

高职教师绩效评价体系的国际比较及对我国的启示

郝春兰

(湖南现代物流职业技术学院 湖南 长沙 410131)

摘要:新形势下,进行教师绩效评价考核是提高教学质量的重要基础。如何应用高效适宜的绩效评价体系是需要重视的问题,基于此,笔者展开了研究与分析,希望对我国的教师绩效评价工作开展有所启发。

关键词: 高职教师 绩效评价体系 国际比较 启示 调查研究

中图分类号: G715 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-5349 (2018) 21-0025-02

高职教学质量受到多种因素影响,绩效评价对教学质量提高有重要影响。本文从高职教师绩效评价作用入手,对国际教师绩效评价体系的发展进行阐述,并分析了教师工作绩效考核内容和原则,最后结合我国高校教师绩效评价进行系统分析,希望对我国高校绩效评价工作开展有所帮助。

一、高职教师绩效评价的重要作用

高校教学质量受到多种因素影响,其中主要包括教师素质和水平,学校的硬件设施条件,学校的管理工作,教育主管部门的管理水平等因素,在众多影响因素中,教师素质和水平是影响高职院校教学水平质量的最重要因素,对比国外国家的教育工作和教育改革,能够发现多数发达国家注重提高教师素质,以此来提高整体教学质量。在教学改革中,教师绩效评价是促进教学质量提高的重要基础,两者具有十分紧密的关系。进行教师绩效评价是提高教学质量和教师素质的重要条件。

二、国际教师绩效评价体系的发展

(1) 绩效评价国外发展。国外教师评价起步于20世纪初,在20世纪70年进行推广并取得迅速发展。我国教师绩效评价开始于60年代,成熟于80年代之后。《教师法》发布于1993年,对教师制度进行了严格规定,其中表示教师聘任与教师绩效具有紧密联系。工作业绩是实现教师聘任的基础。也是在后续学校的提职和晋级以及奖惩和留用、聘任的重要依据,应用绩效评价能够有效检验教师工作绩效和教学过程。需要结合教师工作实际对教学工作进行评定,更好地掌握教师工作质量。教师评价是多维测量工作,借助评定量表,由评估者进行评定结果。教师绩效评估的内容效果与教师的工作能力和教师绩效相量具有紧密关系。

(2) 不同绩效评价体系概述。奖惩性教师评价体系是在美国人泰罗等人创立的“科学管理理论”基础上得以完善的,奖惩性教师评价将教师工作业绩和教学活动纳入到实际规范体系中,能够有效克服随意性的教学行为,又可提高教学质量。20世纪80年代中期后,众多国家一方面采用奖惩评价制度进行教师绩效评价,另一方面采用发展性评价制度进行绩效考核工作开展。而发展性评价与奖惩性评价制度不同,发展性评价制度是以教师为基础,鼓励教师进行自我评价。当然,美国的教师进行评价立足教

师自身,对教师进行更加公平公正的评价和分析,从而能够激发教师的教学工作积极性,提高教学质量。在美国杜兰大学公共卫生与热带医学学院的教师绩效评价工作中应用的是两种指标进行评价工作。其中包括教学工作量和教学效果。两者一方面是通过教学时间进行核算,一方面是借助学生的评级对教师进行绩效考核。院系领导也会听取学生意见以达到更加公正的教师绩效评价效果。

而在夏威夷大学中,所采用的教师绩效评价涉及多个评价指标,其中涉及语言表达、教学计划、工作时间以及教学目标制定、专业知识素养、教学方法、营造学习氛围、与学生关系等指标。当然在实际评价工作中,引导学生给教师提出教学意见,有助于教师进行工作改进。

三、教师的工作绩效考核内容和原则

(1) 教师工作绩效考核内容。教师在工作中需要充分调动自身工作积极性,教育目的的实现需要教师在工作中处处严格要求自己,为学生作出榜样,尤其在绩效方面需要为学生起到楷模示范作用。当然,绩效考核涉及多个方面,其中包括绩效考核对象和绩效考核目的以及绩效考核范围等工作,导致绩效考核评价内容也较为复杂,实际上绩效考核的主要方面是德、能、勤、绩。首先是德,教师的思想道德和精神品质对教师的工作具有重要影响,针对教师的道德评判有许多标准,尤其是在教学工作中,需要统筹对待。其次是能,能是指人的综合能力素质,包括动手能力、认识能力、思维能力、表达能力、组织指挥能力等综合能力。其次是勤。勤主要表现在日常的工作和生活中,包括教师的工作积极性和主动性以及创造性等内容。最后是绩,主要指的是教师的工作业绩和工作数量和质量等。

(2) 教师工作绩效评价的原则。①“全人”原则:对教师的教学全过程进行评价,确保工作考核的准确性。②“全程”原则:对教师的全过程进行评价,这对教师的工作质量开展内容能够有效测量,保证绩效考核工作的合理性。③“全面”原则:针对教师绩效考核评价工作应当从多方面进行展开,确保绩效评价的准确真实性。

