

美国 TEAM 幼儿园教师评价体系及其启示

李郭琳¹, 张娜²

(1. 襄阳职业技术学院 师范学院, 湖北 襄阳 441050; 2. 华中师范大学 教育学院, 湖北 武汉 430079)

摘要: 注重专业能力建设、激励幼儿园教师爱岗敬业和潜心育人是当前幼儿园教师评价改革的核心议题。美国田纳西州 TEAM 幼儿园教师评价体系便是基于促进幼儿园教师专业发展的目的而出台的。TEAM 幼儿园教师评价体系形成了一个闭环的运作流程。在准备阶段, 田纳西州教育厅会开展针对 TEAM 幼儿园教师评价体系评估人员的培训认证; 在实施阶段, 评估人员从突出循证的教学活动观察、聚焦增值的幼儿成长档案袋和导向公平的第三方评估对幼儿园教师进行综合评价; 在反馈阶段, 评估人员会与幼儿园教师召开融评价与指导于一体的总结性会议, 教育部门也会采用问卷调查等方式不断优化该评价体系。这为我国幼儿园教师评价改革带来许多启示与借鉴, 如创设衔接评估与指导的评价环节、探索赋能教师发展的增值性评价和建构自我迭代的幼儿园教师评价体系。

关键词: 教师评价; 幼儿园教师评价; 发展性评价; 增值性评价; 评价改革

中图分类号: G619.712 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2024)05-0115-09

基金项目: 国家社会科学基金教育学重点课题“我国学前教育可持续发展的路径与对策研究”(AHA200010), 项目负责人: 蔡迎旗。

作者简介: 李郭琳, 教育硕士, 襄阳职业技术学院师范学院专任教师; 张娜, 教育学博士, 华中师范大学教育学院副教授。

一、研究缘起

随着我国学前教育事业的不断发展, 幼儿园教师评价改革成为重要议题。2020年, 中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》, 强调要重点评价幼儿园队伍建设等情况, 评价要坚持科学有效, 要改进结果评价、强化过程评价、探索增值评价、健全综合评价^[1]。2022年, 教育部出台《幼儿园保育教育质量评估指南》, 指出要注重教师专业能力建设, 采取有效措施激励教师爱岗敬业、潜心育人^[2]。这些文件为我国幼儿园教师评价改革指明了方向。

当前, 我国幼儿园教师领域通常实施奖惩性评价。即: 根据既定的评价标准对教师的表现进行判断, 并依据评价结果对教师作出职称

评聘等决定^[3], 呈现出问责大于发展的特征。虽然学术界对过程性评价、发展性评价等内涵与构成进行了深入探讨^[4-6], 但缺乏建立一套适用于幼儿园教师的切实可行的评价方案的研究。在此背景下, 如何使发展性评价融入幼儿园教师的日常保教、如何使幼儿园教师评价导向发展与问责双轨并行、如何使过程性评价与及时支持更好地相结合等实践问题日益凸显^[7], 且亟待解决。

无独有偶, 美国田纳西州开发的教育者提升模式 (Tennessee Educator Acceleration Model, TEAM) 作为最新的教师评价体系, 在“力争上游”项目 (Race to the Top) 竞争中脱颖而出, 获得 5.01 亿美元的资助, 并且使田纳西州在“国家教育进步评估” (National Assessment of Educational Progress, NAEP) 中取得

显著进步^[8]。TEAM 评价体系涵盖范围从幼儿园至中小学。其中的 TEAM 幼儿园教师评价体系包括日常教学活动观察、幼儿阶段性进步与表现,既突出了教师问责也为教师发展提供助力,既强调了过程评价又践行了增值评价,有力提升了幼儿园教师队伍的专业化水平和学前教育质量。

目前,国内大多关注 TEAM 教师评价体系的政策演进思路^[9]和中小学阶段的 TEAM 教师评价体系框架^[10-11],国外则主要调研各教育主体对 TEAM 教师评价体系的看法^[12-14],二者均缺乏对幼儿园阶段 TEAM 教师评价体系的研究。基于此,本文拟通过深入分析美国 TEAM 幼儿园教师评价体系的建构背景和运作过程,为我国建立基于教师专业发展、过程与结果并重的幼儿园教师评价体系提供参考和借鉴。

二、美国 TEAM 幼儿园教师评价体系的建构背景

(一) 回应促进幼儿园教师专业能力建设的呼吁

建立高素质专业化的幼儿园教师队伍是美国大力推行教育改革的重要目标。2008年,全美幼教协会(National Association for the Education of Young Children, NAEYC)发起了幼儿教育从业者系统行动计划(Early Childhood Workforce Systems Initiative, ECWSI)^[15]。为进一步落实该计划,2014—2015年,NAEYC与国家咨询小组及相关跨部门团队进行合作,以《从业人员指南:州幼儿教育从业者专业发展系统政策蓝图》(Workforce Designs: A Policy Blueprint for State Early Childhood Professional Development Systems)为指南,在田纳西州、印第安纳州和爱荷华州等州试点幼儿教育从业者专业发展体系。在 NAEYC 的号召下,田纳西州空前重视幼儿园教师的专业发展。虽然田纳西州于 2011 年建立了覆盖 K-12 的 TEAM 教师评价体系,但在幼儿园领域的教师评价并未突出学前教育的特点,助推幼儿园教师专业成长乏力。在此背景下,田纳西州

