

发展性教师评价 的 理论与模式

■ 刘尧

摘要:奖惩性教师评价有一定的弊端,而发展性教师评价是一种形成性评价,它不以奖惩为目的,而是在没有奖惩的条件下促进教师的专业发展,从而实现学校的发展目的。它具有自己的特点、独特的原则、评价指标体系及步骤。

关键词:教师评价;奖惩性教师评价;发展性教师评价

中图分类号:G451.1 文献标识码:A 文章编号:1004-633X(2001)12-0028-05

教师评价,从目的上分可分两种类型:一是奖惩性教师评价,二是发展性教师评价。奖惩性教师评价以奖励和惩处为最终目的,通过对教师工作表现的评价,做出解聘、晋升、调动、降级、加薪、减薪、增加奖金等决定。这种教师评价势必影响教师的坦诚态度,很难指望全体教师的积极参与。而发展性教师评价以促进教师的专业发展为最终目的。它是一种双向的教师评价过程,建立在双方互相信任的基础上,和谐的气氛贯穿评价过程的始终。20世纪80年代末以来,以英国为首的一些发达国家开始摒弃奖惩性教师评价,推行发展性教师评价,受到了广大教师的欢迎。许多教师称赞这种教师评价既是促进教师专业发展的有力措施,而且是纠正缺点、发扬优势的有效途径,更是一项至关重要的教育改革。据英国学者希尔兰兹(Shields)主持的一项调查表明,发展性教师评价在教师中间产生了相当大的热情,绝大多数教师都认为参与发展性教师评价是一种有价值的活动,甚至是一种享受。因此,华东师范大学教授王斌华先生,利用在英国访学的机会,专门研究并撰写了《发展性教师评价制度》一书,将发展性教师评价问题系统地介绍给我国教育界。面对知识经济时代,面对新世纪的新教育,面对知识创新和教育创新对教师的新要求,我们不能不反思我国的教师评价!王斌华先生的著作正好为我们的反思提供了思想和思

路。近几年来,我国已有学者在尝试运用这一理念构建教师的评价模式。

一、对我国教师评价的反思

我国自公元606年隋炀帝设科举制以来,从古代教育评价到现代教育评价,虽然对教育评价的功能有较为全面的认识,但着重发挥的还是其鉴定选择功能,而激励改进功能长期得不到很好的发挥。教师评价是教育评价的重要组成部分,自然重视的是其评价的鉴定选择功能,即多是利用评价选聘和奖惩教师,忽视教师评价激励改进功能的发挥,难以实现教师发展的目标。近几年在我国教师评价中经常用到的“优胜劣汰”、“奖优罚劣”、“末位淘汰”、“能者上、庸者下”等等,都充分反映出我国教师评价中以奖惩为目的的鉴定选择功能发挥到了极致。然而,“以评促改(建)”也仅仅是在奖惩前提下教师的被动改进,离促进教师积极主动的发展仍有“二万五千里”。这种教师评价主要着眼于教师过去已具备的素质、已承担的职责和已取得的工作成就。评价的目的就是看教师是否符合校方的要求,做出是否续聘和奖惩的判断。这是世界上(包括英国在内)众多国家仍然沿用的关于教师评价的做法,也是教师评价的重要功能之一。

但仅发挥教师评价的鉴定选择功能、实现教师评

价的奖惩目的的评价是不完全的评价,是一种终结性的面向过去的评价;而对教师评价的激励改进和导向功能的忽视,不利于面向未来促进教师的发展。王斌华教授认为,奖惩性教师评价在某种程度上可以促进改革,但这种动力是自上而下的,常常只能引起少数人的共鸣和响应;而不是自下而上的,引起全体教师共鸣和响应的。比如,由于经济制约只能奖励少数优秀教师,即使经济条件允许,也根本没有足够的职位使得所有应该得到晋升的优秀教师获得晋升的机会。目前,我国各级各类学校中的“人才工程”,就是奖惩性教师评价的结果,虽然对造就优秀教师和稳定教师队伍起到了积极的作用,但对全体教师的最优发展很难说就是有利的对策。从根本上来讲,这种教师评价面对的是教师中的“少数”人,难以引起全体教师的重视,也难以调动全体教师的工作积极性,更难以促进全体教师的发展。鉴于此,人们已逐步认识到发挥教师评价的激励改进和导向功能之重要,近年来“以评促改(建)”,“评价不仅是为了奖惩,而是为了促进发展”等观念日益深入人心,发展性教师评价思想的科学运用指日可待。

