



XinKeBiao JiaoShi BiDu CongShu

新课标教师必读丛书

教师工作漫谈

北京未来新世纪教育科学研究所 主编

切入所有教师关心的话题，满足师生对新课程全方位理解的需求。

符合新课程理念的教学设计、富有特色的课堂教学、深刻的教学反思及专家评析。

远方出版社

新课标教师必读丛书

教师工作漫谈

北京未来新世纪教育科学研究所/主编

远方出版社

责任编辑:胡丽娟

封面设计:阮林丽

新课标教师必读丛书

教师工作漫谈

主 编	北京未来新世纪教育科学研究所
出版发行	远方出版社
社 址	呼和浩特市乌兰察布东路 666 号
邮 编	010010
经 销	新华书店
印 刷	北京市朝教印刷厂
开 本	850×1168 1/32
字 数	4500 千
印 张	880
版 次	2006 年 1 月第 1 版
印 次	2006 年 1 月第 1 次印刷
印 数	5000
标准书号	ISBN 7-80723-115-7/G·55
总 定 价	2240.00 元(共 80 册)

远方版图书,版权所有,侵权必究。

远方版图书,印装错误请与印刷厂退换。

前 言

新的课程改革,为改进教学,提高教学质量,提供了不可多得的机遇,同时也给广大教师提出了一系列亟待研究的课题。

进入新课程实验之后,教师们深入研究新的《课程标准》,转换思路,改革传统教学模式,使各科教学的局面耳目一新。但也有部分教师感觉新课标提出的一些理念,付诸实践难度较大。特别是有关转变学生学习和教师教学方式的理念,实践中缺乏足资借鉴的理论研究成果和实用资料。

本轮课程改革的重大变化之一,是教学目标的多元化与具体化。新课标用三个层次七项目标即“知识与能力、过程与方法、情感态度与价值观”,取代了传统的三个层次三项目标即“基础知识、基本能力与思想教育”。其中,“过程与方法”成为课程教学目标,还是第一次。制定这一目标的基本理念,在新课标里已有清晰的表述。

如何让学生积极主动地参与教学过程?如何组织丰富多彩的教学实践活动?如何以学生为主体?如何为学生营造一个兴趣盎然的良好环境等等,这些是广大参与新课程实验的

一线教师特别关心的问题。他们各显神通,为解决这些问题付出了艰辛的劳动和智慧,取得了可喜的成就。他们筛选出各种有用的教学资料读物,为学生的探究式学习、主动学习与合作学习,创造了极好的条件。我们从中挑选了很小的一部分,编成这套《新课标教师必读丛书》,供实验阶段的一线教师参考。

该丛书的问世,为教师教育教学提供了一份珍贵的教学参考书。愿每一位教育工作者通过本丛书的学习,提高教学理论素养,完善学科知识,积极推进素质教育,做一名成功的素质教育者,培养 21 世纪的高素质人才。前人的某些研究成果,为我们的编写提供了借鉴。虽然如此,本书的疏漏、谬误之处仍恐在所难免,祈望广大师生不吝赐教,以匡不逮。

编者

二〇〇六年一月

目 录

科学考核教师工作之研究	(1)
农村教师工作任务的比较研究	(15)
教师专业发展新范式及其在中国的萌生	(39)
促进教师专业化发展的新途径	(56)
关于我国青年教师压力情况的初步研究	(66)
论教育“叙事研究”	(75)
论教育学研究者的多元意识	(89)
教学论:结构方法与层次分析	(100)
反思·定位·回归:论“教学认识论”	(122)
当代教学环境的实质与类型新探:文化哲学的分析 ..	(150)
教师在研究性学习中的职责和任务	(171)
教育科研的实施和成果表述	(180)
教师继续教育动力的功能及其调控策略	(206)
教师作用观的回顾与后现代审视	(220)