深耕与优化 TEAM 幼儿园教师评价体系成为必然选择。

(二) 践行发展性教师评价的理念

发展性教师评价理念是 TEAM 幼儿园教师评价体系的灵魂。发展性教师评价起源于 20 世纪 80 年代,其核心思想是以评价促发展,评价标准、评价过程、评价方式以及评价结果的处理都要有利于教师的发展与提高。它强调在规范人的同时解放人,调动人的积极性^[16]。在该思想的引领下,TEAM 幼儿园教师评价体系主要由表现性评价和增值性评价构成。表现性评价指在真实的教学情境中,基于既定的标准对教师完成特定教学任务或解决实际教学问题的过程表现或结果作出判断。教学活动观察是实施该评价模式的典型形式,主要通过对教学过程的信息收集以及与教师的反馈交流,有效促进教师的专业发展。但该评价模式也存在一定弊端,如评价容易受评估者主观影响、信效度较低等。而增值性评价恰恰能弥补这一不足。增值性评价是指通过追踪学生在一段时间内的发展变化,考察教师对学生发展影响的效果,从而对教师作出较为客观和科学的评价。这一评价模式能运用量化的方式检测教师的教学效能,满足公众对教育问责的需要,但也存在一定的局限性,如只关注结果不重视过程,会导致功利化的教育价值取向等。TEAM 幼儿园教师评价体系整合了表现性评价与增值性评价的优势,质性与量化双轨并行,既满足了美国教育问责制对教师提出的绩效要求,又满足了教师提高自身专业水平的内在需求。

(三) 弥补 TVAAS 的短板

美国 TEAM 教师评价分数的计算公式为:课堂观察评价得分 $\times 40\%$ +增值性评价得分 $\times 35\%$ +学生其他阶段性评估成绩 $\times 25\%$ ^[17]。其中,田纳西州增值性评价系统(Tennessee Value-Added Assessment System, TVAAS)主要以学生在统考期间成绩的进步幅度测算教师的教学效能。虽然它有利于促进教育公平,但仍然存在无法为非测试类教师(所教年级与科目不参加统考的教师)进行适

宜评价、强化应试教育、评价过程缺乏透明度等问题^[18]。在原有的 TEAM 评价体系中,幼儿园教师以幼儿园或系统的增值分数作为增值性评价分数的来源,其合理性与真实性自然大打折扣,极易挫伤幼儿园教师的工作积极性。因此,亟须创建科学的幼儿园教师增值评价方案、构建完整的幼儿园教师评价体系。2014—2015年,田纳西州教育厅联合一批幼儿教育专家、幼儿园园长和幼儿园教师致力于研发幼儿园阶段的幼儿成长档案袋,以衡量幼儿园教师的教学效能。在相应的试点成功后,2015—2016年,幼儿成长档案袋作为幼儿园教师在增值性评价方面的评价方案得以在全州推广。由此,新的 TEAM 幼儿园教师评价体系应运而生。

三、美国 TEAM 幼儿园教师评价体系的运作过程

美国 TEAM 幼儿园教师评价体系具有一个完整的运转流程。它以一学年为评价期限。在上一学年的暑假期间,田纳西州教育厅会开展针对 TEAM 幼儿园教师评价体系的“预热”活动,即对参与新学年评价的评估人员进行专业认证。在新学年正式到来时,TEAM 幼儿园教师评价体系开始运行,主要从观察教学活动、制作幼儿成长档案袋和实施第三方评估三个方面评价幼儿园教师。在新学年接近尾声时,TEAM 评估人员会计算每一名幼儿园教师的最终得分,并帮助其在专业领域扬长补短。此外,田纳西州教育厅还注重 TEAM 幼儿园教师评价体系的自我更新和迭代,在每学年结束时会调查幼儿园教师等相关评价参与者对该评价体系的看法,从而使评价体系能更好地服务于幼儿园教师的专业成长。

(一) 评估人员培训阶段

在上一学年接近尾声时,即七八月份暑假期间,田纳西州教育厅会组织针对参与新学年评价的评估人员进行专业的培训认证。评估人员一般由幼儿园园长、园长助理及其他担任

管理或者监督岗位的教育工作者组成。申请者首先需要在针对 TEAM 评估人员培训的专门学习管理平台(TeachALL)上提交基本信息,接受初步认证。认证通过后,申请者需要完成该平台内的培训课程并参加认证测试。认证测试包括对在线教学活动进行观察评分并根据观察结果草拟教师的专业发展计划,具有极强的实践性。测试通过之后,申请者便可获得评估人员资格证书,其认证信息也会在 TeachALL 平台上进行公布。为了鼓励幼儿园管理层积极参与评估认证,田纳西州教育厅规定通过认证者可获得 14 个 TASL^① 学分。该学分有利于其后续的绩效考核和职称评聘。此外,为了保证评估人员的质量,所有参加当年评估工作的人员都必须进行学习认证,已获得前一年评估资格者则只需通过当年的认证测试即可。

