

构建服务于师生共同发展的评价体系

——美国威斯康星州“教育者效能系统”教师评价实践及其启示

黄建辉, 周路遥

(江西师范大学教育学院, 江西 南昌 330022)

[摘要] 教师是影响学生学习与发展的最重要因素。在以学生成绩为标准的问责制实施背景下, 近年来美国教师评价从重视教师先在特征转向重视教师具体教学行为对学生学习结果的实际效应。教育者效能系统是美国威斯康星州公共教育部2011年出台的学校教师和管理者表现评价制度。该系统以促进教师和学生发展为理念, 采取定量与定性多元评价方法, 坚持评、教、学一体化的实践逻辑, 以求达到以评促教、以评促学的实践效果。这在一定程度上弥补了传统单纯基于观察的教师评价模式弊端, 对我国现代教师评价制度改革具有一定的启示意义。

[关键词] 教育者效能系统; 教师评价; 威斯康星州

[中图分类号] G 650

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493(2020)04-0005-08

在以学生学业成绩为标准的教育问责制下, 近年来美国教师评价以评促教、以评促学的理念导向, 重点关注教师的教学计划、班级组织、教学策略、教学责任等课堂教学行为对学生学习表现的实践影响。2011年美国威斯康星州公共教育部专门组织专家团队精心研制了一套“教育者效能系统”(Educator Effectiveness System, EES), 用于对教师和学校管理者年的度表现进行综合评价(笔者仅探讨分析教师评价)。从实践来看, EES以促进教师和学生发展为目标, 坚持评、教、学一体化的实践逻辑, 在多方共同努力下取得了不错的实践成效。笔者拟探讨分析EES的产生背景及其教师评价的内容框架、运行机制、实施成效与不足, 以期对我国现代中小学教师评价制度改革提供启示借鉴。

一 EES的产生背景

为改善基础教育质量, 2002年1月美国颁布了《不让一个孩子落伍法》(No Child Left Behind Act, NCLB)。该法案要求所有中小学生的阅读、

数学和科学成绩在2014年前必须达到熟练水平(proficiency level), 并承诺教育所有学生的教师都是优秀的, 学校必须保证所有儿童受到优质的教育服务, 否则就要对学校进行问责。在此背景下, 教师质量与课堂教学效果评价问题成为新世纪以来全美教育改革的重要议题。2011年9月, 美国教师质量综合中心(National Comprehensive Center for Teacher Quality)、州教育长官委员会(Council of Chief State School Officers)、学生标准与评估州联盟(State Collaborative on Assessment and Student Standards)、美国教育考试服务中心(Educational Testing Service)等全国性专业机构专门组织召开了一次教师评价研讨会, 邀请包括来自联邦教育部和8个州(威斯康星、亚利桑那、科罗拉多、乔治亚、马里兰、北卡罗莱纳、宾夕法尼亚、田纳西)的教育行政官员、一线教师、评估专家、研究者代表参加, 对美国中小学教师质量评价存在问题、面临挑战、政策制定以及相关研究进行深入讨论。经过两天的讨论交流, 与会人员达成了较为一致的意见: (1) 重建教育者评价系统, 根据学

[收稿日期] 2020-02-23

[基金项目] 江西省教育科学规划课题“融合教育视域下特殊教育教师关键胜任力构成与提升路径研究”(18YB032); 江西省高等学校教学改革研究项目“基于教育公共治理视域下的普通高校本科专业综合评估发展研究”(JXJG-16-2-13)

[作者简介] 黄建辉(1980—), 男, 江西吉安人, 江西师范大学教育学院副教授, 教育学博士, 硕导, 主要从事外国教育研究。

校教师与管理者年度表现评价结果来决定和平衡地方教育经费投入。(2) 开发多重教师评价模式, 比如“基于个体与学校水平的增值模型”(individual and school-level value-added models)、“学生学习目标”(student learning objectives)、“课堂本位策略”(classroom-based measures)和“选择性评估”(alternate assessments)等评价模式。(3) 研究教师对学生学业表现的影响, 探索构建基于学生进步导向的教师评价体系, 为学生升学与就业、教师专业发展提供多层次干预支持体系^[1]。

