

王豫生 主编
福建省教育学会

中小学教师队伍建设研究

上海人民出版社

王豫生 主编
福建省教育学会

中小学教师队伍建设研究

上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

中小学教师队伍建设研究/王豫生主编. —上海:
上海人民出版社, 2012
ISBN 978-7-208-10725-0

I. ①中… II. ①王… 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 093459 号

责任编辑 李 卫

封面装帧 张志全

中小学教师队伍建设研究

王豫生 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 18 插页 2 字数 305,000

2012 年 6 月第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-208-10725-0/G·1516

定价 36.00 元

本书系全国教育科学“十一五”规划 2009 年度单位资助教育部规划课题“基础教育教师绩效评价测评系统及应用研究”的成果,课题批准号 FFB090518。

主 编 王豫生
副 主 编 黄汉升 赵素文
编委会主任 王豫生,福建省人大常委会教科文卫工作委员会主任
编 委 黄汉升,福建师范大学校长
赵素文,福建教育学院党委书记
郑 勇,福州市教育局局长
赖 菡,厦门市教育局局长
翁 福,漳州市教育局局长
郑文伟,泉州市教育局局长
李建明,三明市教育局局长
姚志平,莆田市教育局局长
张文铨,南平市教育局局长
朱瑞虹,龙岩市教育局局长
栗建华,宁德市教育局局长

目 录

福建中小学教师评价及基础教育教师绩效测评体系研究 … 王豫生 林斯坦	1
福建省中小学教师“十二五”培训工作探讨	赵素文 23
福建省“十一五”中小学师资队伍建设研究	刘辉雄 30
福建省教师管理与创新的若干问题	杨晓斌 40
福建教师发展与师资管理创新	袁书琪 张 予 49
高等教师教育存在问题与教师管理创新	彭俊芳 尹攀登 石 玉 55
教师教育新标准与教师教育模式创新	赵麟斌 林 琳 60
教师教育模式的演进研究	林培锦 黄海群 李泽或 65
卓越教师培养的探索与实践	黄汉升 71
建立优秀教师成长的培养机制探讨	张荣生 78
提高教师整体素质的构想	何碧玉 83
中学教师发展的认识、思考与实践	李 迅 87
有效教师培训模式的构建	黄耀荣 93
民办学校教师队伍建设的思考与实践	游惠松 98
教师管理与激励	苏锦绣 102
教师队伍的有效管理简论	林高明 106
教师管理中的情感激励	郭正光 110
人本管理思想在教师发展中的运用	吕玉秀 113
以人为本原则在教师管理与创新中的运用	陈希健 朱凤英 118
“风筝式”教师管理模式的探索与实践	陈仁和 124
“刺头”教师的管理	龚涛声 林 清 128

与年轻教师谈成长·····	郑 勇	133
教师课余生活成为专业成长资源刍议·····	林斯坦	138
提升小学教师幸福感探讨·····	郑 文	144
在发展学校特色中用文化涵育教师·····	黄小青	149
服务型师生关系的构建·····	练玉和	154
教师的自主尝试与专业成长·····	林汇波	158
中小学教师人文关怀特质的培养·····	陈秋燕 林华东	162
教师专业成长的人本化教育价值取向重构·····	吕榕麟	167
“教师成长共同体”的构建·····	段艳霞	172
促进教师专业成长的校本研训体系构建·····	林月影	177
校本教研与教师专业成长·····	陈青松	182
校本教研与教师可持续发展·····	黄武强	188
提升教研文化以促进教师专业成长·····	林东辉	194
在教学中提高教师素质的构想·····	谭兆鹏	200
在小学体育趣味性教学中提高教师素质·····	赵荆晶	204
语文教师在教学中“节外生枝”的思考·····	林欣欣	209
高中信息技术课程整合与教师专题培训·····	陈展虹 李呈林	213
福建省农村教师队伍均衡发展的调研·····	郑 芳	219
管理体制创新与农村教师素质提升·····	黄永亮	227
农村中学创新教师管理机制的构想·····	詹海东	231
山区教师队伍建设的创新研究·····	江竹贞	236
农村基础教育教师教育与管理·····	裘国伟 陈秋荣	242
农村小学教师职业倦怠的成因及对策·····	张昌勳	246
城乡教师交流问题及其改进·····	肖庆伟	250
三明市小学师资状况与需求分析·····	曾念强 刘 健	253
晋江教育“名师工程”的建设与管理·····	蔡金潮	257
泉州鲤城区以片区联动教研促进幼儿教师成长·····	颜翠清	262
区域性学前教师培养探讨·····	庄 璐	268
厦门与台北幼儿教师资状况比较研究·····	蔡蔚文	273

