

# 美国体育教师专业发展评价工具介绍及启示

凌 占 一

(呼伦贝尔学院 体育学院, 内蒙古 呼伦贝尔 021008)

**摘 要:** 美国国家运动与体育教育协会设计了旨在促进体育教师专业发展的评价工具。这套评价工具依据相关评价原理设计而成, 对幼儿园至高中阶段的体育教师乃至校长、学区课程专家、高等院校体育教师教育项目都具有独特的价值。从操作过程来看, 这套评价工具包括自我评价阶段、外部评价阶段、结果处理阶段和督导改进阶段; 从指标体系来看, 这套评价工具由教学、学生学习证明、管理(组织)、学习气氛及专业主义 5 个维度 67 项指标构成。这套评价工具说明, 体育教师专业发展评价不仅要秉持协商评价的理念, 而且要确立教育性评价的取向, 更要设计完整、系统的指标体系。

**关 键 词:** 学校体育; 体育教师; 评价工具; 运动与体育教育协会; 美国

**中图分类号:** G807.0 **文献标志码:** A **文章编号:** 1006-7116(2016)02-0093-05

## An introduction to US physical education teacher professional development evaluation tools and inspirations therefrom

LING Zhan-yi

(School of Physical Education, Hulunbeir College, Hulunbeir 021008, China)

**Abstract:** US National Association for Sport and Physical Education designed a set of evaluation tools aiming at promoting physical education teacher professional development. This set of evaluation tools were designed based on related evaluation principles, having a unique value for physical education teachers and principals at stages ranging from kindergarten to high school, school district curriculum experts, and university physical education teacher education programs. From the perspective of operating processes, this set of evaluation tools include self evaluation stage, external evaluation stage, result processing stage and improvement supervision stage; from the perspective of the index system, this set of evaluation tools consists of 67 indexes in such 5 dimensions as teaching, student learning proof, management/organization, learning atmosphere and professionalism. Inspirations from this set of evaluation tools to us are as follows: for evaluating physical education teacher professional development should not only adhere to the idea of bargaining evaluation, but also establish the orientation of educational evaluation, moreover, design a complete, systematic index system.

**Key words:** school physical education; physical education teachers; evaluation tool; National Association for Sport and Physical Education; USA

自 1970 年代起, 提高教育质量就成为世界各国努力的目标。美国国家优异教育委员会(The National Commission on Excellence in Education)在 1983 年发布了《国家处在危机中: 教育改革势在必行》(A Nation at Risk: the Imperative for Education Reform)的报告, 指出, 提高教育质量, 首先要提升教师素质, 而提升教师素质, 最好的方式就是与教师专业发展评价相结合。自

此, 美国开始关注并逐步实施教师专业发展评价。20 世纪 80 年代末, 美国全国专业教学标准委员会(National Board for Professional Teaching Standards, NBPTS)开始着手设计全国统一的教师资格认证制度, 其目的在于通过建立一个自愿的国家证书系统和鉴定优秀中小学教师的评议程序来促进教学专业发展。20 世纪 90 年代末, 美国全国教师教育认证委员会

(National Council for Accreditation of Teacher Education, NCATE)从中小学教师培养入手制定教师专业标准,旨在将职前与职后结合起来促进中小学教师的专业发展。2007年,美国国家运动与体育教育协会(National Association for Sport and Physical Education, NASPE),在借鉴全国专业教学标准委员会和全国教师教育认证委员会操作经验的基础上,进一步聚焦于体育教师专业发展,专门设计了详细的体育教师专业发展评价指标体系,为美国各州评价体育教师专业发展状况提供指导。在近8年的运用中,这套评价指标体系愈加健全、合理,如今已经成为易于操作的体育教师专业发展评价工具<sup>[1]</sup>。鉴于此,本研究首先阐述体育教师专业发展评价工具的原理和价值,然后介绍体育教师专业发展评价工具的操作流程和评价方式,接下来分析体育教师专业发展评价工具的指标体系,最后探讨体育教师专业发展评价工具对我国体育教师专业发展评价的启示。

