

构建多元教师评价体系促进教师整体素质提高

张 涛

(牡丹江市第四中学, 黑龙江 牡丹江 157000)

[摘 要] 新时代教师评价改革正处于从破“五唯”到立“四有”的探索期,为深化教师评价改革,学校以“一元考核、多元评价”的方式激活教师队伍的内生动力,提升学校的教育质量。把师德师风作为评价第一标准,把教育实绩作为重要标准,完善评价结果的应用,强化教师的专业发展,提升教师队伍整体素质。

[关键词] 多元评价;评价体系;标准

[中图分类号] G642 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1010-2323(2023)10-0127-02

“教育兴则国家兴,教育强则国家强”,深化课程育人、文化育人、活动育人、实践育人、管理育人、协同育人是学校发展至关重要的理念依据,教育的本质是育人,育人的关键是教师,教师队伍建设已经从过去发展教育的保障条件转变为现在的基本条件。

新时代教师评价的改革正处在从破“五唯”到立“四有”的探索期。如何把分数、升学率、论文、文凭、荣誉等有机融入“四有”的评价体系之中,形成综合的、科学的教师评价制度和体系,是学校探索的教师评价课题。

为深化教师评价改革,学校以“一元考核、多元评价”的方式激活教师队伍的内生动力,提升学校的教育质量。依据教师队伍的现状,立足学校发展的前景,完善原有的绩效考核方案作为“一元考核”的量化标准,将年度考核、师德考核、专业考核,教学评述、第三方评教等“多元评价”因素融合在一起,形成“一元考核、多元评价”的评价方式,明确教师评价的方向,落实立德树人的任务,促进专业技能的发展,将教书育人与师德修养、教学研究、专业发展有机统一,充分发挥教师在教育中的能动作用。

一、把师德师风作为评价的第一标准,引导教师有理想信念,有道德情操,提升师德修养

依托学校师德师风考核实施方案,开展个人自评、同事互评、学生不记名问卷、家长网上投票、考核组评议五方面的考核,从依法执教、爱岗敬业、关爱学生、严谨治学、团结协作、尊重家长、廉洁从教、

为人师表八个方面对师德师风进行全方位评价,考核等次作为年度考核、评优推先和职称晋升的首要条件,作为“四有”好老师的前提条件。开展“党建+师德”学习教育,弘扬无私奉献、教书育人的职业精神,增强教师的责任感、荣誉感、幸福感。树立师德典型,评比“优秀教师”“魅力班主任”“旗帜党员”,引领全体教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人。

二、把教育实绩作为评价的重要标准,引导教师有扎实学识,有仁爱之心,落实立德树人根本任务

以课堂教学改革和教师能力提升为着力点,构建基本功测评与教育能力检测的基础评价,探索专项评比与单项进步的个性评价,全方位评价教师专业素养的发展与提升。

将教书育人与教学研究、专业发展等有机统一起来。紧扣立德树人根本任务,制定教学述评指标,同时通过教师评价变革学生评价,使教师在教学实践中不仅关注学生的智育发展,也加强德育、强化体育、重视美育和劳动教育,真正推进学生的全面发展,形成对学生科学正确的评价理念与方法。述评遵循全员参与、过程积累、尊重差异、客观公正的原则。所有任课教师都要参加述评,所有学生都要接受述评,把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求,真正提高教育质量。

将家校联系情况纳入教师评价之中。教师能够向家长提供便于参与、乐于参与的家庭教育指导

[收稿日期] 2023-07-13

[作者简介] 张涛(1974—),女,高级教师,研究方向:学校管理,思政教育理论与实践。

服务,及时与家长沟通学生的问题,共同研究解决问题的方法,家校合作紧密,关系融洽。

三、完善评价结果的运用,充分发挥评价的导向作用,建立奖优罚劣激励机制

学校为每位教师建立成长档案,收集教师工作成果,记录发展状况。调动家长、社会等校外评价主体参与教育质量评价,与教师自身、同事、学生、学校评委会之间形成一个系统完善、相互补充的评价整体。评价过程中关注不同阶段、不同类型教师的差异性,即分析判断教师的现实水平,也对比在原有基础上的进步,注重过程性评价和增值性评价。

