

对教师心中有“数”

——幼儿园教师专业发展评价问题的研究

文 花玉芳

众所周知,在基础教育改革过程中,天下第一难的事情就是考核评价。考核评价既要公平、公正,还要注意人性化,有助于促进教师的专业发展。对教师心中有“数”,考核评价要“算”出来,不是“推”出来,也不是“议”出来,更不是凭领导印象“说”出来。我们尝试进行“教师考核数据积分制”。

教师考核数据积分有三个A级指标:一是学习、创新、改革能力,旨在体现教师这方面的状况;二是道德素养考核积分,能够反映教师工作行为和工作态度的连续状况;三是主要业绩,重在反映教师研究、探索中的反思、提升、交流、总结、发表的思想认识、教育观念和理论水平等。每一个A级指标下细化出若干个B级指标,如第一个A级指标下我们分成“经验、学历、职位、报效单位年数、参与培训情况、教学技能素质情况、总结研究成果、任职班级类别情况”等8个B级指标。每个B级指标根据园所实际情况细化为若干个C级指标,如“职位”一级,我们细分出“担任国际班的全天候带班的中英文教师、全天候带班的特长教师、园所首席教师”等三个C级指标。根据园所发展的实际情况,每年对C级指标的项目和分值进行低于18%的调整,为的是保证这种考核始终在动态平衡中运作。

“教师考核数据积分制”与传统的绩效考核最大的不同表现在三点。

一是角度不同。绩效考核主要着眼于教师以往的工作业绩,而考核积分还包含了对教师今后是否能继续做出业绩,无论是学习创新力考核积分还是教师素质考核积分,能从考核积分预测教师未来的工作表现。

二是范围和侧重点不同。传统的绩效考核一般仅限于对业绩的考评,可以说是对硬指标的考核,凭管理层的主观印象来衡量的,有时候很容易引起上级之间的人际冲突,而教师考核积分则不然,这是对教师整体化情况的数据化体现,教师的业绩如何?教师的能力如何?教师的行为如何、态度如何?都能在考核积分中得到很好的体现,侧重点是对教师“软文化”的考核。

三是教师所处的状态不同。在传统的绩效考核中一般是由上级对下级进行考评,教师处在被考核者的地位,不可避免的会加入一些直接上级的主观认识在里面,而考核积分主

动权基本掌握在教师自己的手里,考核积分高低取决于自己的努力程度,是一种真正意义上人性潜能的挖掘,人性自主性发展的张扬。

实践证明“教师考核数据积分制”,很好地解决了考核评价的“科学性”与“人文性”有机融合的问题,以考核评价为支点,促进教师专业成长发挥了很好的作用。这种作用的机制主要体现在客观性、公正性、持续性、自主性、灵活性上。下面分述之。

客观性。虽然在考核数据产生时不排除有考核者的主观因素会影响积分的可能性,但总体上相对于其他仅凭个人的好恶或偶然的认识而言,其客观性优势是显而易见的。

公正性。主要体现在两个方面:一是考核积分的起评公正;二是指考核积分的尺度公正。前者需要注意的是起评的公正并不意味着起评线的整齐划一,因此起评点的公正,有一点还应当考虑到就是考核积分项目的个性特点,就拿报效单位年数考核积分来说吧,不是一成不变的,它是加上考核积分逐年递减的,有个封顶的数量,而业绩研究成果的考核积分是累积递增的,没有封顶之约,至于二者的幅度大小则可以根据每个园所是看重在园教学年份的长短还是看重每年或累计量化业绩的多少来自行设定。

持续性。通过教师考核积分可以看出教师持续能力和素质状态变化,如能力持续提高,持续降低,或一成不变;而且还可以看出教师的能力和素质波动状况。

自主性。我们倡导教师考核积分制的一个重要理念是强化教师自我管理,淡化自上而下的评价,因为教师的考核积分是通过自己的表现才能获得的,自主权在教师的手中,从而激励他们、帮助他们找到自己努力的方向和目标。

灵活性。A级指标基本稳定,B级指标根据需要每年进行微调,C级指标每年调整不突破18%,这就有了相对的灵活性,可以保证考核评价的动态平衡,渐趋合理、规范、科学。

我园对“教师考核数据积分制”进行了实践研究,从大量的调查和研究分析的材料看,实行这种评价方法,要注意几个问题。

首先,三级指标的制定要园本化。要通过“SWOT”分析,明确近期本园所应当倡导什么,也就是园所要有怎样核心价

长三角信息平台

长三角区域教育发展台州论坛成功举行

2007年12月20~21日,由上海市教育科学研究院、台州市教育局主办,温岭市教育局、台州市白云学校协办的“长三角区域教育发展台州论坛”在台州市椒江花园山庄举行。来自长三角17城市教科院(所)、重点学校的领导、专家和教师等代表共120多人参加了本次论坛。