福建中小学教师评价及基础教育 教师绩效测评体系研究

王豫生* 林斯坦**

教育评价是一种伴随着教育的产生而发生的一种社会活动。教师评价是教育评价中的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。

一、福建中小学教师评价中的问题、变化及改革的构想

与全国的学校教育一样,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、学术团体组织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。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等等。本文探讨的主要是综合性的、一般意义上的教师评价。

* 王豫生,福建省人大常委会教科文卫工作委员会主任。

** 林斯坦,福建省教育科学研究所副所长,研究员。

(一) 福建及我国中小学教师评价的历史回顾

应该说,自教师诞生的那一天起,教师就一直接受学生、家长及社会的评价。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、教师素养等方面的观点。当然,在相当长的时间里,中国并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,还在相当程序上取决于环境、课程教材等等外部因素。这在国外也是如此。如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成立以前的学校的教师招聘、任用,还是在新中国成立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

^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。

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20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20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身上,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20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,文件中提出了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

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。

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。通过笔者的调查了解,发现教师评价仍是教师非常关心、同时意见最大的教师队伍建设问题。

(二) 当前加强教师评价工作的现实意义和价值

随着 20 世纪中叶《中共中央关于教育体制改革的决定》颁布开始,我国各级各类教育尤其是中小学校掀起了教育改革的浪潮。特别是进入 21 世纪,新一轮基础教育的课程改革,使我国教育改革和发展进入新的历史时期。学校教育以课程与教学问题为核心,综合实践活动、校本课程、教师专业化发展、教育均衡化、信息技术与学科教学整合等等诸方面的改革实践可谓如火如荼。所有的改革,所有先进的理念,最终都要经由教师的教学行为去实现。教师是教育与教学活动的直接执行者,他们对学生的学习与各方面的发展具有主导性的影响。因此,教师在整个学校教育中占有相当重要的地位和作用,要提高教育教学的质量,就必须重视对教师的评价工作。^①开展教师评价,不仅对学校教育的改革和发展有重要作用,对教师个体的发展也具有重要的价值。

1. 对新时期教师的发展起导向作用

在我国新一轮基础教育改革浪潮中,人们越来越认识到,教师的素质是教育改革的成败的关键因素之一,只有教师专业水平的不断提高,才能打造高质量的教育。师资水平的提高不能完全依赖于师范学校的培养,在教师的教育教学实践中,通过评价来引导教师专业发展的方向是非常重要的。教师评价总是依据一定的时期人们对此的认识和相应的评价标准来进行的,教师评价的标准实质上是社会和学校对理想的或称职的教师的期望与要求的具体化。在评价教师时,符合标准要求的教师行为会得到肯定,而不符合标准要求的教师行为会得到质疑和否定。这就使教师在专业成长中自觉地用评价标准来衡量自己、要求自己。因此,教师评价客观上能为教师的专长成长和发展指明正确的方向,引导教师以现代教育理念开展教学实践,不断地发现自己存在的问题和不足,及时改进自己的教育工作,在发展学生的同时发展自我、完善自我。