二、发展性教师评价的特点

发展性教师评价是一种形成性评价,它不以奖惩为目的,而是在没有奖惩的条件下促进教师的专业发展,从而实现学校的发展目标。王斌华教授认为,发展性教师评价的主要特征是:1. 学校领导注重教师的未来发展;2. 强调教师评价的真实性和准确性;3. 注重教师的个人价值、伦理价值和专业价值;4. 实施同事之间的教师评价;5. 由评价者和教师配对,促进教师的未来发展;6. 发挥全体教师的积极性;7. 提高全体教师的参与意识和积极性;8. 扩大交流渠道;9. 制定评价者和教师认可的评价计划,由评价双方共同承担实现发展目标的职责;10. 注重长期的目标。可以看出,发展性教师评价,在评价方向上立足现在、兼顾过去、面向未来,不仅注重教师的现实表现,更加重视教师的未来发展,重在促使教师自身的“成长”。在评价过程中,特别重视培养教师的主体意识和创造精神,强调评价者要对教师的过去、现在作全面了解,根据教师过去的基础和现实表现,规划其未来的发展目标;评价者和教师共同协商制定发展目标,并创设条件,促进教师努力达到发展目标。发展性教师评价,以促进发展为目的,是一种依据目标、重视过程、及时反馈、促进发展的形成性评价。主张在宽松的环境(不以评价结果作为奖惩依据)促进教师自觉主动地发展,从而实现教师个体的发展目标和自身价值。发展性教师评价,重视提高教师的

参与意识,发挥其积极性。发展性教师评价是一种以促进教师发展,以教师为核心,以发展教师个体为理念的教师评价。注重教师的个人价值,评价目标和评价计划要由评价者和教师协商制定,双方认同,把实现教师个体发展目标和实施评价看作是双方的共同职责;发展性教师评价重视多渠道交流信息,提倡同行之间互相评价;提倡由教师自选评价者。发展性教师评价认为,教师是发展的主体,评价是通过系统地搜集评价信息和进行分析,对评价者和教师双方的教育活动进行价值判断,实现评价者和教师协调的发展目标的过程。发展性教师评价,运用了管理理论和心理学理论关于“个人在组织中的价值”理论——作为个人,他们希望并且能够掌握自己的发展方向和未来前途,在组织的目标范围之内评价自己的优点和缺点,决定和实现自己的发展需要。依据此理论,发展性教师评价强调教师个人在学校中的价值,相信教师个人具有做出正确判断的能力,同时承认教师个人的发展需要与学校的发展需要。因此,实施发展性教师评价对促进教师自身的发展需要和学校需要的融合,对于促进教师的心态与学校氛围的融合,促进教师现实表现与未来发展的融合等都具有十分重要的意义。

三、发展性教师评价的意义

发展性教师评价是促进教师发展需要与学校发展需要统一和融合的有效策略。学校的总体发展需要与教师个体发展需要的统一和默契,是教育改革与发展成败的关键因素之一。从这个意义上看,学校如何通过有效的举措,将教师的个人需要与学校的需要巧妙地融为一体,是教育管理与教师评价的根本任务,这也正是发展性教师评价的意义之所在。作为学校核心要素之一的教师,其个人需要是多种多样的,有生理的需要、安全的需要、爱的需要、尊重的需要,更有自我实现的需要,其中尊重的需要和自我实现的需要这两种高级的需要,需要持久的动力。教师关于尊重方面的需要主要表现为自尊心、自信心,对能力、知识、成就和名誉地位的追求,渴望得到组织和同行的承认和尊重;而自我实现的需要则表现为喜欢做其适宜做的工作,发挥其最大的潜力,充分展现个人的思想、情感、兴趣、愿望、意志、能力,实现自己的理想,并不断地自我创新和发展。教育实践证明,如果学校的需要与教师的需要融合统一,使教师获得尊重的需要和自我实现的需要,那么教师在工作中必然表现为:自动、思想集中于高质量高效益完成任务、团结协作、能同他人打成一片、对小事超然处之、不斤斤计较、不死板、自治、具有非恶意的

