

应用型本科院校教师绩效评价体系研究

林晓枝, 林从华

(福建工程学院 建筑与规划系, 福建 福州 350108)

摘要:教师绩效评价体系科学、客观与否,直接影响着教育教学质量的提高。文章阐述应用型本科院校教师绩效评价体系存在的问题,提出教师绩效评价体系构建原则,构建应用型本科院校教师绩效评价体系。

关键词:应用型本科院校;教师绩效;评价体系

中图分类号:G40-058.1

文献标志码:A

文章编号:1005-2909(2010)04-0168-04

应用型本科院校大部分是从高职高专升格的新建本科院校,承担的是大众高等教育任务,培养复合型、应用型、高级技能型专门人才,主要表现为本科生的教育,定位为教学型普通本科院校。它与老本科院校相比,最薄弱的就是师资队伍^[1]。为此,通过教师绩效评价,进一步加强和促进师资队伍建设和提高人才培养质量,提升学校办学水平是应用型本科院校所面临的重大课题。本文从分析现有评价体系所存在的问题入手,结合应用型本科院校的办学定位、人才培养目标,提出教师绩效评价体系构建原则,指出实现应用型本科院校教师绩效评价体系的途径。

一、教师绩效评价体系存在的主要问题

随着中国高等教育的发展,各高校都很重视教师绩效评价工作,许多应用型本科院校不仅制定了细致的评价指标体系,而且有着严格的评价程序,评价结果也已成为教育决策和管理的重要依据。但是,其中也存在不少问题,许多专家学者都有不同角度、不同层次的分析,例如:“绩效评价目标不明确、绩效考核体系不完善、重绩效考核结果轻过程、没发挥专业学院(系)管理者的作用”等等。从总体上分析,目前的应用型本科院校教师绩效评价体系主要存在如下问题。

(一) 重目标评价,轻类型评价

教师绩效评价的根本目的在于根据学校的办学定位和人才培养目标构建评价体系,并充分发挥教师评价的导向性作用,促进教师个体发展的前提下,提高学校教育教学质量。然而,目前许多高校的评价体系并非结合自身的发展特点而设计的,而是简单地照搬别人的评价体系,忽视了不同层次、不同类型的高校有着不同的办学使命,教师承担的任务也不尽相同。例如教学型的大学,更多考核教师教学工作量和教学效果。而研究型大学教师在确保一定教学工作量的基础上,注重科研工作量的考核。为此,许多高校教师绩效评价体系往往不符合学校的办学定位,无法体现学校的办学特色,适用性差,难以起到以评促建的作用。

收稿日期:2010-06-29

基金项目:福建工程学院教育科学规划课题基金项目(GJ-I-08-09)

作者简介:林晓枝(1972-),女,福建工程学院建筑与规划系助理研究员,主要从事土木工程教育管理研究。

(E-mail)lxz3415@126.com.
欢迎访问重庆大学期刊社 <http://qks.cqu.edu.cn>

(二)重部门评价,轻全面评价

目前,许多高校对教师绩效评价的工作未由相应的评价机构负责,且没有系统性的评价体系,往往由人事部门依据国家事业单位职员评价方法,从德、能、勤、绩四个方面对教师进行年度的考核;教务部门仅对教师的具体教学工作情况进行评价;科研部门则负责对教师的科研工作情况进行评价^[2],评价结果由各评价部门存档管理,对一个教师而言并没有综合的评价结果。导致教学管理人员难以全面掌握教师的绩效情况,不利于师资队伍的建设和管理。与此同时,全校上下皆采用统一的评价体系,而未考虑专业学院(系)的学科专业特点,未发挥专业学院(系)管理者绩效管理的作用,使得评价难以达到客观公正,评价结果往往难以令人信服。并且,教师绩效评价应该是一个静态和动态过程相结合,是形成性评价和终结性评价相结合。现行的教师绩效评价更多的是终结性评价,目的是以评价最终量化分数作为教师年终考核或评优的依据,这样的评价往往只会让教师感到评价是一种负担,难以发挥评价的激励功能。

