

关于实施教师评价的若干建议

曹春丽¹,唐奎仲²,文红玉³,徐亚纯¹

(1. 湖南工业大学 商学院, 湖南 株洲 412008;

2 广州市交通运输职业学校, 广州 510440; 3 广州市天河区中海康城小学, 广州 510663)

摘 要:在教师评价理论和实践中,都不同程度地存在着评价目的、内容、方法、评价主体及教师评价结果的合理使用等问题。针对教师评价实施中存在的有关问题,应考虑评价目的的“发展性”,评价内容的多样化,量化评价与质性评价相结合,评价主体的多元化,并正确使用评价结果,从而促进教师教育教学水平的质量的提高。

关键词:教师评价;教育教学;量化评价

我国教师评价理论研究的时间不长,教师评价理论对教师评价实践的指导性不强,缺少能够“推而广之”的成功经验。众多学校的教师评价缺少行之有效的理论指导和技术支撑,评价者不能够有意识地正确运用相关的评价理论和技术去制定教师考核方案,不能科学地对教师的教学水平进行规范而系统的测量、分析、统计和判断等,就难免因管理者的随意性和评价者个人的水平而使评价结果失之偏颇,从而产生负面效应以致挫伤教师的积极性,降低了教师评价的积极作用。我国现行教师评价实践中不同程度地存在着诸如过于以奖惩为目的,评价内容片面,评价主体单一,评价方法量化倾向严重,评价结果不合理使用等问题。为了使教师评价更好地促进教师个人与学校的发展,提高教育教学质量,我们拟对实施教师评价提出如下建议:

一 注重评价目的“发展性”

评价目的是教师评价的方向和归宿,它指导和规范着教师评价的一切行为,教师评价主体的确定、评价内容的确定、评价方法的选择、评价结果的应用等都要服从并服务于评价目的。目前的教师评价制度主要以“奖惩性”为主,奖惩性评价在某种意义上可以促进教师教育教学改革,但是这种动力是自上而下的,常常只能引起少数人共鸣和响应,难以调动全体教师的工作积极性。

教师评价最主要的目的与最重要的价值莫不在于激励教师获得持续性的专业发展,^[1]这是主流教师评价理论所倡导的。以促进教师未来发展为目的的发展性教师评价,它没有将教师评价制度作为奖励和惩罚的机制,其目的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。^[2]发展性教师评价可以促进教师需要和学校需要的融合,促进教师心态和学校氛围的融合,促进教师现实表现和教师未来发展的融合,促进教师受益和学校受益的融合。

当前,我国教师的奖惩性评价,表现为对教师昨天的劳动状况作鉴定、排序,以此为依据奖励或惩罚教师,这是一种消极的评价,评价者应从“法官”和“裁判员”的位置上走下来,像医生那样抱着治病救人的满腔热情对教师工作作“临床诊断”,“对症下药”,促进教师改进工作。鉴于此,我国教师评价目前应注重评价目的的“发展性”。

二 评价内容的多样化

目前的教师评价片面强调对教学工作的评价,总是围绕课堂教学、教学态度、教学效果等进行评价,尤其过分强调对教师教学绩效进行评价,而对教师与教师集体的关系以及师生关系以及整个工作周期的发展态势等方面的评价却忽视了。对教师评价的内容集中于短期的教育行为,忽视教师工作的系统性这一特性,使得评价的内容片面、缺乏实际的指导价值。

新课程对教师提出了全方位的要求,教师的工作也因此变得更加富有创造性,教师的个性和个人价值、伦理价值和专业发展得到了高度的重视。因此,现代教师评价内容设计应旨在促进教师素质的全面发展,教师评价的指标也应当是多维的。促进教师不断提高的评价体系,不再以学生的学业成绩作为评价教师水平的惟一标准,而是从新课程对教师素养和专业水平发展的要求出发,提出符合素质教育要求的,尤其是能提高创新能力的多元评价体系。^[3]因而在教师评价内容上,需制定出全面、完整的评价指标体系。这种指标体系既要包括教师的教学成绩,也要包括教师的育人绩效、科研成果和与他人协作的情况。具体来说,教师评价既评价教师教育教学的效果,也评价教师的教育教学思想、教学行为以及教学方法;既评价教师的教学内容,也评价教师的职业道德;既评价教师现有的专业水平,也评价教师的专业发展情况。评价不能只注重教师过去的工作表现,更要注重教师

收稿日期:2009-03-03

作者简介:曹春丽,女,湖南常宁人,湖南工业大学商学院教师。

的未来发展以及学校的未来发展。

三 量化评价与质性评价相结合

我国教师评价方法基本属于“指标—量化—判断”模式,强调评价指标体系的行为化和可测性,注重数量化的测定结果,强调评价的客观性和精确性,忽视了质性评价。^[4]正像第四代教育评价理论的创建者顾巴和林肯(Egon G. Cuba & Yvonna S. Lincoln)所说:“过分依赖实证科学的方法使评价者忘记了‘科学方法’、‘实证技术’只是人类认识和评价事物的一类方法技术,而远不是全部,以为‘用任何其他尝试都必然是错误的’观点就更不适用于开展评价。”^[5]在教师评价中过于强调实证化和数量化的倾向容易导致结果至上现象,这必然会出现重结果轻过程的现象,这样的教师评价背离了教师评价的宗旨和原则。因为,教师工作是一项复杂的劳动,它决定了量化评价不是教师评价的唯一手段,还必须实施质性评价。