幽默感、勤于思考问题、具有创新意识和能力、无偏见、不盲从、人际关系密切和谐等等。这些表现也正是教师应该具备的核心素质,不具备这些素质的教师,要全面实施素质教育是不可能的。因此,发展性教师评价认为,作为学校要素的教师,都会有某种独特的需要。对进入学校工作的教师来说,所面临的困难是:一方面要在他人建立的学校内做出贡献,另一方面又要千方百计满足自己的个人需要。而学校所面临的困难是:如何通过有效的措施,驾驭教师个体的独特才干,融合教师个体的需要与学校总体的需要。发展性教师评价就是要谋求克服教师个体需要与学校总体需要之间分歧的有效策略,以实现教师和学校的发展目标。

发展性教师评价,摒弃奖惩性教师评价通过招聘、选拔、岗位安排、上岗转正、转岗、监控、纪律处分、辞退等手段强制性地教师的个人需要纳入学校需要轨道的做法,主张研究两者之间的分歧,通过协商等途径找到双方满意的、促进共同发展的解决方法,使教师心情舒畅、真心实意、富有成效地为实现学校目标而奋斗。发展性教师评价,扬弃奖惩性教师评价基于“经济人”理论,而采用金钱和奖励刺激教师工作积极性的做法,最大限度地满足其尊重和自我发展的需要,从社会、心理方面来鼓励教师的工作热情和积极性。教师的工作“士气”(态度)是提高教育教学质量的关键,发展性教师评价主张通过满足教师社会、心理方面的欲望而提高其工作“士气”,达到大面积全面提高教育质量之目的。发展性教师评价,主张民主与法制的统一,最大限度满足教师渴望获得必要信息的需要,学校对他们的期望,他们享有的权利、权力和职责、义务,他们是否有权参与目标系统的制定,他们应该努力达到的发展目标,他们实现目标的达成度,他们的工作和学习是否合乎组织的要求,能否缩小个人需要与学校需要之间的距离。发展性教师评价,在实现了个体目标与学校目标统一的前提下,促进了“官”与“民”的融合,减少了学校中的内耗,有利于实现教师利益和学校利益最大化的融合。发展性教师评价,通过教师与学校利益融合,在缩小教师心态和学校氛围之间差距的过程中,促进了教师心态与学校氛围的相互适应,形成健康的学校氛围并逐步实现高度的融合。发展性教师评价,评价教师的现实表现的根本目的不是为了鉴定和“奖惩”,而是为了更好地促进教师的未来发展,最终实现促进教师现实表现和未来发展的融合等等。总之,发展性教师评价认为,要实现学校的总体需要和目标,不仅要依靠组织的力量,而且更为主要的是要依靠教师的努力和积极性,尤其要依靠全体教师的主动性、合作精神和凝聚

力。

四、发展性教师评价的原则

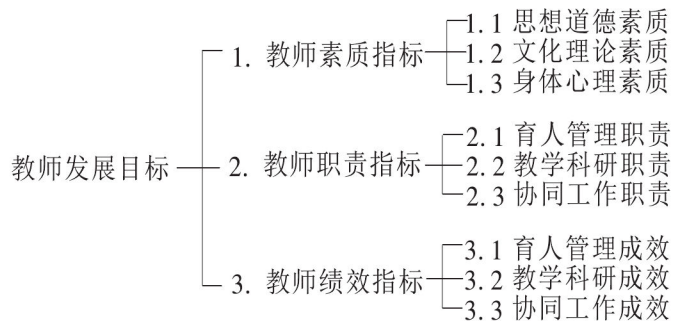
发展性教师评价原则是人们基于对发展性教师评价规律的认识,对发展性教师评价活动的基本要求,或者说它是发展性教师评价活动所依据的根本法则和准则。发展性教师评价除了具备教师评价的科学性、导向性、客观性、教育性、可行性、量质性、民主性、改进性等原则外,有自己的几条独特性原则。这些原则是:1. 发展性原则——发展性教师评价将立足点放在教师的未来发展方面,而不是放在通过鉴定选择续解聘、升降级、加减薪等奖惩性方面。教师评价的根本目的已不再是为了奖惩教师,而是为了促进教师和学校未来的发展,教师评价结果要与教师的奖惩严格分隔开来。2. 三全原则——即全员评价、全程评价和全面评价。全员评价是指面向全体教师,不是面向少数优秀教师或少数不称职教师,也就是说,包括领导和职工在内的全体教职工都要接受评价;全程评价是指用动态的、发展的眼光,对教师工作的全过程的各个环节进行系统的、长期的、反复的评价;全面评价是指要对教师的素质、职责和绩效,在全面掌握信息的基础上进行全方位的评价。3. 保密性原则——发展性教师评价的成败完全取决于教师的积极参与和坦诚布公,因此确保教师评价材料的保密是争取教师积极参与评价过程的关键。教师评价的材料应视为教师个人的保密文件,严格限制无关人员接触这些材料。4. 双向性原则——发展性教师评价非常重视领导与教师、教师与教师、教师与学生、校内与校外间的沟通,鼓励全体师生员工、学生家长以及校外有关人员积极参与教师评价工作,要求评价过程务必是一种双向过程。另外,发展性教师评价最终要达到教师个体与学校整体、少数教师与全体教师、现实状况与未来发展的双向发展目标。