教育的转型呼唤教师角色的更新·····	(235)
浅谈教师专业化·····	(247)
新世纪的关注热点:教师职业倦怠·····	(263)
论教师的仁慈·····	(274)
论教师权利的要素和性质·····	(292)
优化学校管理机制维护教师身心健康·····	(303)
中小学教师聘任制模式的构建·····	(320)
关于实施教师聘任制的法律思考·····	(339)

科学考核教师工作之研究

【作者】 金亚军 周建锋

一、课题的提出

考核即对教师的工作做出评价,它关系到教师的评优、晋升、加薪。对教师的工作进行考核是学校工作中的一件大事,是学校工作的一个热点,也是一个难点。以学生的考试成绩(升学率、合格率、优秀率等)来评价教师的业绩,以此为主要依据对教师的工作进行考核是大多数学校的一贯做法。这种方法很难做到公平公正、合情合理,部分优秀教师易被埋没,容易使一些教师产生消极情绪乃至对抗。这种做法越来越不适应教育的发展,显示其片面性。教师的工作对象是活生生的学生。教师的工作业绩既取决于教师本身的素质能力水平和努力程度,也取决于学生的基础、智力水平、努力程度等因素。并且教育工作具有成绩滞后性的特点。一个优秀教师教给学生的不只是基础知识、基本技能,还有良好的学习习惯、思维方

教师
工作
漫谈

式、完整的人格品质等等。一个优秀教师对学生的影响不是一年二年而是一生。教师的业绩既有显见的直接的一面(学生的成绩等),又有滞后的间接的一面(人格的塑造等)。所以单一的以学生的成绩来衡量教师的业绩是片面的、不科学的。

我们想通过本课题的研究,改革学校对教师的考核工作,优化考核办法,对教师的工作做出科学的、民主的、实事求是的、合情合理的评价。从而调动广大教职员的工作积极性、主动性,增强全体教职员工的凝聚力,使之产生 $1+1>2$ 的效果。全面实施素质教育,全面提高教育质量。

研究目标:

1. 形成一套科学合理、切合实际的教师工作考核办法。
2. 优化考核办法,建立起更能调动教师工作积极性、主动性的考核激励机制。

研究内容:

学校对教师的考核工作。包括如何考核教师的思想政治素质和工作态度;如何考核教师的能力水平;如何考核教师的工作实绩;如何做到考核工作的科学性、全面性、民主性、合理性。其中教师的工作实绩考核是研究的重点。

研究范围:

1. 学校对教师的考核,考核主体是学校行政部门,考核对

象是本校教师。

2. 学校在这里主要是指基础教育学校即中小学校。其他各级各类学校可以借鉴。

研究对象:

本课题研究对象为平湖市新埭镇中心小学。

研究方法:调查法;行动研究法。

二、研究的过程

1. 做好课题研究的准备工作:2001年4月,做好课题研究的外围调查工作,初步掌握考核教师工作的现状及相关的研究。

首先要进行较深入的思考,对教师工作考核在认识上有一个飞跃,在行动上要综合分析有序进行。

2. 申报:2001年5月,做好课题申报工作。在通过市级课题立项后,即开始投入研究工作。

3. 实施:2001年6月~2002年7月,结合学校的二次学期考核和一次年度考核工作开展研究。

4. 总结:2002年8月,做好课题的总结工作(材料整理、撰写报告、申请结题),形成经验论文。

三、课题研究分析及研究成果、思考

(一)关于教师的假设

管理者持有什么样的教师假设,就有什么样的管理行为。效能管理理念行为:(1)教师是有潜能的、可持续发展的,这里的潜能不仅是指教师先天具有的而尚未显现的能力,更主要的是教师的尚未激发的与自我发展相联系的能量和兴趣。管理者的管理行为只有激发这种潜能,才能由外因转化为内因,焕发出强劲的动力,催动教师主动积极地投入工作,不断地完善自己,从而使自我效能感得到极大的发展。(2)教师的主体性是教师作为教育活动的主体的本质属性。它包括自主性、主动性和创造性三个基本本质特征。自主性是对自我的认识 and 实现自我的不断完善;主动性是对现实的选择,对外界适应的能动性;而创造性则是对现实的超越。主动性一方面表现为主体意识,另一方面表现为主体的能力。教师管理应着眼于教师的主体性的发挥。