将多元的考核评价结果,集中到绩效考核的量化中,奖励分为两种形式,一是绩效工资的物质奖励,二是荣誉称号的精神奖励。教师评价表现为隐性评价与显性评价。教师评价的着眼点在于教师实行学校育人目标,离开了这个明确的育人目标,教师评价就会流于形式,流于形式久了教师评价就会形成显性评价与隐性评价不吻合的情况,长期不吻合会导致教师不重视育人工作。形成评价力量的决定性条件是评价的价值共识,学校一定要建设一个全体教师认可的价值共识,大家都从这个共识出发去判断一件事情的正确与否,去评判一个人行为的得体与否。评优,要让优秀成为多数;评奖,一定要指向明确的成果或行为。

教师评价改革利于学校管理部门对教师的教育教学工作进行诊断与指导,利于教师本人发现问题、总结经验并改进工作,利于教师转变学生评价和育人标准,最终达到提高教育质量的目。一方面改善原有评价主体单一,缺乏校外评价主体的参与,家长、社会参与教育质量评价的能动性没有充分调动,第三方评价发展不充分的问题。另一方面增加校内多元评价主体的相互补充,教师自身、同事、学生、学校评委会之间形成一个系统完善、相互配合的评价主体。

四、通过“三个层面”的教师培训,树立育人为本的职业观,强化教师的专业发展

通过目标引领和项目驱动,加强业务培训和技能提升,形成师资队伍梯度化、职能化、持续化发展。

(一)职初教师:五年规划,加速成长

结合学科特点,指引新教师制定5年规划,通过专家引领,同伴互助,师徒结对等切实有效的方式,通过“蓝青工程”亮相课、说课、小结课、微型课、汇报课、展示课等系列活动,有序提升自己的专业技能。

(二)骨干教师:个性规划,特长发展

引导骨干教师分层分类,结合个体特质与教学特长,制定个性化的发展规划。尤其注重三个团

队:由40—50岁的优秀教师组成的骨干团队;由年级组长和教研组长构成的管理团队;由学科带头人、学科能手支撑的专家团队,使学校师资队伍梯度化、职能化、持续化。建立以科研室、名师工作室为主导的校本研修体系,由骨干教师牵头,发现教学中的实际问题,研究解决问题的办法,形成一定的经验和成果。

(三)中层干部:长远规划,综合发展

中层干部是学校的中流砥柱,更是学校未来的希望和接班人。制定多元化发展规划,学校积极创造条件,安排轮岗锻炼,发现优势,错位发展。使其提高站位,在实践中学习管理技术,提高合作能力,从大局思考和谋划工作,为学校的持续发展提供后备力量。

用转变思维方式、落实学科素养的项目,提高课堂教学质量。新的教育发展趋势下,课堂不应只是传授知识的阵地,更应该聚焦学生的思维培养、个性发展。

学校推动基于情境的问题设置研究,从而引发课堂教学方式的变化。核心素养提出以来,问题教学已成为课堂教学中比较常用的模式,有效的课堂提问是师生间信息双向交流的过程。以问题为主线,教学设计就是问题设计,学生学习就是问题学习。对教师而言,具备知识整合的能力、切入问题的技巧,才能设置优质的问题,从而转变课堂讲授方式,提高教学质量;对学生而言,在寻找问题答案的过程中能够培养学科思维,构建知识体系,提高解决实际问题的能力。经过不断实践,课堂逐渐呈现问题更有情境性,更具启发性,更重思考性。教师的角色由单纯的教,转变为以解决问题为目标,带领学生一起学。课堂更新鲜,更贴近生活,让学生亲身参与,探索未知,迎接挑战,充满无尽的吸引力。

构建多元教师评价体系,制定“以高质量教师队伍支撑高质量教育发展”为主线的学校发展规划,从而实现学校“立德树人,学识通达,教育改革稳步发展;探究体验,滋养个性,学生素养全面提升;品牌特色,创新模式,教育教学风格各异;立足课程,守正立新,精品课程自成体系”的高质量教育发展目标。

一个人遇见好老师是人生的幸运;一个学校拥有好老师是学校的光荣;一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。教师的素养和能力,关乎教育的品质,“道而弗牵则和,强而弗抑则易,开而弗达则思。”学校将继续深化教师评价改革,聚焦核心素养落地转化,研究高质量发展的着力点,全面提高育人质量。

[责任编辑:曾 宏]