

王豫生 林斯坦 主编

基础教育教师绩效评价研究



YZL10890173806

上海人民出版社

王豫生 林斯坦 主编

基础教育教师绩效评价研究



YZLI0890173805

上海人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

基础教育教师绩效评价研究/王豫生,林斯坦主编.
—上海:上海人民出版社,2013
ISBN 978-7-208-11094-6

I. ①基… II. ①王…②林… III. ①中小学—师资
培养—研究 IV. ①G635.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 255560 号

责任编辑 李 卫

封面装帧 张志全

基础教育教师绩效评价研究

王豫生 林斯坦 主编

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.cc)

世纪出版集团发行中心发行

常熟市新骅印刷有限公司印刷

开本 720×1000 1/16 印张 13.5 插页 2 字数 185,000

2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-208-11094-6/G·1568

定价 28.00 元

序 言

为使教师绩效评价更好地适应中小学深化课程改革和实施新课程的
需要,2007年8月,福建省教育厅人事处领导提出要构建一个新课程背景
下教师评价体系的想 法。这个想法立即得到福建省教育科研所的响应,时
任福建省教育工委常务副书记王豫生副厅长对这个课题非常重视,亲自担
任课题组的主持人,并委派福建省教育科学研究所林斯坦研究员牵头组建
课题组,开始启动“新课程背景下的教师评价”课题研究。在这个课题研究
过程中,课题组成员搜集了大量与教育评价相关的书籍、论文,以及美国、
英国、韩国以及中国台湾和外省的教师评价指标体系和评价方案等资料,
并对此进行深入学习研究,以正确把握教师职业特点和教师评价本身的特
点,为科学地设计和实施评价方案奠定了思想和理论基础。课题组全面贯
彻落实课题主持人王豫生同志和福建省教育厅有关领导的指示和要求,到
2008年5月,一套新课改背景下的、适应于福建省中小学教师、较为完整的
教师绩效评价体系的文本材料已基本完成,并开始 在试点校和实验校试
行。2008年8月,在课题研究的基础上拟定的《新课程背景下的教师评价
制度改革指导意见》列入了“2008年全省普通高中新课程暨首届高三毕业
班工作会议”文件。参加会议的教育部基教司有关领导都在讲话中予以肯
定,厅领导也在大会报告提出要把构建教师评价新机制作为推进新课程改
革的一系列评价体系的重要内容之一,并认为这一方案将充分发挥评价在
促进学生成长和教师发展中的导向作用。与会者普遍反映良好,许多学校
代表也对评价方案表现出浓厚兴趣。

2008年底,国务院常务会议审议并原则通过《关于义务教育学校实施
绩效工资指导意见》,教育部也出台了相关指导意见。2009年起,福建和
全国一样,陆续开始在义务教育学校推行绩效工资制度。制定公正、合理

的绩效考核制度,开展科学、严谨和简约的教师绩效考评,是顺利推行绩效工资的关键。但由于缺乏正确的绩效评价理论支撑,学校领导和教职员工的认识不到位以及一些技术性的原因,在推行过程中出现了这样或那样的问题,各地有关中小学教师绩效工资改革的质疑声一直未停息过。面对这种情况,课题组决定在原有的基础上,针对现实需要和问题,借鉴绩效管理理论和发展性评价理论,并应用信息技术对原有教师绩效评价课题进一步深入研究,力求做出一个具有实际应用价值的科研成果。2009年以福建省人大教科文卫主任王豫生同志担任主持人的课题“教师绩效评价测评系统及应用研究”申请教育部“十一五”2009年度教育科学规划课题获得批准。同时,课题组成员也进行了调整,吸收了福建师范大学教育科学与技术学院的教师参加,从此,课题研究进入信息化研究的新阶段。

