

学生评价教师绩效的结构验证性因素分析

蔡永红

林崇德

(北京师范大学教育学院,北京 100875) (北京师范大学发展心理研究所,北京 100875)

陈学锋

(中国儿童中心,北京 100035)

摘要 文章采用开放式调查、关键事件访谈、理论分析等方法建构了教师绩效的结构,并通过验证性因素分析验证了学生评价教师绩效的结构包含6个一阶因子,即职业道德、职务奉献、助人合作、教学效能、教学价值与师生互动,这6个因子组成了2个二阶因子,前3个因子属于关系绩效,后3个因子属于任务绩效。

关键词 教师绩效,关系绩效,任务绩效。

分类号 G449

1 引言

教师评价研究是建立教师管理制度的首要环节。从收集信息的方式来看,主要有三种不同类型的教师评价^[1]:(1)教师胜任力评价(teacher competence evaluation)。评估教师所需要的素质或胜任力。(2)教师绩效评价(teacher performance evaluation)是对教师在工作中的表现,也就是教师的行为进行评定,以了解教师工作的质量。(3)教师有效性评价(teacher effectiveness evaluation),或教师效能评价,是对教师施加给学生的影响进行评价,也就是对在教师的影响下学生在重要的教育目标上进步的情况做出评价。教师绩效评价是教师聘任制有效执行的基础,是教育系统人事决策,如提职、晋级、奖惩、留用或解聘的重要依据,也是教师资格考试以及培训效果检验的重要效标。

在人事心理学中,个体的绩效可以从两个方面来评估,即行为或行为的结果。多数学者认为^[2]绩效评估应主要关注行为或技能,许多研究发现了绩效的多维性结构,而 Borman 等^[3]则进一步区分了任务绩效(task performance)和关系绩效(contextual performance),前者指组织所规定的,与特定工作中核心的技术活动有关的所有行为;后者则指自发的角色行为,即个体自愿做出的对组织的奉献或

与特定任务无关的绩效行为,它为核心的技术活动保持广泛的组织的、社会的和心理的环境,并促进其中的任务绩效和提高整个组织的有效性。

在过去的大多数研究中,教师绩效评价通常采用了教师效能(teacher effectiveness)评价,多数研究探讨了大学生评价教师教学效能的问题,并证实了教师教学效果的评价的多维性^[4,5]。但有关研究主要存在以下问题^[1]:(1)对不同类型的评价没有严格区分开,不同类型及功能的教师评价经常被混用。(2)只关注教学行为,即只注意到了任务绩效,但却忽视了关系绩效。(3)有些教师绩效评价常常以学生学习结果为指标。(4)很少有关于中学及小学教师的绩效评价研究。

基于对以上研究的分析与介绍,本研究拟以任务绩效和关系绩效的划分为基础,通过开放式调查、关键事件访谈、理论分析等方法建构教师绩效的结构,并通过验证性因素分析来验证学生评价结果的结构。

2 研究方法

2.1 工具

2.1.1 教师绩效评价量表的形成 教师绩效评定量表的形成采用了以下4种方法。

方法一:对国内外相关文献进行全面检索,分析

现有教师评价工具的项目及结构,参考任务绩效和关系绩效的内涵及结构研究的结果,初步确定教师绩效的结构。

方法二:在某中学对在职教师、学生及学生家长进行开放式调查,了解合格教师及优秀教师的评价标准,对结果进行主题词分析,形成教师行为描述条目,并进行适当概括和综合。将形成的条目再次由学生、教师按重要性程度由高到低依次以 5 到 1 进行评价,并要求他们写出认为重要,但没有包含在问卷里的项目。保留重要性程度几乎相同的条目。

方法三:对 310 名教师(来自全国各地)进行关键事件调查。了解他们的主要工作,以及工作中最成功的两件事情的经过和做法,和最不成功的一件事情的经过及做法。对结果进行主题分析,收集教师行为条目,并与前两种方法的结果核对。

方法四:采用关键事件技术(critical incident technique, CIT),访谈了 30 名教师。对访谈结果进行主题分析,并与前行研究中的所得行为条目进行对照。

关键事件技术是弗兰拉根(Flanagan, J.)首创的一种识别人力绩效关键性因素的手段,它通过从熟悉某项工作的人那里收集一些关键性的事件,来形成绩效评估的内容条目。这些事件通常以描绘成功和不成功的工作行为的故事和轶事的形式被收集起来,然后再被浓缩成一个单一的能抓住故事本质的行为陈述。

