

5 应用型本科高校教师考核评价制度改革刍议

第31卷 第3期
2021年 9月

信阳农林学院学报
Journal of Xinyang Agriculture and Forestry University

Vol. 31 No. 3
Sep. 2021

应用型本科高校教师考核评价制度改革刍议

胡克福

(信阳农林学院 农学院, 河南 信阳 464000)

摘要:为进一步推进应用型本科高校教师考核评价制度改革落到实处,从应用型本科高校现行教师考核评价制度存在的问题着手,梳理出应用型高校教师考核评价中存在的诸多不足之处:“关注量化指标多,关注质量指标少”,“关注‘学问’的多,关注‘应用’的少”,“关注制度执行的‘硬度’多,关注制度制定的‘温度’少”,等等。基于此,提出将师德考核评价放在应用型高校教师考核评价的首位,确立以育人为根本的教师考核评价体系,加强以应用型人才培养为核心的教学考核,合理分类、因类施策,做到精准考核评价,建立以教师发展为本的考核评价激励机制,为加强高校师资队伍建设的助力。

关键词:考核评价制度;应用型本科高校;教师

中图分类号:G645.1 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8978(2021)03-0128-04

DOI:10.16593/j.cnki.41-1433/s.2021.03.028

随着我国高等教育进入大众化阶段和高等教育规模的扩张,高校为顺应经济社会发展的需求逐步走向分类分层发展。应用型本科是高校定位中的重要类型之一,该类高校数量众多,担负着培养数以千万计专门人才的重要任务。应用型本科高校的办学定位是:坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的教育方针,坚持社会主义办学方向,紧密结合国家、区域和行业经济社会发展需求,以立德树人为根本,培养具有良好职业道德、创新精神、较强责任意识和实践能力、德智体美劳全面发展的高素质应用型人才。为深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神,2020年10月,中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》,提出“探索建立应用型本科评价标准,突出培养相应专业能力和实践应用能力”。教师评价是教育评价的一个重要组成部分,完善符合应用型本科高校定位要求的高校教师考核评价制度,是规范应用型本科高校教师管理、提高学校效能、促进教师专业发展的重要途径之一。

1 应用型本科高校教师考核评价制度存在的问题

1.1 关注业务多,关注师德少;关注量化指标多,关注质量指标少

在高校教师评价过程中,由于对高校教师业务能力的过度关注以及师德考核评价难以量化等原因,使得师德考核评价往往被高校视为“软性”指标。加之师德评价指标、评价方式和评价过程存在一些不科学和不合理的地方,导致在高校教师考核评价过程中存在着“关注业务多,关注师德少”的现象,没有把对于师德师风的考核放在应有的位置。

将课时数、论文数、项目数、课题经费等量化指标与绩效工资分配、职称晋升等奖惩挂钩,但对那些能观察却不能直接量化的指标如教学质量、科研水平、社会服务效果等关注不够。在教师教学评价方面,关注课堂教学效果较多,关注实践教学能力少;关注课时数量较多,关注教学质量少。在教师科研评价方面,应用型高校效仿研究型高校做法,运用科研成果数量和期刊层次来考核评价教师科研成绩,导致教师为科研而科研。关注量的考核评价过多,关注科研成果的应用价值和推广价值少,背离了应用型高校人才培养的办学定位。从某种程度上讲,片面追求学术成果数量化,对高校而言收获的可能只是一堆毫无意义的数字,对教师而言则致使他们偏离了潜心为学、精益求精的学术态度,造成了虚假的“学术繁荣”。

1.2 关注科研的多,关注教学的少;关注“学问”的多,关注“应用”的少

在考核评价制度制定时,应用型本科高校效仿研究型高校的做法,存在着重科学研究轻教学、重科研成

收稿日期:2021-07-15

基金项目:河南省高等教育教学改革研究与实践重大项目(2017SJGLX004)。

作者简介:胡克福(1962—),男,河南商城人,教授,研究方向:人力资源管理。

128
(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

果轻横向项目和应用的现象。“教师评价的学术定位导致教师追求学术研究成果与项目水平,致使教学投入不足,科研教学不力,从根本上阻碍了应用型人才的培养。”^[1]教学和科研是两项基础工作,不同类型的大学对两者孰重孰轻尺度的拿捏是不同的。对应用型本科高校而言,本身承担着我国高等教育人才培养的重要任务,教学优先于科研是其应有之义,通过教学培养人才是其主要职能。

