

■本期关注·聚焦中小学教师评价改革(二)

校本评价如何引导教师潜心育人

周文叶 侯淑慧

自中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》提出经过5至10年努力,各级党委和政府科学履行职责任务明显提高,各级各类学校立德树人落实机制更加完善,引导教师潜心育人的评价制度更加健全,促进学生全面发展的评价办法更加多元,社会选人用人方式更加科学。改革目标以来,诸多学校进一步认识到校本教师评价的必要性与重要性,开始探索构建校本教师评价制度。然而在实际探索过程中,有的学校走在何方,有的学校穿新鞋走老路。校本教师评价应围绕教师,发挥评价的导向、诊断和改进功能,真正促进教师成长。

评价要关注本校实情及教师实际需求

近年来,我们调查了解过不少学校的校本教师评价方案,发现很多学校存在以下几个方面的问题:

一是校本教师评价过于贪大求全,面面俱到却又泛泛而谈。评价面铺得特别广,但每个方面又都不深,重点性不突出,其评价不是基于本校教师教学所表现出的真实问题与真实需求,而是建立在为了健全学校规章制度而评、为了向上交材料而评的面子上。无论是新手教师还是资深教师,不论其背景、受教育程度、教学风格如何,都用同一把尺子、从同一个角度、采用单一的模式来衡量和评价全体教师。

二是评价指标与评分规则不完善、不清晰、不明确。例如有的学校对课堂教学评价的指标之一是教学效果很好,问题在于,如何界定很好?没有清晰的标准做抓手的评价只能是脚踏西瓜皮滑到哪里算哪里,终将落入经验主义、凭感觉作出评价的窠臼。

三是陷入另一种极端:过度推崇精确的信息化评价、量化评价。信息技术赋能教师评价本没有错,但有的学校却利用信息技术来随时随地对本单位教师进行评价考核,校本教师评价成为一种对教师的全景式的监控,数据一大堆,但成不了证据,量化数据大于一

切,以分论英雄成为潜在的评价标准,分数之外的努力成为点缀,教师育人的复杂性被遮蔽。

新时代,校本教师评价需重点关注本校实情与教师的实际需求。在研究国家层面、区域层面对教师评价的基本要求的基础上,思考本校现有的教师评价存在哪些困境,通过现状调查、分析数据、提炼问题的逻辑,聚焦目前学校教师队伍建设中亟须解决的关键性问题,结合本校教师专业发展现状,与未来成长定位,对不同发展阶段、不同类型或层次的教师评价进行具体分析,锚定、聚焦教师评价的方向,以此来确定校本教师评价目标和评价内容。使用精确的、描述性、可观测性的语言来界定评价指标,在评价结束后,根据评分规则对教师予以描述性反馈和指导。

教师是处于真实情境的意义建构者与智慧行动者,而不是脱离了教育情境的、生产抽象分数的工具人。教师评价本质上是教师专业实践的评价,作为整个教师评价体系中最接近教师专业实践的、最接地气的一环,校本评价应关注教师所处的真实教育情境及其所表现出的实践智慧。除了比赛、学生成绩等结果性数据,更需重点关注教师育人的过程性数据,如教师的备课、课堂教学、师生互动、作业设计与批改、学业述评等专业实践表现,以及学生视角下的体验与反馈等,尽可能地关照教师专业实践的复杂性和情境性,这种复杂性和情境性也决定了教师评价的专业性。

校本教师评价应以教师发展为导向

我们可以参照教育评价的范式演变,来思考校本教师评价该走向何方。自美国学者泰勒提出教育评价的概念以来,教育评价演变出了3种范式,分别是基于标准测验理论的、对学习的评价、基于新一代测评理论的、为了学习的评价。与之相对应的,教师评价也有3种范式:对教学的评价、为了教师的评价、作为教师学习与发展的评价。

传统的校本教师评价几乎等同于校领导对教师工作的考核,这属于对教学的评价范式。这种评价服务于对本校教师教学工作的监督、问责、筛选,特别是评价结果的作用仅限于对教师进行绩效奖金,与学校管理混为一谈,具有自上而下的管控性质。

新时代,校本教师评价应从对教学的评价转向为了教师的评价,发挥评价的导向、诊断和改进功能,用评价目标、评分规则、评价结果等引导、指导教师的专业学习与专业发展。

评价目标与评分规则应详细描述好的教师专业实践是怎样的,以及不同水平教师的具体表现,基于目标与规则,教师可以分析自己的专业实践将往何处去、现在处于何种水平,以及如何缩短两者之间的距离,以进一步改善自己的专业实践。在评价结束后,还应重点关注对于评价结果的运用,为教师提供多维的过程性数据以及有针对性的描述性反馈,并为教师提供改进方案与资源支持。