依据后现代主义关于多视角观和方法论上多元化的要求,正确的做法应是,把实证主义方法作为众多教师评价方法的一种,消解其霸权地位。实践证明,在教师评价领域,前述大量复杂的、难以量化和分解的因素依靠实证主义的评价方法是无法衡量的,必须借助于质性的评价方法;而对一些简单的事实性、技术性 or 操作性问题来说,量化的评价方法是有效的,但质性的方法也能加深对这些问题的理解。^[6]因而,在教师评价的方法上,宜采用将细致、精确的量化评价与全面深刻的质性评价相结合的方式。只有这样,才能使教师工作的质与量都体现出来,提高评价的科学性,也为教师教学工作提供更具有针对性的分析和建议,增强评价的实效性。

四 评价主体的多元化

在现行的教师评价实践中,评价主体较为单一,一般由教导处或年级组长对教师的教学水平进行评价。评价主体单一难免评价具有主观随机性,评价结果并不一定符合被评教师的实际,不一定能全面、公正地反映被评教师的教育教学情况。其结果反而增加了教师的怨气和牢骚,扼杀了教师的积极性和创造性,大大削弱了教师评价的功能。

因而,在教师评价主体上,首先,校长应该起到组织者、主导者、协调者的作用。其次,教师应参与教师评价上来,教师自评可以改变教师原来消极被动的被评价地位,成为评价主体的一员。这一转变将极大地激发教师的主体意识。通过教师自评,教师对照评价标准,对自己的工作表现、进步和努力状况进行全面的分析与评价,自觉地研究自己的教育教学,重视自己行为的转变和学生学习活动、学习行为之间的关系,注重教育教学观念和技巧的内化,促进自己向专业化发展。最后,学生和家长也可以在某些领域对教师进行评价。但应采取有效措施以避免或降低其带来的消极作用。如可以让学生和家长明确评价的内容和标准,分清哪些内容适合学生评价,哪些内容适合家长评价,哪些内容可作为教师改进的依据,哪些内容仅供参考。

当前教师评价改革应改变以管理人员为核心,将教师完

全视为被管理对象,没有任何发言权,缺乏信任与尊重的状态,使评价成为校长、教师、学生乃至家长等多种主体共同参与的交互活动,帮助教师从多种渠道获得信息,不断提高教学水平。

五 正确使用评价结果,促进教师专业水平的提高和发展

现行教师评价的结果多为评价者单方面下的终结性、审判性的结论、评语,很少能和被评价教师进行协商,共同得出结论。评价结束后,评价者一般不向作为评价对象的教师或只向少数教师提供评价结果的反馈信息。评价结果的运用也不主要为教师改进工作服务,而更多地与教师评定职称、评优选先、工资晋级直接挂钩,考核成绩好的教师受到表彰奖励,成绩不好的教师受到批评或经济处罚。由于大部分教师的工作表现既不符合奖励的要求也不够惩罚的条件,因而,评价结果只能引起少数人的响应,而不能引起全体教师的重视,无法实现全体教师的共同进步。

评价只是一种手段和方法,最终目的是通过评价来充分调动广大教师的工作积极性,提高教师素质,改进教师教学。因此,评价结果关注的重点应该在于鉴别何处需要改进,规划如何达成这种改进,激励被评价者,促进被评者的成长与发展。评价结果的材料中不仅对教师的教育教学进行评价,而且还应提供若干指导性的建议,为教师指明提高教育教学水平的方向。评价机构需及时将评价信息反馈给被评价者,而不只是给教师反馈数量化的评价结果,这样,可以使教师明确自己教育教学的优点和不足,并采纳他人的建议,从而实现教师行为的积极调控,促进教师专业水平的提高和发展。

教师评价改革是新课程改革体系的重要组成部分。要建立促进教师不断提高专业水平的教师评价体系,就必须改革原来的评价制度。如果教师评价改革不及时跟进,则会在很大程度上影响教师实施新课程的积极性。

参考文献:

- [1] 张民选. 回应、协商与共同建构——第四代评价理论述评[J]. 外国教育资料, 1995(3).
- [2] 胡福贞. 失语与喧哗——教师评价实践中的话语现象分析[J]. 教育理论与实践, 2002(12).
- [3] 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: 114 - 115.
- [4] 杨 华. 我国教师评价方法存在的问题探析及解决对策[J]. 辽宁师范大学学报(社会科学版), 2001(9).
- [5] 朱慕菊, 等. 走进新课程——与课程实施者的对话[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2002: 162.
- [6] 张晓峰. 对现行教师评价三个基本问题的批判后现代主义视角[J]. 教育理论与实践, 2004(10).

(责任编辑: 骆晓会)