

湖北省体育教研员选拔与考评现状调查与分析

李 平

(湖北师范学院 体育系, 湖北 黄石 435002)

摘 要: 对湖北省体育教研员选拔与考评机制的现状研究后发现, 体育教研员的选拔与考评机制普遍存在着单一、松散的问题, 应建立一套基层推荐、考核聘用与行政任命相结合, “绩”“效”考核评价相结合的选拔考评体系, 推动我国体育教研员队伍的建设与发展。

关 键 词: 体育教研员; 选拔与考评机制; 湖北省

中图分类号: G812.7 文献标识码: A 文章编号: 1006-7116(2007)05-0104-03

Investigation and analysis of the current state of selection and evaluation of physical education instructors and researchers in Hubei Province

LI Ping

(Department of Physical Education, Hubei Normal Institute, Huangshi 435002, China)

Abstract: The authors analyzed the current state of the mechanism of selection and evaluation of physical education instructors and researchers in Hubei province, found that the mechanism of selection and evaluation of physical education instructors and researchers had such common problems as being undiversified and floppy, and proposed that we should establish a set of complete and scientific selection and evaluation systems, in which the candidates are recommended by basic units, evaluation and employment are combined with administrative appointment, and “performance” evaluation is combined with “effect” evaluation, so as to boost the construction and development of the physical education instructor and researcher team in China.

Key words: physical education instructor and researcher; mechanism of selection and evaluation; Hubei Province

体育教研员“为贯彻执行国家课程计划、教学大纲(课程标准)、开展中小学体育教学研究、组织教改实验、提高体育教师队伍的专业化水平、组织推广体育教学经验、普及教育理论等做了大量的工作, 为提高中小学教学质量做了巨大的贡献”^[1]。然而, 教研员队伍的建设没有得到应有的重视, 特别是在教研员的培养、选拔与考评机制上存在不足。本文调查了湖北省109名体育教研员并作初步分析, 为加快我国体育教研员队伍建设提供依据。

1 体育教研员的选拔机制

1.1 教研员的选拔现状

我国的体育教研员大多数来自中小学校的体育教师, 选拔的方式通常为行政任命、考核聘用、基层推荐3种方式, 其中以行政任命为主, 这种方式在教

研员早期的选拔中发挥了一定作用。随着基础教育的不断发展, 尤其是新课标的实施, 这种传统的教研员选拔方式存在的不足就显露出来: “首先表现为缺乏公正的选拔标准, 什么样的教师能当教研员, 让谁当教研员, 在一定程度上取决于行政领导的主观感觉, 更有甚者是取决于当事人的社会关系; 其次是表现为选拔标准的效度太低, 即完全按照从前教师当得如何来判断今后教研员会当得如何, 全然不顾教研员与教师在基本素质要求上的差异性。”^[2]这种以行政任命来选拔教研员的方式已经严重地阻碍了我国教研员队伍的建设与发展。

调查结果显示, 目前在湖北省101名体育教研员中行政任命的有93人, 占92.08%; 基层推荐的有3人, 占2.97%; 考核聘任的有5人, 占4.95%。可见, 在湖北省各级体育教研员的选拔方式上, 通过非传统

方式选拔体育教研员不到 1/10, 反映出湖北省作为一个中部基础教育较发达的大省, 无论是在体育教研员的选拔还是在队伍的管理上都存在问题。

造成这种现象的原因有: 首先, 湖北省各级教育主管部门对体育学科与体育教研员在基础教育改革中的作用不够重视, 在管理与投入上不到位; 其次, 我国各级各类教研员的任职资格及标准没有一套象专职教师一样的比较成熟的专业资格认定标准, 各级教育行政部门在选拔教研员时找不到参照的标准, 考核的内容也无法统一, 具体操作时困难较大。只是通过部门领导与前任教研员平时的观察, 凭个人感情与主观感觉在中小学体育教师中进行物色任命。而这种选拔方式既不能全面、公正反映出被选拔者的真实水平和能力, 又导致许多有能力、有水平的骨干教师被排挤在教研员队伍之外, 使得教研员队伍难以根据形势与个人的需求进行更新与流动。由于这种传统落后的选拔方式在湖北省各级体育教研员选拔中使用较普遍, 致使湖北省体育教研员队伍在经过几十年的发展后, 仍然存在着整体水平素质不高、区域发展不平衡的状况。