## 1 评价工具的原理和价值<sup>[2]</sup>

### 1.1 评价工具的原理

评价原理是设计评价工具的基础,也是运用评价工具的指南。美国国家运动与体育教育协会明确指出,体育教师专业发展评价工具在设计和运用时遵循如下原理:

1)体育教师的教学能够通过标准、预期成果和过程来评价。其中,标准指的是运动与体育教育协会发布的一系列标准,主要包括国家体育教育标准(National Standards for Physical Education)、新任体育教师国家标准(National Standards for Beginning Physical Education Teachers)等;预期成果包括学生的预期学习成果、教师专业发展的预期成果及其社会服务的预期成果等;过程主要是教师的教学过程和学生的学习过程,如教师关于某一知识的完整教学过程,学生学习某种运用技能的完整学习过程。

2)体育教师的教学可以接受专业评价者的教学观察和评价。专业评价者实际上就是经过专门培训的评价者,主要包括学校领导、学区负责人、同行、学校课程专家和其他自愿参与评价并具备一定资质的社会人士。其中,同行、学校课程专家和社会人士主要参与体育教师的外部评价,而学校领导和学区负责人则会对不合格教师进行督导改进。

3)体育教师的教学可以在学年中接受重复观察。这意味着评价者关注的不是刻意设计的演示课,而是常规状态的教学。

4)体育教师的教学评价应以完整的课堂教学过程为评价单元。完整的教学过程不仅能够体现教学内容的精确性和教学目标的递进性,还能彰显教学进度与

学生学习过程的吻合程度,最主要是能够体现学生的学习过程及其在知识、技能和行为上的变化。

5)体育教师的教学观察及其评价应该作为综合评价计划的一部分,因为综合评价还包括正式研讨会和专业成长计划。

6)体育教师要依据州体育教育标准或国家体育标准对学生的成就表现作出负责任的评价。

### 1.2 评价工具的价值

体育教师专业发展评价工具旨在定义幼儿至高中阶段(K-12)体育课程的知识、技能及行为,并提供相应的解释和说明。这套评价工具不仅可以为学校校长、学区课程专家和其他自愿参与评价并具备一定资质的社会人士提供帮助,而且能够指导体育教师的自我评价和教学反思,还能作为指导高等院校体育教师教育项目的工具。

#### 1)幼儿园至高中阶段的校长。

评价工具可以为校长指导体育教学及其评价提供参照依据。具体来看,评价工具会使校长们:(1)在日常教学中优先考虑并重新排列评价工具中涉及的项目,并重点强调某些特定的教学知识、教学技能和教学行为;(2)适当地调整工具以满足形成性评价、总结性评价及其反馈的需要;(3)以评价工具为指导来修改和完善专业成长计划中的目标区域。

#### 2)学区课程专家。

评价工具可以帮助学区课程专家引领体育教师包括准教师、新任教师的专业发展。具体来看,学区课程专家不仅能够运用评价工具来指导在职教师的专业发展,而且能够根据在职教师的评价结果设计体育教师职前教育项目中的重点内容和需要改进的地方,还能将评价工具融入到新任教师的指导方案中。

#### 3)幼儿园至高中阶段的体育教师。

评价工具能够指导体育教师的课堂教学及其评价。具体来看,体育教师不仅可以在评价工具的指导下进行自我评价,而且能按照评价工具中的项目清单确定教学重点,还能依据评价工具帮助同行在课堂中完成教学观察,并据此形成同行反馈。

#### 4)高等院校体育教师教育项目。

高等院校不仅可以依据评价工具的指标体系来培养准教师的某些关键教学技能,而且可以根据评价工具指导准教师进行教学反思和自我评价,还能将评价工具本身作为体育教师教育项目的教学内容。

