

新课程下的教师评价理念

雷兴东,马莉莉

(江苏省张家港高级中学,江苏 张家港 215600)

摘 要:在整个教育评价体系的改革中,关于教师的评价是一个具有核心意义、受到各方普遍关注的方面,教师评价在促进教师发展和提高教学质量方面具有不可替代的作用。但现行的教师评价有许多缺陷,本文提出了一种新课程下的教师评价理念。

关键词:新课程;教师评价;理念

中图分类号:G451.1 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-8609(2004)03-0028-02

目前我国基础教育评价体系改革总体上的进展情况并不平衡。相对于教师队伍建设、课程教材改革来说,教育评价改革的步伐似乎更慢一些。其原因主要在于以下两方面:从客观方面看,作为一种制度性改革与建设,教育评价改革所涉及的层面较多,影响的范围和力度较大,改革既要尽可能稳妥、科学,又要有相关政策、条件的配套,因此难度相对要更大一些。从主观方面讲,目前许多地区或单位在进行教育评价改革时,对有关教育评价的基本理论问题的考虑还比较欠缺,大家注意的焦点通常是“怎样评价”的问题,即如何确定有关评价指标和评价标准,而较少探讨“为什么评价”以及“根据什么来评价”这样前提性的问题。

在整个教育评价体系的改革中,关于教师的评价是一个具有核心意义、受到各方普遍关注的方面。本文试图针对目前我国基础教育教师评价改革的现状,谈谈新课程下的教师评价。

所谓教师评价就是对教师工作现实的或潜在的价值作出判断的活动,它的目的是促进教师的专业发展与提高教学效能。从理论上讲,教师评价对于提高教师素质、提高学校教育质量具有重要意义,但在实践中,收效甚微,其主要原因在于许多学校采取的教师评价模式无法让人满意,仍旧停留在评价的初始阶段。

一、现行的教师评价制度的缺陷

1. 现行的教师评价制度着眼于教师个人的工作表现,特别注重教师被评价之前的工作表现。它具有两种主要的功能:第一,表现教师是否履行了应有的工作职责,他们的工作表现是否符合校方的期望与要求;第二,根据教师的工作表现,判断他们是否已具备了奖励或惩罚的条件,为教师的奖惩提供事实。

2. 现行的评价制度与教师的奖惩制度挂钩。参加评价的教师普遍担心评价结果影响他们的工作和未来的前途,对评价抱有怀疑、惧怕、憎恨的心理,甚至公开抵触,直接影响评价的客观性。同时,这种以奖惩为目的的教师评价制度是一种终结性的评价。它对全体教师不具有激励作用,常常只能引起极少数受奖或受罚教师的共鸣和响应。一些受奖教师一旦获奖,得意忘形,不再感到压力,也就不会进一步努力地提高其教学水平。相反,一些受罚教师认为,既然已受罚,无法转变局面,于是破罐子破摔,从此一蹶不振。另外,在判断谁受奖或谁受罚时,很容易在教师之间产生矛盾冲突。总之,奖惩性教师评价只能促进称职教师达标,而不能激励他们达到优秀,甚至可能促使不称职教师更加不称职。

3. 现行的教师评价以管理为中心,以管理人员为先导,把教师视为管理的对象,注重等级森严的组

作者简介:雷兴东(1968-),男,江苏省张家港高级中学教师,中教一级,华东师范大学在读教育硕士;马莉莉(1969-),女,江苏省张家港高级中学教师,中教高级。

织体制;对教师缺乏信任与尊重,教师没有任何发言权,教师积极性低下。采取自上而下的评价模式,主要是政府评价学校,学校领导评价各教研室(组),各教研室(组)评价教师,教师评学生,主要是他人评价和行政评价。在评价中,领导只注意教育质量,不关心教师,依靠行政职权控制教师,仅凭物质条件刺激教师。同时,奖惩性评价往往在评价中上下动员、大张旗鼓、耗费大量的人力、物力和财力,其结果非但不能调动教师的工作积极性,帮助教师改进教学工作,反而会增加教师的牢骚和怨气,甚至大大挫伤部分教师的积极性和主动性。