(二) 评价体系实施阶段

新学年开启后,TEAM 幼儿园教师评价体系也正式开始实施。TEAM 幼儿园教师评价体系主要由以下 3 部分构成:针对幼儿园教师的教学活动观察(占比 40%);幼儿的进步幅度(占比 35%);第三方对幼儿的评估(占比 25%)。TEAM 幼儿园教师评价体系以对幼儿园教师教学的直接评价为基础,辅之以幼儿的进步表现衡量教师的教学效能。此外,考虑到幼儿发展水平的差异性,还会通过第三方评估幼儿的发展现状,以促进评价的公平性。评估接近尾声时,TEAM 评估人员会主持总结性会议,计算幼儿园教师的 LOE(The Overall Effectiveness)得分,对幼儿园教师的整体表现进行描述并进行相应辅导。

1. 突出循证的教学活动观察

“循证”意为基于证据的、有客观数据支持的数据与事实。近年来,循证逐渐成为美国教育改革遵循的主流理念^[19]。而观察活动容易受到评估者主观因素的影响。为了保证观察评估的科学性,TEAM 幼儿园教师评价体系实

^① TASL 是田纳西州学校领导学院(Tennessee Academy for School Leaders)的简称,它是由田纳西州教育厅建立的一个旨在帮助该州学校管理人员成为卓越教育领导者的平台。

施者还研发了突出循证特点的观察指导手册和流程,以赋能评估人员客观地评价幼儿园教师。

(1) 幼儿园教师教学活动观察的内容。首先,以 TAP 模型(The System for Student and Teacher Advancement)作为教师通用观察量表。该观察量表包括教学计划、教学环境、教学过程 3 个一级指标,其下又分别涵盖许多二级指标。结合幼儿教育的特殊性,TEAM 幼儿园教师评价体系实施者研发了《TEAM 观察指南:幼儿园教师》(TEAM Observation Guidance:Early Childhood Educators,以下简称《观察指南》)和《TEAM 观察支持:幼儿园教师》(TEAM Observation Support:Early Childhood Educators,以下简称《观察支持》),以帮助评估人员更有针对性地观察幼儿园的教学活动情况。《观察指南》重点阐述了观察幼儿园教学活动时所应收集证据的关键指标(详见表 1^[20])。此外,《观察指南》还例举了可以收集

的具体证据,包括课程计划、幼儿作品集、通信日志、本班幼儿的一日活动安排、在职学习的证据等。《观察指南》为幼儿园教师准备资料、评估人员收集证据指明了方向。《观察支持》则针对每个关键指标提供了案例。以“教师提问”二级指标为例。其案例描述为:教师向幼儿展示一本书的封面,并让幼儿询问身边的同伴“你认为会发生什么”,幼儿先进行交流讨论,然后教师再给幼儿讲故事,并穿插适当的提问(例如“为什么富兰克林不吃早餐”“如果富兰克林没赶上校车会怎么样”),老师随机抽取 2~3 名幼儿分享自己的思考,当故事讲完后,老师再次给幼儿看图书的封面,并让幼儿分享他们的预测是否成真,同时探讨他们是根据什么样的线索作出这些预测的。通过具体的案例描述,幼儿园教师和评估人员能更加明白关键指标在实践中的具体样态。这些案例也是幼儿园教师与评估人员在观察前探讨“什么是有效教学”的适宜素材。

表 1 《观察指南》中关于所应收集证据的关键指标

关键指标	具体描述
学生作业	<ol style="list-style-type: none"> 1. 幼儿可以通过各种方式展示他们对相关知识经验的理解与思考,但书面作业不适合这个年龄组,可以通过口头回应、视觉表现或其他的方式进行展示; 2. 幼儿的作业清楚地展示了对特定学习目标或一系列学习目标的掌握情况
教师提问	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教师提出的问题是适宜发展的、多样化的、高质量的且能得到积极反馈的; 2. 教师提出的问题能贯穿整个教学活动并有针对性地满足不同幼儿的需求; 3. 教师鼓励各种积极的回应,例如个人的口头回答、小组的活动展示、全班的手势回应等
教学反馈	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教师的口头反馈应该具有聚焦活动重点、经常性和高质量的特点。考虑到幼儿的发展状况,书面性反馈应该很少被使用; 2. 教师应基于幼儿的反馈情况调整活动的难度和节奏; 3. 幼儿需要被给予与他们年龄相匹配的反馈
思维能力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教师应引导幼儿掌握两种或两种以上的思考方式。需要注意的是,教师在开展活动时所使用的教具应不同于年龄较大孩子的课堂,可以采用图片、动作或者直观化语言的方式; 2. 在引导下,幼儿能口头表达他们在学什么、他们为什么要学以及现在所学的跟过去所学的有什么样的联系
问题解决	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教师能有效地开展活动从而培养幼儿的问题解决能力; 2. 幼儿能识别问题情境并积极思考问题解决方案(例如当幼儿在参与游戏、小组合作或者讨论问题情境时最适合观察)

