



“双减”之下学校如何做好教师评价

宋洪鹏



课后服务时间,河北省承德市双滦区第六小学舞蹈教师正指导学生进行形体训练。



江苏省盐城市西城实验小学教师点评学生的课后绘画作品。 (图片均由本报记者张学军摄)

教师评价是义务教育学校教师人事制度的核心内容,不仅直接影响着教师个人发展,还影响着学校教师队伍稳定和内涵式发展。《深化新时代教育评价改革总体方案》着重提出改革教师评价,推进教师评价育人使命。2021年3月,教育部等六部门颁布了《义务教育质量评价指南》,在教师发展重点内容中提出健全教师激励机制,关键指标要求树立正确激励导向,完善校内教师激励体系。在实践中,义务教育学校教师评价仍存在不少问题,没有很好地发挥出评价对教师和学校发展的促进作用。双减政策落地以后,对义务教育学校教师评价提出了新的要求,改进教师评价工作显得尤为重要。

的过程性评价,特别是反映教师课堂教学过程的评价。

第四,教师评价实施的治理体系有待加强。从调研中发现,在教师对教师评价工作的评分中,民主沟通维度评分最低,同时,对于教师评价中存在的问题,不少教师选择评价方案制定过程不公开透明,对评价方案内容和指标不了解。这反映出当前一些学校在教师评价的实施过程中还存在一些问题,学校治理体系和治理能力有待进一步完善。

“双减”对学校教师评价提出了新要求

一是双减政策强调了教师的作业设计能力。双减政策提出全面压减作业总量和时长,减轻学生过重作业负担,要提高作业设计质量,加强作业完成指导。实际上,双减政策以作业设计为抓手,旨在提高教师评价学生的能力。过去中小学教师评价对教师作业设计能力关注不多,而在双减背景下作业设计能力将成为教师评价的重要指标之一。

二是双减政策改变了教师的工作内容。双减政策在教师工作内容上明确增加了课后服务工作,提出提升学校课后服务水平,满足学生多样化需求,要求课后服务一般由本校教师承担,保证课后服务质量,提高课后服务质量,并提出教师参加课后服务的表现应作为职称评聘、表彰奖励和绩效工资分配的重要参考。在双减背景下,中小学教师评价要关注教师承担课后服务工作情况。

三是双减政策延长了教师工作时间。课后服务工作不仅增加了教师的工作内容,还延长教师的工作时间。为了减轻教师的工作负担,双减政策提出学校可统筹安排教师实行弹性上下班制。以往,中小学常常注重对教师进行严格的出勤评价。调研发现,46.44%的中小学教师把出勤作为重要的评价指标,在评价指标权重排列中排在第五位。双减背景下,如何进行出勤评价是中小学教师评价应着重关注的问题。

四是双减政策突出了课堂教学质量。双减政策提出大力提升教育教学质量,确保学生在校内学足学好,要求提升课堂教学质量。双减政策对课堂教学质量提升的高度关注,要求中小学在教师评价中重点开展课堂教学质量评价。

“双减”背景下如何做好教师评价

第一,将评价的管理性功能与发展性功能有机结合起来,更重视发展性功能。在做好管理性功能的同时,义务教育学校应着重做好发展性功能,即面向全体教师,通过评价改善全体教师的表现,促进每一位教师的发展。学校采用科学的方法诊断教师的工作表现,识别教师在工作中的优势与劣势,形成全体教师及每一位教师的评价报告,并及时向学校及每一位教师反馈评价结果,让每一位教师充分了解自己的工作水平,制定有针对性的改进计划。充分发挥教师评价的发展性功能,通过评价促进教师专业发展,进一步提高教育质量。

第二,重视评价指标的科学设计。评价指标的设计,要建立由不同层级指标构建的指标体系,最后一级指标即为具有可操作性的评价标准。指标体系的分解,要结合教师专业标准、学校发展目标以及教师岗位与发展阶段进行,体现出指标的针对性。同时,每一级指标都要科学设置权重,反映不同指标的重要程度。在设计评价指标时,也要抓住学校和教师发展的重点,既关注教师工作的量,又能反映教师工作的质。量的指标体现在教师的任教班级数量、科目数量、上课节数、是否班主任、承担课后服务工作量、出勤等方面,质的指标体现在教师个人的专业发展(包括专业理念与师德、专业知识、专业能力)、课堂教学质量、教育教学效果等方面。

第三,将终结性评价与过程性评价有机结合起来,更加关注过程性评价。在双减背景下的课堂教学评价作为教师评价的一部分。一是制定课堂教学标准。学校要结合课程标准、学情、师情及校情,在专家指导下开发形成自己的课堂教学标准。学校向全体教师细

