

基于标准的教师评价模型构建*

■范涌峰¹ 李欣莲²

摘 要 教师专业标准为教师专业发展提供了基本准则和评价依据,但是部分中小学校尤其是农村中小学校对于教师专业标准的重要意义缺乏足够的认识,更缺乏基于教师专业标准构建教师评价体系的意识和能力。构建基于标准的教师评价模型,为中小学校构建基于教师专业标准,并切合自身发展实际的教师评价体系提供理论支撑尤为必要。基于标准的教师评价模型由“四导向、四原则、四分层”构成。“四导向”为教师评价价值定位,即统筹全面评价与个性评价的目标导向,统筹行政功能与发展功能的功能导向,统筹教师自评与他评的文化导向,统筹过程监测与结果反馈的机制导向;“四原则”为教师评价指标遴选原则,即基础性、校本性、稳定性、发展性;“四分层”为教师评价的实施策略,即分层评价实现评价主体的多元化,分层数据实现资料收集的系统化,分层指标实现质性指标数量化,分层报告实现评价反馈专业化。

关键词 教师专业标准 教师评价模型 构建教师评价体系

中图分类号:G451.1

文献标识码:A

文章编号:1004-633X(2016)19-0032-05

教师评价是教师专业发展的基本动力,是全球教育发展关注的重要课题,也是我国基础教育改革和发展关注的核心议题。在我国,仅义务教育阶段(含学前教育)专任教师就有1095万人(2013年)^[1],这是世界上最大的教师专业群体。如何进行科学的教师评价,关系到每一位教师的切身利益,也从根本上影响到我国教师队伍的整体质量。近年来,随着绩效工资政策的实施,教师评价越来越受到人们的关注。尽管如此,我国教师评价中仍存在诸多问题,尤其是缺乏判断教师专业水平和专业能力的基本标准,未能实现真正以教师评价引领和促进教师的专业发展。为此,2012年教育部出台了中学、小学、幼儿园教师专业标准,提出教师专业素质的基本要求和教育教学的基本规范,这为教师专业发展提供了基本准则,也为教师培养、准入、培训、考核等提供了重要依据。然而,实践表明,不少中小学校尤其是农村中小学校对教师专业标准的重要意义缺乏足够的认识,更缺乏基于教师专业标准构建教师评价体系的意识和能力,教师专业标准对教师评价和教师专业发展尚未发挥其应有的作用。为此,构建基于标准的教师评价模型,为中小学校构建基于教师专业标准,并切合自身发展实际的教师评价体系提供理论支撑尤为必要。

一、基于标准的教师评价模型内涵

有学者将我国教师评价分为两个时期:第一个时期自1970年至2001年,为传统教师评价时期;第二个时期为2001年至今:现代教师评价时期。划分的节点是2001年我国开始推进的基础教育课程改革^[2],也有学者将我国教师评价分为三个时期,分别为2001年之前、2001年至2009年、2009年之后。划分的节点分别是2001年的基础教育课程改革和2009年的绩效工资政策^[3]。实际上,《基础教育改革纲要(试行)》确实强调了建立促进教师不断提高的评价体系,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^[4]。提出了教师评价的基本取向,但是未对教师评价提出完整的改革意见。而有关绩效工资制度实施的指导性意见也并未从专业角度提出教师评价的具体意见。

2012年出台的中学、小学、幼儿园教师专业标准继1994年《中华人民共和国教师法》在法律上首次确认了教师的专业地位之后,第一次真正意义上明确了我国中学、小学、幼儿园教师的专业标准,在我国教师专业发展和教师评价进程中具有真正的里程碑意义。教师专业标准从道德、知识和能力3个维度,构建了13个领域、58个基本要求^[5],为教师评价提供了基本的参考坐标。然而,专业标准却不是“放之四海而皆准”的,因为区域、学

* 本文系中央高校基本科研业务费专项课题《中小学发展性教师绩效统计和测评模型研究》(项目编号:XDJK2014D018)的研究成果。

作者简介:1.范涌峰(1986-),男,福建三明人,西南大学数学与统计学院与哥伦比亚大学教育学院联合培养博士研究生、助理研究员,主要从事教育统计与测评研究;2.李欣莲(1989-),女,四川雅安人,北京师范大学数学科学学院与范德堡大学教育与人类发展学院联合培养博士研究生,主要从事课程与教学论研究。

