

文章编号: 1004 - 1877 (2000) 01 - 0092 - 03

# 论教育评价中被评者的防卫心理及其调控

李传银

(济宁师专 山东济宁 272025)

**摘 要:** 教育评价中被评者的防卫心理是影响教育评价效果的一个重要因素。被评者的防卫心理在教育评价的不同阶段有不同的表现形式, 主要有迎合、应付、对抗、焦虑、文饰、投射等。这些心理表现往往会对教育评价产生消极影响。防卫心理产生的原因是多方面的, 我们必须采取多种形式的针对性措施对其进行调控。

**关键词:** 教育评价; 被评者; 防卫心理; 调控

**中图分类号:** G40 - 0581 **文献标识码:** A

教育评价就是按照一定的价值标准以及各级各类教育所确定的具体教育目标, 对各种教育活动的过程及其效果, 进行科学判定和指导的过程。教育评价不仅仅是一种测量活动, 更重要的, 它是一种价值判断, 并最终调整教育活动为其根本目的。

教育评价, 无论从宏观到微观, 从国家、地区的整体教育状况到学校办学水平乃至教师的课堂教学质量的评价, 也无论是形成性评价抑或是终结性评价, 不同层次、不同种类的评价服务于各级各类教育活动, 已成为支持教育决策、推动教育改革、促进教育发展的重要依据和手段。搞好教育评价, 使其结果更趋客观、公正, 更为充分地发挥评价的导向、调整和促进作用, 是当前教育管理和决策者亟待解决的重要课题和难题。

教育评价是以教育活动即一种人类特有的、有目的的活动为其考察对象。它虽然也包括对某些诸如办学的物资条件等物的因素的考察, 但更重要的是对教育决策、教育管理到教学的一系列教育活动的考察。因此教育评价不同于其它以物为对象的评价和测量, 而具有其特有的复杂性。评价过程中, 受到多方面各种复杂因素的制约和影响, 其中心理因素的影响贯穿评价始终, 不容忽视。

评价中的心理因素主要包括主评和被评两方面, 其中被评人员的心理状态是不容忽视的重要方面。他们的心理活动和表现直接影响评价的可靠性和有效性。特别是评价的功能, 即其最终目的, 必须通过被评者得以体现, 并产生效用。因而, 需要深入研究被评人员的心理状态与其活动规律, 在综合、归纳其表现的基础上, 探析其产生的原因, 进而探索出有针对性的对策, 对干扰评价活动的心理现象进行有效的调控, 以求减少其消极影响, 发挥其积极作用, 提高评价的效益。本文拟就被评者的防卫心理进行探讨, 期盼能对教育评价有所裨益。

## 一、教育评价中被评者的防卫心理及其表现形式

在教育评价过程中, 从自评、被评到对评价结果的反应, 被评者的心理表现是非常复杂的, 主要存在争、怕、烦、疑等心理, 这些都可以看作是被评的防卫心理在不同阶段的不同表现形式。

所谓防卫心理, 是个体在精神受到干扰时保持心理平衡的一种自我保护方式, 又称心理防卫机制。防卫心理对个体和社会既有积极意义, 也有消极的影响。在教育评价活动中, 被评者的防卫心理常常会产生消极作用, 往往给评价造成障碍。过当的防卫心理会影响评价的正常进行以及

收稿日期: 1999 - 03 - 05

作者简介: 李传银 (1961 - ) 男, 山东金乡人, 济宁师专教育教研室副教授。

评价结果的客观公正和有效反馈，甚至激发矛盾，使评价的本来目的发生逆转，产生负面效果。一般而言，教育评价活动中被评者的防卫心理表现主要有以下几个方面：

#### （一）评价进行过程中的心理防卫表现形式

1. 迎合心理。迎合心理是一种一味迎合他人而不顾客观实际的心理表现。教育评价中，有些被评人员把评价活动看作是沽名钓誉的机会，想借此捞取好处，为获得高于实际的评价结果而表现出一种反常的积极配合的心理状态。往往对主评者过分殷勤，投其所好，营造气氛，施加特殊影响。自评时，常常对自身成绩夸大其词，面对缺点错误避重就轻，在提供有关信息资料时，不是全面客观，而是从自身利益出发，有所选择、有所舍取，大做表面文章，以期使主评受到感染，从而得出偏高的结论。