为落实会上达成的协议, 随后威斯康星州公共教育部专门组建了一个由一线教师、评估专家、教育研究者、教师培训机构主管、教育行政人员等组成的专家团队, 精心研制了一套新的教育者评价制度——教育者效能系统(EES), 用于对学校教师和管理者的年度表现进行综合评价。与此同时, 2011年该州立法机构通过了一部综合性法案——166法案(WI Act166), 其中该法案对EES的实施步骤、组织程序、配套措施、资金保障等方面作出了明确规定^[2]。根据该法案要求, 2012—2013学年和2013—2014学年EES在全州范围内试运行, 并要求各学区必须指定一所学校参与EES评价指标有效性的测试。据统计, 在为期两个学年的试行过程中, 全州参与测试的学校教师与管理者人数达到1800名^{[3]10}。为保证新制度得以顺利实施, 威斯康星州公共教育部委托密尔沃基大学的专家小组对EES运行过程与效果进行监督与评估。最后, 公共教育部则根据专家的监控与评估结果对EES的内容设计与实施步骤进行了微调, 并决定从2014—2015学年起在全州范围内正式实施。根据2016年威斯康星州公共教育部发布的跟踪调查报告表明, EES运行状态整体良好, 实施效果得到教育机构的广泛认可。

二 EES 教师评价的内容框架

从评价内容设计上看, EES沿用了20世纪70年代美国教师教育与评价领域盛行的能力本位(Competency-Based)理念, 重在考察教师课堂教学能力表现及其对学生成绩的实际影响。与传统基于观察的评价(observation-based evaluation)模式不同, EES教师评价依据来源教师课堂教学实践表现与学生的学习结果表现两个维度, 两项得分在评价总分中各占50%。评价结果为行政部门、教

育培训机构和学校指导本州教师职前教育、专业发展培训、师资配备决策提供可信赖、可比较的信息咨询服务。EES对教师教学表现评价的标准最先采用了2011年“州际教师评估与支持联盟”(Interstate Teacher Assessment and Support Consortium, INTASC)发布的《示范核心教学标准》(The Model Core Teaching Standards)。2013年INTASC在2011年的标准基础上又发布了《示范核心教学标准和教师学习进程》(Model Core Teaching Standards and Learning Progressions for Teachers), 重新描绘了高质量教师课堂教学愿景。由于INTASC新教学标准具有很好的前瞻性和统摄性, 很快被其他一些教师教育机构纳入教师培养与评价体系。

2013年, 威斯康星州将INTASC新发布的示范核心教学标准作为EES教师评价依据。INTASC的示范核心教学标准与EES的教师评价理念非常接近, 都十分强调教师评价应以促进教师专业发展和改善学生学习结果为目标, 倡导教师自我评价、反思和实现专业发展, 评价内容与实施要求保持一致。从框架内容上看, 该教学实践标准由四个领域十项标准构成(见表1): 学习者与学习(学生发展、学习差异、学习环境)、教学内容(内容知识、内容应用)、教学实践(评价、教学计划、教学策略)、专业责任(专业学习与伦理实践、领导力与合作)^[4]。总体上而言, 新标准特别强调教师是否具备新的教学视野, 即支持多样化学习者的个性化学习, 强调知识与技能的运用, 提升教学评价水平, 构建协作的专业文化, 确立教师和管理者新的领导地位^[5]。

EES评价教师教学是否有效的另外一维度是学生学习结果表现。为客观反映学生学习进步表现, 各学区可灵活采取各种方法搜集学生学习结果数据, 比如学生成绩本位的增值(Value-added Model)模式、全校和/或团体增值(Schoolwide and/or group value-added)模式、学生学习目标(Student Learning Objectives)模式、课程本位模式、课堂观察模式以及其他替代性评价模式等。评估者从观察和采集学生课程学习状态、学习进步表现、出勤率、升学率、辍学率等方面数据表现判断教师的教学实践是否满足了学生发展需求^[6]。无论是采取定性还是定量的评价模式, EES在评价信息采集过程中都侧重于将影响学生成绩的教师个人因素与其他贡献因素(如家庭背景、社会经济状

