



# 解码高效课堂·评价系统

高效课堂的评价机制可以概括为“以学评教”系统,即以学生的“学”评价教师的“教”。“以学评教”的主体是学生,内容则是通过与学生相关联的学习、生活和成长性评价指向教师和管理工作。

## 以学评教

□ 本报编辑部

何谓“以学评教”?

简单地说,就是以学生的“学”评价教师的“教”。“学”包括学习目标、学习过程、学习成果、学习状态。既然高效课堂作为一个教育概念被提出,则“以学评教”就不仅仅指向“教学”一项,还包括生活、文化、团队等与教学相关的“教育内容”和“教育范畴”。评价也不是为了甄别、排队、打压和惩戒,而是为了改进、完善、激励和提升,进而改变人(师生)和学校的发展模式。

以学评教的主体是学生,内容则是通过对与学生相关联的学习、生活和成长性评价,指向教师和学校管理工作。

以学评教还可以延伸为评价权力下移,即把评价权交给下一级别。比如,教师工作由学生评价、中层工作由教师评价、领导工作由中层评价、教育局工作由校长评价。目前,一些学校正在探索“442”评价机制。这个评价机制分为校长评价和教师评价两部分,校长评价的权重比是教师对其评价占4、上级部门对其评价占4、自我评价占2;教师评价的权重比是社会和学生评价占4、学校管理部门和同伴评价占4、自我评价占2。

## 1 以学评教的三个维度

### 1. 学生自主管理系统

在教学管理上可理解为学生自主评价系统,即学生以学习情况评价教师的教学情况。与教学配套形成的学生自主管理系统,包括学生的日常行为管理、学习管理、心理管理、学生活动管理等。

一般建议是“把学生的事情交由学生”,即由学生组建三大组织——学管会、学生会、学生代表大会。

学管会是学生学校管理委员会的简称,旨在尝试把学校交由学生管理,学校每周任命一名学生校长,并颁发聘书,然后由其“组阁”;学生会是真正基于解决学生问题的机构;学生代表大会则负责监督学生会的运作,并出台相应管理制度。

传统的学生管理部门要么过于刚性,要么过于柔性,但无论是刚性还是柔性,都缺乏理性。以学评教的管理策略主张重建建构师生生命的秩序感,并以此形成内在的约束力。学校管理的成功与否,不在于出台多少“规定”,而取决于是否能触动灵魂。

### 2. 教师自主管理系统

教师自主管理系统,是以教师为主体对学校领导的工作做出评价,这也是以学评教理念在学校管理中的延伸。具体包括教师角色管理、人格管理、行为管理、道德管理、教学管理等。

一般建议是“让教师知道自己是谁”,即在鼓励教师自省的同时,在校长的引导下,成立教师三大组织——教管会、教代会、生活委员会。原则同样是教师的问题交由教师解决,教师的评价、升级、加薪、评优等,统统交由教师组织来设计、实施、完成。教师管理的核心在于相信教师,关键在于赋予教师何种角色。

教管会是指教师学校管理委员会,它与学管会是并列关系,两者有交叉,但各自独立运转;教代会是指教师代表大会制度,作为常设组织,教代会负责出台学校管理的一系列文件、规定,并交由教管会实施、执行;生活委员会是指引领教师丰富教育生活,生活委员会是教师以自己的兴趣和特长或名字命名的个人俱乐部,这对教师的成长提出了要求。

在实验区,我们通行的做法是建议成立三大中心:教师生活中心、教师情感中心、教师发展中心。教师生活中心可组建若干兴趣小组,如书法组、太极拳组、摄影组、瑜伽组、烹饪组等,使教师的兴趣成为课程,并借此改造枯燥单调的教育生活;教师情感中心主要关注教师的情感世界和精神成长,引领教师思考教育人生的价值,通过多种形式的活动,如演讲比赛、读书会、讲故事等,改造“意识形态”;教师发展中心围绕“五小一大”调动教师的工作积极性,培养担当精神和精品意识。“五小一大”包括小课题、小事例、小沙龙、小论文、小展示和一个本质性的教育“人学观”。

### 3. 学校文化自觉系统

学校文化自觉系统是以所有人的发展来完善组织,进而形成良性的发展生态。

学校的环境、设施、课程、活动都应该服务于师生的生活和精神需要,每一个生命体都应该成为学校的一部分。学校应该是一个和谐的“小生态”,但应首先是一个纯净、温暖、向上、善良的“个体”。

好的文化如同日月,无私而永恒。

学校文化自觉的核心源自每个人的“修炼”,源自组织带给每个人的影响,源自组织领导人的高度、境界、格局。从这层意义上说,校长就是体制,也是文化本身。校长决定了一所学校的高度、境界,决定了办学方向和教育的未来。因此,校长必须保证在办学思想和方向正确的前提下,深谙管理之道——学会“交心”,以心换心,把自己完完整整地交出去,而不是耍计谋、玩手腕。