4. 现行的教师评价以奖惩为目的,评价结论的表述一般为区分性的或终结性的,带有终结性,即评价者给予被评教师的下定义式的结论,把被评教师安置到某一等级上。规范性教师评价与选拔性的教育评价是息息相关的,选拔性的考试是对学生的奖惩,同时也是对教师的标第。

二、新课程下的教师评价理念

1. 新课程下教师评价制度是一种新型的、面向未来的教师评价制度,它不仅注重教师个人的工作表现,而且更加注重教师的未来发展和学校的未来发展。它根据教师的工作表现,确定教师的个人发展需求,制订教师的个人发展目标,向教师提供日后培训或自我发展的机会,提高教师履行工作职责的能力,从而促进学校的未来发展。因此,以“面向未来,发展为本”作为教师评价的指导思想,更符合新课程的教师评价制度的要求。

2. 实施全员评价、全面评价和全体参与。全员评价指的是,新课程下教师评价制度是面向全体教师的,不是面向少数优秀教师或少数不称职教师,它要求包括领导在内的全体教师都要接受评价。全面评价有两层含义:第一,要求对教师职业道德、学科知识、文化素养、教学能力、参与意识、合作能力、终身学习以及课堂内外的全部工作进行全面的评价。第二,要求在评价过程中,保证信息渠道的畅通,全面掌握评价信息,以确保教师评价结论的准确。评价过程应开诚布公,在领导与教师、教师与教师、教师与学生、校内与校外之间构成双向沟通关系,鼓励全体师生员工、学生家长、校外有关人员积极参与教师评价工作。

3. 坚持定量评价与定性评价相结合。在教师评价过程中,需要对评价数据、信息、评价结果等进行量化处理,以数据形式反映评价结论。但教师工作是一项复杂的劳动,它决定了定量评价不是教师评价的唯一手段,还必须实施定性评价。只有定性分析和定量分析相互结合,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针对性的分析和建议,增强评价的实效性。

4. 注重信息反馈和结果处理。教师评价需要向评价对象提供反馈信息,否则就失去了教师评价的意义。新课程下教师评价制度一般向两个方面反馈信息:第一,通过评价者,向学校领导提供评价对象是否需要在职进修,学校应该提供哪些帮助等有关信息;第二,通过评价者,向评价对象提供有关其工作表现方面的信息,从而改善评价对象的工作表现。

三、在新课程下的教师评价中,需按标准行事,克服以下几种心理效应

1. 晕轮效应。这是指在教师评价过程中,将对教师的某种印象不加分析地扩展到其它方面的一种心理现象。也就是说当教师的某些品质或某些结果在主评者心中形成了清晰鲜明的印象后,就掩盖了其余方面的品质或结果,出现评价中“一好遮百丑”或“一丑遮百好”的现象。

2. 首因效应。这是指在评价教师中突出第一印象,相对地忽视往后的表现。一般地说,评价主体最先从教师那里接受的信息受到更多的注意,后来的信息则容易被忽视。

3. 成见效应。它是指在对一个人或事物的评价时,把得到有关某个人或事物的信息放在事前就已经形成的印象上。总的好印象会促进正面评价教师的未知品质;相反,总的不好的印象会促使否定的评价占上风。特别是当涉及到教师品德评价时,成见效应表现得更明显。

4. 参照效应。所谓参照效应,是指某些被评教师影响着另外一些教师的印象,是评价中产生的一种心理偏差。从某种角度来说,也是一种顺序干扰。当先评教师的形象较高时,后评教师则可能会黯然失色;当先评教师的形象较低时,后评教师则可能熠熠生辉。

四、结语

毫无疑问,建立在传统教师评价观念基础之上的教师评价模式曾产生过积极的历史作用,而且仍具有重要的现实意义。但是,在教育内、外部情况迅速变化的今天,其日益暴露出的局限和弊端也不容忽视。只有对传统的教师评价模式进行彻底改革,才能充分发挥其应有的作用。

参考文献:

- [1] 陈玉琨. 教育评价学[M]. 北京:人民教育出版社, 1999.
- [2] 钟启泉,等. 基础教育课程改革纲要解读[M]. 上海:华东师范大学出版社, 2001.

(责任编辑:郑欣;责任校对:刘桂荣)