校发展存在巨大的现实差异,寻找一种普适于全国或整个区域的教师评价标准是不现实的。即便在教师评价领域相对完善的美国,也曾经致力于找寻完美的、基于研究的模式作为评估教师个人表现的基准。但实践表明,“由于教学的复杂性、多样性和教学情境的差异性,这些追求普适性的能力评估模式都是徒劳的。不过,相对而言,基于标准的评价细化了许多教师应该具备的能力,适用于多样化的情境”^[6]。因此,中小学校应根据区域、学校发展实际和需要,以教师专业标准为坐标,构建本校“共性+个性”的评价体系和方案。这种个性化的评价标准体系的优势在于:第一,教师更加认同,会认为这种评价标准可信、实用;第二,校本标准的研制过程,可以促进评价者自我反思和专业学习^[7]。构建基于标准的教师评价模型的目的在于,为教师专业标准和中小学校本教师评价体系的构建搭建桥梁,为中小学校构建基于教师专业标准、并切合自身需要的教师评价体系提供理论支撑,促进解决我国教师评价中存在的发展性、科学性、激励性不足等问题。

“模型”一词在《辞海》中的释义为:铸造或压制物品用的型器。在《汉语大词典》中的释义为:用压制或浇灌的方法使材料成为一定形状的工具,通称模子。教师教育领域也有不少学者构建了有关的模型。如有学者构建了包括教师专业发展的内涵、层次、基础、机制和环境等组成的教师专业发展理论模型^[8];有学者从“教”的理论、“教”的意识、“教”的行为三个方面构建了教师能力标准模型^[9]。可以认为,教育领域的模型是一种用以指导教育实践操作的,具有一定科学性、系统性和稳定性的参照物。而对于评估领域而言,指标体系的建构始终是任何评估的核心内容,但是任何指标体系的构建都要基于一定的价值定位,同时,也需要实践策略告诉人们怎样去评价各个指标的内容。换言之,价值定位是统领,指标体系是核心,实践策略是路径,三者分别告诉人们“为什么评?评什么?怎么评?”的问题。为此,本文从价值定位、指标体系、实践策略三个维度构建了基于标准的“四导向、四原则、四分层”教师评价模型(见下图1)。具体而言,“四导向”为教师评价的价值定位,即统筹全面评价与个性评价的目标导向,统筹行政功能与发展功能的功能导向,统筹教师自评与他评的文化导向,统筹过程监测与结果反馈的机制导向;“四原则”为教师评价的指标遴选原则,即基础性、校本性、稳定性、发展性;“四分层”为教师评价的实施策略,即分层评价实现评价主

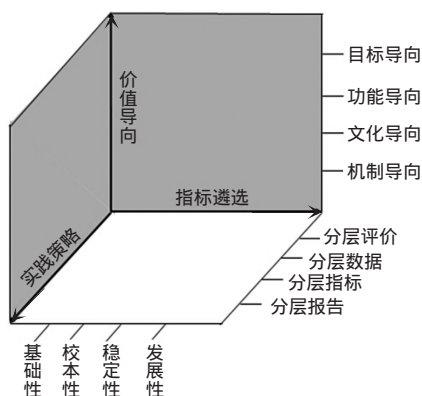


图1 基于标准的“四导向、四原则、四分层”教师评价模型

体的多元化,分层数据实现资料收集的系统化,分层指标实现质性指标数量化,分层报告实现评价反馈专业化。“四导向、四原则、四分层”教师评价模型基于教师专业标准,但更具指向性和操作性,它指向学校教师评价需要,又不等同于教师评价方案,较之学校评价方案更具普适性和指导性。

二、基于标准的教师评价“四导向”价值定位

教师专业标准遵从和倡导四大基本理念:强调以学生为本,倡导以师德为先,重视教师能力提升,践行终身学习理念。这既为教师评价提供了基本的价值引领,也成为以教师评价促进教师专业发展的基本方向。基于此,在学校层面实施的基于标准的教师评价应注意以下四个方面的基本价值定位。

(一)目标导向 统筹全面评价与个性评价

基于标准的教师评价要能对教师专业理念与师德、专业知识和专业能力等进行系统、科学的评价,促进教师提升对专业的理解与认识,加强师德修养,转变教育观念,引导教师在日常教育教学中切实执行国家教育方针、政策尤其是课程标准,扩充专业知识,提高专业能力,促进教师的终身学习。但同时还要能根据学校特色发展和内涵发展的需求,引导教师结合学校发展方向形成自己的教学风格,形成特色教师团队。