(2) 幼儿园教师教学活动观察的程序。在观察前和观察中,评估人员会收集相关证据。在观察后,评估人员会根据证据作出评价。“循证”无声地贯穿观察活动的始终,确保了观察活动的客观性。具体而言,首先,在观察前,评估人员会以会议的形式与幼儿园教师进行交流。评估人员会询问教师有关教学计划、课

程方案、幼儿学情等问题,教师需进行回答并提供相应的佐证材料。如果教学存在改进的地方,评估人员会指出并帮助教师完善教学过程。其次,在观察过程中,评估人员会使用观察量表对教师的教学活动进行评估。评估过程中,评估人员会适当地记录师幼互动情况并且收集 PPT、教具和幼儿作品等活动材料。最

后,在观察结束后,评估人员会整理资料并思考教师的优势领域和待改进之处,待这两个领域确定后,评估人员会组织教师以会议的方式进行交流。在会议中,评估人员会通过提问的方式引导教师阐述自己的优势和待改进领域,然后提供相应的证据强化或纠正教师的认知。针对待改进领域,评估人员会与教师进一步探讨如何改善并制订相应的专业成长计划。在会议的尾声,评估人员会与教师交流确认最终的观察分数。

2. 聚焦增值的幼儿成长档案袋

“增值”起源于经济学中的概念,指产出与投入相比所增加的部分。在美国教育追求“效益”的背景下,增值被应用到教育领域^[21]。学前教育中的增值建立在幼儿园教师能够为幼儿的发展增加“价值”的假设之上,旨在记录幼儿在一段时间内的进步表现,从而评估幼儿园教师的教学效果。幼儿成长档案袋即基于该理念而诞生。

(1)幼儿成长档案袋的收集内容。幼儿成长档案袋主要收集幼儿在英语语言艺术和数学领域的表现。众多研究表明,儿童早期获得的语言读写技能和数学概念理解能力与其后期的学业和社会行为发展密切相关^[22]。自2013—2014学年起,田纳西州面向K-12教育阶段即全面实施《共同核心州立英语语言艺术标准》(Common Core State English Language Arts Standards)和《共同核心州立数学标准》(Common Core State Mathematics Standards)。为响应政策号召,田纳西州教育厅在TEAM幼儿园教师评价体系中设置了评估幼儿英语语言艺术和数学领域进步幅度的幼儿成长档案袋。与此同时,TEAM幼儿园教师评价体系实施者还研发了相应的指导手册,针对每个学习标准阐明了建议采用的评估任务、评估时可以为幼儿提供的支持、收集幼儿表现的方式以及幼儿可能达到的表现水平。以“阅读能力学习标准1”为例。其学习标准是“在提示与帮助下,能口述一个故事中的主要人物、背景和情节”;建议采用的任务是:“在阅读一个熟悉的故事绘本后,教师向幼儿提问。例如:这个故事讲的是谁?这个故事中还有其他的人物吗?

这个故事在哪儿发生的?这个故事发生了什么?幼儿口头回答这些问题。”建议为幼儿提供的支持是:“0—4级,教师可以在幼儿阅读这个故事书时进行提问。或者,教师在提问时可以通过为幼儿提供有关该故事的网状图和其他图表进行提示。5—7级,教师不再为幼儿提供任何外界的辅助支持,幼儿应独立完成任务测试。”收集幼儿表现的方法是:“0—5级,教师需要采用录像的方式记录幼儿的回答情况。6—7级,教师可以提交幼儿描述故事背景、人物和情节所画的图片和相关的材料。”在指导手册中,幼儿的表现水平被划分为8个等级,其中:级别0表示“即使在支持与提示下,幼儿也不理解故事内容。幼儿的回答偏离主题”;级别1表示“在支持与提示下,幼儿能回忆起故事的一些细节,但不能说出故事中的主要人物、背景或者情节”;级别2表示“在支持与提示下,幼儿能回答下列问题中的一个:故事人物、背景或者主要情节”……以此类推,级别越高,表示幼儿的表现越佳,其最高级别为7级:“在没有支持和提示下,幼儿能独立地回答下列所有问题:故事中的不同人物、背景和主要情节。幼儿能通过绘画表征的方式辅助回答其中两个问题。”通过这样递进的方式,幼儿园教师能清晰地了解幼儿的进步表现,并科学地对其进行评估。