采用以上 4 种方法,我们形成了一个包括 29 个行为描述语句的教师绩效评定量表,通过在某中学 2 年多的试用与修改,最后形成了包括 29 个项目和 1 个总体评价项目的正式问卷。

2.1.2 项目样题及记分方法 本量表采用 5 点记分,要求被试从代表“总是如此”到“总是不如此”的‘5’到‘1’中挑选一个回答。其中选‘5’得 5 分,选‘1’得 1 分。具体情况如样题:

3、自信,相信教育教学能影响学生一生的发展

4、注意在工作中总结经验,反思教育教学工作

总是	大多	偶尔	大多	总是
如此	如此	如此	不如此	不如此
[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
[5]	[4]	[3]	[2]	[1]

30、你对该教师总体的评价是

非常好	比较好	一般	不太好	非常不好
[5]	[4]	[3]	[2]	[1]

2.1.3 教师绩效评定量表维度的确定 教师绩效

评价的维度通常来自于三种研究^[6]:(1)对实证数据进行因素分析或多特质多方法分析;(2)对有效教学的内容和评估的目的进行逻辑分析,并借助对过去研究的回顾和获得来自学生与教师的反馈来得到;(3)有关教与学的理论。

我们采用了后两种方法来建构教师绩效的结构。首先对有关任务绩效与关系绩效结构的研究,以及有关有效教学的研究和教师研究的理论成果进行分析,然后,再采用开放式调查、关键事件访谈等方法,建构了教师绩效的结构。其理论依据来自以下 3 个方面:

第一,20 世纪 90 年代以来,有大量研究探讨了任务绩效与关系绩效的结构问题,其中 Campbell 等人^[7]把绩效划分为 8 个独立的成分,而 Borman 等人把关系绩效概括为以下 5 个方面:(1)为成功完成工作而保持高度热情和付出额外努力;(2)自愿做一些本不属于自己职责范围内的工作;(3)助人与合作;(4)遵守组织的规定和程序;(5)赞同,支持和维护组织的目标。这些对关系绩效结构的研究,是我们建构教师绩效中关系绩效成分的基础。

第二,教育心理学中有关有效教学的研究探讨了教师的人格特征、教学行为、教学技能及专长等对学生学习的影响^[8]。研究表明,有效教学与教师对教学的反思与探索,教师专长的获得以及持续的职业发展密不可分,有效教学有赖于教师对教学的承诺和工作中的主动精神,教师的专业地位和自主性应该受到足够的尊重。这些基本结论对我们建构教师职务绩效的结构具有重要的启示。我们认为,教师工作主动性、责任感、创造性、反思性等是重要的关系绩效内容,而教师的教学技能与专长则是任务绩效的内容。

第三,林崇德等人^[9]在长期的教师研究中,提出的教师素质结构理论,把教师的素质概括为 5 个方面,即职业理想、知识水平、教育观念、教学监控能力以及教育教学行为与策略。其中教育教学行为是职业理想、教育观念、教学监控能力及知识水平的外化形式。教师在教育教学过程中所表现出来的与教育教学目标相一致的行为就是绩效,教师的职业理想的外显行为表现是关系绩效,而教师对教育教学过程的监控与调节则是任务绩效。

在以上 3 方面的理论分析和开放式调查及关键事件访谈的基础上,我们提出了教师的绩效包含 6 个维度,即:职业道德、职务奉献、助人合作、教学效能、教学价值及师生互动。

2.2 被试选择

在北京和浙江两地分别挑选两所学校,对其教师进行正式施测。教师被试共 368 名,有完整学生评价的教师 312 名,其中男教师 129 人,占总人数的 41.3%,女教师 183 人,占总人数的 58.7%。每名教师随机由 5~20 个学生评价,参加评价的学生总人数为 3405。

2.3 程序

本研究按照以下程序进行:(1)确定量表题目及结构;(2)施测:每个教师分别被随机挑选的 5~20 个学生评价,学生按学号固定间距来挑选;(3)全部数据的收集与管理均采用 Visual FoxPro 6.0,统计

