

教师交流：变了味儿的年度考核教师资格考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/518/2021_2022__E6_95_99_E5_B8_88_E4_BA_A4_E6_c38_518008.htm

教师年度考核开始于1991年，到目前为止已进行了17年。回顾这些年的年度考核状况，不禁使人感慨万千。教师年度考核实行的第一年，笔者是东北一所中学的校长。当时发生过一件不愉快的事情：一位民转公的女教师年度总结报告共写了500多字，其中错别字就有十几个，被评为“基本称职”。她看到这个考评结果后，当众撕毁年度考核表到校长室大哭大闹，后经多方做其思想工作才算消了气。第二年鼓励她做班主任，要求她教学板书不能出现错别字，一年下来，年终考核终于得到大家的认可，评为“称职”。后来，上级教育主管部门又给年度考核增加了“重量”：在评职晋级的条件中增加了一项硬指标，即在任现职时必须有一次是年度考核“优秀”（有的省是近三年或近五年以内）才能申报高一级职称的评定。新政策的出台，促使各学校重新思考“年度考核”的操作办法。出人意料的是，几乎所有的学校都采用了同一种操作办法：将第二年最有希望晋级的教师按年龄列成一个名单，然后采取不晋级的礼让晋级的，希望小的礼让希望大的，年轻的礼让年纪大的，科任老师礼让班主任老师，贡献小的礼让贡献大的等相互礼让的“人道主义”的方式来评定“优秀”。这种以“仁”为本的考核方式得到了绝大多数教师的理解和支持，为此，年年考核虽有人不太舒心但没有出现大的问题。2002年，我来到深圳一所学校工作，这里的年度考核也是年年搞。考|试/大不过相比东北，没有了“评定职称必须是在任

现职时有一次是年度考核“优秀”才能申报”的规定，但是增加了“年度考核为优秀的，年终可得工资的30%的奖金”这一条。笔者在东北老家参加年度考核10年，没有一次被评为优秀，那是因为我是领导。来到南方后成为一名普通老师，参加年度考核6年，其中一次评为优秀，考试/大两次评为区级先进。评上了优秀，心里很惬意，认为自己的辛勤工作终于得到了肯定；没有评为优秀，心里也有几分不快，认为自己努力没有被承认……再看其他教师每年考核过后的反应：评上优秀者，一般都是默不作声的；评不上的就觉得考评不公平、是非颠倒……不满情绪表现的形式也不尽相同，有的怨恨埋于心，呈“不在沉默中爆发，就在沉默中灭亡”之态势；有的找一两个好友倾诉愤懑之情；有的三五成群或窃窃私语、或嬉笑怒骂，发泄不满情绪；有的则大声疾呼，抨击时弊；还有的则是大哭大闹……现行学校管理体制下的年度考核流程一般是，经层层推荐上来的优秀候选人由考核小组决定最后的人选，这个考核小组的权力实质就是集中到了校长一个人身上。在这种考核操作制度下的“优秀”，不外乎是这样几种人：其一是在各方面均表现很突出的人，但此种人毕竟是凤毛麟角；其二是工作能力及实绩说差不差，但绝不是突出者，他们获得“优秀”的最关键的因素是“会来事”，是经常围在领导身前身后，是领导眼中的“红人”，这部分人是“优秀”中的绝大多数；其三是值得同情者，这些人工作没多大成绩，但一直勤勤恳恳，多年或一直都没有被评为优秀，此种情况每次都有，但为数不多；其四是上次评优闹事或找领导理论的人，因为他们的“闹”或“论理”并不都是无理取闹，所以这一次的考核就是“优”，此类情

况也为数不多，但也每次都有..... 进行年度考核的初衷是鼓励先进鞭策后进，充分调动教师的工作积极性。考试/大但是，自从年度考核与每个人的切身利益挂钩以后，它就具有了不同的含义和使命，成了不同人利用它达到不同目的的工具。年度考核，该何去何从？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