

高职教育的教师评价研究

刘迎春 李亚声

(济宁职业技术学院 山东 济宁 272137)

教师队伍建设是高校建设的关键所在,教师队伍的整体素质是高校办学实力与学术水平的决定因素。只有教师队伍不断优化和发展,才能培养出德才兼备的学生。目前,国内普通高校普遍采用了教师职务聘任制,要对教师的工作绩效进行公开、公平、科学、高效的评价,离不开一套行之有效的教师工作绩效评价体系

高职院校教师队伍与管理现状

(一) 高职院校教师队伍现状

自1998年以来,我国的高职教育迅猛发展,高职教育已占据高等教育的半壁江山。由于高职教育的快速发展,高职院校教师队伍也迅速壮大,呈现以下几种态势:

职称、学历偏低,制约高职院校的发展 高职院校大多是上世纪末或本世纪初在成人高校、电视大学、职业和普通中等学校的基础上成立的。由于受到经济、科研条件的制约,高职院校教师的职称、学历普遍偏低,制约了高职院校在专业设置、课程建设上的发展,制约了高职院校教学与科研的发展,制约了培养满足市场需求的、培养实用型技能人才的高职教育的发展。

教师年轻化,缺乏教学实践经验 伴随高职院校的扩招,各高职院校为满足教学与学生管理的需要,招聘了许多刚刚走出校门的大学生担任高职教师,虽然为高职教师队伍注入了活力,但也暴露出明显的不足。例如,许多刚刚毕业的本科生要承担大量的教学任务,没有实习和锻炼的时间,加上许多高职院校缺乏规范的、行之有效的教学质量监督体系,因而无法保障教学质量,在实践环节上更是“捉襟见肘”。

缺乏企业工作经历,不利于指导学生实践 高职教育的办学目标是培养高技能型人才,高职教育的特色是重视实践教学,但许多高职院校教师都是从学校毕业后直接进入高职院校教书的,严重缺乏实际工作的锻炼和经验。在指导高职学生实践时,只能依靠教材或实训指导书照本宣科,没有自己的亲身体会。

工作量过大,严重影响教师的专业发展 由于高职的扩招,各高职院校师生比例失衡,大多数教师承担了繁重的教学与学生管理工作,每周授课时数多在12-18节,有些热门专业,如机电一体化、汽修、会计电算化等,教师每周授课时数高达18-24节,严重超出了教师的承受能力,也不能很好地保证教学质量。同时,教师根本没有时间进行教学与科学的研究,也没有精力提高自己,长此以往的结果,既影响了教师的专业发展,也影响了学校的发展和学生的质量。

(二) 高职院校的教师管理

采用岗位聘任制,深化了校内管理体制 各高职院校为了深化校内管理体制,建立了岗位管理制度与有效的激励、竞争和约束机制。为了充分调动广大教职员工的积极性和创造性,促进学院教学、科研和管理等各项工作的协调发展,同时也为了保证各类应聘人员切实履行自己的岗位职责,大多采用了岗位聘任制,其基本原则是按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、合约管理、按劳取酬、优劳优酬。

考核方法滞后,影响了教师的积极性和创造性 各高职院校

摘要: 高职院校应根据教师队伍与管理的现状,确立教师评价的指导思想,探讨教师评价的步骤与方法,构建适合高职教育办学方针的教师评价指标体系。

关键词: 高职教育; 教师评价; 指导思想

校虽然采用了岗位聘任制,但对教职员工的考核方法却仍停留在行政考核的模式上。在考核内容上,对教师的德、能、勤、绩进行考核,考核等级分为优秀、合格与不合格;考核程序是个人总结,按比例(如15%优秀)评选优秀,报人事部门存档,作为聘任或解聘、晋升、奖励或处分教师的依据。这种考核方式容易流于形式,不能正确反映教师的工作业绩,人情的成分很高。有的教师因为要评职称,私下运作,争取好的考核结果,严重影响了大多数教师的积极性和创造性,不能很好地保证应聘人员切实履行自己的岗位职责,达不到激励、制约的效果。因此,高职院校迫切需要建立公开、公平、科学、高效的教师评价体系。

高职院校教师评价研究

(一) 高职院校教师评价的指导思想

高职院校在进行教师评价时,不能照搬普通高校的教师绩效评价系统,应立足高职办学目标,考虑高职办学特点,制定适合高职院校的教师评价体系。

制定教学导向型教师评价体系 高职院校的办学目标有别于重点高校与普通高校的培养目标,高职院校的主要任务是教会学生够用的理论、实用的技能,这就要求高职院校的教师评价应将教学评价(教学工作量和教学质量评价)放在第一位,将科研评价放在第二位,在科研评价中鼓励对教学、课程、实践的研究。