在12月20日的开幕式上,台州市人民政府李跃程副市长首先致辞,他介绍了台州的经济与社会发展的有关情况,并希望能进一步加强台州与长三角区域基础教育的合作和协调。

上海市政协教科文卫委员会副主任、上海市教育科学研究所党委书记李国强在讲话中指出,随着长三角区域经济与社会一体化的不断推进,长三角区域教育发展的合作有着巨大的空间与潜力。今后要充分利用现有的资源和平台,在合作中求发展,为提升长三角地区整体国际竞争力而努力。

开幕式结束后,台州市教育局林晓鸣局长作了《长三角区域教育发展中的台州战略》主题发言。他指出,台州教育在改革开放后驶入了快车道,逐步形成了发展速度快、办学机制灵活、教育集聚度比较高的特点。他进而提出了实现素质教育的全面推进等方面的六大策略:(1)以促进和谐进步为核心,让每一个孩子的素质都得到和谐发展;(2)以实现公平发展为核心,让每一个群体都得到良好的教育;(3)以加强内涵发展为核心,让每一所学校都由文化来引领;(4)以推进教育均衡发展为核心,让每一个区域教育都得到共同进步;(5)以增强教育服务能力为核心,让每一类教育都得到有价值的发展;(6)以推进教育创新为核心,让每一个教育活动都充满活力。

随后,上海浦东教育发展研究院顾志跃院长作了《提升区域教育软实力的思考与对策》、上海市教科院普教所傅禄建所长作了《从宏观角度看教育热点问题》、上海市黄浦区教师进修学院姚仲明院长作了《学校教育内涵发展的认识与思考》、南京市教科所刘永和所长作了《教育科研应当引领素质教育的发展方向》、杭州市教科所施光明所长作了《当前学校教育科研的价值取向》的报告。

21日,会议移师温岭市继续举行。温岭市教育局张江局长作了《温岭“新农村教育”的实践》报告,与会代表们还实地考察了全国一流的乡村名校——温岭市新河中学。

会议期间还召开了长三角17个城市教科院(所)长年会。院(所)长们交流了各自城市教育的发展与特色经验,并商定明年的论坛在南京市举行。

(李哉平)

值取向,这是关系教师考核数据积分的范围大小、可行性程度、用在哪里的导向性原因。

第二,需要确定好考核积分具体用在哪里。这是关系到考核积分是否发挥预想效用的基础,我国的考核积分主要用于以下几个环节,在教师工资晋升、职位推荐竞聘、末位淘汰时审定教师资格;在推行福利待遇、更高层次进修考察时设定优先顺序等与教师的切身利益密切相关的管理政策和环节,这样,教师的考核积分产生后就不会因为与教师利益无关而变成一纸空“数”了。

第三,要解决考核积分怎么用的问题,有了前面三点作为铺垫,我们就可以较为灵活地来应用考核积分了,比如我们要在教师中进行职位竞聘,就可以把各人的各类考核积分和教师平时的岗位适合能力表现以及工作业绩再加上竞聘时的群众满意度成绩结合起来,很大程度上就可以避免偶然性因素对选择的干扰了。当然还有按季度公布考核积分与工

资奖金挂钩,可以用来鞭策落后,激励先进;到年终颁发年终奖时用考核积分的方法来区别优秀、较好、合格、一般、较差等,督促教师不断上进,为实现“能者上、平者让、庸者下”的机制提供依据。诸多应用不一而足。

第四,要避免操之过急。考核积分的标准是否合理,教师反响如何之类的问题是必须经过一定时期检验才能显现出来的。其实,任何方案或多或少都存在设想不周的问题,特别是这样一种与教师切身利益密切相关的制度,更应当慎之又慎才能达到预期的效果。要避免虎头蛇尾。推行教师考核积分制要一以贯之的执行下去,不能虎头蛇尾地在开始时推行一段时间后,受其他因素干扰就放松条件和要求。这样的话,考核积分的质量是难以保证的。

[花玉芳 江苏省苏州工业园区新誉花园幼儿园 215021]