

华东师范大学 跨世纪学术著作出版基金资助

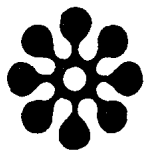
发展性教师评价制度

王斌华 著



Kuashiji

华东师范大学出版社



发展性教师评价制度

王斌华 著

华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

发展性教师评价制度/王斌华著. —上海:华东师范大学出版社,1998 (2000 重印)
(华东师大跨世纪学术著作)
ISBN 7-5617-1861-6

I. 发... II. 王... III. 教师-评价-制度-研究 IV. G451.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 56091 号

责任编辑 金 勇
封面设计 陆震伟

发展性教师评价制度

王斌华 著

华东师范大学出版社出版发行

(上海中山北路 3663 号 邮政编码 200062)

新华书店上海发行所经销

江苏句容市排印厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 10 插页 4 字数 238 千字

1998 年 10 月第 1 版 2000 年 11 月第 2 次印刷

印数 3 001—8 100 本

ISBN 7-5617-1861-6/G·849

定价 21.00 元

前 言

1993年至1994年,本人获得英国文化委员会的资助,应邀赴英国伦敦大学教育学学院国际评价研究中心担任客座研究员,师从著名教授德斯蒙德·纳托尔(Desmond Nuttall),从事学生学业评定和教师评价的研究。

1993年秋天,德斯蒙德·纳托尔教授突然不幸去世,本人的研究工作面临着随时中断和夭折的局面。这时,国际评价研究中心的三位著名教授黎安琪(Angela Little)、艾莉森·沃尔夫(Alison Wolf)和哈维·戈尔茨坦(Harvey Goldstein)及时向我伸出援助之手,在他们热情关心和大力支持下,我终于如期完成了研究项目。回国之前,本人在伦敦大学教育学院发表了英文专题讲演《英国普通中等教育证书考试和中国中学会考的比较研究》。不久,伦敦大学教育学院编辑出版的《英中专家论教育评价》一书全文收录了这篇长达30多页的论文,同时还收录了我的另一篇有关德育评价的

英文论文。

回国以后,教学工作、科研工作和行政工作十分繁忙,经过两年多业余时间的努力,现在终于完成了专著《发展性教师评价制度》。此刻,我深深怀念已经离开我们三年之久的纳托尔教授,并向英国文化委员会、黎安琪等三位教授致以衷心的感谢。我清楚地知道,没有他们的资助和帮助,完成这本专著是根本不可能的。

概括起来说,有两种目的不同的教师评价制度,一是奖惩性教师评价制度,二是发展性教师评价制度。奖惩性教师评价制度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。这种教师评价制度势必影响教师的坦诚态度,很难指望全体教师的积极参与。80年代末以来,以英国为首的一些发达国家开始摒弃这种陈旧的、弊大于利的传统教师评价制度。可是,我国目前仍然沿用这种教师评价制度。

发展性教师评价制度以促进教师的专业发展为目的。它是一种双向的教师评价过程,建立在评价双方互相信任的基础之上,和谐的气氛贯穿评价过程的始终。80年代末和90年代初以来,英国开始推行这种新型的发展性教师评价制度,受到了广大教师的欢迎。许多教师称赞这种新型的教师评价制度既是促进教师专业发展的有力措施,又是纠正缺点、发扬优点的有效途径,更是一项至关重要的教育改革制度。

本书在奖惩性教师评价制度和发展性教师评价制度比较的基础上,全面探讨了发展性教师评价制度的产生背景、前期研究、试点工作、基本原理和操作步骤,最后介绍了发展性教师评价制度的实例。

本书希望对我国教师评价制度产生重大的影响,在理论上和实践上改变我国现行的教师评价制度,最终极大地调动教师的工

作动机,改善领导与教师、教师与教师、教师与学生、教师与家长、教师与社会的关系,提高教育和教学质量。

王斌华

1997年7月于华东师范大学



作者简介

王斌华 硕士、博士生，1952年10月生，上海市上海中学老三届毕业生，现任华东师范大学国际与比较教育研究所副所长、副教授。1993年—1994年和1997年—1998年，先后赴英国伦敦大学和英国开放大学任客座研究员。发表专著《澳大利亚教育》、译著《凋谢的荣耀》和《结构主义与教育》（合译），并且在国内外学术刊物上发表论文80多篇。

目 次

前言

上篇 前期调查研究和试点研究工作

第一章 发展性教师评价制度的产生	3
一、社会舆论的呼唤	3
二、《教学质量》.....	5
三、《把学校办得更好》.....	9
四、政府态度的转变	12
第二章 关于现行教师评价制度的前期调查研究	15
一、现行教师评价制度的类型	16
二、现行教师评价制度的方法	19

三、现行教师评价制度的面谈方式	24
四、教师担心和惧怕现行教师评价制度的原因	28
五、克服教师担心和惧怕教师评价制度的建议	32
六、成功的教师评价制度的特点	33
七、关于现行教师评价制度的共识	40
第三章 关于称职教师与不称职教师的前期调查研究	41
一、称职教师的特征	41
二、不称职教师的特征	45
三、影响教师称职的因素	46
四、称职教师的个人品质	49
五、教师评价标准的主次顺序	53
六、关于称职教师与不称职教师的共识	55
第四章 关于有效教学与低效教学的前期调查研究	58
一、赫斯特等人对有效教学的研究	58
二、黛安·蒙哥马利对有效教学的研究	60
三、有效教学的评价标准	72
四、布里奇斯和古默波特等人对低效教学表现的研究	74
五、柯蒂斯等人对低效教学成因的研究	79
六、改善低效教学的措施	84
七、关于有效教学和低效教学的共识	89
第五章 试点研究工作	91
一、六个地方教育当局的试点工作	92
二、剑桥大学教育评价研究所的评估意见	97
三、三所学校的试点工作	98
四、关于课堂听课的试点工作	102