为使后续的研究更具有针对性、应用性和实效性,课题组首先通过调研深入了解学校在推行绩效工资改革中的问题,从理论和实践两方面对绩效考评存在的问题和发展趋势进行了分析。并提出应用计算机软件作为评价手段和工具,使评价的形式数字化,功能兼具整合性、模块化、弹性化、多功能化,用计算机实行日常业绩登记,数字化即时处理问卷反馈,使软件具有一定智能、可定性或定量输出评价结果的设想。林斯坦研究员2010年在江苏无锡召开的全国基础教育评价研究的学术年会上还应邀做了介绍,引起了与会专家和学校的极大兴趣。来闽访问讲学的台湾新竹教育大学人力资源研究所所长谢金青亦称是领先于台湾目前的研究。参加课题研究的福建师范大学的老师们努力攻关,突破难点,终于设计出了符合这样构想的一套软件系统。其主要特征是:管理立体化——自我管理、互相管理和行政管理相结合;提高了测评的效率——具有更多的便捷性、方便性和实时性;降低测评工作量——减轻测评人员劳动强度,提高了准确性;增强数据安全性——权限分级管理更安全,同时也更公平、公正、透明。目前此项工作在全国范围内尚属鲜见。

本书就是课题组三年来研究成果的反映。书中所收录的论文集中反映了课题组成员对学校教师评价及绩效考评的理论思索、问题分析与对策探讨,对国内外相关研究的介绍与借鉴思路。主编者将软件系统介绍和评

价方案置于本书的最后,以作为对理论落实于实践的一种象征性总结。相信读者经过仔细阅读后会发现,本书对学校教师评价及绩效考评工作具有较高的参考价值和借鉴意义。今后,课题组将在多方征求意见和试验性操作的基础上,进一步完善评价方案和软件系统,以为下一步的普遍推广应用做好准备。

林斯坦

2012年9月于福州

目 录

序言	(1)
福建中小学教师评价的发展变化、存在问题及改革构想	王豫生(1)
一、福建省中小学教师评价的历史回顾	(1)
二、当前加强教师评价工作的现实意义和价值	(9)
三、传统的教师评价存在的主要问题及其反思	(11)
四、当前教师评价改革中出现的问题的分析	(14)
五、福建教师绩效评价整合与改革构想	(17)
从绩效评价走向绩效管理:实行教师绩效工资后的问题与对策	
研究	林斯坦(24)
一、当前学校以推行绩效工资为目的的教师绩效考评中存在的 问题	(25)
二、以绩效工资为目的的绩效考评走向学校整体绩效管理的 意义和作用	(31)
三、从教师绩效考评走向学校绩效管理的思路与策略	(34)
福建省中小学教师绩效评价调查报告	
福建省教育科研所课题组(撰文:梁飞;问卷调查:林斯坦、梁飞、连文达)(40)	
一、调查研究的背景	(40)
二、调查研究内容、对象以及过程	(41)
三、福建省中小学教师绩效评价存在的问题分析	(42)
四、关于完善福建省中小学教师绩效评价的建议	(50)

我国义务教育阶段教师评价制度的变化与实践研究 郑 芳(55)

- 一、我国教师评价制度的发展历程 (55)
- 二、现代教师评价制度存在的问题及原因分析 (58)
- 三、关于教师评价制度的比较 (63)
- 四、改革教师评价制度的对策 (64)
- 五、教师绩效评价制度的政策与实践 (67)

我国台湾地区中小学教师评鉴制度的分析研究 杨 清(72)

- 一、台湾中小学教师评价制度 (72)
- 二、台湾大学教师评价制度对中小学的启示 (81)
- 三、台湾研究人员对台湾中小学教师评价制度的改进建议 (90)

美英中小学教师绩效评价制度的比较与思考 连文达 于小盼(94)

- 一、美英教师绩效评价制度的历史演展 (94)
- 二、美英教师绩效评价制度的特点 (100)
- 三、美英教师绩效评价制度对我国的启示 (105)

韩国及欧美中小学教师评价制度的比较研究 郑 芳(108)

- 一、韩国及欧美教师评价制度的变革背景 (108)
- 二、韩国及欧美现行教师评价制度的内容比较 (112)
- 三、韩国及欧美教师评价制度改革的发展趋势分析 (116)
- 四、对我国教师评价制度改革的有益启示 (120)

教师绩效管理软件系统介绍

- 撰文:张 杰 林木辉;软件编制:林木辉 蒋佳龙(125)
- 系统建设背景 (125)
- 系统简介 (125)
- 系统总体架构 (128)
- 系统功能简介 (130)

