

我国教师评价的现实困境与改革途径

刘尧

(浙江师范大学,教育评论研究所,浙江,金华 321004)

摘要:我国学校多采用奖惩性教师评价,这种评价最大弊端是评价结果直接与教师的外在利益挂钩,很少与素质提高相联系,没有能很好地调动起教师教书育人的内在积极性和创造性。从根本上来讲,教师评价是以人为对象的,它的目的绝不仅仅是约束、规范,更不是居高临下的控制和干预,而是以评价引导人、塑造人、发展人。鉴此,我国学校应该逐步转向“以人为本”的发展性教师评价。

关键词:学校;以人为本;教师评价

中图分类号:G40-058.1 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-3380(2012)02-0035-04

A Dilemma in Teachers' Appraisal and Its Reforming Channel

Liu Yao

(Institute of Educational Review, Zhejiang Normal University, Jinhua, Zhejiang 321004)

Abstract: In China, schools commonly adopt the reward-and-punish method in the teachers' appraisals. The largest problem is that the method does not consider the personal quality, but gets a direct touch with the economical benefit of a teacher. Hence, the method cannot stimulate teachers' enthusiasm and creation. Basically, the appraisal is for a person, thus, the target cannot be restricted, normalized, and does not control the teachers' behavior, but guides and helps the teacher to be a successor. Therefore, we should take the new appraising method which is people-oriented.

Key words: Schools; People-oriented reform; Teacher appraisals

教师是教育赖以生存与发展的最宝贵资源。教师如果能够胜任社会赋予的教书育人职责,教育就能生存和发展,反之就会衰落。教师作为教育的直接实施者,担负着传授知识、培育人才、创新知识、发展文化等一系列重任,其素质的高低是教育质量优劣的关键。因此,《中华人民共和国教育法》规定:“国家实行教师资格、职务聘任制度,通过考核、奖励、培养和培训,提高教师素质,加强教师队伍建设。”《中华人民共和国教师法》指出:“学校或者其他教育机构应对教师的政治思想、业务水平、工作态度和工作成绩进行考核。”就是说,学校要通过对教师的全面评价,提高教师素质,进而提高教育质量。然而,我国教师评价过多注重利用评价结果对教师进行“优胜劣汰”、“奖优罚劣”,而较少借鉴“以人为本”的管理理念,发挥教师的积极性和创造性,促进教师

素质的提高。

一、教师评价的困境

我国教师有安贫乐道的历史传统,重理想、重情感、重名誉、重成就依然是教师群体的思想特点。这种重“义”轻“利”的思想决定了教师评价的复杂性,既要科学合理,又要最大限度地激励教师实现自己的人生价值。然而,我国学校多采用奖惩性教师评价,最大弊端是,评价结果直接与教师的外在利益挂钩;而较少采用“以人为本”的发展性教师评价,很少与教师素质提高相联系,没有能很好地调动起教师教书育人的内在积极性和创造性。奖惩性教师评价直接导致了教育功利思想和短期行为的蔓延,对教师素质和教育质量提高危害不浅。^[1]教师评价的实践困境突出表现在以下几个方面。

一是评价目的错位。我国教育评价的指导思想是：“以评促改，以评促建，评建结合，重在建设。”依据这一指导思想，教师评价的目的应该是通过对教师工作过程做出诊断，找出存在问题与原因，促进教师改进工作，提高自身素质。然而，今日的教师评价，仍然存在过于关注总结性评价，没有实现真正意义上的形成性评价；仍然存在过分强调发挥评价的奖惩功能，忽视以教师全面发展为核心的发展功能；等等。这种忽视教师自身发展的评价，导致一些教师急功近利不择手段追求好的评价结果。

二是评价依据迷失。教师评价的依据应该是正确的教育价值观、教育目标以及教师的具体工作任务与特点。然而，今日的教师评价，仍然存在过多强调教师的共性，忽略个体差异和个性化发展；仍然存在评价主体单一化问题，忽视主体多元化，尚未形成多主体共同参与、交互作用的评价机制；仍然存在忽视自我评价的价值，教师仍多处于消极被动地位，等等。这种不注重教师自身特点与自我评价的评价，容易使教师产生消极抵触情绪。

三是评价内容片面。教育过程是多因素、多变化的，教育周期长、效果滞后，教育成果的集体协作性等，都决定了教师评价具有复杂性、多变性。然而，今日的教师评价，仍然主要以教学课时与科研成果为内容，采用量化考核的方法，很少以教师全面素质为内容，采用新评价手段与综合评价方法等。这种忽视教师内容全面性的评价，容易导致一些教师片面发展，甚至在教学与科研活动中出现违背职业道德的行为。