(三)重定量评价,轻定性评价

在各高校广泛推行以教学工作量、发表论文数量、教研和科研项目数量、科研经费以及指导学生作品获奖等量化指标对教师进行绩效考核评价,其初衷是激励教师,改变“大锅饭”的局面,鼓励教师积极承担教学任务、多发表论文、多申报研究课题,达成高校的办学目标。但是由于过分强调量化的指标,很可能导致教师只忙于应付教学的数量,而忽略了教学质量;只注重论文的发表数量或出版著作等,而难以保证文章或著作的质量。然而,量化的本质在于各项工作之间的权重关系,其指标权重可根据学校的政策予以调整。但是权重关系中任何一项指标的不合理或遗漏都会对学校工作造成重大损失。并且,教师的工作具有其特殊性,很多方面是无法量化。为此,一味追求量化指标和标准化要求显然是不符合高校教师工作的实际,其结果往往导致量的度没有把握好,质的标准没有掌握好。

(四)重他人评价,轻自我评价

现有的高校绩效评价方法往往只考虑学生、专家、领导对教师的评价,有的学校还嫌麻烦,干脆就以学生评价作为评价教师的唯一依据,忽视教师的自我评价。虽然教师的教学效果如何最直接就是体

现在所教的学生的应用能力上,但是学生的整体素质会受其家庭教育、所处的环境等多方面的影响,并不是某个教师所能左右的。甚至学生的评价还会受主观因素所影响,靠平时对教师的印象进行打分,而不能对教师的教学作出客观评价。同时,还可领导、专家或者同行通过听课的方式或平时工作印象对教师的教学效果进行评价,这有利于教师教学方法改善和教学水平的提高。但是,单凭1~2课并不能反映教师教学的实际。并且这种未考虑教师自我评价的指标体系让教师感觉自己是局外人,认为评价是领导层的事,难以达到评价的目的。

二、构建应用型本科院校教师绩效评价体系的 基本原则

建立健全的教师绩效评价体系,对教师的绩效进行公开、公平、客观的评价,是应用型本科院校高素质教师队伍建设需要,也是高校发展的需要。为此,构建应用型本科院校教师绩效评价体系应遵循科学、实用原则,主要原则如下。

(一)与人才培养目标的一致性

应用型本科院校办学定位为教学型本科院校,以应用型人才为培养目标。对教师队伍的要求不仅要具备较高的学术水平,同时还要有丰富的实践经验。为此,教师绩效评价体系的构建应有利于教师的教学、科研、工程实践的有机结合,注重区别于研究型大学的“双师型”师资队伍建设。也就是在确保教学中心地位的情况下,鼓励教师积极参与工程实践以及科学研究,提高解决实际问题的能力。但不能一味地忙于工程实践和追求科研成果,弱化教学的中心地位。

(二)绩效评价体系的系统性

整合各职能部门的评价体系,以“校”为单位,设计出彰显高校特点的一般性评价指南,各院(系)充分发挥管理者绩效管理的作用,结合院(系)的学科专业特点,构建出具体而符合学科、专业发展的评价体系^[3]。这样的评价体系将原来各部门的评价标准有机地结合,同时对各系教师的绩效并未采用统一的指标予以评价,充分体现出评价体系系统化和多样化的融合,又能够充分发挥院(系)评价主体作用。同时,改变以往只是在学期末或者年底需要评优评先才进行教师绩效评价的局面,在教学过程中对教师进行跟踪评价,可对教师进行综合评价,也可对教师某一方面进行单项评价。既有利于提高评价的针

对性和公平性,又利于鼓励教师发挥积极性和主动性,进一步提高教育教学质量。

(三) 自评和他评过程的互动性

教师绩效评价的根本目的就是为了让教师对照评价体系,找出自身与学校发展存在的差距,明确今后努力和发展的方向,进一步促进学校师资队伍建设,提高教育教学质量,提升办学知名度。教师作为被评价的对象更加了解自己,对自己发展潜力的评价更加准确。同时,让教师参与自我评价,教师会更加深入地理解评价体系的内涵,对照评价体系寻找自己的不足,找好定位。也能更深刻体会学校评价的目的和意义,使高校评价结果真正发挥导向性作用。因此,评价体系在学生评价、专家评价、领导评价的基础上,要考虑教师自我的评价。