态, 学校环境等) 区分开来, 最大程度上以量化形式客观评估一段时间内教师专业知识技能对学生成绩提升的“净效应”, 通过监控学生学习表现衡

量教师的课堂教学效能, 进而彰显教师在学生学习成绩进步表现中的实际作用^[7] (见表1)。

表1 InTASC《示范核心教学标准》内容框架

领域	标准	含义
学习者 与 学习	1. 学生发展	教师应理解学生如何成长和发展, 了解学习者在认知、语言、社会、情感和身体等方面的学习和发展模式上存在的个体差异, 为学习者设计和实施发展性的、适当的、有挑战性的学习体验。
	2. 学习差异	在理解个体差异、多元文化和社群的基础上, 应创设全纳的学习环境, 使得每一位学习者都能达到高标准。
	3. 学习环境	教师应与他人合作, 一起创造支持个体学习和合作学习的学习环境, 这一环境鼓励学习者从事社会交往、主动参与学习、进行自我激励。
教学 内容	4. 内容知识	教师应理解所教学科的核心概念、探究工具和学科结构, 创造有意义的学习体验, 帮助学习者掌握知识。
	5. 内容应用	教师应知道如何将概念联系起来, 采用不同的方法, 引导学习者用批判性思维、创造力以及合作方式解决本土和全球的真实问题。
	6. 评价	教师应理解并使用多种评价方法帮助学习者自我成长, 监督学习者进步状况, 并根据评价反馈指导教师和学习者进行决策。
教学 实践	7. 教学计划	教师应利用学科知识、课程、跨学科技能和教学法, 以及学习者的知识和社区背景知识, 规划、设计教学, 支持每个学生达到严格的学习目标。
	8. 教学策略	教师应理解并使用多元化教学策略, 以鼓励学习者加深对不同学习内容的理解及联系, 培养学习者知识运用的技能。
专业 责任	9. 专业学习与 伦理实践	教师应持续进行专业学习, 利用证据对教学实践进行持续性评价, 尤其是自己的选择和行动对他人(学习者、家长, 其他专业人士和社群)的影响, 并据此调整教学实践, 以满足每一位学习者的需要。
	10. 领导力与合作	教师应寻求适当的领导角色和机会, 承担学生学习的责任, 同时与学习者及其家长、同事、其他学校教育人士以及团体成员一起合作, 共同推动专业发展。

三 EES 教师评价的运行机制

EES 是在行政与立法机构的推动下产生并很快运用于教师评价实践之中, 从研制到试行再到正式实施, 威斯康星州公共教育部和立法机构给予了大力支持, 从而有效保障了整个过程严谨、规范、高效。经过两年试运行后, 从2014年秋季学期开始, 全州范围内采用EES考评教师的课堂教学能力表现。有少量学区没有采用EES而是采用替代性评价方法, 但是必须获得州立法机构的授权, 且替代

性评价方法的内容标准必须与InTASC的教学实践标准保持一致性, 比如重点考察教师的教学计划、教学策略、自我反思、专业发展等方面表现, 以要保证评价结果与其他学区的评估结果具有一定的可比较性。

教师评价是一项系统性工程。为配合EES的实施, 州各级教育部门和学校投入了大量的人力物力财力, 组织开展了一系列前期准备工作: (1) 实施评价资格证书制度, 通过开展评价人员培训, 提升评价者正确搜集教师教学表现标准的证据以及