## 2 评价工具的操作流程

从体育教师专业发展评价工具的运用情况来看,评价一般分为自我评价阶段、外部评价阶段、结果处

理阶段和督导改进阶段。

#### 1) 自我评价阶段。

体育教师要先根据评价指标体系进行自我评价,并将自评结果交予外部专家,然后外部专家在评价实施前10天将评价目标、评价内容和评价方式通知给接受评价的体育教师,以确保教师有足够的时间做好相应的准备。

#### 2) 外部评价阶段。

外部评价专家将会进入学校根据评价指标体系进行现场评价。一方面,对体育教师的课堂教学和专业研讨活动进行正式与非正式的观察,以评价其教学效能、组织管理和专业信仰水平;另一方面,查阅体育教师的教学档案如课程标准、教学设计、学生学业证明等,分析体育教师的非工作表现如社会服务等。

#### 3) 结果处理阶段。

外部专家根据评价结果召开评价后会议。议题包含提供评价反馈、确认教学中存在的具体问题,并据此提供专门的建议,当然也包括做出最后决定。会议讨论结果将以面谈或书面方式提供给接受评价的体育教师、所在学校和学区职员关系办公室。

#### 4) 督导改进阶段。

通过评价,有些体育教师可能被确定为可能不称职教师。学区职员关系办公室将会为这些体育教师设计专门的辅导方案。为了设计适合的辅导方案,学区职员关系办公室首先召开初始计划会议,根据外部专家的书面报告和口头报告来确认哪位可能不称职的教师在教学中亟需改进之处,然后进行正式与非正式的课堂观察以进一步明确其中的教学缺陷,接下来举行观察后会议,设计专门的辅导方案,最后根据辅导方案针对课堂教学中特别需要协助之处进行辅导。在督导改进中,学区职员关系办公室视教学的改善情况重复辅导方案,若仍未改善将召开年中评估会议,公布该名教师评价结果低于平均值。若在规定期限内采取了具体的辅导措施仍未见效,该教师将无法继续承担体育教学工作。

### 3 评价工具的指标体系

体育教师专业发展评价工具的指标体系由教学、学生学习证明、管理(组织)、学习气氛及专业主义5个维度构成。

#### 1) 教学。

教学维度有19项评价指标,主要涉及体育教学的定位、教学目标和内容的设计、教学过程中的互动。

在体育教学的定位上,主要考虑教师的教学是否以地方、州或国家的体育教育标准为基础,能否支持学校的改革计划,能够有效完成体育课程目标。在教学目标和内容的设计上,主要审视教学目标和内容是

否精确、是否具有时代性,能否用简洁的语言作出清晰的陈述,能否根据学生的学习表现或正式评价的信息来调整教学内容和目标。在教学过程中的互动上,主要判断教师能否通过适当的课程介绍向学生呈现预期成果或教学目标,教学中是否采取多种形式引导学生参与,是否向学生作出有意义的、实时性的回馈。

#### 2) 学生成就证明。

学生成就证明维度共包括11项评价指标,侧重考察体育教师评价学生学习成就的标准、方式、效果等内容。该维度主要包括教师对学生学习成就作出的评价是否与地方、州和国家体育教育标准相关,教师是否向学生介绍学习成就评价的内容及给分标准,教师是否采用包括持续性评价、自我评价、校外学习成果及其进步情形等在内的多元化评价方式,教师对学生学业成就的评价是否促进学生创新能力和批判能力的发展,是否考虑学生所学技巧在运动项目上的应用,是否将学生的进步及其成就规律地呈现给监护人。

