

校本的发展性教师评价

王文静*

【北京师范大学, 北京 100875】

[摘要] 发展性教师评价的目的是促进教师的发展。它的主要特征是: 具有促进教师发展的功能与目的; 多元化的评价主体与内容; 关注个体差异; 明确多元评价标准; 运用多元化评价方法, 实施多次评价; 根据评价结果, 促进教师主动改进教育教学; 评价在日常的教育教学中进行。发展性教师评价的校本实施是当前我国教师评价改革的关键, 学校应采取各种措施促进发展性教师评价的校本实施。

[关键词] 教师发展; 发展性教师评价; 校本实施

[中图分类号] G451.1

[文献标识码] A

[文章编号] 1002-4808(2006)06-0069-04

自20世纪80年代以来, 英国等一些发达国家开始对发展性教师评价进行理论与实践研究。20世纪90年代初以来, 英国开始推行这一新兴的教师评价制度, 受到了教师的普遍欢迎。目前, 国际上对这一问题的研究已经深入到教师研究的各个方面, 发展性教师评价被认为是能够真正帮助教师成长的重要途径。发展性教师评价的校本实施则是这一评价制度的关键。

一 发展性教师评价的主要特征

发展性教师评价的目的是促进教师的发展与成长, 它并不是一种特定的教师评价方式, 而是一系列能够促进教师专业发展与素质提高的评价方式的总称。发展性教师评价具有如下主要特征:

1 具有促进教师发展的功能与目的

发展性教师评价的核心功能是促进教师的专业发展, 提高学生的学习效果, 促进学校整体教育教学质量的持续提升。而后者是发展性教师评价的核心功能与目的。发展性教师评价的主要目的不是检查教师是否达到某个终结性目标, 而是

关注教师发展与成长的起点和整个过程, 不断促成各个阶段发展性目标的达成, 并通过评价为教师反馈持续、有效的信息, 提供有效的改进教育教学的建议; 不仅是对教师过去成绩的总结, 更主要的是面向教师的未来, 真正使评价成为教师获得专业发展的重要促进力量。

2 多元化的评价主体与内容

教师及其同伴、学校与教育管理者、学生、家长和一些教育及社会机构中的专业评价人员都是发展性教师评价的主体, 教师评价逐步由传统的“简单判断”走向“多主体之间的协商”, 评价的目的都是为了教师的发展, 向教师提供多元化、多方面的信息, 以帮助教师更客观、全面地认识自我; 评价的内容不局限于学生的考试成绩或公开课的质量等, 而要与教师日常的教育教学活动紧密相关, 包括教师的基本素质、教师日常工作的状况与过程、教师某一个阶段(如一个学期或一个学年等)的工作绩效, 同时注意在评价中给教师留出一定的发展空间。

3 关注个体差异, 明确多元评价标准

教师的个体差异包括教师个体之间的差异和个体内的差异。教师之间的个体差异表现在多个

[收稿日期] 2006-03-09

* 王文静, 北京市新街口外大街19号 北京师范大学认知神经科学与学习研究所, 100875

方面,即使是同一个教师,他的专业发展在不同的阶段也呈现出不同的特点。因此,发展性教师评价主张,评价不应该消除这些客观存在的差异,而应尊重教师的个体差异,并根据这种个体差异和共同发展阶段的差异,确立教师发展过程中多个阶段的、个性化的评价标准、评价重点及相应的评价方式,明确地、有针对性地给每一位教师提出改进建议、专业发展目标和进修需求等。这样,才能充分挖掘教师的潜能,发挥教师的特长,更好地促进教师的专业发展,激发其创新意识。^[1]事实上,尊重教师发展中的个体差异同时也是发展性教师评价的一种人本体现,通过评价使教师在评价中的情感和体验得到珍视,使教师在评价中的自尊和自信得到保护,并帮助不同水平的教师在评价过程中体现自我价值。

评价标准是根据发展性教师评价的目标和内容制订的教师评价的参照和依据。恰当、明确的评价标准是发展性教师评价成功实施的有力保证。评价标准的确定不仅要以发展性教师评价的重要理念、评价的目标和内容作为参照,具体、明确、容易操作,而且要有灵性,能结合教师、学生和学校的个体差异与背景,促进不同学段、不同经验与水平的教师在不同的基础上提高和发展。因此,发展性教师评价的标准不是一个绝对的、统一的标准,而是一个多元、多层次的标准组合体。它既具有教师发展的阶段性要求,又能体现教师在发展过程中的个体差异和背景特点,甚至有些评价标准是在过程中生成的。评价标准的制订应高度关注教师的背景特点和个体差异,结合具体的时间阶段和具体任务的特点,通过协商来完成。

4 运用多元化评价方法,实施多次评价

发展性教师评价没有单一、固定的方法,评价方法向量化与质性相结合的多元化发展,因而,发展性教师评价要求综合运用观察、面谈、成长记录、问卷、测试等多种方法来收集有关教师评价的多种数据结果。当前基于网络的电子化评价方式的运用优化了评价程序,减轻了评价的工作量,搭建起人际、校际、区域之间交流和沟通的评价平台。发展性教师评价不可能一次完成,而应当实施多个层面、多种方式的多次评