(二)功能导向 统筹行政功能与发展功能

教师评价的发展性功能缺失的主要原因在于,行政性教师评价往往要比发展性教师评价易于操作,中小学校普遍不具备把握和评价教师专业发展的能力。而教师专业标准为中小学校教师专业评价提供了依据。当然,强调教师评价对于促进教师专业发展的功能并不意味着忽略其行政或管理功能。教师评价关乎教师的切身利益,确实容易成为学校内部矛盾的源头,尤其是在教师绩效工资实施的背景下,如果不能科学、公正、客观地评价教师的绩效,对于学校管理和教师发展都将产生不利的影响。因此,基于标准的教师评价既要关注教师评价的发展功能,又不能忽视教师评价的行政功能。如何科学、有效地统筹教师评价的行政功能和发展功能,是基于标准的教师评价面临的重要课题。

(三)文化导向 统筹教师自评与他评

多数中小学校仅仅将教师评价视为学校年终常规工作的一部分,作为绩效分配的一个基本流程,学校的管理干部主导教师评价,普通教师作为评价的客体,需要“迎接”管理干部的评价,等待管理者给予的评价结果,使评价成为教师“不情愿”的事情,教师评价成为学校科层制管理的体现,也成为学校内部矛盾的一个主要生长点。这样一种教师评价对于教师来说是被动的,对于教师专业发展的作用自然也是十分有限的。基于标准的教师评价着力关注教师的专业发展和学生发展,然而,只有转变教师评价的导向,建立他评与自评相结合的教师评价机制,并逐渐形成教师自评文化,才能使教师评价成为教师的自觉行为,发挥对教师专业发展的导向、诊断和激励功能,为教师专业发展建立长效的动力机制。

(四)机制导向 统筹过程监控与结果反馈

目前,中小学教师评价乃至区域的教师评价往往只关注一定时间内教师教育教学所取得的成绩,对于教师教育教学的过

程关注明显不足,关注显性的评价指标而忽视隐性的评价指标,关注易于量化的评价指标而忽视质性的评价指标,注重终结性评价而忽视形成性评价。如普遍关注学生成绩、课时数、课题研究情况、科研论文发表情况、获奖情况、辅导学生获奖情况等。这种教师评价是片面的。实际上,教师专业发展的许多方面更多地是隐性的、过程性的,也是需要通过过程性评价才能更好地评价其发展水平的,如教师对于学生的态度和行为、教育教学的态度与行为、个人的修养与行为、专业知识等。因此,基于标准的教师评价还需统筹过程性评价和结果性评价,更加全面、有效地评价教师发展。

三、基于“四原则”的教师评价指标构建

我国教师专业标准规定了教师的行为准则和合格标准,是教师考核、评价的基本依据,因而,教师专业标准的3个维度、13个领域应是中小学教师评价的基础指标。而由于区域、学校的发展差异,学校在实施教师评价的过程中不可能完全照搬教师专业标准,而是以教师专业标准为引领和坐标,根据学校的自身实际和评价目的建立评价指标体系。因此,教师评价指标体系的构建可遵循基础性、校本性、稳定性、发展性四个原则。

(一)评价指标的基础性

教师专业标准的3个维度、13个领域应是中小学教师评价的基础指标。以教师专业标准作为教师评价核心指标的意义在于,提高评价的科学性、发展性,同时,增强评价的可比性,利于区域之间、学校之间以及学校自身、教师自身在核心指标上的比较。

专业理念与师德之维,从职业理解与认识、对学生的态度与行为、教育教学的态度与行为、个人修养与行为四个领域进行评价。尤其要求教师理解教师职业的专业性和独特性,尊重学生的独立人格和个体差异,关注学生的身心健康和学校生活,培养学生的学习兴趣、学习习惯和学习能力。同时,要求教师加强个人修养。

专业知识之维,从学生发展知识、学科知识、教育教学知识、通识性知识四个领域进行评价。要求教师具备学生发展的知识,既包括学生的身心发展、学习特点和规律,还包括政策法规层面的知识以及学段之间衔接的有关知识,目的是保障学生的合法权益和健康成长,具备所教学科知识、多学科知识、实践知识及相互之间的联系,掌握教育教学理论及通识性知识。

专业能力之维,从教育与教学设计、组织和实施、激励与评价、沟通与合作、反思与发展五个领域进行评价。要求教师能够将儿童本位、建构主义、多元智能等先进理念落在教育实践中,能够合理地设计教育教学计划、方案或活动,强调赏识性、多元性、自主性评价,能与学生、同事、家长、社区有效沟通,强调教师能够反思、发现和发展自己,提升专业素养,这也是全球教师专业化发展背景下教师专业发展的内在要求。