致解读课堂教学标准,让教师们充分理解、执行,并将其作为引领教师教学的依据和教师评价的标准。二是组建评价小组。学校组成由教学干部、资深教师、各学科骨干教师等组成的教师课堂教学评价小组,必要时也可以借助校外教育研究专家和学科实践专家的力量。三是对教师进行定期评价。每学期对每一位专任教师进行定期评价,可对5年及以内教龄的教师评价3次(包括2次公开课和1次随堂课),对6年及以上教龄的教师评价2次(包括1次公开课和1次随堂课),对于上一学期课堂评价全部优秀的教师,新学期可以只评价1次,如果这次评价结果不是优秀,从下学期开始又恢复到原有的评价次数。第四,注重评价结果的使用。每次课堂教学评价后,评价小组要出具书面反馈意见,必要时会与教师进行面对面沟通。重视课堂教学评价,还体现在课堂教学评价的权重上。中小学课堂教学评价结果占整个教师评价权重的30%~50%,小学可以比初中略高些。

第四,加强学校治理体系建设,完善现代学校制度。在教师评价的实施过程中,学校要加强治理能力建设,构建一个由干部、教师本人、同事、学生、家长等广泛参与的多元治理体系,不断完善现代学校制度。中小学应完善教师评价的公开、参与、沟通和申诉等程序,确保程序公平。在公开层面,中小学要将上级的评价政策文本和本校的评价方案向全体教师公布,评价结束后告知评价结果。在参与层面,中小学要保障每一位教师在评价实施中的参与权,在教代会之前,提前将评价方案初稿发给教师,让教师了解情况后向教师代表提出意见和建议。在沟通层面,中小学领导干部要在评价方案的制定和实施中经常与教师沟通,广泛倾听学校里一线教师、二线教师等不同群体的声音,及时回答教师的困惑。在申诉层面,中小学要保障教师申诉的权利,建立专门的申诉机构和申诉渠道,能够对教师提出的评价相关问题作出耐心、细致、令教师满意的答复。

(作者单位系北京教育科学研究院,本文系北京市教育科学规划青年专项课题《北京市义务教育学校教师绩效考核现状、问题原因及对策研究》[BCFA18050]成果)

好校长还需四项修炼

柳袁

好校长有标准吗?怎样的校长才是一个好校长?其实,好校长是一个相对的概念,不同的时代、社会都有不同的要求。甚至同一时期,因区域文化的差异,对这一问题的理解,也会出现差异。

其实,好校长的标准早就放在那儿了,各级教育部门与有关部门都先后制定,并正在实施评选好校长的考核指标。从优秀校长、卓越校长、教育家型校长到教育家,说法不同,实质一样。如何才能称一名校长为好校长?除了政策文件规定的要求之外,我认为必须强调四点素质要求。

好校长首先必须是一个好老师

教育的内涵发展和高质量发展成为新时代教育发展的主旋律,那种以外部长增长为主的方式早已被取代。曾经有一段时期,校长的主要工作放在筹措办学经费、解决学校与外部的关系上。现在质量问题是学校发展中校长所面临的最大问题。质量不只是考试的分数,而是一个全面的概念。学校的内部管理也从依靠制度管理,走向价值引领的文化管理的新境界。校长仅仅依靠行政管理,采用行政手段,已经驾驭不了学校在更高层次上的发展,这就需要校长是真正的内行、教育专家,需要特别具备课程、课堂和学科的领导力。

因此,当下要成为一名好校长,一定首先要成为一名好老师。比如,江苏省锡山高级中学校长唐江澎就是一位卓越的语文老师,他曾是语文苏教版教材的主要编写者之一,担任校长后,学校的课程改革成为了国内的先进典型,学校教育内涵十分丰富多彩。

好校长应该具有勇于担当的精神

担当是一个内涵广泛的概念,中小学校的担当,当指对学校的担当、对师生的担当。作为校长,对学校负责,对师生负责,是题中之义,本不需要再突出强调,可现实中,能不折不扣负起这个责任的校长还是少数。一个不是把学校的根本利益、师生根本利益放在第一位的人,在校长位置上,无论其他方面有多出色,都离好校长相差甚远。

比如,当下中小学都在开展课后延时服务,要做好这项工作,不能仅仅是按照相关文件要求来做。要实事求是,要因时制宜,要分类指导,要校本化。既要服务好师生,让家长放心满意,也要保障教师的根本利益。比如,教师也有家庭,也有读书的孩子,也有年老的父母,在这种情况下,校长就应该站出来,以保障教师权益的底线思维,通过经济报酬、职称评聘加分等方式对教师群体的这些损失进行补偿,以实现教师的实际损失与收益的平衡,从工作、生活、心理等方面给予教师更多的人文关爱。

