

## “推进科学教育评价”系列报道之三

编者按:教师是立教之本、兴教之源。教师评价是教育管理者极其重要的一件大事,对教师实施科学有效的评价,事关教师的专业成长和工作绩效,更会影响学生发展。省委书记车俊在全省教育大会上说,评价教师,关键是看其在立德树人工作上做得好不好。如何科学评价教师,激活和促发教师发展的内驱力?教师们又期待怎样的科学评价?“推进科学教育评价”系列报道继4月17日推出《树立正确评价观 推进区域教育健康发展》、4月24日《以更科学的评价 引导学校自主发展》之后,本期我们关注——

## 完善教师评价体系 促进教师专业化发展



## 以科学评价激发教师内驱力

□本报记者 言宏

目前学校对教师的评价,普遍存在“行政管理和绩效考核排序”的评价理念,很多教师被分数评价压得喘不过气来,立德树人的目标有所偏离,渐渐地,一些教师眼中没有了“光”,更没有了内在的积极性和生命力。

省教育厅教师处处长庄华洁表示,要建立向善向上的评价机制,鼓励教师做好立德树人的工作,并从中收获职业的幸福感和成就感。同时要通过制定科学的评价体系,让教师了解底线,不敢触碰底线,并建立退出机制,让那些师德师风和专业能力不佳者可以退出教师队伍。

## 多把尺子

## 让教师远离“急功近利”地成长

“我们要树立‘为促进教师专业化发展而评价’的教师评价新理念,教师评价考核的内容和要求不能大一统,要改‘一把尺子’为‘多把尺子’。”温州市教育评估院质量评价科科长王旭东说。他认为,面对学生评价,大家都会说“不能用一把尺子”;但是,面对教师评价,很多学校都使用了“同一把尺子”。要对教师采取分类分层的发展性评价。可以先按学科性质分类,再按年龄或职称或教学荣誉层次分层。比如按学科性质可以分为文化学科教师、体育艺术技术综合学科教师、实验教辅人员三类。文化学科教师侧重学科教学能力,体育艺术技术综合学科教师既要重视学科教学,也要重视课外活动组织能力,还要重视学科专业技能。学校可以根据教师人数和分布结构进行分类分层,如此,同类同层组教师发展性评价标准一个样,既符合“同类可比”的评价原则,也有利于同类教师竞争发展,统一考核管理。

很多教师认为,随着新形势发展,评价教师的方式需多元化。杭州经济技术开发区江湾小学教师管来香认为,终结性评价需要与过程性评价相结合,在关注所教学生考试成绩的同时,更要关注教师的教学过程。要对课堂听课、教学反思、听课记录、作业批改、教学研究等方式进行量化打分,综合评价。

绍兴市中等专业学校教师沈蕾认为,要设计一套科学而全

面的教师发展性绩效评价体系,从“德、能、勤、绩”多个维度入手,客观、公正地评价教师的教育教学能力,有效避免工作中“干与不干、干多干少、干好干坏一个样”的现象,从而激发教师的内驱力,创造一个良性竞争的氛围。宁波华茂外国语学校教师高彦红提出,可以从学习力、专业力、团队精神和生活平衡能力去评价教师。浙江省农村教师突出贡献奖获得者、宁海县长街镇岳井小学校长叶兆明认为,评价教师应该提倡综合评价,包括关爱学生、和谐团结、爱岗敬业、沟通能力、个人成长等方面。

学校是评价教师的主要场所,应该有所作为。杭州市东园小学教师陆雯婷希望学校可以帮教师“找到自己”——让教师感受不一样的自己,通过个体剖析、团队互评、领导点评的方式,引导教师思考:你在团队中的核心竞争力是什么?你在团队中要求不能大一统,要改‘一把尺子’为‘多把尺子’。温州市教育评估院质量评价科科长王旭东说。他认为,面对学生评价,大家都会说“不能用一把尺子”;但是,面对教师评价,很多学校都使用了“同一把尺子”。

