



教育评价



PART ONE

案例呈现



PART TWO

问题分析



PART THREE

几点思考

1

PART ONE

案例呈现



数学科组年轻的**张老师**和**刘老师**，是两位在工作中表现迥异的老师。

张老师性格活泼，教学充满激情，课堂上眉飞色舞，能有效调动学生的学习兴趣 and 热情，教学深受学生欢迎，每年评教评学活动中，学生所给的优秀率总在90%以上，所教毕业班的高考成绩在全市处于数一数二的位置。正因为教学效果好，登门求学的家教学生越来越多，张老师热衷于搞有偿家教服务。然而人的精力总是有限的，张老师无暇顾及学校的一些任务和安排，学校代课坚决推辞，参加科组活动总是迟到缺席。

刘老师性格比较内向，工作不讲价钱，勤勤恳恳，默默耕耘。他善于思考，教研能力强，每年都能在省级以上刊物发表文章，每年的市级优秀论文评比一等奖也非他莫属。可惜，在课堂教学方面，所做的努力在学生中得不到较好的认可，学生评价的优秀率只有60左右，所任平行班学生的高考成绩，与张老师相比，按标准分计算，有10多分的差距。

80%

结果

张老师深感不平，有了“教好书又怎么样”的迷茫，从此以后，情绪低落，工作消极，参加学校活动更加拖沓，并且萌生调离学校的念头。

20%

一年一度的评教活动又开始了，数学科组的这一个优秀名额究竟花落谁家？焦点就集中在张老师和刘老师身上。科组内两种相反的意见尖锐对立。有的说，“教师的主要工作是教学，谁教学成绩突出，优秀就应该属于谁。”有的说：“工作表现也很重要，教师要有敬业精神，要有团队意识和大局观念，看效果，也要重过程。”数学科组长最后表态：“张老师教学能力强、成绩好，但纪律观念和奉献精神有待加强；刘老师不仅忠于职守，而且教研能力强，教研成果丰硕，我希望他改进教学方法，提高学生成绩。我认为，优秀应该给刘老师。”科组长力排众议，一锤定音。

2

PART TWO

问题分析

我认为这个案例中最终导致张老师出现消极情绪的主要原因就是这个学校中缺乏一个明确并且完善的**教师评价体制**。

首先，教学效果、敬业精神、职业操守、团队意识、学生的喜爱程度等都是一个老师是否称其为优秀教师的重要指标，一个优秀的教师不应该只注重教学或是其中的某一方面，应该是教学过程和教学结果中体现出的综合素质总体的高水平。

正如案例中概括的一样，这两个老师都各有长处和不足，大家对两位老师的评价也褒贬不一，但最后做决定的是数学科的组长，作为一个社会人，他的决定难免带有主观性。

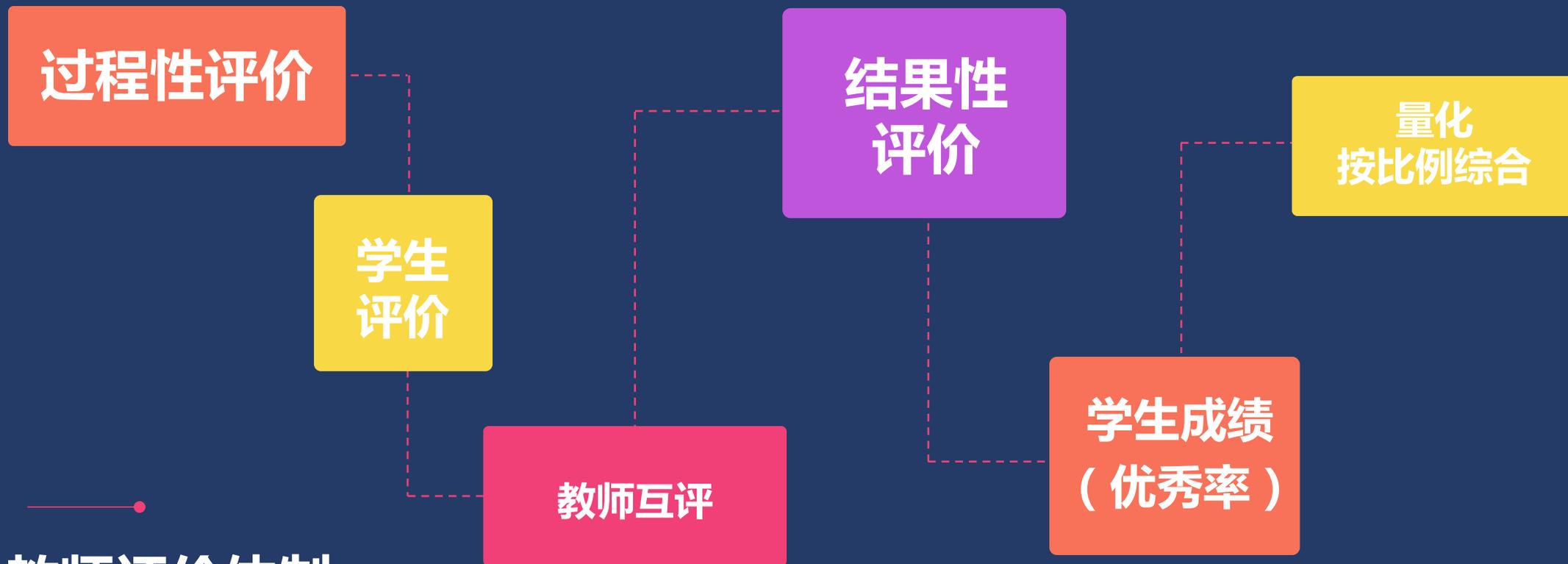
所以，如何合理的权衡各个要素在总体评价中所占的比重分量就成了解决问题的重点。

3

PART THREE

几点思考

教师评价体制





相信在一个被大家公认的体制下的评价，一方面可以避免一个人决定评价结果的主观性；另一方面，在一种对教师全面要求的评价体制的督促下，教师也会更加注重自身的全面发展，并且对教师私授家教等现象起到一定程度的遏制作用。