

DOI:10.19618/j.cnki.issn2096-319x.2018.01.018

学习结果取向下的美国中小学教师评价体系的改革

——以纽约市教师发展和评价体系为例

唐霞

(首都师范大学教师教育学院,北京 100048)

摘要:学生学习结果为中小学教师教育教学质量评价提供重要证据,也成为教师专业地位的体现。但学习结果不简单等同于学生的学习成绩。美国纽约市中小学教师评价体系从2013年开始发生重大变革,将教与学作为一个统一的过程,通过加强教师之间的协作、严谨的教学以及支持性环境最大程度地促进学生的全面成长。基于多种形式的课堂观察测量教师实践和基于学生成长的学习结果测量等多种测量方式的结合,开放的课堂、教师教学共同体的建立都为教师评价奠定了坚实基础。借鉴纽经市的经验,我国应发挥教师评价在促进教师专业发展中的作用,推行教师同行评价机制,使教师教育教学质量可持续发展。

关键词:美国教师发展;学生学习结果;中小学教师评价

中图分类号:G451.1

文献标识码:A

文章编号:2096-319X(2018)01-0116-09

一、美国学习结果取向教师评价改革的缘起

学生学习结果被赋予了特殊的意义,它不仅成了评估中小学及其教师教学质量、教师培养机构及其教师教育者质量的重要证据,还成了教师教育者和中小学教师专业身份和地位的体现。^[1]学生学习结果取向的中小学教师教学评价方法主要有两种,一是学生学习成绩增值评价法,二是教师教学表现评价法。前者以学生在标准化考试中成绩的增值情况来评价教师的有效性,后者则以教师在开展指向学生学习结果的教学活动(包括设计、实施、评估与反思等)中的表现来评价教师教学质量。

在学生学习成绩增值评价法中,教师有效性和学生考试成绩直接挂钩,似乎教师的“命运”已交由学生在统考中的表现来掌握。值得关注的是,这种课程评价方法出现了“成绩主导”的现象,轻视甚至忽视了学生非认知要素。学习成绩

并非等同于学习结果,因为后者还包括态度、品性、情感、意志力、道德伦理、人际交往、创造性等。学生并不仅仅需要在认知领域获得发展,还需要在教师的指导下树立正确的道德观和价值观,懂得如何在遵守社会规范的前提下满足自身需求,学会如何与别人相处、如何在竞争中合作、如何独立自主以适应瞬息万变的环境、如何在面临压力的情况下保持乐观情绪并维持情感的稳定等。^[2]换言之,学校教育不能只重视学生成绩而忽视其非智力方面的发展,他们只有获得了认知及非认知因素的和谐发展、智力及情感态度等的全面提升,才能立足于复杂多变的社会。

21世纪初,问责和标准化的浪潮在新自由主义教育市场化改革的助推下发展到顶峰。由此引发了越来越多的批评,人们要求重新关注人、关注教师的需求、关注学生和教师生活,以此为基础关注学校的发展,而不能仅以标准和结果为导向。这就出现了批判性和基于学校改进的教师评价

收稿日期:2018-02-25

基金项目:全国教育科学“十三五”规划2017年度教育部重点课题“美国中小学教师同行评价研究”(DDA170283)

作者简介:唐霞(1976—),女,湖南郴州人,首都师范大学教师教育学院副研究员,教育学博士,主要从事比较教育、教师教育研究。E-mail:345573667@qq.com

思想。2010年3月,美国教育部发布《改革蓝图:〈初等与中等教育法〉的重新授权》(以下简称《蓝图》),旨在解决自《不让一个儿童掉队》实施以来出现的诸多问题。《蓝图》批评了基于少数统考学科考试成绩的教育绩效标准,提出了“更好的评估”和“更完整的教育”等新的教育理念,目的不仅在于让学校及其教师从少数几门统考科目的疲于应对中解放出来,更在于提升儿童的全面成长。《蓝图》强调对学生全面成长的测评,而不仅仅看考试分数。^[3]时任总统奥巴马总统于2012年2月发表的年度国情咨文也明确表示:政府将采取系列措施让教师不为考试而教,使教师上课时能更富有创意和激情,有更多发挥的空间。^[4]笔者将以纽约市中小学教师“发展”评价体系为例,分析当前美国中小学教师评价体系的经验与启示。

二、纽约市教师发展与评价体系政策背景及特点

2010年5月,纽约州通过了3012-C号教育法令,要求对校长和教师的年度专业绩效评估(Annual Professional Performance Review, APPR)进行较大规模的改革。2015年4月,纽约州通过了3012-D号教育法增补修订。这两项法律都致力于鼓励教师专业发展,通过多种测量的方式,建立更为严格、公平、精确的教师效能评估,改革原有的满意/不满意评价体系。美国纽约市卓越学校框架的核心就是学生成就(图1),教育的本质在于帮助学生成长并获得成功;围绕这一核心是三大支持要素:教学指导、教师赋权以及学生为中心的学习;在课堂之外,有效的学校领导和强有力的学校—家长—社区合作为学生学习提供支持;而将上述所有支持性要素联结在一起的是“信任”,整个系统内部和学校内部——教育管理者、教师、学生及其家庭——之间的信任是“卓越学校框架”的基石。与“框架”相适应,教师发展与评价体系为学生学习服务,帮助其取得学业进步。要求学校积极参与合作解决问题、调整教学实践并监控其对学习结果的影响,这是一种倡导对教师教学实践活动进行有意识的反思和改革的学校

文化建设。

2013—2014学年,纽约市在全市中小学推行全新的教师发展与评价体系,而其关键词就是“发展”。教师“发展”计划是如何认识和加强教学实践的一个内在要素,帮助教师为自己设立目标,并测量一年当中的进展情况,同时确保教师得到有意义的反馈和学校校长的支持,后者正是教师们专业成长的重要伙伴。“发展”教师评价体系的核心特点是:所有授课教师每年根据4点量表进行评价(高效、有效、发展、无效);教师评价的50%是根据研究性的教师实践框架进行课堂观察,测量教师教学实践水平,另外50%是根据对学生学习结果的测量结果得出;教师教学实践测量和学生学习结果测量构成了教师“发展”整体评价两大部分,并根据州统一的评级矩阵得出教师整体评价水平;教师获得及时有效的反馈,包括评为“无效”或“发展”评价的教师还将获得个性化的改进计划。^[5]

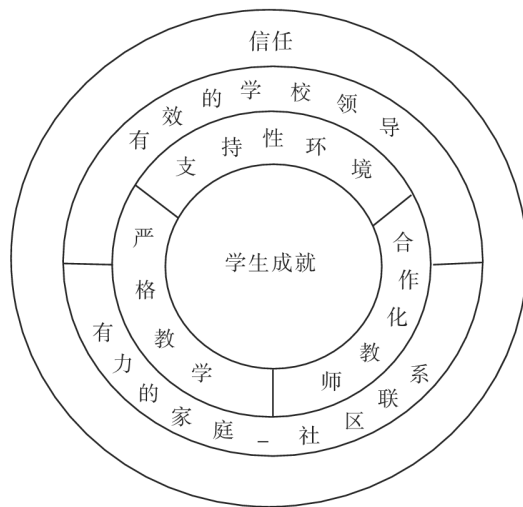


图1 美国纽约市卓越学校框架^[6]

“发展”体系通过教师实践测量(Measures of Teacher Practice, MOTP)和学生学习测量(Measures of Student Learning, MOSL),倡导多种测量方法的综合,给教师提供多种信息反馈的渠道和教育者专业发展的支持。“发展”计划将教与学视为一个统一的过程,通过年初初始计划、多种课堂观察、书面及(或)口头反馈意见、对年初和年末学生功课和学生绩效的考核以及年终总结

会等,不同来源的信息相互补充,并提供了一个更为全面的图景,让我们了解课堂里发生了什么,有助于保障教师评级的公平和准确。

根据纽约州 3012-D 号法案,每一位参与“发展”计划的教师都会接受一个简单的 MOSL 或学生绩效评级和 MOTP 或观察,具体分为高度有

效、有效、发展或无效 (HEDI)。一位教师的 MOSL 和 MOTP 会交织起来,形成一份总体发展评级矩阵(表 1)。这一矩阵取代了原来 3012-C 号法案中的 60% MOTP+40% MOSL=100% 教师评级的权重范畴。

表 1 教师总体“发展”矩阵^[6]

学生绩效 (学生学习结果测量)	观察(教师实践测量)			
	高效	有效	发展	无效
高效	高效	高效	有效	发展
有效	高效	有效	有效	发展
发展	有效	有效	发展	无效
无效	发展	发展	无效	无效

三、“发展”教师评价体系测评方法

(一) 教师实践测量

通过 MOTP,教育者参与到观察、反馈及反思活动的合作循环圈中,并建立共同的教学话语体系,为学校共同体提供教师发展的支持框架。教师在学年中多次接受学校领导的观察,每次观察都会提供基于课程具体细节上的反馈意见;教师可以使用这种框架反思自身教学实践,与学校领导和同事讨论自身专业发展;学校领导可以使用这种框架更好地发现学校教师的优势所在,什么地方需要更多的支持,并对其发展支持提供有益的反馈。

1. MOTP 测量基础框架

从满足新教师的需要到提高资深教师的技能,专业实践框架有一系列用途。因为教学是复杂的,有一张围绕对教学的共同理解而绘制的穿越教学领域的路线图是非常有用的。^[7] MOTP 评分和评级依据是 2013 年版丹尼尔森教学框架 (Danielson Framework for Teaching),完整的丹尼尔森教学框架包含 4 个主要领域共 22 个部分组成:(1)计划和准备,(2)课堂环境,(3)课堂教学,(4)专业职责。纽约市选用的是丹尼尔森教

学框架的一个简化版,主要基于研究之上的教师实践评价量表,评估教师的专业技能、行为和知识。而教师将围绕 4 个领域 8 个重点部分中获得级别评定(表 2)。

在此 8 项要素中,第 2 和第 3 部分——课堂环境和教学部分的要素权重相对较高(85%),而第 1 和第 4 部分——计划与准备及专业责任方面的权重较低,仅为 15%。

一位纽约市的校长坦言:“教师需要和管理层一起共同建构未来的发展路径。给教师指出其教学观察中发现的问题,以此帮助教师明确下一步的发展关键点所在。当教学指导人员拜访教师,对其提供专业帮助时,教师能够与指导人员建立一种信任的合作关系,这一点非常重要。”^[6]

2. MOTP 流程

(1) 初始计划会议 (Initial Planning Conference, IPC)

按照纽约市教育局的规定,IPC 必须是教师与评估员一对一的会谈,会谈时间由双方协商决定,在“发展”项目要求的所有正式或非正式课堂观察之前进行。IPC 的重点是:教师和评估员讨论下一年的发展期望,教师做出观察选择,并提交《MOTP 观察选项选择表》,该表将被存入教师的

“发展”项目个人档案。每位教师可以从如下4组观察选项中做出选择:选项一,至少1次正式观察和至少3次非正式观察;^①选项二,至少6次非正式观察;选项三,对上一年获评“高效”级别的教师,至少3次非正式观察和3次同行课堂访问(教师可同意更多次数);^②选项四,对上一年获评

“有效”级别的教师,至少4次非正式观察。

(2) 观察与反馈

对教师课堂的正式或非正式观察,要求有一位评估员和两位学校观察员(即教师所在学校的教学主管、副主管或其他培训过的教学管理人员)参加。

表2 对教师进行评级的8个教学框架^[7]

教学框架的板块、组成部分及要素	
板块1:计划和准备	板块2:课堂环境
1a:掌握学科内容和教学方法 <ul style="list-style-type: none"> ● 了解学科内容和学科结构 ● 了解前提类关系 ● 了解与学科内容相关的教学方法 	2a:创设尊重与和谐环境 <ul style="list-style-type: none"> ● 师生互动 ● 学生互动
1e:教学设计的条理性 <ul style="list-style-type: none"> ● 学习活动 ● 教学材料和教学资源 ● 学习小组 ● 单节课和单元结构 	2d:学生行为管理 <ul style="list-style-type: none"> ● 期望 ● 监督学生的行动 ● 应对学生的不规矩行为
板块3:课堂教学	板块4:专业职责
3b:运用提问和讨论技巧 <ul style="list-style-type: none"> ● 提问的质量 ● 讨论的技巧 ● 学生的参与 	4e:专业成长与发展 <ul style="list-style-type: none"> ● 学科专业知识和教学技能的提高 ● 接受同事的反馈意见 ● 服务同行
3c:让学生参与学习 <ul style="list-style-type: none"> ● 学习活动和学习任务 ● 学生分组 ● 教学材料和教学资源 ● 课堂结构和课堂节奏 	
3d:在教学中运用评价 <ul style="list-style-type: none"> ● 评价标准 ● 监控学生的学习情况 ● 给予学生反馈 ● 学生自我评价,检测学习进度 	

开始观察之前,对于选择了观察选项一的教师,作为正式观察的一部分,教师将参加一次面对面观察前会议(Pre-Observation Conference)。会

议须在正式课堂观察之前的20天内进行,会议主题是评估教师接受正式观察的授课目标、课堂活动以及课程期望。

① 正式观察(formal observations)是完整的一个课时,还包括与教师的观察前和观察后个别会议,必须双方协商一致;非正式观察(informal observations)约为15分钟或更长的时间,可以不提前通知,且必须至少有一次是“不提前通知”。

② 课堂访问(classroom visits)主要是给教师们提供非评价性质的同行之间课堂观摩学习的机会。

观察过程中,评估员收集教师教学实践的具体活动,并根据丹尼尔森教学框架条目录录在《评估专家意见表》(Evaluator Form)中。评估专家在正式观察开始前15个工作日内中观察发现的与1a、1e和/或4e相关的事例,也可以记录在《评估专家意见表》中。

观察结束之后,根据课堂教学实际给予及时的反馈。指出教师的优点和明确可改进之处是“发展”计划的核心特点。这种量体裁衣式的反馈正是建立起评价与发展之间的联系桥梁,每次观察之后必须给予反馈。评估员的反馈意见须在观察后的15个工作日内完成,要求基于具体教学事例且对照丹尼尔森教学框架的8项要素。反馈形式由评估员酌情决定,可以是与教师个人的专业对话、邮件或笔记。

每次观察结束后,必须在45个工作日之内向教师提供一份完整的《专家评估意见表》。《专家评估意见表》中将会包含对观察中发现的任一要素的分数,专家在观察之前的15个工作日内发现的有关1a、1e和/或4e相关要素也会被记录在表格当中。在观察开始直至教师收到有关《专家评估意见表》这一期间,只能对该教师进行一次补充观察(正式或非正式)。

对于选择了观察选项一的教师,观察后会议必须在正式观察完成后的20个工作日之内举行,会议时间由双方协商决定。观察后会议为教师和评估员提供了一个机会,双方交流讨论观察中发现的问题,对教师的教学实践和下一步发展方向做深入沟通。

(3) 中期专业对话 (Mid-Year Professional Conversations)

中期专业对话,为教师和评估员提供了一次反思教师成长的机会,当教师在参与观察、反思、反馈、支持、发展这一合作循环活动中,还有什么地方需要得到学校领导更多的支持,接下来还有什么样的期望。中期专业对话也是教师改进计划(Teacher Improvement Plans)中的教师年中会议所要求的。学校领导应提前与教师沟通有关会议时间安排、重温之前的观察报告、反馈意见及相关学生数据等,并构建一种欢迎对话的环境。

(4) 年终总结大会 (Summative End-of-Year Conferences)

年终总结大会必须是项目参与教师、校长或其他评估专家间的面对面会议。通过这种合作式的对话,重新审视教师实践评级结果及反馈意见,明确优势、发现问题,找到教师下一步专业成长的方向。同时,反思学生学习情况,帮助教师改进教学,使学生更好地学习和成长。

(5) 教师改进计划 (Teacher Improvement Plans, TIPs)

在上一年度被评为“发展”或“无效”的教师,将会与其评估员一起在学年初共同订立和执行一项有意义的教师改进计划。TIP的目标在于帮助教师发掘其最大潜力。在订立教师改进计划时,评估员必须与教师讨论,确立具体改进之处,时间和行动计划表,并评估教师教学的改进与提高。

(二) 学生学习结果测量

MOSL能帮助教育者更好地理解所教学生的优势,并对学生成长提供最优支持。“发展”体系对学生学习结果进行有意义的测量,强化学校的教学优势。学校共同体中的成员共同协商做出决策,诸如如何对其学生学习状况进行测量,采取何种评估方式、目标学生是哪一类、如何计算学生成长以及如何规范和计算考试得分。

学生进入课堂的水平和层次都是不同的。这就是为何在“发展”体系中,对学生学习的测量是基于学生一年的成长,而非绝对的熟练程度。正是对于学生成长的关注使教学决策朝着为所有学生升入大学或就业做准备的目标而前进,同时也是教师在“发展”体系中总体评级的第二范畴。

1. MOSL 组成要素

MOSL测量包括三个组成要素:考试、目标群体、成长测量。考试,用以测量学生学习成绩,2016—2017学年仍是州统一考试、纽约市绩效考试(NYC Performance Assessment)或第三方考试。目标群体,指的是参加测试的学生。对一些教师,学校MOSL委员会可能会推荐学生个体目标,仅指该教师所授课程的学生;也可选择年级或学校目标群体(即集体测量),测量是基于全年级或全校所有参加测试的学生;此外,还可推荐相关目标

群体,仅指该教师的学生,但参加的是另一门课程的考试。成长测量,指的是通过某一既定考试来测量学生成长的方法,可以是目标设定,也可以成长模式。

2. MOSL 选择与实施过程

每年学校都可根据实施情况,对非统一考试的学科重新选择最符合自身学校文化、满足学生对分数需求的测试方式。对那些需要参加州统一测试的学科,仍可以选择成长测量。学校可以重新考察其对考试的使用策略,改进学生考核体系,确保考试有助于改进教学实践和学生学习。学校 MOSL 委员会共同决定年级和学科的最佳搭配。在学校层面的所有年级/学科中进行选择对学生学习进行测量,对学校所有相近课程的教师也相对公平。

从 2016—2017 学年直至 2018—2019 学年,3~8 年級的英语语言艺术(ELA)和数学州统一考试成绩不被用于 MOSL。对于没有强制性的州选择 MOSL 的所有年级和学科,委员会提出考试、目标人群和成长测量的建议,校长可以接受所有建议也可以拒绝全部建议。在所有建议被拒绝的情况下,就会采取默认测量方式。

3. 考试管理中的计分规范

诸如纽约市绩效任务与联系记录(New York City Performance Tasks and Running Records)这类的考试,是由各校自己的教师进行打分的。教师们应该规范评分,确保所有都是根据说明进行打分,保证学生、教师以及学校之间的分数公平。此外,规范计分为支持合作专业发展提供了有价值的机会。通过对考试规程、学生作业、说明文字、学生分数的讨论,教师可以建构对学生需要知道什么和学生能够做什么的共同理解。

四、“发展”教师评价的学校实施

(一) 每天(Day-to-Day):对课堂日常教学的指导

教师每天在课堂中的投入才是真正影响学生学习的,因此教师和学校领导要协同起来,寻找“发展”与每日教学实践的联系才是最有效的途径。

1. MOTP 融入日常教学

使用丹尼尔森教学框架指导教师教学实践的对话。教师在简述同行课堂访问时、在共同备课时以及其他非正式聚会中,都会自觉参照教学框架。此外,在教师自我反思和制订专业学习计划时也会参照但尼尔森教学框架。

建构一种形成性观察和反馈文化。学校领导组织形成性观察以支持教师发展,除了评价性观察,教师还要参与同行相互拜访;定期召开反馈会,校长和教学团队将观察、反馈及支持计划作为日常讨论的主要议题;经常性交流,共同决定未来发展方向。教师和学校领导对大量的信息资源进行评估,协商确定成长点和下一步行动。

这些行动包括专业学习步骤、课堂实践步骤以及专业发展对话。在成年人中组织和发展有效的团队合作、问题解决以及共同学习,这需要高水平的“情感智力”^[8]。情感智力应该是课堂教学的一项重要结果,而不只是为课堂学习创造环境和氛围。情感智力为教师之间共同的专业学习和团队合作提供了情感基础。^[9]在团队中,教师以合作的形式进行课程开发,共同有效地、创造性地应对外部的改革需要以及所带来的压力,进行合作行动研究,共同对学生的成绩数据进行分析,以有益于教师的教学和学生的学习。^[10]

2. MOSL 融入日常教学活动

在上下级和同级教师团队中评估学生功课和考试成绩。教师团队共同对学生功课给予评估,更好地了解不同学生的个性需求,也能更好地了解年级范围、学科领域或全校范围的发展趋势。在不同年级或学科当中,使用规范练习来讨论和计划教学活动。一些中学在整学年中都使用考试规范和计分过程来增强合作,确保教师和管理层都是使用一套共同话语体系,来理解学生掌握程度、学生的优势及其可进步之处。

使用基线评估(Baseline assessments)来决定学生的起点。一些教师执行基线评估来考查学生情况,以便尽早调整教学计划,更好地满足学生的个性化需求;使用基准和其他形成性评估作为日常检查手段,监控学生一年的进步情况。除了基线评估和年底评估,一些教师使用统一提供的,或

自己开发的基准评估(benchmark assessment),作为对学生学习的不间断检查。

(二) 学年末总结反思

学年末,是教师和学校领导来评估学生一年之中的进展状况,并反思教师个人的专业发展成长的关键期。“发展”项目的实施过程提供了一个重要的机会,收集学生学习关键数据、慢下来反思教师的辛勤工作,总结现阶段的经验并为下一年做好计划。

学年末总结会,是在学校领导和教师之间举行。评估员须为每位教师召开一次学年末总结会,会上评估员必须带上所有已完成的教师评估表复印件,所有教师评级依据的证据须在评估表上体现;教师须在 MOTP 总结表上签字,并存入教师个人档案。每位教师的 MOTP 评级将会由新的分数区间计算得出:高效(3.51~4.00),有效(2.51~3.50),发展(1.75~2.50),无效(0.00~1.74)。教师的 MOSL 评级依赖一系列因素,包括学校为教师选择的 MOSL 方式,MOSL 在学年结束后计算。

五、基于学生学习结果取向的教师效能评价方式的改进

(一) 教师评价中多种测量方式的综合化、一体化

多种测量方式评价教师的效能,即增值评价模型与课堂观察法共同结合的方式。使用多种测量方式测量教师效能成为最近几年改进单一增值评价方式准确度的趋势,多重测量能够提供任何单一测量方法的潜在优势。教学是一项复杂的活动,需要多方面技能,测量教师效能并为教师提供发展性机会也是一个复杂且多层面的过程。没有任何一个单独的工具或方法能够全面测量一位教师的绩效。教师评价标准是基于情境的、基于共识的、证据告知的、附加解决方案的、促进持续性专业探究的。只有运用这样的评价标准才能使教师评价活动成为持续跟踪、不断反馈、尊重证据、追求卓越的专业性活动。

纽约市教育局从 2016—2017 学年开始采取多重测量方式,改革其教师评价体系,以评价促进

“教”与“学”的成长。这其中包括学生学习结果的综合测量与对教师直接的课堂观察。通过对教师进行课堂观察,并根据观察的过程对教师效能进行评估。这些观察旨在关注不同年级和不同教学内容的课堂教学组成要素,并检验一系列的可能被认定为教学的共同组成要素。

(二) 对学生学习做出更为真实的评估

对于学生学习的测量必须符合年级与学科层次标准和课程水平。由于采用了矩阵评分表,无论一所学校选择了何种评估,都将有效消除之前评估执行过程中蕴含的高风险。考试将被学生在一学年当中真实的学习成果来取代,教师评价体系将更简洁、更公平,而最为重要的是将与课堂教学更为紧密地联系在一起。

1.项目学习评估:对学生参与某个具体项目学习单元带来的工作收获,包括科学实验或艺术项目。

2.学生学习目录:收集学生的工作,包括教育局制定的部分和能够展示学生成长的课堂作品。

3.基于绩效的评估:该类评估主要测量学生在某一具体任务中的绩效。这已经属于评价体系的一部分,在 2017—2018 学年还将继续扩展到其他年级和学科中。

4.进步监控评估:这是第三方评估,帮助教师对其学术绩效进行评估,例如跑速,阅读力级别或教师学院阅读和写作项目。这已经是现行系统中的一部分。

对学生真实的学习结果进行测量,教师也很欢迎,他们希望这些数据能够对其教学更有指导意义。全纽约州范围内从 3 年级至 8 年级,暂停教师评价体系中使用州数学和英语语言艺术考试成绩将再持续未来的 3 年,同时美国教师联合会正在努力,试图将此暂停行为变成永久取消,“因为这将妨碍对于学生学习结果的真实测量”^[11]。

(三) 教师面对面支持和线上资源

教师发展与评价教练(Teacher Development and Evaluation Coach, TDEC)是督导组成员之一,也是校长们与“发展”项目的第一联系人。教练的工作职责包括:为校本性的专业学习提供支持;根据各学校的不同需求,提供基于工作的教师

“发展”评价实施全方位的指导;跟学校管理者一起参与课堂访问,对教师评级的精准度和有意义的反馈提供支持;在教师发展和学区优先政策中发挥桥梁作用。^[12]

只有将教师及教师群体视为创新及改进的源头,才能使学校面貌焕然一新。在复杂的、迅速变化的知识社会,教师的教学工作和专业学习不能单独一个人完成,学习也不能只依赖于教学以外独立的培训课程。没有任何一个教师可以独自一人应对教学或提高专业水平。所以,教师团队、专业学习团队一起讨论、共同协作、解决问题对教师来说至关重要。^[13]教师必须参与教师评价,只有在评价中激发教师精神的、情感的、道德的力量,推动教师个体与教师群体内部的合作,才能使教师工作的整体成效得以提升。因此,教师评价应该是一种激发教师专业群体内在动力的手段,教师评价应该是教学专业群体合作发展的平台,通过这个平台教师与同事、同行之间相互学习,获得支持和反馈,共同促进彼此的工作。^[14]

六、对我国教师评价工作的启示

教学评价作为考查教师工作的关键因素,如何探索建立切实有效的教学评价体系,如何做到尊重知识、尊重人才?对中国的基础教育来说,建立切实有效的教学评价体系,必然是一项长期工作,需在不断的经验借鉴与实践操作中完善。

(一) 发挥教师评价促进教师专业发展的作用

2011年教育部《关于大力加强中小学教师培训工作的意见》要求,“将教师完成培训学分(学时)和培训考核情况作为教师资格再注册、教师考核和职务聘任的必备条件和重要依据”。这一要求虽在一定程度上体现出以教师评价促进教师专业发展的努力,但应对教师评价与教师专业发展之间的关系进行更深入的挖掘,应将教师专业发展与教师评价的关系从单向的、表面的联系,拓展为交互的、深入的联系。使教师专业发展和教师评价可以互为依据,提高教师专业发展及教师评价的效率。

美国的经验显示,教师评价应成为教师专业

发展的起点。在教师评价中发现教师的长处和不足,有针对性地为教师设计专业发展计划,提高专业发展服务,才能更精准地支持教师的专业成长。因此,应实施常态化的教师评价,围绕教育教学实践,系统地对教师素质、能力及教学表现进行诊断与评估,针对教师普遍存在的问题设计系统化的培训项目,针对教师个体所存在的问题设计个人的专业发展计划,或通过同行指导来促进其发展。

教学是一种人为的过程性存在,教学的教育性是通过过程而不是结果来实现的。教师评价应该关注教师的“教学持久力”^[15]。而过程性的评价,能为教师营造自主发展的环境,并辅之以持续的支持与反馈,这能使教师享受到自我成就的快感,焕发出发展与创造的活力,并影响到周边的学生和同事,引领学校学习文化的形成。

(二) 改革我国主要依据学生成绩来评价教师的状况,大力推行教师同行评价

我国当前政策上正在努力扭转基础教育应试化的倾向,消除依据学生成绩来评价教师的弊端,在教师职称评定中主张运用教师同行评价。但这还不足以转变落后的教师评价的现实局面,各级政府要建立更加完善的教师评价政策或出台常规的教师评价指导性意见,而不只是职称评定意见。美国教师评价的经验显示,教师评价只有从“外部压力”转化为教师自发的“内在动力”,才能带领学校乃至学区建设为民主式的学习型组织,共同追求卓越教育的目标。只有将外部的绩效管理转变为专业内部的自主和自治,实施专业内部既关注结果又关注过程的评价,才能开辟教师质量可持续发展的新路径。

参考文献:

- [1] 谢赛.儿童学习结果取向影响下的美国教师教育课程评价——来自斯坦福大学的经验与启示[J].全球教育展望,2014(12):101-109.
- [2] 谢赛.儿童学习结果取向的美国教师教育课程研究[D].上海:华东师范大学,2012.
- [3] 冯大鸣.奥巴马的修法计划及对美国教育行政的影响[J].教育发展研究,2010(18):38-41.
- [4] United States Government, State of the Union 2012: Obama Speech Transcript [EB/OL].[2018-01-02].ht-

- tps://www.washingtonpost.com/news/the-fix/wp/2016/01/12/what-obama-said-in-his-state-of-the-union-address-and-what-it-meant/?utm_term=.0d43258e1218.
- [5] Advance Overview [EB/OL]. [2018-03-02]. <http://schools.nyc.gov/Offices/advance/About+Advance/Overview/default.htm>.
- [6] Department of Education NYC. Advance Guide for Educators 2016-2017 [EB/OL]. (2017-10-19). <http://www.uft.org/files/attachments/advance-2016-17.pdf>.
- [7] 夏洛特·丹尼尔森. 提升专业实践力: 教学的框架 [M]. 杨晓琼, 译. 北京: 教学科学出版社, 2008:4.
- [8] Goleman D. *Working with Emotional Intelligence* [M]. New York: Bantam Books, 1998.
- [9] Day C. *Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning* [M]. London: Falmer Press, 1998.
- [10] Newmann F, Wehlage G. *Successful School Restructuring: A Report to the public and Education* [M]. Madison, WI, Center on Organization and Restructuring of Schools, 1995.
- [11] Suzanne P. Evaluation Agreement Announced [EB/OL]. [2018-03-02]. <http://www.uft.org/news-stories/evaluation-agreement-announced>.
- [12] Department of Education NYC. Advance Guide for Educators 2017-2018 [EB/OL]. [2018-03-02]. <http://www.uft.org/files/attachments/advance-2017-18.pdf>.
- [13] Mclaughlin M, Talbert J. *Professional Communities and the Work of High School Teaching* [M]. Chicago: University of Chicago Press, 2001.
- [14] Marshall K. Fine-Tuning Teacher Evaluation [J]. *Educational Leadership*, 2012, 70(3): 50-53.
- [15] Darling-Hammond L, Amrein-Beardsley A. Evaluating Teacher Evaluation [J]. *Phi Delta Kappan Magazine*, 2012, 93(6): 8-15.

(责任编辑:张玉平)

The Reform of Learning-outcome-oriented Evaluation System of American Primary and Secondary School Teachers: A Case Study of NYC's Teacher Development and Evaluation System

TANG Xia

(College of Teacher Education, Capital Normal University, Beijing 100048, China)

Abstract: Students' learning outcomes provide important evidence for teachers' teaching quality evaluation, and also embody teachers' professional status. However, learning outcomes are not simply equal to students' academic records. The evaluation system of NYC's primary and secondary school teachers has been greatly changed since 2013. It takes teaching and learning as a unified process, and furthest promotes students' development in an all-round way through teachers' collaboration, rigorous teaching and supportive environment. The measuring mode to combine the classroom observation with the learning outcomes, open classes and teaching community have laid a solid foundation for the teacher evaluation. With the experience of NYC for reference, we should make full use of the role teacher evaluation plays in teacher development to carry out the peer evaluation mechanism.

Key words: American teachers' development; students' learning outcomes; primary and secondary school teacher evaluation