

职业教育积极教师评价的价值重构、现实检视和实施策略

□陈汐平 汤明清

摘要: 职业教育积极教师评价是指以正向性、发展性方式对教师的工作情况进行客观和公正的评判,是中国式教育现代化的职业教育新实践。职业教育积极教师评价具有由工具性价值向目的性价值转变、由重视数字价值向重视内涵价值转变、由单一主体价值向多元主体价值转变的三重价值。职业教育积极教师评价面临着评价的惩罚性与发展性、评价的客观性与主观性、评价的外显性和内隐性等现实冲突以及在价值观念、实践实施、现有制度等方面的现实挑战。职业教育积极教师评价的实施首先需要在评价导向方面坚持立德树人,回归教育本体,其次在评价思维方面需要超越“数据”评价思维,重视人文关怀,再次在评价体系方面需要基于教师共同利益,尊重教师的专业自主性。

关键词: 积极教师评价;评价导向;评价思维;评价体系;立德树人

作者简介: 陈汐平(1976—),女,江苏高邮人,江苏联合职业技术学院江阴中专办学点/江苏省江阴中等专业学校高级教师,研究方向为中高职信息技术教育;汤明清(1977—),男,江苏高邮人,江苏联合职业技术学院江阴中专办学点/江苏省江阴中等专业学校产学研合作处主任,正高级讲师,“苏教名家”工程培养对象,研究方向为中高职教育教学。

基金项目: 国家社会科学基金“十三五”规划教育学一般课题“新时代积极职业教育范式的行动研究”(编号:BJA200094),主持人:崔景贵;江苏省职教教改课题“指向深度学习的中职基础课课堂教学设计研究”(编号:ZYB60),主持人:汤明清;江苏省教育科学规划重点课题“现代学徒制下中职教师专业发展策略研究”(编号:B/2021/03/75),主持人:汤明清。

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:1001-7518(2023)05-0067-06

2020年中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》)明确提出,“要坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾”^[1]。新时代职业教育事业的发展关乎我国产业转型升级和《中国制造2035》战略目标能否顺利实现,职业教育的发展必须从外延向内涵发展转变,从追求数量的粗放式发展向追求质量的精细式发展转变,这样的转变离不开内部管理的改革,尤其是教育评价要更加体现以立德树人为根本任务的教育初心、本心,建立能促进发展、提高效率的积极的新型职业教育评价观。但是,目前在许多职业学校教师评价还存在许多与《总体方案》精神不符,不利于激发教师工作激情、不利于教师个性发展、不利于教师专业成长和不利于育人质量提升的消极评价取向。因此,要以《总体方案》为

指导,建立职业教育积极教师评价体系,通过积极评价指引教师更加潜心育人、立德树人、积极持续反思、积极调适自我、积极主动发展,成为具有理想信念、高尚道德、扎实学识、仁爱之心的职业教育“四有”好教师,开展职业教育积极教师评价是中国式教育现代化的职业教育新实践。

一、职业教育积极教师评价的价值重构

(一)职业教育积极教师评价的概念

教师评价作为教育评价系统的重要内容,教育界关于教师评价的观点很多,代表性的观点有表现性教师评价、嵌入式教师评价、增值性教师评价等,其共同特征为评价主体依据一定的评价标准对教师的工作情况和取得的成果进行分析和价值判断的过程。因此,教师评价由评价的主体、客体、标准和结果四个要素组成。职业教育积极教师评价是指

