

教育之怪现状

考核加分岂能量身定制

□马得清



忙了一年,考核时间又到了。某校教师忙着填写考核表,希望学校能够公正地对待自己一年的工作,对自己的绩效作出客观公正的评价。

但令教师们没有想到的是,学校制定的教师专业技术考核办法,却向管理层倾斜。比如,考核办法第6条规定的“兼职工作加分”,具体加分值为:校级领导正职10分,副职9分;处室领导正职8分,副职7分;教研组长、年级组长5分。教师们认为,这种做法损害了自己的利益,既然是专业技术考核,就应该按照专业技术考核要求分类考核,凭什么设计加分项目?

有的教师认为,学校各级管理人员已经享有相应的职务津贴,专业技术职务考核还能享受加分,如此考核,公平公正何在,怎么激发一线教师的工作积极性?如果说考核需要倾斜,那也只能向一线教师倾斜,怎么能向管理层倾斜?

教师年度考核主要涉及师德、教学成绩、教研成果和民主评议四个方面,而且师德、教学成绩和教研成果是主要方面。但是在进行教师专业技术年度考核时,某

校一位长期不任课的中层领导的考核位次比任课教师还高,一位没上过一节课的校级领导居然在教师考核中获得优秀。这一考核结果公布后,教师们议论纷纷。直到考核办法公布后,他们才恍然大悟:原来学校领导层有加分项目。

教学是学校的中心工作,学校管理应该紧紧围绕教学这个中心展开。一线教师是办学的主体,学校管理工作的本质是为一线教师的教学活动服务。学校各级管理层一般享有高级职称,其第一身份应该是教师,因此搞好教学工作是其应该做的本职工作。只有搞好了教学工作,才对不起自己享受的专业技术高级职称待遇。换句话说,不管是管理层还是一线教师,只有从事教学才有资格接受专业技术职务考核。

专业技术考核要看教学和教研绩效。绩效就是业绩与效果。每到年终考核专业技术绩效时,基层一些利欲熏心的领导享受着高级职称待遇,拿着高级职称工资,一节课都不上却靠量身定制的考核加分获得较好的考核等次,有的甚至获得优秀等次。这种现象实在很不正常,希望

能引起有关部门的注意,进而加强监管,确保基层学校年终考核公平、公正和透明,真正起到激发教师工作热情和积极性的作用。

在教师专业技术年度考核方面,可以借鉴山东的做法。山东省人民政府办公厅印发的《关于进一步加强中小学教师队伍建设有关问题的意见》提出,强化课时量在中小学教师职称评聘和考核评价指标体系中的权重。将完成课时量作为申报教师专业技术职务和竞聘专业技术岗位的必要条件。管理岗位兼职人员课时量低于标准三分之二的,不得申报评审教师专业技术职务,不得聘任教师专业技术岗位。将课时量标准纳入每个教师专业技术岗位目标任务,写入聘用合同,加强考核。对达不到约定课时量的,年度考核不能评为优秀档次,在续签聘用合同时要进行转岗或低聘。

如果各地都能像山东这样做,那么做到教师专业技术考核公平和公正就不难。不仅如此,这样做还可以通过考核制度防止学校管理干部脱离教学一线。(作者系蒲公英评论特约评论员)

2017年,校长职级制改革将在山东省全面推开。改革后,新任校长不再套用行政级别,全部竞争上岗或面向社会公开招聘,并设立4级9档或4级10档晋升渠道。校长任期3至5年不等,一般不超过两个任期。

实施校长职级制改革,全面推行校长负责制与聘任制,并不是一个新鲜话题,2006年修订的《义务教育法》第二十六条指出,学校实行校长负责制,校长由县级人民政府教育行政部门依法聘任。近年来,诸多地区尝试校长聘任制与职级制改革,如山东省潍坊市早在2002年就启动这项工作,并取得了突破性进展。然而,时至今日,这项制度才刚刚在山东省全面推开,且在全国尚属先例。由此可见,此项工作的繁杂性与艰巨性。

校长聘任制与职级制改革是一项系统工程,绝非只是摘掉校长官帽那么简单。事实上,近年来诸多地区的校长行政级别已经“名存实亡”,作为事业单位负责人的校长,虽然拥有一定的行政级别,但

纵横谈

校长职级制改革需整体推进

□梁好

这样的行政级别与党政机关的行政级别不可同日而语,亦不能与之互通。级别只是一个外在形式,是一种可有可无的代号。取消行政级别,只是进一步明确校长的管理权限,确立校长的专业地位,而校长职级制改革的实质性内容,绝不能仅仅停留在摘掉官帽这种浅表层次上。

校长聘任制与职级制改革,首先需要完善校长任用与选拔机制,建立能上能下、能进能退的用人机制。传统校长的职位,任命权源自上级主管部门,这样的人事管理制度,促使校长眼睛往上看,一切围绕主管领导转,只要领导满意,就能高枕无忧。实施校长聘任制与职级制改革,需要打破