处理采用 SPSS10.0,验证性因素分析则采用 Amos4.0。

3 结果与分析

3.1 学生评价教师绩效的描述统计结果

对教师绩效学生评价结果的平均数和标准差的分析结果如表 1。表中数据显示,学生评价最高的项目是 A1(教师以身作则,表里如一)($M=4.61$),评价最低的项目是 A11(与家长联系,建立良好合作关系)($M=3.96$)。总体上看,学生对教师的绩效评价均高于 3.96。

表 1 各项目的平均数与标准差

项目数	评价结果平均分	标准差	项目数	评价结果平均分	标准差
A1	4.6062	0.7102	A16	4.3698	0.8958
A2	4.6012	0.7013	A17	4.4047	0.8847
A3	4.5242	0.7868	A18	4.3935	0.8901
A4	4.4846	0.8163	A19	4.4358	0.8718
A5	4.5492	0.7785	A20	4.2907	0.9444
A6	4.5175	0.7933	A21	4.3562	0.9161
A7	4.3797	0.8972	A22	4.3172	0.9365
A8	4.3794	0.8743	A23	4.3653	0.9390
A9	4.2890	0.9143	A24	4.3618	0.9253
A10	4.3888	0.8479	A25	4.3515	0.9463
A11	3.9565	1.2066	A26	4.3195	0.9363
A12	4.3580	0.9237	A27	4.3794	0.8846
A13	4.4626	0.8214	A28	4.3280	0.9212
A14	4.3195	0.9125	A29	4.3207	0.9450
A15	4.4769	0.8371	A30	4.3001	0.8745

3.2 学生评价教师绩效的验证性因素分析结果

3.2.1 模型的建立 通过理论分析和实证调查与访谈,我们建构了教师绩效学生评价结果的初始模型。该模型为二阶因子结构,29 个项目组成了 6 个一阶因子,分别是:职业道德、职务奉献、助人合作、教学效能、教学价值与师生互动。前 3 个因子是关系绩效,后 3 个因子是任务绩效。

3.2.2 模型的验证性因素分析 采用 Amos 4.0 程序,对 3405 份学生评价教师绩效的结果进行验证性因素分析。采用极大似然估计(maximum likelihood estimation)检验 6 个因子的拟合程度。

在实际运用协方差模型进行分析时,常用的指数通常是 CFI 及 TLI 以及 RSMEA,其中,CFI 和 TLI 的值在 0.95 以上表示模型拟合较好。此外,在考虑模型适合度时,还要看解答是否适当,各参数的值是

否在合理范围之内,例如,相关系数应该在 $-1 \sim 1$ 之间,误差的值是零或正数,标准差的值是否合理等。基于上述考虑,本研究选择了 χ^2/df 、CFI、TLI 以及 RMSEA 几个指数来对模型的适合度进行检验。

对初始模型的验证性因素分析结果表明,除第 15 题以外(根据修正指数的提示,我们删除了 A15 题),其余项目的指标均较好,且在一阶因子上的载荷也在 0.59~0.88 之间(见表 2),各观测指标的信度范围在 0.35 到 0.77 之间,说明该模型结构效度良好。所得因子载荷矩阵如表 2,一阶因子在二阶因子上的载荷见表 3。

六个一阶因子在 2 个二阶因子上的载荷在 0.94 到 0.99 之间,由此可知,这六个因子分别可以解释任务绩效和关系绩效的总变异的 88.% 到 98%。两

个二阶因子,即关系绩效与任务绩效的相关为0.94。可见任务绩效与关系绩效并不独立,二者有较高的相关。

该模型的验证性分析指数如表4。表中所有指数,除 χ^2/df 较大以外,其余均在合理范围。由于该模型样本较大,可以不考虑 χ^2/df 的大小,认为初始模型对数据拟合较好,接受该模型假设,认为教师绩效评价学生评价结果的维度为6个,6个维度组成两个二阶因子。

这一结构模型验证性因素分析的标准化解的路径图如图1所示。

3.3 学生评价教师绩效的结构模型比较

上面的结果表明,2个二阶因子,即任务绩效与关系绩效的相关很高,有可能被合并成1个二阶因子。此外,一阶因子也可能被合并为更少的数目。为了更好地分析教师绩效评价学生评价结果的结构,我们又提出了其它一些可能的模型。