(2)幼儿成长档案袋的收集程序。幼儿园教师需要在新学年伊始和结束时收集幼儿的表现情况,以其进步幅度衡量幼儿园教师的个人增值。具体而言,收集的第一阶段通常是在新学年刚开始的时候。幼儿园教师会在指导手册的指引下收集幼儿在各个学习标准下的表现情况,并保留视频、音频、照片等证明材料。此外,幼儿园教师还会对幼儿进行评估并将幼儿的表现划分为初等组(0—2级)、中等组(3级)和高等组(4—7级)。收集的第二阶段一般是在新学年即将结束的时候。幼儿园教师采用同样的方式收集、评估并划分幼儿的表现等级。继而,幼儿园教师会进行有目的地抽样,从初等、中等和高等组中分别选择有代表性的幼儿样本将其上传到TEAM评价网站TNcompass。在上传过程中,幼儿园教师会对

幼儿的表现材料进行自评分并提交相应的评估背景等信息。待幼儿园教师完成相应工作后,这些档案袋数据会被系统分发给同行审查员进行复查。如果幼儿园教师自评分和同行审查员评分存在不止一个表现级别的差异,则执行评审员(Executive Reviewer)会进行裁决以确定最终得分。最后,TNcompass 网站会自动计算所提交幼儿样本的整体成长分数,并以此为基础得出幼儿园教师的个人增值分数。

3. 导向公平的第三方评估

通常情况下,起点低的幼儿远比起点高的幼儿更容易取得进步,因此不同的生源质量会影响幼儿园教师的增值分数。基于此,TEAM 幼儿园教师评价体系还融入了传统的相对评价方法,以弥补幼儿成长档案袋忽视幼儿发展起点的短板,从而尽可能保证评价的公正性。

针对幼儿园教育的非测试性,TEAM 幼儿园教师评价体系引入了第三方平台的综合性评估(Off-the-shelf Assessments),以客观地了解幼儿的现有发展水平。被认可的第三方评估包括:金牌儿童评价体系(GOLD Assessment)、儿童学业进展评估(Children Progress Academic Assessment)、CASE 语言与数学标准评估(Collaborative Assessments Solutions for Educators ELA and Math Benchmark Assessments)、AIMSweb^①、DIBELS^②、easy-CBM^③、Fountas-Pinell^④等。TEAM 幼儿园教师评价体系提供上述众多选项,便于幼儿园教师结合本园情况进行灵活抉择。当然,幼儿园教师也不能完全“任性”。在选定第三方评估平台后,幼儿园教师还需要与当地教育管理人员进行协商,获得认可后方可正式实施。

(三)评价结果反馈阶段

在新学年结束时,通常上述三类评估都已完成,评估人员会与幼儿园教师召开总结性会议。在会议上,首先,评估人员会审查相关资料并与幼儿园教师确认最终的 LOE 得分。

LOE 得分有一个范围(0 分~500 分),并且被划分 5 个等级,包括“明显低于预期水平”(小于 200 分)、“低于预期水平”(200 分~小于 275 分)、“符合预期水平”(275 分~小于 350 分)、“高于预期水平”(350 分~425 分)和“显著高于预期水平”(大于 425 分)。其次,评估人员会对幼儿园教师的整体表现作出评价,赞扬其取得进步的地方,同时也会与其探讨需要重点改进的领域。最后,对于获得“明显低于预期水平”评价的幼儿园教师,评估人员会与其专门开展辅导性对话(Coaching Conversations)。对话的重心并非让幼儿园教师提高评价分数,而是让幼儿园教师意识到通过调整策略促进自身专业成长的迫切性。

此外,幼儿园教师所获得的 LOE 评价等级将会与其任教资格和绩效薪酬挂钩。在任教资格方面,根据田纳西州教职法规定,试用期为 5 年的新手教师每年需接受 LOE 等级评定,在试用期的最后两年,教师需获得“高于预期水平”或者“显著高于预期水平”的评价才能获得继续任教资格,在试用期结束时,不符合要求的教师要么按照每年的合同重新聘用,要么被解雇;对于获得终身任教资格的教师,规定如果获得“明显低于预期水平”或者“低于预期水平”的评价,那么他将重新回到试用期,直到连续两年获得更高等级的评价才能恢复终身任教资格^[23]。在绩效薪酬方面,竞争性补充基金(Competitive Supplemental Fund,CSF)、创新加速基金(Innovation Acceleration Fund, IAF)和田纳西州教师激励基金(Tennessee Teacher Incentive Fund,TN TIF)筹集了 3 000 万美元的资金,为 LOE 评价等级较高的教师提供绩效奖金并为其专业发展和组织活动提供额外支持。此外,田纳西州教育厅为了促进教育公平,还实施了两项奖励计划:其一,获得 LOE 最高评级的教师如果自愿转到条件较差

