

编者按

教育评价事关教育发展方向。对于校长来说,学校教师队伍如何评价,是一个重要命题。在教师评价中,应该突出哪些评价要素?如何完善中小学教师绩效考核办法?怎么构建多元主体参与的、符合学校实际的教师评价体系?针对上述问题,校长周刊推出 聚焦中小学教师评价改革 系列报道,邀请专家、校长共同展开探讨。

本期关注·聚焦中小学教师评价改革(一)

新时代教师评价要突出教育教学实绩

秦建平 刘蕊

当前存在两种典型的教师评价:一种是以结果为导向的评价,称为绩效评价或业绩考核评价,通过终结性评价方法,来评判教师工作表现,并将评价结果作为教师聘用、留任、晋升、奖惩的重要依据;另一种是促进教师专业发展的视角,采用形成性方法诊断教师工作中的优势与劣势,有针对性地给予反馈,促进教师改进与专业成长。

中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》)提出 突出教育教学实绩,要求把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求,引导教师上好每一节课、关爱每一个学生,这是对教师本职工作评价的理性回归。在加快建设高质量教育体系的新时期,需要将两种不同取向的教师评价综合起来,突出教育教学实绩,同时兼顾教师专业成长,把教师评价作为提高教师教学有效性的一个重要工具,在实际工作中得到充分运用。



在重庆市市级骨干教师培训班上,一名教师向专家汇报

资料图片

教师评价是学校管理的重要组成部分,其根本目的是激励教师发展,提高学校组织效能,促进学校办学质量的提升。评价需要正确的方向,同时也需要正确的方法。尽管量化评价被大量采用,但笔者认为,采用质性评价更能起到激励教师发展、促进办学质量提升的作用。

进行质性评价更符合中小学校实际。教师评价是一项相对复杂的工作。从评价角色上看,在学校评价、同事评价、家长评价和学生评价中,教师是评价的客体,在教师的自我评价中,教师既是评价的主体也是评价的客体。从评价维度上看,有职业道德评价和教学能力评价两个方面,这两个大的方面又需要细化出多项指标。从评价时间上看,有过程性评价和终结性评价。多元的评价主体与繁杂的评价指标结合,过程性终结性兼顾,让定量教师评价体系变得庞大,评价的具体操作难度加大。

量化的分数高低变成了对教师评价的依据,虽然能够得出貌似准确具体的数值或分数,但数值和分数并不能对教师工作进行准确的价值判断,教师之间的量化差别也并不能反映出教师之间真正的差异。在多元、多指标、多过程体系下对教师进行量化评价,很难作出一个准确的评价。甚至这些数字会成为挫伤教师工作积极性的工具,产生适得其反的效果。

质性评价方法对评价信息的收集整理与评价结果的呈现都充分体现评价客体自身的参与,并以非数字的形式呈现评价的内容与结果。质性评价符合中小学教师的工作特点,中小学教师承担教书育人的使命,教师工作是脑力工作、体力工作,也是情感工作,其大部分的工作内容和工作效率很难定量衡量,而非数字的呈现更加能够反映事实全部面貌,更加具体,更有温度,更能够被教师接受。

“情、理、法”相结合是质性评价的原则

从中小学校的组织特点看,学校既不具备行政部门的科层结构,也没有企业的与绩效考核相关联的薪酬和聘用机制,所以对中小学教师的工作既难以进行刚性的评价,又难以使用量化的评价结果。学校是知识分子最为集中的机构之一,员工受教育层次较高,蕴含积极的心理因素,奖励惩罚、优胜劣汰等企业评价机制并不完全适用于学校。情、理、法相结合是适合学校组织特点的管理原则,也是对教师质性评价应遵循的原则。

具体来说,情就是人情,教师评价要注重和教师之间的情感沟通,做到相互信任、相互尊重、相互理解、相互支持,要注重学校领导与教师之间、教师与教师之间、师生之间、教师和家长之间的情感维护,要关爱教师,关心教师工作、生活、家庭。理就是道理,学校最大的道理,就是教书育人,教师做到了无私奉献,学校要在质上判断,而不是在量上纠缠,要抓大放小、抓主流轻末节。法就是制度、是法规,学校的评价制度一定不能过严、过细,要注重引导、激励,注重原则性与灵活性的结合,但在师德师风和遵纪守法方面的评价一定要做到法不容情。情、理、法相结合的理念,不是不要规矩,而是在三者辩证统一之下,对教师进行质性评价,进而最大限度调动师生员工积极性,提高组织效能,提升办学质量。