自上而下的校长任命机制,取而代之的公开竞争、择优录取的校长选拔机制。如此,通过公开选聘的校长,获取校长职位靠的是实力,他们只需对学校负责,对师生负责。这样的用人机制才能让校长的管理下移,眼睛向下看,真心实意地为师生服务,为学校发展服务,确保校长正确的角色定位。

校长聘任制与职级制改革,成败的关键在于科学有效的校长考核评价机制。聘任制与职级制的确立,一改校长终身制的弊端,真正用教育实绩说话,校长的工作成效不仅直接决定校长不能在任期结束后续聘,而且也决定着自身的职级,关系到校长的工资待遇。因此,

建立完善的相应考核评价机制至关重要,这也是决定改革成败的关键所在,需要在改革过程中着力跟进。

校长聘任制与职级制改革更是学校治理方式与教育生态的全面革新。要保证这一改革举措顺利实施,需要进一步构建政府、学校、社会之间的新型关系,全面推进管、办、评分离,明确政府管理权限和职责,明确各级各类学校的权利和责任,逐步扩大学校办学自主权,积极推进依法办学、自主管理、民主监管、社会参与的现代学校制度建设。

(作者单位系安徽省宿州市埇桥区教育体育局)

争鸣

进班办公不可取

□许兴亮

近日,我到一所学校调研,发现该校管理有一个突出特点:每个教室的后面都放置了班主任办公桌,班主任办公基本就在教室。与其他学校校长交流,发现实行班主任进班办公的学校不在少数。

班主任是否应该进班办公?无论是国家教育法规,还是地方教育法规,都没有相关规定。然而,现实中不少学校却乐此不疲,一些校长称之为学校精细化管理的得力之举,确实值得教育人深思。

实行班主任进班办公制,主要目的是加强学生管理和教学管理。从学生管理看,班主任进班办公,可以实现对学生的零距离管理,学生的一举一动都在教师的视线之下,既能督促学生学习,又能防止学生的违纪行为。从教学管理看,班主任进班办公,能够督促任课教师认真上课,提高课堂教学效益。同时,对于班主任自身而言,这也是无形的监督,能够让班主任时时严于律己,努力作学生的表率。

据了解,实行班主任进班办公制后,学校管理效能明显增强,班风班纪明显好转,安全事故明显减少。这正是一些学校乐此不疲的根本原因。但这并不能代表班主任进班办公制具有科学性和合理性。2016年发布的《中国学生发展核心素养》把“自主发展”作为学生“全面发展”的首要内容,学生是学校管理的主体,自主管理是促进学生生命成长的驱动器,是现代教育的重要价值追求。

班主任进班办公制的最大弊端是对学生自主管理的摒弃和学生创新个性的扼杀。学生是成长中的人,需要引导、激励,同时学生的发展具有不完备性,存在这样或那样的缺点是正常的。在班主任进班办公制下,学生时时处于被动管理中,上课、自习乃至课间活动,处处有一双无形的眼睛盯着自己,自主发展的机会被剥夺,自由飞翔的翅膀被折断,还能快乐成长吗?同时,班主任进班办公对任课教师也是一种无形的压力,会让任课教师产生不信任感。长此以往,学科教师也难以创造性地开展教学工作。

因此,必须改进班主任进班办公制,实行学生自主管理,必须推进现代学校建设,建立健全自主管理组织,形成以学生为主体,学校、家长和社会共同参与的多元共治机制。这样,既能发挥班主任进班办公制的长处,又能利于学生自主管理和自我发展。(作者单位系山东省泰安市基础教研室)

去年,我的一位教师朋友好不容易得到一个晋升高级职称的指标,无论是教育教学质量、教科研成果,还是其他条件,这位教师都具有明显优势。但正当大家一致认为这位教师胜券在握时,万万没想到最终却没有通过评审。

原因是什么?这位教师到相关部门咨询,答复是评审小组已经解散。在这位教师的一再追问下,相关部门才给出一个很牵强的原因。至于究竟为什么没有通过评审,答案只有评委们知道。在现实面前,这位教师后悔当初没有听从同事的劝告,提前“疏通”关系。

作为参评教师,应该有知情权。如这位教师所言,“死,也要死得明白”。实际上,对于职称评审的程序不公开,结果不公正,教师们一直颇有微词。尽管职称评审并非如有的教师所言,不是凭条件,而是凭关系,但评审结果总会有一些意外。有些条件比较“硬”的教师没有通过评审,条件比较“弱”的教师却通过了。这

日前,安徽省庐江县某小学四年级学生小娟上实验课时,作为学生代表到实验台附近观看雨雾霜演示。授课教师在未能确定酒精灯是否完全熄灭的情况下添加酒精,导致小娟被烧伤。小娟家人将学校告上法庭,学校被判承担100%的赔偿责任。毫无疑问,这是一起严重的实验课事故,对于无辜受到伤害的学生来说,不管如何赔偿都难以弥补其内心的创伤。