价,以及时、不断地为教师提供过程性反思和改进教育教学的重要数据参照,同时,使其成为一个日常的、连续的和不间断的过程。

5 根据评价结果,促进教师主动改进教育教学

在发展性教师评价的实施过程中,首先,通过基于评价结果的分析和反馈,及时帮助教师诊断教育教学中的问题,并通过各种渠道及时提供有针对性的支持和帮助,为教师主动改进教育教学提供重要的参考。其次,鼓励教师根据获取的有效信息进行自我反思。自我反思是一种自我评价形式,它力图使人们在所处的环境中对个人的行为和信仰进行重新评价。在发展性教师评价的过程中,教师是整个评价活动的积极参与者,教师要主动参与多主体之间的交流与协商,参与制订评价标准与内容,自主收集、选择来自不同主体的有效评价信息。更为重要的是,教师要主动结合所获得的评价信息,通过有效的自我反思,主动进行自我矫正,进而不断地改进教育教学工作,真正把评价过程变为自己主动发展和成长的过程。

6 评价在日常的教育、教学中进行

教师评价应镶嵌在真实的教学任务之中,嵌入教师教育教学的整个过程之中,使之成为教师教育教学生活的有机构成,教师的教育教学与评价是一个水乳交融、不可分割的一体化过程。发展性教师评价的实施更多的是在学校的日常教育教学中进行,评价的实施过程同时也是一个教师在日常教育教学活动中发展和成长的过程。因此,以校为本是发展性教师评价有效实施的关键。

二 发展性教师评价的校本实施

“以校为本”,是学校教育改革与发展的全新理念,是指学校教育的改革与发展必须“为了学校、基于学校和在学校中进行”。以校为本实施发展性评价,应关注如下问题:

1 把发展性教师评价作为学校日常工作的有机构成

首先,学校应将发展性教师评价的理念转化为全校教师的共识,让教师们感到发展性教师评价的实施对他们的教育教学能起到帮助和促进作

用。鼓励教师基于自身的实践主动发展。学校可以通过校本教研与校本培训，以不同的活动和方式引导教师达成共识，促进教师将发展性教师评价的理念转变为自己的认识。其次，学校要积极引导教师通过日常的工作，将自己的认识转化为外显的“行为”，积极参与到发展性教师评价的各项活动中，如参与教师评价方案的制订、评价标准的确定、方式的选择等，让教师真正从评价中受益，在评价中成长。在这一过程中，学校要充分认识到：教师的观念转变不是一蹴而就的，而需要一个循序渐进的过程。最后，学校应从日常工作运作的层面形成发展性教师评价实施的相关制度和要求，以激励、支持和保障发展性教师评价的日常实施。

2 根据学校和教师的实际，制订适合教师发展的评价方案与工具

每一所学校、每一名教师都有其个性化的背景和特点，每一所学校都有其独特的办学理念和目标，发展性教师评价方案和工具必须根据学校和教师的实际情况来确定。因此，如何将学校的发展目标与教师个体的发展目标结合起来，达到教师个人发展与学校发展的有机统一，这是制订评价方案要充分考虑的问题。一般来说，促进教师发展的评价方案制订要经过“基于学校”的反复运用和实践，并在发展中根据学校和教师的发展状况不断调整和完善；评价工具的选择要充分体现发展性教师评价的理念，为教师评价提供一种简单、易操作的有效载体。例如：北京市崇文区某小学的《教师工作评价方案》值得借鉴，它有如下特点：1) 评价方案的制订过程就是修改协商的过程；2) 评价方案高度关注教师个体的评价和发展过程；3) 方案在内容设计上细化，具有很强的操作性；4) 评价方案给了教师更多的“自评”机会，充分体现尊重教师主体的理念；5) 评价方案坚持发展性评价与奖惩脱钩。与评价方案配套使用的《教师发展性评价手册》具有如下特点：1) 突出了教师是评价的主人；2) 强调记录教师的发展过程，融合了平时对教师工作的各项要求，真正是教师工作过程的记录；3) 体现了多主体评价；4) 结合教师日常的教育教学工作，方便广大教师，随手记录即可。

3 形成以校为本的有效实施机制

首先，学校应根据教师的特点整体规划学校在不同发展阶段教师评价的内容和标准，确定评价结果的收集、呈现、分析和使用等方式。学校不仅要有专人研究这些问题，而且要使实践操作形成一个良性机制，让所有参与教师评价的评价者和被评价者都能有章可循。其次，有效机制的形成还包括科学分析和反馈评价结果，让教师既能参照有效的评价结果对自己的教育教学进行调整和完善，又能在评价进行过程中有安全感，感受到学校对自己的关爱。在发展性教师评价的校本实施过程中，应关爱教师，减轻教师的压力，使教师愿意参与评价的相关活动，主动地进行改进和完善，形成教师自我发展的良性循环机制。最后，关注评价方式的变革。学校要大胆采用新的质性评价方式如成长记录和面谈等。“成长记录”是根据发展性教师评价的特征，有意识地将各种有关教师教学和专业发展的作品及其他材料收集起来，通过科学的分析与解释，反映教师在专业发展和成长过程中的优势与不足，反映教师在达到某一目标过程中付出的努力与进步，并通过有效信息的自主选择 and 合理运用，促进教师反思、解决自己成长中的问题，激励教师取得更大的成就。“面谈”强调评价者与教师进行交流、沟通和协商，高质量的面谈不仅会使学校从中受益，而且对教师的发展也有帮助，如可使教师回顾与总结自己一段时间里的工作；增强教师的参与意识；展现教师的贡献；教师的感情在面谈中得到宣泄；消除教师的孤独感等。^[2]当然，每一种教师评价方式都有优势和局限，评价方式的选择和使用也要根据教师和学校的具体情况来确定，要以促进教师发展作为根本指向。