迎合心理还有一种截然相反的表现形式，即自我认可疑惧心理。主要表现为被评者在自评过程中盲目地迎合别人，惟恐自评结果高于他评而受到他人对其人格的否定或指责，因此常常过低估计自己或模糊自我评价，以避免影响其人格形象。此心理主要由被评者缺乏自信所致，同样是有危害的。它既不利于自我认识，也有碍于评价的正常进行。

2. 应付心理或称回避心理，亦是教育评价中的一种消极心理表现。其态度较迎合心理冷淡的多，但其意图同样是使教育评价偏离标准，从而达到自我保护的目的。这种心理大多发生在自我感觉较差，或对评价存有较大疑虑的被评者身上。他们往往表现出对评价工作漠然视之，推委搪塞，提供信息残缺不全。草率应付，敷衍马虎，不负责任。这种心理不仅干扰主评准确获取资料，而且影响主评情绪，易使主评进入烦躁疲劳状态，使评价出现误差。

3. 对抗心理，或称抵制心理。这是与迎合心理相对立的另一种极端心理状态。它往往起因于对评价的偏见，即对主评，甚至整个评价的否定性和排斥性看法。被评者认为主评对自己有成见，有意和自己过不去，评价将对自己的前程和发展造成障碍。实际上这种心理常常是由于被评者把自己以往的某些挫折经历迁移到评价人与评价活动中，从而产生厌烦和对抗而致，并非真正对评价活动或主评存在成见与矛盾。如被评者因在以前的一次评价中的落后而失去了提职或晋升的机

会，于是在以后的教育评价中便易产生抵制心理。在这种心理支配下，被评者常牢骚满腹，到处散布对评价或主评人员的不满情绪，处处给评价工作设置障碍，甚至故意挑剔，对主评进行人身攻击，制造混乱，破坏评价的正常进行。

4. 焦虑。一切会引起痛苦的刺激都会导致惧怕，对未来对象的惧怕则形成焦虑。焦虑，简单地说就是过度紧张、心理压力过大。教育评价过程，尤其是自我评价阶段，包含一系列复杂的心理机制。在这一过程中，被评者不仅要根据他人对自己的评价或以别人为参照系来估计自己，而且更重要的是，要对自己的行为表现进行主观分析。因此，自我评价不仅仅是对他人评价的反应，而且是在了解别人对自己评价以及在和他人类比的基础上，结合自我观察、自我分析来完成的。焦虑往往使被评者不能进行正确的自我观察和自我分析，不能客观评价自己，使自我评价出现偏差。另外，焦虑不安、心理压力过大，还会干扰一些现场性评价活动的正常进行。如发生怯场，不能在接受现场性评价中发挥自己的正常水平等。因此，焦虑是造成教育评价误差的重要心理因素。

#### （二）评价结果反馈阶段被评者防卫心理表现

1. 文饰，又称合理化适应，是一种不合逻辑的自我理喻。被评者在得知教育评价结果后，不是虚心接受，对照自身查找不足，而是勉强地寻找一些不合理的“理由”加以解释，为自己辩护、开脱，力图掩饰自己不符合评价目标的行为表现。怨天尤人，卸责于客观。或自我解嘲，采用酸葡萄法，以贬低目标价值，来说明自己“虽失之亦不屑为憾”；或采用甜柠檬法，尽力美化自己的不足。自欺欺人，文过饰非。这些心理不仅会影响教育评价结果解释的合理性，而且使被评者本身不能通过评价正确认识自己，不利于评价功能的充分发挥。

2. 投射，即将自己的不当、失误转嫁（投射）到别人身上来为自己开脱的一种心理防卫机制。在这种消极心理的支配下，被评者往往不是正确认识自己的错误，而是大肆指责别人，是一种缺乏自知之明的表现。

还有的被评者把投射用于评价本身，即产生所谓的评价评价心理。它不是对教育评价结果提出正当意见，而是故意挑剔评价过程的缺点、问题、失误以否定评价的结果。以自我评价或自我感觉否定他人评价；以非正式评价，如舆论反应、

