

成人高校教师实施考核的思路

吴俊英

(四川教育学院,四川 成都 610041)

【摘要】教育是一个国家的根本,当前我国许多成人高校的教师绩效考核体系还很不健全,而合理、有效的考核激励机制是成人高等教育发展的关键,因此笔者提出了适合成人高等教育教师的绩效考核指标体系,对于教师的工作进行科学的考核,以此来建立有效的激励机制。

【关键词】成人高校;教师;考核体系

【中图分类号】G724 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2009)04-0152-03

二十一世纪是知识经济的时代、经济全球化的时代、信息网络化的时代、倡导以人为本的时代。放眼世界,无论是知识经济的兴起,还是信息技术的普及;无论是经济全球化的实现,还是社会的可持续发展,皆依赖于社会成员整体和个体素质的不断提高,这些都会对教育的发展提出更新、更高的要求。大力发展和规范包括成人高等教育在内的各类教育,提高全民族素质和国家知识创新能力,已成为二十一世纪世界各国教育改革的共同趋势。

一 考核的目的

随着社会科技文化知识的不断更新和发展,通过多种方式和渠道了解成人高校教师在当前的形势下所应具备的各方面知识和技能、方法手段等等,促进教育的良性发展,切实做到教育与科技相结合。考核是一种手段,通过这种方式可以获取教师各方面情况的结论,再依据这个结论来实施激励措施,这种考核方式的科学性、可操作性都应该很强,否则是纸上谈兵,或者流于形式,起不到应有的作用,而且得到的结论应该是真实有效的,不能让考核的结果和真实情况相背离,而应该是一致的。

通过教师绩效考核,对每个成人高校教师的政治业务素质、教学水平进行价值判断,为教师自觉提高政治业务素质,提高工作水平,指出了明确的方向和目标,为学校领导合理使用教师,安排教师,培养提高教师提供可靠的依据;通过教师绩效评价,对教师履行职责情况和工作的效果进行价值判断,一定程度上反映出教师工作的优劣,质量的高低,可以起到鼓励先进,鞭策后进的作用;通过教师绩效考核,特别是通过教师的自我评价和进行形成性评价,及时反馈、及时调控、及时改进,使教师及时发现自己在教学工作中的优势和不足,激励教师不断发扬优势,克服不足,改进工作,提高教学质量,实现教师的

自我认识、自我改进、自我完善和提高。

开展教师绩效考核,是深化成人高校内部管理体制,强化管理效能的需要。深化学校内部管理体制,涉及的范围很广,任务也很繁重,但核心是教师队伍管理。一所成人高等学校如果不能科学有效地管理好自己的教师队伍,是无论如何也办不好的。教师绩效考核指标体系和考核标准,是学校领导者对教师队伍管理的客观标准和可靠依据。开展教师绩效考核的过程,就是对每个教师的工作检查、指导、考核、督促的过程,是科学有序的管理过程。通过教师绩效考核,使学校领导对每个教师的素质、能力、工作状况、工作效果获得全面准确的认识,为强化成人高校教师队伍的科学管理提供丰富准确的信息,为正确决策提供可靠依据。

二 考核的原则

全面考核原则:教师是人类灵魂的工程师,是多种因素和能力的综合体,肩负着教书育人的重任,教师的政治素质如何,对学生的人生观、价值观、思想品德、道德规范等都产生着潜移默化的影响。因此,对成人高校教师的考核应全面,既要考核其业务水平、能力和工作实绩,又要考核其政治表现、思想品德、职业道德、组织纪律和育人工作,使教师既注意不断提高自己的业务水平和能力,又重视自己政治素质的提高,更好地完成培养合格人才的任务。

以实绩为主的原则:在全面考核的基础上,要重点放在对成人高校教师的工作实绩的考核上,以实绩为主,即对各级教师的考核,均应以其在教学、科研、社会实践等工作中的成绩和贡献为主。因为这些成绩和贡献是教师的思想品德、工作态度、知识、能力、水平和创造性等要素的综合反映,是客观标准。

考核与任用、培养、晋升、奖惩相结合的原则:

成人高校教师考核的任务,不仅在于鉴别教师是否称职尽责,而且在于检查教师管理工作是否科学合理。如果对教师的管理工作跟不上,也达不到考核的目的。因此,必须把考核与任用、培养、晋升、奖惩紧密结合起来。应科学地使用考核结果,要在考核的基础上,量才使用。对教师的提升、晋级及其他奖惩,不应以管理者的主观意志为转移,而应以客观的考核结果为依据。通过考核,对有重大贡献者,应破格提升,给予重奖;对严重不称职者,给以适当的处理;对不能适应教学、科研工作者,应有计划地安排进修,不断提高其能力与水平,或者调整作其他工作。只有这样,才能使考核工作不流于形式,而发挥起积极作用,才能调动广大教师积极参加考核的自觉性。

三 考核的主体

现有成人高校教师绩效考核的主体是:自我、学生和领导。

自我:教师就一年来自己的德、能、勤、绩等四方面进行总结,然后自我打分。自我考核是考核中的重要环节。

学生:学生是直接受教育者,对教师的工作态度、教学思想、教书育人等方面的情况有切身的感受。因此,来自学生的评定意见和反馈应试考核工作中不可缺少的重要组成部分。

领导:领导评定时有考核小组对教师进行评定。领导者较为了解全体教师的情况,便于综合考核,能比较客观地提出公正的意见。

四 考核的指标

建立科学的考核指标体系,对教师考核工作来讲是十分关键的。指标体系既要全面客观地反映教师的基本情况和职业基本要求,又要符合各校校情。根据成人高校教师工作的特点,把考核内容分项进行考核,利用心理学与教育统计学理论,进行数据合成和分析,并科学地调整权重,以求达到最优化。确立考核指标的依据,从根本上说就是从工作分析开始,根据成人高校教师的工作特征和从事该项工作所应具备的素质来制定指标体系。

《教师法》第22条规定:学校或者其他教育机构应当对教师的政治思想、业务水平、工作态度和工作成绩进行考核。我国成人高校在教师考核中一般将政治思想和工作态度合为一项,业务水平与工作成绩合为一项。

(1)政治思想考核。主要指成人高校教师的政治素质和道德修养两个方面,具体指教师是否遵守宪法和法律,热爱祖国,努力学习马列主义毛泽东

思想和邓小平理论,拥护党的路线、方针和政策,热爱教育事业,为人师表,教书育人,具有良好的职业道德修养。具体项目包括:政治思想、工作态度、职业道德和组织纪律。一般政治思想考核以定性为主,考核分优、良、合格、不合格几个等级。

(2)业务考核。主要指与成人高校教师所担任的职务相适应的专业知识水平和业务能力。具体项目包括:教学工作、教研与教改工作、双师职称等级、学业程度。教师业务水平考核采取分项量化积分的方法,计算公式如下: $K=A+B+C+D$ 。其中: K :教师全年业务水平考核积分总和, A :教师全年教学工作积分, B :教师全年教研与教改工作积分, C :双师职称教师积分, D :教师学业程度积分。

(1)教师全年教学工作积分

衡量教学情况包含两个要素,即数量和质量。考核时,教学工作数量用完成教学课时多少来核定,教学质量的优劣以数量记分为基础,采用质量系数调节。质量考核,制定以教学效果为依据的教学质量系数标准。教学奖励记分,制定详细的奖励记分标准。其计分公式为:教学工作积分=基本数量分质量系数+教学奖励分。质量系数由考核小组在广泛听取学生、同行、专家意见的基础上确定。具体方法:以同行评定、领导评定和学生评定的结果,按一定权重系数进行计算,累计总积分,一次确定质量系数。

(2)教师全年教研与教改工作积分

教师全年教研与教改工作积分,考核量化成绩为20分,其中基本分10分给定,在此基础上给予1~10分的加分。加分由以下几方面构成:a)按时完成学期听课课时数,原始记录齐全、完整,评价认真、客观。b)认真参加教研室和学校的有关活动,积极帮助学生开展第二课堂活动。c)积极参与教研和教改工作,承担教研和教改专题,撰写教学论文并公开发表。d)担任班主任或教研室主任工作。e)校内或校级以上观摩课获奖。