#### 3) 管理(组织)。

管理(组织)维度有16项评价指标,主要包括课程、教学、学生、时间等的管理与组织。在课程的管理与组织上,主要观测体育教师的课程计划、课程内容是否与地方、州及国家标准具有一致性;在教学的管理与组织上,主要观测体育教学活动区域的安全性、可控性和支持性,以及体育运用器材的适当性、应用性;在学生的管理与组织上,主要观测学生对班级规则、教学规范、预期学习成果的熟悉程度和在学习过程中的自我控制情况、组内合作情况以及学生学习成效的顺畅性;在时间的管理与组织上,主要观测有意义学习的时间能否占全部教学时间的60%,是否将教学时间分配在主要教学目标上。

#### 4) 学习气氛。

学习气氛维度包括9项评价指标,重点评价教师创造学习气氛的能力,主要从学习气氛的性质、学习气氛的价值以及学生在其中的表现。在学习气氛的性质上,主要分析教师创造的学习气氛是不是能够激发学生的学习动机。在学习气氛的价值上,主要分析教师创造的学习气氛能否支持学生长时间的体育活动和技巧性动作学习,能否创造一个促进成功、适当危险管理和正面自我表现的学习环境。在学生的表现上,主要看学生对教师创造的学习气氛能否尊重和欣赏他人的个性、能否支持他人的学习、能否对教学奖赏有积极的认知。

#### 5) 专业主义。

专业主义维度包括12项评价指标,主要从教师的专业忠诚度、专业发展和专业服务等方面进行评价。在专业忠诚度上,主要考察教师是否倡导并长期坚持学习

体育专业,能否坚持专业伦理标准。在专业发展上,主要观测教师能否根据其专业发展现状选择合适的机会、能否积极参与专业发展共同体、能否设计年度专业发展目标。在专业服务上,教师能否将所学应用在社会实践活动中,包括共享资源和信息、积极参与社区服务等。

#### 4 体育教师专业发展评价的启示

从总体上看,美国运动与体育教育协会设计的体育教师专业发展评价工具不仅在一定程度上提升了体育教师的教学质量,而且能够确实促进体育教师专业发展。从当前我国中小学体育教师专业发展评价的现状来看,美国运动与体育教育协会设计的体育教师专业发展评价工具对我们有如下几个方面的启示。

1)在评价理念上,教师专业发展评价需要秉持协商评价的理念。

印第安纳大学教育学院的库巴和维德比特大学的林肯在《第四代评价》中指出:“评价过程应该是一种以‘协商’为途径而实施的心理建构……评价结论是参与者-利益相关者和被评价者通过相互协商建立起来的。”<sup>[3]</sup>由此看来,评价应该是参与评价的各方包括实施评价者和接受评价者之间的协商。

评价过程是在参与者包括利益相关者和被评价体育教师的协商中进行的。具体来说,评价中有被评价体育教师与外部专家的协商,有外部专家与学区职员关系办公室之间的协商,在外部专家中还有学校领导、学区负责人、同行、学校课程专家之间的协商。

从体育教师专业发展评价结论的形成来看,评价结论是参与者们通过相互协商形成的。具体来说,外部专家在评价后会议中通过共同协商来形成具体的评价结论,而且评价结论会以面谈或书面方式提供给接受评价的体育教师、所在学校和学区职员关系办公室。

从当前我国中小学体育教师专业发展评价的现状来看,评价大多按照自上而下的机制实施,不仅在被评价体育教师和评价实施者之间缺乏平等协商,就连评价实施者内部的协商也难以实现。具体来看,“教育行政部门往往将评价作为常规的行政性管理活动,作为管理和控制教师的手段”<sup>[4]</sup>。在这种评价思想的指导下,体育教师只能接受评价,而不能进行自我评价,即使实施自我评价,其结果也很难被评价实施者采信,致使接受评价的体育教师和评价实施者之间协商难以实现。“评价实施者一般由专家或教研员、各级领导、同学科教师等构成”<sup>[5]</sup>。在这种组织格局中,评价实施者往往会惟领导是从,即使领导是外行,甚至作出错误的判断,其他人也不敢置喙。由此看来,评价实施者之间很难实现平等协商。

