、管理者，通过网络对标准重要性进行排序，选出10个最重要标准和10个次重要标准
- ▶ 使用科学的方法确定评价指标与相应权重



## 教师教学评价体系的构建

### 三、评价方法：奖惩性评价和发展性评价相结合



例如，学生反馈性评教在开课的第3—4周开始，共三个问题：

- ① 您对这门课程教学总体映象是什么？
- ② 您认为老师教学最值得肯定的是什么？
- ③ 您认为老师教学最需要改进的是什么？

## 教师教学评价体系的构建

### 三、评价方法：评价结果的计算方法

#### ① 绝对评价分计算：

教师教学质量综合考核与评价分 = 教师课堂教学质量评价分  $\times 0.7$  + 教师教学投入与成效考核分  $\times 0.3$ 。

$$\text{教师课堂教学质量评价分值} = \frac{\text{督导专家评价分} \times 0.2 + \text{同行评价分} \times 0.3 + \text{学生评教分} \times 0.5}{\text{督导评分系数} w_1 \times 0.2 + \text{同行评分系数} w_2 \times 0.3 + \text{学生评教分系数} w_3 \times 0.5}$$

若某位教师具有督导专家评分，或同行评价分，或学生评教分，  
则对应系数值为1，否则为0。

## 教师教学评价体系的构建

### 三、评价方法：评价结果的计算方法

#### ② 相对评价等级计算：

采用标准分，以教师个体评价分值与教学单位内教师评价分均值的偏离程度来评价教师教学质量，以充分肯定绝大多数教师优良为前提。

标准分	$\geq 0.5$	$< 0.5 \sim \geq -1.0$	$< -1.0 \sim \geq -2.0$	$< -2.0$
等级	优秀	良好	合格	不合格
标准正态分布时占比	30.85%	53.28%	13.59%	2.28%

其中：对于不合格等级的，还需根据“自增量评价结果”来最终决定是否给出“不合格”等级。

## 教师教学评价体系的构建

### 三、评价方法：评价结果的计算方法

#### ③ 针对教学的建议结果：

在给出教师教学评价的绝对分结果、相对评价的等级结果时，还基于大数据统计分析，将教师与群体相比较，给出该教师具体值得继续发扬或需要改进的地方，细化到具体的指标。

例如：将优缺点定位到具体的某门课程的某个指标，具体到是督导、同行还是学生对其的评价等。

## 教师教学评价体系的构建

### 四、评价标准



#### 1、以学 为发展中 心

以“学”为中心，评价教师教学是否为学生创造有意义的学习经历这一共性特征，建立统一课程质量标准，更科学、可操作。

## 教师教学评价体系的构建

### 四、评价标准

#### 2、以教师发展为中心





## 教师教学评价体系的构建

### 五、评价机构

建立校级为  
主导、教学  
单位为主体、  
系（教研室、  
课程组）为  
基础的评价  
机构

在制度上

●将发展评价与奖惩  
评价相融

在过程中

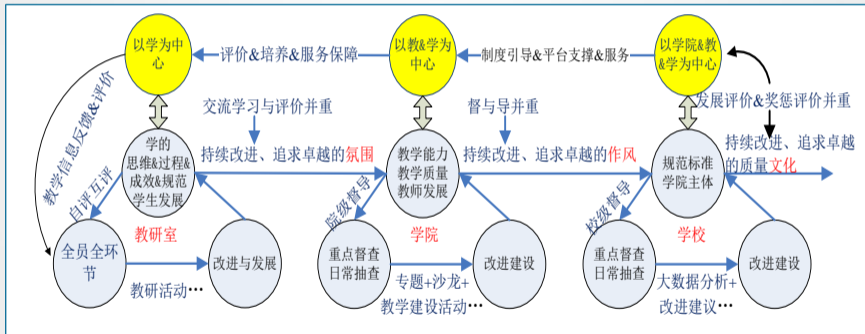
●将评价与反馈、建议、  
交流、学习相融

在结果中

●将分数等级与改进建  
议及策略相融。

# 教师教学评价体系的构建

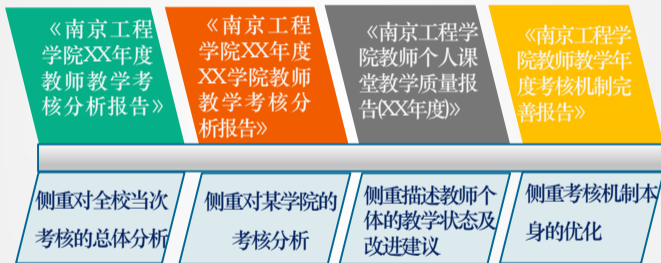
## 五、评价组织



评价与培养融合的校、院、系（教研室、课程组）三级互动实施体系

## 教师教学评价体系的构建

### 六、评价报告



### 四个报告

## 教师教学评价体系的构建

### ▶ 实现了教师教学质量评价实施操作的实践转向



## 教师教学评价体系的构建



▶ 1200多名教师，在考核之后的校长走访过程中，仅3名临近退休的老教师对“教学投入与成效”中关于“教学建设成效”考核指标表示排斥。

## 教师教学评价体系的构建

### ▶ 统计数据表明——



### 教师得到发展

- ◆ 教师积极性提升：平均每人主动参加一次教学交流或培训；
- ◆ 50%教师参与教研教改，申报数逐年快速增长；
- ◆ 近2年平均每年，教师发表教研、教改论文以35.2%幅度增长，科研到款额以31.7%幅度增长；
- ◆ 近2年教师获省部级以上教学类比赛奖为同期人数3倍多；
- ◆ 调查显示，学生对教师教学满意度、师德的满意度提升明显；教师对自身专业发展满意度高达87.9%。

## 教师教学评价体系的构建

### ▶ 统计数据表明——



### 学生得到发展

- ◆ 期末卷面成绩表明学生不及格率逐年减少；
- ◆ 学生在学科竞赛中获奖数量与级别逐年快速增长；
- ◆ MyCOS数据显示，与江苏省非“211”本科相比，学生就业率近2年由领先0.6%增至3.2%，代表就业质量的月收入由领先9%扩大到15%。

## 教师教学评价体系的构建：实践效果

### ▶ 统计数据表明——



学校得到发展



近两年，我校在武书连大学排行榜由343位升到296位。



## 教师教学评价体系的构建：实践效果

### ▶ 相关成果得到专家和社会的认可

获三项省教育研究成果奖

- 2016年江苏省教育教学与研究成果奖三等奖
- 2018年江苏省高等教育学会研究成果奖三等奖
- 2018年江苏省教育教学与研究成果奖二等奖

获三项论文奖

- 获江苏省高校教学管理研究会2016年度优秀教学研究论文三等奖
- 获江苏省高校教学管理研究会2016年度优秀教学研究论文二等奖
- 江苏省高校教学管理研究会教学研究工作委员会2016年度优秀教学研究论文二等奖



# 谢谢!

郑锋 18913902112  
zhf@njit.edu.cn

学以致用

