

公开是基础公平是关键教师资格考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/516/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_AC\\_E5\\_BC\\_80\\_E6\\_98\\_AF\\_E5\\_c38\\_516437.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/516/2021_2022__E5_85_AC_E5_BC_80_E6_98_AF_E5_c38_516437.htm) 制订科学完善的教师绩效考核方案，建立公平公正的教师绩效考核制度并严格执行，可以奖勤罚懒，弘扬正气，充分调动人的积极性，挖掘人的潜在力量，有效促进教师队伍建设，提升学校教育管理水平，营造稳定和谐而又积极上进的校园文化氛围，使学校获得竞争优势。但在教师绩效考核制度推行过程中，总是会出现这样那样不尽人意的情形。原因何在？笔者认为，是有些学校考评方案的制订与考评制度的推行出了问题：1．出发点不正确，思维方式存在问题。个别校长制订方案时考虑的不是如何千方百计激发全体成员的主人翁精神，切实提高其参与的主动性和积极性，而是仅仅从便于自己管理的角度出发，不少考核方案异化成了为树立个人权威而整治甚至威胁一线教师的工具。2．过程不够公开，意见征询流于形式。教师考核方案在初稿产生以后，按理应该通过教代会进行讨论，并征求全体教师的意见，在讨论、征求意见的基础上对草案进行修改。但有些学校只是将草案复印几份让一线教师传阅，走走过场而已，毫无民主可言。百考试题收集3．内容过于随意，奖惩法度不够合理。在学校里，最苦最累的是任课教师，从奖勤罚懒的公平角度出发，制订方案时本应多考虑任课教师，但不少学校偏偏反其道而行之，对任课教师只有严要求，而少有政策的倾斜，以至出现“出力的（任课教师）不得好，得好的（学校领导与后勤人员）不出力”的怪现象。严重的结构性失衡损害了大多数教师的利益，挫

伤了教师参与的积极性。因此，笔者认为，作为学校的管理者，应反思如何在方案制订过程公开的基础上追求制度实施的公平：

（一）端正态度，定位考核观念。

1. 变单向考核为多向考核：教师绩效考核方案应当面向全体，百考试题教师绩效考核制度面前应当首先保证人人平等。管理者对被管理者有考核权，被管理者对包括管理者在内的其他成员也应当拥有考核权。
2. 绩效考核目的由注重惩罚走向注重发展：绩效考核应旨在“改善”，而不是为考核而考核。考核应当关注过去，更应注重改善未来。这样的绩效考核才能发挥激励和引导作用“考核”是为了在考核后对症下药地帮助帮助教师纠正与学校规范不一致的行为。

（二）公开过程，广纳集体智慧。

1. 真正体现民主集中制原则，将考核方案内容的选择权、奖惩法度的确定权放给全体成员，学校领导与教师代表负责收集整理，结果由全体成员讨论通过。
2. 制度执行公开透明，制度面前人人平等，管理者与被管理者应该互相监督，相互提醒。

百考试题

（三）内容周全，兼顾法度与人性。

1. 方案条文尽量具体，奖惩法度尽量明确，有效保证考核的可操作性，避免考核中的随意性，提高考核的规范性。
2. 既要充分考虑全体教师考核标准的统一性，又要充分考虑不同岗位工作质与量的具体要求差异，制订基本对应的考核标准，避免出现“有事无人（愿）干，有人无事（可）干”现象的发生。
3. 充分考虑诸如婚育、生病等特殊情形，制订相关特事特办的人性化制度。

百考试题整理

4. 充分考虑教师个体自身发展。比如，对成长较快的教师另赋激励分，对成长潜力较大的预付鼓励分，对成绩（成果）辉煌的当然更应当给予奖励分。

F8F8" 100Test 下载频道开通

, 各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)