2. 激励和督促教师不断进取,实现人生价值

当前,在教师队伍中,存在着多年养成的传统教育教学方式、程式化的思维习惯,面对日新月异的改革形成的困惑与压力,长年累月辛苦劳累和机械重复的

^① 蒋建洲、林斯坦主编:《普通教育评价教程》,广西师范大学出版社 1991 年版。

劳动,使教师缺乏成就感而身心疲惫。因此,亟需通过评价来激发教师的精神动力和内在潜能。每个人都有受到尊重的心理需求,都需要激励,教师也同样如此。评价激发被评者的成就动机,它既可以让教师看到自己的成长和进步,树立起自信心,更努力地去进取;也可以使教师看到自己的不足和缺点,督促自己去改进和提高,从而激励教师不断发展。因此,无论是从正向还是从负向上,教师评价都会在客观上对教师起着激发其工作的主动性与热情和发挥内在潜能的作用。

3. 诊断教师的教育教学以反馈调节、提高教育质量

福建及至我国的教师队伍中,不合格教师仍占有一定的比重,如何提高这些教师的素质和水平是目前实施新课程中亟待解决的问题。他们中间的许多人对自身的薄弱环节,对自己与合格教师的差距往往还没有足够的认识。^①科学的教师评价能够像医生诊断一样,帮助教师发现其业务素质和业务水平上的不足和薄弱之处,包括一些教师自己不易发现的问题,并在分析、交流的基础上,找出原因所在,制定出相应的对策,通过对自己教学行为不断和持续进行的反馈调节,促进自身的业务水平和专业素质逐步提高。

4. 为实施公平公正的教师考核和管理提供科学的依据

作为专业人员,教师的素质和能力结构必须符合一定的标准。借助教师评价,我们可以衡量教师个体的素质是否符合作为一个称职或合格教师的标准,评判教师在工作过程中是否踏实地履行了他所应尽的职责,是否完成了所规定的教育工作任务,是否达到了应达到的教育教学要求。评价可以区分每个教师员的工作质量,从而为确定每个人的劳动价值打下基础。同时,评价给所有人提供了公平、客观、科学的竞争环境,大大有利于充分调动学校领导和教师积极性,为实施科学和人文化的教师管理服务。为改进学校工作、构建和谐校园服务。

(三) 传统的教师评价存在的主要问题及其反思

传统教师评价是一种较为典型的终结性评价,其主导思想是力图通过对教师劳动的产品——学生质量的衡量来判断教师的优劣与否。由于应试教育思想的影响,学生的质量往往被归结为分数。而分数作为一种硬指标,自然比较容易获得和判定,因此,这种评价相对比较高效且又易于操作。同时,由于其主要是以奖勤罚懒形式来刺激教师,因此,它也具有较为刚性和强制性的管理功能。不可否认,传统的教师评价也曾一定的历史时期起到某些作用,但它也存在着诸

^① 林斯坦:“教育评价的一个重要的形式与内容”,《教育理论与实践》1998年第3期,第13页。

多弊端。

1. 重学生成绩,轻教师德能

传统的教师评价往往缺乏一个较为清晰可见的指标体系,虽然有“德、能、勤、绩”方面的要求,但这些内容往往只是一种概念性的描述,在实际评价工作中,并不好操作。比如师德,大多是仅仅把“体罚或变相体罚学生”作为了唯一的“高压”政策线,而没有从真正意义上对教师所应具有的教师修养进行考核与评价。加上应试教育的思想影响,学校往往将对教师的评价看成是对其教学业绩的评价。而教师的教学业绩基本上等同于其所教学生的学业成就,而在实践中“学生的学业成就”又等同于“学生的考试成绩”。因此,学生的考试成绩就成了教师评价的唯一标准,而忽略了对教师的师德、能力与努力等其他指标的考核,如:要求教师要培养具有创新精神和实践能力的学生,但很少关注教师教学中的创新意识,更没有这方面的评价指标和方法。由于过分重视教学成绩,教师只好将压力转嫁给学生,不惜牺牲学生的品德和身心健康的和谐发展。