从正向性、发展性方式对教师的工作情况进行客观和公正的评判。从词源分析,职业教育积极教师评价需要从三个方面进一步澄清:第一,什么是正向性和发展性的方式。职业教育积极教师评价方式以促进教师专业成长为宗旨,凡是能够有利于教师个性发展、专业发展和教书育人能力提升的评价方式都认为是具有正向性和发展性的,这种方式包括表扬、表彰、奖励以及实时适度的提醒、谈话和批评。第二,什么是职业教育积极教师评价的标准。传统评价方式都需要借助评价标准对评价对象进行价值判断。职业教育积极教师评价不是没有评价标准,而是没有统一的评价标准。没有统一的评价标准,是不是就意味着评价的客观性难以把控、评价的公平性得不到保证、评价的结果难以服众?职业教育积极教师评价的基本评价标准是教师的工作有没有促进学生的发展,因为学生发展和教师发展是一体两面。但是在促进学生发展的过程中,每个教师个体的工作路径都是不一样的,因此,基于千人千面的学生和教师,秉持积极的理念和促进的方式,职业教育积极教师评价隐形标准,就是看是否促进了师生的发展。第三,职业教育积极教师评价的结果与应用。职业教育积极教师评价目的不是为了将教师进行排序和甄别,而是在基于教师目前工作状态下的一种事实概况,并通过这种事实进行价值预判和教师成长路径预设,评价的结果能够让教师更加清晰专业发展的路径、更加增强专业发展的信心、更加激发教书育人的激情、更加充分释放个性化成长的潜能,评价对教师具有预警、引领、增值和赋能作用。

(二) 职业教育积极教师评价的价值

1.由工具性价值向目的性价值转变。从教师评价的目的角度可以分为工具性价值和目的性价值两种不同的价值形态^[2]。工具性价值是以评价的功能性为目的的评价,追求评价的甄别和排序的价值实践准则,强调评价的客观性和结构性指标及与之配套的评价方法,是一种追求主宰控制的导向。目的性价值对评价对象的主体价值更为关注,在评价过程中通过评价、利用评价促进教师的专业发展和持续的教学反思与改进,采取的是一种追求向优求变的导向。当教师评价目的由重工具性价值向目的

性价值转变时,就为职业教育积极教师评价提供了生长的空间,这时的评价隔阂就逐步消融,评价者的身份从评价权威转变为评价对象的教学参与者,并及时为评价对象提供反馈信息^[3]。当评价指向教师专业成长、教学改进和学生发展时,就需要评价与教学深度融合,做到“评教一致性”。当然,职业教育积极教师评价关注评价目的性价值也并非完全排斥评价的工具性价值,而是防止评价的工具性在教师评价实践中被异化。从现实工作中,评价的工具性价值与评价的目的性价值共存是比较合理和可行的,因为,教师的岗位晋级、职称评聘和评奖评优都为评价的工具性价值存在提供了生存空间。因此,职业教育积极教师评价,需要在评价的工具性价值和目的性价值之间寻找一个恰当的平衡点,使评价发挥最大的价值张力和存在意义。

2.由重视数字价值向内涵价值转变。数字价值与内涵价值是教师评价中基于人的发展角度区分的两种价值形态。重视数字价值就意味着教师评价是为管理服务,追求显性的数字指标,评价过程被数字所控制,绩效第一,排名至上。重视内涵价值则坚持评价的“教育性”,体现评价的人文关怀和以人为本的思想,追求评价是为了教学的改进和个人的专业发展与生命成长。教师评价从重视数字价值向内涵价值转变就需要职业教育积极教师评价的介入,因为只有职业教育积极教师评价才能够消解评价与教学分离和冲突的状态,指引评价实践活动要从教学活动和人的发展规律出发。追求内涵价值的职业教育积极教师评价一方面能够在教学中做到心中有学生,能够不拘泥于原有的教学设计,而是利用学生的课堂实时状态及时调整教学策略,创新教学方法,超越学科限制,关注学生正确价值观的形成、关键能力提升和必备品格培养,凸显教师通过教书进行育人的“教书育人”功能。另一方面职业教育积极教师评价有利于教师及时捕捉到学生的学习需求,在基于课标的前提下,开展跨学科教学,为教师教学反思与改进等教学素养提升打开了较大成长空间。职业教育积极教师评价从重视数字价值向重视内涵价值转变,是引领教师从关注教学结果向关注教学过程转变,驱使教师要不断利用评价持续开展教学诊断、反思与改进。