(二)关于教师管理考核的目的

效能管理认为教师管理考核的最终目的是以发挥教师的

自主性、主动性和创造性为核心的教师工作能力、效益和职业精神的全面提高,而培养教师的自我效能感又是提供教师自我发展的动力的一种手段。

(三)关于教师管理考核的过程

(1)教师管理考核是效能取向,而不是任务取向。教师管理考核的目的,并不仅仅是完成某项任务,更重要的是提高教师的自我效能感。这种效能取向,主要着眼点有两个,一是教师教育教学水平的提高,二是教师对工作的感情、意志等。

(2)教师管理考核的过程是合作配合的过程,管理者不仅仅是命令教师,而应该提供各种机会,让教师去锻炼发展。管理者不是吹毛求疵,而是给予热情的鼓励、积极的支持和真诚的帮助,提高教师的工作效能感,焕发教师的工作热情。(3)教师工作的评价采取协同自评的方式。管理者在帮助教师评价的时候,应立足于教师的发展,发现和肯定教师的成绩和长进,让教师在评价中认识自己,发展自己,看到自己的成功与力量,提高自我效能感,同时,也找到自己的不足,满怀信心地改正缺点,努力工作。

(四)建立科学的教学业绩评估机制

即改革传统考核办法,变“模糊管理”为“绩效管理”,在教

师“评优”、“晋级”等问题上注重教学效果,建立科学的教学业绩评估机制。我校制定了《教师工作量制》、《教师岗位责任制》、关于“考绩、评优、晋升、进修”等几个问题的操作规范、要求奖励条例,对教师的工作开展科学评估。在考核评估中,我们将着眼点放在教师自我评估、领导考核、思想引导等方面,根据教师劳动特点,实行德、勤、绩、能全面考核,其中,注意做好两个结合:一是定性考评与定量考评相结合;二是动态考评与静态考评相结合。考评中,尽量排除主观因素,对详实的统计资料进行综合分析,得出公正的结论。做到获奖者光荣,失奖者无怨,评优者光荣,失优者服气;有效地调动了教师积极性。

走群众路线。运用领导和群众相结合的方法来调动教师的工作积极性,由于教师认识问题敏锐,渴望民主,反对压服。教师都是有知识的人,他们好思考,爱发表意见。更希望领导能倾听他们的意见。这就要求我们领导要注意发扬民主,走群众路线,凡事与群众商量,对错误意见,也要以理服人,不能压服。使教师感到他们是学校的主人,领导是依靠他们在进行工作,那么他们的积极性自然会调动起来。

(五)解决好当前教师考评中存在的问题

科学、准确地考评教师的工作,是调动、激励教师积极性

的重要举措。然而,在这项工作中,当前还存在种种不容忽视的问题,其中主要有:考评标准不够科学、考评内容重形式轻实质、考评目标缺乏层次性、考评功能不够明确、考评形式忽视民主性等问题。针对以上情况,我们提出以下几点:

第一,要强调那些与个人素质和努力程度有关的因素,降低那些由客观条件决定的外在因素的分值。

第二,要充分考虑教师群体的需要特点和工作性质。教师自我实现的需要非常强烈,他们希望别人尊重自己的人格,相信自己的能力,肯定自己的价值,渴望能有一个宽松自由的外部环境,而频繁的考核容易使教师产生拘束感、压抑感。此外,由于教师工作具有长期性、复杂性、潜在性和集体性等特点,许多工作难以量化。所以,对教师的考评应坚持定量与定性相结合的原则,并且宜粗不宜细,要注意本质,避免形式主义的做法。

