

LI CAO ZUO GUI FAN

一流管理境界 一流管理境界 一流管理境界 一流管理境界

学校

管理操作规范

6 教育教学评估方法·原则和标准

主编：刘以林 冯晓林

ZHONG XIAO XUE GUAN LI CAO ZUO GUI FAN

ONG XIAO XUE GUAN LI CAO ZUO GUI FAN

NG XIAO XUE GUAN LI CAO ZUO GUI FAN

ONG XIAO XUE GUAN LI CAO ZUO GUI FAN



海南国际新闻出版中心

38.157
LXL

学校管理操作规范之六

教育教学评估方法·原则和标准

冯晓林 刘以林 主编

海南国际新闻出版中心

前 言

随着社会主义建设事业的发展,国家对人才的要求越来越高。为社会和国家造就和培养合格的人才,是各级各类学校的根本任务。一流的学校离不开科学的管理,科学的管理需要卓越的管理制度和办法。

为适应新形势下各级各类学校管理的科学、规范、高效的要求和需要,我们特约请和组织了有关专家、学者和教育管理工作共同编撰了《学校管理制度方法操作规范》全书。

在编撰过程中,我们从全国各级各类学校中精心选取了优秀和成功的学校管理规章制度和方法,基本上涵盖了学校管理的每一个部门、每个工作环节、每个管理层次,力求为每项工作的管理提供具有典型性、规范性、实用性的操作规范,为学校广大管理工作所直接借鉴和参考。

本书是集体智慧和劳动的结晶,广泛吸收了国内学校管理理论和实践的最新成果,参考和引用了有关学校管理的文献和资料,在此向有关单位和个人表示

衷心地谢忱。

在编撰过程中,我们力求体系完整、资料翔实、内容丰富,反映国内学校管理理论和实践的新成果、新问题,但由于我们水平有限,加上时间和资料的限制,难免有这样或那样的缺点和不足,敬请广大读者批评指正,以便再一步修订和完善。

《学校管理操作规范》编委会

一九九七年三月于北京

目 录

教学评估的方法

非数量化方法.....	(1)
数量化方法.....	(2)
分析评估法.....	(5)
综合评估法.....	(5)
自我评估法.....	(6)
他人评估法.....	(6)
相对评估法.....	(7)
绝对评估法.....	(8)
内差异评估法	(10)
模糊综合评判法	(12)

如何设计教学评估方案

教学评估方案的内容结构	(13)
教学评估方案设计的意义	(18)
教学评估方案设计的原则	(21)
教学评估方案设计的过程	(22)
教学评估指标体系设计的方法	(25)

如何设计教学评估标准

教学评估标准	(28)
设计教学评估标准的原则	(30)
设计教学评估标准的程序	(32)
教学评估标准的类别和设计方法	(34)

如何设计教学评估的评定量表

数值量表法	(51)
图示量表法	(58)
谓词量表法	(62)
行为量表法	(66)

如何搜集教学评估信息

抽样法	(69)
查阅资料法	(76)
观察法	(79)
谈话法	(83)

教学评估的方法

教学评估的方法是指评估主体为完成评估任务所采用的方式、措施和手段,受教学评估的目的和内容等因素的制约。教学评估的方法,应当根据教学工作的性质和特点来确定,一种适合于所有学校教学的评估方法和模式是不存在的;教师参与是实施任何一种教学评估方法的基本条件,也是教学评估目标得以实现的保障;任何教学评估方法或模式使用的最终目的只有一个,就是改进教学,大面积全面提高教学质量。

教学评估的方法依据不同的划分标准有不同的类别。根据是否采用数学方法可分为非数量化方法和数量化方法;根据评估的范围可分为分析评估法和综合评估法;根据评估的主体可分为自我评估法和他人评估法;根据评估的基准可分为相对评估法和绝对评估法。另外还有内差异评估法等。

非数量化方法

非数量化方法是指在教学评估过程中并不采用数学的方法,而只是根据观察、检查和记录等,对教学工作及质量进行定性描述和判断,故亦称定性评估法。这种方法由于简便易行而在实际的教学评估工作中常被采用。其中等级法、评语法是我国教学评估工作中经常使用的非数量化方法。

1. 等级法

教学评估者依据教学评估指标体系的要求和教学质量管理的某种标准,把教学质量划分成几个等级,然后再把评估对象的教学工作质量归到某个等级之中,依此来比较和判断教学质量的高低。在我国的教学评估实践中,等级的划分主要有“三级制”(上、中、下)、“四级制”(甲、乙、丙、丁或优、良、中、差)、“五级制”(优秀、良好、中等、及格、不及格或很高、高、一般、低、很低)等。等级法是一种传统的简单的定性评估方法,其主要缺点是:等级的划分主观性较强,标准很难掌握;等级划分之后,对教学质量的归类判定受评估者主观意向的影响极大。

