



# 莫让“学生评教”成摆设

每到期中期末,很多学校都要组织学生对教师进行测评。但据笔者了解,这只是走了个过场,形同虚设,没有真正发挥作用,而且会导致学生的信任危机。

**镜头1**——听说中午要测评了,某教师提前跑进班,对学生进行了测评游说,其结果可想而知,最后该教师的各项评价得分都很高。

**分析**——学生评教是为了从学生的角度检查教师的工作情况,达到“以评促教,以评促改”的目的。教师关注学生评教结果可喜可贺,但在测评前对学生进行游说,干扰了学生正常的评教行为,致使测评结果的真实性大打折扣,这样评教也就失去了它应有的作用而成为摆设。

**对策**——规范操作机制。在评教前,学校管理者要制定严格的评教制度,如评教原则、操作规程等,评教时应遵循公平、公正、保密的原则,事先不透露评教的时间与评教人员,随机组织测评;评教的过程要严格按规程操作,让教师“在一起来跑线上”参评,使评教结果具有真实的参考价值。让评教制度深入人心。

**镜头2**——某班学生对某教师的评价极差,整体满意率还不足50%,拿到结果后,这位教师冲着学生就是一通大骂,什么老师这样辛辛苦苦地教你们,怎么这么没良心……数落一番之后,还把这种情绪带到了教学中。

**分析**——有些教师在平时的工作中,不注意个人言行,致使自己在学生心目中的形象大打折扣,测评结果自然也就不理想。还有一部分教师虽然在平时的工作中很卖力,但却不注意方式方法,致使自己得不到学生的认同,落得个“好心得不到好报”的下场,这种评教如果得不到正确的引导还会导致师生关系关系的进一步恶化。

**对策**——学校管理者要加强师德师风建设,从制度与管理的角度,引导教师用得体的语言与行为从教,从而赢得学生的尊重。同时,对那些觉得自己吃力不讨好的教师,除了用规范约束他们外,还应对他们加强人文关怀,帮助他们走出信任危机,这样,既维护了他们工作的积极性,又促使了他们行为的转变。

**镜头3**——评教结果出来后,学校主管部门将教师各自的评教数据发给相关教师,之后就完事了,没有进一步的措施,久而久之,教师对评教也就没有了敬畏感,自然也就不把结果当回事。

**分析**——有些学校的评教虽然年年做,但还存在着把结果一公布就不了了之的情况,缺乏跟进机制。虽然很多教师对评教比较在乎,但管理者在评教之后没有进一步的举措,致使评教变成了可有可无的摆设。

**对策**——对教师的测评不仅要评,评完之后最好还要建立跟进机制。比如说,对其中涌现出来的满

意度高的教师,要认真总结他们在哪些方面做得好,是如何做的,并且给予相应的激励。如果能将其做法在全校推广,学生测评便可以真正起到促进作用。另外,对那些学生满意度比较低的教师,也要看看他们在哪些方面有欠缺,并切实采取措施,帮助他们弥补缺陷,以实现“以评促改”、“服务学生”的目的。

**镜头4**——某校在对教师的测评中,对诸如“是否为师表”、“有无体罚或变相体罚”、“有无私自征订资料和油印资料”、“是否按时上下课”、“课外辅导是否在岗”等项进行了测评。

**分析**——“是否为师表、有无体罚”等是最起码的师德标准,对此进行测评无可厚非。但对“有无私自征订资料和油印资料”、“是否按时上下课”、“课外辅导是否在岗”等项作为测评内容,笔者认为,这些要求应该是学校管理者应尽的责任,以此为依据让学生测评教师没有多大意义。

**对策**——学生测评主要是看教师对工作、对学生的态度。在测评中应加些诸如课堂气氛是否活跃、教态是否亲切、上课是否生动、是否让学生自主学习等新课程的要求作为评教的内容,以此来促进教师教学行为的转变。

教学相长。只有用好“学生评教”这杆秤,才能切实地把教与学很好地结合起来,从而达到促进教师专业提升与学生素质提高的双重目标。

(作者单位系浙江省龙游县第二高级中学)

## 职称评定：砝码如何取舍

□ 高剑香

职称评定的目的是提高教师队伍素质,充分调动广大教师的积极性和创造性,促进教书育人,推进素质教育,打造公正而和谐的平台。然而说起来容易做起来难,这公正的砝码该如何取舍?

