

幼儿园教育质量评价中评价人员的 心理偏差及其调控*

刘霞

(广州市教育研究院教育发展研究室, 广东广州 510030)

摘要: 评价人员心理活动对评价质量产生着各种现实的影响。从众心理、本位心理、趋中现象、晕轮效应等,是评价人员在幼儿园教育质量评价实践工作中最经常出现的心理偏差,这些心理偏差会给幼儿园教育质量评价带来不容忽视的负面效应。认识上述心理偏差在评价过程中的表现及危害并进行必要的调控,是幼儿园教育质量评价理论研究和实践工作的一个重要课题。

关键词: 学前教育评价;心理活动;评价效果

中图分类号: G61 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-3380(2017)04-0076-04

On Psychological Deviation and Regulation of the Joiners in the Kindergarten Quality Evaluation

Liu Xia

(The Research Department of Educational Development, the Institute of Educational Research of
Guangzhou, Guangzhou, Guangdong 510030)

Abstract: The psychological activities of personals who join the kindergarten evaluation have a variety of practical effects on the evaluation quality. The conformity psychology, the egoistic psychology, echo effect, the Halo effect are the most common psychological deviations during the evaluation of kindergarten quality. These deviations will bring negative effects to the evaluation results. It is an important task to regulate and control the above psychological deviations in the evaluation.

Keywords: Preschool educational evaluation; Psychological activities; Evaluation effects

在幼儿园教育质量评价中,评价人员的心理活动变化多端,表现的形式纷繁复杂,对评价活动产生着各种现实的影响。清醒地认识评价人员心理活动尤其是心理偏差在评价过程中的表现及影响并进行必要的调控,是幼儿园教育质量评价理论研究和实践工作的一个重要课题。其中,从众心理、本位心理、趋中现

象、晕轮效应等心理偏差,是评价人员在实践工作中最经常出现的,本文对此进行简要分析探讨。

一、从众心理的分析与调控

1. 从众心理的表现

不管是国内还是国外,正式的幼儿园教育质量评

* 基金项目:2015年广东省基础教育课程改革研究项目“广东省幼儿园教育质量评价体系研究”(2015JJKGYJ020)成果。

收稿日期:2017-04-14,修回日期:2017-05-31

价多是由多人组成的评价团队具体实施的。在评价的集体情境中,从众心理是评价人员最经常出现的心理偏差。相关研究表明,任何群体都具有维持群体一致性的显著倾向和执行机制,对与群体保持一致的成员,群体的反应是喜欢、接受和优待;对偏离群体的成员,群体则倾向于厌恶、拒绝和制裁。^[1]“个体在群体中常常会不知不觉地受到群体的压力”“表现出与群体中多数人一致的行为倾向”,此即“从众”。^[2]在实际存在或想象中的群体压力下,部分评价人员为了获得权威评价人员或评价人员群体的接纳,主动调整、改变自己原有的态度和行为,并使之与权威评价人员或多数评价人员的态度和行为相一致,这就是从众心理。

2. 从众心理的危害分析

从众心理会给幼儿园教育质量评价带来一些不容忽视的负面效应,必须引起警惕和重视。幼儿园教育质量评价,一般都实施组长领导下的集体负责制,要求评价人员之间既分工又合作。从众心理的泛滥,首先将严重损害评价工作集体负责制的落实。受从众心理支配,部分评价人员在放弃自己责任、权利和不同意见的同时,实际上也就已经把自己置于集体之“外”,将自己定位于“旁观者”的角色和“举举手”的位置,进而淡忘自己的评价责任与担当,销蚀自己参与评价的意识与热情。权威成员,如评估组组长,也可能因此而过高估计个人的威信和能力,无视其他组员的存在及意见,提前“定调”,致使评价由集体负责制沦为“一言堂”。其次,从众心理可能严重影响集体评价的质量。集体评价情境中的从众心理,常常表现为“随大流”,以及明知不对、少说为佳的难得糊涂等。凡此种种,表明从众心理强的评价人员,并没有真正把有助于评价更为客观科学的意见和智慧贡献出来。对幼儿园教育质量的评价工作之所以要由一个集体来执行和完成,正是为了最大可能地接近并揭示受评幼儿园的真实情况,这就要求评价集体内每一位评价人员都要独立地提出各自的见解。从众者参与评价尤其是评价决策的被动,既不利于开拓集体评价的思路,也不利于评价集体把受评幼儿园各方面情况议明、把存在的问题议透、把改进的措施议清,更不利于评价集体吸取不同意见中的“精华”,把问题议得更深入、结论下得更科学。显然,在此情况下进行的评价活动质量,将会大打折扣。