福建省中小学教师绩效评价实施方案 … 福建省教育科学研究所课题组(159)

一、评价的原则与要求	(159)
二、评价的对象	(161)
三、评价的基本工具	(161)
四、评价的组织构成	(163)
五、评价的程序	(164)
六、考核的方法	(165)
七、绩效考核结果的表述及应用	(169)
八、进度安排	(170)
说明 1 权重分配方法	(171)
说明 2 进步率、提高率的计算	(173)
说明 3 工作绩效评分的统计	(174)

福建省中小学教师绩效评测量表

一、评测量表的对象类型	(176)
二、评测量表的内容体系	(176)
三、评价方法及工具的使用	(177)
四、评测量表的使用	(178)
评测量表 1 专任教师用表	(179)
评测量表 2 一般行政与教辅人员用表	(182)
评测量表 3 学校领导用表	(184)

附录

调查问卷 1.1 福建省中小学教师绩效评价专任教师调查表 (问卷发放范围:学生)	(186)
调查问卷 1.2 福建省中小学教师绩效评价专任教师调查表 (问卷发放范围:家长)	(188)
调查问卷 1.3 福建省中小学教师绩效评价专任教师调查表 (问卷发放范围:同事)	(189)

- 调查问卷 1.4 福建省中小学教师绩效评价专任教师调查表
(问卷发放范围:行政人员) (192)
- 调查问卷 2.1 福建省中小学教师绩效评价一般行政与教辅
人员调查表
(问卷发放范围:同事) (194)
- 调查问卷 2.2 福建省中小学教师绩效评价一般行政与教辅人员
调查表
(问卷发放范围:领导) (197)
- 调查问卷 3.1 福建省中小学教师绩效评价学校领导调查表
(问卷发放范围:行政人员) (200)
- 调查问卷 3.2 福建省中小学教师绩效评价学校领导调查表
(问卷发放范围:教师) (202)

福建中小学教师评价的发展变化、 存在问题及改革构想

王豫生

教育评价是对教育相关事物的价值与效用的判断与评析。教师评价是教育评价中一个重要的组成部分。它是根据学校的教育目的以及社会对教师在诸多方面的一系列要求,运用有关的评价理论和方法手段,对教师个体的发展要素、教育教学的过程与实际成效进行价值判断的活动。教师评价的种类和形式是多种多样的,既有综合性的评价,也有单项或专项的评价;既有面向教师教育教学成果或针对教师教学行为的评价,也有判断教师水平和素质的评价。

与全国的学校管理一样,从大的方面讲,福建省的教师评价有学校组织的一年一度对教师进行的年度考核,人事和职称部门组织的教师资格考试,教师的职称评审,各级教育主管部门组织的先进教师、骨干教师、教坛新秀、学校的学术带头人、先进班主任和“名师评选”,以及省政府组织的“特级教师”评选等;从小的方面讲,还有各级教育业务部门、学术团体或学校组织开展的教育教学技能评比和奖项,如课件奖、说课奖、论文奖、科研成果奖等,当然,当前还有随着绩效工资推行而产生的教师的绩效评价。本文探讨的主要是综合性的、一般意义上的教师评价。

一、福建省中小学教师评价的历史回顾

在国外,19世纪初始有人着手设计有关教师能力的测量表,而中国

历史上第一部教育学专著《学记》就着重阐述了有关教师资格、教师素养方面的观点。当然,在相当长的时间里,没有专门针对评价的理论概括、指标体系和科学的方法论,更没有正式的教师评价制度。究其原因固然很多,但有三点可能是主要的:一是教师是一个复杂的个体,他有着自己的个性和风格,什么样的教育教学行为是最好的,能最有效地作用于学生的学习,没有一个绝对的标准;二是作为学生,无论从个体上讲还是从群体上讲,也是非常复杂的。面对智力高低,兴趣大小,努力强弱且个性迥异的不同学生,让他们通过教育教学都能得到发展,教师难以有一定之规;三是教育教学本身过于复杂。它的过程和成效不仅取决于教师和学生,还在相当程度上取决于环境、课程教材等等外部因素。即使这样,为了提高教师的工作成效,1861年,英国的纽卡瑟尔(Newcastle)委员会在一个报告中建议在基础教育阶段实施一个将效绩与薪金挂钩的教师评价体系 Performance Related Pay,简称 PRP,并尝试在学校中应用,但由于各种原因难以广泛实施,终于在19世纪90年代被取消。此后,较正式的教师评价制度,直到20世纪50年代才开始产生。如日本在1958年开始推行较为全面的教师评价制度。

