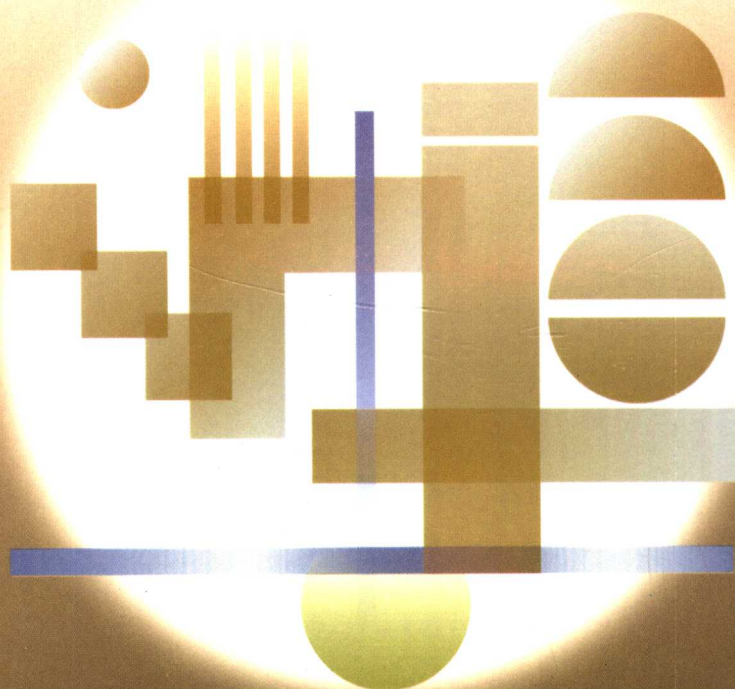




全国教育科学“十五”规划课题成果
《适应西部地区的研究性学习的实效性研究》丛书

研究性学习与教师评价

本册主编 陈启鹏
本册副主编 钟进友 朱良富
莫裕全



全国教育科学“十五”规划课题成果
《适应西部地区的研究性学习的实效性研究》丛书

研究性学习与教师评价

总 主 编 李常明
副 总 主 编 万礼修
本 册 主 编 陈启鹏
本册副主编 钟进友 朱良富
莫裕全



重庆出版集团
重庆出版社

全国教育科学“十五”规划课题成果
《适应西部地区的研究性学习的实效性研究》丛书

研究性学习与教师评价

责任编辑 董璟颖
封面设计 张学东
技术设计 张进

重庆出版社出版、发行
(重庆长江二路 205 号)
重庆现代彩色书报印务有限公司印刷

开本 890×1240 1/32 印张 3.75
字数 104 千
2006 年 5 月第 1 版
2006 年 5 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 7-5366-7233-0/G·2384
(全套共 22 册)定价:280.00 元

全国教育科学“十五”规划课题成果
《适应西部地区的研究性学习的实效性研究》丛书编委会

顾问 彭智勇 张大均 万 力 万明春 仇大林
龚奇柱 唐果南

总主编 李常明

副总主编 万礼修

编委 丁继泉 王 蓉 王方鸣 王琪开 牛 晓
文 波 邓春晓 代加明 伍民苏 刘西库
刘兴才 刘恒远 刘德智 苏武银 杜东平
杨 博 杨洪绪 杨祖旺 李 亮 李正良
李昌华 李恭方 李宗林 吴圣合 吴晓莉
吴智勇 岑远国 邱礼新 余明华 汪 勃
张建玲 张裕云 陈 云 陈 琪 陈华峰
陈启鹏 陈明德 陈顺果 欧 健 罗达公
周光烈 周素英 郑 勇 屈英灿 明祖秀
赵小刚 赵永清 荆 瑜 段照川 钱金涛
徐恩明 徐晓雪 高 飞 唐良沐 唐果南
陶纯恭 黄 永 曹 雷 彭栋明 蒋德人
傅玉蓉 傅唯泉 鲁琼瑶 鲁善坤 曾晓恙
曾舜清 谢德胜 蒲恒景 谭周文 谭祖学
叶长春(四川省宜宾市翠屏区教研室)

杜正军(贵州省贵阳市教科所)

何文轶(云南省昆明一中)

陈 红(四川省成都市高新区教研室)

唐 玲(成都大学附中)

曾钦文(四川省甘孜藏族自治州康定中学)