二、教师评价的功能转变

近几年来，在我国教师评价中经常采取“优胜劣汰”，“奖优罚劣”，“末位淘汰”，“能者上、庸者下”等做法，这些做法将教师评价的奖惩功能发挥到了极致。而“以评促改(建)”也仅仅是在奖惩前提下教师的被动改进，距离促进教师积极主动的发展仍有很大的距离。奖惩性评价主要着眼于教师过去已具备的素质、已承担的职责和已取得的工作成就。评价的目的就是看教师是否符合学校的要求，做出是否续聘和奖惩的判断。奖惩性教师评价的动力常常是自上而下的，只能引起少数教师的共鸣和响应，难以引起全体教师共鸣和响应的。比如，我国大学中的“人才工程”，就是奖惩性教师评价的结果。虽然对造就优秀教师和稳定优秀教师队伍起到了积极的作用，但对全体教师的最优发展很难说就是有利的对

策。尽管奖惩性功能是教师评价的重要功能之一，但忽视发展性功能的评价是不完全的评价，也不利于面向未来促进教师的全面发展。

从根本上来讲，教师评价是以人为对象的，它的目的绝不仅仅是约束、规范，更不是居高临下的控制和干预，而是以评价引导人、塑造人、发展人。尽管教师评价起初多采用面向教师过去的工作表现及成效，评价结果常常与奖惩挂钩的奖惩性评价。但20世纪80年代以来，管理学和心理学有了重大发展，进一步认识到个人发展、个人激励、个人自治、自我实现组织中的价值。作为个人，他们希望并且能够掌握自己的发展方向和未来前途，能在目标范围之内评价自己的优点和缺点，决定和实现自己的发展需求。西方一些国家在教师评价中，运用了管理学和心理学的最新成果，强调教师在学校中的价值，相信教师具有做出正确判断的能力，承认教师发展需求与组织发展需求。^[2]教师评价不再仅仅是为了奖惩，而是逐步转向促进教师潜能、个性的发展。从此，发展性教师评价在对奖惩性教师评价的扬弃中产生了。鉴于此，我国学校要充分认识发挥教师评价的发展性功能之重要，让“以评促建”的发展性教师评价观念深入人心。

三、发展性教师评价要“以人为本”

自20世纪30年代起，行为管理学派逐渐取代了传统组织理论。此理论从行为科学的观点出发，特别重视人本管理，将人际关系放在重要位置；强调尊重人格，发挥人性，民主参与，人文关切；对组织中的非正式组织及小团体的角色与活动特别注意，尤其重视“士气”的培养和提高。这就是“以人为本”的管理理念。“以人为本”管理的主要特征是：在管理指导思想上，强调人性需要的满足，认为管理要把人摆在中心位置，以达成和推进人性需要的满足为管理的最终目的；在管理过程中强调尊重、理解和关心人，提倡通过内心激励调动被管理者主动参与管理过程的积极性，以管理的主客体平等的交流、沟通和相互支持，达到管理的和谐统一；注重通过教育和引导来达到管理的目的；等等。“以人为本”管理理念的核心，就是让人得到全面发展，使人的潜能得到最大限度发挥。

教师作为一个具有较高社会威望的群体，对其的管理要运用“以人为本”的管理理念。教师评价是教师管理科学化的重要手段，是一项具有综合效应的管理活动，会产生反馈、导向、鉴别、监控、激励等

功能。它会影响到教师的工作目标和行为,影响到教师的心态以及相互之间的关系。因此,将“以人为本”的管理理念运用于教师评价中,要体现“以人为本”的人文特点,既要合理、科学,还要民主、充满人情味。在整个评价过程中,要充分考虑调动教师的积极因素,减少消极因素,让教师明确自己主人翁的地位,从而积极主动地参与到评价中来。通过评价使教师看到自己的不足和优势,从而积极主动地提高自己的素质、改进自己的工作。

综上所述,发展性教师评价要“以人为本”,以促进教师发展为最终目的。这种建立在教师主人翁地位基础上、和谐气氛贯穿评价过程始终的发展性教师评价,就是我们提倡的“以人为本”的发展性教师评价。它应该是学校借鉴“以人为本”的管理理念,遵循“以人为本”的精神与原则,根据教育目标和教师应承担的任务,按照规范的程序、运用科学的方法、借助现代技术手段广泛收集评价信息、对教师的工作质量进行价值判断,从而为教师提高自身素质和学校加强教师队伍建设提供咨询的过程。