突出实践教学的评价 高职办学的特色是重视实践教学,努力实现学生与就业岗位的“零距离”。为了实现这个目标,高职院校在建立教师评价体系时,可以单独对实践教学进行评价,以突出实践教学的重要性。可以考虑从以下三个方面进行评价:(1)每学期根据教师承担的实践教学工作量划分等级进行评价,鼓励教师积极参与实践教学,鼓励教师改进实践教学。(2)对教师承担的实践教学质量进行评价(包括学生评价、主管领导评价与督导评价),强调实践教学的质量,将实践教学落到实处,避免实践教学走过场。(3)每学年对深入企业、公司实习锻炼达到一定学时数,有一定实习成效的教师(如有实习、锻炼总结与心得)给予加分,鼓励教师走出校门,走向企业,走向生产第一线,使“双师型”教师名副其实。

重视教师对专业建设、课程建设的评价 高职教育在我国虽然发展迅速,但发展时间较短,还缺乏成熟的、适合我国现行市场经济的专业体系和课程体系,照搬普通高校与国外职业院校的专业体系和课程设置,显然不能很好地适应我国企业对学生的需求和学生的基础。因此,需要高职院校在发展中逐步建立适应当前经济发展的专业体系与适合高职学生、凸显高职办学目标的课程体系。反映在高职院校的教师评价中,应引导教师参与专业建设和课程建设。

强调定量和定性评价相结合 教师的工作是一项复杂的劳动,具有创造性、迟效性与隐蔽性等特点,同时,教师在对学

教学工作量、教学质量、科研成果时,可以采用量化评价;在评价教师的师德、职业素质时,则宜采用定性评价。

制定公开、公平、科学、规范的评价指标 教师评价涉及高职院校所有教职工的切身利益,甚至涉及教师的长远发展,因此,在制定评价指标时,应广泛宣传,由具体部门负责,成立评价指标制定小组(由管理人员和教师共同组成),广泛听取意见,对评价指标应讨论、修改,再讨论、再修改,经过试行后,发现问题再修改,直至比较完善。

(二)高职院校教师评价的步骤与方法

制定教师评价计划 教师评价的第一步是制定教师评价计划,包括如下内容:(1)评价的组织者:由学校的哪个部门或哪几个部门进行评价;(2)评价周期:教师评价的开始时间和结束时间,一般以一年为一个周期;(3)评价范围:被评价的教师;(4)评价人员:包括教师、学生、专家;(5)评价方式:问卷、网上评价、随机提问等;(6)评价指标的设定:设定本次评价的各项评价指标;(7)评价结果分析:对于评价结果采用哪些方式进行分析。

制定教师评价指标 针对教师评价的群体制定评价指标,包括课程、课时、授课方式、学生接受程度、科研项目、科研成果、获奖情况、发表论文、学术活动情况等(见表1、表2、表3)。

进行教师评价 根据教师评价计划进行评价实施。

评价反馈 对评价结果加以收集、整理和分析,及时反馈给被评价者。

评价结果使用 根据评价结果,给出每一个参加评价的教师的等级,在确定绩效工资和职称评定时使用。

(三)高职院校教师评价指标的构建

高职院校教师评价分三个方面进行,即教师素质与工作量评价、教师理论与实践教学质量评价、教师教学科研成果与获奖情况评价。

表1 教师素质与工作量评价表

一级指标	二级指标	三级指标	权重	评价等级			
				A	B	C	D
教师素质	政治思想	热爱祖国、拥护党的领导	E ₁₁				
		政治素质高					
	职业道德	工作纪律性					
		工作态度					
	个人品德	出勤率					
		遵纪守法					
	品德修养	提高学历、在职攻读学位					
		外出进修、培训					
继续学习	参加实践培训、深入实践第一线达一定学时数						
教学工作量	理论教学工作量	<4学时/周——D	E ₁₂				
		4学时/周——C					
		8学时/周——B					
		12学时/周——A					
	实践教学工作量	<2学时/周——D	E ₁₃				
2学时/周——C							
其他教学工作量	4学时/周——B						
	6学时/周——A						
课程建设	课程设计	E ₁₄					
	毕业设计						
专业建设和课程建设工作量	毕业实习	E ₁₅					
	专业建设						
课程建设	课程建设						
	行政管理	校级管理(根据职务级别赋分)	E ₁₆				
院级管理(根据职务级别赋分)							
系级管理(根据职务级别赋分)							
辅导员	以管理学生人数赋分	E ₁₇					