应用型本科高校的人才培养目标是应用型,教师考核评价的这支“指挥棒”,应指向引导和督促教师围绕应用型创新人才培养这一目标开展教学与科研工作。“应用型人才主要是在一定的理论规范指导下,从事非学术性研究工作,其任务是将抽象的理论符号转换成具体操作构思或产品构型,将知识应用于实践。”^[2]如果说学术型人才培养强调做“学问”,那应用型人才培养应该注重的是把科学原理运用到社会实践领域。“应用”是应用型本科高校的出发点和落脚点,应用型本科高校一味效仿研究型大学的教师考核评价制度,必然导致在办学过程中出现重“学问”轻“应用”的问题。

1.3 关注制度执行的“硬度”多,关注制度制定的“温度”少

应用型本科高校教师考核评价制度既是激励教师的重要风向标,也是学校对教师进行管理的重要依据。由于高校中学科、专业、岗位和教师不同发展阶段等方面的差异,用一个统一的标准考核评价所有的教师几乎是不可能的。而在应用型本科大学里往往存在着重“同”轻“异”的特点。“一方面,表现为不同类型高校评价指标内容的高度重合性。另一方面,表现为同一高校对不同评价主体采用同一套评价指标体系。”^[3]前一方面是有些应用型本科大学未根据自身办学定位和发展目标,制定出具有本校特色的高校教师考核评价制度。而后一方面对教师“一刀切”的硬性考核评价制度,不利于教师个人发展。这种有“硬度”无“温度”的高校教师考核评价制度,不仅不能提升学校的管理水平,而且还会成为高校教师发展的障碍。

1.4 考核评价主体单一,关注教师发展不足

随着高校的不断发展和提高管理效能,实行管理职能的专门化是其内在的必然要求。在传统的教师考核评价体系中,评价主体过于单一,且对评价客体提出各种要求,评价客体只能是配合和参与,被关注程度不够,其结果不利于充分发挥教师工作潜能。目前,关于高校教师的考核评价制度主要采用两种模式,即奖惩性评价和发展性评价。奖惩性评价模式的突出特征是考核结果直接作为人事奖惩依据,并以此来促进教师教学、科研水平的提高。“发展性评价是以教师为核心、以促进教师发展理念的评价制度,该模式注重发挥和挖掘教师的优势和潜质,主张在弱化奖惩的条件下信任和尊重教师,强调教师个人的未来发展,从而实现教师与学校的共同进步。”^[4]在现阶段应用型本科高校的考核评价中,将教师的考核评价结果用于对教师奖惩的多,而用于引导和促进教师发展的少。

2 改进应用型本科高校教师考核评价的思考

2.1 价值取向

2.1.1 将师德师风放在应用型本科高校教师考核评价的首位 师德师风不仅关系到教师的品格,而且还具有深刻的社会影响。坚持立德树人,牢记为党育人、为国育才的使命。发挥教师考核评价的“指挥棒”作用,确保应用型本科高校的正确发展方向。始终将师德师风摆在高校教师考核评价的首位,健全师德约束机制,将师德师风贯穿于日常教学、科研和社会服务的全过程。

2.1.2 发展性评价与奖惩性评价相结合 教育部印发的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》中强调:“坚持发展性评价与奖惩性评价相结合,充分发挥发展性评价对教师专业发展的导向和引领作用,合理发挥奖惩性评价的激励约束作用,形成推动教师和学校共同发展的有效机制。”传统的教师考核评价以量化考核为主,只重视结果评价,这种重结果轻过程的奖惩性评价,无法全面客观地反映出教师在教学、科研、社会服务过程中体现出来的综合能力和素质,存在明显“见事不见人”的片面性。而发展性评价是一种面向未来的过程性考核评价制度。教师发展性评价的核心理念是以教师发展为本,强调教师的专业发展,关注教师未来发展潜力的激励和引导。

2.2 工作导向

2.2.1 处理好教学与科研之间的关系 中共中央国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》指出:“把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求,引导教师上好每一节课,关爱每一个学生。”应用型本科高校的发展是多方面的,其核心职能仍是教学、科研和社会服务,而教学始终是首位的。“由于应用型本科