学会运用多元策略评价数据、信息和资源的能力。

(2) 建立评估申请平台,为学区提供与评估相关的各种资源信息以及相关反馈服务。(3) 教师主管部门不仅自己开发在线培训项目,同时还与专门致力于为K-12教师专业发展服务的Teachscape公司合作,共同培训参与评估工作的人员以便通过评估资格认证。(4) 州公共教育部为各学区提供强有力的资金支持,以缓解学区人员培训、资格认证、技术开发等教育成本投入压力。(5) 学校与学区教育服务机构广泛开展合作,调动社会组织机构参与的积极性,吸引社会资源支持本区域教师专业发展^{[3]20-22}。

由实践看,EES的教师评价过程严谨、规范,具有明确而具体的实践逻辑,评价重点由关注教师的先在特征转向关注教师的课堂教学行为与学生学习结果的关系。具体而言,EES实施步骤包括投入、活动、产出、结果四个环节,从前期投入到活动开展,再到效果产出以及最后的结果获得,环环相扣,彰显了以评促教、以评促学的实践意图及其动态化过程,生动地描绘了教师评价实践发展过程全景(见表2)^{[3]15}。其中,前期准备包括评估前的时间投入、物质准备、人员调配、培训准备等内容,具体涉及实施时间计划、Teachscape®工具开发、评价标准制定、经费投入、培训课程设计、开展学生高质量学习评估等。活动开展涵盖评估开展过程中相关事项,具体涉及教育者与评估人员的培训、学生学习目标制定、教师自我评价策略选择、学生课堂学习观察、提供正式的书面或口头评估反馈、教学策略研讨、专业发展互助与支持、评价方案调整等。效果产出是指评估活动实施所产生的实际成效,包括接受评价课程培训的人数、评价者资格获得、学生进步表现数据获得、评价结果反馈、专业辅导与指导关系建立、最佳实践路径形成等。结果获得是指EES实施给教师和校长所带来的短期、中期和长期效应。短期效应(0-1年)包括改进教师自我认知、专业发展与领导力,改进校长对学校发展的认识与管理水平;中期效益(2-4年)包括改进和规范教师制定学生学习目标的过程与质量标准及其目标达成策略、增进教师专业实践表现、规范专业发展计划与指导、形成基于学生发展导向的专业实践路径;长期效应(4年以上)体现为促进学生学习成绩提高,包括考试分数、升学率、出勤率、毕业率等方面得到显著改善(见表2)。

四 EES 教师评价实施成效与不足

EES是威斯康星州公共教育部对全州学校的教师与管理者表现评价作出的一项积极探索与实践,取得了显著成效。据威斯康星州公共教育部2014—2015学年对全州268个学区的11494名来自不同年级、学科领域和教学经验的教师、632名学校管理者和110名学区教育行政人员的调查结果显示:大部分教师和学校管理者认为EES对教师的评价是客观公正的,有利于强化学校管理者和教师提升课堂教学质量的责任感,对提升教师教学实践能力和促进专业发展发挥了积极作用^[8]。比如,学区为所有教师、校长及学校管理人员提供了大量课程培训,内容涉及教学信息收集技巧、教学标准解读、教学行为判断与评估、专业发展规划设计、学生学业表现多元评价、教学自我反思技能等,使得大部分教师能够顺利通过Teachscape认证;督促学校管理者深入教学一线观察教师教学表现;组织专家学者与一线教师开展专业深度对话,为教师提供了许多富有建设性的教学质量改进意见;集体研制学生学习发展目标,强化了学校管理者和教师的共同教育责任。

然而,据威斯康星州公共教育部的调查结果显示,EES对教师的评价尚存在一些不足,引发了部分教师和学校管理者的质疑与批评。比如有批评者认为,EES评价标准体系复杂、评价过程工作量大、teachscape平台支持技术不稳定、评价结果不恰当地使用等方面不利因素给教师造成了很大的身心负担^{[8]18-19}。根据威斯康星州公共教育部的调查显示,EES对教师评价面临的争议主要集中在三方面:首先,评价过程与体系相对复杂,教师需要接受大量的培训、观察、记录、考核与反馈,过长的评价周期会耗费教师大量的时间,容易消磨教师的参与热情。其次,EES实施主要推动力来源于教育行政和综合立法部门,行政色彩浓厚,使得部分教师担心评价结果被行政部门仅用于作为教师聘用、奖惩、职务晋升等依据,而不是为了促进教师专业水平提升。最后,EES强调通过增值模型测算、学习目标考核等量化手段考察教师教学实践表现状况及其对学生成绩的影响,从而在一定程度上忽视了教师学历、资格、经验、文化背景等因素对学生学习结果的影响。基于以上问题的客观存在,当前威斯康星州公共教育部门正试图联合社会专业组织对EES的

