

论教育主评者的心理及其调控

汪语希 赵必华

(安徽师范大学教科院 研究生 副教授、硕士生导师)

教育评价是主评者对评价对象做出价值判断的活动,具有很大的主观性。作为评价主体和客体的所有参评人员的素质、能力和心理状态等是评价工程系统中最活跃的因素,其中,作为评价主体的教育主评者是评价方案的准备者和实施者,其心理现象的存在势必影响评价结果的可靠性与科学性。因此,必须对主评者的心理加以充分认识,以便采取适当的措施进行调控。

一、教育主评者的心理现象

1. 系列位置效应

系列位置效应也称霍夫兰效应,是指在教育评价中评价对象进入主评者知觉领域的先后顺序影响整体印象和评价的一种心理现象。其效应意义是指最先和最后进入主评者知觉领域的评价对象的“印象”对于总体印象的形成有较大的决定作用。系列位置效应有下列几种形式:

(1) 先严心理。其表现是开始评价时掌握标准偏严,致使评价结果偏低。产生这种现象的原因是评价刚开始时,主评者对评价标准还不熟悉,“严格掌握评价标准”的要求还深印在脑海中,认为做好评价工作,就要严格遵循评价标准,甚至抱着“宁严勿宽”的心理进行评价工作,自然掌握标准就会偏严。另一原因是评价开始时缺少其他评价对象作为参照标准,主评者在不了解其他评价对象水平如何的情况下,容易对开始接触的评价对象严加要求。

(2) 先宽心理。其表现是,与先严心理相反,开始评价时,掌握标准偏低,评出的结果会有所偏高。产生这种状况的原因是,刚开始评价时,主评者对评价标准还不熟悉,害怕标准掌握严了,评价结果低了,会遭

到各方非议,于是抱着“试试看”的心理进行评价,自然就会降低要求。另一原因是,评价开始时,主评者不了解其他评价对象的水平,容易对先评价的对象放松要求。

与先严心理和先宽心理相对应的还有后宽心理和后严心理。在教育评价工作中,“严”与“宽”作为矛盾对立统一的两个方面,二者是相对而言的,并且在一定条件下,二者也会相互转化。

2. 参照效应

参照效应是指在教育评价中某些评价对象的“形象”影响着对另一些对象的印象和评价的一种心理现象。在某种意义上说,它也是一种顺序干扰。其效应意义是指在某个较高的“形象”参照下,其他评价对象便有黯然失色之感;相反,在某个较低的“形象”参照下,会反衬其他评价对象熠熠生辉。如评定答卷时,对第一次出现的新颖解答,一般认为“有创见”,而后出现的解答与第一次相当,甚至稍有高明之处,也会产生“雷同”、“不再新鲜”之感。结果同样的答案会获得不同的评分或评语。另如,当主评者接触一系列水平一般的对象后,偶尔突现一个水平较高的对象,这个对象往往能获得高于其实际水平的评价。

宏观的教育评价也是如此。学校、专业之间也会发生这种“参照效应”。其心理机制正如喝了白开水,便会觉得蜂蜜格外的甜。

3. 晕轮效应

所谓晕轮效应是指在教育评价中对评价对象的某些特征的突出印象影响到对该对象的其他特征或整体特征

种尊师重教的良好风气;要把最优质的资源用到教师队伍建设上来;要整合和优化人才资源,建立学习型团队;要不断推进教育人事制度改革,进一步确立教师的主体地位,建立公平、公开、公正的良性竞争、激励、保证、监督机制;要不断推进学术自由、鼓励学术创新、深化教育改革;要改革和完善教师教育体系,进一步提高教师的素质和能力,要坚持“面向全员、突出骨干、倾斜农村”的方针,以“新理念、新课程、新技术”和师德教育为重点,为建设社会主义和谐社会,全面推进素质教育和促进农村教育的改革和发展,提供人才资源保障。

(三) 要促进人的全面和谐发展——学生是和谐社会的未来和希望

促进人的全面发展是马克思主义学说中的重要观

点。我国教育方针所指的全面发展,是使学生各方面素质都能获得正常、健全、和谐的发展,学生的脑力与体力,做人与做事,继承与创新,学习与实践同样不可偏废。要坚持教育以育人为本,以学生为主体。“一切为了孩子,为了一切孩子,为了孩子的一切”应成为广大教师的基本信念;教师要面向全体,切实关怀每一个学生,给每一个学生以充分的选择机会和发展空间;要促进每个学生在德、智、体、美诸方面素质获得和谐发展;要促进学生自身积极主动的发展;要让学生在中学学会合作,在合作中学会生存;要为学生营造一个安全的环境、健康的环境、发展的环境。

有了教育的公平,有了教师的发展,有了学生的发展,教育必将在构建和谐社会的宏伟事业中发挥重要作用。教育将无愧于历史,无愧于时代。

的认识和评价的一种心理现象。其效应意义表现在两个方面:

(1) 遮掩性。即对评价对象某一方面有非常清晰的知觉和印象,则可能遮盖对其他要素的知觉,妨碍对其全面的了解,从而产生以整体印象代替局部的了解,以表面知觉代替深入了解和分析的现象。比如,我们在评价教师时,一听说这位教师是特级教师,就会倾向于认为他的一切方面都很好,即使在评价中发现了一些问题,也往往采取宽容态度。又如,看到某人外表邋遢,往往会产生此人做事粗心,办事没有能力之感。反之亦然。