(四) 定量和定性指标的操作性

在应用型本科院校各自发展战略中,都离不开本科的教学工作。为此,在确保教学中心地位,即教师必须完成学校下达的课堂讲授时数、实习和实验指导、指导课程设计等教学工作量,且保证教学质量的前提下,鼓励其开展科学研究和发表学术论文,但不同层次的教师应有所侧重,如鼓励年轻教师申请校级科研项目和省、市科研项目,教授级别的教师申请国家级别的科研项目和重大科研项目等等。以上这些指标在教师绩效评价时,都可按一定的数量进行统计。在考虑上述定量指标的同时也要充分考虑定性指标的影响,如教师的教学效果、爱岗敬业、教书育人、为人师表等因素,若教师教风和学术道德严重违纪,应该给予“一票否决”的评价结果。建立定量和定性指标科学结合的评价体系,不仅能够促进教学质量的提高,而且有利于高校师德师风建设,构建和谐校园文化。

三、构建应用型本科院校教师绩效评价体系

根据上述的构建原则,应用型本科院校教师绩效评价体系的内容包含教学、科研、师德等方面的内容^[4],具体的评价体系如下。

(一) 教学绩效评价体系

首先,教学工作量。无论高校的办学定位为教学型、教学研究型,还是研究型,教学工作都是高校的中心工作,承担教学任务是教师的基本职责。目前高校基本实行岗位聘任制,教师应该完成岗位最低工作量或者基本工作量。这其中包括课堂讲授时数、实验指导,以及课程实习、课程设计和毕业实

毕业设计(论文)等实践性教学环节的指导。

其次,教学过程管理。教学过程质量是教学质量的有力保障,如教材选用合适与否,直接影响学生对知识点吸收掌握和知识面的拓宽;讲义和教案的编写质量影响教师的授课质量;同时,教学大纲和授课计划的执行、辅导学生的次数、批改作业等是确保专业人才培养计划的落实以及培养目标的实现。

第三,教学目标效果。教学效果是教学质量的直接体现,可教学效果往往无法采用量化指标进行考核。因此,可以采用定性指标进行评价,如自我评价、学生评价、同行评价、专家评价和领导评价等。

第四,教学成果奖。主要包括编写教材、撰写教学论文、开展教研项目研究,以及教材获奖、教学改革获奖、指导学生作业获奖等。通过开展教学法研究有助于教师教学内容的更新和学科知识体系的发展,从而提高教学水平。同时,教学成果获奖是对教师工作和水平的肯定,有利于教师积极性和主动性的发挥。

(二) 科研绩效评价体系

在保证教学质量的前提下,鼓励教师开展科学研究,科学研究有助于教师学术品味的提高和教学内容的更新。然而,科研绩效评价体系是一个复杂的、动态的评价体系,高校应结合自己的发展定位予以设置指标体系。

首先,科研项目和经费。其中,纵向项目包括国际合作项目、国家级科研项目、省部级科研项目、校级科研项等。横向项目必须是以学校或学校下属企业名义对外签订合同并报科研处正式立项的项目。

其次,科研活动。指导学生科技作品大赛项目获奖,艺术展览的规模和获奖、体育比赛及建筑设计、规划设计获奖等,由科研管理部门组织或经科研管理部门确认的学术报告,或参加国家、省部、地厅和院级科研项目、科研成果评审活动等。

第三,科研成果奖。发表学术论文、出版专著和译著、取得专利和成果产业化、科技成果鉴定及成果获奖。发表学术论文包含:权威期刊论文、核心期刊论文、一般刊物论文、论文被引用的数量,以及被SCI、EI、ISTP、SSCI、CSSCI、人大复印资料收录的次数等;出版专著和译著为专著、译著、系列丛书出版的等级、主编工作量和字数;取得专利和成果产业化指取得专利的数量,成果产业化的效益和社会影响;科技成果鉴定及成果获奖包括通过鉴定,以及成果

