

■本期关注·聚焦中小学教师评价改革(三)

# 新时代师德评价评什么怎么评

左鹏 张凤仙

立德树人是新时代学校教育的根本任务。落实立德树人根本任务关键在教师。教师队伍建设的重点是师德师风工作。党的二十大报告强调 加强师德师风建设,培养高素质教师队伍,弘扬尊师重教社会风尚。此前,习近平总书记提出了 评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风的论断。《深化新时代教育评价改革总体方案》提出 坚持把师德师风作为第一标准。第一标准不仅在政治意义上体现了师德师风建设的重要性,而且在理论意义和现实意义上凸显出师德师风评价的鲜明指向性。要做到立德树人,教师先要修身立德,教师修身立德最终的落脚点在培育学生。因此,我们认为,新时代教师师德评价应以立德树人为根本指向。

我们在实践研究中发现,只有解决好学校师德评价的4个关键问题:为何评 谁来评 评什么 怎样评,才能让学校师德评价更好地帮助教师不断打开师德境界,提升育人能力,引导教师锤炼品格,培育有理想、有本领、有担当的时代新人,让师德评价发挥出应有的立德树人的价值。

## 1 立德树人:师德评价与教师育人使命相统一

我们发现,当前一些中小学校对教师师德师风评价普遍存在着 他化 窄化 虚化,甚至异化的现象。他化 主要是把师德评价的主体设定为学校领导、同事等,而教师自我评价 仅供参考;窄化 主要是把师德评价目标局限为年度考核、职称竞聘、评优评先等;虚化 主要是把师德评价内容泛化为道德品质 十项准则 一票否决 等;异化 主要是师德评价方式要么是量化评分,以分数论优劣,要么是群众(全体教师)投票,以人缘论好坏。长此以往,导致教师们把师德师风与教书育人割裂开来,滋长了师德的功利心和倦怠感,与教师应有的初心和使命背道而驰,从而陷入了学校师德评价不好评、评不好的困境。

学校师德评价与立德树人应辩证地统一起来,让学校师德评价转化成教师立德树人的动力之源,实现师德评价常态化 and 长效化。毋庸讳言,评价的目标影响着评价过程与结果。厘清学校师德评价目标,既是找准评价什么 的起点,又是明确 为何评价 的终点。当前学校师德评价面临着诸多困境,目标的偏差不失为主要原因。

学校师德评价实践有3种典型目的:一是 对教师师德的评价,即评价者以教师的绩效考核或问责为目标,通过对教师的师德行为表现测评间接推断教师师德状况,重在关注对教师的管理;二是 为教师专业发展的评价,即把师德评价当成教师师德养成的根本手段,将师德评价的重心从师德管理回归到教师本身,作为提高教师职业道德水平的途径;三是 为学生发展的评价,即师德评价超越教师绩效问责和专业发展的狭隘目标,上升到以学生发展为根本目标,认为教师师德修养与教育目标是合二为一的,且终极目标在于人的完善,在于育人。这3种目标各有侧重,分别凸显了 管理目标 专业目标和 育人目标,但是均有局限性和片面性。北京师范大学教授檀传宝认为:未来教师的幸福是师德修养的最重要理由。学生的幸福是师德水平最重要的标志。换言之,教师的师德修养既是为己之学,又是育人之业。为此,只有把立德树人作为新时代学校师德评价的目标,才能实现师



▲在重庆市南岸区南坪实验小学,一名教师在教研活动中发言。 张剑 摄

德评价的育人价值和育人价值的辩证统一,才能让师德评价实现回归教师专业发展的起点,同时指向教师引导学生向善发展这项育人使命。

## 2 师生为主:师德评价主体的应然与实然相统一

谁来评价? 涉及的是评价主体的问题。师德评价主体往往在构成上是多元的,教师、学生、家长、同事、学校领导、专家等。目的不同,师德评价的主体也各有侧重。

立德树人主要是教师与学生相互作用的过程和结果。从应然的角度来看,以立德树人为指向的学校师德评价的主体主要是教师和学生。这主要包括两个方面:

一方面,学校师德评价离不开教师的自我评价。教师的道德主体性在师德评价中是不能被忽视和遮蔽的,不然教师在评价中就始终处在被动和消极的状态,无法激发出教师教书育人的积极性和主动性。心理学研究表明,内部动机比外部刺激对个人发展更具影响力和持续性。外部评价者的评价虽能在一定程度上激励教师提升师德,但只有教师自身才是激发潜藏育人的关键内因。当教师成为师德评价的主体,不断地自我反思、自我发现、自我教育,他的师德修养也就不断地由他律转化为自律,由即时转化为常态和永恒。

另一方面,学生作为教育活动的直接参与者,对教师师德体验最为全面、具体和细致。他们作为教育的最大受益者,对教师也有着最直接、真切和鲜活的师德期待和关爱诉求。学生成师德评价的主体不但可以让教师更好地关注学生心理需求、关照学生情感需要、不断地从学生的反馈中完善自我和提升自我,而且还有助于激发学生发现教师的美、感悟教师的爱、增进 亲其师,信其道 的信任感。虽然学生评价存在一定的主观性和局限性,但是我们不应由此放弃学生参与评价的主体地位,而应充分相信每一个学生与生俱来的 向师性和 率真性。只有相信学生,教育才会真正发生。

从实然的角度来看,为充分发挥教师主观能动性,可以引导教师通过自我分析来实现自我评价或通过他人的比较来评价自己。在学校实践中,我们关注 常态师德 评价,在教育常态工作中让教师成为自我评价的主体,享有自我评价的权利。如:开设 青年论语 专栏、师德月度人物 自荐、师德日记征集 会、育人

报告会 等,从师德结果评价转向师德过程评价。另外,结合学生的课程学习,开展丰富多彩的学生 有声评价 活动,让学生成为师德评价的主体,如:给教师写 赞美卡、我最喜欢的老师 作文征集、致敬爱的老师 故事会等。无论是这些常态简便的教师自我评价活动,还是自然融入学生学习的日常评价活动,都产生了很多很好的评价效果,在润物无声的育人过程中凸显了师生主体,激发了师生的生命活力。

## 3 专业道德:师德评价内容的底线与高线相统一

评价什么? 体现的是师德评价内容和标准的问题。从国家政策视角,2008年颁布的《中小学教师职业道德规范》、2018年出台的《新时代中小学教师职业行为十项准则》、2019年公布的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》等文件,为师德评价建构了政治思想、职业道德、责任担当3个维度的内容。从理论研究的视角,有学者从教师以人的整体性方式展开的私人生活、公共生活和专业生活3个领域,以及教师承担的社会角色的多样性特质,提出了教师师德所包含的个人私德、社会公德和专业道德3个维度的内容。于是,我们以立德树人为导向,将政策要求和理论研究融入到学校师德评价实践中,建构出师德评价的 三线 内容即底线师德、专业师德和崇高师德。

其中, 底线师德 主要为教师的底线伦理即教师基本伦理规范; 专业师德 主要是教师在教书育人工作中,以及基于专业身份从事的相关专业工作中,应当具备的道德观念、道德情操、道德品质,以及必须遵守的道德规范和行为准则等; 崇高师德 则主要为教师的伦理美德和教育家精神。通过师德评价督促教师严守底线师德,勉励教师发展专业师德,鼓励教师朝向崇高师德。现有标准体系对底线师德和崇高师德均有明确规定,师德评价呈现两极分化的特点,过于重视作为底线的一票否决 和作为高线的师德标兵奖励,但对底线以上高线以下普通教师师德评价则缺乏分层的标准。这样一来,低的太低,一般教师不努力也能达到,起不到约束和激励的目的;高的太高,一般教师怎么努力也难以达到,起不到约束和激励的目的。为此,以立德树人为指向的学校师德评价应更多地关注面向全体教师的师德评价,以专业师德作为评价的主要内容,以此更好地引导教师做好立德树人工作。

有学者认为,不同学段教师在责任担当上有着严格区别,在与学生社会关系处理的内容、范式上有着较大的差异,因而专业道德的内容结构及其权重有着较大的不同。如:幼儿园教师师德评价内容需 更多地关注和回应儿童的情感需求,小学教师需

