

教师评价内容体系之重建

申继亮¹ 孙炳海²

(1. 北京师范大学, 北京 100875; 2. 浙江师范大学, 金华 321004)

摘要:针对当前教师评价理论与实践存在的问题,教师评价内容体系的重建是教师评价研究的一项重要任务。以教师基本素质、职责与表现为主要成分,整合教师胜任力评价、教师绩效评价和教师效能评价的契合之处,在理论上提出了教师评价内容体系的金字塔模型。金字塔模型主要有成分、维度与指标三级体系构成,它对量化教师绩效评价、促进教师专业发展、加强教师培训与提升教师整体素质都具有重要价值。

关键词:教师评价;内容体系;金字塔模型

中图分类号:G451.1 **文献标识码:**A **文章编号:**1000-5560(2008)02-0038-06

教师评价是评价者依据一定的评价标准和程序,采取多种方法搜集评价资料,对教师个人的资格、能力及表现进行价值判断的过程。教师评价研究是建立教师管理制度重要方面和首要环节,也是提高教师质量的一项重要策略^①。由于在不同历史时期对教育的期望有所不同,因此,教师评价的内容也各有不同。在当前新课程背景下,为解决我国教师评价实践中存在的问题,重新审视教师评价内容体系是非常必要的。

一、当前教师评价实践中存在的问题

我国的教师评价始于20世纪60年代,但直到80年代以后,才有比较正式的教师评价体系^①。从整体上看,我国教师评价不仅实践时间较短,还缺乏较为完善的、能有效指导评价实践的理论模型,这些缺陷致使教师评价在目的、内容、结构和标准方面较为混乱。

(一) 教师评价的目的——重奖惩,轻发展

教师评价在理论上既要追求评价的绩效功能,又要实现教师专业发展的目的,这在实践中很难保持平衡。上世纪80年代,为了提高教育质量、稳定教师队伍,我国教师评价实践的一个重要目的是聘用合格教师、评选优秀教师^②。当时教师评价以奖惩功能为主,为教师聘用、晋升、加薪、选拔等提供依据。随后,我国教师评价虽几经改革,但也没有从根本上改变评价的奖惩功能。随着教育改革的深入以及对国外教师评价经验的借鉴,我国教师评价

收稿日期:2008-03

基金项目:国家社科基金“十一五”规划课题“新课程背景下教师评价的心理学研究”成果之一(BBA060013)。

作者简介:申继亮(1965—),河南人,北京师范大学发展心理研究所教授,博士生导师,主要研究方向为教师专业发展与认知发展;孙炳海(1976—),浙江桐乡人,浙江师范大学教师教育学院讲师,北京师范大学发展心理研究所教师专业发展方向博士研究生。

研究开始重视评价的发展性功能。然而, 尽管研究文献日益丰富, 但在我国教师评价过程中如何运用这些评价, 目前还主要停留在理论论述层面, 没有落实到操作层面。

（二）教师评价的依据——缺乏理论基础

上世纪 80 年代, 教育部在《关于中小学教师队伍调整整顿和加强管理的意见》中明确提出从政治思想表现和工作态度、教学业务能力和教学效果、文化程度三个方面对教师进行考核^②。此后, 我国教师评价的内容随着教育改革有所调整^③, 但基本没有脱离此框架。这三个方面体现了教师评价的全面性, 但在实际执行过程中, 在评价指标的具体化、各自权重的确定等方面仍有待研究。

（三）教师评价的内容——教师专业性体现不足

目前, 我国教师评价的内容可以概括为“德、勤、绩、能”四个方面, 而这四个方面基本上可以适用于社会上任何一个职业的评价, 无法体现对教师这一特定职业的针对性, 因此, 教师评价的专业特性仍有待提高。

（四）教师评价的标准——忽视教师的个体差异和评价技术的适用性

教师评价的标准主要体现在标准确定的适切度与标准表达方式的适切度。一方面, 在确定教师评价标准的时候, 我国的教师评价实行“一刀切”, 即不管是新任教师还是经验教师、普通教师还是专任教师, 都以同样的标准对待。以统一的标准评价从事不同工作的教师, 以同样的标准衡量不同阶段的教师, 对被评价者来说是有失公允的, 也不利于每位教师的发展。教师评价标准没有对有效教师或教师行为的有效性做出比较清晰的界定。另一方面, 在标准表达方式上强调定量与定性的结合, 但在事实上由于评价技术等方面的问题而没有把应当量化的标准实现量化, 没有把定性的分析合理的结合进来。比如, 在我国教师评价的实践中对教师思想政治表现或师德的评价往往是笼统的经验评定, 无法达到真正有效的量化。所有这些问题, 从整体上看是由于缺乏评价的理论基础, 但从具体方面而言, 是因为评价标准忽略了教师专业的发展特点和评价技术的适用性。