(二)评价指标的校本性

许多学校在制定教师评价体系的过程中,或是从文献中查找现成的指标体系,或是照搬其他学校的做法,或是完全依靠专家等外部力量构建指标,这些构建指标体系的方法方便、快捷,

但是往往与学校的发展实际不相适应,不符合学校教师评价的实际需求。如前所述,没有一种教师评价指标体系“放之四海而皆准”,基于标准的教师评价指标体系在校本适切性之维应以教师评价标准为基准,考虑以下几个方面的实际情况:第一,目标分析。考虑教师评价的主要目的,不同目的的教师评价指标体系的侧重将有所不同,而且评价的主体、对象、方法、内容和过程都可能有所不同。比如,如果是以教师评价作为学校整体特色发展的突破口,则应着力考虑将教师评价与学校特色发展有机结合起来;如果是绩效评价,则可以在评价指标体系的基础上,合理增加结果性评价指标和量化评价指标。第二,条件分析。考虑学校开展教师评价的实际条件是什么。如果学校并不具备实施某种评价体系的条件,那么,再完美的评价指标体系也是不切实际的,是徒劳的。第三,需求分析。分析学校需要通过教师评价获得什么,教师需要怎样的教师评价。不同学科、年级教师的专业发展需求存在一定的差别,因此,学校的教师评价体系应考虑学科、年级等差异性。实际上,在构建教师评价指标体系的过程中,学校面对的发展实际情况是复杂的,往往需要综合考虑以上几个方面。

(三)评价指标的发展性与稳定性

有的学校在实施教师评价过程中因领导班子更替或者评价体系不完善等原因将评价指标体系频繁变动,有的学校的教师评价指标体系则“亘古不变”。这两种教师评价取向都是不可取的。基于标准的教师评价指标体系应辩证地处理好“变”与“不变”,即“发展性”与“稳定性”的关系。所谓“发展性”,是指教师评价指标体系应该与时俱进,充分吸收先进的教育理念和教师专业化发展理念,如新课程改革对教师的角色、课堂教学能力、教学知识等都提出了不同的要求,教师评价指标体系必然需要做出新的调整。所谓“稳定性”,是指教师评价指标体系在一段时期内应该保持相对稳定而不能频繁变动。稳定并不意味着“默守陈规”,而是在稳定的基础上有所发展。相对稳定的教师评价指标体系是建立在科学性和适切性基础上的,教师专业标准为评价指标体系的稳定性奠定了基础,是建构教师评价指标体系稳定的、科学的参照。

四、基于标准的教师评价“四分层”策略

在实际的教师评价中,许多学校即便面对完整的教师评价指标体系,仍然难以进行有效操作,它们大多会遇到的问题是:教师评价到底由谁来评?用什么数据、资料、工具和方法进行评价?教师的职业理解与认识、对学生的态度与行为、专业知识等内隐和不易量化的维度如何进行评价?如何充分利用评价结果促进和引领教师的专业发展?这些问题就是评价主体、数据收集、指标量化、结果运用的问题,这既是教师评价面对的老问题,也是教师评价的难点,更是基于标准的教师评价模型应该回应的问题。我们认为,基于标准的教师评价应该采取“四分层”策略,即分层评价、分层数据、分层指标、分层报告。

(一)分层评价:评价主体的多元化

关于教师评价到底由谁来评,实际上存在诸多的争论,如有学者认为,由教师来评比管理者评更合适,应该最大程度减少由

管理者来评价教师质量,而改由与被评教师利益不相关的评价小组来进行评价^[10]。然而,相对教师而言,校长具有更为广阔的视野和较为丰富的专业发展、管理、评价知识与经验,他们对区域、学校的发展以及教师的整体发展了解更为全面,而教师往往不具有完全承担教师评价责任的能力。因此,教师评价的第一责任人应该是校长和管理干部。他们应该用多种数据和资料全面、综合地评价教师专业发展。数据的多样也意味着行政管理干部不是教师评价的唯一主体。除了管理干部和教师作为教师评价的直接主体外,学生对于教师的教学最具发言权,而家长愿意通过教师评价了解孩子是否接受了高质量的教育教学,社区通过参与教师评价也可以影响教育政策的制定。因此,适当让学生、家长、社区代表参与教师评价过程,对于确保教师评价的全面性和准确性是有利的。当然,这里有一个基本的前提,即不同的评价主体具有相对统一的教师专业发展观和教育质量观,对评价标准的认识达成基本一致。