体现 爱与公正两个关键要素,中学教师需 尊重青少年的 文化在场,学会 合理在场 体面退场,处理好成人社会文化和青少年文化之间的差异。处于不同职业阶段的教师的专业师德所表现出的道德动机、道德能力和行为结果也有一定差异,比如,青年教师处在师德修养起步期,具有成为优秀教师的潜在道德品性,但由于经验缺乏,在育人过程中面临育人行为方式不成熟的问题和挑战,因而清晰并坚定价值选择和道德判断能力,养成良好的育人习惯是师德评价的主要内容。为此,在学校师德评价实践中,我们根据不同学段学生对教师的师德需求和不同职业阶段教师师德发展的状况,去构建师德评价内容的底线、中线和高线坐标,从而形成立体的、系统的、凸显教师职业道德成长特性和育人特质的内容体系,让师德评价有据可依、有标可量、有料可析,实现对师德底线、中线和高线多维评价的统一。

## 4 生成性评价:师德评价方式的生成与生长相统一

如何评价教师师德? 无论根据教师师德形成过程的具体性、实践性、养成性、激励性和发展性,还是依据立德树人的指向性,新时代学校师德评价都需要突破传统的、单一的目标性(结果性)评价或过程性(诊断性)评价,转向生成性(发展性)评价。

生成性评价着眼于发展指向未来,强调过程和发展的统一、现在与未来的统一、个体与群体的统一、单一(个性特长)与综合(全面发展)的统一、学生与教师和学校发展的统一。生成性评价是发展性评价,即在对教师师德当前状况进行分析和评估的同时,更注重和指向教师未来师德的改进和提升;生成性评价更是综合性评价,需要综合运用各种评价技术和方法手段,依据师德低、中、高三线目标(标准),注重教师对育人过程师德行为表现的自我评价描述和学生的评价描述,同时关注教师育人结果,对立德树人成果进行量化和质性评估,从而构建 教学 评 一体化、目标 过程(活动) 结果 发展 一致性的师德评价模式。

生成性评价的开展,一是要更新评价观念,把握政策导向,紧扣立德树人;二是要构建底线中线上高线纵向递升、师德专业育人横向整合的立体多元分层评价指标体系;三是要细致化、行为化、数字化师德评价内容;四是在评价技术和手段上,要多样化、现代化、智能化;五是师德评价要真实化、生活化、常态化,唯有真实才能鲜活,唯有生活才能持久,唯有常态才能长效。这样的生成性评价,才能实现教师师德与学生品德同生共长,奏响立德树人的生命赞歌。

(作者左鹏系北京市建华实验学校执行校长,张凤仙系河南省商丘市睢阳区胜利路小学校长)

▼贵州省从江县刚边壮族乡中心小学的教师在给小学生上英语课。 罗京来 摄



师无德则育不兴,教无章则人不立。一直以来,师德师风都是教师队伍建设的重点内容。如何让师德评价真正成为教师队伍建设的助推器、动力源? 笔者以为,师德评价需要念好 五字经。

评价立意 高,重在激发唤醒,避免排名竞争。评价一般都具有甄别、选拔、唤醒、激励等功能,师德评价也不例外。在评价的诸多功能中,师德评价的价值追求,应当坚持唤醒优于甄别、激励优于选拔的原则,不宜用简单的打分方式,甚至用公布师德评价分数排名,把教师分成三六九等。师德评价不是为了证明,而是为了改进。

著名管理学家德鲁克认为,管理的本质是激发人的善意与潜能。师德评价说到底就是一种管理手段,它应当看见美好事物的 放大镜,汇聚美好事物的 黏合剂,创造美好事物的 发动机。基于激发、唤醒的评价立意,学校的评价手段和方法就会随之发生相应的改变。当师德评价有了关照人性的温度,就能更好地发挥激发人的善意与潜能之效。

评价尺度 准,重在指标精当,避免底线失守。尺度是所有评价得以实施的基本前提,可以说无尺度不评价。评价尺度越精准,修正功能越强大,评价结果越清晰。如果师德评价的尺度是 急就章 模糊态,就会造成评价者应付了事、被评者无动于衷的局面,不能达成 因评价而改变 的目的。当下衡量教师的规范很多,一个地区、一所学校应根据法定要求,结合地域校情实际,合理确定评价内容。从国内外成功的实践来看,评价量规是精度较高的尺度。一个好的师德评价量规,条目上不宜繁多,要避免文牍主义倾向;量规的表述上宜具象化、可测量,避免过于抽象空洞,模棱两可。