(3)双师职称教师积分

同时具有工程师(或经济师、律师等)和讲师职称的教师,可获得相应的职称教师加分。

(4)教师学业程度积分

学业程度,按其所获学历、学位及进修情况给出计分标准。学业程度积分分为以下几个等级:已获硕士学位;已进修全部硕士学位课程,成绩合格;获学士学位;本科学历(未获学位)。

教师的考核应当严格按上述四个方面的内容进行全面系统的考核。为提高考核的客观性、准确

性和可操作性,各校都在此基础上制定了具体的考核方案,对每项考核内容进一步细化,制定了科学的量化考核标准。

五 考核结果的应用

绩效考核结果的使用是绩效考核工作的延伸和与其他人力资源管理工作的结合点,是发挥绩效考核作用的重要环节。从根本上来讲,绩效考核工作就是通过对绩效考核结果对教师工作行为和工作状况施加影响,促使整个学校的发展和效率的提高。如果绩效考核仅仅对成人高校教师做出考核而不使用其结果,那么,绩效考核就失去了其作为管理职能而应发挥的作用。

(一) 报酬分析

报酬是任何组织中的敏感问题,也是激励教师的最重要的方式之一。报酬调整的宗旨应该是不断改善和提高成人高校教师在报酬分配上的公正感和满意感。而绩效考核则使他们看到自己工作努力的结果总会得到相应的回报,从而达到激励的目标。绩效考核从各个角度为报酬的确定提供了依据,关键在于它利用其有力的说服力来达到调整报酬的目的。

(二) 人事调整

人事调整是根据绩效考核的结果对有能力和工作积极、贡献大的教师给予晋升。使其负担起更大的责任,为其创造更大的发展空间,而相对考核不合格的教师则进行相应的人事调动。绩效考核对

在职成人高校教师发挥能力、潜在能力、工作适应性和工作态度均能做出全面了解与分析,其结果就是人事调整的基础资料。如果缺乏这些资料,将导致人事调整陷于盲目,以致于造成整个组织人力资源极大浪费。通过绩效考核而做出人事调整,可以最大限度发挥教师潜在能力。

(三) 培训和潜能开发

无论是人员晋升、岗位轮换而提供的培训,还是为提高在岗的教师的工作效率而提供的培训,或是为提高教师的整体业务素质而进行的开发,都必须立足于成人高校教师目前状况,根据教师本身发展的需要而定。针对目前需要提高的不足之处。采取相应有效的措施,其基础来自人事考核对现有情况的了解与把握。根据组织人事考核的结果,可以进行有针对性的培训以提高工作满意度。另外,绩效考核的结果,也可为人力资源规划与招聘提供反馈信息。对现有的效率和能力进行考评,间接反映了整个组织的人员配置的合理性以及招聘与甄选过程中各种工作的有效性,并依此提出对工作质量的改进措施,确保被聘任的人员能胜任其岗位责任。

当前各成人高校由于社会发展的需要,逐步形成竞争机制,要求有科学的考核、评价制度作为实现公平竞争的保证,并将在一定程度上促进学校管理民主化和法治化的进程。对于教师的工作进行科学的考核,建立有效的激励机制已成为一个亟待落实的问题。

注释及参考文献:

- [1]彼得·F·德鲁克等著,李焰等译.公司绩效测评[M].北京:中国人民大学出版社,1999.
- [2]赵曙明等.人力资源管理[M].北京:电子工业出版社,2003.
- [3]郑宇红,林丽君.对成人高校教师管理问题的思考[J].成人教育(社会科学版),2006(5):39-41.

The Ideas of Implementing Assessment System among Adult Higher Education Teachers

WU Jun-ying

(Sichuan Education College, Chengdu, Sichuan 610041)

Abstract: Education is the national foundation. At present the teachers' performance assessment system in many adult colleges and universities is still not perfect; however, reasonable and effective assessment incentive mechanism is the key to the development of adult education. This paper puts forward using proper performance assessment index system in adult colleges and universities to scientifically evaluate teachers' work so as to establish an effective incentive mechanism.

Key words: Adult Colleges and Universities; Teachers; Assessment System