在我国,无论是中华人民共和国建国以前的学校的教师招聘、任用,还是在建国后的教师年度考核和先进人物评选中都有过教师评价的实践,但一直缺乏系统的研究,教师评价无论是在制度还是在机制上的建设都非常不足。1984年5月,我国加入了国际教育成就评价协会组织(IEA),西方的教育评价理论和方法开始介绍到国内。作为教育评价一个重要组成部分的教师评价,其理论研究和实践探索也逐步开展起来了。

1985年,《中共中央关于教育体制改革的决定》发布,从此我国的教师评价有了较快的发展。1991年5月,全国第一次教育督导工作会议的文件中,提出了要“加强对中小学校校长与教师队伍建设工作的督导评估,促进中小学校长、教师队伍政治素质与业务水平的提高”^①,这吹响了我国教师评估工作全面启动的号角。2001年我国新一轮的基础教育课程改革开始

^① 国家教育委员会:《教育督导暂行规定》,国家教育委员会第15号令,1991年4月26日。

实施,而在这次的课程改革中,教师评价是教育评价改革体系的一个重要组成部分。改革的纲领性文件中明确指出,“建立促进教师不断提高的评价体系,强调教师对自己教学行为的分析与反思,建立以教师自评为主,校长、教师、学生、家长共同参与的评价制度,使教师从多种渠道获得信息,不断提高教学水平”。^①教育部还专门成立了关于“促进教师发展与学生成长的评价研究”国家基础教育课程改革项目组,完成了一系列相关的理论研究和国际比较研究。在此期间,国内出版了众多有关教师评价的专著和论文。在上世纪80年代末和90年代初,福建省内也有一些专家学者开始在这个领域发表了专著和有影响的论文。

学校中的教师评价实践,如果从评优评先开始,应该算是很早就有了。但回顾福建省和我国的教师评价实践,在相当长的时间里,教师评价突出的就是鉴定选择功能,教师评价是一种奖惩性评价。到了上个世纪末,这种功能发挥到了极致。在应试教育的背景下,以奖惩为形式,以管理为目的的教师评价走向极端,其依据主要是分数和中高考的升学率。中小学教师担负着中考和高考两大考试任务,中考重心已下移到小学,高考的重心下移到初中,这样两座大山压在中小学校,使得中小学教师评价以学生的考试评价为主。福建省也是如此。以考试为中心的评价影响了教师的工作热情和专业发展。

《义务教育法》、《教育法》、《教师法》等一系列制度法规颁布后,我国的教师评价工作有了一定的法律依据和原则性的标准。为规范教师的评价,福建省曾在上世纪80年代颁发过一个主要针对年终考核的、带有一定综合性的教师评价文件,文件中提出一些具体的要求和标准。自2001年以来,福建省各市区县陆续进入基础教育新课改。2002年教育部对教师评价又提出了进一步的具体要求,强调“中小学教师的评价制度改革要有利于加强教师职业道德建设,促进教师业务水平的提高,建立有利于实施素质教育,发挥教师创造性的、多元的、新型的中小学评价体系”。^②新课改中提

① 教育部:“关于印发《基础教育课程改革纲要(试行)》的通知”,教基〔2001〕17号,2001年6月8日。

② 教育部:“关于积极推进中小学评价与考试制度改革的通知”,教基〔2002〕26号,2002年12月27日。

出的对学生开展发展性评价的理念,也扩展到对教师的评价。针对传统的奖惩评价的弊端,发展性教师评价走进人们视野。根据形势的变化与发展,福建省教育行政部门对沿用 20 多年的教师年终考核标准进行一些修改后,开始放手让各地的学校探索年度教师评价的理想方式。