2. 评语法

评语法就是对教学评估中的每一项指标或内容用简洁的评语来判定教学质量的方法。例如对教师的课堂教学质量用评语法来评定:教学目标明确,认知目标和情意目标具有针对性;教学内容正确,重点难点突出;教学方法恰当,善于启发学生;学生主体参与意识强,学习积极性高;基本实现了教学目标,课堂教学效果良好。与等级法一样,评语法也是一种比较传统的简单的评估教学质量的定性方法,评估结果受评估者价值观、质量观等主观因素的影响较大,很难全面地反映教学工作的质量状况。但若能集思广益、评语中肯,也不失为一种教学评估的辅助方法。

数量化方法

用数值表示和刻划教学评估结果的方法称为数量化方法,亦称定量评估法。随着教育统计学、教育测量学、教育实验

学、教育评估学、模糊数学的发展完善和普及,在教育评估特别是教学评估领域中,数量化方法日益受到人们的重视,探讨科学可行的数量化评估方法,也成为教学评估研究的重要课题。教学评估的数量化方法主要有“计分评估法”和“综合评判法”。

1. 计分评估法

计分评估法是把教学质量分解为若干指标,对每一项评估指标确定一个最高分数,评估者利用某种评估工具和方法对每项评估指标进行评分,利用这个评分对教学质量做出某种判断的评估方法。根据处理所评分数时采用的方法,计分法又可分为累积分数法和加权计分法两种。

(1)累积分数法。累积分数法就是假设教学评估的指标或内容有几项,评估者就每一项评定一个分数 X_i ,然后求出它们的总和作为评估的结果 X

$$X = \sum_{i=1}^n X_i$$

式中 X_i 一般参照人们的习惯取值而评定,即对某项指标评分时,水平很高取 0.95,水平高取 0.85,水平一般取 0.75,水平低取 0.65,水平很低取 0.50。亦可根据实际需要将上述等级标定或转化成隶属度区间。

累积分数法的不足之处在于未能区别出反映教学质量的各项指标间的重要程度,而把各项评估指标置于同等重要的位置。然而,教学实践和教学质量管理工作并非如此。一般地,把教学和教学效果作为教学评估的重要内容和指标,因而评估时应该占较大的比重,但累积分数法并不能反映这一特点。

(2) 加权计分法。加权计分法是针对累积分法之不足而设计的一种教学评估方法。其具体做法是：假设教学评估的指标有 n 项，视每项指标之重要程度的不同而赋于一定的权重 P_i ($i=1, 2, \dots, n$)，评估者对每项指标的评分为 X_i ($i=1, 2, \dots, n$)，则教学质量评估的结果为 X

$$P = \sum_{i=1}^n P_i X_i$$

当式中的 $P_i=1/n$ 时，加权计分法与累积分法是一致的，即累积分法是当把各项评估指标的重要程度看作相同时的加权计分法的特殊情况。因此，相对于累积分法，加权计分法要合理得多。在教学质量评估中运用加权计分法要注意两点：一是要科学地设计反映教学质量的指标体系的权重集合，尽量避免人为杜撰；二是在具体到某位教师的教学质量评估时，要注意反映出该教师的某些具有高品质或颇具特色的指标，充分发挥教学评估的导向功能。

2. 综合评判法

这里所说的综合评判法是指利用模糊数学中的“模糊综合评判模型”对教学工作进行评估的一种方法。综合评判法是最近几年我国教育评估工作者和数学工作者把模糊数学应用于教育评估而形成的一种新的有效的方法。由于这种方法所需的数学知识较多，在运用的实践中许多问题又需要进一步探讨和完善，故在后面列专题研讨。

分析评估法

分析评估法是根据一定的评估观点，把反映教学工作质量的指标或内容分解成为几个要点部分，然后对每个要点或部分采用适当的方法分别进行评定。

对每个要点或部分进行评估时，可以采用数量化方法，也可采用非数量化方法，还可以采用其他方法。具体采用哪种或哪些方法，要根据教学评估的实际需要和可能选定。但是，不论采用何种方法，都要力争做到客观地、正确地、真实地反映教学质量各项指标的要点和内涵，尽量地减少主观性因素的影响。

综合评估法

综合评估法是对教学工作的评估内容或指标的整体进行评估的方法。在非数量化方法中的等级法中，评估者采用的就是综合评估法。经验丰富的专家型的评估者多采用综合评估法，凭他们的直观对教师的教学质量做出评估，然后再分出等级。