中篇 基本原理和操作步骤

第六章 发展性教师评价制度的本质	113
一、两种不同的评价方向——面向过去与面向未来	113
二、两种不同的评价目的——奖惩与发展	114
三、不同的教师评价模式	116
四、不同的学校管理类型	119
五、发展性教师评价制度的意义	121
六、发展性教师评价制度的原则	131
第七章 发展性教师评价制度的基本框架	138
一、实施范围	138
二、评价周期	139
三、评价标准	141
四、确定评价者	143
五、前期准备	146
六、评价过程的主要环节	148
七、学校理事会的作用	153
八、资金和时间	154
九、教师评价的预期效果	155
十、教师评价与学校发展计划	156
十一、教师评价过程的监控	157
十二、协调	158
十三、评估	158
第八章 收集信息和观察工作	159
一、收集信息	159

二、观察工作	165
第九章 课堂听课	171
一、课堂听课的预备会议	171
二、课堂听课	177
三、课堂听课后的讨论	180
四、课堂听课的培训活动	185
五、预备会议的例子	190
六、授课计划和课堂听课记录的例子	193
七、有效教学评价标准的例子	200
第十章 评价面谈	205
一、评价面谈的准备	205
二、评价面谈的步骤	209
三、评价面谈的收益	211
四、影响评价面谈成功的因素	213
第十一章 评价面谈的技能	218
一、寒暄和问候的技能	219
二、口头表达的技能	221
三、提出不同意见的技能	224
四、指出缺点的技能	225
五、运用语言信号或非语言信号的技能	227
六、倾听技能	230
七、提问技能	233
八、谈判技能	235
九、咨询技能	237
十、面谈技能的培训	238
第十二章 确定发展目标	240
一、确定发展目标的依据	241

二、《岗位条例》·····	242
三、《岗位条例》的举例·····	246
四、确定发展目标的步骤·····	248
五、确定发展目标的要求·····	249
六、确定发展目标的可能障碍·····	251
七、确定和实现发展目标的流程图·····	252
八、确定发展目标的培训活动·····	253
第十三章 撰写评价报告 ·····	257
一、撰写评价报告的基本原则·····	257
二、评价报告的第一部分·····	258
三、评价报告的第二部分·····	260
四、评价报告的举例·····	261

下篇 推广与实施

第十四章 发展性教师评价制度的实例

——维纳斯中学《教师评价计划》·····	269
一、评价目的·····	270
二、评价原则·····	270
三、评价效果·····	271
四、评价周期·····	272
五、评价过程·····	272

第十五章 发展性校长评价制度····· 282

一、发展性校长评价制度的目的·····	282
二、校长评价者的选择·····	285

三、校长评价的范围	289
四、校长评价的过程	292
五、学校理事会的作用和权限	299
六、校长评价的周期	301
七、校长评价的其他方法	301
参考书目	306

上 篇

前期调查研究和试点研究工作

第一章 发展性教师评价制度的产生

一、社会舆论的呼唤

80年代中期前后,英国公众对教育质量日益关注。公众认为,他们都是纳税人,应该有权力了解在专业自治背景之下的教育成本效益、教师工作状况和学生学业状况。

人们在新闻媒介中不难听到、看到或感受到,医学、法律、宗教等领域已经不再是神圣不可侵犯的领域,它们的专业自治都受到前所未有的挑战。医生、律师、牧师等专业工作者不断接受公众的评判和审查。长期以来,教育领域的专业自治基本上没有受冲击,教师也没有面临严峻的挑战。广大教师一直非常谨慎地捍卫着他们的专业自治,谨防受到任何侵犯。公众对此感到忿忿不平,他们

希望在教育领域有自己的发言权。

在这前后,英国皇家督学团多次调查了学校教育的状况。调查结果如下:

- 很多学生认为学校教育和教学不得要领。
- 学生和教师对有关问题持截然相反的看法。
- 部分学生认为学校是一个难以忍受的、毫无意义的场所。
- 改善小学自然科学的最棘手的障碍是,许多现任教师缺乏适于这个年龄儿童的有关自然科学的工作知识。

• “用脑”策略在差生身上产生了惊人的动力和兴趣,遗憾的是,不少教师认为此类创新是没有必要的。

• 在公立学校里,有不少教师的教学工作搞得相当出色,但是相当一部分教师的教学没有达到起码的要求。

• 教师素质急需提高。

• 在不同的学校存在着两种完全不同的教学情景。一种情景是,学生参与讨论,提出自己的见解,积极参加实践活动。另一种情景是,学生花费许多时间进行抄写,极少参加实践活动。在这两种教学情景下,学生的学习态度和学习成绩差异很大。

调查结果不尽如人意,进一步刺激了英国公众的舆论。他们再一次表达了对教育质量的担忧和关注。他们强烈要求政府全面推行教师评价制度,提高教师素质,改善教育质量。

面对社会舆论的呼唤,教师队伍对于实施教师评价制度的看法开始出现分歧,改变了原来一概拒之门外的强硬态度。支持者认为:

- 教师评价制度有助于提高教学质量。
- 教师评价制度有助于确定教师是否需要接受在职培训。
- 教师评价制度有助于促进健康的人际交流关系。

当然,也有一部分反对者认为: