

从“内卷”到“外扩”

——教师评价的破圈与赋能

陈 静

【摘要】理性审视当下的教师评价,因为“形式固化”“资源稀少”“理解缺失”“功能偏颇”等现实问题导致多数教师产生“内卷”现象。科学有效的教师评价应促进教师的专业成长,打破“内卷”的失落,走向“外扩”的舒展,其破圈与赋能的实施策略主要有三点:“价值”的彰显,赋能教师发展的核心动力;“效益”的增值,凸显“创造性”行动的内蕴价值;“内存”的扩容,积蓄未来发展的无限潜力。

【关键词】内卷;外扩;教师评价;破圈;赋能

【中图分类号】G451 **【文献标志码】**A **【文章编号】**1005-6009(2021)14-0012-05

【作者简介】陈静,南京市教学研究室(南京,210001)教研员,高级教师,江苏省特级教师。

当前,在中共中央、国务院发布《深化新时代教育评价改革总体方案》,提出破除“五唯”顽瘴痼疾,“改革教师评价,推进践行教书育人使命”的时代背景下,理性审视当下教师评价的弊端与瓶颈,努力探索教师评价的破圈之路,创新教师评价赋能教师专业发展的实践路径,已经成为一项迫在眉睫的重要课题。

一、“内卷”的失落——当下教师评价的理性审视

2020年12月,“内卷”一词入选《咬文嚼字》年度十大流行语,成为网络热词。所谓“内卷”,其实是一个社会学名词,美国人类学家吉尔茨在《农业内卷化——印度尼西亚的生态变化过程》一书中用“内卷化”定义人类社会在一个发展阶段达到某种特定形式之后停滞不前或无法转化为另一种高级模式的现象。吉尔茨描述的

“内卷”状态实则是一种“内向演化”,虽然表面上长期从事一项相同的工作,并且保持在相对稳定水平层面,但其实质是一种“低水平的复杂”,这种没有任何变化和改观的行为往往造成个体的自我懈怠、自我消耗。

1.“形式固化”——统一量尺刚性判断。

众所周知,教师评价本质是一种价值判断,而判断就要建立统一的评价标准,一旦价值评判指标体系建立,教师评价便成为一把拥有“统一刻度”的量尺。量尺的优点是具有通用性和客观性,无论新手教师、成熟教师抑或是专家型教师,都可以利用“统一量尺”评价。教师的教育教学行为表现在“统一刻度”的指标体系中,便成为一个个量化数据,如“课时数”“升学率”“推进率”“满意率”(学生、家长评教评学)“论文发表/获奖篇数”“省/市/区级公开教学次数”等。

这种教师评价优点鲜明,便于教师群体的横向对比,管理者可以通过“统一量尺”综合考评其“德”“勤”“能”“绩”,进行甄别和选拔。但这种评价的缺点也是显然易见的,它很难激活教师专业发展的内在动机,导致教师工作进入“自我消耗”的“内卷”状态。

2.“资源稀缺”——激励机制流于形式。

当下教育人事制度造成教师岗位晋升竞争激烈的尴尬局面,也间接导致了教师评价的困境。以基层学校为例:学校会通过日常教育教学检查(备课、上课、作业、班主任工作等)、家长(学生)评教评学、个人述职、集体评议等多种形式对教师的教育教学工作进行综合性考量,评价结果等第为优秀(占比10%左右)、合格、不合格(出现重大教育教学事故、被投诉举报查实等)。从评价结果的分配比例可以看出,有90%左右的教师,即使工作成绩突出,也只能被评为合格;而仅仅10%的优秀比例,则更多照顾有特殊需求的教师,如临近退休教师、需要评职称(荣誉称号)的教师或有重大突出贡献的教师。对普通教师而言,获得一个“优秀”等级的综合评价通常是“可望而不可即”的,而要想晋升高一级职称更是“难于上青天”。因此而放弃追求,保持“不求有功但求无过”的工作状态反倒成为众多教师的“无奈”选择。

3.“理解缺失”——对话平台深度阻隔。

在现有教师评价制度下,掌握评价话语主导权的往往不是教师,而是教育行政部门、学校管理者、学生、家长乃至社会;教师作为被评价对象,很难与评价实施主体进行有效沟通。对于既定结果,教师通常只能接受,而不享有申诉、修改结果的权利。缺少平等对话机制的沟通往往形成评价主客体双方的深度阻隔,造成教师对于评价的抵触和不安全感。为了减少失