表2 二阶二因子一阶六因子模型的一阶因子标准化因素载荷

项目	职业道德	职务奉献	助人合作	教学效能	师生互动	教学价值
A1	0.78					
A2	0.80					
A5	0.84					
A6	0.85					
A3		0.78				
A4		0.79				
A7		0.82				
A8		0.79				
A10			0.76			
A11			0.59			
A12			0.81			
A9				0.76		
A13				0.77		
A14				0.80		
A16				0.78		
A17				0.82		
A18				0.82		
A19				0.78		
A20				0.77		
A21				0.78		
A22				0.77		
A23					0.81	
A24					0.82	
A25					0.88	
A26						0.85
A27						0.86
A28						0.87
A29						0.84

表3 六个一阶因子在2个二阶因子上的载荷

	关系绩效	任务绩效
职业道德	0.94	
职务奉献	0.99	
助人合作	0.96	
教学效能		0.97
师生互动		0.95
教学价值		0.96

表4 一阶六因子二阶二因子模型拟合指数(N=3405)

χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
11.78	0.99	0.99	0.056

一阶六因子相关模型:6个因子两两都有相关。

一阶五因子相关模型:助人合作与师生互动合并,5个因子两两都有相关。

一阶四因子模型1:职业道德与职务奉献合并,5个因子两两都有相关。

一阶四因子模型2:教学价值与教学效能,助人合作与师生互动分别合并,4个因子两两都有相关。

一阶三因子模型:职业道德与职务奉献,教学效能与教学价值,助人合作与师生互动合并。三个因子两两都有相关。

一阶二因子模型:职业道德与职务奉献,教学效能、教学价值、助人合作与师生互动分别合并。两个

因子有相关。

一阶单因子模型:所有的因子合并为一个维度,

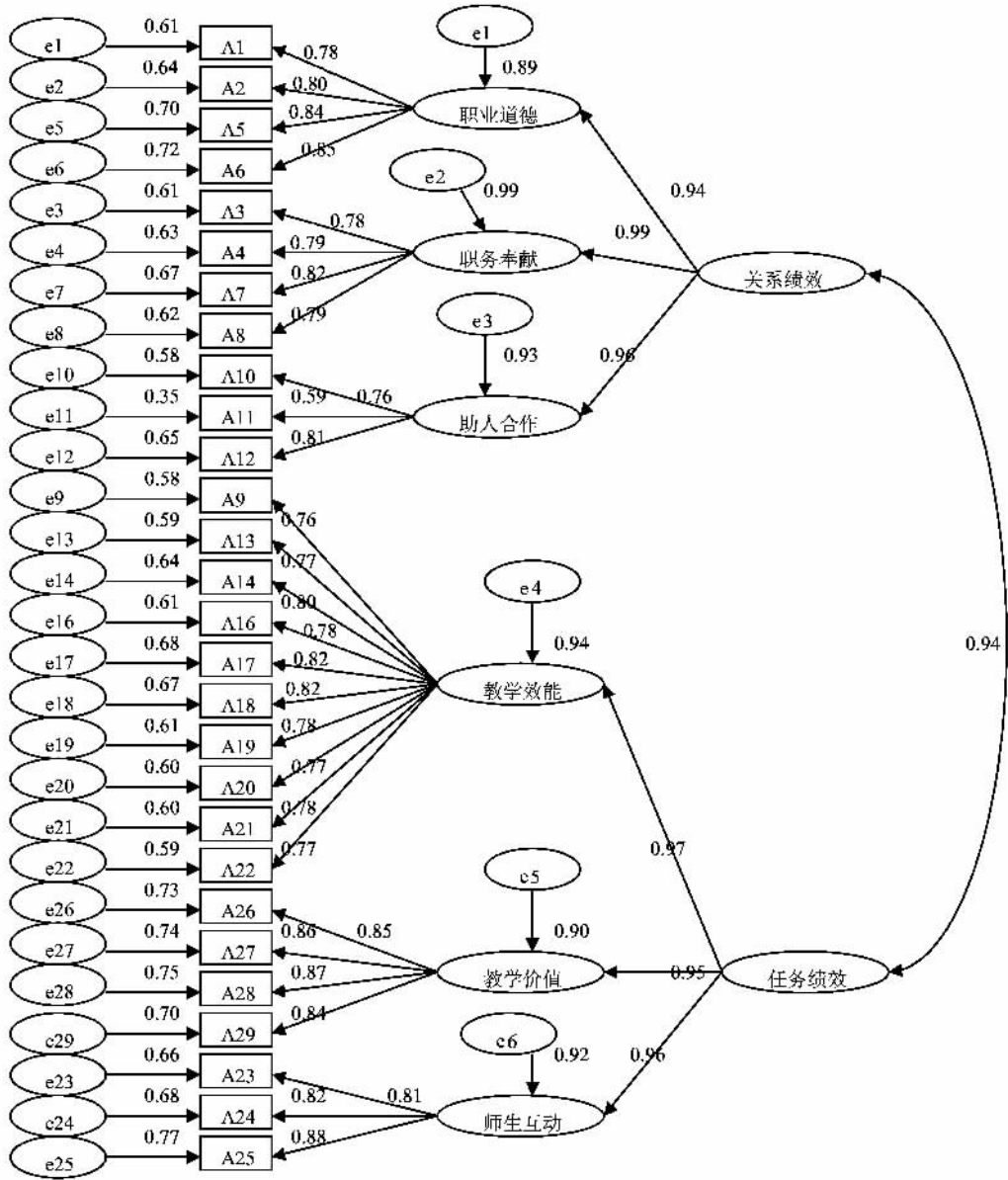


图1 学生评价教师绩效二阶因子标准化解路径图

这是一个单一因子模型。

二阶一因子一阶五因子模型:5 因子同质测量模型,助人合作与师生互动合并。

二阶一因子一阶四因子模型 1:四因子同质测量模型,职业道德与职务奉献,教学效能与教学价值分别合并。

二阶一因子一阶四因子模型 2:四因子同质测量模型的变式,助人合作与师生互动,教学效能与教学价值分别合并。

二阶一因子一阶三因子模型:三因子同质测量

模型,职业道德与职务奉献,教学效能与教学价值,助人合作与师生互动分别合并。

二阶二因子一阶四因子模型 1:一阶有 4 个因子,教学效能与教学价值,助人合作与师生互动分别合并。职业道德和职务奉献属于关系绩效,教学效能与人际互动属于任务绩效。