2. 重同事评议,轻教师自评

传统的教师评价一般采用两种模式:一种是自上而下的评价模式,由校领导自己或组织部分干部评议广大教师;另一种是由同事进行口头评议或票决评议。前者往往使教师产生被控制感,评价者成了绝对权威,居高临下以挑剔的眼光对待被评者,由少数人说了算,评价过程不民主且也多不公开;后者则往往变成评群众关系,四处讨好、八面玲珑者往往得到好处。两种方面都使评价缺乏可信度和有效性,而且,教师在教师评价中处于消极的被评价地位,很少有机会真正参与到关系自身的评价过程中去。处于一线的教师没有话语权,总是被动地接受。有些教师就算参与评价了,也往往只是走一个形式上的过场。评价成为冷漠而令人恐惧或讨厌的事情,往往造成人际关系紧张的后果。

3. 重考核结果,轻反馈环节

由于传统教师评价制度结构不合理以及对教师评价的目的认识不清,教师评价制度的整体功能未能充分发挥,只是部分地发挥了评价的鉴定、选拔功能,而学校教师评价制度的主导功能即导向、激励、诊断等功能没有、也不可能得到充分的发挥。具体表现在评价反馈意见笼统,教师对评价的结果不知道,或者只知道最后的成绩而不清楚这种成绩的真实意义,也不清楚自己的优势和不足,不能根据问题分析原因、研究对策、以利改进。评价结果只是放进档案作为管理人员奖惩的依据,或用来评判等次、奖优罚劣,作为教师聘任、提升、加薪、评优等的依据。未能起到让被考核者在今后的工作中扬长避短、更好地促进教育教学的

目的。

4. 重奖优惩劣,轻人文关怀

由于传统评价往往是将评价结果直接用于学校的人事决策、教师的职称评聘和奖金发放等直接关乎教师切身利益的方面,借精神或物质等外部刺激来促进教师改进和提高教育教学质量。然而,这种评价机制对那些能力强、教学经验丰富的教师有利,对能力弱、经验少的教师不利。而且,侧重于横向比较,忽略教师个体发展的纵向比较;侧重于结果,忽略过程的评价,忽视了教师的工作起点、良好愿望和努力程度,使那些在短期内所具有的效应不是特别明显的教育工作没人去干。这种将考核与利益挂钩的评价制度由于缺乏人文关怀,常常会挫伤相当一部分教师的自信心和自尊心,使教师的职业倦怠感大量蔓延,失去进取心和工作的动力。因此,传统评价在某种程度上又是一种不公正、不公平的评价,势必会对某些教师的教育教学工作带来一定的负面影响。

(四) 当前教师评价改革中出现的问题的分析

新课程改革,是一场教育理念、教学方法的大变革,对教师评价来说,也是一场变革。各教育主管部门、各校都试图改革原有的教师评价中的不合理部分,促进教师的师德提升和专业发展。发展性教师评价正是在这种背景下在福建乃至全国受到普遍的欢迎的。发展性的教师评价是一种以教师为主体,立足于教师的未来发展,以促进教师自主发展为指向的教育评价。它具有以下特性:一是发展性。即以促进教师的全面发展为根本目的,为教师确立下一步专业发展目标指明方向并提供依据;二是认可差异性。即着眼于教师的个体,承认教师之间的差异,结合每个教师实际,根据个人的原有基础,注重个体自我提高、自我发展评价。三是非奖惩性。评价结果不直接与教师的奖励和惩罚挂钩,评价结果不是为了了解聘、降级、晋级、加薪或者增加奖金,而是作为提高教师专业素质的直接反馈手段,是把学校对教师的发展需求和教师个体的发展有机地结合起来。这种评价模式克服了传统的奖惩性、业绩性教师评价模式评价内容狭窄、评价标准和方法机械以及忽视教师的自我评价等诸多弊端,对促进教师的专业成长发挥了积极的作用。福建众多学校和全国一样,都制定了“发展性教师评价制度”,在教育理论期刊、网络上对此的讨论比比皆是。虽然发展性教师评价很受教师们的欢迎,但在具体实践中却举步维艰,客观地来看,发展性教师评价也存在一些不可忽视的问题。

