

教育方案评价丛书

---

# 如何 處理評價目標

---

上海翻译出版公司



教育方案评价丛书

# 如何处理评价目标

[美] 林恩·L·莫斯里 著  
卡罗尔·T·弗里茨-吉本

洪邦裕 译

王钢 校

上海翻译出版公司

Lynn Lyons Morris Carol Taylor Fitz-Gibbon

# How to Deal with Goals and Objectives

The Regents of the University of California, 1978

本书根据加利福尼亚大学评价协会 1978 年版出版

教育方案评价丛书

如何处理评价目标

【美】 林恩·L·莫里斯 著  
卡罗尔·T·弗里茨-吉本

洪邦裕 译

王 钢 校

上海翻译出版公司

(上海复兴中路 597 号)

本书由上海发行所发行 上海东方印刷厂印刷

开本 850×1156 1/32 印张 2.25 字数 60,000

1988 年 12 月第 1 版 1988 年 12 月第 1 次印刷

印数 1—4,000

ISBN 7-80514-277-7/G·133

定价: 1.65 元

## 中译本序言

这套《教育方案评价丛书》系根据美国加州大学洛杉矶分校评价研究中心主编的评价丛书译成。原文分为八册，译著亦同。各分册书名是：

- 《评价人员手册》
- 《如何处理评价目标》
- 《如何设计方案评价》
- 《如何测量方案实施》
- 《如何测量成绩》
- 《如何测量态度》
- 《如何进行统计分析》
- 《如何写评价报告》

丛书基本体现了评价工作过程的全貌，同时也大致反映了目前常见的评价方法的轮廓。

半个世纪以来，人们在世界各地对社会上从生产到研究的各种活动方案，广泛地进行了评价。用于评价的方法和技术也因此取得了较显著的进步。这种进展主要是从对教育方案——除了学校教育以外，还包括各种专业性的培训活动——积极进行评价的工作经验中产生的。在这段时期内，评价对象种类很多，但以各种教学改革方案和战时人员培训方案的目标及其实现程度为主要组成部分。

在这段发展过程中产生了一些重要经验，其中一条是：应当努力做到使评价有助于取得更多、更好的具有社会价值的效果，即通过评价提高活动方案的社会功效。——一句话，评价是为了提高。——这条经验主要来自教育评价。教育，作为嬗传人类文明并促

使其加速进步的精神生产，必须经常进行适应于物质文明和精神文明发展需要的改革，才能充分发挥提高人民素质，多出合格人才的社会功能。

在贯彻中共中央关于教育体制改革的决定过程中，全国正在积极开展教育评价工作。如：工科、师范高等院校等正在分别筹划对专业教学方案和学校管理水平进行评价的工作。从更广范围来说，全国正处在举世瞩目的改革过程中。改革的具体建议来自对过程和现状的评价。要做好评价工作，就必然会愈益讲究评价方法。

半个世纪来，世界各地在评价工作发展过程中积累了不少关于适应评价对象选用恰当的观察、分析和判断方式的经验，也就是选用评价模型的经验。他山之石，可以攻玉。国外经验中有不少可供参考借鉴之处。不过，当务之急，首先在于早让从事评价工作的广大干部迅速掌握基本方法。就这点来说，这套丛书的实效会是很显著的，值得向大家推荐。

这套丛书的译者多数是青壮年研究工作者，这是十分可喜的事。希望这些出版物的出现能引起更多人对于评价这门学科的重视，来共同推动有关工作和研究的开展，从而有益于我国社会主义改革与建设的进程。