学校要推进文化建设,可采用“分段设立主题”的方式。如每年春天可设立“播种节”,学校提供种子,班级经民主商议形成决议后,向学校申领种子,然后在“班级种植园”里集体播种;秋天到来时,学校就可以设立“采摘节”;每年的4月,可以设立“青年节”,青年节再设立两级、三级主题活动,具体活动可交由学生会设计和组织;每年8月,可以为老教师设立“老教师节”,或者为女教师设立“女教师节”,号召全校师生为他们送关怀,凝聚学校的向心力,形成学校的核心文化。

在课改实验区,他们一般的做法是:一月一主题、一月一展示。展示的目的旨在将活动的影响力放到最大。如果学校能把每个主题月内容做深做透,慢慢就“长”成了与众不同的校本课程。

## 2 以学评教的评价指标

### 1. 学校办学理念、观念、管理评价:

推进以人为本的民主管理制度;管理即激发每个人的潜能和创造力,从而服务于人的发展;办学要指向“三个面向”(面向现代化、面向世界、面向未来);以学校精神凝聚校魂。

### 2. 领导团队的德、能、行评价:

注重“三力”(凝聚力、执行力、创造力),倡导“三用”(用心、用情、用智)、锻造“三格”(人格、队格、校格)。

### 3. 中层队伍建设性评价:

团队目标、执行力、创造力、精神风貌。

### 4. 教师评价:

教育观、教学观、学生观,以及师德水平、教学能力、发展水平。

### 5. 学生评价:

人生观、生活观、学习观,以及身心状况、社会责任、思维品质、创新精神、学业水平等。

### 6. 组织文化评价:

以年级、班级、学科等为单位的团队评价,包括文化标识、团队目标、执行力、自我管理程度、活动课程、兴趣特长等。

### 7. 课程、活动评价:

主题性学习、社会性调查、各种自主形式的班会的展示性评价。

### 8. 学校成员身心与发展评价:

野蛮其身体、文明其精神、培育其特长、增强其情趣、提升其品位。

### 9. 教学评价:

高效课堂的教学评价标准。

## 3 以学评教的具体要求

高效课堂的评价是基于“以学评教”来构建的,旨在“让学习发生在学生身上”,也有人总结为“抑教扬学”、“师退生进”。它是以学生在学习态度、学习状态、学习情感、课堂幸福指数、成长轨迹等作为判断课堂价值的依据。

尤其是课堂幸福指数,它要考量学生个体和群体之间的存在状态。按照马斯洛的需求理论和加德纳的多元智能理论,从关注知识到关注能力、关注永续发展;从关注个体的发展到满足团队的发展需求;从关注达标率到关注情绪、情感和精神;从要求承担到关注担当;从教导式管理模式到关注自主成长模式。任何有意义的成长都必须基于自主、信任、尊重。

基于以上论述,以学评教系统的正常运行,有以下几点具体要求:

1. 围绕“相信学生、解放学生、利用学生、发展学生”建构评价体系。

2. 校长是课改的领头羊。在课改中,校长的责任什么时候都应该比教师的更大,而不应把不改的责任归于教师。不明确这一点,课改就很难推行下去。校长应该发挥出领军者的“羊群效应”,否则校长就会成为课改最致命的“短板”。

以学评教首先要求校长要深入课堂,揪住课改,建构评价体系。评价的核心是明辨是非,统一“好课”的标准。

3. 能让学生学会并且会学的课才是好课。这当然是仅指自然目标,加上应然目标,应补充为能让学生学会并且会学、乐学、创学的课才是好课。

4. 能让学生学会并且会学、乐学、创学的教师才是好教师。夸美纽斯说:“找出一种教学方法,使教师因此可以少教,但是学生多学。”第斯多惠认为,一个教师教会了学生知识,他不是一个好教师;一个教师教会学生发现知识,他才是好教师。叶圣陶指出:“先生的责任不在教,而在于教学生学。”威廉·亚瑟·伍德认为:平庸的教师讲述,好的教师解释,优秀的教师示范,伟大的教师启发。

陶行知先生把世上的先生分为3种:第一种只会教书,结果把学生变成书架子、纸篓子;第二种,不是教书,而是教学生,但学生仍是被动状态;第三种是把教和学结合起来,让学生学会自己学习。他认为,第一种最糟糕,第二种不好,第三种最正确。

5. 要了解学生、研究学生。教学的前提应该是“目中有人”。那么,重视“学”则必须首先重视对儿童的研究,离开了对学生的研究,“学”则成为无稽之谈。

陈鹤琴认为,儿童心理有7个特点:小孩子是好游戏的,小孩子是好模仿的,小孩子是好奇的,小孩子是喜欢成功的,小孩子是喜欢

链接

## 高效课堂的教学评价

什么是教学评价?

教学评价是依据教学目标对教学过程及结果进行价值判断,并为教学决策服务的活动。教学评价是研究教师的教和学生的学的价值的过程。教学评价包括对教学过程中教师、学生、以及教学内容、教学方法、教学环境、教学管理等因素的评价,但主要是对学生学习效果的评价和教师教学工作过程的评价。

教学评价的两个核心环节:对教师教学工作(教学设计、组织、实施等)的评价,对教师教学评估(课堂、课外),对学生学习效果的评价,即考试、测验、自评。

学生层面的评价包括:学业成绩、学习方法、学习能力、学习情感、学习态度等;教师层面的评价包括:教学观、学生观、教学成就、课堂流程、教学方法、教学态度、职业道德、学生表现等。

评价的方法有量化评价和质性评价。高效课堂的教学评价是依照“以学评教”原则,通过学生的“学情”来加以评价。

何谓学情?