高校起点晚,再加上扩招的压力,必须保证教师能够全力以赴确保教学质量。应用型本科高校的科研仍需很长时间来提高,目前办学仍要继续巩固教学的中心地位。”^[5]

2.2.2 突出“应用”,发展“学问” 从大学的核心价值观角度看,研究型大学是“认识世界”,而应用型大学则是“改造世界”。“对于应用型大学而言,知识不再是目的本身,而是促进应用型人才培养和社会服务的主要工具和手段。”^[6]从应用型本科高校的核心价值观来分析,应用型本科高校教师考核评价应突出实践技能水平和专业教学能力,同时鼓励教师潜心钻研,丰富学识,不断提高服务行业、产业能力。

2.2.3 体现考核评价的“温度”和“硬度” 应用型本科高校教师考核评价是一个复杂而系统的工程。应用型本科高校根据自身实际,应尊重教师的差异性。在教师考核评价过程中做到以人为本,合理分类、因类施策,实现对教师的精准考核评价,从而体现组织的“温度”。应用型本科高校教师按岗位可分为教学型、科研型、教学科研型和综合应用型四类,根据不同类型制定相应的考核评价标准。在执行考核评价标准时,做到客观公正,体现政策的“硬度”。

2.3 考核评价激励机制

2.3.1 考核评价主体多元化 应用型本科高校教师考核评价既要有领导、同事、同行、督导组以及学生参与的他评,更要有教师个人参与的自评。学院领导评价可以从本单位事业发展和教师发展的角度,综合评定教师的教学质量、科研水平和社会服务状况。同事之间长期在一起进行教学、科研和社会服务工作,彼此比较了解,其评价具有较高的可信度。组织校内外同行对教师教学质量、科研水平和社会服务效果进行质的评价,能较好地保证评价结果的客观性。通过学生评价能够体现学生学习的适应度与教学目标的达成度。而教师的自评可以实现自我反思,既能总结成功的经验,又能发现自身的短板,做到扬长避短。通过评价主体的多元化,不仅可以调和评价主体与客体之间的矛盾,而且能够对评价客体做出更加客观、全面的考核评价,减少评价主体单一化所导致的片面性。

2.3.2 定量考核与定性考核相结合 从历史上看,上世纪下半叶,教师考核评价的命运往往掌握在“少数人说了算”的少数人手中,为了避免少数人的任性,量化评价方法被引入到了教师评价中。量化考核评价是将教师发表论文或著作的数量、科研项目数量和经费额度、上课学时数等转化为分数,赋予一定的权重予以量化,并以此作为教师绩效分配、职务评聘等人事管理的依据。量化方法的优点在于定量分析具有一定的客观性,便于相互比较,在一定程度上弥补了人为因素起主要作用的定性评价的不足。但不足之处是,易导致教师为完成考核评价指标而挖空心思进行简单的量的堆积工作,而全然不顾质的突破^[7]。而教师的师德师风、创新意识、团队精神、组织纪律、教学态度、教学质量、教学效果及科研和社会服务水平等,并非都能以量化的方式进行准确考核,必须结合定性考核才能做出更加科学的评价。

3 改进应用型本科高校教师考核评价的具体对策

3.1 确立以育人为根本的教师考核评价体系

加强师德考核,在高校教师职务评聘、选派进修、挂职锻炼、评先评优、平时考核、年度考核以及聘期考核等工作中全面体现师德方面的要求。制定师德考核评价标准、教师职业道德规范和师德负面清单制度,对严重违反师德行为,造成恶劣影响的教师,实行师德考核“一票否决”。在教师年度考核、绩效考核、职务评聘等工作中提高师德考核评价所占权重。在教师选聘考核过程中严把思想政治素质关,把思想政治素质的考核放在首位。坚持思想政治素质和业务能力双重考察,确保其在理想信念、政治理论水平、社会公德等方面能担当起立德树人、为党育人、为国育才的神圣使命。

作为一名高校教师,其肩负的社会责任要远高于其承担的教学、科研数量本身。对高校教师育人的工作效率和工作质量进行全方位考核评价,即定量考核与定性考核有机结合,既对教学学时、论文、出版物等量化折算,又通过考核评价机构对教师的师德师风、教学效果、科研和社会服务情况进行定性描述,最后以等级制方式表现评价结果。