1. 区分度缺失,难以服务于教师管理和学校人事决策

发展性教师评价强调自主发展,是非强迫性的,其评价结果一般不与奖惩挂

钩,不会涉及教师的利益,这样很容易导致发展性教师评价流于形式。因此,发展性评价对教师的制约管理功效低下。但事实上,教育行政部门的教师管理和学校教育的人事决策,比如教师聘任、晋级、奖惩等问题确实需要一套具有管理功能的评价制度。而特别是当福建对教师实施绩效工资改革后,这个矛盾就更加突出了。因为实行绩效工作,就需要在教师中按规定评出一定百分比的“优秀”“合格”和“不合格”,每人要提取效益工资的一部分按评价考核的好差进行差别化的发放。而发展性评价由于没有区分度,就难以在实行绩效工作制度中发挥作用。

2. 内容繁多,加重学校和老师的工作负担

发展性评价是一种形成性评价,在实施过程中,需要从多角度、多侧面来详细记录教师的努力、发展和进步,但这些形成性资料如何记载和保存,在技术层面上上也存在不少问题。由于要描绘出教师的发展过程,因此,这就需要教师专门抽出大量的时间和精力来参与评价,教师在繁忙的教学之余准备如此多的材料,本来就是一种负担。而对于教师评价的组织人员来说,对如此“规模”的材料进行消化理解,已经一个相当沉重的任务,如果还要收集教师在教学和素质发展不足方面的有关资料,帮助教师确定发展基线,进而考查教师在下一段努力后是否取得进展,那工作量更是让人不堪重负。

3. 方式多样,但规范性、科学性不够

发展性评价要展现教师的发展过程,要让教师看到自己的各方面的进步和发展,因此,其评价指标体系必然是涵盖教师发展的方方面面,相当详尽而庞大。发展性教师评价体系作为一种新事物,本身也并不成熟,各校在制定评价指标时往往缺乏指导,拟定指标体系和评价制度时各行其是。福建很多中小学,各校的发展性评价的方案和指标体系都不一样,有的是薄薄的一本,有的却是厚厚的一册。这些方案是都是由本校的领导或教师参考各种文献、理论整理而成的,总体上讲,大多数方案和指标体系并不规范和严谨,带有一定的随意性和模糊性,可操作性低。其结果往往是使这些方案和指标体系仅仅是停留在纸面上,只是在领导来参观或进行学校评估时供人观看之作,并没有真正付诸实施。

4. 主体多元,但难以真正实现其效用

发展性评价重视评价主体的多元性。即评价者不仅仅只有学校领导和同事,还包括教师本人、学生及学生家长等等。评价主体的多元化使教师评价有了更多的角度,内容更丰富当然也更科学。在具体实施中,一般由教师依照评价的指标体系以描述的形式对自己的成就、不足、下一步的努力方向和目标进行全面

的自我评价,并了解学生对自己的看法,虚心听取领导和同事的建议以及家长的反映意见。然而在实践中多元化评价也暴露出以下的难点。首先,多元评价的具体组织方式存在困难,由于比较耗费时间和精力,常常是浮于表面、流于形式。其次,多元意见的汇总比较困难,经常是领导意见占主导地位而忽视其他意见。第三,是自评中一部分人会夸大自己的收获,报喜不报忧;而另一部分人则不知道如何发现自己的变化。第四,是他人评价的不尽准确。如教师同事之间的评价往往存在要么敷衍了事、走过场,要么主观臆断、凭个人印象行事、不能一视同仁的现象。学生及其家长对教师的评价如果引导不够,对教育教学的目标、过程和方法等方面认识不足或与教师有不同的理解,其结论可能带有较大的主观性和局限性。这些都可能因缺乏客观公正性而造成新的矛盾,带来消极的影响。