3.由单一主体价值向多元主体价值转变。依据教师评价的信息来源不同而区分为单一主体价值和多元主体价值两种不同的价值形态。单一主体价值是一种评价者从上向下开展的主客体分离状态的评价实践,是体现管理者管理意志,具有控制性和主宰性的评价样态。在评价实践过程中,评价者是权威,是一种单向的过程,被评价者只能接受评价的结果,不能参与评价的过程。多元主体价值的教师评价则秉持开放、包容、引领和教育的评价思想,改变了教师评价只为鉴别、排序和惩罚的目的,实现评价为了教学、评价促进教学和评价改进教学的目的。在评价实践过程中,被评价教师可以参与评价的过程,对评价可以进行说明、解释、质疑,可以对评价过程提出自己的建议和改进意见。由单一主体评价向多元主体评价的转变,为职业教育积极教师评价的实施提供了生存环境。一方面,多元主体评价的评价信息为教师的教学提供了教学诊断的依据、教学改进的思路、拓宽了教师教学视野的宽度和深度,有助于教师进一步审视自己的教学设计、教学目标、改进自己的教学方法,形成自己独特的教学风格。另一方面,多元主体参与的教师评价,使得评价与教学共存共生成为可能,使得评价与教学在互动中共进成为现实。

二、职业教育积极教师评价的现实检视

(一)职业教育积极教师评价的现实冲突

1.评价的惩罚性与发展性冲突。教师评价具有甄别、奖惩、发展和激励的作用,职业学校教师开展评价的目的是为了有利于学校事业发展、学生发展和教师个体专业发展三方的正向统一。但是,大多数职业学校都是教育部门或者劳动等行业主管的事业单位,教师评价的开展还是停留在管理的层面,评价的话语还是掌握在行政部门的单边行动,教师评价具有明显的工具性和功利性。教师评价的开展还是从教师的出勤率、工作量、学生的考试成绩、大赛的获奖情况、论文发表的等级与数量、课题研究的等级与数量等显性的指标,采取“一把尺子量到底”的评价方式,评价的结果直接与教师的评奖评优、职务评聘、岗位晋级和绩效考核等挂钩。这种评价理念不仅忽视了教师的隐形工作,如教学过程中对学生正确价值观的引领,学生职业精神的培

养,学习信心的提升,交往能力的提升等立德树人根本任务的落实、专业建设的贡献。职业教育教师评价还是参照普通教育教师评价模式忽视了职业教育作为一种类型教育的独有特征,忽视了职业教育教师在岗位、来源、专业和服务等方面的差异。注重对教师当前表现的评价,忽视了对教师教育教学能力提升的动态跟踪评价和可持续发展能力的评价,忽视通过评价对教师专业成长的激励和指引作用。

2.评价的客观性与主观性冲突。现行的教师评价都会强调评价的公开、公平和公正。公开是指评价过程、评价内容和评价标准要公开;公平是指要基于事实、基于标准开展评价;公正就是评价要客观,不能带有个人感情色彩和主观臆断性^①。正是由于评价的“三公”原则,使得教师评价过多强调标准性、客观性,过多依赖于明确的评价标准和详细的评价指标,导致评价过程呆板、评价结果冷冰冰,用同一个模板、同一把标尺刻画教师,导致教师发展的趋同性,缺少个性化发展。职业教育积极教师评价不是没有标准的评价,而是在基于个体差异的评价标准和人的发展原则开展的教师评价,强调评价既不能随心所欲,又不能一把尺子量到底;既要强调评价基于客观事实,更要让评价有温度、体现评价的人文性。职业教育积极教师评价在实践过程中让评价在客观性和主观性之间建立平衡点;让评价基于客观现实又能更好地进行价值判断,赋予评价更多的积极、主动、发展和激励的内涵。

3.评价的外显性与内隐性冲突。无论是针对省市名特优教师评价,还是面向所有教师评价;无论是针对教师某一方面的评价(如教科研、教学能力、班级管理能力)还是整体评价,教师评价总是以最直观明了的外显方式存在,每一位教师都能看得见和感受到评价的客观存在。职业教育积极教师评价不是排斥评价的外显的存在方式,而是追求评价的外显与内隐的完美结合,评价要内嵌于教学活动之中,评价要有机渗透到教师的工作之中,用评价的无形之手激发教师工作的激情,激励教师的学习意志,指引教师走适合自己的专业发展之路、个性成长之路、教学风格之路、育人模式之路。当评价与教师工作浑然一体时,评价对教师成长有促进之时,

