

小学教师考核评价制度存在的问题及完善措施

郑为平

(福建省漳州古雷港经济开发区巷内小学 福建漳州 363214)

摘要: 随着教育的不断发展,对教师的专业素养要求也越来越高,在教师的考核评价制度上,也应建立一系列有效措施来检验和提升教师的教学能力。在小学教育中,考核评价制度逐渐成为优化教师综合职能和培养教师专业素养的重要方式,也成为优化学生学习的间接动力,无论是对于教师自身的能力提升,还是对于学生学习素养的深化,都具有实质性的促进作用。但聚焦现阶段小学教师考核评价制度发展情况,尚存问题,考核评价体系过于注重评价的形式而忽略了评价内容的优化以及实际的评价效果。针对小学教师考核评价制度现存的问题,应及时采取完善措施,及时止损、全面优化才是促进教师教学素养提升的最有效方式。

关键词: 小学教师 考核评价制度 存在问题 完善措施

中图分类号: G717 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.28.165

对小学教师进行综合考核评价制度的设置和优化是帮助教师快速成长、有效提升自身教学专业素养的捷径,也是优化教学的重要环节。对于教育而言,教师质量的优劣与否对教学教育的优化升级起到了决定性作用,而教资力量的雄厚需要各位教师在自我提升过程中注重能力的精益求精,注重思维意识的更新转变,注重考评体系的完善升级。只有从教师自我提升的起始阶段开始进行问题的探索分析和完善措施的提出和应用,才能在最短的时间内以最有效的方式解决这一环节所产生的问题。尽管有关教师考核评价制度应用和优化的必要性已经众人皆知,但该制度在实践中的运用也不过是差强人意,其中存在的问题不在少数。虽然目前有关教师考核评价制度的设置已经相对丰富,但很多都不过是“徒有虚表”,实质作用并不明显。教师考评意识薄弱是首要问题,很多教师不够重视考评制度,因此对于自身发展也不具有较高追求,得过且过是他们的心理常态。其次,考评制度的质量不佳,多是以考核评价形式和表面工作作为判定相关制度有效性的标准。再者,用于衡量考评成效的指标过于单一,以教学成绩论高低是普遍现象,实际上,这种断章取义式的评价模式是不正确的,不利于教师的自我提升。除此之外,考核评价制度的实质成果未能得到有效运用,从根本上分析,与教学评价紧密联系的是教学反馈,评价一般以正向为主,而反馈才多聚焦于问题进行传递,所以,只有兼顾教学评价和反馈,重视考核评价制度的应用成果,才能切实落实对小学生教师专业素养的进一步深化。

一、探究小学教师考核评价制度存在的问题

(一) 重形式而轻质量

就现阶段小学教师考核评价制度的发展情况来看,重形式而轻质量是最显著的问题。在小学教育中,对于教师进行考核评价的最终目的在于帮助教师更加全面、深入地认识到自身存在的不足,并结合自身存在的问题进行改进和完善,从而不断提升自我,使自己成为更有助于学生学习素质培养和技能点拨的专业指导教师。但不得不提的一点是,目前很多学校在指定教师考核评价制度时,过于注重评价形式的多元化,以及内容的多样化,虽然多元化的形式和内容更能吸引评价者进行系统的评价,但这在无形之中也分散了评价的集中性和专注性,这将会直接影响对教师最终的考核评价效果。从这个角度分析,教师考核评价制度的质量失去了有效保障。关于小学教师考核评价制度实施过程中存在的重形式而轻质量的问题,应予以重视,要将这一制度作为促进教师自我提升和教学专业素养有效深化的核心工具,并在实践中充分发挥考核评价制度的有效性,切实推动教师专业能力的提升。

(二) 考评指标太单一

考评指标过于单一是小学教师考核评价制度实施过程中存在的又一核心问题。纵观当下小学教师考评现状,大多是将教师在教育教学过程中的成就作为评价其综合能力的唯一标准,而忽略了其在培养学生其他各方面能力所发挥的积极作用。所以,从某种程度上来说,现阶段很多对于教师考评

方面的评价相对来说过于单一，功利性过强，聚焦范围过于密集，看似是以教师的专业能力来衡量其在教学教育过程中的综合表现，实则更多是单纯以教师的教学成绩论其优劣，这种评价方式是不全面且不具有有效性的。在考核教师的过程中，应同步关注到其教学理念的更新、教学方式创新、教学情境的优化、教学指导的专注等，从多个维度对教师的教学情况展开综合评估，这样的考评方式才是科学合理的，这种以多元考评指标为评价核心的考评结构才具有实践的价值。基于此，各小学要重视完善教师的考核评价制度，尤其要注重评价指标的综合设置，只有尽可能从多个层面对教师进行评价，才能在合理范围内驱动教师发现自身问题，并有效解决问题，从而实现自身专业素养的纵深优化。^[1]