误,教师宁愿进入“内卷”的“自我封闭”,也不愿意冒险尝试创新和突破。

有一个真实的案例。一所省级实验小学出于工作需要,引进了一位同区域的成熟优秀教师(教龄15年以上),担任三年级一个班的语文教学工作兼任班主任。但是,班级学生家长对“外来”教师始终不认可,认为该教师来自一所名不见经传的小学校,无法胜任名校的教育教学工作。因此,家长采取“联名写信”“集体上访”等方式要求撤换该教师,并在该教师评教评学反馈表上给予其评价为“不合格”,虽然该教师倍感委屈,多次试图跟学校和家长沟通,但收效甚微,最终学校迫于压力,撤换了这位教师。

这虽然是一个比较极端的例子,但也说明了当下教师评价的严重问题:评价者掌握了核心话语权,管理层自上而下的考评,与被评价者自下而上的诉求表达,难以达成评价理念、标准、结论的互通,从而导致价值取向与教育实际背离,难以被教师所接纳。

4.“功能偏颇”——过于偏重数据事实。

教师评价的根本目的是为了推动教师的发展,而非给予一个终结性的考核结果。当下教师评价过分倚重事实数据的评价,其主要压力在于学校要完成对教师的“绩效考核”。而绩效考核结果,往往是绩效工资分配的主要依据。一旦教师评价的最终结果与教师个人的绩效奖励挂钩,那么,就会出现“唯分数”“唯升学”的评价导向。

例如:2014年起江苏省实施义务教育质量监测项目,对全省范围内小学五年级和初中三年级学生进行学业水平测试(实际测试内容为小学四年级和初中二年级),监测周期是每两年一次,并出具对区域(学校)教育教学质量监测的反馈报告。质量监测的目的是对学生德、智、体、美、劳各方面发展状况、综合素养等学业质

量情况进行深入了解,同时,对课程、教师、教学和学校管理等影响义务教育质量的相关因素进行监测分析,找准质量提升着力点,改进教育教学。然而,很多学校把质量监测数据作为对教师绩效考核的参考,导致对监测分数、排名的片面追求。评价导向的严重偏离,造成教师的“内卷”状态——评价没有真正促进教师的专业发展,反而形成了教师自我成长的“封闭圈”、专业发展的“内耗圈”、故步自封的“舒适圈”。在这样的“内卷”状态下,教师即使付出了同样的时间和精力,但也只能是与一成不变的固有模式较劲,教育理想与现实形成巨大落差,造成教育价值的失落,从而失去向外拓展和突破的勇气。

二、“外扩”的舒展——教师评价的破圈与赋能

“外扩”,意指向外扩张与舒展,用以描述教师克服“内卷”制约瓶颈后的一种真实而自由的应然状态。真正科学而有效的教师评价,应寻求创新路径帮助教师对抗重复低效的“内卷”状态,促进教师实现专业发展的突破与创新,让评价真正赋能教师的持续发展。

1.“价值”的彰显——赋能教师发展的核心动力。

教师评价的关键意义是“赋能”,是赋予教师发展的核心动力,是用创新的评价方式唤醒教师打破“内卷”的深层动机,重塑教育生活的意义和价值,促使教师实现专业成长的自我超越。

(1)重塑意义场景。

坚定的教育理想和信念永远是教师发展的动力源泉,正如德国哲学家马克思·韦伯所言:“人是悬挂在自己编织的意义之网上的动物。”对自我价值的追求才是人类生存和发展的核心要素。教师评价需要重塑教育初心,树立教育追求,营造一个有价值的意义场景,引导教师

在追寻意义的道路上寻求突破。

意义场景可以是有仪式感的教育活动,可以是头脑风暴、论坛沙龙,还可以是情感倾诉、教育解惑等。每一个看似孤立的意义场景,其实都有核心教育价值,将之串联起来,就能成为教师坚定教育信念的明确主线。

(2)通达教育理解。

从哲学解释学的角度看,教师评价应该是一种参与性的交往活动。在交往活动中,评价者与被评价者都是评价的主体。因此,教师评价的“理解”也是双向的,既指向评价者,也指向被评价者。教师评价不仅要关注所评价的教育事实,更要关注事实背后的故事;不仅要注重评价数据,更要了解影响评价数据的相关因素,学会“追根溯源”。当然,教育理解的通达,也表现在教书育人的过程中。饱含“理解”的教育是尊重儿童的教育,是理性对话的教育,是眼中有“人”的教育,更是“学科素养”与“社会素养”相互交织、融会贯通的教育。因此,理想的教师评价不仅要有“统一标准”的刚性尺度,更要有教育理解“人文关怀”的柔性光辉。

前文案例中的问题,便可以采取有效的“对话”方式解决,构建学生、家长、学校、教师的理性对话渠道。例如:开设“班级开放日”,让家长走进课堂,与教师对话;教师亲笔书写“每周一信”,与家长谈心,和学生交流;建立班级微信群、QQ群、腾讯会议室,畅通各种沟通渠道;建立班级家委会并定期活动,及时解决班级存在的管理问题等。理性的对话方式,可以达成评价双方的深度沟通。通达教育理解,可以提升教师思考教育问题、扩展教育认知的能力。

(3)赋力团队共赢。

打破“内卷”状态需要唤醒,需要推动,更需要团队的力量。教师评价应拓展视角,聚焦教

教研组、备课组、年级组乃至工作室等团队建设。这些团队对于教师个体而言,应该是“既像一个家,又像一个壁炉”的所在。“家”代表集体的温暖,在这样的团队中,可以无顾忌地交流、沟通、表达,从而获得心灵的平静;而“壁炉”代表光明,是前进的方向,是为教师打开一扇“重新看世界的窗”。正如彼得·圣吉在《第五项修炼》中所言:“对这样的组织而言,单是适应与生存是不能满足它的。组织为适应与生存而学习,虽然是基本而必要的,但必须与开创性的学习结合起来,才能让大家在组织内由工作中活出生命的意义。”团队评价还可以关注教师的团队意识,如责任担当、互助包容、沟通说服、组织协调等,这些必备的社会化素养将促使教师在团队中获得自我效能的不断提升,从而形成抵抗“内卷”突围“封闭圈”的潜在力量。

2.“效益”的增值——凸显“创造性”行动的内蕴价值。

“外扩”破圈需要借助两种力量:一种是自外而内的,即通过外部力量打破,这种助力往往带有偶然性,是教师发展过程中的重大机遇;另一种则是自内而外的,即通过内部力量打破,如同蚕蛹破茧成蝶。这种彻底的打破需要唤醒自我发展的原动力,内心一旦觉醒,这种破圈的力量就是必然的、持续的、发展的,正如德国学者博尔诺夫所言:“在人的生活中会有一些突然出现的、非连续性的事情,无论如何不能把这些事件纯粹地视为外来干扰。相反,这些事件具有重要的积极的作用。”这些事件往往就是教师发展过程中的触点与契机,是唤醒教师内在动力的关键事件,更是教师教育人生的“高光时刻”。教师评价必须重视并充分利用这些关键事件,帮助教师从两个维度共同破圈。

(1)打破教学惯性的勇气。

大卫·霍金斯在《力量和能量》一书中,把人的情绪能量分为若干个能量级,并赋予了不同的数值。其中,“勇气”这种情绪对应的能量值是200,正好位居各种情绪能量值的中间位置,成为正能量和负能量的分界线。也就是说,勇气是拓展自我不可或缺的一种正能量。拥有勇气,人才能拥有觉醒、成长与改变的动力。教师的“破圈”同样需要勇气,“破圈”意味着“打破”,打破“教学惯性”,打破“常规定义”,打破“内在循环系统”,打破自我,重新定义。教师否定自我、超越自我的优秀行为,通常表现为不拘泥于经验,不固化于模式,于“解构”与“建构”中积累,最终达到从量变到质变的飞跃。

(2)持久而深入的思考。

著名媒体人罗振宇曾经在“启发俱乐部”中对如何克服“内卷”实现“破圈”做过如下解读:“‘破圈’看上去好像是一种自内而外的力量,其实不然,破圈的本质是形成一个吸引力系统,把外部的人自外向内地吸引进来。”而形成这种内在吸引力的增长机制就是“思考的习惯”。