教师才会认可评价,评价的效用才会真正发挥,因此,职业教育积极教师评价要尽力挣脱评价形式的束缚,重塑评价的价值意义,实现评价的显隐性结合。

(二)职业教育积极教师评价的现实挑战

在实际工作中,积极教师评价存在诸多现实挑战,面临一些现实情况的困扰和干扰,使得职业教育积极教师评价在实践过程中面临许多困难。

1.在价值观念方面,重结果轻发展。在传统的教育模式下,评价只重视学生成绩和成果,而采用积极评价的方法,强调个性与长处,这会引起学生及家长的抵触情绪。同时传统评价都是以教师所教班级的考试成绩和教师个人所取得的各种荣誉、奖项为最终的评价依据,带有明显的功利色彩。这种评价使得教师只关注学生和个人的学习结果,而忽视了师生的未来发展。同样,积极评价也会对教师的态度造成影响,部分教师可能会有抵触情绪,认为积极评价的标准过于主观或不公平。

2.在实践实施方面,重数据轻内涵。当前的教师评价是频繁的,学生的月考、期中考试、期末考试后都会进行成绩分析和排名,都会对教师的教学效果进行评价;每学期的教师绩效考核、每年的岗位晋升、各类评奖评优都会对教师进行评价和排序^[6]。管理者为了管理的“科学性”及对教师能够精准“画像”和精确测量,设计了评价指标和评价模型,教师评价陷入数字治理的泥潭,忽视了教师的激情、灵魂和热忱等难以测量的人性品质,导致教育的规训化和教师的非人化。

积极教师评价在实践过程中存在许多困难:首先,评价信息获取难度大。如对课堂教学的评价,除了通过课堂观察和听课之外,很难获得教师的具体思路、教学理念等信息,因此评价难度较大。其次,评价数据的审核与复核难度大,对于各种尺度的测评标准,评价结果的审核和复核非常复杂,需要耗费大量的时间和人力,成本较高。

3.在现有制度方面,“考试指挥棒”的影响力巨大。虽然《总体方案》已于2020年6月30日出台,社会各界也对“破五唯”的呼声日渐高涨,对“考试指挥棒”的学生评价改革、关注学生全面发展和终身发展高度期待,但是由于思维和观念的惯性以及

实际操作中的实际困难注定评价改革要经历一段漫长过程^[6]。

三、职业教育积极教师评价的实施策略

当前的职业教育教师评价大多以表现性评价为主,教师的科研能力、教学大赛获奖情况、技能大赛获奖情况、指导学生获奖情况、职教高考录取情况等成为评价重要指标。教师的这些表现成为排序、分级、治理的行政手段,成为制约教师专业发展、个性成长和教书育人的障碍。因此,职业教育积极教师评价需要从评价导向、评价思维和评价体系等方面进行改进和超越。

(一)坚持立德树人,回归教育本体

评价具有导向性,决定教育的发展方向。职业教育积极教师评价不是以给教师进行排序、分级和治理的目的,而是要通过评价促进教师能够更好地适应自己的工作岗位,更加充分地实现自己的育人价值。

无论是教育政策还是教育实践,最终的目的都是希望通过评价促进教师专业发展,提高教师的育人能力,提升育人质量,培养更多德技双馨的学生。当前无论是高等教育教师评价追求科研数量还是普通教育教师评价追求升学率,教师评价形成的功利主义价值观与新时代以立德树人为根本任务的教育价值观存在本质性冲突。立德树人是教育的魂,是核心,没有了立德树人,科研、教学和社会服务就会成为“三张皮”,就会出现科研、社会服务与育人脱节的现象,甚至出现科研和社会服务压倒育人职能的现象^[7]。职业学校教师评价要回归教育本体,首先要探索教师分级、分类评价实践模式,引导教师主动、自觉承担“立德树人”“教书育人”的公共育人使命,杜威说过,好教师就是要做学问、学生和社会的领袖。当今社会我国职业教育好教师的标准就是以习近平总书记提出的“四有”好教师为导向,坚持“四个统一”做好“四个服务”,综合考虑不同专业、不同文化和不同层次的教师存在的个性差异,开发积极教师分类评价体系。其次需要建立质量至上的评价文化,引领教师回归潜心育人、教书育人的本职工作。教师评价就是要评判教师对学生在德育、智育、体育、美育和劳动教育等方面的贡献度,在技能方面不是看教师在什么级别的技能大赛上