(2) 弥散性。即整体印象或突出的知觉要素会扩散到相关或不相关的要素的知觉上,或者赋予其类似现象,甚至会无端地赋予其类似的特征。这一现象也叫做“刺激单元效应”。例如,我们评价学校时,某个学校的升学率高往往会成为突出的知觉要素弥散到其他各方面,常常会使主评者认为该校的校园安全、卫生状况等也都一样好,通常所说的“爱屋及乌”、“厌恶和尚,恨及袈裟”,就是这种心理现象。

4. 心理定势

所谓心理定势是指由一定的心理活动所形成的准备状态,影响或决定同类后继心理活动的趋势或形成的一种现象。其心理意义在于使人们按照一种固定了的倾向去反映现实。它不同于“晕轮效应”是由特定的对象引起或指向特定对象。它是由于多种情境反复出现而逐渐形成的一系列固有定势。其积极方面,反映了心理活动的稳定性和一致性;消极方面,妨碍思维的灵活性。在教育评价工作中,主评者可能会按照各自的心理定势表达自己的见解,不太注意具体情况具体分析,从而影响评价的客观性。如评语的八股式和千篇一律,又如由于“办学——管理”的心理定势,在评价时容易将办学之得失及其原因都简单地归结于管理问题。

5. 类群效应

这是指主评者与评价对象的类群关系影响教育评价客观性的一种现象。主评者与评价对象之间总是存在着一种同行、同类、同专业、同地区等群属关系。这些关系具体到主评者与评价对象之间,又有亲疏、熟陌、利害、远近的区别。这种复杂的类群关系对评价的效应也是极其复杂的。如同行可能产生“冤家”心理效应——有意互相贬低评价;也可能产生“同病相怜”心理——互相褒扬评价。“避嫌”心理,也可能使评价严于亲而宽于疏。对比自己“强”的可能因妒忌而有意压低其评价结果,对比自己“弱”的可能因同情心而有意降低要求。这些错综复杂的关系形成错综复杂的评价心理,对评价过程会产生极大影响。

二、教育主评者的心理调控

由于教育主评者的心理会影响到评价方案的制定和实施、评价信息的搜集和分析、评价结果的解释、参评人员之间的合作等等,因此,做好教育主评者的心理调控工作,可以使教育评价的准备更加充分,保证教育评价活动顺利进行,从而更好地完成各环节的任务,使评

价功能得以全面发挥,圆满地实现评价目的。那么,如何对教育主评者的心理加以调控呢?

教育主评者的心理并不是孤立的心理过程、心理特征等因素所致,而是与教育主评者自身的思想觉悟、道德水平、世界观、方法论、能力素质、知识经验等有密切联系。因此,心理调控不仅要有技术性措施调控,而且要进行思想教育、纪律教育和技术培训,同时应注意多种方法的配合协调使用,保证教育主评者能够以一种建设性的态度积极对待评价活动。具体说来,要做到如下几个方面:

1. 通过提高教育主评者的素质能力进行调控

(1) 组织教育主评者时,首先要根据评价任务,挑选适合条件的人承担评价任务、执行评价方案。同时要注意所挑选的教育主评者是否具有广泛的代表性,其组织内部的整体结构是否合理,还要注意考核他们的思想品德、工作能力、知识结构和实践经验。

(2) 对教育主评者进行必要的技能培训,让他们掌握一定的评价知识和技术,包括评价原理、评价标准编制、实测程序、计量方法、数据处理、结果解释等,尤其要让教育主评者充分认识评价心理并掌握可行的调控方法以及树立起自觉的调控意识。

(3) 通过思想与道德教育提高教育主评者的综合素质。这一过程可以融合在技能培训活动中进行。其内容包括两个方面:一是让教育主评者学习有关文件,以掌握评价思想、教育规律、教育目标、办学规律、办学方向动态等知识。二是对教育主评者进行思想觉悟、政策水平、道德品质和相关的纪律法制教育,包括组织原则、规章制度、保密条例以及公道、认真、负责、坚持原则、虚怀若谷、联系群众等内容。

2. 通过完善规章制度加以调控

采取有针对性的措施,预防、监督、检查某些心理现象发生,或者制约控制某些心理发生效应影响。例如,可以采用顺序换位、多次评定、交换评定、评价信息反馈、反向思维、流水作业等方式对某些心理现象进行调控。

建立和健全评价规章制度,严格执行规范化的评价程序,对于违反评价纪律者,要严肃处理,并且要根据具体情况停止个别人员的工作,调换岗位,避免干扰,这也是防止不良心理现象干扰教育评价活动正常进行的有效措施之一。

3. 通过“心理换位”使教育主评者自觉进行调控

在教育评价过程中,应提倡主评者扮演两种角色,既扮演主评者,又扮演评价对象,方能使主评者设身处地地思考评价问题、对待评价工作,从而将主评者个人对评价对象的亲、疏、好、恶抛在一边,以确保客观地实施评价。

另外,教育主评者还要适度控制情绪、兴趣、环境、关系等主客观因素的干扰,进行客观公正的判断。假如,在教育评价中,主评者有人出现较大的心理偏差,要及时采取措施进行疏导,必要时还可以请专业心理咨询人员进行矫治。