① AIMSweb 是一款针对从幼儿园到八年级学生的阅读测试系统,可以筛查阅读障碍儿童。

② DIBELS 是一套评估从幼儿园到八年级学生早期识字和早期阅读表现的体系。

③ easyCBM 是一个由俄勒冈大学的教育研究人员与美国各地的学区合作伙伴密切合作开发的评估体系,包括测评口语阅读流利度、词汇和阅读理解等。

④ Fountas-Pinell 是一个集评估、干预与教学于一体的扫盲体系。

的幼儿园任教,可获得 7 000 美元的奖金;其二,已经在条件较差幼儿园任教并获得 LOE 最高评级的教师如果继续选择留任,可获得 5 000 美元的奖金。奖励计划促进了优质幼儿园师资在全州内的流动^[24]。

在本轮 TEAM 幼儿园教师评价工作结束后,田纳西州教育厅与田纳西州教育研究联盟(Tennessee Education Research Alliance, TERA)会联合开展田纳西州教育工作者调查(Tennessee Educator Survey, TES),通过收集相关信息了解当前田纳西州教育有哪些工作需要改进^[25],包括调查幼儿园教师对于本学年 TEAM 幼儿园教师评价体系的看法,如由谁观察、观察反馈的有效性、幼儿成长档案袋标准的适宜性等。州教育部会根据这些信息不断修订和优化 TEAM 评价方案,从而为第二年的 TEAM 幼儿园教师评价工作做好准备。

四、美国 TEAM 幼儿园教师评价体系对我国幼儿园教师评价的启示

幼儿园教师评价体系建设是一项充满挑战性的系统工程,需要从传统的奖惩性、终结性、单一性的评价取向转变为促发展、过程性和多元性的现代评价取向。美国 TEAM 幼儿园教师评价的经验和做法为我国幼儿园教师评价改革提供了启示与借鉴。

(一)创设衔接评估与指导、助推个性成长的评价环节

美国 TEAM 幼儿园教师体系平衡了问责与赋能,助推了幼儿园教师的专业发展。田纳西州教育工作者调查(TES)显示,近 6 年至少有七成以上的教师认为评价体系有效改进了自身的教学^[26]。可见,TEAM 幼儿园教师评价体系颇受幼儿园教师欢迎。究其原因,在于 TEAM 幼儿园教师评价体系具有基于幼儿园教师专业成长需求的个性化指导环节。首先,教学活动观察采用一对一的模式开展,评估人员在“循证”理念的指导下帮助幼儿园教师制订切中要点的专业成长计划。其次,在所有评估项目都完成之后,评估人员会与幼儿园教师召开总结性会议。在会议上,评估人员会肯定幼儿园教师这一年所取得的进步,并与其探讨

如何改进和需要重点提升的领域。

目前总体而言,我国幼儿园教师在评价活动中参与感不强,同时也缺乏针对性指导。朱园飞和陈鹏等人从我国东、中、西部共抽取 14 个省市 753 名幼儿园教师进行评价制度整体感知调研,发现园长、园内考核部门和上级行政主管部门是最主要的评价主体,评价者和被评价者之间缺乏充分的互动,幼儿园教师参与评价的频率偏低^[27]。此外,我国幼儿园教师在职培训基本上采用大讲座、大报告等形式进行,难以满足一线教师的个性化成长需求。海鹰和蔡迎旗对我国“幼儿园教师国培计划”项目的实施效果进行了调查,结果发现幼儿园教师对培训的总体满意度并不高,原因在于培训内容脱离实践需要、培训前缺乏对培训对象的摸底以及培训多由专家主导缺乏针对性交流等^[28]。

对此,我国需要打破评价与培训之间的界限,创设集评价与指导于一体的幼儿园教师评价流程。在评估时,给予评估人员和幼儿园教师充分的交流互动空间,并且设置针对性反馈环节,让评估人员结合幼儿园教师的实际情况给予个性化指导并帮助其制订专业成长计划,助力幼儿园教师的专业成长。

(二)探索聚焦幼儿进步、赋能教师发展的增值性评价

田纳西州教育厅的一项调查研究显示,幼儿园教师在幼儿成长档案袋评估项目中所获分数与他们在教学活动观察上所得分数趋于一致,而且使用幼儿成长档案袋的教师与同类型未使用档案袋的教师相比,所获得的观察分数略高。分数的提高主要体现在思维能力、活动材料和解决问题这 3 个二级指标上^[29]。可见,收集、评估和提交幼儿作品样本这一过程本身所蕴含的反思性质对幼儿园教师来说,就是一次宝贵的专业学习机会。

目前,我国教育系统正在积极探索增值性评价。在学前教育领域,刘焱、李琳等学者使用追踪研究设计并运用增值评价模型调查了班级规模、教育环境等对幼儿各领域发展的增值影响^[30-31]。但纵观全局,我国幼儿园对于增值性评价的使用尚处于萌芽状态。2022 年,仲筱调查了城区公办幼儿园教师对增值性评价