(二)分层数据:资料收集的系统化

准确、全面地搜集有关资料,是确保教师评价质量的重要保证。教师评价不仅需要管理者的观察与评分定级,还需要体现教师教育教学的过程性材料、教师专业成长记录、学生的评价、学生学习表现方面等各层面的分层数据^[6]。管理者的观察数据可以包括公开的观察和随机抽取的观察;体现教师教育教学的过程性材料包括课堂录像(录像课)、工作计划、教案、测试、家庭作业、教育技术使用情况以及其他一些可以反映教师教育教学状况的材料;证明教师专业成长的材料包括学历提升、比赛、会议、培训、课题研究、教育学术团体活动或兼职等方面材料;学生评价不宜让学生对教师进行打分或评级,而只能让学生提供他们对某些问题的体验和想法,因为学生缺乏评价的知识、能力和经验。这种资料搜集可以通过问卷进行,也可以通过学生访谈或座谈进行。其中,问卷调查更适合在高年级(小学5年级以上)学生中运用,问卷调查必须保证匿名,并不受教师暗示或干扰;对于家长评价,由于家长并不具备评价的专业知识,也没有机会看到教师的表现,因此,应更多地关注教师与学生的关系、学生对教师的感受和反馈等。集中家长进行调查的效果优于分散调查,甚至可以让家长与孩子共同讨论完成有关的调查,并且同样要保证调查的匿名性,调查形式可以是问卷、访谈和座谈;对评价教师发展有益的另一个信息是学生学习方面的数据^[11]。学生的学习的数据不仅是考试成绩,还应该包括过程性的数据和记录,不仅包括学业成绩表现,也包括学生在德、智、体各方面的表现数据。将学生学习情况作为教师评价的依据之一可能会遇到的问题是,如何确定学生的发展是否为教师教育教学的成效?实际上,在一个相对较长的时间里,学生群体而不是个体的学习表现是可以看做教师教育教学的效果的,时间越长,群体数量越大,用学生学习情况评价教师的可靠性越大。

(三)分层指标:质性指标数量化

质性指标的评价往往是中小学校教师评价最为棘手的问题。因为质性指标难以量化,同时,质性指标相对模糊,不易操作,如教师专业标准中的“平等的对待每一个学生”,意味着要同

样地对待每一个学生或对每一个学生予以同样的教育影响,还是根据每一个学生的需要予以应有的影响。对此,可以根据学校实际对质性指标进行处理,最为常用的方法是层层分解指标,将质性指标层层细化为描述性的行为特征,并在此基础上将描述性的行为特征根据需要划分为若干等级,并赋予分值,从而使质性指标成为方便操作和计算的指标。如“平等的对待每一个学生”可以通过对不同性别、家庭出身、学业状况学生的提问与交流次数、奖惩情况、活动表现机会等方面进行刻画。在具体的质性指标的评分处理上,可以通过适当降低质性评价指标的比例或权重、算数平均法、加权平均法、配对比较法、强制分步法等方法进行处理^[12]。而对于各级指标的权重系数,学校可以通过德尔菲法评定,一般而言,德尔菲法的调查对象为专家,而这里可以将调查对象由专家转变为管理者、教师、学生、家长和社区,首先,通过德尔菲法确定管理者、教师、学生、家长和社区在教师评价中的权重系数,再用德尔菲法确定各级指标的权重系数,充分体现指标权重系数确定过程的民主性和公开性,保证教师评价的执行落实和结果的认同度。