邱 渊

1988年7月

# 目 录

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| <b>导言</b> .....                           | 1  |
| <b>第一章 评价目标</b> .....                     | 5  |
| 有关陈述目标的若干建议 .....                         | 7  |
| 有关行为目标的一些背景 .....                         | 11 |
| 参考文献 .....                                | 14 |
| <b>第二章 目标来源</b> .....                     | 15 |
| <b>第三章 编写评价人员自己独特的目标</b> .....            | 18 |
| 如何编写行为目标 .....                            | 18 |
| 使目标与标准化测验协调一致 .....                       | 32 |
| 如何从标准化测验中推导出目标 .....                      | 33 |
| 使用标准化测验对方案进行评价 .....                      | 34 |
| 参考文献 .....                                | 38 |
| <b>第四章 确定目标的优先程度</b> .....                | 39 |
| 解决办法1: 目标取样 .....                         | 42 |
| 解决办法2: 重要目标取样 .....                       | 43 |
| 解决办法3: 矩阵取样 .....                         | 45 |
| 解决办法4: 通过等级评定——回顾性需要评定确定目标的<br>优先程度 ..... | 52 |
| 解决办法5: 通过具体目标的层次结构确定目标的优先程度 .....         | 59 |
| 有关通过层次结构确定具体目标轻重主次程度的说明 .....             | 62 |
| 参考文献 .....                                | 65 |

## 导 言

---

教育方案旨在实现目标。这些目标可以是一般的(例如,较为全面的交际技能),也可以是特定的(例如,正确使用某词汇表上的各个单词)。这些目标可能只涉及教育背景,因而相对来说,可得以迅速实现(例如,自觉遵守各项取消种族隔离的要求),或许它们是针对学习经验的远期成果(例如,不同种族群体成员的和睦相处)。

教育试图通过在某所学校或学区范围内开始实施方案,以达到教育目标。通常,会出现一些组织上的更动;或者,在进行方案规定的课程活动和使用方案指定的教材时,教师与学生会相互影响。

在评价教育方案的过程中,要注意两个主要问题:

- 到何种程度才算达到各项目标?
- 方案付诸实施后,实际发生了什么情况?<sup>①</sup>

方案目标清晰的表述是良好评价的一个首要组成部分,也是本书所关切的中心议题。更为明确地说,本分册是设计用来帮助评价人员完成跟总目标与具体目标相关的各项主要的方案评价任务,即:

---

① 有关对构成教育方案的诸手段与过程进行探测和描述的各种方法,将在《教育方案评价丛书》(中的分册)《如何测量方案实施》中作全面的探讨。

性

- 论证对总目标、成果和具体目标作条理清晰的表述的必要性

- 为编写这些表述提供指导与实例
- 提供从已出版的教科书中推知总目标与具体目标的方法
- 论证编制具体目标与编写测试题之间的关系
- 概述在测试时间有限的情况下,对达到众多具体目标进行测定的各种方法

本分册还能帮助评价人员发展有关处理总目标与具体目标的一些基本技能,以便制订评价计划。本书内容不仅是以洛杉矶加利福尼亚大学评价研究中心诸位评价专家的经验为基础,而且还以那些在各种教学环境中使用过(本分册)早期版本的人们所提供的现场经验为基础。

本分册尽可能地推荐在实施跟总目标与具体目标相关的评价任务时所使用的程序、经验、做法和切实可行的策略。<sup>②</sup>请记住,在所推荐的各种程序中,不少只是在顺利的情况下才对各项目标行之有效。当然,只有少数的评价情境才跟这里设想的情境相一致。因而,不应指望能遇到跟本分册所提出的各种情境完全雷同的情境。希望读者审察所提供的各项原则与实例,并使之适应自身的时间限制与资料规格的要求。

评价是一个新的领域。只有极少数用来完成评价的程序才是不容变通的。任何评价人员的任务都是向方案资助者、方案执行人员以及其他跟方案实施过程与所得成果休戚相关的人员提供信息。所以,评价人员的职责,就是在其所处环境许可的范围内收集高度可信的信息,并且采用使这些信息对每个评价听取人均有用的形式,向其提出自己的结论。

《教育方案评价丛书》(本分册即为其一个组成部分),主要是供那些已被委派担任方案评价任务的人员使用的。评价人员要做

---

<sup>②</sup> 在讨论具体目标的编制与使用时,几乎不太区分情感目标与能力目标,因为所讨论的大多数原则与程序大体都适用于具体目标。

的工作,按照其所分配到的任务来看,不外乎下面两个方面:

1. 评价人员可能要担负起对方案的有效性提出总结报告的任务。既然如此,那么或许还得向资助单位或代表方案资助者的管理小组汇报工作。还可能要求评价人员对方案本身进行描述,就方案实现已宣布过的总目标的情况提出报告,注意观察任何非预期的成果,而且在可能的情况下,对各种备选方案进行比较。倘若这一些果真是评价人员的工作特点的话,那么该人员就是终结性评价人员。

2. 评价人员所承担的评价任务可能使之成为方案设计人员与编制人员的助手与顾问。在那种情况下,就可能要求评价人员注意寻找各种潜在的问题,验明方案中需作改进之处,描述与监控实施方案的各项活动,并定期对学业进展与态度变化进行测试。在这种情况下,评价人员就成了“百事通”,即一名所承担的全部任务均未得以明确规定的人物。在所有活动告一段落的时候,或许会要求评价人员提出报告;但是,也并非全然如此。倘若这种规定不甚明确的工作任务,看起来跟评价人员所承担的任务相去无几的话,那么该评价人员就是形成性评价人员。

本分册所包括的大多数有关总目标与具体目标的信息,对形成性评价任务与终结性评价任务来说,都将是颇为有用的。对总目标与具体目标表述的看法可能不尽相同。这将取决于评价人员在上述两项任务中究竟承担哪一项。不过,这两项评价任务都有责任确保方案跟其已公布的宗旨相一致。此外,在(承担形成性评价任务和终结性评价任务的)两种情况下,通常都会发现方案设计人员未能提供有关总目标与具体目标足够详尽的陈述,从而有助于评价人员履行其职责。

终结性评价人员的主要兴趣,在于寻找并使用测量方案总目标实现程度的手段。这就需要有关总目标的陈述能够用来作为编制或购置方案主要预期成果测量方法的基础。

形成性评价人员对总目标与具体目标则有不同的要求。为了使方案执行人员和评价人员对在何种基础上评价方案的门径上有

可能取得一致的意见，就需要对总目标表述清楚并记录在案。评价人员还得会同方案设计人员一起对这些陈述进行引伸与编订。此外，形成性评价人员至少还要设计一些进行进步检查以及跟短期实验一起使用的非正式测量方法。那些精心设计的、用来测量实施中目标的手段，必然也会对方案终结性评价所需要的测验内容产生影响。因而，形成性评价人员的主要兴趣，不仅仅在于细微行为目标的陈述（这些陈述能够用来设计对方案进程或总体效果进行测量的各种手段），而且还在于那些一般的目标陈述（这些陈述将促进有关方案的意见交换）。

形成性评价人员还会对方案中的课程决定和变更有所影响；因而，本分册中论及如何从标准化测验中推导各项具体目标的章节，可能是他们的兴趣所在。从另一个方面来说，对使用标准化测验来评价各项方案进行探讨的章节，则对终结性评价人员具有更大的吸引力。形成性评价人员和终结性评价人员可能都会感到有必要如第四章所描述的那样，通过压缩具体目标的数量，使评价更为集中。尽管终结性评价人员可能从各种探讨的方法中任意使用一种，但是，形成性评价人员却最有可能使用等级或层次，以优先考虑一些具体目标。

不管是为了编订课程还是为了进行评价，编写目标陈述是一项艰巨且费时的任务；不过，在大多数情况下，搜寻早已编写好的总目标与具体目标仍不失为有益的做法。倘若准备起草一份建议书的话，那么有关确定与编写总目标与具体目标的各章节也许会有用的。

不论出于什么动机阅读本分册，对于那些跟评价中的目标确定与选择有关的问题与任务来说，本分册只是一个初步介绍。在大多数章节的结尾部分，可看到有关进一步阅读的建议。这样，就可能更深入地探索那些特别感兴趣的论题。