标准也好,细则也罢,在一定程度上取决于制订者的意志和主张,职务评聘大多采用计分制,内容包括教龄、学历、教学实绩、论文发表、师德考核等,而分值的确定对竞聘者最终的总分起至关重要的作用。

譬如一,某校在教龄的分值上认定为每年1分,那么工龄为30年的老教师与工龄15年的青年教师得分将相差15分。老教师的理由是,自己为教育事业奋战多年,贡献了青春年华,过了这个村,没有这个店。而青年教师的理由是,难道必须论资排辈?

譬如二,教学实绩考核评分上,老教师希望缩小分值,中青年教师希望扩大分值。前者的理由是他们也曾有过辉煌的时候,现在年纪大了,比不过年轻人;后者的理由是他们也工作了近20年,勤勤恳恳,贡献突出,而职称始终排不上号。这样的机制如何能调动中青年教师的积极性和创造性?

譬如三,论文发表及获奖类计分上,为照顾老教师,某校采取10分封顶的办法,不管你获了多少奖,写了多少文章,得了多少荣誉,满打满算得10分。中青年教师认为,总分封顶在教龄偏向的情况下,明摆着凭教龄决定上下。况且老教师一般也能获取本项分值,因为本项计分内容比较宽松,文章发表不论业务刊物、指导学生作文与论文发表同等计分,校级单位表彰亦可获取分值等。

教师职务评聘必须从调动广大教师积极性出发,减少人为操作的可能,促进教育和谐发展。制订评聘方案标准时,如何摆正公平的砝码,是令人头疼的问题。笔者愚见,可以由高一教育人事部门封闭主持职务评聘。这样做至少有3点好处:统一所在区域评聘标准,统筹校际之间岗位设置、整体规划本区域岗位结构。

(作者单位系江苏省东台市安丰镇小学)

## 从“学生不配合老师”说起

在一次教研活动中,一位教师到我校“送”了一节语文课。课罢,校长在评课时说:“华老师的素质很好,由于我校的学生基础差,不能很好地配合老师,导致这节课没能发挥好。”

显而易见,校长把上课效果不尽如人意之“过”直接归于学生。这个班子不论出于什么考虑,打在学生身上都有失公平。

细细思忖“学生不配合老师”这句话,我们不难看出,这是以教师为中心的思想观念在作祟。平心而论,在课堂上,应该是“学生配合老师”,还是“老师配合学生”,这是两种截然不同的思想观念。

小学《语文课程标准》明确指出:“在课堂中,教师的身份应是学生学习活动的组织者、学习过程的

参与者和合作者。”不言而喻,课堂应是“以学生为本”的课堂,教师应为学生服好务。事实证明,教师执着于“教”就容易不在意学生的“学”。不在意学生的“学”,学生的热情和主动性就会一再衰减,以至于不想学、厌学。从而,就有了“学生不配合老师”的声音。

鉴于此,今天我们应该“探索”的是如何指导学生自主学习,是研究“学生、学情、学法”,而不是一味向着教材钻牛角尖,不是卖弄和兜售自己的学养和学识,更不是想方设法研究自我表演。教学过程应是学生、教材、教师三者对话的过程,激发学生的学习兴趣,让学生在积极主动思维的过程中受到启迪、熏陶。不要让教师的分析理解替代学生的自主实践,应

珍视学生独特的感受体验,给学生经历学习的机会,鼓励学生的质疑精神。

殊不知,在现代课堂中,教师要尊重学生的个体差异,个性化的学习方式,正确定位自己在教学中的角色,教师要由课堂上的主角变为首席(组织者、引导者),教师的语言由命令要求式变为启迪商讨式。教师的活动空间由单一的讲台活动不断深入到学生中去,教师的神态由威严变为自然,这个自然里有笑意、宽容、理解、期待、鼓励和欣赏。如果我们把“学生配合好老师”变为“老师配合好学生”,我们的课堂将会是充满生机与活力的课堂。进而,教师的幸福指数也会大大提高。这,何乐而不为呢?

(作者单位系山东省枣庄市山亭区桑村镇芹沃小学)

# 2014年度中国“课改杰出教师、课改杰出校长”评选活动

## 正式启动

评选活动得到九三王选关怀基金会、中国教师报大力支持

### 中国新课程研究院简介

中国新课程研究院是以全面深化新课程实施为已任的公益性专业机构。世纪之交启动的课程改革是新中国历史上发生在教育领域的一场伟大的思想解放运动。随着新课程的持续推进,我国基础教育领域发生了积极而又本质的变化,新课程倡导的以人为本、尊重教师、解放儿童的理念深入人心,师生之间、学生同伴之间、教师同侪之间、管理者与教师之间民主、开放、平等、对话、协商的新型伙伴关系正在形成。尽管如此,必须清醒地认识到,课程改革目标的全面实现需要持续而坚韧的努力,现实距离新课程的理想仍有很大距离。如何使新课程理念真正落在每一所学校、落实到每一名教师,变成真切的教育行动,依然是今后数十年需要面对与破解的重大问题。