的看法,发现幼儿园教师对增值性评价的接受度良好,认为增值性评价能增强自身的自我效能感,能让家长和社会大众更加相信幼儿园教师的专业性^[32]。

有鉴于此,可结合教育部于2012年颁布的《3~6岁儿童学习与发展指南》构建适合本土幼儿发展特点的幼儿成长档案袋,并积极利用数字化资源搭建线上管理平台。这样既便于幼儿园教师操作,也方便他人查看,同时增加评价的透明度。此外,在关注到增值性评价众多好处的同时,还必须警惕增值性评价带来的弊端,如幼儿园教师在应用增值性评价中产生的功利化教育等问题。

(三)建构流程完整、自我迭代的幼儿园教师评价体系

TEAM幼儿园教师评价体系有着一套流程完整、不断优化的运作系统。在研发程序上,田纳西州召集幼儿专家、幼儿园园长、教育部管理人员等,多次打磨研讨推出了评价指标和相关政策,并设计了针对评价的调查反馈环节,以不断改良现有评价体系。在评价标准上,TEAM幼儿园教师评价体系各项评价指标被赋予不同的权重,且每个等级维度都有详细的描述和案例支持。在评价程序上,事前针对评估人员进行培训与考核,事后对幼儿园教师给予反馈与指导,并将评价结果与幼儿园教师的任教资格、薪资待遇等相关联,从而极大地调动了幼儿园教师参与评价的积极性。

我国现行的幼儿园教师评价通常为“弹唱画跳”基本功考核,对幼儿园教师识别、追随幼儿发展等专业能力关注度不够^[33]。相关专家学者已注意到这一问题,纷纷研发专业的评价工具,如幼儿园教师专业水平自评量表^[34]、幼儿园教师教学行为观察评价指标体系^[35]、幼儿园教师保育与教育能力情境判断测验^[36],等等。然而,工具的研发固然重要,如何将这些工具合理地加以运用,形成一个体系更是当下亟待解决的一个问题。此外,我国幼儿园教师评价往往在考核项目实施完成后便宣告结束,缺乏对评价活动的反馈调查,不利于评价体系的更新迭代。

针对上述问题,我国迫切需要联合多方力

量从评价程序、评价标准和评分细则等维度开发一个完整的幼儿园教师评价体系,并出台相关政策法规,使之具有法律保障。当然,更要健全针对幼儿园教师评价的“元评价”制度,定期对幼儿园教师进行反馈调查,倾听幼儿园教师的聲音,让幼儿园教师评价制度真正“活”起来。

参考文献:

- [1] 中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL]. (2020-10-13)[2024-07-16]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5554488.htm.
- [2] 教育部关于印发《幼儿园保育教育质量评估指南》的通知[EB/OL]. (2022-02-10)[2023-07-16]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-02/15/content_5673585.htm.
- [3] 胡惠闵,郭良菁. 幼儿园教育评价[M]. 上海:华东师范大学出版社,2009:108-110.
- [4] 王蓉. 幼儿园教师过程性评价素养的内涵、构成与培养[J]. 学前教育研究,2022(12):91-94.
- [5] 许序修. 课程改革背景下的“教师发展性评价”[J]. 中国教育学刊,2009(5):83-85.
- [6] 刘尧. 发展性教师评价的理论及模式[J]. 教育理论与实践,2001(12):28-32.
- [7] 安热勒·桑乔·帕塞. 幼儿园教师评价与支持[M]. 霍力岩,刘睿文,黄双,等,译. 北京:教育科学出版社,2020:3-6.
- [8] State Collaborative on Reforming Education. Education on the hill:evaluations designed to support teachers[EB/OL]. (2011-10-03)[2023-02-09]. <https://tnscore.org/education-on-the-hill-evaluations-designed-to-support-teachers/>.
- [9] 段晓明. 美国田纳西州教师评价政策:问题与改进[J]. 当代教育科学,2021(1):58-64.
- [10] 高巍,张亚林. 美国最新教师评价系统 TEAM 及其启示[J]. 教育研究与实验,2017(1):42-47.
- [11] 梁红梅,李广平,杨士谔. 美国田纳西州 TEAM 质性评价体系:构成、实施与启示[J]. 外国教育研究,2022(8):57-70.
- [12] MORAN R M. Tennessee educator acceleration model:teacher perceptions of one policy implementation[D]. Knoxville:University of Tennessee,2013.
- [13] VANCE J W. Elementary principal perceptions of the Tennessee educator acceleration model[D]. Johnson City:East Tennessee State University,2016.
- [14] HARRELL K. Teacher perceptions of the Tennessee educator acceleration model(TEAM) [D]. Johnson City:East Tennessee State University,2018.
- [15] 许倩倩. 全美幼教协会“幼儿教育从业者系统行动计划”及其启示[J]. 现代教育管理,2012(4):119-122.
- [16] 司福亭. 论发展性教师评价与教师专业发展[J]. 教育理论与实践,2009(24):37-39.
- [17] TN Department of Education. 2023-24 Educator evaluation composite weightings [EB/OL]. [2024-07-16]. <https://team-tn.org/wp-content/uploads/2023/10/2023->