质性评价中要有一定灵活性

在情、理、法相结合的原则下,对教师进行质性评价要体现全面性、过程性、模糊性和发展性。

在实践中,我们确定的评价主体包括学校干部、备课组内同事、班主任合作伙伴、学生、家长、教师自身等。不同的评价主体侧重的角度,学校干部侧重于工作态度、师德师风,备课组内同事侧重于专业研究、合作能力等,班主任合作伙伴侧重于奉献精神、教学成绩等,学生侧重于教学能力、师生沟通,家长侧重于家教指导等,要通过多元主体的参与,进行全方位多角度的全面评价。

和定量评价不同,质性评价不是对教师的终端评价,而是过程性评价,并不是对教师的工作做一个阶段性的判断,而是具体的过程中的判断和分析。我们并不把简单的终端教学成绩作为评价的唯一依据,而是把质性评价贯穿于期初、期中、期末全过程,体现过程性。通过工作检查、课堂观察、问卷、座谈等收集信息进行全过程的评价。

教师工作的复杂性决定了对教师评价的模糊性,相对的模糊恰恰是一种准确。比如我们在进行教师年终考核的时候采用的是优秀与称职两个评价档次,重点是鼓励少数业绩突出的教师,同时也保护了大多数教师的工作积极性。学校在对教师进行评价时,我们进行 学生最喜爱的教师 评比,也并没有具体的评价指标,由学生通过自身的感知给出评价。

质性评价不是判断教师的优劣,而是对教师的价值、特点作出判断,通过评价指出教师的发展方向,是发展性评价。我们对教师师德规范进行评价,一方面通过负面清单,禁止违反师德规范的行为;另一方面通过表扬优秀师德表现,进行鼓励。正向和负向评价的目的都是促进教师依法从教、规范师德行为。我们在课堂教学评价中,不进行量化,而是在学生喜欢、业绩好的方向下把学校倡导的有效教学理念内容进行具体化,既有鼓励性的标准,也有禁止性的规定,课堂教学评价中只是指出教师优点和不足的具体方面,给出继续坚持和改进方面的建议。这样,评价的结果不是用来批评教师,而是用来发展教师。

(作者系辽宁省沈阳市第二十七中学党委书记)

以质性评价激励教师发展

孙庆华

1 厘清新时代教师评价的功能与目的

师资队伍是全面贯彻落实立德树人根本任务,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的根本保证,也是推动学校高质量发展的决定因素。教师评价改革,首先要厘清新时代开展教师评价的功能与目的。

一是用于教师资格认定。《教师资格条例》实施办法规定,申请认定教师资格者,应当具备承担教育教学工作所必需的基本素质和能力。具体测试办法和标准由省级教育行政部门制定。那么,省级教育行政部门在制定具体测试办法和标准的时候,应当不仅仅满足于传统的知识测验、试讲,还需要考虑运用有效教学的大量实证研究成果,多方面地检验教师资格申请者的教育教学专业素质,作为教师的胜任能力,强化考查其促进学生达成学习目标的技能与能力。

二是用于招聘选拔。教师教学行为与教学效果之间的关系,在20世纪中叶就已经成为欧美研究者关注的热点问题。20世纪60年代,研究者们试图利用课堂观察法找到那些直接影响学生学习成绩的行为特征。主要采用的研究方法为过程结果法,对教师课堂教学行为进行描述,将教学结果进行前后比较、对比分析,力求验证两者之间存在一定的关系。由此,国际上产生了教师教学行为的有效性标准。到20世纪70年代初,国外已经出版了1万多项教师有效性方面的研究,给出了有效教师具有什么特征或品质,应该有什么特征或品质的大量信息,包括教师的身心特征、人格品质、胜任力等与教学工作相关的特征或品质。这些直接追求教学效果的教师评价研究成果,结合新近的一些教学有效性实证研究,例如中美英等六国优秀教师标准的共性分析、课堂教学有效行为标准等,可以作为培养优秀教师的参照,也可用于招聘选拔教师的前期筛查。