二阶二因子一阶四因子模型 2:一阶有 4 个因子,教学效能与教学价值,职业道德和职务奉献分别合并。职务奉献与助人合作属于关系绩效,教学效能与师生互动属于任务绩效。

二阶二因子一阶五因子模型:一阶有 5 个因子,助人合作与师生互动合并。职业道德和职务奉献属于关系绩效,教学效能、教学价值及人际互动属于任务绩效。

对以上模型的拟合指数的比较结果见表 5。从表 5 中结果可以看出,所有二阶一因子模型拟合指数较原有一阶相同数目因子相关模型有较大的下降。这一结果不支持二阶存在单一因子的假说。而二阶二因子模型与同数目一阶因子相关模型相比,其拟合指数稍差,但差异很小,而自由度却提高较多,也就是说,二阶二因子模型是一阶同数目因子相

关模型的放宽模型。其中,二阶二因子一阶五因子模型拟合指数为最佳。但该模型中,一阶因子在二阶因子上的载荷,有一个值大于 1(职务奉献与关系绩效的相关为 1.09),这个解是不可接受的。因此,对学生评价结果来说,二阶二因子一阶六因子模型是一种最佳拟合模型。

总体来看,上述比较支持本研究提出的假设模型。即学生评价结果包含 6 个维度,这 6 个维度分别是:职业道德、职务奉献、助人合作、教学效能、师生互动、教学价值。这 6 个因子相关较高,又可以继续抽取 2 个二阶因子,即关系绩效和任务绩效。

表 5 学生评价教师绩效各种模型拟合指数比较

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
一阶:						
单因子	7828.53	350	22.37	0.91	0.90	0.079
二因子	5235.9	351	14.92	0.99	0.99	0.064
三因子	4844.69	347	13.47	0.99	0.99	0.062
四因子 1	4633.88	344	13.47	0.99	0.99	0.061
四因子 2	4663.18	344	13.56	0.95	0.94	0.061
五因子	3668.86	340	10.79	0.99	0.99	0.054
六因子	3398.75	335	10.15	0.96	0.96	0.052
二阶一因子:						
一阶三因子	4844.69	347	13.96	0.94	0.94	0.062
一阶四因子 1	4664.11	346	13.48	0.99	0.99	0.061
一阶四因子 2	5472.72	346	15.82	0.94	0.93	0.066
一阶五因子	4646.42	345	13.47	0.99	0.99	0.061
一阶六因子	1283.97	344	3.732	0.93	0.92	0.094
二阶二因子:						
一阶四因子 1	4636.6	345	13.44	0.99	0.99	0.060
一阶四因子 2	4664.05	345	13.52	0.95	0.95	0.061
一阶五因子	3775.95	344	10.98	0.99	0.99	0.054
一阶六因子	4039.98	343	11.78	0.99	0.99	0.056