4 鼓励教师在日常教育教学实践中反思和成长

研究表明，基于日常教育教学实践的教师专业发展具有一定的规律和模式，自我反思是教师专业发展中一种经常性的行为。国内有学者曾概括基于教师实践的专业发展所应遵循的原则：1) 植根于学校的背景，或至少要对教师所处的实践背景保持相当的敏感性，而不是与教师的日常实践相脱离。2) 持续进行的而不是一次性的、孤立的、不相衔接的。3) 目标明确，以教师个人

发展或学校的变革为导向。4) “大愿景、小步调”，采取这样的变革策略，既不失教师专业发展的长远追求，又务实地从日常专业实践的细节改进做起；既不淹没于专业活动的细枝末节之中，又不奢望“一口吃个胖子”。5) 参与性、反思性，在专业发展活动中，教师既应有机会参与相关问题的界定和解决，也应有机会进行反思并尝试运用所学重塑自己的观念和实践。^[3] 因此，在具体的实施过程中，所有这些理念将在参与评价的个体教师行为中体现出来，真正使“发展性教师评价的实施与教师在日常教育教学中的成长相伴共生”。

5 充分发挥校长在实施发展性教师评价中的作用

学校要做好发展性教师评价，校长的作用是：第一，校长要重新进行角色定位，变“管理者”为“参与者”、“协调者”、“组织者”，变自上而下的“指示”为平等的“协商”，倾听不同教师的心声，加强与教师的对话和协商；第二，校长要引导全校教师形成民主、和谐、平等、开放的评价氛围，形成有利于发展性教师评价改革的良好的学校心理、情感和文化氛围，为发展性教师评价的实施提供一个良好的环境；第三，校长要整合各方面的力量，为学校发展性教师评价的实施提供行政和学术等相关层面的咨询和支持；第四，校长要为发展性教师评价的实施提供良好的条件保障，如实施过程中的经费和时

间保障等。当然，在发展性教师评价的实施过程中，校长还要做好一些常规性的工作，如主持制订发展性教师评价方案、实施计划，整合校内外资源，监控、参与实施过程，合理利用评价结果，总结分析阶段性成果，等等。

6 加强学校的文化建设，促进发展性教师评价的持续和深入

如果没有学校文化与制度的保障，发展性教师评价的实施就难以进行；如果学校不在实施发展性教师评价的过程中加强文化建设，相应地根据学校的特点确立新型的学校评价制度和文化，进而将这种文化稳定下来，使之成为学校核心竞争力的一部分，以校为本的发展性教师评价实施就会失去社会性支持而难以持续和深化。因此，学校应立足自身的实际，采取各种方式，使全校教师对发展性教师评价达成共识，转变为日常教育教学行为，加强学校制度和文化建设，在全校形成有利于教师发展的氛围和机制，从而促进发展性教师评价校本实施的不断持续和深入。

[参 考 文 献]

- [1] 李小红, 李三福. 发展性教师评价: 新课程改革中教师评价的基本理念[J]. 湖南教育, 2003(12): 12-13.
- [2] 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. 211-212.
- [3] 叶澜.“新基础教育”发展性研究报告集[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2004. 254-255.

(责任编辑 甘琼英)

(上接第 50 页)

注 释

《邓小平文选》第 3 卷, 人民出版社 1993 年版, 第 358 页
《马克思恩格斯全集》第 42 卷, 人民出版社 1979 年版
第 97 页

[参 考 文 献]

- [1] 瞿葆奎, 郑金洲. 中国教育研究新进展 2000[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2001. 3.
- [2] 姜义华. 人文世纪: 回应世界新挑战 [N]. 文汇报, 2001-01-13 9.
- [3] 韩震, 梁侠. 历史与社会课程标准 一(实验稿)

解读 [M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2002. 15, 28, 19, 17.

- [4] 朱明光. 历史与社会课程标准 二(实验稿) 解读[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2002. 27, 10-11, 39.
- [5] 高峡. 小学社会课研究与实验[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2004. 3-4, 15.
- [6] 高峡. 突显综合特征的公民素养教育[J]. 全球教育展望, 2003(10): 35-40.
- [7] 阎立钦. 创新教育 [DB/OL]. <http://www.pep.com.cn/200406/ca460538.htm>, 2006-04-06.

(责任编辑 李云虹)