三是用于新教师评价。新任教师在我国又叫试用期教师,试用期限为一年。但是,目前试用期教师考核的政策机制和考核评价方式都还不够专业、严密,比较粗线条。试用期满,只要没有违规违纪,没有产生重大事故,写个总结就能转正定级。我们可以适当借鉴发达国家对新任教师和有待改进教师的

严格而专业的评价。通过程序严格且专业的评价,即便是不辞退,至少让新任教师达到一些基本规范要求、养成一些必需的好习惯与态度、形成一些基本的促进学生发展的有效行为技能,否则延期转正。

四是用于绩效考核评价。我国教师绩效工资制度在实施过程中问题逐渐凸显出来,年度绩效考核形式主义、绩效分配差距不大、吃大锅饭等现象还存在。其原因是多方面的,需要进行系统改革。其中,教师绩效表现不易量化致使评价标准难以达成一致,强调自上而下的考核忽视自我评价,忽视考核结果的及时反馈、沟通与改进等问题,是重要原因。

五是用于晋职评审和促进专业发展。对中小学教师进行专业技术职称评定,有利于调动教师工作积极性和促进其专业成长。但是,在现实评审中存在 唯论文 的现象,一些获得高级职称的教师,教学效果不好,而学校里一些教学效果好、受到学生欢迎的教师可能职称并不高。后来有的地方增加了答辩环节,但是其答辩的随意性较强,没有找到对教师专业水平、教学成效具有较高信度和效度的专业评审方法,破五唯 仍任重道远。需要开发符合新时代需求的,以教育教学实绩为导向的中小学教师晋职评审流程、标准、工具与方法。同时,通过教师职称晋升评价促进教师专业发展,优化教师队伍管理。

2 突出教育教学实绩是全球教师评价改革趋势

面向未来和数字社会,教育目标从实现人人有学上转向为每一名提供适合的教育,发掘他们的潜能,成为全球趋势。这就要求教师能够精准分析学情,实施个性化的教学干预和辅导,相应地,教师评价需要支持和赋能教师的这种专业发展和学生学业成就提升。《总体方案》还提出 探索建立中小学教师教学述评制度,任课教师每学期须对每名进行学业述评,述评情况纳入教师考核内容,通过对每名进行学业述评,落实精准分析学情,进而实现为每一名学生提供适合的教育,发掘他们的潜能,促进学生学业发展。

完善中小学教师绩效考核办法,绩效工资分配向班主任倾斜,向教学一线和教育教学效果突出的教师倾斜,这是政策的要求。事实上,发达国家也是如此。

美国是较早实施教师评价的国家之一,美国过去长久实施的教师评价也存在严重的问题,出现很多教师被评为优秀,却并没有带来教学效果提升的情况。传统的美国教师评价总是聚焦于教师的教学行为观察,忽略学生的学习目标是是否达成。进入21世纪后,美国的教师评价2.0在教师评价体系目的、内容、方法、结果应用等方面对传统的教师评价体系进行了全面的改革与完善,力图形成对教师绩效考核与教师专业发展的统一,实现教师绩效考核与教师专业发展的双向共赢,教师评价已经从改善教师教学扩大到兼顾改善学生学习成效。

日本从2000年至2003年间,在东京都、大阪府、香川县、广岛县等地率先试行

新教师评价,到2013年日本实施新教师评价的地区比例就达到了100%。每年从校长到所有教师,都被纳入年度评价,评价结果与升职、收入、岗位调动、表彰、培训等挂钩。日本教师评价的一级指标是 学习指导、生活和发展指导、学校管理、特殊活动及其他。每个一级指标下的二级指标都包含能力、愿望与积极性、业绩。业绩是以达成教育目标为目的的各方面业绩,包括学习指导使学生的学业进步状况、目标达成情况、生活和发展指导、学校管理、特殊活动及其他的目标达成情况,也都指向学生获得的学习成就。