此时,校本评价本身也成为教师参与的学习性活动,评价标准就是教师学习的标准,教师参与评价的过程就是教师进行学习、反思与发展的过程,也是加深对自己专业实践理解的过程。由此,教师评价、教师学习以及改进后续教育教学行动这三者得以实现一致性、一体化。

在理解与对话中发挥教师主体作用

在传统的教师评价中,教师主要扮演的是倾听、接受评价的客体形象,处于被动、失语状态。学校在进行校本教师评价时,要尤为注意评价对象在评价过程中的主体地位,在理解与对话中构建校本教师评价的文化与生态机制。

具体而言,一是尊重教师权益,发挥教师作为评价主体的主观能动性,使教师能够有意识地结合具体的评价标准认识并反思自己的教学实践。特别是要关注教师的自我评价,例如教师根据评分规则进行自我评述和结合日常课堂教学撰

写自我反思日记等,明确自己的优势和不足。此时,教师的自我评价不再是经验之谈,而是有标准依据,科学地评估、反思和改进自己专业实践的一种方式。

二是评价者和评价对象之间需要理解与对话,在协商中达成共识。特别是拥有更多权力的学校管理者要注意倾听本校教师的声音,将教师的意见反馈作为设计和迭代校本教师评价的重要依据,让全体教师参与到评分规则的制定过程中,标准制定后进行公开解读、民主沟通,积极引导教师对评价的参与感和认同感,形成集体共识。

三是应鼓励所有与评价有关的利益相关者,例如同事、学生和家

长等,积极参与教师评价过程,发挥各利益共同体的作用,构建教师评价共同体。

四是用一双发现美的眼睛看待教师,在评价中不仅要指出问题,还要对教师的优点进行鼓励,因势利导,引领教师在评价中不断成长。

教师评价体系要进行一体化设计

在以往调查过程中我们还发现,部分学校的教师评价体系缺乏整体设计。一方面,从学校内部层面来看,以往基于经验、简单设计的教师评价制度,难免带上校领导的个人偏好等主观色彩,甚至出现每换一任校长,学校的行动方向就要发生重大变化等现象,教师评价的价值导向波动大,缺乏稳定性、科学性、全局性。另一方面,从区域层面来看,教师要受到多方评价,各部门对教师的评价难免出现重复交叉现象,繁琐而重复的教师评价加重了教师的工作负担,各自为政的教师评价导致教师无法将各项工作统一起来,难以形成育人合力。

作为承上(国家与区域层面的教师评价)和接下(对接本校教师)的中间环节,校本教师评价需要一体化设计,这是开展校本教师评价的根本保障。一方面,厘清评价目的,抓住评价重点,基于本校教师特色发展目标,稳住校

本教师评价的龙头与大方向。另一方面,将校本教师评价对标国家教师评价、区域教师评价,建立互联互通的教师评价数据库,系统整合,促进各类教师评价信息和结果的融通共享,切实减少评价检查次数、简化评价检查流程,取消不必要的评价,整合相类似的评价,使教师评价的数据尽量一次收集、多方使用,避免评价的重复交叉、多头考核与僵化。

新时代的校本教师评价,应打造成为助力教师专业发展的学习型支持系统、关注真实情境的内生型支持系统、倡导理解与对话的文化生态系统以及既想教师所想又想教师未曾想的顶层设计保障系统。由此,引导教师潜心育人的评价制度才会更加健全,从而更好推动教师发展和学校改进,更好地促进学生的成长与发展。

(作者周文叶系华东师范大学课程与教学研究所副所长、教授,侯淑慧系上海市松江区委教育科学研究院)

教师评价是一根指挥棒,与教师发展的方向密切相关。一任意向上,有怎样的教师评价,就会有怎样的教师发展生态,最终形成相应的学校文化。作为基层学校,如何以评价为抓手激励全体教师专注教书育人?教师的日常工作发生在学校,教师的专业成长发生在学校,教师的同伴关系也发生在学校。在教师评价中,除了纸质材料、量化分数,我们在学校现场能感知到更多关于教师的丰富信息。也恰恰因为置身现场,作为校长,我也常常感受到如下两个明显的困惑:

一是评比关注头部教师,但教育教学需要所有教师群策群力。现有的评价大多为了选拔,各种优秀标兵的标准较高,且一般有年龄限制,这类竞争性评比,促使教师往金字塔的顶层挤,这种做法的确能有效促进头部教师的专业发展。但在35岁未能获得专业荣誉,基本意味着该教师无法进入这个赛道。学校发展需要优秀教师的引领,但更需要全体教师扎扎实实的工作。

二是量化指标精准明确,但教育现场则非常复杂。总体来说,通过量化指标评选出的优秀教师大多能发挥示范作用。但是有些教师取得一定成绩和荣誉,也有了评比的经验,会有对照标准进行工作的功利倾向。部分教师职称、荣誉均到一定程度后,自我评估难以上升,会在赛程中停止自我进步,还有部分教师的教育智慧、教学成效无法被量化。另外,一些处在评价的金字塔顶端的教师,不见得是家长和同事认可的好教师,在评价中该如何扭转这种认知偏差,同样值得思考。

为了让每一个孩子都享有优质均衡的教育,我们必须发展好每一位教师。笔者所在的苏州工业园区第二实验小学创办于2004年,建校近20年,教师190人,平均年龄36.8岁,师资结构总体比较合理。那学校怎么激励全体教师呢?没有获得荣誉的教师就一定不是好教师吗?这需要考量关于好教师的界定。

基于以上教育现场的感知及分析,我们在校内新增慧爱教师评选,并提交教代会讨论通过。校内慧爱教师评选最重要的是评价标准,标准即价值导向。一般评选大多关注有哪些业绩,我们却提出了四不标准:不功利,爱教育,关注德行;不专制,爱学生,关注个性;不题海,爱学科,关注灵性;不停滞,爱学习,关注成长。不功利、不专制、不题海、不停滞,这是我们的价值导向。

在评选细则中,我们把师德放在第一位,要求教师要有强烈的事业心和责任感,严于律己,廉洁从教。同时要对教育教学由衷热爱,同事认可度高并得到家长认可。该细则旨在克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象,强化一线学生工作,突出教育教学实绩。

制定好标准和细则后,该如何评选呢?教师不需要提交材料,也不用填写申报表。评选基于同事提名、学生评价、家长满意度3个维度的数据:同事提名并描述其慧爱表现,同事提名要兼顾年级组内外、教研组内外;对学生进行问卷调查,并让学生描述其眼中的老师;对家长进行问卷调查,确保教师师德过关。学生、家长对候选教师不仅进行定性评判,如是否喜爱该老师的教学,还进行质性陈述,力争从多个角度全面画像。学校评审小组依据评选条件进行审查,综合各类数据,结合小组民主投票,产生慧爱教师人选。

该评选每学年进行一次,每次评选10名教师,6月底评选,9月10日教师节宣布。虽然这只是一项校级荣誉,但在教师们心目中分量很重。这项教师评价已进行3年,均评选出了真正公认的好老师。学校将历年获评慧爱教师的照片及教育格言张贴在长廊最显著的位置,这也进一步强化了慧爱教师的官方认可,明确了全体教师的价值追求。

实践至此,我们认为,校内模糊综合评价是现有量化精准评价的必要且重要的补充。如师德师风是极其重要的教师素养,却难以通过量化手段去评估,科研和教学业绩均可视可量化,但片面追求科研及学生成绩,却往往仅有教书不见育人。如何通过评价引导教师真正立德树人,校内的模糊综合评价给出了一条可行的路径。

校内慧爱教师的评选培育了学校文化。当评价不仅是一套抽象的数据,当教师有价值的言行被充分认可,必然会带来教师自发的成长。从这个意义上说,评价不再是评价本身,评价结果的导向性、启发性、激励性,在共同塑造一所学校的主流文化。从量化评价到质性评价,从显性评价到隐性评价,从精确评价到模糊评价,从专业评价到综合评价,慧爱教师评选让教师画像更丰富、真切,更具激励价值,是教师评价领域的一种有效探索。

(作者系江苏省苏州工业园区第二实验小学校长)

校内教师评价不妨灵活些

陈汉珍



新时代教师评价改革要因校制宜

林伟贞 彭文莹

构建科学的中小学教师评价体系,应包含以下几个要素:评价目的、评价标准、评价方式、评价主体。学校要充分发挥教师评价在教师资格认定、职称评定、绩效奖金以及动态反映教师个体专业发展上的功能,以更好地促进教师队伍专业发展。我们所在的广州市越秀区中星小学致力于构建科学的教师评价体系,因校制宜,通过多渠道、多途径开展教育教学评价,引领教师自觉增强立德树人的责任感,同时,在以教育为本、以教育专业能力为重中实现专业能力提升,助力基础教育高质量发展。