本册编委会

顾 问 李常明 万礼修

主 编 陈启鹏

副 主 编 钟进友 朱良富 莫裕全

执行主编 杨昌弋

编 委 欧 宾 晏风华 唐荣龙 尹厚霖 许 可

傅文霄 伍宜前 潘文荣 戴国平 熊 慧

李顺林 蒲尚云 刘建华 孙雪莲 杨喻虹

谢晓斌 孙 琳 王 琳

前 言

研究性学习作为一种崭新的课程形态,将有力促进教育教学方式的变革。但是,长期以来,由于我们尚缺乏较科学完备的课程评价系统,致使课程实施过程缺少有效的指导和约束。研究性学习课程实施过程中,依然存在着管理评价弱化的问题。因此,如何加强对研究性学习课程实施过程中教师行为的评价,将直接关系到研究性学习课程的核心价值和基本功能能否得以实现。

本书以《国务院关于基础教育改革与发展的决定》和《普通高中研究性学习课程实施意见》为指导,通过研究性学习课程实施中的教师评价理论与实施的研究,促进研究性学习课程得以有效实施,进而切实转变教师的教学方式,变革传统教学形态,推动学生的全面发展。

本书有以下特点:(1)针对性:本书紧扣中学基础教育实际,针对研究性学习课程实施中的实际困难,抓住教师评价这一薄弱环节,深入探讨研究性学习中对教师评价管理的意义和方法。(2)科学性:只有以科学的标准和方法评价教师行为,才能引导和培养教师科学的教育教学行为,才能在研究性学习课程的实施过程中对教师的角色、对教师的作用、对教师的行为方式作科学准确的界定,从而真正保证研究性学习课程的有效实施,切实推进素质教育,促进学生的全面发展。(3)实效性:本书将结合中学基础教育实际和研究性学习中的实际困难,探讨富有可操作性的评价机制和评价办法。

本书在编写过程中,得到了重庆市教育科学研究院李常明副院长、中教所万礼修所长的亲自指导,得到了重庆十一中学党委行政的大力支持。由于编者水平有限,错误瑕陋之处在所难免,恳请读者批评指正。

《研究性学习与教师评价》课题组

2005年7月

目 录

前言	(1)
第一章 研究性学习中教师评价的基本理论	(1)
第一节 研究性学习中教师评价的基本概念	(1)
第二节 教师评价在研究性学习课程实施中的地位与 作用	(7)
第三节 研究性学习中教师评价的指导思想	(10)
第二章 构建研究性学习课程中积极的教师评价	(16)
第一节 研究性学习课程实施中的管理弱化	(16)
第二节 研究性学习中教师评价与反思	(23)
第三节 研究性学习课程教师评价的基本原则	(28)
第四节 研究性学习课程教师评价的基本方法	(39)
第五节 用科学的评价推进学习方式的优化	(48)
第三章 学科研究性学习与教师评价	(55)
第一节 语文学科研究性学习中的教师评价	(55)
第二节 数学学科研究性学习中的教师评价	(62)
第三节 英语学科研究性学习中的教师评价	(67)
第四节 理科综合研究性学习中的教师评价	(74)
第五节 文科综合研究性学习中的教师评价	(91)
第六节 基于信息技术环境的研究性学习及教师评 价	(105)
参考文献	(111)



第一章

研究性学习中

教师评价的基本理论

第一节 研究性学习中教师评价的基本概念

一、研究性学习中教师评价的定义

教师评价是指对教师的教育思想、教学资源利用、教学行为、教学方法、教学效果以及道德水平、人际关系等方面的价值判断。一般情况下,教师评价主要包括对教师教学质量的评价和对教师班级管理的评价。但是,研究性学习中的教师评价既不是对教师班级管理的评价,又不同于一般意义上的对教师教学质量的评价。下面,我们可以通过对教学质量评价的认识,分析研究性学习中的教师评价的概念。

(一) 教师的教学质量是学校各项工作的综合反映

对教学质量实行科学、正确的评价,既是学校全面质量管理的关键,又是整个学校教育评价的中心环节。

1. 教学质量是教学改革过程中受到普遍关注的问题。为了对此作出判断,就需要评价。在教师以往的自我评价基础上,按照一定的评价目标和评价标准,有组织、有计划地开展教师教学质量评价,对促进教学改革、提高教学质量具有十分重要的意义。

2. 对教师的教学质量进行评价,能为领导提供决策信息,提高师资队伍管理的科学化水平。教学质量是衡量教师业务水平的重要标志。通过教师评价,获取有价值的信息,这是实施教学工作决策的前提条件,也是加强师资队伍管理与建设的重要环节。