当然,在研制师德评价尺度时,应当力求 底线有守、卓越无限。近年来,频频爆雷的师德师风问题,都是因为底线失守造成的。作为教师,在公德、私德、大德三个维度中,都不能有一些不能逾越的禁区,比如有偿家教、侮辱学生、索要财物等问题。因此,师德评价尺度中,必须划出不可逾越的 禁区,并提前告知,强化尺度的警醒功能。在守住底线的同时,评价量规还应当留出上不封顶的 展示区,让师德水平高的老师有充分涌现的空间。

评价周期 长,重在如影随形,避免秋后算账。当前,很多学校把师德评价的时间节点放在期末年终,这样便于配套绩效考核,一评了事。平时不上心,临时抱佛脚,往往给人以 秋后算账 的感觉,很容易把师德评价拖入形式主义、应付的怪圈,造成教师应付的心态对待。师德的修炼,并非一朝一夕之功,而是日日精进、久久为功的过程,因此师德评价需要和教师的从教行为如影随形,才能评在真实之处,评出真实的结果。有效用的师德评价,并非只要一个谁好谁差的结果,而在于用过程性评价,引领教师坚守朝向,不断调整行走方式。

所谓如影随形的评价,不是经常性拿起一个表格打分量化,而是在教师践行师德师风的过程中,只要有德行高尚的关键性事件发生,就大张旗鼓地进行表扬,让老师们获得即时满足;只要教师中有行为失当的苗头,就以暗室过账的方式进行约谈,让教师悬崖勒马。比如,当某教师因为关爱孩子得到了家长高度评价,学校就要及时启用电子大屏、微信公众号等多种传播手段,放大榜样效应,并记入教师成长档案;当某教师因为冲动而伤害了学生,学校要及时告知危害,帮助其及时止损,同时与其探讨下一步如何用补偿行为消除师德档案里的扣分。

评价信息 多,重在精准画像,避免主观臆断。兼听则明,偏信则暗。当下,一些学校的师德评价存在着评价主体单一、信息来源单一等以偏概全的现象。比如,有的学校满足于用民主测评、学生打分等简单方式收集师德信息,有的学校以管理干部的主观印象判定师德等级,有的直接用教师任教学科的成绩代替师德评价。这类单一主体形成的师德画像,因缺少基于事实的评价证据,难免失真,也难以服众,很容易挫伤部分教师的积极性,导致 流汗又流泪 的局面。

对人的德行评判,固然存在主观臆断容易、客观量化较难的问题,但这不是简单敷衍的借口。形成精准的师德评价,只有在评价主体多元、数据采集方式创新上有所突破,才能避免评价结果的模糊失真。随着信息技术、人工智能的发育成熟,借助大数据生成精准的师德画像,已经成为可能。基于大数据评价,是提高师德评价科学性的不二手段。这就需要学校借助技术手段,建设好师德数据平台,把与师德评价相关联的学生、同事、家长、社区、家人等形成的印象数据,用更快捷的方式及时汇拢起来,用足够的数据库底,形成接近真实的师德画像。

评价方法 活,重在有料有趣,避免机械呆板。师德评价有点人远人、不好玩,是当下很多学校师德评价模式的实然状态。师德评价,也是一种教师教育的常态手段和方式,如果以灵活多变的方式,换一张有趣的面孔,吸引被评价者入脑入心,让教师评价就会释放出魅力。有研究表明,在众多的评价方式中,展示性评价最能触及教师灵魂,使之形成持久的职业认同和幸福感受。实施师德展示性评价,可以用 生命叙事 的方式展开,即让被评价者或见证者,用讲故事的方式介绍师德实践中的感人之处。生命叙事,不追求宏大,哪怕只是凡人小事,只要是真情流露,就能感动自己,打动他人。可以用 仪式感 的方式进行,即鼓励教师不断为自己的账户储存有价值的东西,打造师德 富豪榜。还可以用 仪式庆典 的方式进行,即用高端大气的舞台、平台 凸显师德标兵、模范者的卓越 形成领袖效应。在推进展示性评价过程中,学校还可以配套相应的周期免检机制、终身荣誉机制等,勉励更多的教师由经师向人师、大先生那方奔赴。(作者单位系江苏省泰州市姜堰区教育局)



# 师德评价如何成为教师成长动力源

林志玲