二、重建教师评价内容体系——金字塔模型

现行教师评价的实践模式都是在特定的教育实践背景中产生发展的, 随着形势的变化已经不能满足我国新课程背景下教师评价的实际需要。因此, 有必要通过借鉴各种评价理论, 建构符合我国当前教师评价实践需要的内容体系。为便于表述, 我们把所提出的教师评价内容体系称之为“金字塔模型”。

（一）金字塔模型的理论基础

教师评价理论是教师评价实践的基础, 教师评价模型对评价实践具有指导作用。国内外现有的教师评价理论众多, 由于提出的时间与地区不同, 评价重点存在很大的差异^④。但基本可以分为以下几类: 教师特质模型、过程取向模型、职责模型、问责模型、目标取向模型、专业成长模型。尽管国内外现有的评价模型众多, 但缺乏整合型模型。我们所提出的教师评价金字塔模型, 试图以教师基本素质与教学行为表现为主要成分, 内外成分结合, 基本职责与专业成长结合, 以提高教师评价内容的完整性。

有关教师素质结构的研究指出^⑤, 教师的素质结构包括了职业理想、知识水平、教育观念、教学监控能力与教学行为等方面, 并把教师素质结构中的成分分为内在成分、外在成分和中介成分。教师教学专长的研究表明^⑥, 教师的知识以及认知能力是教师从事教学的必备资源。教师教学动机的研究责明^⑦, 教师的职业认同、承诺、规划、价值观、效能感都

会影响教师工作的积极性与投入程度，是教师从事教学的动力表现。有关教师教学思维的研究^⑨发现，教师的反思倾向、行动研究等因素与教师的自主水平有密切关系。心理学中的自我决定理论^⑩指出，教师的教学自主感对主动寻求帮助、个人成就感、工作投入有显著的预测力，也能显著的预测工作倦怠等因素。基于上述分析，我们认为教师基本素质按功能划分可以包括资源系统、动机系统和自主系统。

教师基本素质的外在表现就是教师的教学行为，即课堂教学、辅导与管理等方面的表现。在教师研究领域，无论是理论工作者还是实践工作者，一直认为课堂教学是教师的根本职责^⑪。随着新课程改革深入，以知识传递为主的课堂教学已不能满足学生全面发展需要，还要求教师能有效处理学生的心理问题，即实施心理健康教育。当前，学校心理健康教育领域的研究进展表明^⑫，学校开展心理健康教育要取得较大的成效需要实施全员、全科与全过程的教育模式。学校心理健康教育与学校的学科教育不同，与传统的心理咨询也不同，它需要在心理健康教育专职教师引领下，全体教师积极参与，有效地处理学生人格成长、社会性发展过程中出现的种种问题。教师作为学校教育职责的主要实施者、承担者，在教育教学过程中也要重视对学生的管理、对教育环境的管理与时间管理^⑬。无论是从学校教育的职责还是教师职业本身不可避免的工作内容，管理是教师工作表现的一个重要方面。因此，我们从教师工作表现的角度看，课堂教学、辅导与管理组成了教师职责表现的主要内容。

教师的教育活动是一种有目的、有组织的过程，在这个过程中教师的教学行为是外在表现，教师的基本素质则是内隐的，它们相互组合构成了立体的结构，具体见图 1。

(二) 金字塔模型的建构原则

建构金字塔模型的总原则是整合教师胜任力评价、教师绩效评价和教师效能评价的契合之处。从教师评价收集信息的维度来看，教师评价可以分为教师胜任力评价、教师绩效评价和教师效能评价^⑭。教师胜任力评价要回答的是教师能做什么而不是知道什么，核心要素是教师基本素质；教师绩效评价要回答的是教师能做到什么，核心要素是教师在职责上的表现；而教师有效性评价要回答的是教师做到的是否有效，即对学生、对教师自己、对教育是否有促进作用的问题，核心要素是教师的教育结果。这三种评价已经基本涵盖金字塔模型所强调的核心问题，即教师的基本素质、职责与表现。