- 24-Evaluation-Composite-Weighting-Oct-2023.pdf.
- [18] 岳伟,陈俊源,胡祥恩,等.从TVAAS到Individual Growth:美国田纳西州增值性教师评价发展新趋势[J].现代教育管理,2019(9):69-77.
- [19] 兰彧,王祖浩,冯用军.美国基础教育循证学校问责制研究——内布拉斯加州学校质量评价与提升新探索[J].比较教育研究,2022(5):86-95.
- [20] TN Department of Education. TEAM observation guidance: early childhood educators[EB/OL]. [2024-07-16]. <https://team-tn.org/wp-content/uploads/2015/10/Early-Childhood.pdf>.
- [21] 吴茵荷.教师增值性评价探索:现实隐忧与可为路径[J].教育理论与实践,2022(28):32-37.
- [22] 钱雨.美国学前教育课程评价研究项目的背景、内容、实施及其启示[J].学前教育研究,2011(7):20-25.
- [23] MANZI J,SUN Y,GARCIA M R,et al. Teacher evaluation around the world[M]. Los Angeles:Springer,2022:139-162.
- [24] National Council on Teacher Quality. Making a difference:six places where teacher evaluation systems are getting results[EB/OL]. (2018-10-01)[2024-07-16]. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED590763.pdf>.
- [25] Tennessee Education Research Alliance. Teacher perceptions of evaluation fairness and burden[EB/OL]. [2024-07-16]. https://cdn.vanderbilt.edu/vu-sub/wp-content/uploads/sites/280/2023/07/2019_Survey_Snapshot_Perceptions_of_Teacher_Evaluation_FINAL.pdf.
- [26] Tennessee Education Research Alliance. Teacher evaluation in Tennessee:what we have learned from a decade of research[EB/OL]. [2024-07-16]. <https://peabody.vanderbilt.edu/TERA/teacher-evaluation-synthesis.php>.
- [27] 朱园飞,陈鹏,赵孟笛,等.我国幼儿园教师评价制度实施的现状与对策——基于14省市19区县的实证调查[J].现代基础教育研究,2022(2):110-122.
- [28] 海鹰,蔡迎旗.“幼儿园教师国家级培训计划”实施效果的调查研究——以湖北省为例[J].幼儿教育,2015(26):33-36.
- [29] Tennessee Department of Education. The rise of student growth portfolio models in Tennessee[EB/OL]. [2024-07-16]. https://www.tn.gov/content/dam/tn/education/reports/rpt_rise_of_student_growth_portfolio.pdf.
- [30] 刘焱,赵军海,张丽.学前一年教育效能的增值评价研究[J].教育学报,2013(3):56-66.
- [31] 李琳,李孜佳,范洁琼,等.幼儿园教育质量对儿童发展增值的影响[J].学前教育研究,2021(4):31-47.
- [32] 仲筱.幼儿教师对增值性教师评价的认识之研究[D].重庆:西南大学,2022:22-23.
- [33] 毛晗,卢清.幼儿教师专业能力的现实透视[J].重庆第二师范学院学报,2021(6):79-83.
- [34] 吴巍莹.幼儿园教师专业水平自评量表的开发与验证[J].教育科学研究,2021(3):85-91.
- [35] 鲍钰清,侯莉敏.基于关键事件技术的幼儿园教师教学行为观察评价指标体系[J].学前教育研究,2021(3):36-51.
- [36] 郭力平,孙佳玥,李丽.幼儿园教师保育与教育能力情境判断测验——基于2304名教师的实证研究[J].学前教育研究,2021(11):46-57.

TEAM System for Kindergarten Teacher Evaluation in the United States and Its Inspiration

LI Guolin¹,ZHANG Na²

(1. Normal College, Xiangyang Polytechnic, Xiangyang 441050, China;
2. College of Education, Central China Normal University, Wuhan 430079, China)

Abstract: The core issue of current kindergarten teacher evaluation reform is to focus on professional competence building, to motivate kindergarten teachers to be dedicated to their work, and to devote themselves to educating people. The TEAM system for kindergarten teacher evaluation in Tennessee, USA, was introduced to promote the professional development of kindergarten teachers, and it has formed a closed-loop operation process. In the preparation phase, the Tennessee Department of Education conducts training and certification for the evaluators; in the implementation phase, evaluators conduct the activities on kindergarten teachers through evidence-based observations of instructional activities, value-added portfolios, and equitable third-party evaluations; and in the feedback phase, the evaluators and kindergarten teachers hold a concluding meeting that integrates evaluation and guidance, and the education department uses questionnaires and other methods to continuously optimize the evaluation system. This brings a lot of inspirations and references to the reform of kindergarten teacher evaluation in China, such as creating an evaluation linking assessment and guidance, exploring value-added evaluation that empowers teachers' development, and constructing an iterative evaluation system for kindergarten teachers.

Key words: teacher evaluation; kindergarten teacher evaluation; developmental evaluation; value-added evaluation; evaluation reforms

责任编辑 邓香蓉