实验课发生安全事故,与教师缺乏安全意识、缺乏对学生的有效保护紧密相关,教师难辞其咎。但是,作为一名长期在农村中小学工作的教师,我却有话要说。

我所在的地区是教育相对落后的中西部农村,近年来由于各项政策的大力支持,随着薄弱学校改造工作的全面铺开,农村学校的设施设备得到了极大完善。因此,如何运用现有条件,开展好国家课程便被提上日程,物理、化学、生物等课程的实验由此成为各级各类检查的必备项目。而且,由于初中的理化生

实验被纳入中考考查范围,让农村学校无处可避,只能要求教师想方设法在上课时做好演示实验,并指导学生动手完成课标要求的实验操作。

然而,绝大部分农村学校面临一个令人尴尬的现实,那就是几乎没有专业教师。不仅农村小学没有专业科学教师,农村中学专业理化生教师也极其稀少,大部分科任教师都是由其他专业改行而来,而且还很不稳定,常常调换。于是,这便让学校处在一个两难境地——按要求开齐开足实验课,教师能力有限,既不规范,也存在极大的安全隐患;不开

课,既完不成课程要求,又培养不了学生的实践能力,还应付不了上级检查。

因此,大部分学校只能在强调安全的前提下,让实验课教师多参加培训,多摸索学习,尽量选择安全可控、相对简单的实验。如此,农村中小学的实验课在“缝缝补补”“战战兢兢”中度过了一年又一年,而专业师资严重不足问题,也迟迟看不到解决希望。

如何解决农村学校理化生、科学等实验课专业师资不足问题?关键在于两点:一是有关部门必须从思想上高度重视,将培养、招聘专业师资提上工作日程,尤其

要建立职称评审申辩制度,还可以避免职称评审中的暗箱操作。虽然相关部门最终会对评审结果进行公示,但由于绝大多数教师没有知情权,对被淘汰的原因不清楚,因而公示只是一种形式,几乎没有教师对评审结果提出异议。许多没有通过评审的教师只能自认倒霉,期待来年好运。

在职称评审中,不可能每位教师都能如愿以偿顺利通过评审。因此,只有建立职称评审申辩制度,保证程序公开、结果公正,才能让没有通过评审的教师心服口服。(作者单位系湖北省安陆市紫金路小学)

锐评

职称评审有必要建立申辩制度

□罗义安

样的结果,怎能不令教师浮想联翩,怎能不令教师怀疑职称评审存在猫腻。

因此,消除公众对职称评审公平性的质疑,有必要建立职称评审申辩制度,允许参评教师对影响通过评审的因素进行申辩。这既是程序公开的需要,也是结果公正的需要;既是对参评教师负责的需要,也是对评审工作负责的需要。

职称评审需要维护评委的权威性,但不能由评委搞一言堂。在评审过程中,尽管评委都是专业人员,但难免出现疏忽,也难免出现“任人唯亲”现象。如果没有职称评审申辩制度的制约,不允许参评教

局内人

农村实验课的出路在哪里

□周卫军

课,既完不成课程要求,又培养不了学生的实践能力,还应付不了上级检查。因此,大部分学校只能在强调安全的前提下,让实验课教师多参加培训,多摸索学习,尽量选择安全可控、相对简单的实验。如此,农村中小学的实验课在“缝缝补补”“战战兢兢”中度过了一年又一年,而专业师资严重不足问题,也迟迟看不到解决希望。

如何解决农村学校理化生、科学等实验课专业师资不足问题?关键在于两点:一是有关部门必须从思想上高度重视,将培养、招聘专业师资提上工作日程,尤其

是要保证农村师资的合理调配,形成一支相对稳定的专业师资队伍;二是加大对相关教师的培训力度,对于一部分非专业教师,可以采取专业培训方式,提高他们的实验操作、教学技能,将他们培养成真正合格的专业教师。

只要有关部门下决心正视问题,一步一个脚印地落实,相信农村学校的实验课也能如火如荼地开展,而由于教师不专业等原因造成的实验安全事故,必将不再发生。

(作者单位系湖南省武冈市桐树塘镇中心小学)

征稿

【纵横谈】宏观阐述教育现状、教育问题。对教育趋势和重大教育问题进行评论。1200-1500字。

【争鸣】针对热门事件、热点话题,进行观点交锋。注重通过说理进行辩论。800-1000字。

【局内人】教师评教师、谈教师的事。1200-1500字。

【教育之怪现状】教育领域的各种怪事、奇事,重在描述,可以不一。1200-1500字。

邮箱:zgjsbwptx@vip.163.com
联系方式:010-82296740
(来稿请注明栏目名称)