确立以人为本、协同发展的评价目的

从以往的学校实践来看,教师评价体系容易出现两种导向:一是以家长满意、学生喜欢为导向的本土评价模式;二是以责任、教学成绩为导向的校本评价模式。在这两种评价模式下,学校和教师都以完成任务、达成目标为标准,往往忽视了教师作为评价主体的作用,很容易陷入唯成绩的怪圈,不利于学校、教师、学生的长远发展。

中星小学在构建教师评价体系时,坚持以人为本、协同发展,将师德师风作为第一评价标准,重点考核教师在热爱教育事业、热爱学生、教书育人、道德高尚、为人师表方面的表现,推动师德师风建设与教师专业发展相互融合、相互促进,注重保障学生的合法权益,引领教师的专业发展,营造和谐的育人环境,致力于打

造一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的教师队伍,努力当好学生成长路上的引路人。

制定和落实多维度的评价标准

我们学校的教师考核方案主要从以下4个方面对教师进行评价:师德修养、业务能力、岗位职责、出勤情况。这4个方面又细化成16个指标,并具体标明了每个指标的所占分值,这样评价主体在进行评价时,就有具体、客观的指标,保证了评价内容的全面性。

值得一提的是,教师评价指标并不是一成不变的,而是根据社会发展、时代要求不断作出调整、优化,达到引领教师专业化发展的目的。比如,自《教育信息化2.0行动计划》发布以来,学校根据文件精神,注重考查教师的教育信息化融合创新应用能力,把积极参与网络学习空间的建设与应用、积极参加网络学习空间专项培训纳入评价标准,引领教师发展自身信息素养,促进教师整体素养的提升。学校在构建教师特色网络学习空间、以评价打造学校教育空间的过程中,重视教师网络教学空间评价的五大方面:资源建设评价、教学效果评价、交互效果评价、技术应用评价和持续性优化评价。

综合运用过程性和终结性相结合的评价方式

每种教师评价方式都能从某个

方面获得教师工作的证据和数据,综合采用多种教师评价方式,才能从多个方面全面收集有关教师的师德、工作能力、工作成效等证据和数据。

为了使教师评价常态化,保障教师评价的数据和证据的一致性与有效性,长期地、动态地、真实地反映教师的发展状况,学校采用过程性评价和终结性评价。依托网络教学空间的过程性评价包括校长课堂观察、同行课堂观察、学生作业检查、教师自评报告、家长或学生调查等;终结性评价主要包括学生表现目标评价、学生学业目标评价等。

为了充分发挥这两种评价方式的功能,使教师评价常态化,保障教师评价的数据和证据的一致性与有效性,学校不断完善评价体系,如制定课堂教学评价表,每听完一节课,听课教师都根据评价表对执教教师进行评价,学校收齐后存档,作为教师教学工作的评价依据;又如,设计中星小学作业公示,行政领导按期检查,既落实了双减工作,又为进行教师业务能力评价提供了具体依据。

落实多元评价主体的职责和角色

为了营造民主化管理氛围,学校采用适度分权、共享责任、教师参与、注重诊断、树立榜样、赋权增能等措施,吸引更多教师、专家

学者参与到教师评价的设计和实践中,使教师评价反映各方意见,平衡各方利益,并保持真实公正,同时促进各方的合作,创造一个校长、教师、专家学者彼此支持的评价共同体。

在学校教师考核方案中,自评和他评占据同样的比重。自评是教师从德、能、职、勤4个方面对自己展开评价,这是一个连续不断的自我知觉、自我反思、自我调整、激发内在动因的过程。通过自我评价,教师可以审视自己的能力水平,有效地总结自己的工作表现,保证评价的系统性、全面性。

同时,学校组建了校长、行政、级长、教师代表、被评价教师、专家学者等人组成的评价共同体。其中,校长负责监督并支持评价,并在需要的时候参与评价;行政、级长和教师代表则依据考核方案对教师进行客观评价,并积极和被评价教师保持沟通,帮助教师制定个人发展计划,引领教师专业化发展;被评价教师则要积极提供评价证据和数据,保证评价结果的真实性;专家学者则为学校的教师评价活动提供专业支持,如在学校开展的论文征集活动中,学校就聘请了校外专家对教师征文进行评选,保证评价结果的客观性。

(作者林伟贞系广东省广州市越秀区中星小学校长,彭文莹系该校教师)