随着新课改的深入发展,在人本主义教育思想的影响下,为促进教师的专业发展,各校纷纷构建了许多发展性教师评价制度。目前,福建省的大多数中小学都依据自己的情况和管理的需要,制定了教师发展性评价制度,有很多学校已将这些制度印刷成册,作为学校的管理成果。在构建新的教师评价制度中,发展性评价日益取代奖惩性评价,成为教师评价的主流。但各校制定的教师评价制度是否合理,仍有待商榷。通过调查了解,发现教师评价仍是教师非常关心、同时又是意见最大的问题。

(一) 传统奖惩性教师评价阶段

20 世纪 80 年代以来,教育评价研究发展迅速,基本建立了教师评价的理论体系。21 世纪初,福建省根据有利于发挥教师主动性和创造性,促进教师职业道德和专业水平提高的原则,开展了多种形式的教师评价实践,并逐步形成了各种各样的评价制度。

1. 历史背景

福建省对广大中小学教师实施考核的制度建设始于 1983 年。根据 1983 年 8 月教育部《关于中、小学教师队伍调整整顿和加强管理的意见》精神,福建省要求从政治思想表现和工作态度、教学业务能力和教学效果、文化程度三个方面,由县级教育行政部门对每个教师进行一次考核,作为培训提高和调整安排教师工作的依据。对教师的政治思想和工作态度,应重视现实表现。对教师教学业务能力和专业知识的考核,应以实际教学业务能力和教学效果为主,并根据所教学科的内容和范围拟定合理的办法。对教师文化程度的评定,要根据其应具备的学历确定考试内容和范围,并要拟定科学的评定标准。在这次全面考核中应建立起经常的考核制度,考绩记入档案,并作为评定职称、晋升工资的重要依据。

此后,各级教育行政部门开始了中小学教师考核的工作。在 1986—

1987年期间,从“考勤、考量、考质”三方面来综合考核教师。与此同时,为了改变“干多干少、干好干坏一个样”的“大锅饭”局面,一些地方的中小学校对教师实行奖惩,以学生的学习结果来评价教师。文献资料表明,有的学校按班级期末考试成绩排队作为教师奖惩的依据,有的按学生学业合格率计算名次来奖惩教师,有的以毕业班各科考试总平均成绩为奖惩标准^①。总之,以学生考试成绩为依据,来对教师进行奖惩的现象十分普遍。

2. 阶段特点

这个阶段的教师评价主要关注学生学习结果,它要求教师对学生的学习结果负责,强调通过学生的学习结果来评价教师的效能。其目的在于通过评价实现对教师的有效管理。在评价的内容上,主要关注教学过程的每一环节,是一种总结性评价。

这一时期的教师评价是关注学生学习结果的评价,也称为奖惩性教师评价或总结性教师评价,它以奖励和惩处为主要手段,以社会认可的一定评价标准对教师的工作表现分类划等,进而做出相应的晋级、加薪、降级或解聘等决定。

这种教师评价的主要功能是检查和鉴定教师是否履行了应尽的工作职责,对他们的工作表现和工作绩效做出奖励和惩罚的判断。它往往用静止的、固定的眼光看待教师,只对教师过去的工作表现、已具备的素质条件以及已有的工作绩效进行判断。奖惩性教师评价是我国在“精英”教育制度下的产物。合理的奖惩性教师评价有助于调动教师工作的积极性,在一定程度上对学校管理和教师专业发展起到了积极的促进作用。

在评价模式方面,这一阶段的教师评价主要是采用了泰勒的“目标行为模式”,采取自上而下的评价方式,是用一元化的标准评价多样性的教师,重视的是横向比较、分等和鉴定,它对教师整体素质提高的作用是有限的,在某些时候还可能是消极的。

