

教师增值性评价对中小学教师队伍建设的启示

陈佳美

黑龙江大学教育科学学院, 黑龙江 哈尔滨

收稿日期: 2023年9月6日; 录用日期: 2023年10月5日; 发布日期: 2023年10月12日

摘要

教师作为学生学习的指导者, 班集体的领导者, 行为规范的示范者, 对学生的成长与发展有着举足轻重的影响。因此, 如何评价教师会影响教师的积极性和稳定性, 会影响教师的职业发展方向, 也会影响一所学校的师资团队质量。我国传统的教师评价体系过于注重升学率和平均分, 这种评价方式是不公平的, 而教师增值性评价的出现, 则可以避免这个问题。教师增值性评价关注学生成绩的“增值”, 关注教师对学生进步的“净效应”, 有利于提高教师的教学效能感, 促进每位学生的成长, 有利于学校建设一支高水平的师资队伍, 促进教育公平和教育资源合理配置。当前我国中小学教师评价存在的问题包括: 评价内容局限、评价主体单一、评价方法片面。因此, 可以将增值性评价引进中小学, 通过研究增值性评价的理论, 引进增值性评价的技术, 将增值性评价与传统评价相结合来帮助中小学建设高质量的教师队伍。

关键词

教师评价, 增值性评价, 中小学管理, 教师队伍, 教师管理

Enlightenment of Teacher Value-Added Evaluation on the Construction of Teachers' Team in Primary and Middle Schools

Jiamei Chen

School of Educational Sciences, Heilongjiang University, Harbin Heilongjiang

Received: Sep. 6th, 2023; accepted: Oct. 5th, 2023; published: Oct. 12th, 2023

Abstract

Teachers as the guidance of students' learning, the leader of the class and the demonstration of the

code of behavior, have a great impact on the growth and development of students. Therefore, how to evaluate teachers will affect the enthusiasm and stability of teachers, as well as the quality of a school's teaching team. Our traditional teacher evaluation system pays too much attention to the enrollment rate and average score, which is unfair. The teacher value-added evaluation focuses on the "value" of students' achievements, the "net effect" of teachers on students' progress, which is conducive to improving the teaching effectiveness, the growth of each student, the construction of a high-level teaching staff. The current problems of primary and secondary school teacher evaluation in our country include: the limitation of evaluation content, the single evaluation subject, and the one-sided evaluation method. Therefore, the value-added evaluation can be implied to the management of primary and secondary schools teachers, through the study of the theory of value-added evaluation, the introduction of value-added evaluation technology, the combination of value-added evaluation and traditional evaluation.

Keywords

Teacher Evaluation, Value-Added Evaluation, Primary and Secondary School Management, Teaching Team, Teacher Management

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

2012年,国务院颁布《国务院关于加强教师队伍建设的意见》[1]中指出“要健全教师考核评价制度,完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师考核评价标准,严禁简单用升学率和考试成绩评价中小学教师”。传统的教师评价体系过于注重升学率和平均分,这种评价方式是不公平,也不客观的,因为它只关注学生现有的水平,忽略了学生的原始水平,更加忽略了学生现有水平与原有水平相比之下的增值。因此,仅仅用升学率和平均作为评价标准,是存在很多弊端的。本文旨在研究教师增值性评价在中小学教师队伍建设中的运用,通过科学有效的评价方法,来全面地评价教师,以更好地优化中小学教师管理,从而提高教师效能,保证教学质量,提高学生成绩,促进学生的成长和学校的稳定发展。

2. 教师增值性评价简述

增值评价[2]是一种发展性评价,它不以学生的某次考试成绩或名次作为评价学生、老师、学校的唯一标准,而是以“入口定出口”,以相对于过去进步的成绩、名次作为评价标准,这种评价体现的是一种关注发展、变化的评价体系。在学校的教育教学评价中,对学生的学习成绩、教师的教学效果、团队的整体表现采用增值评价,更能体现面向全体学生的素质教育理念,因而是一种更科学、更公平的评价。教师增值性评价[3] (Teacher value-added evaluation)是在20世纪90年代的美国提出的,是基于一个教师效能(teacher effect)这个特殊的指标,对教师进行评价的。所谓“教师效能”[4]是指在对教师进行评估时,通过追踪教师所教学生在一段时间内学业成绩的变化,运用科学的统计模型和分析方法排除对学生成绩有影响但不受教师控制的因素(如学生的人口学因素、原有成绩水平、家庭背景等),来分析教师因素所带来的学生学业成绩的变化,即教师对学生成绩增值的“净效应”[5]。