“我最害怕各种评比。成绩、论文、课题都要拿出来‘遛遛’,不是每年每个阶段都有收获的。”教师小青(化名)对记者说。学校对教师的评价有月考核、学期考核、学年考核,根据本年度的绩效和成果赋分排名排序,评出年度先进等。这种短期性评价容易导致教师出现急功近利的思想和行为,容易导致德育管理形式化虚假化、简单化粗暴化,容易导致学科教学应试教育、题海教育,容易导致教师为考核分数而努力。王旭东建议改短期性评价为阶段性评价,三年一个周期,结合教师的职业生涯规划,结合三年工作表现和业绩作出综合性阶段评价。给教师一个个性化发展的时间,而非“急功近利”地成长。

## 创造氛围

## 满足教师“被激励”的欲望

“树人为本是百年大计,园丁的功与过都不是当下能客观评定的,尤其用分数量化考核教师是对一线教师的不公平对待,也是对教师付出的不尊重。相对客观的评价只能是毕业后甚至毕业若干年后学生、家长还有街

限里的课堂教学状态作出整体性评价,仅以一两节公开课的水平来评价教师是不全面的。因此,质性评价需要关注并深入到教育现场,接触到最鲜活、最真实的教育事实,从而评估力度,科学而全面地评价教育工作的特色与成效。

建立评价队伍。在单一的教师评价体系里,是把教师评价作为一个单纯的管理环节来对待的,而基于教育现场的评价,教师评价成为与教育理念、制度设计、课程运行等相并列的专业领域,因此,需要有专兼结合的评价队伍,分层分类对教师工作进行跟踪评估,促进评估走向专门化与专业化。这

接中学的综合口碑,因为做老师除了要有专业的技能,更需要人文情怀。”工作已经28年的杭州采荷第一小学教师姚瑾提议。

省特级教师、宁波市奉化区实验小学教师刘善娜对延迟评价也深有感触:“尤其是师德,延迟评价比较合理。”她认为,最好的评价师德的方法就是学生喜欢。评价一位教师,评价方应该去评价教师。浙江省农村教师突出贡献奖获得者、宁海县长街镇岳井小学校长叶兆明认为,评价教师应该提倡综合评价,包括关爱学生、和谐团结、爱岗敬业、沟通能力、个人成长等方面。

学校是评价教师的主要场所,应该有所作为。杭州市东园小学教师陆雯婷希望学校可以帮教师“找到自己”——让教师感受不一样的自己,通过个体剖析、团队互评、领导点评的方式,引导教师思考:你在团队中的核心竞争力是什么?你在团队中要求不能大一统,要改‘一把尺子’为‘多把尺子’。温州市教育评估院质量评价科科长王旭东说。他认为,面对学生评价,大家都会说“不能用一把尺子”;但是,面对教师评价,很多学校都使用了“同一把尺子”。

良好的师德师风是成为好教师的核心,却很难测量评价。“要借用第三方力量测评,尽量让学生和家长介入。不告知教师和学校,评价结果与学生无关,这样可能才更公正。”全国模范教师、省特级教师、瓯海中学教师郑小侠说,教师工作有多重境界,而“用自己的行动感化学生”是最高境界。“模范教师,不仅是业务上出类拔萃,更关键的是育人,老师的行为能影响到孩子,成为孩子们的精神领袖。”郑小侠说。教育是件精耕细作的事,他坚持在意志品质、人格品质、生活品质三方面做孩子真实的榜样。

## 团队合作

## 避免教师非良性竞争

人们常常说教师评价很难,尤其是在避免教师群体内部因不合理评价导致的非良性竞争上。实行教师团队评价和达标评价是两种较好的尝试。

杭州师范大学东城实验学校原来底子薄弱,各方面处于较低水平。办学10年来,学校实现了“华丽转身”,教育教学综合实力跻身杭州市同类学校前列。

校长张立栋说,除了外部力量的支持,更多的还是来自学校内部的团队合作、智慧共享教师评价激励机制。学校充分发挥文化引领作用,尊重赏识教师,激发每位教

师工作的主动性和积极性。让教师在校园里既有安全感、存在感,更有归属感和成就感。强化“组”的概念,优化组员结构,所有学科组成员由组长和组员相互选择,学校统筹,把志同道合的人组合在一起,有利于组长开展工作,评价过程中以区域质量指标为参照。所有奖励针对学科组的整个团队,这样做,增强了学科组内教师的凝聚力和向心力,实现了学科组和组内教师个人的双赢,激发了教师个人潜能的有效发挥,同时降低了组内教师的个体差异,实现了真正意义上的优势互补。教师自觉学习、同伴互助成为学科组团队的常态。