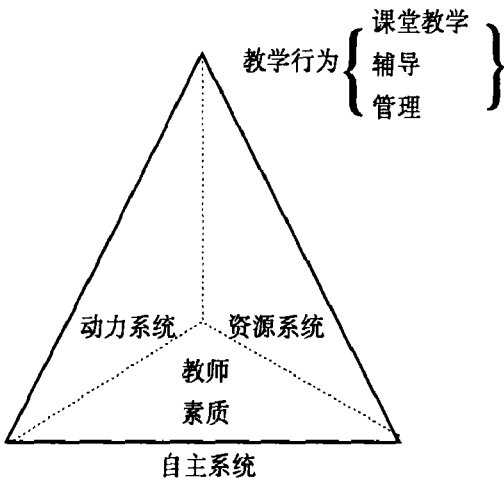


图 1 教师评价的金字塔模型图

由于整合了教师胜任力评价、教师绩效评价和教师效能评价的契合之处，金字塔模型在

理论上也自然表现出纵向递进、个体差异、科学量化的属性。所谓纵向递进，强调了模型中不同成分在教师专业发展不同阶段的重要性不同，即入职选拔更强调胜任力因素，新入职教师强调绩效评价，对其他教师而言则更强调效能评价。所谓个体差异原则，强调处于不同发展阶段、教授不同学科、乃至担任不同职务的教师，相互之间存在客观的差异，在实施评价时不能“一刀切”。所谓科学量化原则，主要是强调评价指标的客观性和可操作性。

（三）金字塔模型的结构

金字塔模型从教师职业的特点出发，将教师应当具备的素质、应当承担的职责、应当达到的目标、应当实现的发展结合在一起，根据教师胜任力评价、绩效评价和有效性评价的契合点，将教师评价内容体系建立成一个由成分、维度和指标构成的系统结构^③。

成分是根据教师职业的特点、有效教师的工作职责与表现而确定的领域与范围框架，它可以被视作建构教师评价的一个基础性前提。维度是指教师在职责范围内预期实现的目标，它遵循模型的成分为其提供的参照框架。指标是依据标准而提出的更为具体的参数，是指在成分的范围内达到标准的要求而提出的行为案例。三者一脉相承，由一般到具体组成一个完整的评价内容体系。

1. 模型的成分

外在表现与内在素质是本模型的基本成分，其内涵见表 1。

表 1 对外在成分的定义

成分（领域）	定义
课堂教学	以有计划、有目的、有系统的方式促进学生知识、情感与技能成长的一系列事件，它包括对教学的计划、实施、评估、反馈与调整的过程，也包括对教育政策、教育对象与教育材料的理解，学习氛围的创设，为改善教学而进行的科学研究。
辅导	对学生心理需求的认识、心理问题的诊断与干预，人际关系的培养，社会交往能力的培养等，以促进积极心理品质形成与发展的行为。
管理	课堂管理、家长与社区资源管理、教学资源管理和时间资源管理。

就模型的内在成分而言，它具有隐蔽性，不容易被觉察或评价，因此明确界定教师素质的要素显得特别重要。有效教师具备的知识、能力构成了资源系统，而在专业上寻求发展的目标，工作中表现出的积极性、价值观、职业认同感等构成了动力系统，强烈的自主发展、自我管理需要与能力构成了自主发展系统。各系统的主要内涵见表 2。

表 2 对内在成分的内容定义

成分（领域）	定义
动力系统	主要包括工作积极性（责任心、进取心）、工作价值观、职业认同（其中热爱学生是重要指标）
自主发展系统	主要包括教师自主发展与自我管理；如目标系统（教师生涯规划）、反思意识与反思能力、科研能力（行动研究）
资源系统	主要包括教师的认知能力、教师知识等

2. 模型的维度

模型的维度是对模型成分的进一步具体和精确化,不过,维度只是基于目标的一种期望,并不提供可以直接评估的行为案例。确立模型维度的依据是教师工作的职责、绩效表现、期望绩效,因此从某种意义上说已经结合了教师胜任力评价、教师绩效评价和教师有效性评价的契合点。以模型成分的外在表现之一“教学”为例,说明如下。

成分

外在表现 1: 教学

维度

1-1 教学的计划、实施、评估、反馈与调整

1-2 对教育政策、教育对象与教育材料的理解

1-3 学习氛围的创设

1-4 提问与沟通的技巧

1-5 改善教学而进行的科学研究

3. 模型的指标

模型的指标根据维度而定,是指达到各维度的标准与否的行为案例,而达到标准的行为案例具有多样性的特点。正是这种多样性保证了指标可以适应不同发展阶段的教师与教授不同学科的教师,从而保证了教师评价的各种功能的实现。根据维度的指标,不同的学校、组织可以根据自己特定的评价目的对各类人员设定专门的指标;但所有的指标都必须依据预期的目标,即模型维度而定。以模型成分的外在表现之一教学为例,其指标体系说明如下。