## 第一章

# 评价目标

---

举例来说,我们人类,以哲学家为例,之所以不同凡俗,部分原因就在于,我们对待世间万物是以其可能呈现的状态,而不是仅仅以其目前所呈现的状态予以设想的。对于世间万物可能或者应该呈现怎样的面目,教育科学领域里的专家们已经作了冥思苦索,并且期望通过教育手段使人们成为:

- 优秀的、尽职的公民
- 创造性的自我实现的个体
- 参与自由民主活动的利他主义者
- 思路敏捷灵活的思想家

固然,这些崇高的理想殊为重要,但是,正视眼下人们的现状与客观条件,同样也是至关重要的。跟学校有密切关系的评价人员,是在日常情境中开展工作的,而宏伟目标在这种日常情境中得以实现,就是取决于实际的、符合真实生活的计划与行动。很可能,评价人员在某个时候曾举办过在职人员专题研讨班,或者跟一筹莫展的教师或心绪不快的家长进行过推心置腹的长谈,就是因为心目中装有跟教师、家长与学生有关的各项目标。自不待言,跟上面提到的各项长远目标相比较,评价人员的这些目标往往显得更为有限,而且更为具体。

同样,(跟现时正在进行评价的那项方案一样的)一项新方案之所以能够问世,就是因为某位教师、或者诸如由行政人员、家长

和教师组成的委员会之类的某有关团体，牢记该方案打算实现的一系列目标。这一系列目标或许还是相当宏伟的；因而，一旦开始对这一系列目标进行细致地检查时，其范围可能从宏伟目标（即相当于上面提及的那些理想）一直到最世俗化的目标（如学生在同一时间使用厕所的人数）。此外，如果正式的方案计划或建议书没有形诸笔墨的话，恐怕就无人会把时间消磨在认真研究方案旨在达到的全部目标上。可以作一个合理的假设，即隐匿于各社团价值体系之中的一些目标，至今还没有得到阐明。

作为评价人员，首要的任务乃是编制总目标或具体目标一览表；对于为方案制订人员所一致同意的方案应该完成的任务，这个一览表会进行一清二楚的解释<sup>③</sup>——哪怕该方案的制订人员就是家长、教师、委员会，或者仅仅就是评价人员本身。之所以必须如此有三个理由：

1. 使关注方案的各个团体了解方案的目标与活动而产生的意见交流，是实施评价的主要得益。评价激励教师与方案制订人员坦诚探讨各自有关方案的意向——即他们认为方案实际上能够完成的任务。评价还是把有关方案的信息传递给公众的媒介手段。倘若全社团需要评定与评价同时进行的话，那么家长和有关公民就可以有机会表达各自对学校目标的选择。即便在没有进行需要评定的情况下，评价也往往能使社团注意力集中到方案上，从而使其各项预期成果经受周详的审察。就评价而言，不管它是用来集中评价方案效能核定的终结性评价，还是有助于改进一项新的或者正在实施中的方案的形成性评价，总是能够促成这种健康的思想交流。

评价人员可能经常会发现，当一项隐约其辞的目标转换成一项具体成果的明确陈述时，所得到的结果或许不一定会使某些团体或教职人员感到满意。解决这些分歧的方法可能是很费劲的；

---

③ 《评价人员手册》一书中的第二章“如何起到形成性评价者的作用”描述了帮助各团体对各项具体目标达成一致意见的方法。

但是,它可以向全体有关人员提供机会,形成一种关于方案内容更为精确的观念。

2. 负责经费或听取公众舆论的人员,根据方案实现值得努力的目标的情况,将对方案作出判断(即作出评价)。事实上,评价理论工作者认为,评价的基础就是对目标所作的精确勾画。此外,在开始收集资料以判断方案实现其目标的情况时,对目标所作的清晰表述,也将是对该收集哪些资料作出取舍的基础。