3. 教师的教学活动是一个动态的系统,包括教师、学生、教学内容和教学手段等多项要素及其之间相互作用的过程。在教学活



动中,只有通过教师评价获取可靠的反馈信息,才能对教学实施反馈调控。

(二) 传统的教师评价及其局限性

长期以来,虽然我们的教育制度几经变迁,但是教师在教育教学过程中所扮演的角色大致未变,可以简单描述为:在学术上,教师是垄断知识的权威;在教学过程中,教师是知识的传授者;在学校生活中,教师是学生活动的组织和管理者;在师生关系方面,教师对学生往往采取俯视和指导的态度。

我国现行的教师评价,主要还是基于上述传统的教师角色定位,停留在对教师“德、能、勤、绩”的评价模式上。教师教学质量评价的重点集中在课堂教学质量的评价上,其主要内容包括教学内容、教学艺术、课堂结构、课堂管理和教学效果;以奖惩为主要目的,侧重对教师教学效能的核定,并由此作出人事管理决策,即所谓的“优胜劣汰”“奖优罚劣”“末位淘汰”“能者上、庸者下”等等。这种评价是面向过去的、单向的、呆板的评价:内容上更注重结果;方法上则更多采用总结性评价,强调指标体系的行为化和可测性;注重数量化的测定和结果,强调评价的客观性和精确性,而在实施过程中往往带有行政化的倾向。这种奖惩性的教师评价体系在特定的教育发展时期曾经发挥了积极的作用,但是随着教育的改革的进一步深入,尤其是在研究性学习的实施过程中,则日益显示出它的局限性。主要表现在:

首先,奖惩性的教师评价仅发挥教师评价的鉴定选择功能,实现教师评价的奖惩目的,而忽视了教师评价的激励改进和导向功能,不利于面向未来促进教师的发展。

其次,奖惩性的教师评价无法吸引教师的积极主动参与。参与评价的教师在担心评价结果会影响他们的工作和前途的情况下,必然会直接影响评价结果的客观性。

再次,奖惩性的教师评价难以对全体教师起到激励的作用。评价结果往往只对不称职的或优秀的教师产生影响,而这两者一般都占少数。对于绝大多数称职的但表现不一定很突出的教师来



说,这种评价制度起不到促使其进一步提高教学水平的作用,反而可能会引起教师心理上的反感。另外,奖惩性教师评价以他人评价和行政评价为主,以管理人员为评价主体,耗费了大量的人力和物力,结果却是事倍功半,对提高教师的工作积极性、帮助教师改进教学的效果不明显,有时反而会增加某些教师的牢骚和怨气,弄得得不偿失。

最后,奖惩性教师评价最致命的弱点,就是由于其评价内容和指标过于量化和统一,容易导致教师关注的焦点过于集中在学生的成绩上,从而直接或间接地强化了应试教育的氛围,加大了实施素质教育的难度。那么,有没有一种更好的评价方式呢?

(三) 研究性学习的教师评价应是发展性评价

教师评价,从方式上可分为两种类型:一是奖惩性教师评价,二是发展性教师评价。奖惩性教师评价以奖励和惩处为最终目的,通过对教师工作表现的评价,作出解聘、晋升、调动、降级、加薪、减薪、增加奖金等决定。由于经济条件制约,奖励只能针对少数优秀教师。即使经济条件允许,也不可能有足够的职位让所有应该得到晋升的教师都获得晋升的机会。因此,这种教师评价势必影响教师的坦诚态度,更不用说吸引全体教师的积极参与了。

而发展性教师评价是以促进教师的专业发展为最终目的,它是一种双向的教师评价过程,建立在双方互相信任的基础上,和谐的气氛贯穿评价过程的始终。20世纪80年代末以来,以英国为首的一些发达国家开始摒弃奖惩性教师评价,推行发展性教师评价,受到了广大教师的欢迎。许多教师称赞这种评价既是促进教师专业发展的有力措施,又是纠正缺点、发扬优势的有效途径,更是一项至关重要的教育改革。据英国学者希尔兰兹(Shields)主持的一项调查表明,发展性教师评价在教师中间得到了广泛认可和肯定,绝大多数教师都认为参与发展性教师评价是一种有价值的活动,甚至是一种享受。所以,面临全面实施新课程改革的重要时期,针对研究性学习这门全新课程的特点,我们对教师的评价工作如果还沿用固有模式,还运用所谓的平均分、及格率、优生率等数