综合评估法从表面上看似乎没有分解评估内容，实际上分解过程是在头脑中进行的。因此使用综合评估方法评估教学质量时要注意两个条件：一是评估者要有丰富的经验；二是评估者靠视觉直觉可以获得评估对象大量的信息。

分析评估法与综合评估法并不是对立的。没有分析就没有综合，综合建立在分析的基础之上；只有分析，没有综合，

就会“只见树木，不见森林”。在教学评估实践中，往往是先进行分析评估，然后进行综合评估。

自我评估法

自我评估法是评估者根据一定的教学观和教学质量观，对自己的教学工作进行价值判断的一种方法。对于一位教师来说，对自己教学工作的自我检测就是自我评估的过程：对于一所学校来说，教学管理者对学校教学工作的质量检查、质量分析都是自我评估。

自我评估法是教学工作评估方法体系中的一种高级形式，他体现了现代教育评估从被动走向主动、从他律走向自律、从导向走向自控的发展趋势，具有也应该具有自主性、自律性、自控性三大特点。自我评估的优点在于教学活动的主体就是评估的主体，便于自我认识、自我教育、自我激励、自我控制、自我完善，积极主动地提高教学质量。其缺点是缺少外界的参照标准，很难进行模型比较和鉴别。

他人评估法

自我评估之外的评估称为他人评估。例如，上级教育行政部门对下属学校教学质量的评估，学校管理者对教师教学工作的评估，学生对教师教学工作的评估，以及社会舆论对学校教学质量的评估，都属于他人评估。一般地说，他人评估要比自我评估相对客观、真实一些。但是他人评估要求比较严格，组织工作繁重，花费的人力、物力、财力也比较多。

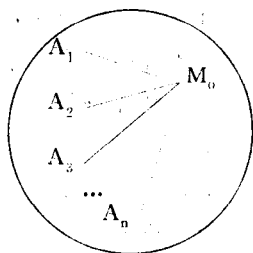
自我评估法与他人评估法各有其优缺点，在教学评估实践中，把自我评估法与他人评估结合起来使用，能够相互补充，收到更理想的效果。一般先进行自我评估，然后再进行他人评估。要特别注意的是，教学评估的目的不是为了排名次、论高低、评等级，而是为了使教学工作按照既定的目标前进，全面提高教学质量。因此，评估特别是他评决不能过于频繁，否则就会打乱教学计划，影响正常的教学秩序，与教学评估的目标背道而驰。

相对评估法

相对评估法，又称“常模参照”评估法，是在评估对象的集合中先取一个或若干个作为标准（亦称“常模”），然后把各个评估对象与这个常模进行比较，确定其位置，或者用某种方法将所有评估对象排成先后顺序。相对评估法的特点是根据评估对象集合的整体状况确定和判断某一或某些评估对象的相对水平，其标准或常模只适用于所选定的评估对象的集合，对于另外的集合未必适用，假设评估对象集合由元素 A_1 、 A_2 、 A_3 …… A_m 组成，而选定的参照标准和常模是 M_0 ，则相对评估法可用下图表示（图见下页）。

学校教学质量管理工作中的“赛讲”、“评优课”活动，采用的都是相对评估法。根据学生的学习成绩，采用标准分数进行的教学评估也是相对评估。

相对评估法的主要特点是在某一评估对象集合的内部进行比较、判定或排序，无论这个集合的整体水平如何，都可以进行比较，因而其适应性强，应用面广。但是，若集合的

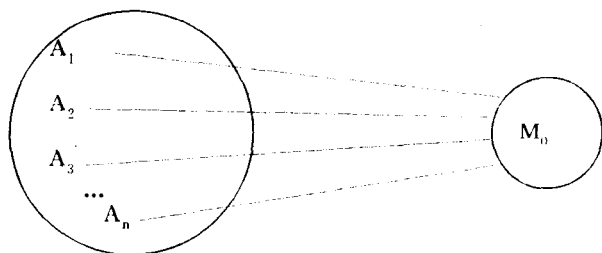


相对估评法

“整体水平”较低，经过与之比较而排序在前的评估对象的教学质量水平也未必就高。因此，相对评估有从“矮子里选高个”之嫌，容易降低教学评估的标准。另一方面，相对评估的结果并不表示评估对象教学工作的实际水平，只表示其在集体中所处的相对位置。因此相对评估法容易使评估对象产生激烈竞争，若引导不好，易误入歧途。