取得了奖项,而是看教师在提高学生技能水平、劳动观念方面的贡献;教学能力方面不是看教师在教学大赛上取得了什么奖项,而是看教师在教学改革、提高课堂教学效率和质量,改进教学流程、开发教学资源等方面的贡献;社会贡献方面不是看教师参加社会服务的次数,而是看教师在参与乡村振兴、服务三农过程中提供什么样的智力支持,形成什么样的成果等。坚持质量至上、育人第一的评价导向就是要降低头衔、奖项、分数等项目在评价中的权重,提高教师对学生正确价值观的形成、情感和德行培养能够体现立德树人内涵方面的评价权重。

(二)超越“数据”评价思维,重视人文关怀

随着智慧校园建设,大数据在教育管理中的广泛应用,成为职业学校开展教学改进与诊断的重要工具。不可否认,大数据为各类教育评价提供了有力的证据,但是这种以数据为支撑的评价方式往往只看见客观的数据而忽视了在教育教学中通过互动、经历和行动所获得的真实体验和感受。基于数据的教师评价,只承认看得见的可测量的数据,而忽视了不可见或不可测量的存在,这种将教师的一切行为与数据进行关联,将教师的本质数据化和定量化,将现实存在与所有的目的分离,从而将真、善、美进行分离;通过对过去和现在的观测数据,从而试图判断未来的发展预期,这是非教育主义的科学信念。从“现在如何”并不能判断“未来一定会如何”,前者是对事实的描述,而后者则是价值的判断。通过数据测量的结果不能作为唯一的教师评价标准,否则在实践中不仅有失客观而且在逻辑上也不能自洽。

教师是在人文活动中的存在,教师不仅需要具备扎实的学识,还需要具备仁爱之心、理想信念和高尚的道德情操,要能够引领和激励学生追求正确的世界观、价值观、审美观,有家国情怀和责任担当。追求标准的测量主义,将一切评价数据化、标准化和表面化,用千人一面的标准刻画千人千面的教师个体,给教师的专业发展进行了轨道化的指定,实际上忽视了教师的个性化发展需求,剥夺了教师选择自主发展的自由。因此,职业教育积极教师评价要超越“数据”评价思维,将教师的日常表现与实质结合起来,将客观“数据”与本质有机结合,通过

多视角、多方位、多途径立体式对教师进行全面、客观和综合的评价^[8]。

(三)基于教师共同利益,尊重教师的专业自主性

优秀的教师评价不仅能够体现国家和社会对教师的关切,还要引领教师个体的专业成长。教师评价是对教师的现状进行价值判断的活动,优秀的教师评价应该立足于教师的正向和正当的共同需要,维护教师群体的共同利益。基于“教师群体共同利益”的评价体系的制定和执行应该走多元化的道路,在评价工具、评价内容、评价主体及评价结果的分析 and 运用等方面坚持专业性,尊重教师的专业自主性。

职业学校在教师评价方面虽然强调了家长、学生、学校、同行、企业和社会的多放参与,但是由于权力的不平衡导致评价主体的去专业化,非专业的评价意见成为“强音”;评价内容的标准化,用流水线式标准产品模式刻画教师专业发展的独特性;数据化的定量评价工具,以可见可测的教师素养代替教师全面素养,导致教师专业发展片面性;评价结果的甄别性和问责性取代引领提升的功能^[9]。

因此,职业教育积极教师评价,首先,要建立以教师专业人员为核心的评价共同体。教师的工作是一种创造性的活动,教师评价也是具有较强专业性活动,只有根据职业学校教师工作特点、教师职业要求、各学科专业特点及伦理要求才能够对教师的教育教学活动进行客观、公正、全面和专业的评价。其次,要改变教师评价“重甄别轻发展”的功能和目的。由于受到现行教育体制、职称评审制度及校园竞争文化等因素的影响,教师评价的选拔、甄别和问责功能比较突出,而通过教师评价促进教师进行教育教学反思,引领教师专业发展的本体功能弱化,因此,通过教师评价引领教师专业发展的本体功能亟需得到强化。再次,坚守教师的专业性和教育的自主性。在如今的国际化教育时代,无论是教师还是国家,都需要加强文化自信、专业自主,不要为了迎合评价而成为被动的“表现者”,还需要对他人和社会的“观看”,对评价的正确认识,走专业发展自主道路,使个性化的成长能够更好更快的为学生服务、为社会服务和为国家服务。