成分

外在表现 1: 教学

维度

1-1 教学的计划、实施、评估、反馈与调整

指标

1-1-1 选择教学目标有价值、具有清晰性、平衡性、适宜性

1-1-2 展现教学内容和教学法的知识结合课程组织体系

1-1-3 教学策略与学习方式灵活并符合学生与教材实际

1-1-4 教学设计体现单节课与单元结构的关系

1-1-5 掌握评估学生学习效果的方法并根据教学目标做出解释并反馈给学生或调整自己的教学

三、金字塔模型应用于实践的展望

金字塔模型综合了各种理论模型的优点,将教师胜任力评价、绩效评价和有效性评价作了进一步的整合。在坚持教师评价的纵向递进、尊重个体差异与科学量化的原则下,重建了教师评价内容体系,为有效指导教师评价的实践活动提供了依据。具体而言,在教师评价的实践中,该模型可以发挥如下作用:

(一) 为教师自我评价与自我发展提供了依据和指南

从历史来看,教师专业化发展经历了由非专业化到群体专业化、由群体专业化到个体专业化、由个体被动专业化到个体主动专业的发展历程。当前,我国广大中小学教师专业化正处于个体专业化阶段,更确切地讲,处于由个体被动专业化向个体主动专业化过渡的阶段。

在这一过渡阶段中,外在教师评价制度的改革起着不可替代的作用,尤其是发展性评价的作用。在金字塔模型的应用中,强调综合递进原则,即处于不同发展阶段的教师,接受评价的侧重点不同。教师个体可依据金字塔模型提供的评价内容框架,开展自我评价,明晰自己专业发展所处的水平和未来发展目标,为教师个体成长起到导引作用。

(二) 为系统开发教师评价工具提供蓝本

无论是教师的外在行为表现,还是其内在素质结构,都具有综合性、多样性。正是因为这些特征,很难找到具有系统性的成系列的教师评价工具。基于金字塔模型,一方面我们可以把已有的各类教师评价工具进行归类整理。如我们已开发的23种教师评价工具基本涵盖了模型中的各个维度。另一方面,我们可以根据整理结果,对照金字塔模型的框架体系,有目的、有计划的研究尚缺少的评价工具。如我们正在开发教师同理心(关爱)测验、教师心理弹性测验等。以金字塔模型为参照,保证了教师评价工具开发的系统性,避免了不必要的重复。

(三) 为实现教师评价的奖惩性功能与发展性功能的整合提供了可能

教师绩效考核与评价为实施奖惩直接提供了依据,有助于教师基本职责的履行,但并不能保证实现发展性功能。而基于个人成长的发展性评价更多关注个体在成长过程存在的问题,通过评价实现诊断功能,为个体发展提供直接指导和建议。在金字塔模型的应用中,既强调教师专业发展阶段的不同、评价侧重点的不同,籍此,可以诊断在侧重点上存在的问题。同时,也关注特定阶段评价的全面性,即关注到所有维度上教师的表现,从而实现对教师职责履行状况的考核。

注 释:

- ①蔡永红、黄天元:《教师评价研究的缘起、问题及发展趋势》,《北京师范大学学报(社会科学版)》2003年第1期。
- ②刘长军:《新时期我国教师评价制度的演展、问题与对策研究》[博士论文],华中师范大学2006年。
- ③J. H. Stonge, P. D. Tucker (2003). 《Handbook on Teacher Evaluation—Assessing and Improving Performance》. NY: Larchmont, pp. 12-22.
- ④林崇德、申继亮、辛涛:《教师素质的构成及其培养途径》,《中国教育月刊》1996年第6期。
- ⑤张学民、申继亮、林崇德:《国外教师教学专长发展的评价理论与方法》,《外国教育研究》2004年第7期。
- ⑥辛涛、申继亮、林崇德:《从教师的知识结构看师范教育的改革》,《高等师范教育研究》1999年第6期。
- ⑦申继亮、王凯荣:《论教师的教学能力》,《北京师范大学学报(社会科学版)》2000年第1期。
- ⑧李永鑫、杨瑄、申继亮:《教师教学效能感和工作倦怠的关系》,《心理科学》2007年第4期。
- ⑨申继亮、姚计海:《心理学视野中的教师专业化发展》,《北京师范大学学报(社会科学版)》2004年第1期。
- ⑩G. Roth, A. Assor, Y. Kanat-Maymon, H. Kaplan (2007). Autonomous motivation for teaching: How self-determined teaching may lead to self-determined learning. Journal of Educational Psychology, No. 4.
- ⑪张学民、申继亮、林崇德:《小学教师课堂教学能力构成的研究》,《心理发展与教育》2003年第3期。
- ⑫申继亮、王凯荣:《论教师的心理健康教育能力的构成》,《北京师范大学学报(社会科学版)》2001年第1期。
- ⑬程巍、申继亮:《中学教师的课堂管理方式与职业知识水平的关系研究》,《天津师范大学学报》2001年第3期。
- ⑭蔡永红:《对教师绩效评估研究的回顾与反思》,《高等师范教育研究》2001年第3期。