第三,要淡化考评分数的横向比较及经济功能,强化考评的目标导向功能。

第四,要考虑不同年龄阶段、不同成熟度的教师的特点采取不同的考评措施。大体是:(1)对青年教师的考评要严格、细致,强调组织纪律性,特别是在业务方面要注重基础项目。如:教案规范程度、教学目标设定、教学总结情况、语言表达能

力、教具应用、板书设计、学生学习成绩,等等。(2)对中年教师考评的标准要高,项目要少而精。如考评其教案的深刻性、创造性,课堂教学的风格和艺术性,自身示范性,集体协作“攻关”能力,学生学习成绩上升率等。(3)对老教师的考评应侧重其教学研究,为领导出谋划策和对青年教师的传帮带等方面。

第五,要考虑学校发展所处的历史阶段和现有整体水平。学校发展初期,由于领导在群众中的威望还没有牢固地树立起来,学校的内聚力还不高,各种规章制度还没建立健全,就需要强化考评的约束、监督、激励和导向功能。随着学校的发展壮大,校园文化的日益丰富,规章制度已健全完善,当一些考评项目已被大家内化为个人的行为习惯,并且成了学校的优良传统和校园文化的一个组成部分时,就不需要再列入教师考评的项目中来,而应该根据学校发展的现状和未来,提出更高的要求 and 标准,这样才能不断推动学校及教职员工向着更高的层次迈进。

(六)关于教师评价的思考

端正评估思想是做好教师评估工作的基本前提思想观念,是人们行动的先导。只有评估者确立正确的评估思想,才

可能科学地设计和操作实施评估,才可能合理地处理和应用评估结果,从而充分发挥评估功能。就教育评估而言,正确的评估思想应包括:①明确教师评估的目的与意义;②树立正确的评估功能观;③正确把握教师职业特点和教师评估的特点;④掌握教育评估的基本原则;⑤形成正确的教师观与质量观。这五方面构成对教师评估的全面评估思想。对“教师应该扮演一个什么样的角色”问题的回答,不能不从传统的答案中走出,对教师的评估,就必须有新的思想观念来指导。比如,对于教学的理解,陶行知先生当年提出,教学有两个层次,“教学生”是第一个层次,“教学生学”是第二个层次。在当时的时代背景下,这一思想无疑是一种先进的教学观。如果站在当今的时代背景来看,“教学生学”就只能是一种低层次的教学,“教学生会学”才是高层次的教学。也就是说,教师的责任已不仅在于给学生多少信息或教会学生掌握、理解多少人类积累起来的文明成果,而更要注重培养学生主动获取与处理信息的能力。

在社会主义市场经济的大背景下,对教师的评估,应把师德师风这一内容放在十分重要的位置。学校干部教师对待自己工作的态度是影响师德师风的重要因素。概括起来,大致有四种态度表现:①把教育工作当作一种事业来做。对工作

精益求精、兢兢业业,按教育规律办事,忠诚党和国家的教育事业。②把教育工作当作一种谋生的手段和职业。对工作比较安心,但工作缺乏积极主动性和创造性。③把教育工作当作一个跳板。在这个跳板上,主要有两种表现:一是消极等待寻找机会;二是积极工作,创造条件。都以离开学校为最终目标。④对工作认识不清、目的不明,缺乏责任心。

正确表示评估结果是教师评估实践的重要环节。如何正确地表示评估结果是整个评估过程十分重要的环节,它直接关系到整个评估工作的水平和科学性程度,关系到对教师的正确认识和采取的管理措施。评估结果的表示有多种方法,概括地说,有定量的、定性的和定性定量相结合的三种表示方法。具体可分为:

1. 分数解释法。

对评估的结果直接以分值的形式表示出来,不做任何语言描述,以自然分数线作为划分基准的临界点,用评估结果所得分数与基准分比较,得出评估结论。分数解释法是教育评估常用的一种表示方法。它包括目标参照性分数与常模参照性分数两种具体表示形式。目标参照性分数是用以表示评估对象实际水平与某种评估标准的差距或相对程度的一种标记形式,有百分制、5分制、等级记分制等具体形式。