奖惩性教师评价通过衡量结果、评判等第、明确职责、奖优罚劣或解聘不称职教师来保证教学质量的提高,它通常与教师人事制度有着紧密的联

^① 杨松青:《不应对教师这样罚款》,《人民教育》1984年第11期。

系,与教师奖惩充分挂钩,是教师聘任、提升、加薪、评优等的重要依据。研究表明,奖惩性教师评价建立的理论假设基础是,“学校教育的质量主要靠摒弃不称职的教师来得到保证。在可预见的时间内,这些不称职的教师很难把自己提高到预期的水平。教师主要是由外部压力而得到激励的,教学效能核定可以用作主要的措施以刺激教师改进他们的教学、科研活动”。奖惩性教师评价也被称为面向过去的教师评价,即它注重教师过去的工作表现,关心教师评价的最终结果。

在实践中,这种教师评价方式的推行并不顺利,因为,人们对教师责任制疑云重重,如教师应对谁负责?为什么、用什么方式和在什么条件下对其负责?教师是对工作描述中的工作职责负责,还是要达到特定的绩效标准,或是使学生达到规定的成就水平?教师责任制应针对单个教师还是某一学校的一群教师?就这种评价的效果来说,由于责任制与教师的自主性从根本上来说是相互矛盾的,在实施评价的过程中,它排斥了教师的参与,难以调动教师的主动性和创造性,因而效果并不理想。

(二) 发展性教师评价阶段

1. 历史背景

新一轮基础教育课程改革的指导性文件《基础教育课程改革纲要(试行)》提出:“建立促进教师不断提高的评价体系。强调教师对自己教学行为的分析与反思,建立以教师自评为主,校长、教师、学生、家长共同参与的评价制度,使教师从多种渠道获得信息,不断提高教学水平。”不久,教育部于2002年12月30日印发了《关于积极推进中小学评价与考试制度改革的通知》,《通知》明确提出中小学教师评价制度的改革要有利于加强教师职业道德建设,促进教师业务水平的提高,建立有利于实施素质教育、发挥教师创造性的多元的、新型的中小学教师评价体系。正是在这样的大背景下,发展性教师评价的理念应运而生。

从此,福建省逐步改革传统的奖惩性教师评价制度,转向依据一定的发展目标和发展价值观,运用发展性评价的技术与方法,对教师的素质发展、工作职责和工作绩效进行价值判断,使教师在发展性教育评价活动中,

不断认识自我、发展自我、完善自我,不断实现发展目标。

2. 阶段特点

发展性教师评价是为促进教师的专业发展而进行的一种评价方式。它以促进教师专业发展为目标,它不仅注重教师目前的工作表现,而且更加注重教师的未来发展。发展性教师评价具有以下几方面特点:

(1) 评价目的的发展性。

发展性教师评价既关注教师当前的工作表现,更注重教师的专业发展;通过实施教师评价,了解教师现有的工作状态与工作表现,根据其现有基础和教师个人发展目标,对教师进行指导或提供进修的条件,从而提高教师履行工作职责的能力,完善教师的专业发展,以促进学校的未来发展,实现教师的专业发展与学校发展的融合。因而,发展性教师评价制度特别强调评价的形成性功能的发挥,通过以提高质量为目的的、覆盖教师教育教学全过程的评价,促进教师的专业发展。

(2) 评价组织的主体性。

发展性教师评价注重发挥评价对象——教师的作用,通过教师的积极参与,共同确定评价的内容要求,由评价双方共同承担实现评价目标的职责。这是管理民主化在教师评价中的体现,也是现代管理中“以人为本”思想的具体体现。评价中非常重视教师主人翁精神的发挥,强调教师自我评价的作用,强调评价中各种信息的交流与反馈,非常注重领导与教师、教师与教师、教师与学生、校内与校外之间的沟通,鼓励全体师生员工、学生家长及校外有关人员积极参与教师评价工作。

(3) 评价内容的全面性。

发展性教师评价强调内容的全面性,通过多种方法的运用,收集来自各方面的信息,在对教师工作的各个方面进行深入调查了解的基础上,做出整体的、客观的判断。评价不仅仅是对教师整体素质或工作的某一侧面进行的单项评价,也包括对教师整体素质与表现所进行的综合评价;评价不仅涉及教师教学任务的完成和教师职责的履行情况,也涉及教师的进步状况和未来规划,不仅注重教师个人过去的工作表现,更注重教师的未来发展以及学校的未来发展。