五、发展性教师评价的评价指标体系

发展性教师评价指标体系是教师个体与学校整体发展目标的具体化。英国政府在赋予国务大臣推行发展性教师评价的权力时指出,“教师的表现主要在于:(A)履行他们的职责,(B)从事其他有关活动。”不久,咨询、调停和仲裁委员会的协议又进一步明确了教师评价的内容:“教师评价应该对教师工作加以描述,这种描述将全面反映出教师的教学工作以及教室以外承担的其他职责。”学校在制定和实施教师评价的过程中,务必注意如下四点:1. 依据本校的实际情况,编制切合实际的评价指标体系。2. 让所有教师参与讨论修

订指标体系,从而使其明了教师评价的具体内容。3. 评价双方(尤其是评价者)都要接受专门的评价培训,掌握必要的评价思想和方法。4. 要根据实际不断调整“有效教学”、“低效教学”、“称职教师”、“不称职教师”等评价的核心概念。这里给出发展性教师评价的一般指标体系,仅包括教师评价的各级指标,至于各指标的权重和评价标准,使用者可结合实际具体制定。

建立符合素质教育要求的教师评价机制的核心问题,是构建符合素质教育要求的教师评价的指标体系,有了符合素质教育要求的评价教师的科学指标体系,并按评价指标体系对教师进行评价,就会使广大教师自觉地走上实施素质教育的轨道,按照素质教育的要求进行教学,要求学校为实施素质教育的教学提供教师发展的条件和环境,进而促进学生全面素质的发展。根据发展性教师评价的思想和适宜于中小学教师评价的研究,我们试拟定符合素质教育要求的(中小学)教师评价指标体系。该指标体系应由三个维度的评价指标构成:即素质评价指标(反映教师基本素质的指标);职责评价指标(反映教师工作状况的指标)和绩效评价评价指标(反映教师的工作成效)。其中素质评价指标是教师实施教育教学的基础,职责评价指标是教师实施教育教学的关键,绩效评价评价指标是教师实施教育教学的最终目标。



1. 教师素质指标

1.1 思想道德素质:对教育事业的责任感;对本职业的事业心;敬业爱岗;热爱学生;为人师表。

1.2 文化理论素质:现代教育观念(学生主体观念、全面素质的教育质量观念、教会学生学习的观念、全面贯彻教育方针的观念、培养学生创新精神的观念、竞争与合作的观念、质量与效益的观念、培养学生实践能力的观念);文化科学素质(相关学科知识、学科专业知识、实践经验知识、教育心理学知识);教学能力素质(规划设计能力、组织管理能力、动手操作能力、表达能力、诊断评价能力、理解交往能力、教研科研能力);专业发展(技能与知识、潜能、培训的需求、期望)。

1.3 身体心理素质:广泛的兴趣爱好;热情诚恳;自尊自信自爱自强;自我调控能力;坚强意志品质;民主平等合作精神;期望与理想;忍耐与坚持。

2. 教师职责指标

2.1 育人管理职责:围绕办学目的和办学思想开展的工作;学生的思想道德关怀;满足学生获得尊重、信任、公正待遇的需求;满足学生获得帮助的需求。

2.2 教学科研职责:学习环境的组织(气氛、教室布置、教学资料的利用);教学工作(教学准备与教学规划、教学方式与教学任务的适应性、教学方式与学生需求的适应性、教学任务与学生需要的适应性、循序渐进与连续性、学业评定与进步的监控、纪律);教科研工作(研究与教学的适应性、研究与学校发展的适应性、研究与自身发展的适应性)。

2.3 协同工作职责:关系(教师与学生的关系、教师与教师的关系、教师与家长的关系、教师与其他部门的关系、教师与校外机构的关系);行政工作(参与教研组工作、参与年级组工作、参与学校工作、参与其他工作)。