3. 从众心理的调控建议

认清从众心理的存在,对于尽可能地避免幼儿园

教育质量评价中因之产生的评价偏差具有重要的意义。克服评价人员中容易出现的从众心理,可以做如下工作。一是坚持分工负责制。正式的幼儿园教育质量评价,基本上都是对受评幼儿园教育质量的全面审视,评价内容涉及幼儿园教育活动的方方面面。因此,在评价的过程中,大多会将评价人员分成各个具体的指标组开展评价工作。为了克服从众心理,评价的组织方及评价组长要严格实施分工负责制。例如,在广州市幼儿园督导评估中,教育教学指标组有2名评价人员。那么,教育教学方面11个评价条目的相关评价工作,包括具体评价标准的解释、评价信息的收集分析、相关评价项目达成度的判定等工作,必须尽量坚持由这2名评价人员独立完成。二是坚持先民主后集中的程序。通常情况下,引起评价人员从众心理压力的大小,与已经发表过意见的评价组成员人数的多少和威信的高低成正比。如果威信高的评价人员先发言或多数成员已经发表了大致一致的意见,这时,后发表意见的特别是威信相对低些的成员,就会产生从众倾向。坚持先民主后集中的程序,就是评估组组长和威信高的评价人员不抢先表态,要让其他成员尤其是相对年轻和资历较浅的评价人员先行发言,这样就能较有效地减轻易从众成员的心理压力。三是主体意见与补充意见相结合。在具体评价项目的讨论上,应该坚持以具体负责的评价人员的意见为基础与主体,在具体负责的评价人员充分地表达自己的意见和观点后,再补充、吸收与综合评价组内其他人员包括评估组长的意见,由此,做到主体意见与补充意见有机结合。

二、本位心理的分析与调控

1. 本位心理的表现

评价人员背离了自己作为评价专家的客观立场,而是根据自身或自身所代表领域的价值观、利益和要求来进行评价活动,此即所谓的“本位心理”。例如,在评价幼儿园的教科研工作时,围绕“针对幼儿园实际开展多层次的科研课题研究,教师能普遍参与,课题研究过程规范,资料健全,有效促进幼儿园保教质量提高和教师专业成长”这一评定标准,^[3]某受评幼儿园组织老师们参与并开展了多项园级课题和区级立项课题,书面资料和访谈结果也都表明该园课题研究规范且对保教质量和教师成长有明显的促进作用。但是,本位心理过于凸显的、教科研人员身份的评价人员,可能会背离既定的评价标准,对受评幼儿园教科

研工作提出高于既定标准的要求,比如,认为幼儿园未能承担省、市级科研课题项目,进而对幼儿园在教科研工作方面取得的成绩持否定态度。

2. 本位心理的危害分析

本位心理过于凸显的评价人员,可能会直接损害幼儿园教育质量评价活动的客观性。不仅如此,这部分人员还可能影响到组内其他评价人员的态度和行为,进而导致评价结论不够准确。在集体评价时,个别评价人员本位心理突出、情绪激动,这样会对其他评价人员产生影响;特别是这些人员的评价意见和情绪受到权威评价人员的赞赏时,更容易影响到其他评价人员的态度和行为。从实际情况来看,个性较顺从、能力水平较低的评价人员,也往往容易屈从、接受本位心理强烈的评价人员发出的或明示或暗示的信息及判断,进而放弃自己对受评幼儿园相关质量要素的独立思考和认识。例如,笔者曾经参与过对某所公办幼儿园的省一级幼儿园督导评估。在面临幼儿园被推向市场的改制大潮中,该园园长和教职工勤俭办学,为幼儿园的生存和发展做出了很大的牺牲和努力。在督导评估的过程中,数名评价人员从本位心理出发,放弃评价专家的客观立场及本应秉持的客观标准,从改制中公办幼儿园园长的立场出发,对该园带有强烈的怜悯性情绪,因深感受评幼儿园园长及教职工生存发展的不易而对各相关项目的评价标准都有所放松。这种评价倾向和意见,在评价人员集体内获得了相当高的认同与支持,导致评价集体最后做出了高于该园实际水平的评价结论。