绝对评估法

绝对评估法又称“目标参照”评估法，是在评估对象的集合之外，确定一个客观标准，把评估对象与这个标准相比较，从而判断某评估对象教学工作质量的方法。在教学评估中，“标准”则是预先设定的教学质量的目标，因此，绝对评估法实质上是判断教学质量目标的达成度。假设绝对评估的元素是 A_1 、 A_2 、…… A_n ，客观标准是 M_0 ，则绝对评估法可以用下图表示。



绝对评估法

高中会考这种学科教学质量水平评估，就属于绝对评估的范畴。评估的标准是国家教委颁发的教学大纲和教科书以及会考大纲，会考试题囊括了教材和大纲的基本内容，评估的尺度是分数，满分 100 分，凡 60 分及以上者为合格。

1966 年，日本国立教育研究所的板仓圣宣提出的到达目标与到达度评估，也属于绝对评估。他根据目标的性质把目标分为“方向目标”和“到达目标”两大类。所谓方向目标，就是把期待的努力方向提出来作为目标。方向目标给定的是方向，而目标本身是向无限远处延伸的，与之相适应的评估是相对评估法。所谓到达目标就是把要掌握的提出来作为固定的目标，其本身是确定的、实在的，与之相适应的评估是绝对评估，即对照该目标来判断评估对象达到目标的程度。

由于绝对评估的标准具有客观性，因此在真实、客观、准确的完成教学工作评估之后，每个评估对象可以明确自己的教学质量与客观标准的差距，从而可以激励评估对象积极进取，具有较强的教育性。但是，绝对评估的“标准”实际上也很难做到客观，况且其历史甚短，从目标体系到测量、统

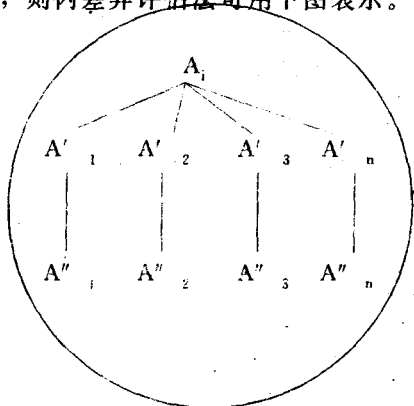
计等的技术和方法尚未完全成熟，因此绝对评估法并不是最完美的评估方法。但是，从相对评估法走向绝对评估法，是现代教育评估发展的一大趋势，应予以足够重视。

在教学评估实践中，呈现出将相对评估法和绝对评估法结合使用的趋势。前述“到达目标”与“方向目标”是分离的；所适合的绝对评估和相对评估也是对立的。事实上，“到达目标”在教学上仅限于基本概念、基础知识和基本技能的范围，这些又只是构成学生学力的外部因素，而学生的学力还有兴趣、态度、毅力等内部因素，况且内部因素更为重要。板仓圣宣提出的到达度评估，在实践上显然有把相对评估与绝对评估对立起来之不足。针对这种不足，日本女子大学教授梶田睿一进一步把到达目标分解达成目标、提高目标和体验目标三大类，每一类各包含一系列的认知领域、情意领域、精神运动领域的目标，并且有各自的测量评估规则，梶田睿一的理论使得两种分离的目标结合起来了，也使得对立的两种评估方法相容互补了。在教学评估实践中，将两种方法结合使用，既能使评估对象明确自己的教学水平与质量标准间的差距，又能认清自己在所有评估对象中处于哪个等级或位置，从而全面地把握自我，寻求发展。

内差异评估法

内差异评估法，是把评估对象集合中的各个元素的现在和过去相比较，或者一个元素的若干侧面相比较，以判断其进步程度或所长侧面的评估方法。假设评价对象集合中的元素是 A_i ($i=1, 2, \dots, n$)，过去的水平状态是 A'_i ，现在的水平

状态是 A'_{1i} ，则内差异评估法可用下图表示。



内差异评估法

内差异评估法应用于教学评估时有两种情况。一种是比较评估对象现在与过去间的差异。如某教师过去的课堂教学质量是“良”等，现在是“优”等，说明其教学质量有明显提高。另一种情况是比较评估对象的某几个侧面，考察其所长或所短。如一位教师的课堂教学可以从教学目标、教学内容、教学方法、主体参与、教学效果五个方面来考察，考察之后可以发现某位教师在哪一方面或哪些方面较好一些，在哪一方面或哪些方面较差一些。

内差异评估法充分地照顾了个体的差异，便于形成“教有特色”的局面，有效地促进教师自身教学水平的提高，而且在评估过程中给评估对象造成压力，因而是一种很有发展潜力的评估方法。由于内差异评估法既不与客观标准相比较