



# 学生学业评价改革如何走向深入

辛涛 李刚

## ■聚焦中小素质评价改革系列报道(一)

2020年10月,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》指出,改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价;双减政策也明确要求,考试成绩呈现实行等级制,坚决克服唯分数的倾向。如何对中小素质评价是当下中小素质评价的一大问题。学生学业评价该如何评?学生综合素质评价改革如何避免沦为花架子?在评价中,如何找到合适的评价方法和技术?本刊特推出 聚焦中小素质评价改革系列报道,邀请专家、校长就上述问题进行探讨。

▼浙江省嘉兴南湖实验学校的学生在操场上运动。 王晓东 摄



▲江苏省海安市城南实验小学学生在校园科技节上展示自己制作的自动浇水器。 翟慧勇 摄

学生学业评价是指以培养目标及教育教学目标为依据,对学生在学业方面达成既定目标程度进行评判的过程。除了日常的考试,通过在课堂上回答问题、参与讨论的表现和在课后完成作业情况等途径了解学生学习状况,都是学业评价的重要形式。科学有效的学业评价不仅可以让学生及时了解和调整自己的学习,还可以帮助教师据此反思并改进教育教学。

虽然学业评价改革一直以来都是教育评价改革的重点议题,但是依旧存在 倡议轰轰烈烈 实际考试第一 方式方法流行,实际难以落地 的窘境。在切实推进 双减 破解 唯分数 评价痼疾的背景下,我们应当如何推动学业评价改革走向深入?这一问题值得深思。

### 学业评价改革的方向是什么?

动身之前,首先需要知道路在何方。改革之中,我们需要明确学业评价改革的方向性要求。总结而言,有五点非常核心的倡议。

第一,要打破原有知识本位的评价,体现核心素养培育的要求。21世纪是知识经济迅猛发展、全球化与信息化不断深入的时代,人们日益意识到,仅有课本知识的掌握是远远不够的,更需要培养学生的核心素养。正如《义务教育课程方案(2022年版)》所强调的,要强化素养导向,注重对正确价值观、必备品格和关键能力的考查,开展综合素质评价。当然,我们反对的是只重视知识甚至是应试知识的评价,而非不需要对知识掌握进行评价。知识掌握是培育核心素养的重要基础,也需要通过行之有效的评价加以夯实。

第二,推动考试命题从知识立意走向能力立意。考试改革是评价改革中最受关注的议题之一,其中

最为迫切的趋势就是推动考试内容改革。考试命题需要走向能力立意,摆脱以往对考试大纲的依赖,探索基于课程标准特别是学业质量标准的命题,对学生核心素养进行考查,更好地发挥考试在诊断学情、改进教学、评价教学质量等方面的功能。近年来,国家进一步明确课程标准中的学业质量标准和考试命题方面的建议,正在研制基于课程标准的考试命题指南,这都将为推动考试命题的转型提供重要依据。

第三,要破解原有单一评价形式的制约,推动 四个评价 落地。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》指出,要改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价。具体而言,要改进结果评价,运用更为科学和多元的方法实现对学业结果的精准评估,要强化过程评价,对学生学习过程进行有效刻画,弥补单一结果评价的不足,要探索增值评价,综合考虑学生的背景因素和学习起点,客观评价学生在学习上的进步与努力程度,要健全综合评价,不仅要关注学生认知层面的学业发展,还需要关注学习动机、学习兴趣、学习习惯和策略等非认知层面的改变。

第四,要重视学业评价结果的应用,促进教、学、评相向而行。美国教育评价学者斯塔弗尔比姆强调,评价最重要的意图不是为了证明,而是为了改进。学业评价不能止步于分数和排名,更重要的是产出更多、更准确的有关学生核心素养发展的证据。教师要基于这些证据开展学情分析,并聚焦核心素养调整教育教学工作,指导学生分析自己的优势与不足,调整学习方式,进一步提高教学的科学性,推动教、学、评的有机衔接。

第五,要探索评价主体的多元化,实现评价育人。早在本世纪初的课程改革中,相关政策和实践就提倡在学业评价中要打破 教师评

价学生 这一唯一路径,推动学生自评与他评相结合,要有教师、同学、家长开放性的参与,使得评价更为客观、真实。《义务教育课程方案(2022年版)》进一步强调了自评的重要性,指出 注重提高学生自我评价、自我反思的能力,引导学生合理运用评价结果改进学习。只有这样,学业评价才能从对于学习的评价和服务学习的评价转向作为学习的评价,切实发挥评价本身的育人功能。