法国教育部于2013年7月颁布法国教师专业能力标准,要求教师了解学生,并帮助所有学生实现成长。2010年英国政府颁布白皮书《教学的重要性》提出学校应当以 教师教学 为核心进行彻底改革。2012年英国教育部再次颁布新的教师专业标准,要求教师根据学生的知识背景、能力、性格设置具有挑战性的目标。综合可见,全球教师评价的重点都是关注教师对学生发展的影响,对学生学习目标达成和学习成果的贡献,也就是突出教育教学实绩。

这对我们的启示是,在加快建设高质量教育体系的新时期,我国的教师评价、教师专业发展设计,要注重教师教学效果的提升。教师绩效考核评价要特别关注是否具有良好有效的教学行为,教师是否关注学生个体差异,给每一名学生提供丰富和个性化的学习机会,是否帮助学生实现充分发展。

3 突出教育教学实绩的教师评价应如何进行

一是强化师德师风评价。坚持把师德师风作为第一标准,评价的方法是教师自评与他评相结合。每学期具体可以这样展开:教师对照教育部《中小学教师职业道德规范》《新时代中小学教师职业行为十项准则》和学校相对应的要求,逐一自评;家长、学生对教师满意度作出评价,学生描述其眼中的教师;同事评价并描述其典型表现。苏州市工业园区第二实验小学开展的教师模糊综合评价,对同事评、学生评、家长评进行了有效探索,弥补了职称高但教学成就低的传统评价短板。

二是建立制度化的日常课堂观测评价。以我国教师专业标准、优秀教师评选标准、特级教师评选标准为基础,同时考虑世界多个发达国家的教师专业标准,提取这些专业标准的共同要素,构建课堂教学行为指标,通过实证研究建立以课堂教学行为有效性为重点的教师专业发展评价量表,由此可兼顾教师专业发展与学生学习效果。例如,有研究已表明,清楚学生跳一跳达到的水平、记录分析学生作业和测验数据等教学行为,是区别高能的教师与低效或无效教师的关键性指标,尤其是后者显著影响了学生的学业成就。如果以大量实证研究为基础,借助有效教学课堂观察评价工具,并建立定期随机听课评课制度,通过每学期定期评价为学校各层次教师获得关于自身专业发展方面的有效反馈,将有利于教师成长。美国教师评价2.0也是以教师专业标准为基础,对好的教学给出了一致性的定义,基于高绩效的教学设计框架、模式或标准设计出了一套可观察、可测量的量表,以此来协助各管理者对教师进行评价,它能更好地反映教师专业发展目标的

达成度。

三是建立结果导向的教学绩效评价机制。履行教育教学职责作为评价教师的基本要求,建立以学生学业发展结果为导向的评价机制。落实《义务教育质量评价指南》《普通高中学校办学质量评价指南》,定性、定量地科学评价学生学习习惯、创新精神、学业水平,以此评价结果衡量教师工作绩效。任课教师每学期对每个学生进行学业述评,这为教师绩效评价和教师专业发展二者兼顾与共赢找到了一条科学、可行的路径。对每个学生学业述评的过程体现并发展了教师的专业水平,且有利于促进学生发展的有效教学行动策略。对每个学生学业述评的结果,反映了教师的教学绩效,为绩效评价提供了最有说服力的数据和评价证据。

上海市奉贤中学附小对此做了较为深入的探索,教师对学生学业述评的过程性数据及其使用情况、针对性改进策略及其落实情况、改进的效果各占一定权重,评价方法上注重资料收集途径的多样性,做到相互补充,相互印证,体现出评价方法的科学性。强化了教师参与,综合了教师个人自我评价、客观数据评价与同伴和领导评价,强化了师生两类对象的反馈与改进。学业述评促进了该校教师专业成长,促进了学生发展和学校质量提升。

(作者秦建平系中国教育学会中小学教师质量综合评价办公室主任,刘蕊系北京市海淀区中关村第二小学科学城北区分校教师。本文系全国教育科学十三五规划2019年度教育部重点课题《卓越教师关键特质和高绩效行为标准的实证研究》[课题批准号DHA190372]阶段性研究成果)