（三）评价反馈不同步

对于小学教师考核评价制度的确立和实施而言，符合预期的考核评价和有效的信息反馈是必要的两个环节，也是决定和影响教师自身教学素质和育人能力的重要方式。但从教师考核评价制度的实际设置来看，还是存在一些问题，其中，教学评价结果与具体信息反馈两者之间的不同频发展是亟须解决的重要问题之一。实际上，对于教师考核评价制度的设立来说，最终的评价结果只是反映教师在一段时间内的教学总体表现情况，不能很好地展现教师在整个教学过程中的具体育人情况，很多时候会影响对一个教师潜在资质的挖掘。而教师资质的优劣又直接影响了最终对学生的培养成效，从这一层面分析，通过有效的举措提升教师的教学能力至关重要。要想达到对教师专业能力的纵深培养，对其进行阶段性的考核评价是必要的。而在教师考核评价制度的设置过程中，不仅要重视教学评价结果的接收和分析，更要将发布评价者的反馈信息收集到位，让教师从反馈信息中认识到自身存在的不足，并根据自身的问题进行相应的改进，从而提升自我专业素养。

二、分析小学教师考核评价制度的完善措施

（一）促进教师自我评价，提高教师主观能动性

为了进一步促进教师教学专业素质的提升，首先要让全体教师树立起职业育人观，要从自我评价开始落实，从教师的思维意识开始引导，帮助他们提高自身的主观能动性，学会从自身寻找问题，并分析和解决问题。就教师的职业能力组成架构而言，教学评价就是其中极其关键的组成部分，是

决定教师未来发展规划和发展空间的重要因素。“以人为本”的教育是新时代赋予教师的新思想、新观念，也是教师在个人职业发展道路和学生培养过程中重要的驱动力。实践证明，关注个体的发展是实现自我价值提升的关键之举，也是促进个人潜力激发的重要前提。在教师职业发展道路中，只有专注走好自我评价、自我思考的每一步，才能不断优化自我、服务自我、提升自我，才能在教育事业的洪流中借助浮木来实现自身的人生价值，为学生培养工作和教育事业的发展贡献一己之力，为实现教育事业的蓬勃发展奠定坚实的基础。而要达成这一目标，对于教师考核评价制度的设置就要尽早提上日程，要从教师的职业素养切入，让其在自我评价中不断提升自身的专业素养，成为学生学习进步和健康成长的重要引路人。^[2]

例如，学校可以对教师做出定期自我评估的考评要求，并设置相应的教学任务，通过这种方式来帮助教师进行清晰的自我定位，有了明确的自我定位，才能使自身在未来的发展中处于较好的方位。那么对于小学教师来说，首先就要注重自我评价，以日或周为单位对自己的教学情况进行综合分析，再以月为单元整合，综合评估自身的教学成效，同时总结自身存在的问题，并据此完善教学方式的不足之处，同时更新自身的教学观念，促进问题的解决。其次，学校可以设置参评性质的活动，像组织评优评先活动，要求教师结合自身的职业发展情况进行事迹的提供，主要是针对自身在教学过程中的科学成效和不足进行文字阐述，并设置相应的解决对策，从而有效提高教师的自我优化意识，使其在提高自身主观能动性的基础上不断强化职业素养。

（二）注重评价内容优化，提升教师教学专业性

在小学教师考核评价制度的优化和实施过程中，要尤其注重评价形式和内容的优化和更新，要对评价内容进行精化，这样才能确保教师的考核评价质量，才能在最短的时间内提升自身的教学专业性。将传统评价模式与现代考核评价建构进行对比不难发现，传统评价模式更加关注对教师整合性的评价结果，往往不对其评价过程进行评估，很容易导致最终的评价结果出现偏差，从而影响对教师教学效果的正确评估。而创新教育背景下，新的教师考核评价制度对教师的教学表现进行了更加全面且具深度的评估，不仅仅只是关注在课堂教师对学生课程知识的教授，

不以其所在班级学生的学习成绩作为唯一的评价依据,而是更加重视其在教学过程中的实际表现,包括教学活动的创新设计、班级组织及管理以及教师职业道德等方面的评价,并在此基础上展开综合性的评价。这样一来,教师就能在外界的评价下全过程地认识到现阶段自身存在的问题,也能通过评价内容的科学反馈探索完善不足的解决方案,从而切实提升自身的教学专业性。