四、我国高校教师绩效评价分析

(1) 我国教师绩效评价现状。我国教学绩效评价工作开展时间较晚,理论和体系建设落后于相关国家,这就需要教师工作和教育状况进行充分研究(下转第24页),

基金项目: 湖南省“十三五规划”教育科学规划课题“基于Bayes判别法的高职院校教师绩效评价体系与实践”(XJK17BZY043)。

作者简介: 郝春兰,湖南现代物流职业技术学院讲师,硕士,研究方向:激励机制研究。

文化对比,通过对比增强学生跨语言文化意识,提高学生准确地理解文章的语言结构和主题思想的能力。

教师利用课内时间检查学习小组的任务完成情况,同时回答学生对于部分文化知识仍存有的疑惑,并结合任务完成情况进行总结和补充,这样既培养了学生思考、分析和解决问题的能力,又提高了课堂效率。

(三) 课外阅读汇报,拓展跨语言文化知识

课外文化知识拓展是课内文化知识学习的必要补充。众所周知,没有量的积累就不会有质的飞跃,阅读能力的提高尤为如此。文化知识的储备需要不断积累。教师应定期为学生布置课外阅读任务,结合不同年级学生的特点,在课外阅读材料的选择上,教师应给予不同程度的指导,可以为学生选择适合学生不同阶段阅读的材料和书目,可让学生在阅读过程中去自己探索课外阅读材料中的文化知识,并在学期中或学期末进行课外阅读汇报,汇报内容可包括课外阅读材料的相关内容,如:作者简介,写作背景,故事梗概,主要人物,故事主题,材料中的文化知识等。学生将自己的阅读和学习成果分享给其他同学,如时间有限,可以小组的形式,课下选出小组代表在课上进行课外

阅读汇报。为了督促学生,可将该部分的表现作为平时成绩考核的一部分。

文化语境对英语阅读有重要的影响。笔者认为教师应培养自身和学生的文化认知意识;课下布置阅读和文化知识查阅小组任务,课上进行小组汇报,教师进行点评和补充;课外布置课外阅读任务,使学生课后自主进行文化知识拓展,教师定期检查督促,逐步提高学生的文化知识储备和目的语文化敏感度,进而提高学生的阅读水平。

参考文献:

[1] Sperber, D. & D. Wilson. *Relevance: Communication and Cognition* [M]. Oxford: Blackwell Publishers, 1986.

[2] Claire Kramsch. 语言与文化 [M]. 上海: 上海外语教育出版社, 2000.

[3] 刘庆连. 从关联理论的视角看文化语境与英语篇章阅读 [J]. 淮北职业技术学院学报, 2009.

责任编辑: 景辰

(上接第 25 页) 不断创新和发展, 不断提高我国高职院校的整体教学质量。最近几年, 我国的教师评价工作有一定进步和发展, 在进行教师评价和理论实践过程中都具有更多经验, 我国教师评价中应用了多种新型方式, 尤其是在新思想和新方式的应用过程中, 更好地展开应用实践。多种方式方法的应用, 比如统计学方法和层次分析法以及模糊评价法的应用, 为教师工作绩效评价工作开展提供了更多保证, 但教师评价工作中, 仍然会由于相关配套不全和措施不完善等导致教师绩效考核工作存在一定问题和负面影响。

(2) 高职教师绩效评价策略。绩效考核中很容易出现过度注重量化和导致过度追求指标, 忽视教学质量情况, 针对这些情况, 我国在进行教师绩效考核时, 要从综合角度出发, 不仅仅注重量化, 还要注重对教学质量的把控, 让教师在进行数量追求的同时, 提高教学质量。针对一些教师过度追求指标, 教学管理者要进行引导, 平衡教师教学和教学研究以及社会服务之间的关系, 这一点可以结合夏威夷大学的教师绩效评价进行开展, 从多个指标进行评价, 确保教学质量和绩效考核的准确真实性。针对一些学校在进行教学评价中只注重目标评价, 忽视了过程评价, 对此可以结合英语的发展性评价进行绩效评价工作, 这种绩效评价方式拓宽了教学评价渠道, 涉及教学工作开展过程以及与教学活动进行效果, 但工作重点是教学评价。这

种评价方式是促进教师专业发展的有力措施, 对于教师教学和教育改革具有重要作用。

五、结语

总体来说, 教师绩效评价对教学质量提高有重要影响。高职教师绩效评价对提高高职院校教学质量具有重要作用, 结合国际教师绩效评价体系, 我国在进行绩效评价工作时, 要积极应用发展性评价和多指标评价方式开展教师绩效评价工作, 不断提高我国高职院校绩效评价工作开展质量。

参考文献:

[1] 柴永兴. 高职院校教师绩效评价指标体系的构建 [J]. 淮南职业技术学院学报, 2018, 18(3): 68-69.

[2] 刘兴凤. 高职教师绩效评价体系的国际比较及对我国的启示 [J]. 教育与职业, 2018(2): 85-88.

[3] Muijs, D. Day, C. Harris, A. Lindsay, *International handbook on the continuing professional development of teachers* [M]. Maidenhead: Open University Press, 2004: 301.

[4] 许紫霞. 高职院校科研评价与激励机制现状分析 [J]. 学园, 2017(22): 98.

责任编辑: 张蕊