3. 某些最好的评价,往往把某一方案得出的结论跟另一方案取得的结果进行比较。在这两种方案都能够被证明是为了达到相同的目标而进行教学的时候,这样的比较就殊为有用。

因此,在评价过程中,目标构成了对方案进行探讨、测量以及资料收集的基础;而且,还为对那些互为角逐的方案进行比较提供了基础。

### 有关陈述目标的若干建议

目标必须以特定的方式予以表述,以便公众能够分辨这些目标是否已经实现。从某种意义上来说,在编写目标的过程中,不管使用什么样的措辞,都需要进行足够清晰的表述,以便为测量方案成就提供标准尺度。用具体的措辞表述明确的总目标,通常被称为具体目标。在表述总目标与具体目标的过程中,严格要求做到清晰明确,已经使教育工作者逐步形成了若干关于如何进行此项工作的规程。本分册对这些规程通篇予以详细的探讨。

对于由评价人员范定的那些描述成果的目标(即可测量的方案最终结果)和那些详细说明过程的目标(即达到那些目标的手段)务必谨慎地加以区分。大多数评价的主要重点是关于成果目标(即目的目标)的实现。辨别目的目标与手段目标的一个方法就是使它们经受一次简单的检验:

• 目的目标应该描述完成下列句子的能力或者态度,“在方案结束时,学生——或者家长,或者教师——将论证……。”

• 手段目标将符合下列句子,“在方案实施过程中,学生——或者家长,或者教师——将参加……。”

跟多数论述总目标与具体目标在评价中所起的作用一样,本分册的重点是围绕目的目标的使用进行论述。

然而,在大多数情况下,评价人员同样需要注意手段目标;这也是很重要的。评价人员甚至可以决定只围绕手段目标来构制评价。这样的做法将使评价集中于确定有否进行特定的教学活动,而对这些活动的成果则漠然置之。例如,评价听取人的心愿,可能是确保在初级中学实施因人施教的教学,而不是监控这种特定方式对成绩产生的效果。当出现一些跟测量方案情感成果或态度成果有关联的特殊困难的时候,评价人员还可能选择一些诸如学生在课堂里的注意力与参与课堂教学之类的有关因素进行测量。至于象尽职的成人、优秀公民的职责、或者自我指导的学习之类的远期或者短暂目标,评价人员在测量其成果方面将是无能为力的。在这些情况下,对于那些可能会产生远期成果的活动(至少从某些人的观点看来),评价人员应该测量这些活动的实施程度。如果评价听取人愿意的话,那么在上述任一情况下,评价人员把那些用方案活动表述的手段目标作为评价的基础是许可的。

此外,对于方案来说,方案所使用的手段(教材、教学活动等等)无疑是至关重要的。事实上,这些手段乃是方案本身和拟进行的任何评价都应该精心予以描述的。

在把手段目标作为评价组成部分予以表述的时候,可使用这里所描述的句子主干“在方案实施过程中……”。通常被描述为“实施测量”的那些特殊方法,可用来测量对方案活动与教材的使用情况。<sup>④</sup>评价的这个组成部分,似乎应该跟评价报告的方案实施部分中有关成果的探讨有所区别。

倘若评价人员打算进行一次以目的目标为中心的评价(即比较两个互为角逐方案的预期成果)的话,那么两个方案共有的目的

<sup>④</sup> 参见《如何测量方案实施》分册。

目标将构成比较的基础。对每个方案来说，或许还会有另外一些不尽相同的目标。只要这两个方案的共有目标被认为是颇为重要的话，那么，它们的差别对于评价来说，也就显得无足挂齿了。

通常，“目标”这个术语指的是对教育方案向何处行进的概括表述。重要的是，目标的表述必须满足前面提及的三个条件：

1. 其含义，对有关人员来说应该是明确的。
  2. 应该为方案设计人员与资助者所一致同意。
  3. 不论是论述目的，还是论述手段，都应该是可明以确识别的。
- 另外还有一个条件：
4. 就实现该方案可得到的时间与资金而论，目标的表述应该是现实的。

倘若这四个条件都具备了的话，那么，指导设计或者探讨的概括表述甚至可以用通俗易懂的方式表述如下：

- 提高学校体育运动的参加率
- 使学生真正地爱校如家
- 他们应该学会跟他人协作
- (取得)较好的学业测验成绩
- (会说)流利的法语
- 儿童将加深对数学法则的领会