字指标去考核教师显然是行不通的。

因此,研究性学习中的教师评价是指我们以新课程评价理论为指导,运用科学的评价技术和方法,通过系统地搜集和分析教师在指导学生研究性学习过程中的信息资料,对教师的素质、工作过程、工作效果进行发展性的价值判断。研究性学习的教师评价应该是发展性评价。

二、研究性学习中教师评价的目的

研究性学习中教师评价的根本目的是为了促进教师的进一步发展。一方面,教师评价对教师接受继续教育,刻苦钻研业务,提高业务水平,寻求不断发展起到了激励的作用;另一方面,教师评价的结果为教师总结经验,弥补不足,从而进一步改进教学,提高教学水平和教学质量提供了依据。

任何一项评价工作都以一定的评价目的为出发点。在开展评价工作之前,必须首先明确评价目的,并以此为“灵魂”制定评价方案。研究性学习中教师评价在实施前同样应明确:为什么评?由谁来评?评什么?怎样评?即明确评价目的、确定评价者、制定评价指标体系、选择评价方法和步骤。

为什么评?即评价的直接目的是什么。一次特定的发展性教师评价,其主要目的是对教师工作的现状作出诊断,找出教师工作中出现的问题,根据评价所获信息,及时改进教师工作,调整教师发展计划,或是对教师工作的条件、过程和结果进行评价,为学校调整发展目标服务。显然,由不同评价目的决定的评价,在组织、内容及方法上都是很不相同的。研究性学习中教师评价所要达到的目的既要有利于研究性学习的全面开展,又要有利于教师素质的提高,在全面实施素质教育过程中,在促进学生创新精神和实践能力的培养中发挥积极作用。

三、研究性学习中教师评价的内容

评什么?是对教师作全面的评价,还是作某一侧面的评价;是评这些因素,还是评那些因素。这一问题不解决,教师评价就无法进行。一般来说,对教师可以从以下几个方面测评:规划与设计的



能力;组织、管理协调与应变的能力;探索与解决问题的能力;收集与处理信息的能力。

研究性学习中教师评价的内容,主要取决于研究性学习课程对课程实施过程中所规定的教师行为的基本要求。那么,这种要求是什么呢?

第一,在研究性学习实施过程中,教师要及时了解学生开展研究活动时遇到的困难以及他们的需要,有针对性地进行指导。教师应成为学生研究信息交汇的枢纽,成为交流的组织和建议者。在这一过程中要注意观察每一个学生在品德、能力、个性方面的发展,给予适时的鼓励和指导,帮助他们建立自信,并进一步提高学习积极性。教师的指导切忌将学生的研究引向已有的结论,而是提供信息、启发思路、补充知识、介绍方法和线索,引导学生质疑、探究和创新。

第二,在研究性学习实施过程中,教师必须通过多种方式争取家长和社会有关方面的关心、理解和参与,与学生一起开发对实施研究性学习有价值的校内外教育资源,为学生开展研究性学习提供良好的条件。

第三,在研究性学习实施过程中,教师要指导学生写好研究日记,及时记载研究情况,真实记录个人体验,为以后进行总结和评价提供依据。

第四,教师应根据学校和班级实施研究性学习的不同目标和主客观条件,在不同的学习阶段进行重点的指导,如重指导资料搜集工作、重指导设计解决问题的方案,重指导学生如何形成结论等等。

因此,研究性学习中教师评价要对研究性学习实施中的教师指导进行评价。研究性学习强调学生的主体作用,同时,也重视教师的指导作用。在研究性学习实施过程中,教师应把学生作为学习探究和解决问题的主体,并注意转变自己的指导方式。

四、研究性学习中教师评价的特点

作为一种发展性的教师评价,研究性学习中的教师评价有以



下特点:

1. 评价的目的不是“区分”而是促进“发展”

在传统教学中,评价基本用于区别胜利者和失败者,而不是作为一种促进教师转变性的协调发展过程。为了区分,人们自然依赖于一种具体划一的标准,而这种整齐划一的标准无法适应个体多样化的发展。研究性学习的目的不单是理解前人发现的知识,而是让学生进入主动探求知识的过程。因此,对于教师来说,评价的目的不是为了简单区分好、中、差,而是通过评价过程的实施来促进教师自身的“发展”。

2. 评价主要通过被评价者的自我反思而最终实现

在研究性学习中,评价的主体不是一元而是多元的。教师本人、学生、领导、同事、以及社会公众都可以成为评价的主体,主动的探索者本身是最重要的评价者。尤其需要重视的是,在研究性学习中,亲身体验贯穿探索的始终,评价致力于促进经验的转变,但任何人的评价都必须建立在被评价者自我反思的基础上,最终才能实现自我意义的建构。