(五) 福建教师评价整合与改革构想

我国的教师绩效评价相对于西方国家起步较晚,过去主要是传统的管理性、奖惩性评价占主要地位,为矫枉过正,需要积极地引进发展性评价的思想和理论,以促进学校领导和教师转变管理理念和教育观念,更好地促进教育的专业成长。但随着形势的发展和评价改革中暴露出来的新问题,我们需要在对前一段改革的总结和反思的基础上,借鉴国外的经验和教训,进行更切合教育和学校实际,具有中国特色的教师绩效评价制度。特别是福建和全国各地根据 2009 年 12 月国务院《关于义务教育学校实施绩效工资指导意见》的精神,在全国义务教育学校实施绩效工资后,实行新教师绩效评价更增加其迫切性和必要性。在此背景下,为适应实施素质教育,推进基础教育课程改革和加强中小学教师队伍建设的需要,在充分借鉴省外和国外绩效管理评价的基础上,在新的教师绩效评价制度改革中,应力求体现以下的原则和方向。

1. 管理性评价与发展性评价的结合

教师的个人发展与学校的发展是一致的,而教师的评价也与教师管理密切相关,如果说学校教育教学目标的实现要依靠教师素质的提高,那么教师自身发展就是值得追求的。人性化的学校教师管理应该能够有效地解决教师个体发展和学校管理目标之间可能存在的矛盾和冲突,通过绩效评价的方式实现教师个体发展与学校发展目标的统一,使教师在完成学校发展目标的过程的同时也实现了个体的发展。所以,一个好的教师评价不仅要有利于学校对教育的管理,也应该向教师提出职业和个人发展的建议,帮助教师将个体发展和管理目标协调起来,激发教师的潜能,使他们在自尊和自信中提高专业素质。

管理性评价与发展性目标的整合体现在通过评价要提供这样的信息：一个是侧重发展性部分的评价，即要向教师提供必要的、有关他们自身发展程度的信息，即他们是否正在接近合格教师的目标以及是否完成了社会与学校要求的业绩；他们怎样缩短已有业绩与理想的目标之间的差距等等。当评价显示教师没有达到所要求的绩效目标或要求时，不应该仅仅只考虑教师有什么问题，或是否达标，因为评价的目的不是将这些现象找出来然后对教师加以指责，而是要通过评价揭示教师为何会存在不足，给教师提供反省自己，改进工作的方向和思路，也要反省所设立的绩效目标是否恰当以及怎样通过培训和改变环境促进教师发展。这部分的内容以评语的形式出现，可面向全体教师公开，以促进相互学习和帮助。二是侧重管理性的绩效判断，其形式可采取总分或等级。总分是根据科学和全面的指标体系，将通过各种评价方式和手段获得的教师的评价数据按权重比例统计后形成累积而成；然后再将累计总分折算为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。其实，第一部分的评语，实际上就是按指标体系中的具体项目的评价结果，再加以分析和智能化处理分别对每位教师写出的。这部分的内容、等级可向教师个人出示，必要时也可集体公布，总分则一般不予公布，留等以后需要更严密的区分，如评选特级教师时使用。这种评价也很必要，它有助于帮助教师认清自己在群体中所处的相对位置，使教师明白自己在群体或团队中的实际水平。当然，在评价中要认真分析和避免各种偏差，评价后要与评价对象沟通和对话，增加对评价对象的人文关怀。

新的科学和全面的评价可以整合多种功能和作用，由于在它的指标体系中应涵盖了教师发展和人事决策方面所需要内容，因此，在结果应用时，可以灵活机动地根据需要抽取不同的项目形成模块，并由专项模块的评价数据输出结果，所以，它既可以发挥发展性评价的作用，又具有对教师加以制约管理的功效，能够运用于教育行政部门的教师管理和教师聘任、晋级、奖惩等人事决策，以及教师绩效工资差别化的发放。

2. 人本性和民主性兼备

所谓人本性，是指在评价过程中尊重教师的人格、自尊，承认教师具有积极向上的潜能。所谓的民主性实际上就是在制定评价制度、实施评价过程中，充分体现民主化精神，克服强制的行政指令，体现对教师的人文关怀。

首先，评价内容和指标体系应充分体现教师的集体意志。要在评价专家、教育行政部门、学校领导和广大中小学教师共同研讨的基础上，形成一个初步的评价指标体系，再不断征求学校教师意见，如此反复，使评价内容和体系能为大多