教师增值性评价通常需要通过一定的模型,早期主要的增值模型有:获得分数模型、田纳西型、协变量校正模型、交叉分类模型等[6]。当前教师增值性评价的模型主要有 TEAM 系统、增值评价模型

(Value-Added Models, 简称 VAM)、分层模型(the Layered Model, 简称 LM)等[7]。

3. 教师增值性评价的作用

3.1. 提高教师的教学效能感

教师增值性评价是在对教师进行评价时,运用科学的方法排除其他因素对学生成绩的影响,即只考虑教师的付出对学生进步的贡献,这样就有利于提高教师的教学效能感。“教学效能感”[8]这一概念来源于班杜拉自我效能感理论,指的是教师对自己是否有能力通过自己的努力来达到一定的教学目标的预测和判断,是指教师对自己影响学生学习行为和学习成绩能力的主观判断,教师的教学效能感是解释教师动机的关键因素。

教师增值性评价与传统的教师评价的区别有两点:第一,不仅关注学生当下的成绩,而是注重学生的进步,做到不比“起点”比“进步”,不比“终值”比“增值”。第二,将影响学生成绩的其他因素从评价中分离开,关注教师的付出对学生成绩进步的贡献,即关注“净效应”[5]。这就对于教师来说是公平的,教师也会更加满意这种评价方式,在评价中一旦发现自己可以通过自身努力提高学生成绩,就会对自己的工作更有信心,教学效能感也会随之提高。

3.2. 促进每一位学生的成长

传统的教师评价方式将升学率、合格率和平均分等作为评价标准,这种评价方式会使得教师更加关注成绩中等及以上的学生,把抓这部分学生的成绩作为重点,而班级里的后进生和学困生则往往被忽略,难以得到教师的辅导和帮助。

教师增值性评价引导教师关注所有学生,平等对待每个学生,关注学生经过教师的引导之后取得的进步,而不是仅仅关注学生的原始水平如何。样就能够促进每一位学生的成长,不仅仅是成绩上的进步,而且是学生各方面素质的发展,包括学生智力、社会和情感等方面的进步[9]。

因此,教师增值性评价有利于引导教师关注所有学生,根据每一位学生的特点因材施教,辩证施教,以促进学生德、智、体、美、劳全面发展,这也符合新课改提倡对学生进行素质教育,促进学生全面发展的要求。

3.3. 建设一支高水平的教师队伍

一方面,教师增值性评价会大大提高教师专业发展的积极性,提高教师的内驱力,促使教师不断地提升自身的教学水平,在自己的专业知识、专业技能和教学观念上不断精进[10]。深化对已有知识的理解,在已有知识的基础上推演出新知识、新观念、新思想。不断打磨教学技能,学习现金的教学技术,掌握人工智能、大数据等巩固来促进自己的教学。与时俱进,关注教育前沿,不断更新自己的教育观念。而教师专业发展与学生的学业成就呈正相关的关系[11],也就是说,教师水平提高了,学生的学业成就自然而然也会提高。

另一方面,这种评价方式也会淘汰一些安于现状,不积极进取的教师,由于教师增值性评价方式看的是教师对学生成绩的“净效应”,因此教师无法以学生原始成绩等其他条件作为安身立命的挡箭牌,优秀教师都会为了更高表现而不断提升自己,而不适应这种评价方式的教师则会被淘汰,优胜略汰的规则会让学校的教师队伍充满活力[12]。

教师增值性评价还能够帮助学校完善招聘和培训制度,在招聘的时候更加注重教师的潜力和可塑性,帮助学校选择积极进取的高效能教师,同时在对新教师进行入职培训的时候目标更加明确,培训内容也更加具有针对性,从而有利于建设一支高水平的教师队伍[5]。

3.4. 促进教育公平和教育资源合理配置

传统的教师评价方式注重平均分、升学率等，这就会导致激烈的生源大战，成绩高的学生往好学校挤，优秀教师也往好学校挤，导致好的学校生源更优、师资更优，而生源和师资的质量又拉大了学校与学校之间的差距，这就导致了教育资源分布不均，也忽略了所有学生发展，不利于教育公平。

教师增值性评价关注的是学生的“增值”和教师对学生的“净效应”，每个学生无论背景如何，都有可能获得高的“增值”，因此，生源质量就显得没有那么重要，教师只要采取正确科学的方法，用心施教、因材施教，就可以帮助学生提高成绩。这就有利于缓和学校与学校之间的生源竞争，能够有效地促进师资等教学资源的均衡配置，促进不同区域和协调发展[9]。

4. 当前中小学教师评价存在的问题

4.1. 评价内容局限

科学有效的教师评价应充分考虑学生学业成绩、综合素质和教师教学专业素养等发展情况。研究发现，当前我国中小学的教师评价注重教师教学带来的直接成果，即学生的学业成绩，而忽略了教师的教学方法、教学风格、教学观念等，仅仅以学生作业质量和考试成绩作为评价教师的标准，这样的“一刀切”的方式无法排除影响学生成绩的其他因素，也不能客观地评价教师，这种评价方式会打消教师的工作积极性，甚至会导致有的教师“重智轻德”，忽略学生的社会、人际、情感等其他素养的全面发展[13]。

4.2. 评价主体单一

教师作为教学活动的主导者，应该作为一个重要的角色，参与到教师评价活动中。然而，研究发现，在很多中小学中，教师评价的主体多为教务负责人、学科组长、教研组长等。教师脱离了评价的主题，以“旁观者”的角色游离在评价活动之外，这样的评价缺乏互动交流，也缺乏信息的反馈，评价结果的透明度也不够高，因此不利于教师主体性的发挥和教师效能的提高[13]。教师评价是为了实现组织利益的最大化，实现教师和学校的协同进化，因此，应该让相关利益者参与评价，这样才可能实现评价的目的，改进教师的教学，提高教师的积极性。

4.3. 评价方法片面

目前仍有不少中小学在进行教师评价的时候，使用简单化的传统评价方法开展教师评价。有些学校仍然一学生的升学率、平均分和学习成绩的进步作为评价标准，这种片面追求量化的评价方式，忽略了影响学生学业成绩提高的其他因素，也忽略了教师的课堂教学表现和专业素养，没有引入增值性评价，也没有将定量方法与定性方法相结合，这种评价方法必然存在一定的片面性[13]。教师评价的根本目的是促进教师的专业发展和学校办学质量的提升，因此，中小学要运用形式多样的方式对教师开展教学评价，从而提高教师评价的科学性、有效性。

5. 中小学如何运用教师增值性评价建设教师队伍

5.1. 研究增值性评价的理论

目前我国中小学学校教师增值性评价的研究进展相对较慢，为推动教师增值性评价在中小学学校中的应用，首先要加强对增值性评价理论的相关研究，只有充分了解这个理论的原理，才能够更好地应用于实践。因此，各地区的教育行政部门以及各中小学校长应加强教师增值性评价的理论研究，包括这个理论的来源，在其他国家的应用，以及模型问题、估计偏差问题等，以及这个理论的应用原则。除此之外，还需要了解影响学生学业成绩较大的除教师以外的其他因素，如学生自身天赋、家庭背景、学校环

境等，如何在模型中加入这些影响因素[5]。

5.2. 引进增值性评价的技术

前面我们说到，增值性评价需要依赖一定的技术，才能够计算出“增值”，因此，除了理论层面的学习，还要先进的技术和方法，比如我们前面提到的现在常用的模型，如 TEAM 系统、增值评价模型(Value-Added Models, 简称 VAM)、分层模型(the Layered Model, 简称 LM)等，具体采取哪种模型，依据各地区和学校的具体情况而定。由于增值性评价影响学生成绩的其他因素(如自身因素、家庭环境、成长经历等)与教师分离开来，在实践应用中，可能会出现增值模型选择、模型构建、模型估计、结果分析等技术问题，这对中小学校来说可能是一种挑战。因此，有条件的学校，还可以和专业的科研机构进行合作，由他们来协助学校进行评价工作，这样可以大大节省时间和精力。合作一段时间后，如果自身已经具备一定的能力，能够独立实施增值性评价，则可以逐步地脱离科研机构的帮助。

5.3. 将增值性评价与传统评价相结合

增值性评价虽然有诸多的优点，但是在实际运用中难度较大，再者这个理论和模型是从国外引进的，在具体实施过程中会遇到很多问题。因此，不建议完全淘汰传统的评价方式，直接采用增值性评价，这样的转变难以接受，也存在技术等问题和风险。根据现有学者的研究，建议先讲增值性评价与传统评价方式相结合，采用权重的方式，将增值性评价作为评价教师的标准之一，纳入到教师评价体系中去[14]。在这方面我们也可以借鉴国外的经验，美国田纳西州在 2010 年“领跑巅峰”项目中提出了新的教师评估模式——教学有效性的全面评价(The Overall Effectiveness Assessment, 简称 OEA)。这是一种将增值评价、发展性评价以及相对评价相融合的评估模式。这种新的教师评价模式规定教师年度绩效得分由三个部分组成：1) 增值评价得分(占比 35%)；2) 学生相对评价得分(占比 15%)；3) 课堂观察定性评估得分(占比 50%)。这种评价模式不仅考虑了增值性评价忽略了学生学习起点对其进步难度的影响，还结合了教师的课堂上的专业素养，将定量与定性相结合，保证评价结果的公平、公正[15]。

6. 小结

教师作为培育天下桃李的园丁，在学校的发展、学生的成长过程中起着举足轻重的作用，因此，提高教师的积极性是至关重要的。如何评估一位老师，将会影响到老师的工作热情与教师队伍的稳定性。传统的教师评估制度中，过分关注学生的成绩单、平均数等因素，存在着不公正的现象。教师增值性评价注重对学生成就的“增值”，注重对学生发展的“净效应”，有助于增强教师的教学效能感，促使每一个学生都得到充分的发展，有助于学校高素质的师资队伍的建设。目前，我国中小学教师评估工作还存在着评估内容局限，评估主体单一，评估方法片面等问题。所以，我们可以把增值性评价引入到中小学，对增值性评价的理论进行学习，引入增值性评价的技术，并把增值性评价和传统的评估方法有机地结合起来，从而促进中小学教师的高素质发展。

参考文献

- [1] 中华人民共和国国务院. 国务院关于加强教师队伍建设的意见[EB/OL]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2012/content_2226134.htm, 2012-8-20.
- [2] 辛涛, 张文静, 李雪燕. 增值性评价的回顾与前瞻[J]. 中国教育学报, 2009(4): 40-43.
- [3] 赵德成. 探索增值性评价: 教师绩效考核改革的突破口[J]. 中小学管理, 2020(10): 16-20.
- [4] 尚田园. 元分析视角下的教师效能[J]. 教育科学研究, 2015(8): 1.
- [5] 边玉芳, 孙丽萍. 教师增值性评价的进展及在我国应用的建议[J]. 教师教育研究, 2015, 27(1): 88-95, 112. <https://doi.org/10.13445/j.cnki.t.e.r.2015.01.001>

- [6] 高巍, 张亚林. 美国最新教师评价系统 TEAM 及其启示[J]. 教育研究与实验, 2017(1): 42-47.
- [7] 吴志华, 戴少霞. 美国学校课程领域教师效能的增值模式及思考[J]. 外国教育研究, 2014, 41(10): 78-87.
- [8] 陈纯槿. 国际比较视域下的教师教学效能感——基于 TALIS 调查数据的实证研究[J]. 全球教育展望, 2017, 46(4): 11-22, 128.
- [9] 张亮, 张振鸿. 学校“增值”评价的内涵与实施原则[J]. 当代教育科学, 2010(10): 7-8.
- [10] 张志泉. 论师生发展中的增量意识[J]. 南通大学学报(社会科学版), 2018, 34(2): 137-142.
- [11] 萨丽·托马斯, 彭文蓉, 李建忠. 学校增值表现与教师专业发展关联性探析[J]. 教育研究, 2015, 36(7): 64-72.
- [12] 郭娅娟, 马宏. 从“筛”到“泵”: 以特色评价驱动教师专业成长[J]. 中小学管理, 2020(10): 24-27.
- [13] 张先义. 中小学教师评价的现实困境及改进策略[J]. 教师教育论坛, 2021, 34(6): 16-18.
- [14] 孙颖. 试析美国有效教师评价方式的价值取向——基于增值性评价和标准化评价[J]. 教育理论与实践, 2015, 35(28): 40-43.
- [15] 胡咏梅, 施世珊. 相对评价、增值评价与课堂观察评价的融合——美国教师评价的新趋势[J]. 比较教育研究, 2014, 36(8): 44-50.