3.2 加强以应用型人才培养为核心的教学考核

妥善处理教学与科研之间的关系,突出教学实绩。在应用型本科高校,教学型和教学科研型岗位上的教师是学校专技岗上的主体,对教学和科研的评价要科学合理,牢固树立教学中心地位,坚持教学为要,增加教学评价在评先评优、职务晋升中的权重;与此同时,处理好“学问”与“应用”之间的关系。笔者所在学校先

后出台了《双师双能型教师认定和管理办法》《教师培训管理办法》《教学名师评选办法》。上述《办法》对专业教师的实践技能水平和专业教学能力均提出了相关的考核评价要求,在绩效工资、职称评聘、任期考核中对专业教师的实践技能水平和专业教学技能都赋予了一定的权重。

3.3 合理分类,因类施策,做到精准考核评价

按照“放管服”的要求,让二级学院根据人才培养需求和学科设置的不同,对教师工作角色再定位,核减或增加相关工作考核评价的权重。如承担公共课教学的学院应加大对教师课时量、教学效果、教研水平等指标考核评价的权重。承担专业课教学的学院应增加对教师教学、科研和社会服务等方面的考核权重,突出相应专业能力和实践应用能力。对教师的不同发展阶段也应采取差异化的评价标准,如对新任教师实施教学评价而不评价其学术和社会服务,使其有限的时间和精力集中到教学上。

3.4 建立以教师发展为本的考核评价激励机制

考核评价主体多元化,并坚持发展性评价与奖惩性评价相结合。通过评价主体的多元化,能够对评价客体做出更加客观、全面的考核评价,减少评价主体单一化所导致的片面性。对教师进行发展性评价,让教师及时了解工作过程中的长处和短板,进而为每位教师的专业发展提供更优的、更符合个性发展规律的指导与帮助,以实现教师个人与学校共同发展的目标。发展性评价结果采用等级制,主要用于过程性评价,评价教师在教学、科研和社会服务方面的质量。奖惩性评价依据量化指标对教师考核评价排序,将教师发展性考核评价所处的等级和量化考核中的积分有机结合,对每位教师进行综合评定。考核评价结果以精神激励为主,物质奖惩为辅,更加重视教师综合素质的提高,更好地促进教师个人与学校整体的可持续发展。

参考文献:

- [1] 付美,程蕾,张芮馨,等.应用型本科高校教师考核评价体系构建与探索——以浙江万里学院为例[J].浙江万里学院学报,2018,31(6):103-107.
- [2] 潘懋元,石慧霞.应用型人才培养的历史溯源[J].江苏高教,2009(1):7-10.
- [3] 俞亚萍.高校教师评价制度:问题检视,成因诊断与优化策略[J].黑龙江高校研究,2018,36(10):104-107.
- [4] 雷华,白明亮.新形势下高校教师考核评价工作探析[J].高教论坛,2017(2):78-80+105.
- [5] 吴义根,项桂娥,杨荣明.应用型本科高校教学与科研的冲突与融合[J].池州学院学报,2017,31(1):141-144.
- [6] 陆正林.论新建本科院校转型发展的逻辑[J].职教论坛,2018(11):12-17.
- [7] 吴君爱.对高校教师考核评价制度的思考[J].黑龙江生态工程职业学院学报,2013,26(2):62-63.

(编辑:严佩峰)

Rustic Opinions on Reformation of the Assessment and Evaluation System for Teachers in Applied Undergraduate Universities

HU Ke-fu

(College of Agronomy, Xinyang Agriculture and Forestry University, Xinyang 464000, China)

Abstract: In order to further promote the implementation of reformation on the assessment and evaluation system for teachers in applied undergraduate universities, the article starts with the problems existing in the current system, and sorts out the existing shortcomings of the assessment and evaluation system for teachers in applied undergraduate universities, such as focus more on quantitative indicators but less on quality indicators, focus more on but less on, focus more on the hardness of the system implementation but less on the temperature of the system formulation and so on. According to the above, some suggestions have been put forward. The evaluation of teacher ethics should be placed first in the system, establish an assessment and evaluation system for teachers based on talent education, and strengthen the assessment centered on the cultivation of applied talents, classify reasonably, implement accordingly, evaluate accurately, develop an assessment and incentive mechanism for teachers' development, and offer assistance to effectively strengthen the construction of the teaching staff in universities.

Keywords: assessment and evaluation system; applied undergraduate university; teachers