3. 评价的基本活动方式不是“确认”而是“协商”

所谓协商,就是主体之间通过互动进行有意义的重构,而不仅仅是语意上的交流,更不是权威性的征服。协商是非常必要的,它使被评价者面临新的挑战产生新的行为,从而实现自我意义的建构,促进被评价者的发展,让被评价者尝试永无止境的探索。而“确认”是权威强加的,这样的“确认”型评价带来更多的是对被评价者的控制,这种外部驱动不能从根本上促进被评价者的主动发展。

4. 评价结果不再是简单的等级或排序

等级或排序常常异化为测量学习绩效与标准之间的唯一工具。然而,实践证明,简单的等级或排序无法有效衡量内涵丰富、表现多样的教师个体。研究性学习中教师评价结果在表现形式上更应该是定性分析、具体的描述解释等形态。

5. 评价过程的严谨性和评价结果的有效性



研究性学习的教师评价过程必须严肃、认真、周到、科学,切忌走过场,否则,很难保证评价结果的有效性。评价结果没有说服力,评价工作就难以维系下去。

第二节 教师评价在研究性学习课程实施中的地位与作用

一、研究性学习中教师评价的地位

研究性学习中教师评价是促进教师发展需要与学校发展需要和谐统一的有效策略,是一种发展性的教师评价。学校的总体发展需要与教师个体发展需要的统一和默契,是教育改革与发展成败的关键因素之一。从这个意义上看,学校如何通过有效的举措,将教师的个人需要与学校的需要巧妙地融为一体,是教育管理与教师评价的根本任务,这既是发展性教师评价的意义之所在,也是研究性学习教师评价在研究性学习课程实施中地位的体现。作为学校要素之一的教师,其个人需要是多种多样的,有生理的需要、安全的需要、爱的需要、尊重的需要以及自我实现的需要,其中尊重和自我实现这两种高级的需要,特别要引起重视。教师关于尊重方面的需要主要表现为自尊心、自信心,对能力、知识、成就和名誉地位的追求,渴望得到组织和同行的承认和尊重;而自我实现的需要则表现为喜欢做其适宜做的工作,发挥其最大的潜力,充分展现个人的思想、情感、兴趣、愿望、意志、能力,实现自己的理想,并不断地自我创新和发展。教育实践证明,如果学校的需要与教师的需要和谐统一,使教师获得尊重 and 实现自我价值,那么教师在工作中必然表现为:自动、自治、思想集中于高质量高效益完成任务、团结协作、能同他人打成一片、对小事超然处之且斤斤计较、不死板、具有非恶意的幽默感、勤于思考问题、具有创新意识和能力、无偏见、不盲从,人际关系密切和谐等等。这些表现也正是教师应该具备的核心素质,不具备这些素质的教师,要全面实施素质教育



是不可能的。对进入学校工作的教师来说,所面临的困难是:一方面要在学校做出贡献,另一方面又要千方百计满足个人需要。而学校所面临的困难是:如何通过有效的措施,驾驭教师个体的独特才干,融合教师个体的需要与学校总体的需要。研究性教师评价就是要谋求克服教师个体需要与学校总体需要之间分歧的有效策略,以实现教师和学校共同发展的目标。

研究性教师评价,摒弃奖惩性教师评价通过招聘、选拔、岗位安排、上岗转正、转岗、监控、纪律处分、辞退等手段强制性地教师的个人需要纳入学校需要轨道的做法,主张研究两者之间的分歧,通过协商等途径找到双方满意的、促进共同发展的解决方法,使教师心情舒畅、真心实意、富有成效地为实现学校目标而奋斗。

研究性教师评价,摒弃奖惩性教师评价基于“经济人”理论,而采用金钱和奖励刺激教师工作积极性的做法,最大限度地满足其尊重和自我发展的需要,从社会、心理方面来鼓励教师的工作热情和积极性。教师的工作士气(态度)是提高教育教学质量的关键,发展性教师评价主张通过满足教师社会、心理方面的欲望而提高其工作“士气”,达到全面提高教育质量之目的。

研究性教师评价,主张民主与法制的统一,最大限度满足教师渴望获得必要信息的需要,学校对他们的期望,他们享有的权利、权力和职责、义务,他们是否有权参与目标系统的制定,他们应该达到的发展目标,他们的工作和学习是否合乎组织的要求,能否缩小个人需要与学校需要之间的差距。