1.2 各级教育行政部门领导的观点

各级教育行政部门教研室与体卫科领导是体育教研员的直接管理者和业务指导者, 各部门的领导对体育教研员选拔方式的观点与意见对体育教研员选拔与队伍的建设起着十分重要的作用。从湖北省教育行政部门体卫科及有关领导对体育教研员的选拔任职方式认识的调查情况来看, 在 24 名被调查的市、区(县)体卫科科长与教研室领导中, 有 16 人(占 66%)认为体育教研员的选拔应采取“考核聘用”方式, 有 4 人(17%)认为采取“基层推荐”方式, 有 4 人(17%)认为应采取“行政任命”方式。选择采取考核聘用方式的人认为这种方式较为公正, 同时符合现在形势发展的需要。但是, 在具体操作上, 缺乏统一的标准或可借鉴的经验; 选择基层推荐方式的人则主要是考虑基层学校对教师的人品、能力以及水平更为了解, 而这些方面都是从事教研员工作至关重要的素质; 而选择行政任命方式的人则认为教育行政部门领导对教研工作的特点了解, 在判断上更为直接一些, 同时, 也考虑到采取考核方式在标准与操作层面上存在着较大的难度。

不难看出, 这 3 种选拔方式在独立操作上都存在着不同的缺陷, 而且, 目前在我国教研员体制尚不完善的情况下, 这种现象还将维持相当长的一段时间。这就使得体育教研员无法承担现阶段的基础教育改革所赋予的职责与任务, 势必将被新的、科学的教

员选拔机制所代替。因此, 建立一套基层推荐、考核聘用与行政任命相结合的科学、民主、有效的体育教研员选拔机制, 是提高我国体育教研员队伍素质, 建立一支高水平体育教研员队伍的前提。只有在基层推荐基础上, 通过考核与行政考察有机结合, 才能选拔符合时代发展特征的体育教研员, 促进体育教研员队伍的建设与发展。

2 体育教研员的考评机制

完整的绩效考核应由成果考核、态度(敬业、尽力情况)考核和能力考核构成; 应避免在方法上出现考核要素缺乏针对性、考核项目不全、考核层次不清, 应付差事; 只定量分析缺乏定性分析, 忽视全员参与考核等现象^[3]。

2.1 教研员考评制度

积极的考核与评价制度是促进教研员队伍发展的动力和手段。在对教研员的评价上既要重视职业精神、学习态度、意志品质、自信心、合作意识与创新能力, 又要注意工作质量的评价, 在评价过程中既要上级主管部门和单位领导的评价, 又要尊重学校的评价和教研员的自我评价, 使得教研员的评价既科学又民主。在传统教研员的评价制度中, 存在评价主体单一, 评价标准缺乏定量评价, 教研员的评价掌握在上级主管领导和单位领导手中, 忽视了学校与基层教师对教研员的评价, 缺乏客观与公正性, 体现不出真正的价值^[4]。

综合湖北省各级教研室教研员年终考核的内容可以看到, 通常是以出勤与开展教研活动的量化指标来考核, 以教研员自评与教研室领导考评两种方式进行。其体系中强调了教研员完成考核指标规定的任务, 忽视了对教研员能力与工作成效考核与评价; 在参与评价的主体方面, 缺少社会即学校与教师对教研员工作成效的评价。为了进一步证实考评中的缺陷, 课题研究从反映体育教研员工作成效的 4 个方面“考勤、教研活动、教科研论文、课题成果与获奖”以及参与评价主体方面, 对湖北省各级体育教研员进行调研后发现, 在考核项目中达到 3、4 项内容的不到 40%, 2 项以下的达到 60%, 而且缺失的部分主要是反映体育教研员能力与成效考核内容, 还有 10% 的地方教研室考核中, 根本没有考核体系或者根本就不考核; 在参与评价主体方面, 也只有不到 15% 的有学校或教师参与对体育教研员的评价。

由此可见, 湖北省各级教研室对体育教研员考核的内容与评价标准上, 存在着尺度不一、差别较大, 参与评价主体单一等问题。在一些地方考评教研员的

内容较为全面,但评价的手段却有失客观公正,而在一些市、区、县,根本就没有考核评价的内容,或者有综合考评的内容与标准,但没有得到具体落实和执行。由于这种松散、缺乏统一标准的考评体系,直接影响了湖北省体育教研员队伍建设与发展,使得体育教研员为地方中小学学校体育的教学改革与发展中所起到的作用与影响不大。