四、“以人为本”的发展性 教师评价理念与原则

“以人为本”的发展性教师评价理念在于对人性的充分肯定,对人的潜能智慧的信任,对人的自由和民主的追求。首先,要相信教师的积极性和创造性,依靠教师推进学校发展,实现教育的根本目的——培养人、发展人。其次,要把“以人为本”作为教师评价的出发点和落脚点。学校在制定教师评价方案时,要充分尊重教师的权利和个性,考虑教师的正当利益和合理要求,以满足教师的学习、工作、生活及其发展等多方面的利益需求为出发点。在组织实施教师评价时,要注重人性化,充分体现理解人、尊重人的人文关怀,以实现教师的利益需求为落脚点。再次,评价目的不仅仅是为了奖惩教师,更重要的是促进教师未来的发展。在评价过程中,要立足现在、兼顾过去、面向未来,不仅要注重教师的现实表现,更要重视教师的未来发展,评价结果要与教师未来发展密切结合起来。

“以人为本”的发展性教师评价原则。除了遵循科学性、客观性、可行性、民主性等教育评价一般原则外,还要坚持自己的一些独特原则。

一是发展性原则。评价立足点主要放在教师的未来发展方面,而不是放在通过鉴定选择续解聘、升降级、加减薪等奖惩性方面。

二是三全原则,即全员评价、全程评价和全面评价。全员评价是指面向全体教师,并且对不同的教师,在评价内容、评价周期等方面要体现差异。全程评价是指用动态的、发展的眼光,对教师工作全过程的各个环节进行系统的评价。全面评价是指要对教师的素质、职责和绩效进行全方位的评价。

三是参与性原则。重视领导与教师、教师与教师、教师与学生、校内与校外间的沟通,鼓励全体师生员工、学生家长以及校外有关人员积极参与评价工作,帮助教师多渠道获得全面真实的信息,让教师客观地认识自己,促进教师积极主动地发展自己。

五、“以人为本”的发展性 教师评价特征与机制

1. “以人为本”的发展性教师评价特征

第一,在评价主体上,将自我评价与他人评价相结合。一般来说,他人评价要建立在相互关注、相互理解的基础上,他人的关注、理解使被评者感受他人的激励,产生自重、自信和自强的情感。自我评价要建立在相信教师具有自我理解和客观评价能力的基础上,教师通过对自己的有效评定和诊断,发现自己的不足,明确进一步努力的方向。

第二,在评价关系上,要处理好评价者与被评价者的关系。“以人为本”的评价,评价者与被评价者不再处于对立状态,而是一种和谐共处、共同提高的伙伴关系。评价者要以“帮助者”的角色,努力创造一个良好的评价氛围,与教师共同研究存在的问题与原因,以真诚的态度商议提出改进的建议,想方设法帮助教师排除障碍。

第三,在评价结果使用上,将物质激励与精神激励结合。教师具有强烈的自尊心、自爱心、自信心和自强心,对精神方面的需要更为强烈。对评价结果的利用,要由物质激励为主逐步转向精神激励为主,较多关注教师内在的需要,将物质激励与精神激励结合起来。

2. “以人为本”的发展性教师评价机制^[3]

一是导向机制。主要表现在由统一性的评价标准转向多样化的评价标准,重视教师的个性和特长,重视教师的全面发展,从而达到全面提高教师素质的目的。

二是激励机制。要改革仅仅使用评价结果进行奖惩的评价模式,建立以发展性教师评价为主的评价模式。教师评价的关注点要由对教师奖惩转向教师在教育行为表现、情绪体验、过程参与、知识获得

以及交流合作等多方面的发展。

三是改进机制。科学的教师评价能够客观地衡量教师实际业务水平与合格教师或优秀教师应达到的业务水平之间的差距。通过加强教师的自我评价,强化教师在自我教育和自我发展中的主体地位,促进教师自我监控与反思能力的提高,激励教师不断缩小差距。

总之,要真正发挥评价对教师发展的导向、调控、激励、促进作用,推动教师队伍建设。

参考文献:

- [1] 刘尧. 教师评价应以人为本[N]. 中国教育报, 2011-1-14(5).
- [2] 刘尧. 教师评价与学校管理[J]. 北京教育, 2002(7): 15-17.
- [3] 刘尧. 评价教师得摸准教师的生长点[N]. 中国教育报, 2007-10-20(3).