好校长必须放低身段、淡化领导意识

校长不是官,校长不能把它当官儿做。官员做派,是与好校长格格不入的。当校长把自己当成官儿,在学校内部,自然有高人一等的感觉。如果校长把自己当成官儿,还会专心带领教师搞教研吗?校长可以成为首席教师,以自己的学识地位,赢得师生发自内心的尊重。校长应放下自己的架子,放下身段,以平等的身份,与教师和学生对话,不要一言堂,不能时时以领导者自居。

我曾遇到过这样的校长,有能力,也有进取心,工作也有成效,可就是喜欢为人师,动辄给部下指导,动不动就要帮助别人成长成才。教师大会,总是他一个人在讲,一讲两三个小时,要教师认真记笔记。自己写了文章,发在公众号,每篇都要中层以上干部转发,学校还安排专人检查、考评。校长主政,一定要有平等意识,学校要让教师多说话,自己多倾听。无论自己如何有本领,如何有名声,做不到这一点,离好校长就仍有距离。

好校长要有情怀、情趣与个性爱好

校长纯粹,学校才有可能纯粹。校长是学校的灵魂,假如校长没有情怀,学校将会多么功利与苍白!没有情怀的人,一定也不会有情趣。学校是充满阳光、笑声的地方,精神丰满、内心充盈的校长,一定能给师生带来更多的快乐,乃至幸福。

作为一个好校长还应该兴趣广泛,个性鲜明,至少有一两项特长,显示魅力。健康的情趣、爱好,是一种价值的取向,具有辐射示范效应。从某种意义上说,校长就是一所学校的火车头,是师生眼中的标杆,校长的兴趣爱好会在潜移默化中影响着学校的每一个师生。比如,有的校长喜欢读书,有的校长爱好书法,这就间接受影响到师生,从而影响到学校的校风和教风。所以,校长应充分发挥榜样作用,以高雅的爱好来带动学校进步。

什么样的校长才是好校长,这一问题很有意义,尽管仁者见仁、智者见智,但经过讨论一定能在较大范围、更高层次上形成共识,促进更多校长能自觉地做一名好校长,如此这般,功莫大焉。

(作者系江苏省特级教师、苏州市特级校长,重庆市巴渝学校校长)

因同学大声激情朗诵,一学生捂住耳朵,却遭老师辱骂

深入理解教育惩戒 提升教师依法执教能力



教育部政策法规司 合
中国教育报刊社 办

案件回顾

近日,某小学低年级段一班级在录制活动视频时,因表演者朗诵声音较大,在座多名学生捂住耳朵,扭身回头。其中坐在第一排的一名学生动作幅度偏大,教师认为影响了录制进程。拍摄暂停后,现场两名教师以不尊重表演者为由,轮流批评、命令该学生换座,言辞中多次出现“去滚,起来,讨厌”等字眼,并鼓励全班学生一起针对该学生。(耽误大家时间)你让全班同学都讨厌你,是吗?不少学生也因此表现出对该生的不满。涉事视频流传至网络,引发全网热议。后续该校作出回应,向学生及家长致歉,并停止涉事教师工作。

专家释法 徐可

杭州师范大学沈钧儒法学院
浙江省法治教育研究中心研究人员

从法律角度看,这是一起教师在实施教育惩戒时因言语违规导致惩戒不当的典型案。已属于教育惩戒不当。教育部颁布的《中小学教育惩戒规则(试行)》(以下简称《规则》)对教育惩戒的概念进行了定义,将教育惩戒明确纳入法治轨道。我们要进一步认识

和正确把握教育惩戒权的属性、适用范围、规则等内容,从而更好地保护学生合法权益,维护教师正当权利。

第一,教师教育惩戒学生是职务行为。教师教育惩戒学生,实际上是一种职务行为,是代替学校履行对学生的教育教学和管理职责。如教师认为学生确有违规违纪行为,可以按照《规则》予以教育惩戒。本案发生在小学课堂教学过程中,教师是出于教育目的而非其他原因对自认为违规违纪的学生实施管理,以期达到学生改正错误的结果。从属性、对象、方式和目的性来看,结合《规则》第二条规定,本案符合教育惩戒的概念和范围。

第二,点名批评等言语管教也属于教育惩戒。《规则》第八至十一条规定了多种教育惩戒类型,根据表现形式可将其分为言语惩戒和行为惩戒。其中,言语惩戒又分为批评、训导和训诫,主要区别是教师语气、神色、肢体语言等方面的逐渐加重和思想教育程度的不断加深变化,使学生能自觉地意识到违纪严重性而主动反省和改正。本案中,教师对特定学生用话语传递批评教育内容,符合《规则》规定的点名批评行为,属于言语惩戒。