(四)分层报告:评价反馈专业化

教师评价的根本目的在于促进教师专业发展,并进而促进教育教学质量的提高。但是,在实际的教师评价中,教师能够看到的往往只是评价的等级或是分数,而看不到自己的发展现状和问题,更不知道该如何改进和提升。发展性是基于标准的教师评价的基本原则,基于标准的教师评价强调对教师评价形成相对专业的评估报告,通过评估报告分析教师发展的现状、问题,并提出专业发展指导意见。实际上,在教育质量监测和教育评估领域,国家层面、区域层面、学校层面以报告的形式服务、指导教育发展已经逐渐成为一种常态,只是在教师评价层面,极少有所体现。这一方面源于要对数量众多的教师个体形成评价报告是一项较为庞大的任务,另一方面,多数学校尚不具备这种意识和能力。高中生综合素质评价对教师评价具有一定的借鉴和启发,即通过教师评价让教师获得一份类似“体检报告”的评估报告,纵向层面可以了解自己连续若干年的发展状况,横向层面可以了解自身的综合发展状况、主要成绩、存在问题等,以及了解领导评价、同事评价、学生评价、家长评价等信息。科学的教师评价报告是教师专业发展的“医生”和“催化剂”。在自身能力有限的情况下,中小学校还可以借助第三方评价机构组织实施教师评价,并形成专业的评价报告。有条件的学校可以建立教师评价电子平台,将教师的个人信息以及体现教师专业理念与师德、专业知识、专业技能的各种材料集成在电子平台,并提供管理者、教师、学生、家长、社区的调查和评价系统,实现教师评价的电子化、立体化和专业化。

参考文献:

- [1] 教育部. 2013 年全国教育事业发展统计公报[DB/OL]. (2014-7) [2014-11-12]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_633/201407/171144.html.
- [2] Liu, S. & Teddlie, C. A Follow-up Study on Teacher Evaluation in China: Historical Analysis and Latest Trends[J]. Journal

- of Personnel Evaluation in Education 2005 (18) 253-272.
- [3] Shujie Liu & Decheng Zhao. Teacher Evaluation in China :Latest Trends and Future Directions[J]. Educational Assessment , Evaluation and Accountability 2013 (3) 231-250.
- [4] 教育部.教育部关于印发《基础教育课程改革纲要(试行)》的通知[DB/OL].(2001-6-8)[2014-11-12].http://www.gov.cn/gongbao/content/2002/content_61386.htm.
- [5] 教育部.中学教师专业标准(试行)[DB/OL].(2011-12-12)[2014-11-12].http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s6127/201112/127830.html.
- [6] James Nolan , JR & Linda A. Hoover. Teacher Supervision and Evaluation : Theory into Practice[M]. New York :John Wiley & Sons ,Inc 2005.210-211.220.
- [7] Danielson , C. , & McGreal , T. Teacher Evaluation to Enhance Professional Practice[M]. Alexandria , VA :Association for Supervision and Curriculum Development 2000.
- [8] 朱旭东.论教师专业发展的理论模型建构[J].教育研究 2014 , (6):81-89.
- [9] 宁虹.教师能力标准理论模型[J].教育研究 2010 (11) : 77-82.
- [10] Peterson K. Teacher Evaluation :A Comprehensive Guide to New Directions and Practice[M]. Thousand Oaks , CA :Corwin , 2000.243.
- [11] Iwanicki E. Evaluation in Supervision[G]// G. Firth & E. Pajack. The Handbook of Research on School Supervision. New York :Macmillan Reference Library ,1998.138-175.
- [12] 王斌华.教师评价标准的研究[J].教师教育研究 2009 (6) : 56-57.

作者单位：范涌峰 西南大学数学与统计学院 重庆 邮编 400715 李欣莲 北京师范大学数学科学学院 北京 邮编 100875

Constructing Standard-based Model of Teacher Evaluation

FAN Yong-feng ,LI Xin-lian

(1.School of Mathematics and Statistics , Southwest University ;
2.School of Mathematical Science , Beijing Normal University)

Abstract : Professional Standard of Teachers provides the basic criterion and evaluation foundation for professional development of teachers. However ,primary and secondary schools especially the rural primary and secondary schools are lack of awareness of the importance of Professional Standard of Teachers , and are still further lack of constructing evaluation system for teachers based on Professional Standard of Teachers. Therefore , it is particularly necessary to provide theoretical support for primary and secondary schools to construct teacher evaluation system , which is standard-based and in keeping with the real conditions of them. The standard-based teacher evaluation model is consisted of “four orientations , four principles , four layers”. The “four orientations” are the value orientations for teacher evaluation , which are the target orientation coordinating all-around development and personality development , the function orientation coordinating administrative function and developmental function , the culture orientation coordinating self-evaluation and heter-evaluation , the mechanism orientation coordinating process monitoring and result feedback ; The “four principles” are principles for selecting indexes for teacher evaluation , which are fundamental school-based stable , developmental ; The “four layers” are the application strategies for teacher evaluation , which are layering evaluation to realize diversification of evaluation objectives , layering data to realize systematization of material collecting , layering index to realize quantization of qualitative indexes , layering report to realize specialization of evaluation feedback.

Key words : professional standard of teachers , teacher evaluation model , construction of teacher evaluation system