偶而表扬等，否定正式评价；以局部评价否定全面、综合评价；以自身纵比或与他人横比否定客观评价；以历史评价否定现实评价。这种心理投射表现既不利于被评者正确认识自己，也不利于教育目的的最终实现。

## 二、教育评价中被评者防卫心理表现的原因探析

减少心理干扰，进行有效调控，必须在充分认识被评者心理表现的基础上，进一步深入探讨其原因所在，才有可能得出有针对性的调控策略。

(一) 教育评价中被评者的防卫心理源于被评者需要的激发

1. 安全的需要。教育评价，尤其是终结性评价，无疑对被评者具有相当的压力与威胁性。所谓“奖优罚劣”，在一定程度上必然对一部分人造成威胁，影响到他们的安全，于是安全需要构成部分被评者对评价产生防卫心理的基本因素。

2. 自尊的需要。主评者由于其在教育评价过程中处于主导地位，往往会对被评者持“居高临下”的态度，而这种“临驾心理”势必使被评者产生一种消极的“被审心理”，从而挫伤被评者的自尊心，导致他们与主评者心理上的对立，并由此引发一系列的以抵制为主的防卫心理和行为。尤其是高校教师，文化层次较高，自尊心特别强烈，在因自尊需要而引起的评价障碍方面表现的也较为明显。甚至一次有损于自尊心的教育评价行为可能会形成他们对评价的终身抵制。

(二) 实践中，被评者的防卫心理障碍还常因教育评价所带来的额外工作负荷而引发

教育评价所带来的额外负荷可分为显负荷与潜负荷两种。显负荷即评价要求被评者完成的各种工作，包括填写各种报表、准备提交各种材料及参加各种会议等。潜负荷是指被评者由于心理压力而增加的负荷。额外负荷对被评者的心理影响有两个方面：一是由于心理压力增加而导致焦虑水平的提高；二是由于被评者承受了额外工作负担，因此必然期望有所收获，一旦评价结果使他们的期望落空，必然加强他们的以应付、抵制为主的防卫心理。

## 三、教育评价中被评者防卫心理的调控对策

通过对被评者在教育评价中防卫心理的表现

及原因的分析，我们可以看出被评者的防卫心理产生的机制是很复杂的，其消极影响也不可低估，为此，我们必须采取多种形式的针对性措施来进行心理调控。

(一) 做好被评者的思想工作，解除其心理负担

1. 注意做好评价前的思想发动工作，使每一个被评者都明确教育评价的目的、意义和作用，端正评价动机，树立正确的评价观。要设法消除被评者不必要的思想疑虑，形成被评者积极配合的态度，以利于评价的顺利开展。

2. 注意增加政策的透明度，从教育评价的目的、计划、具体步骤，到评价结果的反馈与分析，都要尽量公开，让被评者做到心中有数，以消除他们不必要的惧怕和恐慌，调动被评者的主体意识，使他们积极参与评价活动。

3. 深入实际，发现问题及时解决，避免问题堆积，减少消极影响。

(二) 提高主评人员的素质和职业道德，要求他们以平等态度对待被评人员，在人格上尊重被评者。尤其强调要让主评人员注意克服人情和各种人际关系的影响，做到对被评者一视同仁，以提高教育评价的公正性。

(三) 加强教育评价的技术研究，改进评价的实施环节，具体包括：

1. 建立健全教育评价组织，提高评价方法的科学性、合理性；注意听取、采纳被评者的意见；吸取合理化建议；坚持民主程序，减少被评者的疑忌和顾虑。

2. 尽可能简化评价方案，使之简单易行，便于操作，以减少评价工作量。同时，要讲求实效，避免形式主义、走过场，使被评者确实有所收获，能以最小的投入获取最大的帮助。

3. 评价结果的反馈要多种多样。要注意反馈的方式、方法，避免使被评者感到难以接受，产生焦虑，引起心理冲突。

总之，在教育评价中，我们不能忽视被评者防卫心理对评价的影响，也不能用简单的方法来解决这些心理问题。必须通过认真分析研究，采取有针对性的措施，以避免和消除其不良影响，提高教育评价的效益。

(责任编辑 杜 华)