我们应该向美国运动与体育教育协会学习,将协商评价理念贯彻到体育教师专业发展评价工具的操作流程和评价方式中去。一方面,要使评价体育教师确实参与到评价中来,赋予其自我评价的权利,并充分信任自我评价的结论,实现被评价体育教师与评价实施者之间民主协商。另一方面,要使评价实施者突破既有的观念,彰显价值多元化,通过共同的心理建构来全面评价体育教师的专业发展。

2)在评价取向上,体育教师专业发展评价要秉持教育性评价的取向。

早在1988年,美国教育评价标准联合委员会(Joint Committee on Standards for Educational Evaluation)就确定了对教育工作人员进行评价的目的:对教育者的评价应该促进教育原则的完善、教学使命的实现以及教学责任的有效完成,从而满足学生、社区和社会的要求。21世纪初,美国教育评价专家威金斯<sup>[6]</sup>正式提出了教育性评价的思想,“教育性评价就是评价过程和评价结论对被评价者具有教育性,必须向学生、教师、管理者、决策者提供有用的反馈,而且这种反馈是为了被评价者的发展,即为了改进被评价者的表现……而设计出来的。”

从体育教师专业发展评价结果的处理来看,外部专家不仅会根据评价过程召开评价后会议,而且会将会议结果以面谈或书面方式提供给被评价体育教师、所在学校和学区职员关系办公室,这并非“不是为了证明,而是为了改进(not to prove, but to improve)”<sup>[7]</sup>。从威金斯对教育性评价的描述来看,对体育教师专业发展评价结果的处理恰恰体现了教育性评价的取向。

对于那些被确定为可能不适宜的体育教师,教育性评价体现的更加明显。对可能不适宜体育教师的督导改进来看,学区职员关系办公室将会为他们设计并协助其实施专门的辅导方案。辅导方案是根据外部专家的书面报告和口头报告特别是教学中亟需改进之处来设计的,同时学区职员关系办公室针对教师教学中特别需要协助之处作出针对性辅导,以改进其教学。

从当前我国中小学体育教师专业发展评价的现状来看,评价结果主要是为“体育教师的留任、晋升、加薪、解聘等提供人事决策依据”<sup>[8]</sup>。具体来说,评价结果一般会作为等级评判如晋升、评奖的依据,不仅不会指出体育教师在教学上的成败得失,更不会为体育教师的专业发展提供具体、准确的指导。同时,评价结果基本都是终结性的判定,不会为体育教师尤其是表现较差的体育教师制定具体的专业发展方案。

我们应该向美国运动与体育教育协会学习,在体育教师专业发展评价中秉持教育性评价的取向。一方面,评价结果应该包括体育教师的教学设计、教学实

施、学生评价和专业发展等方面的成就与不足,并将这些反馈给被评价者,以使其了解自身的教育教学状况。另一方面,应该根据评价结果为教师设计具体、可行的专业发展方案,以此来指导教师的专业发展。

3)在评价体系上,教师专业发展评价需要设计完整、系统的体系架构。

美国教师教育研究者佩里曾指出:“教师专业发展意味着教师个人在专业生活中的成长,包括信心的增强、技能的提高、对所任教学科知识的不断更新拓宽和深化以及对自己在课堂上为何这样做的原因意识的强化。”<sup>[9]</sup>从佩里的界定来看,教师专业发展是由多个维度构成的系统工程。那么,在对教师专业发展进行评价时,就应该确立全面、整体的视角,完整地评价教师专业发展。唯有如此,方能为教师专业发展提供全面的政策建议和指南。