4 讨论

4.1 关于本研究的意义

在以往有关教师效能评价的研究中,研究者并未吸收人事心理学中有关绩效结构研究的成果,在获得教师评价维度时,主要采用了开放式调查、文献查阅、理论分析等方法,但却未采用关键事件法这种在建构绩效评估系统时非常有用的方法。此外,有关有效教学的大量研究均在中小学进行,而以此为教师的教师效能评价则主要在大学开展,这两者之间的矛盾极其明显,这种矛盾也妨碍了现实中基础教育改革的有效进行。

本研究以任务绩效和关系绩效的划分为基础,通过关键事件访谈等多种方法,对教师的工作进行了系统分析,得出了前行研究中没有概括进去的一些教师绩效行为变量,如职业道德、职务奉献及助人合作等,这些将有助于我们对教师工作有更全面的了解。

4.2 关于教师绩效结构的初始结构

一种结构维度的建立通常可以采用两种途径,一种是通过已有研究的总结和理论分析,另一种是通过探索性因素分析(EFA)。本研究采用了前一种方法。这样做的理由有以下几方面:(1)对任务绩效与关系绩效的区分,是以理论分析为基础而得

到的;(2)采用 EFA 来得到初始结构有很多限制,如不能同时获得一阶因子载荷和二阶因子载荷。(3)EFA 与验证性因素分析(CFA)两种方法并不具有完全的可比性。用 EFA 得到的结构在很多情况下并不能被 CFA 所证实^[10]。这种不一致可能是真实的,也可能是方法错用造成的。CFA 和 EFA 的真实差异来自于两方面,一是 EFA 需要做出大量的主观判断,如因子的数量和转轴的方式等,这种判断可能产生错误;另一方面,这两种技术不能完全相比,EFA 主要是数据驱动,其因素数目的选择具有很大的随意性,并且所有观测值与所有因素都相关,而 CFA 是理论驱动的,其因素的确定是事先规定的,并且观测变量也不能自由于与因素相关。此外,CFA 不能同时对一阶及二阶因子载荷做出分析。因此,本研究采用了前一种方法。

4.3 关于教师绩效的验证性分析结果

本研究采用验证性因素分析对初始结构进行了检验,结果表明,学生评价教师绩效包含了6个一阶因子和2个二阶因子。这一研究结果进一步证实了绩效多维性假设,也证实了任务绩效与关系绩效的划分。许多研究都证实了教师绩效的多维性。Marsh 认为^[6],多维观点的理由主要来自于4个方面:一是衡量教学效果的标准是多样的,有效教学的研究表明,好的教学涉及多个方面的行为表现;二是文献回顾和元分析表明,学生进行的多维评价与整体性评价相比,其与具体效标间的相关更高;三是整体评价更易受个人偏见等误差因素的影响;四是当评价结果有诊断目的时,多维性评价将更有价值。

然而,在具体维度上,长期以来,不同研究者所提出的数目有很大差异。在美国大学教师效能评价中,Centra 提出教学效能评价的3个维度^[11],分别是:教学的组织、结构或清晰度,教师与学生交流,教学技巧、表达或授课能力等。Frey 提出了学生评价教师教学效果的7个维度^[12],分别是:表达清晰性,学习负担,个人注意力,课堂讨论,组织/计划性,考试/评分,以及学生成就。Warrington 提出了学生评价教师有效的5个维度^[13],即:教师的投入,学生的兴趣和成就,师生互动,课程要求,课程组织等。

从以上这些结构维度的构成可以看出,这些评价内容均指向教师的教学行为,研究者们对教师的教育行为,包括职业理想、敬业精神(包括对教育事业的责任感、主动性、奉献精神,对教学的反思与改进)及合作与助人等并未给以关注。教学有效性的研究,我们的开放式调查、关键事件访谈的结果表

明,这些行为是重要的。进一步的验证性因素分析结果表明,这两类行为分别属于教师绩效的两个更为概括的方面,即任务绩效(包括教学效能、教学价值及师生互动)和关系绩效(职业理想、敬业精神和助人合作)。这说明,教师促进绩效的方式可能是不同的,至少存在两种方式,一类是良好的教学,一类是工作中的主动性与敬业精神。本研究中,这两类绩效的相关为0.94,这表明,两类行为具有很高的相关。这一结果与国外研究结果是一致的^[3]。