### 推进学业评价改革,学校和教师怎么变?

学业评价是一项专业性、系统性非常高的活动,对于学校和教师的要求不能脱离一线实际,应聚焦着力点,走小步,不停步,有进步。要考试,更要好好考试。考试是了解学生学习情况的有效手段,但是不能追求以多取胜,而是要通过优质的设计推动考试作用的发挥。在考试命题环节,要基于课程标准,特别是其中的学业质量标准,构建体现课程内容要点、素养水平要求和情境设计思路等的多维细目表,为命题提供指引。在具体命题设计方面,要注重考查基础知识、基本技能和教学目标达成情况的同时,要增加综合性、开放性、应用型、探究性试题比例,设置贴近真实生活的试题。

以过程评价为突破口实现学业评价方式的创新。在 四个评价 中,过程评价是推动评价改革的重要环节,是 四个评价 的核心。《深化新时代教育评价改革总体方案》也强调 完善过程性考核与结果性考核有机结合的学业考评制度。在评价的内容上,除了积累关于学生考试成绩等结果性资料,还需要收集甄选反映学生学习过程的数据,如反映学生知识掌握过程的作业、学生参与项目式学习的过程

记录等。在评价方法上,可以采用表现性评价、观察、面试、文本分析等多种质性方法对学生多维发展进行刻画,使用档案袋等进行记录,更细致、更温情地呈现学生的学习生活。

加强评价结果的分析与应用。一是加强对于评价结果的分析。如夯实考试分析,不仅要分析 一分三率(平均分、合格率、优秀率和高分率)还要对试题和试卷的难度与区分度进行分析,反思命题工作,要结合细目表进行深入分析,了解学生核心素养的发展情况。二是探索多元化的呈现方式。对于评价结果,既要摆脱以往的分分计较,也不能简单地划分等级,而是要为学生提供更多、更有效的反馈信息。三是利用评价结果改进教育教学。教师需要结合学生学业评价结果,分析自己教学的优势和薄弱环节,及时改进。

让更多的学生参与其中。只有让学生参与评价,才能让学生真正认识到自己学习中存在的问题并采取行动。所以,要提高学生的自我评价能力,鼓励学生对自己的学业表现进行评价和反思,教师对于学生的反思也需要给予尊重和回应。可以鼓励学生参与评价工作,不仅仅是参与对于同学的评价,还可以参与评价标准的制定、评价方法的设计和评价结果的反馈等环节,让他们有更多的机会了解评价、反思学习。

### 推动改革深化,需要哪些外部专业支持?

深化学业评价改革,不能仅仅依靠学校和教师的单打独斗,还需要强有力的外部专业支持。

首先,切实转变学业评价的理念。地方政府唯分数、唯升学率评价是学业评价改革推进困难重重的重要原因。地方政府要转变对于学业评价作用的理解,将学业评价作为推动教学改进的重要手段,而非以考治校、以分管人的工具。

其次,组织教研等力量提供学业评价专业指导。以命题改革为例,可以授之以鱼,政府可以委托教研机构和教师力量根据课程标准开展命题,供学校选择使用。同时,更需要授之以渔,政府需要研制基于课程标准命题的操作指南,提供样例参考,为教师转变命题思路并进行探索提供专业支持。

再其次,加强教师学业评价素养的培训。要在各级各类教师培训中增加有关学业评价的内容。在主题上,需要关注核心素养的测评、评价指标的遴选与设计、档案袋评价等具体评价方法的实施、学生自评的设计与实施、评价结果的呈现与反馈等议题,在组织上,既要重视理念引领,还要落实技术方法的传授,提供组织实际的注意事项和行为清单,让培训真正推动教师形成科学的评价观和掌握有效的评价技术方法。

最后,探索信息技术赋能学业评价。政府层面,特别是省级政府可以整合各地各类学生评价平台,搭建省级教育评价智能评价平台,将学业评价作为其中的重要单元。该平台可以提供以下功能:一是利用物联网技术把学生学习过程信息进行采集、管理和存储,并加强数据的共享;二是提供考试数据的分析,方便学校和教师上传考试数据,形成难度、区分度、各维度表现等基础性数据,减轻教师统计分析压力;三是提供学业评价样例,精选并上线测试、量表、问卷等评价工具,方便教师提取应用。

在中小素质综合评价改革中,学业评价是重要一环。只有切实推动学业评价改革走向深入,才能真正实现对学生综合素质评价的客观而有系统的考查。这既需要一线学校和教师大胆探索,还需要政府真正革新,给予支持。

(作者辛涛系国家督学、北京师范大学中国基础教育质量监测协同创新中心常务副主任;李刚系北京师范大学中国基础教育质量监测协同创新中心讲师)

## 浙江省嘉兴南湖实验学校:

# 以分项学业评价实现轻负高质教学

王建良

评价是教学的牛鼻子,为打破一张卷子、一个分数的局限性,2012年起,浙江省嘉兴南湖实验学校开始以低年段期末游园活动取代期末考试,2014年起尝试探索基于课程标准的分项学业评价。分项学业评价是指在对标课程标准的基础上,从学科能力(含知识与技能)、情感态度、学习方法三个维度建构评价内容,选择适切的评价方法,统筹教学与评价活动,让评价回归诊断、激励与改进功能,实现轻负高质。