倘若评价人员愿意的话，也可以用评价问答题的形式来表达目标。在有些情况下，用提问形式表达目标鼓舞那些有关人员着手考虑论证目标成就的方法。上述目标，如用提问格式表述的话就变成：

- 学校体育活动参加率有否提高？
- 现在学生是否喜爱上了学校？
- 学生们是否学会与他人协作？
- 现在成就测验结果是否比实施方案前为好？
- 学生的法语是否流利？

## • 儿童是否加深了对数学法则的领会？

这里所描述的这类一般目标，对于许多评价目的与设计目的来说，譬如对干课程设计计划的意向进行交流来说，都是颇为有用的。可是，事实上对于方案的特定成就所进行的评价来说，这些一般目标未免过于含糊不清。作为评价人员，常常需要设计对目标的达到情况进行测量的各种方法。而这类一般目标所建议的却是许多过于言之不详的测量方法。例如，假定有无数个评价人员能对“流利的法语”进行评定的方法，那么，为了使评价能够围绕中心进行起见，就得有人——或许就是评价人员——将必须把这些（一般）目标加工成更为精细的具体目标。

成果目标（通常称为行为目标，或者作业目标，或者教学目标）描述了方案的目标组在方案结束时应当表现的行为，而这些行为证明了学生已学到了一些东西。就这一点而论，具体目标就对应用于评价方案的测验类别作了描述，或者提出了有力的启示。<sup>⑤</sup>

下面的实例也许能够阐明概略目标、附属目标和行为目标之间的关系。

语言艺术方面的概略目标可能是：

学生将提高写作方面的语法技能。

比较特定的附属目标可能是：

学生将领会并应用惯用法与呼应的基本规则。

在附属目标范围内的行为目标可能是：

给定一个（含一个主语和一个谓语的）简单句，如果主语与动

---

⑤ 过程目标同样也对方案参与者应该从事的各项行为与活动进行描述。这一切构成了测量方案实施情况的基础。然而，进程目标和有关（方案）实施情况的评定超出了本书的范围；将由《教育方案评价丛书》另一分册《如何测量方案实施》予以论述。

词在数上保持一致的话,学生写下“对”;如果主语与动词在数上没有保持一致的话,学生则写下对该句作出正确修改的同一动词的一种形式。

通过一次测验是无法对概略目标进行测量的。然而,通过一次对概略目标众多的附属目标进行评定的测验,却可以对与概略目标有关联的各项行为进行测量。概略目标与特定目标为设计提供一般性指导,但是,只有行为目标才能得以测量。对这些(行为)目标的测量为评价提供了基本证据。

### 有关行为目标的一些背景

评价领域是现时既复杂又出名的行为目标之发源地。行为目标就是用行为表述的理想方案成果。尽管目前行为目标被用于(或被滥用于)许多目的,不过,最初是打算在累积显示教育目标已经达到的证据时,把它们用作为指南的。

行为目标是有关某些行为的表述;如果学生表现出这些行为的话,就表明他们具备了某些技能、态度或者知识。

当评价人员认为,在我们的方案中所能了解到的学生成就就是学生向我们显示的行为——他们是如何行事的,这种看法是非常合情合理的。无论由评价人员正在评价的方案所教授的知识或者态度是何其繁杂错综,为了得到学习的证据,评价人员必须注意观察学生的表现。方案的行为目标把那些关键性的表现编列成表;评价人员,或者工作人员,或者评价听取人,都将把这些表现作为学生(或者家长,教师,或任何作为方案对象的人员)已经学会一些东西或者已经获得某种态度的证据而加以接受。

评价人员或许喜欢用这样一种方式考虑评价:有关某一特定主题的知识——例如:美国南北战争——可以被看作是类似于一座硕大无朋的冰山,偌大的底部沉于水中,无法对水面露出的部分显露在海面上。几个世纪以来,远洋航海人员只能看到冰山的顶峰,只需看上一眼,就已经洞察水下的情况。航海人员不必在