而杭州市滨和小学则采用达标评价方式,常务副校长田燕芳说,学校构建了导航式教师评价体系,使得评价过程就像导航仪那样,始终引领教师的自我成长。他们将评价目标前置,让教师从学期伊始就“知道自己要去哪里”,激活其达成目标的内驱力。教师能够依据自身的实际、班级现状、学校要求,自主设定与调整相应的阶段目标,发挥自己的特长,施展自己的才能,采用不同的方式进行自我诊断及调控,创新教学方式,从而促进教师实现自主化、个性化、长效性的动态成长。他们对教师优秀等第不做比例要求,只要达到标准就可以评为优秀,减少了教师间的非良性竞争。评价分为三个部分。第一部分为底线达标要求。主要有师德一票否决项目与学校教育常规管理项目,共计十项禁区,不得违反。第二部分为德育管理、教学质量、业务能力、公共管理专项达标要求。将每一个专项中的得分点、得分要求进行罗列,鼓励教师在具体工作中进行尝试和创新,达到相应要求就得到相应分值。第三部分为个性化评价区域。教师可递交他们认为应该额外赋分的项目,由学校会议确定赋分。

尽管所有人都意识到评价的重要性,但我们对科学评价的研究还远远不够,需要有更多的教育管理者 and 研究者投入到评价的研究之中,让评价做到“有效”和“公正”,真正起到引领教师专业发展的作用。

当前,几乎所有的教育工作者都意识到了评价的重要性。美国教育家威金斯建议我们像“评估员一样思考”,他将原有的“目标→过程→评价”序列调整为“目标→评价→过程”。因为评价是目标的细化,也是在过程中不偏离目标的保障,只有明确评价才能保证目标的最终实现。为了让教师向正确的方向前行,促进教师的专业发展,必须要有科学的评价来引导。科学的教师评价结合了各种形态的“证据”,也可以称之为“评价的连续统一”。和学生评价一样,教师评价也可以分为形成性评价和总结性评价两种。

如果我们用两个关键词来界定这两种评价,那么,形成性评价的关键词是“有效”,思考“如何才能为教师提供精准的反馈信息,帮助他们更好地改进教学”,要让教师明白“自己目前在哪里,该往哪里去”。浙江大学教育学院团队曾就课堂教学提出过教师评价的六维框架,即“目标、内容、结构、方法、理答、气氛”,下设22个指标,并划定了“新手型、成熟型、专家型”3个层级水平。每所学校可以成立自己的专业评估团,对教师的教学进行评估,让教师明确自己的方向,并帮助教师改进教学。这

要严格落实中央“基层减负”要求,严禁非教育教学评价指标进校园、进班级,确保立德树人根本任务的落实。

加强制度配套。在人事制度上,推进学校管理扁平化改造,突出评价功能,减少行政管理色彩,使管理层与教师层保持良好的互动;在教学常规上,使评价人员观课、参与班级活动成为常态;在分配制度上,减少对考试数据的过度依赖,建立依据评估报告和量化数据进行分配的制度;在后勤服务上,建立以服务教育为中心的后勤制度,突显教育现场的重要性;在资源上,引入外部力量,使评价更加客观。



## 力戒“五唯”痼疾 让教师评价回归师生共同成长

□杭州师范大学教育学院 副院长 孙德芳

“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”的“五唯”评价痼疾牵动着教育的每一根神经。这一偏离立德树人价值导向的评价指挥棒,让教师戴上了沉重的“镣铐”。

“五唯”评价痼疾将富有生命力与创造力的教师固化在学生分数上、考试名次上、论文数量上、荣誉头衔上、文凭学历上,教师忙于日常事务,疲于应付检查,烦于恶性竞争,苦于前途茫茫。这种不科学的评价导向,严重影响了学生成长、教师发展、民族前途与国家未来,严重制约着立德树人目标的实现。克服之,力戒之,成为新时代教育发展的重大课题。

教师评价经过多年发展,经历了测量、描述、判断与建构的四代更迭。在评价理念与实践交互冲突融合中,出现了定量评价与定性评价的分野、目标性评价与过程性评价的冲突、终结性评价与发展性评价的论争。然而,任何单一评价模式都有其适用的条件,脱离自身土壤的评价,都会违背教育的终极目标。