3. 本位心理的调控建议

在对幼儿园教育质量进行集体评价时,评价人员一般包括了各领域各方面的代表,如教育行政管理干部、教科研人员、不同类型幼儿园的园长、保健医生等。不同领域的人员群体,其价值观和关注点极有可能不尽相同。例如教育行政干部与科研人员之间、局行政干部与幼儿园领导之间、不同类型的幼儿园园长之间极容易对同一现象产生不同的看法。如果任由本位心理泛滥,则会导致评价集体的矛盾乃至造成冲突,进而影响评价活动的质量。因此,在幼儿园教育质量评价中,评价人员首先要主动注意克服自身的本位心理,在进入受评幼儿园现场之前,必须认真学习既定评价方案及评价标准,统一衡量尺度,严防以个人标准代替既定标准。此外,所有评价人员都要警惕并努力避免本位心理强的评价人员对评价造成的不利

影响,发挥个人的聪明才智,拒绝干扰与暗示,使评价更加公正、准确。

三、趋中现象的分析与调控

1. 趋中现象的表现

部分评价人员在对具体评价指标做定量评价结论,尤其是对相对主观的评价指标做定量评价结论时,容易出现评分趋中性的现象。所谓趋中,指的是评价人员脱离受评幼儿园的实际情况,在赋予各评价指标分值时,人为地给出平均分(又称保险分、中间分)。当趋中现象发生时,受评幼儿园在各个评价项目上的得分多是平均分或接近平均的得分,导致评价结论不能准确判断出受评幼儿园不同方面工作质量的高低。如果有几所幼儿园依次接受同一个评估组的评价,那么,当趋中现象发生时,评价人员既不愿给质量优的幼儿园相应高的分数,也不愿给质量差的幼儿园以太低的分数,而是尽量缩小差距,不同幼儿园的最终得分都向平均状态集中,最终导致从评价结果上不能判断不同幼儿园教育质量的高低强弱。

2. 趋中现象的危害分析

趋中现象泛滥,易影响评价结论的准确性及评价功能的充分发挥。出现趋中现象的原因,首先是部分评价人员缺乏评价责任和担当勇气,“好人主义”泛滥,害怕引起与受评幼儿园及相关人员之间的矛盾和冲突。尽管受评幼儿园内部各质量要素之间或者不同幼儿园之间的实际质量差别很大,但评价人员倾向于将评价分数集中在平均水平,评价并没有真正区别出好中差,最终导致评价结论不准确。其次,部分评价指标的评定标准相对笼统、抽象,且评价人员没有及时收集到足够的评价信息和依据,对受评幼儿园相关质量要素没有把握,导致在评价中不敢拉开档次,只能来个“模糊”处理,将评价结果模糊地集中于中间或平均水平。很显然,这种做法使得幼儿园教育质量评价应有的判断功能得不到有效发挥,更不可能帮助受评幼儿园有针对性地改进自身各方面工作,评价的改进功能也就沦为了空谈。

3. 趋中现象的调控建议

在幼儿园教育质量评价中,趋中现象有着明显的消极影响。要有效避免趋中现象对幼儿园教育质量评价的不良影响,关键是评价组织方要不断改进、完善相关评价项目尤其是主观性评价项目的评价标准,尽量提高具体评价指标及评定标准的可操作性。例如,

评价师幼互动方面的质量,类似“教师以关怀、接纳、尊重的态度与幼儿交往”的评定标准,就相对笼统且可操作性差。评价人员对该评价指标赋分时,容易倾向于给出平均分或保险分。如将该评定标准具体化为“教师主动与幼儿进行有意义的谈话,并通过微笑、抚摸、拥抱等非言语方式与幼儿交往”等,则评价人员以上述标准为依据,容易做出更为确定、确切的定量评价。此外,要选拔勇于担当、责任感强的人员担任评价人员,同时注意加强对评价人员责任、担当等素质方面的要求与培训。