获奖的等级(国家级、省部级、地市、厅级)。

(三) 师德绩效评价体系

首先,爱岗敬业。良好的职业道德是教师素质的核心,教师要爱岗敬业、为人师表、热爱学生等。其次,精神面貌。也就是教师承担教学任务以及参

与校、系教学评估和专业评估等工作的积极性。第三,团队精神。即参与校系的学科、专业发展的活动,如:重点学科建设、特色专业建设等。

同时,为了直观地描述评价体系各指标的构成,将以上指标采用框图表示如图1所示。

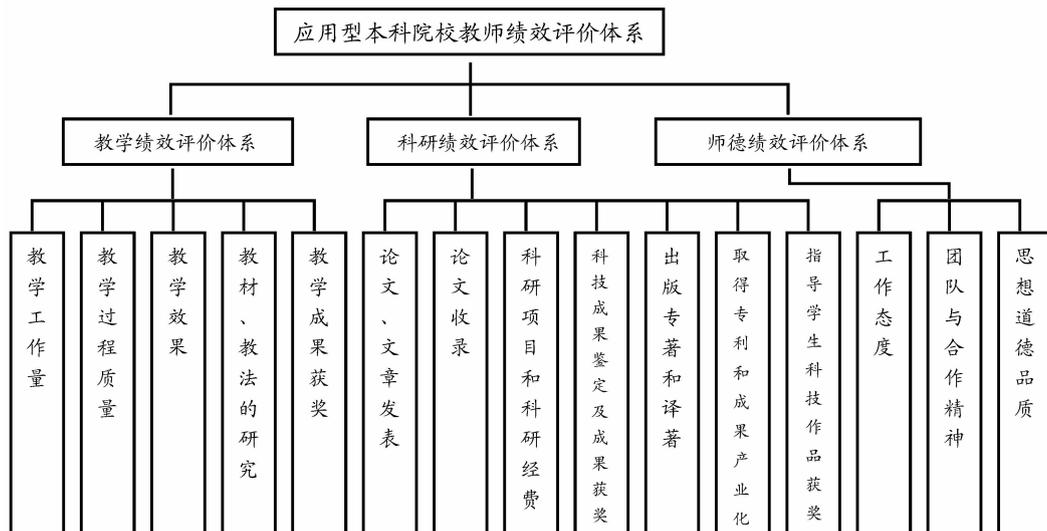


图1 师德绩效评价体系

四、结语

目前,许多应用型本科院校都很重视教师绩效的评价,往往都有着自己的教师绩效评价体系。但是教师绩效评价指标体系应该是动态和发展,评价指标的设置应随着学校的发展定位、办学理念的更新、办学层次的改变、人才培养目标的不同而适时地做出调整和修订,而不是一劳永逸、一成不变的。只有这样,评价体系才富有激励和约束作用,才能促进高校的发展和建设,让高校具有持续竞争的优势。

参考文献:

- [1] 蒋新华,薛涛,刘国买,等. 福建工程学院应用型本科人才培养模式研究报告[J]. 2008(6):23-26.
- [2] 庞鹤峰. 中国高校教师绩效评价研究现状初探[J]. 中国高校师资研究,2008(6):32-37.
- [3] 钱艳洁. 中美高校教师教学评价比较研究[J]. 中国农业银行武汉培训学院学报,2008,131(5):98-100.
- [4] 李元元,王光彦,等. 高等学校教师绩效评价研究[J]. 高等教育研究,2007,28(7):59-65.

On teachers' performance evaluation system in application-oriented institutes

LIN Xiao-Zhi, LIN Cong-hua

(School of Architecture and Planning, Fujian University of Technology, Fuzhou 350007, P. R. China)

Abstract: Whether the teachers' performance evaluation system is scientific and objective or not directly influences on the improvement of education quality. The Article discusses the problems existing in the teachers' performance evaluation system in application-oriented institutes, proposes the principles and the ways to build teachers' performance evaluation system.

Keywords: application-oriented institutions; teachers performance; evaluation system