由于职业教育积极教师评价在理念上具有一

定的先进性,在标准上具有不唯一性,在操作上具有灵活性。因此,积极教师评价在实施的初期不易被家长、学生和教师认可,如果评价相关工作不到位,极易导致质疑和抵触。首先,公开透明评价信息。评价过程的各个环节都应该受到公开和监督,学生、教师和家长可以通过多种方式获得评价信息,并对评价结果进行反馈和讨论,让学生和家长感受到积极教师评价的先进性。其次,加强对积极教师评价的培训和宣传。学校通过开展教师培训、会议和论坛等多种方式,提高教师对积极评价的认识和理解,让教师掌握如何接受和使用积极评价的结果。再次,关注教师自我评价。积极教师评价应该关注教师自我评价,学校可以鼓励教师主动进行自我评价,帮助他们了解自己的优点和不足,以及自主改进的途径,促进教师的专业自主发展。职业教育积极教师评价从内部激发了教师动机,从而提升教师对评价的关注度,转变教师对评价的积极态度,激活教师的效能感和工作幸福感,让评价赋能教师的专业发展,评价反馈成为教师专业成长的动力源和资源库。

参考文献:

[1]中共中央办公厅,国务院办公厅.深化新时代教

育评价改革总体方案[J].中华人民共和国国务院公报,2020(30):11-15.

[2]史晓燕,赵利曼.嵌入式教师教学评价:价值重构、实践逻辑与运用价值[J].中国教育学刊,2022(9):27-31.

[3]刘代汉,何新风.教师教学工作评价指标体系的研制[J].柳州职业技术学院学报,2006(5):25-27.

[4]刘薇,从永明,彭海燕.基于对分课堂教学模式的高职思政课考核评价体系构建[J].云南开放大学学报,2020(9):25-26.

[5]杨韶琦.基于模糊评价的高职院校教学效果评估系统的设计与实现[D].长沙:湖南大学,2019:62-65.

[6]崔志钰,陈鹏,崔景贵.积极学习评价:基本特征·现实检视·实施策略[J].教育理论与实践,2021(34):54-58.

[7]孔令帅,王超.教师表现性评价的困境与超越[J].教育研究,2022(7):140-149.

[8]石中英.回归教育本体:当前我国教育评价体系改革刍议[J].教育研究,2020(9):4-15.

[9]陈悦,吴雪萍.多元共治视域下的高职学校教师绩效评价探究[J].职教论坛,2020(9):6-11.

责任编辑 秦红梅

Value Reconstruction, Reality Check, and Implementation Strategy of Positive Teacher Evaluation in Vocational Education

Chen Xiping, Tang Mingqing

(Jiangyin Technical Secondary School of Jiangsu United Vocational and Technical College)

Abstract: Positive teacher evaluation in vocational education refers to the objective and fair judgment of teachers' work situation in a positive and developmental way. It is the practice of vocational education modernization in China. The positive teacher evaluation in vocational education has three values: from instrumental value to purpose value, from emphasis on numerical value to emphasis on intrinsic value, and from single subject value to multiple subject value. Positive teacher evaluation in vocational education faces realistic conflicts such as punitive and developmental evaluation, objective and subjective evaluation, explicit and implicit evaluation, and realistic challenges in values, practical implementation, and existing systems. The implementation of positive teacher evaluation in vocational education first needs to adhere to the goal of cultivating people with high morality, returning to the essence of education. Second, in terms of evaluation thinking, it is necessary to go beyond data evaluation thinking and attach importance to humanistic care. Third, in terms of evaluation system, it is necessary to be based on the common interests of teachers, and respect teachers' professional autonomy.

Keywords: positive teacher evaluation; evaluation orientation; evaluation thinking; evaluation system; cultivating people with high morality