5 结论

本研究得出以下结论:

(1)学生评价教师绩效的结构包含职业道德、职务奉献、助人合作、教学效能、教学价值及师生互动等6个一阶因子,前3个因子是关系绩效,后3个因子是任务绩效。

(2)任务绩效与关系绩效并不独立,二者存在较高的相关。

参 考 文 献

- 1 Cai Y H. The Status and Reflection of Teacher Performance Appraisal Research. *Higher Teacher Education Research*. 2001, (3): 73 ~ 76.
(蔡永红. 对教师绩效评估研究的回顾与反思. 高等师范教育研究, 2001, 3: 73 ~ 76)
- 2 Cai Y H, Lin C D. The Status and Reflection of Performance Appraisal Research. *The Transaction of Beijing Normal University (Social Science Edition)*. 2001, (4): 119 ~ 126.
(蔡永红, 林崇德. 绩效评估研究的现状及其反思. 北京师范大学学报(人文社会科学版), 2001, 4: 119 ~ 126)
- 3 Borman W C, Motowidlo S J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: N Schmitt, W C Borman ed. *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey - Bass, 1993. 71 ~ 98
- 4 Feldman K A. Instructional effectiveness of college teachers as judged by teachers themselves, current and former students, colleagues, administrators, and external (neutral) observers. *Research in Higher Education*. 1989, 30: 137 ~ 194
- 5 Marsh H W, Roche L A. Effects of grading leniency and low workload on students' evaluations of teaching: popular myth, bias, validity, or innocent bystanders? *Journal of Educational Psychology*, 2002, 92(1): 202 ~ 208
- 6 Marsh H W, Dunkin M J. Students' evaluations of university teaching: A multidimensional perspective. In: Smart J ed. *Higher education: Handbook of Theory and Research*. New York: Agathon, 1992.
- 7 Campbell J P. Modeling the performance prediction problem in in-

- dustrial and organizational psychology. In: M D Dunnette, L M Hough ed. Handbook of industrial and organizational psychology, 2nd. Consulting Psychologists Press, 1990. 687 ~ 732
- 8 Cai Y H. Teacher's Job Performance: the Construction and Influence Factors Research. Doctor Degree Dissertation of Beijing Normal University. 2002
(蔡永红. 教师职务绩效——结构及其影响因素研究. 北京师范大学发展心理研究所博士论文, 2002)
- 9 Lin C D. Wisdom of Education: Write to the Middle and Elementary School Teachers. Beijing: Kai Ming Publishing Company, 1999.
(林崇德. 教育的智慧——写给中小学教师. 开明出版社, 1999)
- 10 Van Prooijen J W, A Van Der Kloot W. Confirmatory analysis of exploratively obtained factor structures. Educational and Psychological Measurement, 2002, 62(3): 775 ~ 792
- 11 Centra J A. Determining Faculty Effectiveness. San Francisco: Jossey - Bass, 1979
- 12 Frey P W, Leonard D W, Beatty W W. Student Ratings of Instruction: Validation Research. American Educational Research Journal, 1975, 12: 327 ~ 336
- 13 Warrington A G, Wong P T P. Effects of earned and assigned grades on student evaluations of an instructor. Journal of Educational psychology, 1979, 71: 764 ~ 775

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF STUDENTS' EVALUATIONS ON TEACHER PERFORMANCE

Cai Yonghong¹, Lin Chongde², Chen Xuefeng³

(¹School of Education, Beijing Normal University, Beijing, China 100875)

(²Institute of Development Psychology, Beijing Normal University, Beijing, China 100875)

(³China National Children' Center, Beijing, China 100035)

Abstract

By means of open-ended survey, critical incident interview and theorist analysis, this paper established the construction of teacher performance. Then the authors tested the construction of students' evaluations on teacher performance by confirmative factor analysis. The results showed that teacher performance included 6 first-stairs factors: professional ethics, job conscientiousness, assisting and cooperation, teaching efficiency, teaching value and teacher-student interaction. These 6 factors form two second-stairs factors, the first three constituted contextual performance, and the others constituted task performance.

Key words teacher performance, contextual performance, task performance.