2.2 加强“绩”的考核,注重“效”的评价

由于教研员职业的特殊性,决定了教研员工作角色的多重性与工作成效的周期性等特点,所以,对教研员的考评内容和方法与体育教师相比要复杂一些。按照人力资源管理的绩效考评理论来分析,相对教研员来说,“绩”在这里指的是教研员的工作实绩,这部分主要是教研员所在的教研室制定教研员必须完成的工作量(考勤、教研活动次数与科研成果),主要是由教研室主管领导通过考核方式完成。“效”更多是指教研员的工作成效,主要是教研员通过教学研究、指导教研活动为当地学科建设和教师业务提高带来的实际成效,这个部分应该是在教研室主管领导根据学校与教师对教研员工作的态度、能力与工作成效做出评价的基础上,再进行定性分析后的综合评价。对于教研员来说,“效”更能体现一个优秀教研员的价值所在,能为当地学科建设和教师业务水平的提高起到积极的作用。

“对教研员的评价要注意终结性评价与过程性评价相结合,绝对性评价和相对性评价相结合。在尊重教研员个性的前提下,实现教研员专业队伍发展目标”^[4]。由于体育学科是一门以身体练习为内容和手段,教学内容多样、教学手段复杂以及教学地点流动为特点的独特学科,较之其它学科存在着“学习内容和学习方式都有其自身的特殊性”^[5],在评价体育教研员的工作成效方面与其他学科的教研员存在着不同。随着体育新课程的全面实施,“校本教研”制度的建立与体育“校本课程”的开发,对体育教研员改变传统教研观念与工作方式提出了新的要求,体育教研员不仅要诠释与推广新课程改革中的新理念、新思想,更重要的是体育教研员要到体育教师当中去,引领和指导体育教师,和他们一起围绕新课程开展各项教学改革实验,开发有地方特色的体育校本教材与课程。这一变化改变了体育教研员高高在上,脱离群众、脱离实际的现象,也使得学校和体育教师对体育教研员有了更多的接触与了解,并能准确评价体育教研员的能力、水平及工作态度与成效。由于体育学科的特

殊性,对他们的工作成效的评价不可能用学生参加高考的成绩来衡量,因此,当地体育学科建设和教师业务提高所带来的实际成效,与学校和体育教师对体育教研员的评价就显得十分重要。在新课程改革全面铺开的新时期,体育教研员的考评制度中不仅要加强对体育教研员工作量化指标的绝对性与终结性评价,加强体育教研员队伍的管理,还要注重通过学校与体育教师对体育教研员的能力、水平、工作态度以及工作成效作出的评价。单一考核或评价都是不合理和不科学的,只有将考核与评价有机地结合起来,才能激励教研员的工作,帮助教研员更好地了解自己、完善自我,从而提高体育教研员的业务水平。

在基础教育改革与发展的今天,学校体育的新课程改革已经全面实施,新课程带来“健康体育”全新理念,需要体育教研员去研究与理解,并在广大中小学体育教师中诠释与推广;新的“校本教研”制度的出现,需要体育教研员改变教研方式,去引领、指导体育教师的教学研究与实验,这无疑对体育教研员们是一种新的压力与挑战。现有的传统、单一的选拔模式与松散的考评制度,已无法满足时代发展的要求,不利于促进教研员队伍的建设与发展。只有将基层推荐、考核聘用与行政考察任命有机地结合起来选拔,严格考核体育教研员的工作成绩,注重评价工作成效,方可全面提高体育教研员的素质,促进体育教研员队伍的建设与发展,从而推动我国中小学体育教育的发展。

参考文献:

- [1] 中国教育学会体育专业委员会中小学体育教学研究部.新时期中小学体育教研员的历史使命[J].中国学校体育,2004(4):8-9.
- [2] 郭增才.县级教研室职能定位研究[EB/OL].<http://www.cnki.net/index.htm> 2005-06-06.
- [3] 任淑美.人力资源管理[M].北京:经济管理出版社,2005:178-179.
- [4] 梁芹.对教研员专业发展的思考[J].成都体育学院学报,2004,30(10):42-43.
- [5] 董翠香.新课程标准下中小学体育校本课程开发的必要性和可行性[J].西安体育学院学报,2003,20(3):94-97.

[编辑:周威]