3. 教师绩效指标

3.1 育人管理成效:学科教学渗透德育有实效;所带班级班风、学生品德好;全体学生获得了尊重、信任、公正的待遇;满足了全体学生获得发展的需要。

3.2 教学科研成效:教学氛围好;教学资料得到充分合理的开发和利用;教学准备充分;教学任务适当;教学方式方法恰当;学业成绩评定科学;遵守教学纪律;教科研成绩显著。

3.3 协同工作成效:教学关系融洽;工作关系协调;参与教研组、年级组、学校等组织的相关工作。

六、发展性教师评价的方案与一般步骤

任何一项评价工作都以一定的评价目的为出发点。在开展评价工作之前,必须首先明确评价目的,并以此为“灵魂”制订评价方案。发展性教师评价方案一般要求包括:为什么评、由谁来评、评什么、怎样评,即明确评价目的、确定评价者、制订评价指标体系、选择评价方法和步骤。

为什么评?即评价的直接目的是什么,这是任何一次教师评价工作在其开展之前必须首先明确的问题。一次特定的发展性教师评价,其主要目的是对教师工作的现状做出诊断,找出教师工作中问题,根据评价所获信息,及时改进教师工作,调整教师发展计划,或是对教师工作的条件、过程和结果进行评价,为学校调整发展目标服务。显然,由不同评价目的决定的评价,在

组织、内容及方法上都是很不相同的。这是发展性教师评价方案首先要回答的问题。

由谁来评? 即确定评价者, 对于绝大多数教师来说, 知道谁将担任自己的评价者是非常重要的。评价一位教师的工作表现需要具备专门评价知识的人来担任评价者, 一个可以信赖的评价者必须公正、坦率且始终如一, 掌握娴熟的评价技能。在中小学教师评价中, 一般由同行的同事或同行的管理人员担任评价者, 负责对教师的工作表现做出评价。在发展性教师评价中, 确定评价者务必谨慎行事, 以教师可以接受为准则。确定评价者可以采用双向选择、逆向选择和组织统一安排等方法。

评什么? 即是对教师作全面的评价, 还是作某一侧面的评价, 是评这些因素还是评那些因素的问题。这一问题不解决, 教师评价就无法进行。在影响学校教育质量、办学水平的诸因素中, 有些因素是至关重要的, 不对这些因素做出评价, 评价就会失去实际意义。有些因素是次要的, 忽略了它们, 对评价的结果影响不大。因此, 一次特定的教师评价应该主要抓住哪些因素, 这是评价方案必须解决的核心问题。解决这一问题就是依据评价目的和原则制订评价指标体系。

怎样评? 即评价的方式方法问题, 主要包括如何搜集和处理信息的方法、评价结果的反馈方法、评价活动的组织方法、选择评价时机的方法等。发展性教师评价

是建立在课堂听课、评价面谈、学生的学业、教师对学校工作的贡献等基础之上, 教师就应明确采用何种方式方法, 搜集和处理何种类型的信息。比如, 怎样搜集有关班主任、学科教师或年级组长工作的信息、怎样搜集教师教学方面的信息、怎样搜集教师为课外活动做出贡献的信息、怎样获得教师课堂教学的信息、怎样获得教师师德的信息、等等。

发展性教师评价的一般步骤为: 评价的准备、评价的实施、评价结果的处理、评价结果的反馈。评价的准备包括组织准备和方案准备; 评价的实施包括初次面谈、收集信息、评价面谈、复查面谈; 评价结果的处理包括处理收集到的评价信息、做出价值判断、确定发展目标; 评价结果的反馈包括写出评价报告、反馈评价信息、建立评价档案。

参考文献:

- ①王斌华. 发展性教师评价制度 [M]. 上海: 华东师范大学出版社, 1998.
- ②刘尧. 教师业务水平的量化考核研究 [J]. 高等教育问题研究, 1998(2).
- ③张吉良. 符合素质教育要求的教师素质评价指标研究 [J]. <http://99e.com>

作者单位: 浙江师范大学教科院, 浙江 金华
邮编 321004

Theory and Pattern of Developmental Assessment of Teachers

LIU Yao

Abstract: Assessment of teachers aiming at reward and punishment has its drawbacks, while developmental assessment of teachers, a kind of productive assessment, doesn't aim at reward and punishment, but raising teachers' specialty level, thus attaining the aim of developing school. Developmental assessment of teachers has its own character, distinctive principle, system of assessment criterion as well as procedures of assessment.

Key Words: assessment of teachers; assessment of teachers aiming at reward and punishment; developmental assessment