中国新课程研究院聚集了一大批在全国具有广泛影响力的教育管理者、理论研究者与实践工作者,将秉持独立的学术立场,立足现实问题,基于国际视野,以深化课程改革为已任,开展丰富多彩的学术活动。着力发现、培育、提炼基层教育智慧,在不断解决教育现实问题的过程中凝结课程改革的中国经验。

### 关于举办2014年度中国“课改杰出教师、课改杰出校长”评选活动的通知

#### 各相关单位:

为全面贯彻落实中国共产党十八届三中全会《决定》精神,进一步凝聚教育工作者的信心与智慧,把课程改革的理想和立德树人的要求紧紧联系起来,把中小学日常教育教学活动与全面提升公民核心素养紧密结合起来,切实办好每一所学校,教好每一堂课,让每一位学生健康成长、快乐成长,中国新课程研究院、九三王选关怀基金会、中国教师报、腾讯教育联合,面向全国发起2014年度中国“课改杰出教师、课改杰出校长”评选活动。现将有关事项通知如下:

#### 一、活动原则

秉持公平、公正、公开原则。以推动课程改革深化为目的,尊重教育规律,尊重学生成长规律,传递课改正能量,发现、提炼、传播课程改革的中国经验、中国智慧,辐射带动更多地区、更多学校、更多教师投身课程改革,为广大青少年健康成长创造良好条件。

#### 二、评选办法及流程

第一轮:以全国基础教育课程改革协作理事会推荐的专家为主进行初评;第二轮:通过网络面向全国大众评选;第三轮:邀请全国资深专家进行终评,产生30人获奖名单。  
注:专家评选采用本区(县)域专家回避制度。

#### 三、奖项设置

1. “课改杰出教师”:小学、中学

各10名。2.“课改杰出校长”10名。3. 优秀奖若干名。

#### 四、评选活动时间

报名截止时间:2014年5月1日。  
第一轮评选:2014年5月;第二轮评选:2014年6月;第三轮评选:2014年7-8月;颁奖典礼:2014年9月。

#### 五、报名及推选办法

以区(县)为单位推荐人选报名,每个区(县)教育行政部门或教研部门可以推选中小小学校长各1名,中小学教师各1名;  
教育部设在各师范大学或中国教育科学研究院的基础教育课程研究中心可以推选中小小学校长各1名,中小学教师各1名。

#### 六、提交材料

(一)填写报名表(请登录http://edu.qq.com/zt2014/kegai/index.htm 下载报名表。)

#### (二)参评材料

●“课改杰出教师”需提交的参选材料

1. 必交材料  
(1)对课程改革的理解和认识(结合自身实践谈亲身体会,不要大话套话,1500字以内);(2)课堂教学视频(提供两个15分钟以内的课堂教学视频片段);(3)课堂教学改革的实践探索(1500字以内);(4)本人在当地课改中发挥辐射带头作用的情况说明(1500字以内)。  
2. 选交材料(数量不限)

(1)结合学科开展专题活动的经验(1500字以内);(2)开展校本课程的经验(1500字以内);(3)开展符合课程改革理念的评价实践案例(1500字以内);(4)与课改相关的其他专题研究成果(1500字以内)。

#### ●“课改杰出校长”需提交的参选材料

1. 必交材料  
(1)对课程改革的理解和认识(结合自身实践谈亲身体会,不要大话套话,1500字以内);(2)反映学校课程改革进程和成果的视频(不超过20分钟);(3)学校开展综合实践活动(研究性学习、社区服务、社会实践活动)的情况及成效(1500字以内);(4)与课程改革理念相配套的考试评价改革实践及成效(1500字以内);(5)学校在帮助教师专业发展上所做的实践及成效(1500字以内)。

#### 2. 选交材料(数量不限)

(1)学校校本课程建设的思考与实践(1500字以内);(2)对某些课改前沿问题的深刻思考和突破(1500字以内);(3)学校在推进本地区课程改革中所发挥的作用(1500字以内)。

#### 七、联系方式及说明

本次评选活动纯属公益性,参评单位、个人无需交纳任何费用。请参评人员在5月1日前把报名表和参评材料发到下面邮箱。  
联系人:郑老师 方老师  
电话:010-82097127  
邮箱:cnc2049@126.com  
xkcjy82097172@126.com