很多教学名师都自带“磁力”光环,他们就是一个一个“吸铁石”“发光体”“辐射场”,他们不仅擅长持续思考,且有鲜明的教学主张和独特的教学风格,更有深邃而丰富的教学思想,他们用思考把教育教学工作与更为广阔而深远的意义关联起来,用思考的力量使自己成为对学生、对教师、对他人来说都“有意思”“有意义”且“有价值”的人,这种持久且深入的思考将使教师拥有突破“舒适圈”的强大推动力,不断向前、向高、向远。

(3)凝聚教育智慧的结晶。

创造“产品”可以视为教师破圈、突围的质的飞跃,是教学经验的沉淀,是教育智慧的凝聚,更是教学成果的孵化。孕育“产品”是教师

从“内卷”走向“外扩”的必经之路,“产品”凝聚着教师个体的才情、能力、特质。因此,散发着独特的个性光芒,是教师主动创造的产物。

北京十一学校的李希贵校长曾经说过,学校就是要把社会上的那些挑战,孩子们将来会遇到的那些问题,打包浓缩,变成课程,让学生提前体验,激发孩子们的禀赋,培养他们适应未来的能力。由此,北京十一学校开启了课程改革的探索——十一学校的课程就是产品。一位高中语文教师在教完《史记》后,给学生出了一道特别有意思的题目——“给《史记》里的任意一个人物写一份求职简历”。这道创新的作业题也是产品。

教育的创新并不仅指从无到有的重大突破;相反,教师的教育创新更多是对已有教育经验的梳理、整合、重组与结构。教师的智慧结晶可以表现为一道好题目、一次好活动、一个微课程、一个小课题、一项小研究等,这些看似微小的教育行动、教学改变,却是教师走向“外扩”舒展的坚定步伐。教师评价不正应推动教师在教学改革和专业发展的道路上走得更稳、更快、更远吗?

3.“内存”的扩容——积蓄未来发展的无限潜力。

梁宁老师在《产品思维》课程中说过:“比人的能力重要 1000 倍的,是这个人的底层操作系统。”意思是,如果把一个人想象成一部手机,这个人的精神结构就是他的底层操作系统。而一个人的精神结构,决定了他会成为什么样的人。如马云、雷军等商界大咖身上都表现出相似的特质:强烈的成功欲望、说干就干的行动力、善于深度学习、喜欢死磕和坚持、追求延迟满足等,这些特质决定了他们即使多次经历失败,最终也必将取得成功。

(1)迭代——更新底层操作系统。

曾经听一位青年教师上《认识厘米》这节课,教师满腔热情地问孩子:“除了厘米,你还认识哪些长度单位呢?”一个孩子回答说:“老师,我认识微米和纳米,还知道 1 毫米=10000 微米,1 微米=1000 纳米,还知道光年,光年是最长的长度单位!”教师皱着眉评价说:“哦,是吗?你的知识面还挺宽的。”这句言不由衷的表扬让这个孩子直到下课都闷闷不乐。课后我问教师,为什么对这个学生吝啬表扬呢?教师尴尬地说:“这个孩子说得确实不错,但是我不太敢点评,因为我也不知道微米、纳米、光年的单位进率,怎能随便回答啊?”

原来,造成这样的尴尬局面是因为教师的知识内存储备不足。这是教育的悲哀,也是教师的悲哀。在当下科学技术迅猛发展的教育时代中,教师必须努力实现知识的更新迭代,不断更新底层操作系统,夯实专业知识,提升学科素养,为未来发展积蓄内存。

(2)漫溯——探索学科边界。

南京市名师工作室主持人小学数学特级教师张齐华曾经说过,在他的所有工作中,“名师工作室”是最好玩也最有意思的一件事儿,因为这个工作室就像一个“思想”的“大熔炉”,身在其中的人需要不断思考,不断产生新的想法,并与其他思想碰撞、交锋乃至融合,由此产生新的思想。

“跃圈”是自我发展量变迈向自我超越质变的关键一步,是最有价值的专业成长,而教育评价承载着教师发展的重任,更应着眼于教师未来的可持续发展,为每一位教师实现自我超越赋能增值。