第三,实施教育惩戒要审慎适当。本案争议点之一是学生行为是否该被认定为违纪,进而教师是否有必要采用点名批评实施教育惩戒来纠正学生的行为。《规则》规定,在确有必要的情况下,学校、教师可以在学生存在不服从、扰乱秩序、行为失范、具有危险性等情形时实施教育惩戒,而判定的重要前提之一是学生带有主观故意。本案中惩戒对象是一年级小学生,正是活泼、好动的儿童,其捂耳朵、回头看的行为更符合天性本能而非故意,是否实施教育惩戒,教师对此有较大的裁量空间。这既考验教师教育的艺术,也

检验教师对教育惩戒规则的掌握和适用。在实践中,存在着许多类似的“可惩可不惩”的学生失当行为,大部分是轻微、偶发的,如犯困开小差、未及时听从教师要求等,教师应当根据学生的年龄、心智、主观故意和失当程度等因素审慎判断。同时,在实施教育惩戒时要坚持过惩相当原则,把握合理的教育惩戒限度,达到最佳教育效果。

第四,实施教育惩戒不能逾越红线。《规则》规定了禁止教师实施的七类不当教育行为,包括身体伤害、超限度惩罚、侮辱贬损、连坐惩罚、因学习成绩惩罚、选择性惩罚、学生代替惩罚等,是为防止实践中个别教师将体罚或变相体罚当成教育惩戒。本案视频反映的教师所采取的言语,至少有三处不当,违反了《规则》相关规定。一是言语粗暴。教师多次厉声对学生说出“去滚”“讨厌”等字眼,是一种极其负面的语言表达方式,属于第三款“辱骂或者以歧视性、侮辱性的言行侵犯学生人格尊严”规定的被严格禁止的教师言行。二是刻意孤立。教师的言语客观上鼓动全班学生排挤该学生,无疑会导致学生正常的同伴关系受损,产生心理压力,属于第二款禁止的教师“刻意孤立等间接伤害身体、心理的变相体罚”情形。三是选择性惩戒。视频显示其他数名同学都有影响秩序的行为,但教师仅批评了涉事学生,显失公平,不利于学生心理健康,属于第六款规定的“选择性实施教育惩戒”情形。综上所述,虽未实施体罚,但教师的言语已违反了《规则》相关禁止性规定,构成实施教育惩戒失当。

第五,认真对待教师言语不当的危害。语言的力量是强大的,教师倘若使用不当,其破坏力也将是惊人的。一是会使学生受到精神伤害。教师在教育过程中具有主导地位,学生天然地重视教师话语,粗暴言语会对

学生产生深刻、持久的心灵伤害,甚至引发严重后果。二是容易引发其他学生效仿。教师是学生的表率,一言一行都要谨慎,切不可随意化、个人化、情绪化。有关研究表明,教师的语言暴力可能被学生效仿,进而可能被用于继续针对个别学生,引起学生欺凌。三是影响教师个人职业发展。教师违反《规则》和师德要求的行为,根据情节程度可能面临学校批评教育、暂停履职、给予处分等处理。本案涉事教师受到了学校停职处理。

第六,多方发力切实提升教师依法执教水平。社会在不断变化,新的法律规则已经出现,教育工作者要不断更新教育观念,对日常的教育言行有所反思,适时调整。一是教师要提升自身专业素养和师德师风。要掌握教育的艺术和教育惩戒、积极管教的方法,遵循教育规律,做到对学生所犯错误的性质、原因、影响等能够准确判断,对症下药。需要实施教育惩戒的,掌握住教育性、合法性、适当性的原则,做到遵守程序、尊重规则、客观公正,在恪守法度的同时,传递育人的温度。二是学校要为教师依法实施教育惩戒提供保障。正确实施教育惩戒是教师育人能力的重要方面。学校要建立完善相关制度,对教师开展培训,组织教师围绕学生的行为特点、实践中的典型案例开展育人教研,帮助教师提高依法实施教育惩戒、积极管教的能力,让教师“会管”。同时,对于依法依规实施教育惩戒的教师,学校要为其提供支持保障,有条件的可以细化规范教师的教育教学管理言行,如制定教师用语标准,让教师“敢管”“愿管”。三是营造家校合作共同参与的机制。家庭、社会既要监督教师和学校,也要尊重和体谅教师,不轻易越界对教师依法实施教育惩戒加以干预。总之,教师会用、敢用、慎用教育惩戒,家长、社会理解、支持、配合,才能共同营造良好教育生态,从而实现最佳育人效果。



扫码阅读
校长周刊投稿指南