制度框架、标准内容、实施环节等进行改革调整, 进而准确衡量师生课堂教学行为的有效性(见表2)。以建立一套更为严格、公平、有效的教师评价程序,

表2 EES 教师评价的实践逻辑框架

投入 (inputs)	活动 (Activities)	产出 (outputs)
1. EES 研制以及教师、校长、学区参与实施的前期时间准备 2. 评价标准的制定与选择 3. 评价者与被评价者课程培训与评价工具设计开发经费 4. 评价信息搜集与咨询服务策划 5. 组织学生参与高质量学习评价	1. 组织评价者和学校教师、管理者参与相关评价课程培训 2. 协助教师制定学生学习目标以及专业实践策略、开展自我评价 3. 搜集学生进步表现证据 4. 组织学校教师管理者参加评价 5. 反馈评价结果(书面或口头形式) 6. 开展专业研讨活动, 为教师提供专业支持 7. 公布评价执行过程与结果 8. 调整下一阶段评价方案	1. 评价者是否获得评价资格认证, 以及学校教师和管理者参加课程培训的数量与规模 2. 教师是否至少制定了一个学生学习目标 3. 反映学生进步表现的有效证据数量 4. 被评价教师是否获得评价反馈和参与了专业发展研讨活动 5. 被评价教师是否获得专业发展支持 6. 教育部门否对教师评价作了总结反思和未来规划
结果 (Outcomes)		
短期 (0-1 年)	中期 (2-4 年)	长期 (4 年以上)
1. 改进教师对自我专业发展优势与劣势的认识 2. 提高校长对学校发展优势和劣势的认识 3. 促进教师专业发展活动开展及其效果提升 4. 提升学校教师和管理者的领导力水平	1. 完善学生学习目标的内容设计及其目标达成策略 2. 严格规范教师制定学生学习目标过程 3. 提升教师和管理者综合素养以及促进个人职业发展目标实现 4. 完善教师和管理者职业生涯规划指导以及专业发展路径 5. 改进以学生发展为本的教育实践活动	提高学生学业表现, 比如考试成绩、出勤率、升学率、毕业率等方面得到显著改善

五 EES 教师评价的实践特征

与传统的教师评价相比, EES 的教师评价方法更为多元化和灵活性, 将教师评价与专业发展、学生学习结果有机结合起来, 凸显了专业性、全面性、发展性与支持性等实践特征, 为广大中小学教师提供了一套较为有效的专业发展指导与教学质量监控系统。

1. 评价标准具体明确。传统的教师质量评价指标对教师的学历层次、资格条件、考试认证、教学经验等方面要求较多, 这些指标“虽然可反映教师某方面能力水平, 但是不能全面反映教师教学有效性表现, 是非常脆弱的指标。”^[9] EES 以促进教师专业发展和改善学生学习结果为目标导向, 评

价标准采用了通过全美认证的 InTASC 示范核心教学标准内容框架, 从四大领域十项标准维度, 考查教师的教学内容、教学策略、专业反思、专业责任等知识技能对学生学习结果的实际影响。评价过程不仅要求深入课堂观察教师的教学实践行为, 考察教师对学生学习差异、发展规律的认知以及学习环境创设情况, 同时还通过评价模型追踪学生学业的发展变化, 定量分析教师在促进学生认知、语言、社会、情感等方面发展的作用^[10]。EES 的教师评价观测点具体、可操作性强, 评价方法灵活, 评价结果全面, 评价过程凸出实践导向, 有利于为教师教学策略改进提供明确方向。