### 完善评价内容,关注学生全面发展

我们根据国家课程标准,制定分项学业评价的三级体系,解决什么和评价标准的问题。学校根据课程标准,从可评可操作的角度,将一级指标按 学科核心能力、情感态度、学习方法 分类。根据各年段课程目标、教学内容,确定年段学期学习目标,将学期学习目标与一级指标进行分类匹配,制定二级评价指标。三级指标是二级指标的水平等级表现,结合学科的学期目标,

根据学生实际学习状态、水平确定。以课程标准为根,以学生为本,评价的内容从注重知识与技能的纸笔测试,拓展到学科能力、情感态度与学习方法。以小学数学为例,传统的纸笔测试主要侧重于运算技能与解答应用题,对算理理解、空间想象、解决生活实际问题等能力评价欠缺。分项学业评价坚持评价内容决定评价形式,将纸笔测试无法考查的学科核心能力列入评价范围。

同时我们认识到,影响学生全面发展的不只是学生对当下学科内容的掌握,还有学生对学科的学习兴趣、学习态度以及学习方法。所以,学校越来越重视对于学生学习方法的关注,学习方法成为学业评价内容的重要组成部分。

清晰的目标是评价体系建构的基石。课程标准是评价指标体系建构的根本依据,由于课程标准是以学段为单位撰写,不能直接转化为学期评价目标,学校组织教研,在学习课程标准、教材的基础上,结合校本性,以学期为单位制定分项评价的

指标体系。

### 丰富评价方法,发展学科核心能力

形式为内容服务,根据评价指标体系研制评价方法体系,是分项学业评价的关键,也是对教师实践智慧的挑战。学校根据评价内容,构建了多元开放的评价方法体系。将定量评价与定性评价结合起来,更清楚地展现学习背后的动力和情感因素。坚持评价主体的多元和互动,以提示性的他人评价来带动学生形成评价图式,逐步建立学生的目标和标准意识,实现自我激励。评价方法体系需要明确评价实施的时间、主体、方式以及结果记录。

某一个模块学习后的成果或对某一项学科核心能力专项检测一般采用阶段性评价。知识型以书面纸质检测为主,能力型以表现性评价为主。学科作业、课堂学习表现采用过程性评价,以观察、记录为主。作业的正确率、书写质量由教师评价,学生记录,作业完成的及时性由学生根据错误修正的情况进行自

评。年段不同,评价的频率与方式也有差异。低年段在情感态度维度的评价上强调及时性、常态化,以教师评价为主,高年段则更重视学生同伴提示与自我反思,评价频率也适度减少。

评价学生的权利属于教师,由年段组协同推进。同时根据学生核心能力发展的关键期,由教研组确定学期重点监测的项目。对照课程标准与往年评价数据,对当年级的学生这一能力的整体发展水平作出评估。比如二年级的长度估测能力评估,三年级的阅读能力评估,四年级的科学提问能力评估等。

### 统筹评价时间,减轻学生学业负担

分项评价打破了 单元测试+期末考试 的基本样态,将评价融入学习全过程。在学校层面,还要关注各学科分项学业评价实施的时间节点,通过统筹,减轻学生学业负担。

一方面是学科间的统筹。一是技能类学科做实过程性评价,根据过程性评价结果来确定学科总评成绩,不在期末阶段开展学科考查,从而有效

减少期末阶段学生参与各科考试或考查的频率。二是各学科在学期初提交评价安排表给年段组,由年段组进行统筹。随着评价方式多元化,活动类展示性评价增多,年段组统筹可以避免在同一时间多个评价活动同时开展。

另一方面是学科内的统筹,根据评价内容安排评价的时间与频次。以小学数学为例,算理理解在新授后进行即时评价,检测学生对于算理的解读能力,发现问题及时进行课堂补救,避免学生在熟练技能后再去考查算理。计算的准确率与速度则以过关方式开展,在板块学习结束后开展,允许学生多次过关,在期末检测时不再作为重点。学生解决问题能力则贯穿学期学习,也是期末检测的重点。

学校历经小学分项学业评价的十年探索,彻底改变了一张卷子、一个分数的笼统评价,全面的评价内容、多样的评价方法,统筹的实施过程,既促进了学生全面可持续发展,同时充分减轻了学生的学习负担。

(作者系浙江省嘉兴南湖实验学校党支部书记、校长)