从前面对体育教师专业发展评价工具指标体系的描述来看,体育教师专业发展评价工具由教学、学生学习证明、管理(组织)、学习气氛和专业主义5个维度共67项评价指标构成。其中,教学维度主要涉及体育教学的定位、教学目标和内容的设计、教学过程中的互动;学生成就证明维度主要侧重考虑体育教师评价学生学习成就的标准、方式、效果等内容;管理(组织)维度主要包括课程的管理与组织、教学的管理与组织、学生的管理与组织、时间的管理与组织;学习气氛维度则重点评价教师创造学习气氛的能力;专业主义维度主要从教师的专业忠诚度、专业发展和专业服务等方面进行评价。在这5个维度的评价体系中,不仅涵盖教师的教学设计、教学实施,而且包括教师对学生的评价、教师对学生的组织和管理,还涉及教师的专业忠诚度、专业发展和专业服务。这些维度相互作用相互联系,共同构成了一个有机整体。

一些研究者对当前我国体育教师专业发展评价的内容进行了分析。李林等<sup>[10]</sup>指出,体育教师专业发展评价主要是对教师的专业素养和课堂教学两个方面进行的综合评价。其中,体育教师专业素养的评价是教师发展潜力的评价,主要包括教师的政治修养、文化素质和专业能力等。课堂教学评价主要包括教学态度、教学内容、教学艺术和教学效果。饶平<sup>[11]</sup>指出,体育教师的评价主要包括教师的业务素质(专业素质、教学能力、科研能力、教学工作量)和课堂教学两个方面。其中,教师的教学能力是评价的重点,主要包括对教学内容的领会和掌握;对现代体育教学理论和方法的掌握及运用;从事体育教学必需的基本技能;激发和保持学生运动兴趣、促进学

生形成体育锻炼习惯的能力;运用计算机和多媒体辅助教学以及开发与应用课程资源的能力等。从这些研究中可以发现,当前我国体育教师专业发展评价主要集中在教师专业素养和教师课堂教学两个维度上,忽略了对教学设计、专业服务等维度的评价。毫无疑问,这在一定程度上影响了教师专业发展评价体系的完整性和系统性。

我们应该借鉴美国运动与体育教育协会的做法,设计完整的、系统的教师专业发展评价体系。一方面,在评价体系中应该设置教学设计、教学实施、教师对学生的评价、教师对学生的组织和管理、教师的专业忠诚度、专业发展和专业服务维度,以确保评价体系的完整性;另一方面,要建立具体、可行的评价指标,同时在评价指标和评价维度之间建立内部关联,以确保评价体系的系统性。

#### 参考文献:

- [1] NICOLE J S, MONICA A F. Physical activity in physical education: are longer lessons better?[J]. Journal of School Health, 2015.
- [2] National Association for Sport & Physical Education. Physical education teacher evaluation tool[DB/OL]. [http://www.michigan.gov/documents/mde/NASPETool\\_212381\\_7.pdf](http://www.michigan.gov/documents/mde/NASPETool_212381_7.pdf).2015.4.17.
- [3] TORSTEN H, NEVILLE P. 教育评价[M]. 张斌贤,等译. 重庆:西南师范大学出版社,2007:61.
- [4] 邢晓圆. 高校体育教师评价的“异化”现象及优化建议[J]. 教育评论,2014(12):56-58.
- [5] 李杉. 体育教师评价机制中的问题与对策分析[J]. 教学与管理,2014(18):142-144.
- [6] GRANT W. 教育性评价[M]. 国家基础教育课程改革“促进教师发展与学生成长的评价研究”项目组,译. 北京:中国轻工业出版社,2005:13.
- [7] 黄光扬. 教育测量与评价[M]. 上海:华东师范大学出版社,2012:6.
- [8] 张志伟,姚春清,宫宇宁. 中小学体育教师评价中存在的主要问题及应对策略[J]. 西安体育学院学报,2010(4):501-502.
- [9] 柳海民. 现代教育这原理导论[M]. 北京:高等教育出版社,2013:76.
- [10] 李林,王磊,刘超. 发展性教师评价与体育教师的专业发展[J]. 四川体育科学,2012(2):125-128.
- [11] 饶平. 体育新课程教学论[M]. 南京:南京大学出版社,2011:184.