

湖南省和江苏省将量化师德纳入从业基本素质考核中教师资格考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E6_B9_96_E5_8D_97_E7_9C_81_E5_c38_645936.htm id="mar11"

class="lyn42"> 在湖南省义务教育学校教师绩效考核研讨会上，湖南省推出全国首个CreditSPMS学校智能绩效考核管理系统，令润物细无声的师德可以“以量计算”。国庆后，该系统将在湖南全省中小学推广。无独有偶，日前，江苏省教育厅出台义务教育阶段教师绩效工资考核办法，明确了绩效考核将和师德挂钩，不与升学率挂钩，并将出台师德量化标准。来源：www.100test.com 在两地关于教师绩效的考核中，师德都占了最为重要的地位，如此量化的初衷无疑是好的，然而却遭到很多人质疑，而质疑也绝非毫无道理。作为一种道德规范，师德本身显然无法量化既不可能判定个人道德考多少分，也不可能给人与人的道德之间拉开明显的档次，那究竟该如何为师德评判优劣？更关键的问题是，一旦道德被加以量化并强调其实用性，功利色彩的出现就几乎不可避免，而投机主义风气也将无可回避。当教师们习惯于口是心非骗取高素质评价，他们真实的道德素质面貌究竟如何呢？让他们来对涉世未深的孩子言传身教，孩子们的道德面貌将会如何？由于量化师德缺乏足够透明度，因此这类“道德考试”更多是在考主考官。如果教育部门无法证明“道德考试”的科学可靠，如果学校不能建立起合理的人才评估任用机制以保障主考官最基本的道德素质值得信赖，量化道德的合理性与公平性就摆脱不了来自外界的质疑。道德教育创新乏力是整个社会都面临的一种困惑，简单的道德量化不仅无助于

摆脱目前的窘境，而且很容易造成形式主义的泛滥，甚至导致出现更大的不公，其本身的积极意义委实不容高估。唯升学率是举的教师绩效考核饱受诟病，究其原因，极端“务实”的绩效考核片面局限于升学率，而看不到升学率之外的其他内容。与此相比，量化师德无疑是一种彻底“务虚”的绩效考核，人们不仅看不到考核什么，而且看不到考核的依据和标准。从极端务实到极端务虚，显然都不可能达到预期的目的。实际上，量化道德在学校内早已不是什么新鲜事，只不过曾经不时见诸报端的所谓“道德银行”奖励的是学生，而此番量化师德奖励的是老师。时至今日，曾经热闹一时的“道德银行”大多归于沉寂，因为道德品质不该也很难成为致富手段，将考核的对象变换为老师，其结果又将怎样？改革教师绩效考核方法的核心在于强调老师对学生的爱，而爱显然是无法强制的。强制的爱不仅使爱人者无法忍受、被爱者难以接受，同时也未必能长久。与其动用强制手段甚至以奖励来诱惑老师关爱学生，何不考虑一下将师德作为最基本的从业门槛？道德规范并非越细越好，与之相反，从业要求越具体越好。与其威逼利诱那些缺乏爱心的人去学会关爱别人，不如一开始就挑选更具爱心的人来从事教师职业。实际上，教育部部长周济早在去年就曾表示，要把师德作为教师资格认定和新教师聘用的必备条件和重要考查内容。相比起量化师德，把同样的内容纳入从业基本素质的考查范围显然更加有效，同时也更具现实可操作性。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