四、晕轮效应的分析与调控

1. 晕轮效应的表现

晕轮效应,也被称光环效应、成见效应,实质上指的是在观察判断和评价某一行为主体的时候,由于该主体的某一方面特征或品质从观察者的角度来看非常突出,因而掩盖了观察者对该主体的其他特征或品质的认识,而被突出的这一方面则演绎、扩张开来形成晕轮的作用。^[4]在幼儿园教育质量评价中,晕轮效应指的是评价人员从局部或个别情况出发,因对受评幼儿园某些特征的突出印象而影响到对该园其他特征或整体特征的认识和评价。这是一种心理偏差与态度误区。受晕轮效应的影响,评价人员会过于关注受评幼儿园突出的某些质量要素,而忽略或抛弃另一些质量要素,并以自己所重视和关注的因素来确定评价结论,从而使评价出现偏差,影响评价的客观公正性。例如,《广东省幼儿园督导评估方案》在“教职工配备”中规定“教师大专以上学历 60%以上”,某受评幼儿园大专以上学历教师达到 100%,其中本科学历教师占比 60%,还有 2 名全日制研究生学历的教师。在晕轮效应的影响下,评价人员容易对该园教师队伍建设、教育工作等与教师素质相关的项目做出脱离实际情况且偏高的评价结论。

2. 晕轮效应的危害分析

晕轮效应实际上是评价人员个人的主观推断泛化、逐渐扩张形成某种定势的结果。晕轮效应往往发生在评价人员掌握的信息较少而又需要做出总体判断的情况下,主要是偏失的或错误的态度造成的,是一种典型的以点代面、以偏概全的认知偏见。晕轮效应的危害具体表现在如下两个方面。一是弥散性。即评价人员将对受评幼儿园的整体印象或突出质量要素特征的认识,扩散到了对其他相关与不相关要素的

知觉和评价上。通常所说的“爱屋及乌”“记得绿罗裙,处处怜芳草”等,就是这种心理现象的体现。例如,受评幼儿园园长的仪表、为人处世的态度等引发了评价人员的好感或恶感时,可能会对评价人员造成干扰,并进而影响到评价人员对幼儿园管理、干群关系等的评价。二是遮掩性。即评价人员因对受评幼儿园某一方面质量要素有非常深刻的知觉和印象,则可能掩盖对其他质量要素的知觉,进而妨碍对幼儿园的全面了解,从而产生以整体印象代替局部了解,以表面知觉代替深入了解和分析的现象。例如,在评价某所幼儿园时,一听说这所幼儿园是首批省级示范性幼儿园或近年来获得省市多种奖项及荣誉称号时,评价人员会倾向于认为该园各方面工作都会很好。带着这样的认知偏见,评价人员即使在评价中发现了一些问题,也倾向于采取宽容甚至漠视的态度,反之亦然。

3. 晕轮心理的调控建议

要有效防止和克服晕轮效应,最关键的是,评价人员要以既定的评价标准为依据,全面细致地收集相关评价信息,在全面了解受评幼儿园各个方面情况的前提下,再做出判断和相关结论。如此,才能克服成见,保证评价工作的客观性、全面性。

值得一提的是,本文所讨论的评价人员容易出现心理偏差现象,并非全面概括了幼儿园教育质量评价中评价人员全部的心理偏差及其表现;同样,也并非表示每一次评价都必然会出现这些心理偏差。但是,通过对上述心理偏差现象及表现的初步分析,引起警惕,对改善评价实践工作中的误差可以起到较好的作用。当然,对评价人员进行心理调控并解决因此导致的评价误差,是一项长期的工作,需要不断探索和研究新的方法,不断提升幼儿园教育质量评价的科学性、准确性和公正性。

参考文献

- [1] 苏曦凌. 政府绩效评估主体的偏见心理分析——以社会认知理论为视角[J]. 湖北社会科学, 2011(4):36-39.
- [2] 沙莲香. 社会心理学[M]. 北京:中国人民大学出版社, 2002:214.
- [3] 广东省人民政府教育督导室. 广东省幼儿园督导评估方案[Z]. 2008:6.
- [4] 侯春在. 晕轮效应:教师评价行为中的态度误区[J]. 教育科学, 2001(11):43-45.