研究性教师评价,在实现了个体目标与学校目标统一的前提下,促进了“官”与“民”的融合,减少了学校中的内耗,有利于实现教师利益和学校利益最大化的融合。

研究性教师评价,通过教师与学校利益融合,在缩小教师心态和学校氛围之间差距的过程中,促进了教师心态与学校氛围的相互适应,形成健康的学校氛围并逐步实现高度的融合。

研究性教师评价中,评价教师的现实表现的根本目的不是为了鉴定和奖惩,而是为了更好地促进教师的未来发展,最终实现促



进教师现实表现和未来发展的融合等等。

总之,研究性教师评价认为,要实现学校的总体需要和目标,不仅要依靠组织的力量,而且更为主要的是要依靠教师的努力和积极性,尤其要依靠全体教师的主动性、合作精神和凝聚力。

二、研究性学习教师评价的功能

教师评价的功能,是指教师评价体系的要素所能发挥的特有能力或积极作用。教师评价应具备的功能有:判断功能、导向功能、激励功能、调控功能、改进和管理功能等。

1. 判断功能:评价的本质特征是价值判断。教师评价就是要对教师工作的价值作出判断,具体来说,就是要对评价客体的状态和结果进行判断。科学的教师评价机制,是对教师教学行为、状态、结果作出价值判断的重要依据。评价判断的标准应具有以下特征:根据国家教育法律法规的有关规定进行评价,依法治教,具有权威性;根据区域或地方的有关规定进行评价,注意地区差异,具有灵活性;依据教育者和教育对象的特点和差异进行评价,注意类别和层次,从实际出发,具有针对性。

2. 导向功能:教师评价的导向功能是基于教育价值取向的主导价值观。要建立科学的教师评价机制,并实现其积极的导向功能,必须注意强调面向未来,而不是面向过去;以教师发展为主要目的,而不是奖惩;最终目标是充分调动教师的积极性,为教师指明努力的方向,从而实现学校以至整个教育的发展。在实施确定评价目标、评价标准、评价程序、评价方法,撰写评价结论,确定评价者资格等环节时,既要符合教师工作的特点,又要充分考虑把教师的发展需求与学校的发展需求结合起来,最大限度地发挥教师评价的导向作用。

3. 激励功能:教师评价引发的心理效应通常有两种,一种是正效应,即积极作用;另一种是负效应,即消极作用。发挥教师评价的激励功能,就是要强化正效应,同时尽量促使负效应向正效应转化,或至少降低其消极影响。关键是要从实际出发,在保证评价结果客观公正的基础上,尽可能采取鼓励性评价。



4. 调控功能:教师评价的目的不仅是得到结论,更重要的是通过评价的过程和结论,获取可靠的反馈信息,对教师的教学工作进行适时地、有效地调控。教师评价的调控功能贯穿于评价过程的每一个环节。从这个意义上讲,过程性评价往往比终结性评价更为重要。结论不是教师评价的归宿,而是被评价教师后继工作的起点。

5. 改进功能:发挥教师评价的判断功能、导向功能和激励功能,目的就是为了帮助教师改进工作,提高教育教学质量,满足受教育者和社会发展的需要。改进是教师评价的一个重要功能。只有加强评价工作的针对性,着眼于解决问题,才能更好地发挥教师评价的改进功能,达到评价的目的。

6. 管理功能:管理既是评价的目的,又是评价的功能。教师评价的过程同时也是个管理的过程,管理过程中,同样也需要评价。教师评价的管理功能是凌驾于其他功能之上的,其他作用是服务于管理功能的。科学的教师评价机制是学校实现师资队伍管理科学化,提高教育教学质量的有力保障。

第三节 研究性学习中教师评价的指导思想

《基础教育课程改革纲要(试行)》为新课程背景下教师评价的改革指明了方向,即由管理性教师评价转变为研究性教师评价。研究性教师评价并不是一种特定的教师评价方式,而是一系列能够促进教师专业发展与素质提高的评价方式的总称。

一、新课程背景下教师评价的几个基本理念

(一) 主张评价以促进教师的专业发展为目的

研究性教师评价认为,教师工作是一种专门职业,每位教师都需要不断地对自己的教育教学进行反思、总结与改进,每位教师都有在教育教学的过程中不断发展的内在需求和可能性,而评价则是教师获得专业发展的重要促进力量。因此,教师评价的目的不