# 学校要做好教师的情绪管理

汤勇

学校是师生心灵皈依、实现生命意义的地方,是师生放飞梦想、展示才华的地方,是学习知识、创造未来的地方。当然,这里也是一个充满生命气息、荡漾人性温暖、弥漫师生情绪的地方。情绪,人皆有之,情绪是学校管理中一种重要的资源与资本。

一般而言,教职工对学校有诸如热爱、喜悦、激情、信任等积极的情绪,也有压抑、憎恨、埋怨、恐惧、不思进取等消极情绪。如果学校管理者忽视教职工的情绪,对他们不理不睬、不闻不问,甚至让他们接受不公正的待遇,致使他们在人格上得不到应有的尊重,就不要指望他们能心甘情愿地追随以及在工作上的全心投入。更不要寄希望于他们在非常时候,能够挺身而出,为学校的发展贡献力量。

积极的情绪像火一样,能点燃教职工的工作热情,迸发教职工的工作潜能,仔细研究一下成功学校的管理经验不难发现,在优秀的学校文化氛围中,都是充满了积极的情绪。而消极的情绪却像幽灵一样,在校园里游荡,它会使教职工缺乏信心,丧失斗志、精神颓废、萎靡不振,让学校陷入停滞不前的泥潭。积极的情绪固然充满正能量,是学校发展持续的动力和巨大的财富,但有积极的情绪也必然有消极的情绪。消极的情绪是人类情感正常的、合理的、不可分离的组成部分。有关研究表明,如果教师不能宣泄不良的情绪,不仅会影响个体的身心健康,还会影响其教育、教学的能力,影响课堂教学质量,影响对学生的正确评价,影响师生之间的良好关系等。

因此,对学校管理者来说,情绪管理既是一种管理艺术,又是一门领导学问。一个优秀的学校管理者应该具有较强的情绪管理能力,对于教职工的消极情绪,需要做的不是回避它,而是充分利用它,从消极情绪中发现隐藏在学校制度或管理方式中的顽疾,使之能够不断改进。学校管理者只要多花一些心力,教职工就会受到莫大的安慰和鼓舞,从而使工作热情大幅提升。

首先,学校管理者要善于管理自己的情绪。一个管理者情绪的好坏,会影响教职工的情绪,甚至会影响到整个群体的氛围。因此,学校管理者要始终记住,自己是领头羊,是教师的教师,是教师的精神领袖、主心骨,其情绪不再是个人的私事,而是一种公共资源、一种领导气度、一种管理的技巧。良好的情绪能感染他人,不良的情绪也会影响他人,甚至破坏他人的良好情绪。学校管理者要明白,自己的情绪一旦随意表露,任意张扬,就会像传染病一样,传染给每位教职工,既失去一个管理者的应有风度,又左右教职工的情绪,给团队造成损失。一个成功的管理者要善于认识和了解自己的情绪,善于控制和调节自己的情绪,也要善于转移和化解自己的情绪。

其次,学校管理者要善于体察教职工的情绪。员工利益无小事,对教职工的情绪关注和管理,更不可忽视。作为学校管理者,要对教职工情绪随时做到心中有数,了如指掌,而且面对教职工的情绪波动,不能漠视不管,听之任之,也不要靠权力压制,硬行服从,这样会使教职工情绪更不稳定,性格更为乖戾,脾气更加暴躁,势必会进一步伤害教职工的情感,会给一个组织带来潜在的危机和巨大的损失。要找准原因,因人施策,有针对性地进行沟通,理解为先,在员工有良好的工作表现时,应积极予以表扬。另外,还要从教职工的立场和心理状态入手,帮助教职工稳定情绪,调整好心态。

最后,学校管理者要善于营造积极良好的情绪氛围。组织情绪是整个组织所表现出来的,一种能带给教职工心理反应的氛围,整个组织的情绪氛围会改变教职工的情绪。同时,教职工的情绪是相互影响的,一个员工的不良情绪可能会带来一系列连锁反应,造成组织中群体的消极情绪。因此,一个智慧的学校管理者,他不会不遗余力地加强学校团队文化建设,尽最大可能营造温馨的工作环境,构建温暖的人际关系,创设一个宽松的情感交流空间。比如,设置放松室、发泄室等缓解教职工的情绪,经常举办教职工沙龙和定期的娱乐文化活动以增进情感交流,聘请情绪指导专家或心理医生,帮助教职工在工作中积累的紧张情绪等,从而使学校有一个良好的情绪氛围。只有在全体教职工中形成良好的情绪互动时,才能以情绪带动情绪,以情绪带动潜能,以潜能的发挥创造高效的工作业绩。

总之,情绪管理要达到的目的就是巧妙应对教职工的负面情绪,引导他们积极工作,保持生机和活力,从而营造健康向上的团队氛围,最终促使学校在发展和创新的路上越走越远。(作者系中国陶行知研究会农村教育实验学校专业委员会理事长、四川省阆中市教育局原局长)