说明:教师素质与工作量评价表由系或分管学院填写

表2 教师理论与实践教学质量评价表

一级指标	二级指标	三级指标	权重	评价等级				
				A	B	C	D	
理论教学质量评价	教学态度	对教学有热情,认真讲课	E ₂₁					
		备课认真、教学内容熟练						
		不随意缺课、迟到、提前下课						
		既教书,又育人						
	教学内容	教材选用得当,教学基于教材,又不照本宣科						
		教学突出重点、难点						
		基本概念与原理讲解清楚、透彻						
		教学内容具有实用性,紧密联系现实						
教学方法	能够调动学生的积极性,激发学生的学习兴趣							
	能够根据学生情况与教学内容调整教学方法							
教学效果	积极运用多媒体和网络辅助教学							
	学生较好地掌握本学科知识							
实践教学评价	教学态度	培养了学生的思维能力、自学能力	E ₂₂					
		学生对该课程的满意程度						
		对实践教学有热情,言传身教						
		备课认真,对实践环节、实践内容熟练						
	教学内容	不随意缺课、迟到、提前下课,不随意离开实践场所						
		既教书,又育人						
		有实践指导材料,与理论教学结合紧密						
		实践内容与生产实际结合密切,能涉及本行业主要技术、技能						
教学方法	实践内容能根据行业发展及时更新							
	能够调动学生参与实践的积极性,激发学生的学习兴趣							
教学效果	能亲手演示和指导学生实验、实习,操作规范							
	实践课有实践报告,教师认真批改							
教学效果	学生能达到实践要求,熟练实践技术、技能							
	培养了学生的动手能力与解决实际问题的能力							
		学生对实践教学环节较满意						

说明:教师理论与实践教学质量表由学生、分管领导和学院督导进行填写

表3 教师教学科研成果与获奖情况评价表

一级指标	二级指标	三级指标	权重	评价等级			
				A	B	C	D
教学科研成果与获奖情况	教学科研课题	国家级	E ₃₁				
		省级					
		市级/学院级					
	教学科研论文	国际著名检索系统收录	E ₃₂				
		国内核心期刊					
		国家级刊物					
	著作、教材	省级刊物	E ₃₃				
		已出版专著					
科技成果	已出版教材或教材参考书	E ₃₄					
	自编讲义,在学院印刷使用						
教学科研获奖情况	已申请的发明专利	E ₃₅					
	国家级奖						
	省、部级奖						
	市级奖励						
		学院级奖励					

说明:此表由教师填写,科研处核对

(四)高职院校教师评价指标的计算方法

根据上述三类评价中的不同指标和权重,计算每个教师的分值:

$$G_n = \sum W_{ij} \times E_{ij}$$

n:代表第n个被评价对象;

j:代表第1~3类评价类型(1.教师素质与工作量评价,2.教学质量评价,3.教学科研评价);

i:代表第一级或第二级指标的权重编号(如E₃₂代表教学科研评价中论文项的权重);

W:代表被评价对象在各级评价指标上的等级得分。

说明:(1)评价者对每个被评价对象,根据三类评价表中的三级指标项目,给出评价等级(A、B、C、D),然后乘以权重,求和,

影响高职教师科研能力发展因素的对策思考

韩承江

(浙江工业职业技术学院 浙江 绍兴 312000)

高职教育的发展已从外延扩张阶段转变为内涵提升阶段,建特色、创品牌,成为新时期高职教育发展的主要任务和目标,因而高职教师的能力发展也越来越受到各方面的关注。为此,笔者对影响高职教师科研能力发展的因素进行了调查分析,并提出了提高教师科研能力的具体设想,供大家参考。

影响高职教师科研能力发展的因素分析
通过对省内外一些高职院校的问卷调查,发现影响高职教师科研能力发展的因素主要有以下几个方面:

高职院校对科研的认识模糊 教学、科研、社会服务是高校的三大功能,所以,科研应成为高职院校办学的重要内容,成为学校自我发展的内在动力与建特色、创品牌的重要手段和途径。当前,高职院校对科研的认识还较为模糊,主要表现在:(1)对科研的重要性、独特性缺少足够的认识。调查发现,一些院校认为高职院校主要是培养技术应用型人才的,没有必要搞科研,科研是本科院校的事。(2)对于科研的定位模糊。科研在高职院校缺少应有的地位,有22.5%的高职院校没有独立设置的科研部门,有36.3%的高职院校没有专项科研经费。(3)对科研是教师能力发展的重要途径认识不足。大多数高职院校在进行教师能力考评时,未将教师的科研成果列入考核范围,在师资队伍建方面对教师科研能力的提高也没有具体的要求。(4)对教学与科研的有机联系缺少研究,一些高职院校认为教学与科研是两项相对独立的活动。

高职院校教师的科研素质较差 我国的高职院校主要有三种类型:一是由优秀的中等学校升格,这是主体;二是民办高职;三是专科学校改办高职。高职教育发展的时间短,决定了高职教师的科研素质较差,主要表现在:(1)学历层次

摘要:研究影响高职教师科研能力发展的因素,对提高高职院校的办学质量,提高教师的综合素质,都具有重要的意义。

关键词:高职院校;教师;科研能力

较低。在高职院校中,具有专科学历的教师占13.64%,本科学历的占75.69%,博士、硕士学历的占7.28%,其他学历的占3.39%。这是制约教师科研素质的关键因素之一。(2)科研意识淡薄。有72%的教师从事科研的目的是为了评职称,希望通过科研提高教学能力与教学质量的仅占4%,具有高职称、高学历的教师开展科研工作的仅占24%。(3)科研精力不足。在高职院校教师的工作精力分配上,教学工作占50%左右,学生管理工作占40%左右,科研工作仅占10%左右,可见高职院校教师教学和学生管理工作的压力较大。(4)科研能力低。教师的学历影响了教师的科研能力,加上缺少科研方面的专门培训,教师缺乏基本的科研能力就不足为奇了。

在提高教师科研能力方面缺少措施 调查发现,教师普遍认为学校应关注教师科研能力的提高,但教师本身的科研积极性不高,这主要是因为高职院校在提高教师科研能力方面缺少有效的措施,主要表现在:(1)科研管理不到位。如科研评价体系不合理,考核与激励机制缺乏导向作用。(2)学校缺少必要的经费支持,高职院校多将大量资金投入基本建设和基础设施上,教师和科研人员很少获得科研经费的支持。(3)科研培训的途径与内容不能满足能力提高的需要。高职教师能力的提高主要看学历和“双师”素质,对于科研能力的提高没有引起足够的重视,教师培训很少有科研方面的内容。(4)学术队伍建设缺乏规划和具体办法。一些高职院校虽然有关于

学科、专业带头人及骨干教师之类的学术队伍建设制度,但真正落实到位的很少。(5)校企合作交流的渠道不畅通。高职科研主要以技术应用与技术开发为主,很少进行社会实践、到企业一线参与解决实际问题。(6)教师缺少科研的时间和空间,教师参与科研工作的条件和机会不多。

提高高职教师科研能力的对策

鉴于对上述影响高职教师科研能力发展因素的分析,提出以下对策:

提高对高职院校科研工作重要性的认识 首先,科研工作是高职教育发展的需要。高职院校的内涵发展就是要处理好学校的发展与区域经济发展的关系,培养高技能创新人才,形成学校特色,创出学校品牌。其次,科研工作是教师专业发展的需要。科研是高校的三大功能之一,教师不搞科研,就无法掌握本学科的最新动态与最新技术,就无法提升自身的专业水平。再次,科研工作是教学创新的源泉,是培养创新人才的基础。高职教师要将学生培养成能不断摄取知识,自我更新,独立钻研,富有创新意识的高技能人才,必须在教学中对学生的科研能力与科研方法进行指导。

进一步明确高职院校的科研定位 高职院校的科研定位应根据高职人才培养目标决定。因此,高职的科研工作要紧紧围绕两个方面:一方面,要实现“四个推动”,即推动教育教学改革,推动师资队伍建,推动高职教育研究,推动校企合作;另一方面,要为地方经济建设服务,开展与区域经济联系密切的应用研究、技术开发与成果转化工作。

健全科研管理体系,创新科研管理模式 高职院校应设置独立的科研管理部门,完善科研管理制度与科研评价体系,制定学校的科研规划。在科研管理中,既要强调管理的制度化、规范化,又

得到该评价对象的总分。(2)关于权重的值,各高职院校可根据学校的发展与导向有所侧重,确定权重的过程可以体现出学院对教师的工作要求和导向性。(3)关于三级指标的等级赋分(A、B、C、D),各高职院校可根据具体要求进行,如A=5, B=4, C=3, D=2;或A=10, B=8, C=6, D=3。(4)三级指标中缺项的赋分为0,如没有参与管理工作,管理工作量一项得分为0。

总之,高职院校应立足培养目标,突出办学特色,制定适合高职院校教师和学校发展的教师评价体系,以教师评价引导教

师将个人的发展与学校的发展结合起来,促进校内管理体制改革,深化高职课程建设与专业建设的改革,真正培养出市场要求的高技能型人才。

参考文献:

[1]房国忠,等.高校教师综合绩效评价系统设计[J].东北师范大学学报,2006,(3).

[2]顾仲圻.高职院校教师教学质量量化评价的实践与思考[J].南通职业大学学报,2006,(3).