新教师的教师评价不是简单的测量、描述与判断,而应是积极的心理建构、共同的价值协商,让教师在评价中成就自我、成就学生。回归师生共同成长的终极目标是科学评价的精神要核与生命线。“理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心”是科学评价的思想依据;“广大教师要作学生锤炼品格的引路人、做学生学习知识的引路人、做学生创新思维的引路人、做学生奉献祖国的引路人”是科学评价的操作点;“坚持教书和育人相统一、坚持言传和身教相统一、

## 教师专业发展 需要科学的评价来保证

□浙江大学教育学院副教授 刘徽

能是教师形成性评价未来的方向,要划分更细致的要素,搭建脚手架,助力教师专业成长。

而总结性评价的关键词是“公平”,思考“如何才能给教师的教学工作有一个公平公正的评价,激励他们保持职业的热情”。随着教育改革的推进,评价的问题也越来越复杂,教师增值性评价是解决问题的一种思路。教师增值性评价是指通过建立科学的统计模型,排除对学习结果增量有影响的其他因素,获得教师对学生影响的“净效应”。浙江大学教育学院的研究追踪了浙江一所高中10门学科的成绩,将初始成绩、学生效能和教师效能作为自变量,成绩的增量作为因变量,通过线性混合效应模型分离出教师效能,更加客观地反映教师的教学水平。未来,我们还希望对教师总结性评价进行更为深入的探索,比如,仅看成绩的增量有时还不能完全看出教师的教学方式,校长们也清楚,学生成绩增量,有可能是这位教师真的懂教学,通过提高学生的能力来提升成绩的。其实,从学生的分数中也可以读出“教师究竟是如何提升学生成绩”这层信息的。分数本身不是罪魁祸首,功利地追求分数才是问题的症结。

理想的教师评价,是质性评价与量化评价综合运用结果。所谓质性评价,是运用观察、访谈、收集材料等手段对教师教育教学实施质量进行评价,它在评价之初并没有严格统一的标准,而是在评价过程中随着对教师工作的了解而逐步明晰的。为何要强调质性评价?因为教师工作具有个性极强、边界模糊、显效滞后的特点,比如德育工作,常常是教师与学生之间在非正式教学场合中以个体互动的方式进行的;比如真正的课堂教学水平,需要对一个较长时



## 走进教育现场 推动质性评价

□绍兴市柯桥区教师发展中心 主任 鲍国潮

限里的课堂教学状态作出整体性评价,仅以一两节公开课的水平来评价教师是不全面的。因此,质性评价需要关注并深入到教育现场,接触到最鲜活、最真实的教育事实,从而评估力度,科学而全面地评价教育工作的特色与成效。

建立评价队伍。在单一的教师评价体系里,是把教师评价作为一个单纯的管理环节来对待的,而基于教育现场的评价,教师评价成为与教育理念、制度设计、课程运行等相并列的专业领域,因此,需要有专兼结合的评价队伍,分层分类对教师工作进行跟踪评估,促进评估走向专门化与专业化。这就需要学校管理从自上而下的科层传递,转变为以教师团队为基础提供指导与改进的服务,确保教师质性评价获得扎实的管理基础。

改革评价结构。目前的教师评价结构,基本由学生学业成绩、教学过程管理和岗位管理业绩三个方面构成。这些需要进一步改革:学生学业成绩评价指标需突破横向比较的单一维度,增加发展性、纵向比较等多重维度;教学过程管理要突破用论文、竞赛成绩、公开课等量化数据来替代过程性评价,以教育现场观察评估为主,实现推动课堂教学质量提升的目的;而岗位管理业绩评价,则

要严格落实中央“基层减负”要求,严禁非教育教学评价指标进校园、进班级,确保立德树人根本任务的落实。

如果我们用两个关键词来界定这两种评价,那么,形成性评价的关键词是“有效”,思考“如何才能为教师提供精准的反馈信息,帮助他们更好地改进教学”,要让教师明白“自己目前在哪里,该往哪里去”。浙江大学教育学院团队曾就课堂教学提出过教师评价的六维框架,即“目标、内容、结构、方法、理答、气氛”,下设22个指标,并划定了“新手型、成熟型、专家型”3个层级水平。每所学校可以成立自己的专业评估团,对教师的教学进行评估,让教师明确自己的方向,并帮助教师改进教学。这