2. 评价内容客观全面。课堂教学有效性是教师投入的综合性表现, 只有通过多渠道、多维度搜

集评价信息才是客观反映出教师实际表现的最佳方式^[11]。为弥补传统教师评价单纯依赖课堂观察的不足，EES规定评价者以InTASC的教学实践标准为导向，可结合不同区域教师教学现状，采取其他替代性评价模式搜集教师与学生实际表现信息，进而能系统反映教师专业发展知识与技能的发展变化及其对学生学习的实际效应。评价者除了通过课堂观察获取教师有关教学计划编制、教学方法选择、课程研究、教学组织、师生互动等方面的评价信息之外，还通过问卷调查与结构性访谈形式了解掌握教师课外教学行为，如教案准备、课后辅导学生、教学反思、学生评价、专业发展等方面情况。同时，评价者还广泛搜集反映学生学业表现的材料，比如作业样本、活动照片、各科成绩档案、班级快讯、作品展示、家长意见等作为评价教师教学效果的重要依据。

3. 评价方法灵活多样。传统基于观察的教师评价模式强调评价者根据课堂观察清单目录进行打分，比如通过观察“教师着装是否恰当”“上课是否准时”“师生是否互动”“表达是否流畅”等来判断教师课堂教学质量，但在一定程度忽视了对学生教学过程参与、教材领会与知识获得等方面考量^[12]。为了全面反映教师的真实水平，EES在教师评价过程中综合运用了定量与定性相结合方法。比如评价者采取基于学生成绩本位的赋值模型评价方法，追踪调查教师个体所任教的学生一段时间内的成绩变化，运用科学的统计模型和分析方法排除其他对学生成绩有影响但不受教师控制的因素（如班级因素、原有水平、家庭环境、文化背景等），由此判断分析教师因素对学生成绩变化的实际贡献。此外，还采用基于学生学习目标、课堂观察、访谈等评价模式，对不同发展周期内的教师专业知识、能力与经验等具体情况进行个性化考量^[13]。评价结果既明确指出被评价教师的优势与不足，同时更重视为其专业发展提供清晰而准确的发展路径，这从而为教师专业知识与能力可持续发展提供了有效保障。

4. 评价反馈及时高效。传统教师评价多以总结性评价为主，评价结果多用于教师解雇、聘期考核、工资晋升、岗位调动、职位安排等方面。EES不仅在于了解教师专业发展现状，更是为教师专业发展与职业晋升提供有针对性的支持服务，为此EES突破传统基于观察的教师评价模式的局限性，

注重对师生教学过程过程以及教师专业发展及其效能实际表现的考察，评价过程综合运用总结性评价与过程性评价方法，充分扩展教师评价的反馈功能。评价者通过书面报告、评价简报、大型会议、小型座谈、个别交流等形式，向学校反馈教师课堂教学行为表现。学校根据评价反馈结果，组织各种正式的与非专业的专业发展研讨活动，比如成立教师联盟、工作坊、研究小组、读书俱乐部等共同学习团体，邀请专家型教师以结对帮扶的方式，向被评价教师传授有效的教学策略技巧，以促进教师反思教学实践、寻找自我提升策略以及建立长远的专业发展计划。

六 对我国教师评价改革的启示

教师教学评价是教育改革领域永恒的焦点议题。美国威斯康星州EES弥补了传统教师评价模式的一些弊端，在评价理念、评价标准、评价方法等方面进行了实践探索，我们可以从其成功的经验与失败的教训中探求适合我国国情的现代教师评价的有效路径与方法。