例如,在设置对教师的考核评价内容时,可以将评价内容多元化,扩大评价范围,以更加全面的视角看待教师的教学工作。像在评价教师的阶段性教学情况时,可以通过设置问卷调查的形式对其进行评估,评价者可以是学生、学生家长以及同行,通过不同的评价者的综合评价,来对教师的教学情况进行综合性的评估,并从各方的评价中整合出教师现阶段尚存的教學问题,同时针对已有问题展开探究分析,最终帮助教师弥补不足,提升自我。此外,在对教师进行考核评价时,还要注意教师师风、师德的端正问题,将其作为考核教师的第一道关卡。为人师表,只有具备端正的教学观和育人观,才能在学生培养工作中取得更好的成效。具备最基本的职业操守,才能进一步对教师进行育人方面的考核评价,包括对其在教学指导和学生培养方面取得的成绩以及存在的问题,针对问题进行自我反思和策略优化,以实现在自我能力的提升基础上促进教育事业创新发展。

(三) 拓宽教师考评渠道,促教师素质多维提升

就小学教师考核评价制度的设置而言,合理拓宽考评渠道是帮助教师快速成长的关键之举,也是促进教师专业素质多维提升的必要措施。一直以来,对于教师考核评价大多以问卷形式开展,评价者也仅限于学生,这就就会导致评价的最终效果不能完全匹配教师的实际教学表现。而经过考评渠道的拓宽和优化,对于教师的评价就不会受限于传统的问卷笔试,而更多地向信息化系统转变,并且评价者的层次也会更加丰富多元,尤其是评价主体会更加开放,会聚焦到学生、学生家长以及学校其他教职人员身上,通过不同主体的评价,能够更加全面准确地评估教师的职能及教学情况。另外,信息化的教学评价系统的构建也将大大促进评价主体对教师的客观性和全面性评价,像利用教务系统进行教师考评内容和结构的设置,极大便利了学生及其家长对教师的评价,只要通过系统显示的可选项目对教师各方面素养进行实际评价,

并进行提交,就能完成整个评价工作。通过这种信息化的评价模式,教师不仅能够从中了解到自身难以发现的不足,而且能够接收到更多来自他人的客观评价,尤其是一些具体信息的反馈。利用这些反馈信息进行针对性的自我反思,将有效促进自我的教学成长,像职业发展规划、教学教育方式的优化、教学指导方向的转变等等,最终使学生受益。总体而言,教师考评渠道的拓宽很大程度上促进了教师发现自身问题和解决教学问题的能力提升,也为其强化自身专业素养提供了有效助力,切实帮助他们在职业道德规范和职业能力提升的道路上更加坚定地前行。^[3]

(四) 重视教师考评反馈,完善教师考评新制度

在评估教师教学情况的过程中,尤其还要注重教师考评过程中的信息反馈,能够从中捕捉到关键信息,并对这些有效信息进行提取,将直接推动教师考评制度的优化。首先,要注重反馈的有效性,反馈最终的目的在于帮助教师认识到自身的长处和不足,从而帮助教师更好地进行自我反思和优化;其次,要注重教师考评环境优化,对教师进行考核评价的核心目的在于让他们通过他人对自身的客观评价来发现自身存在的问题,从而及时采取有效的措施来解决问题。再者,要重视教师之间的反馈互通,通过良好的教法沟通和教学经验分享,能够帮助教师获得更好的发展。只有做好教师考核评价过程中的信息反馈,才能不断完善教师考评制度,才能有效促进教师职业素质的纵深发展。

总而言之,小学教师考核评价制度的创建对于教师的职业规划和具有实质性的促进作用。但从实际教学情况来看,仍然存在较大问题,亟须校方和教师共同努力,探寻新的考评制度,为教师的职业素养发展之路谋求更大的发展空间。

参考文献

- [1] 戎爱军. 小学班主任管理及领导能力研究[J]. 新课程学习(上), 2014(12): 195.
- [2] 楚红丽, 李慧莹. ×乡镇小学教师评价制度影响组织公平感的个案研究[J]. 上海教育科研, 2019(09): 22-27.
- [3] 孟卫青, 袁清. 中小学教师绩效评价的制度设计特征——基于×市中小学教师绩效考核方案的多案例文本分析[J]. 教育测量与评价(理论版), 2014(08): 26-30+37.