学情是指学生在学习方面有何特点、学习方法怎样、习惯怎样、兴趣如何、成绩如何等。课堂教学中的“学情”是指学生的学习进度、学习态度以及学习难点等。学情是教学的依据,也是教学的出发点。以山东省茌平县杜郎口中学为例,其教学评价实现了两个转变:从传统的终结性评价为主到过程性评价为主,从传统的评价教师的教为主到以评价学生的学为主。所以,高效课堂评价标准有以下特质:

### 1. 从以评价教师的讲为主到以评价学生的学为主

①教师方面:课堂上,是否坚持了以学生发展为中心,是否依据课程标准实施教学,是否体现了人文性、综合性和实践性。此外,还要评价教师的备课情况,是否按照上述标准备课。

②学生方面:学生在课堂学习中自主的程度、合作的效度和探究的深度。

③具体的操作是“三看”:一看学生在课堂上参与的人数,是否达到100%;二看学生参与的质量,语言表达是否通顺,态度是否积极、认真,情感是否投入,板演书写是否整齐工整,词、句、符号、公式是否正确,等等;三看学生的预习笔记。

### 2. 注重学生对文本的挖掘

①学生对文本的理解是否深刻;有自己的认识,能够结合事例表述、板演、绘图、感受感悟,以及采用艺术的形式表达、写作、制作、实验、录音、辩论等。

②寻求方法、发现规律,总结特征、概括重点。

③举一反三、拓展演绎、深化提升,形成自己的人生观、价值观。

### 3. 课堂形式

①合作学习,兵教兵、兵练兵、兵正兵,课堂气氛融洽、人人踊跃。

②个体展示、分析、表达精辟,语言通达流畅,声音洪亮,无语病。尽可能在板前或聚焦处锻炼学生的演讲、说理、辨析、自信的能力,声情并茂,动人。

③板面设计精彩、美观、规范,而且重点突出。

④点评突出要点,被点评的学生要有回应,或口述、或板演,要当即纠正差错。

⑤每节课都要有总结、反思、测评。

### 4. 课堂结构

①预习交流,确定目标。

②分配任务,立体教学。

③完成任务,合作探究。

④展现拔高,师生互动。

⑤穿插巩固,全面掌握。

⑥达标测评,检查验收。

野外生活的,小孩子是喜欢合群的,小孩子是喜欢被称赞的。

魏书生认为,每位学生都有自己的潜能,有的学生获得较多的机会,掌握了方法,有了较强的自学能力;有的学生遇到包办代替过多的教师,被剥夺了发挥潜能的机会,没有掌握学习方法,自学能力当然弱。

陶行知说过:“人人都说小孩小,谁知小孩心不小;你若小看小孩子,你比小孩还要小。”提出本教育的郭思乐先生也说,“人之初,性本学”。

从诸多的论断中可以得出这样的结论:学生不是盛装知识的容器,学生的学习应该是主动的,学生需要教师的尊重,每个学生都有潜能。

6. 教师要“少讲多学”,力避“表演”,更不能越俎代庖,包办替代学生的学。

7. 评价先行。先建评价,才推行课改。

8. 教师要正确认识自己的“角色”,并敢于成为学生的“同学”。

9. 具体一节课的评价。看状态、看参与、看流程;看“自主程度、合作效果、探究深度”;看“三效”,即效率、效益、效能。

10. 高效课堂制度建设。包括课堂督察制度、集体备课制度、反馈会议制度、树优促差制度、奖励晋级制度、管理评价制度。当然制度并非越系统越好,相反,我们主张删繁就简,注意“少与多”、“点和面”、“简与繁”、“粗与精”的关系。

高效课堂的评价系统重在督导。比如领导干部要能上出“指导课”,中层或者骨干教师要上出“示范课”,一般教师要上出“过关课”,力争人人达标,个个过关。具体一节课的评价流程,一般情况下是先由学生当堂打分,然后结合“验评组”评分,两项相加得出评价。

11. 高效课堂的评价即时、公开、透明。除了要求领导要带头上课外,还要求全部“下放”班级搞承包责任制,担任班级课改的第一责任人。校长每天至少要召集一次“课改舆情分析调度会”,对于出现的问题,要追究第一责任人的责任,并拿出限期整改措施。倡导问题不过夜的“即时性”处置机制,而课堂评价一旦有了结果,要在第一时间“透明”,即面向全校师生“公开”。

12. 上课就是进修。教师的成长在课堂,教师专业化发展的培训师首先是学生,兵教兵,兵教官,兵强兵,兵强官,教学共进,师生相长。

13. “捆绑式”团队评价。高效课堂的评价以团队评价为主,个体评价为辅。尤其是注重研究发挥年级组、学科组、班主任三大组织的作用。高效课堂的班主任属于“中层领导”,他对自己负责的班级有自由选择任课教师的权利。