1. 提升教师评价的教学促进功能。教师评价通过揭示教师的工作状态与发展潜能，为其专业发展提供客观、连续和详细的信息反馈，进而达到改善师生课堂教学效果的目的。我国传统中小学教师评价基本属于管理性评价，重在为教师的奖惩、晋级或评优评先寻找证据，评价结果主要用于学校教师人事管理，一定程度上弱化了教与学的促进功能。EES在评价过程中通过赋值模型科学测算教师因素对学生成绩的贡献值，关注教师专业知识与能力发挥对学生学习结果改善的实际效果，教师评价的目标、标准客观、具体、明确，数据搜集维度多元化，评价反馈不是单纯地下结论，而是围绕评价过程发现的问题积极开展教学研讨与能力提升活动。现代教师评价应扩展评价功能，从“管理性评价”向“发展性评价”转变，构建以教学服务为导向的教师评价体系，将教学评价纳入教师专业发展规划，将课堂观察作为监控教师专业发展的常规手段，根据学生的学习进步表现为教师提供有针对性的帮助和指导。

2. 构建科学有效的教学实践标准体系。促进教学实践发展是教师评价的根本目的，建立教学实践标准是保证教师评价实效的重要基础。EES采用InTASC制定的《示范核心教学标准》，重点考察

教师的教学计划、专业知识、教学策略、专业责任等课堂教学行为对学生学习结果的影响, 评价标准权威、评价目标明确、评价过程可操作性较强。我国传统中小学教师评价缺乏相应的有效性教学实践标准, 往往评价指标体系庞大, 且带有模糊性和不稳定性, 评分细则描述性不强, 导致不易准确详细地判断教师的具体教学行为, 给教师造成许多负担和困惑。现代中小学教师评价应结合新课程改革目标, 构建一套与教师专业标准相适应的有效性教学实践标准体系。该标准在理论上充分教学改革的本质, 彰显教师有效性课堂教学的基本结构属性, 在内容上包含足够的教学细节和细致的教学范例, 能够为教师所理解和运用于教育教学实践和专业发展之中。

3. 促进评价过程的多元主体参与。教师评价是一项系统性工程, 需要调动多元主体的积极参与。现代教师评价鼓励构建评价共同体, 强化内部评价与外部评价的统一, 推动第三方力量的介入, 重视从不同角度和利用不同的信息源对教师的综合素质和教学效果作出全面考查与评判。EES 教师评价分自我评价和他人评价、内部评价与外部评价, 评价者来自各相关利益群体, 实施评价者资格证书制度, 体现了评价工作的高度专业性。同时, 还聘请了专业的教育咨询服务公司搜集和分析教师教学和学生表现数据, 有效保障了调查结果的客观性与全面性。我国传统中小学教师评价主体以行政力量为主导, 个人、同行、学生、家长等利益主体参与程度极其有限, 多元主体参与教师评价流于表面。因此, 应尽快构建现代教师评价共同体, 完善多元主体参与教师评价的机制体制, 建立评价者资格培训与认证制度, 以形成民主、科学、开放的教师评价氛围。

4. 强化定性定量评价方法的综合运用。教学质量是教师课堂综合投入的集中体现, 单一的评价方法无法全面体现教师的教学表现与综合素质。为了客观公正地衡量教师教学有效性, EES 一方面通过赋值模型追踪一段时间内学生的成绩变化, 精确测量教师对学生成绩增值的“净效应”, 另一方面综合运用了课堂观察、档案查看、同事访谈、学生评价、自我反思等手段, 系统而真实地描述教师教学实际状况。我国传统中小学教师评价往往重“课堂观察”轻“结果考察”, 重“量化评价”轻“质性评价”, 重“群体评价”轻“自我评价”,

使得评价结果可信度不高、指向性不明。为保证评价结果的可靠性, 现代教师评价应多角度、多渠道搜集评价信息, 综合运用定性与定量评价方法, 对教师工作的各环节和各要素进行全程的、长时间的观察与追踪, 提高评价过程与评价结果的透明度, 避免评价问题反馈“以偏概全”, 以便为教师专业成长提供清晰、明确、持续的指导帮助。

[参考文献]

- [1] HULL, JIM. Trends in Teacher Evaluations [EB/OL]. (2017-12-12) [2019-10-18]. <http://www.centerforpubliceducation.org>.
- [2] WISCONSIN LEGISLATIVE COUNCIL. Education Reform Legislation: 2011 Wisconsin Act 166 [EB/OL]. (2017-12-13) [2020-01-15]. http://legis.wisconsin.gov/lc/publications/im/im201_07.pdf.
- [3] DVORAK J., DANIEL MARLIN D., et al. Evaluation Plan for Wisconsin's Educator Effectiveness System; Prepared for Wisconsin Department of Public Instruction [EB/OL]. (2017-12-10) [2019-12-20]. <http://www.lafollette.wisc.edu/images/publications/workshops/2014-educator.pdf>.
- [4] 刘正伟、李玲. 美国中小学教师国家专业标准改革评述 [J]. 比较教育研究, 2016 (1): 52-58.
- [5] 肖丹. 基于《示范核心教学标准》的美国中小学教师学习进阶 [J]. 教师教育学报, 2014 (5): 21-28.
- [6] WISCONSIN DEPARTMENT OF PUBLIC INSTRUCTION. Wisconsin Educator Effectiveness System Overview [EB/PL]. (2017-12-13) [2019-10-28]. http://ee.dpi.wi.gov/files/ee/pdf/EE_system_overview.pdf.
- [7] WISCONSIN DEPARTMENT OF PUBLIC INSTRUCTION. Design Team Report & Recommendations [EB/OL]. (2017-12-13) [2020-01-15]. <http://ee.dpi.wi.gov/files/ee/pdf/EEFinalDesignTeamReport-11%207%202011.pdf>.
- [8] CURTIS J., JONES. 2014-15 Wisconsin Educator Effectiveness System: Evaluation brief [J]. Socially responsible evaluation in education, 2015, 11 (24): 1-22
- [9] GOE, LAURA, LYNN HOLDHEIDE, TRICIA MILLER. Practical Guide to Designing Comprehensive Teacher Evaluation Systems. American Institutes for Research, 2014 (2): 2-7
- [10] WISCONSIN DEPARTMENT OF PUBLIC INSTRUCTION. Wisconsin educator effectiveness system: System overview [EB/OL]. (2017-12-14) [2019-10-

- 18]. <http://www.doc88.com/p-0418913872864.html>.
- [11] MARGE SCHERER. The Challenges of Supporting New Teachers [J]. Educational Leadership, 2012, 69 (8): 18-23.
- [12] LAVY, V. Using performance-based pay to improve the quality of teachers [J]. The Future of children, 2007, 17 (1): 81-109
- [13] WISCONSIN DEPARTMENT OF PUBLIC INSTRUCTION. History of the Educator Effectiveness System [EB/OL]. (2017-12-10) [2019-10-15]. <http://ee.dpi.wi.gov/eesystem/background-timeline>.

(责任编辑: 吴 姝)

Construction of Evaluation System for Teachers and Students Mutual Development: The Teacher Evaluation Practice of Wisconsin Educator Effectiveness System in America and Its Enlightenment

HUANG Jian-hui, ZHOU Lu-yao

(School of Education, Jiangxi Normal University, Nanchang 330022, China)

Abstract: Teachers are the most important factor that affects students' learning and development. In the context of the implementation of the accountability system based on student achievement, teacher evaluation in the United States has changed from paying attention to teachers' innate characteristics to the actual effect of teachers' specific teaching behaviors on students' learning results in recent years. Educator Effectiveness System, introduced by the Wisconsin Department of Public Education in 2011, is a school teacher and principal performance evaluation system. In order to achieve the practical effect of promoting learning and teaching through evaluation, the system takes the development of teachers and students as its priority, adopts quantitative and qualitative multiple evaluation methods and adheres to the practical logic of integration of evaluation, teaching and learning. To a certain extent, it makes up for the shortcomings of the traditional simply observation-based teacher evaluation model, which has a certain enlightenment to teacher evaluation reform in China.

Key words: Educator Effectiveness System; teacher evaluation; Wisconsin