

地方应用型本科高校教师教学考核体系研究

胡荣宝*, 高天星*, 张元*

摘要:教学考核是衡量教师教学质量的重要内容,也是应用型本科高校进行教学激励、充分调动教师教学积极性的重要举措。如何提高应用型本科高校的师资水平,培养造就一支师德高尚、业务精湛的高素质专业化教师队伍,构建一套使教师素质与应用型人才培养目标一致的教学考核体系,对于能否培养出满足社会需求的高层次应用型人才极为关键。

关键词:应用型;本科高校;教师;教学考核机制

由于人才培养目标与规格随着区域社会经济的发展而不断调整,随着教学环境的改善与教学要求的变化而变化,应用型本科高校中的教师教学考核在许多方面都已经难以适应变化了的环境。教学考核能否发挥其应有的功能,取决于教学考核本身的科学性与合理性。因此,什么样的教学考核方案能够最佳地实现预期的目标,就成为一个亟待解决的现实问题。应用型本科高校是伴随着高等教育大众化而兴起和快速发展起来的一种大学类型^[1]。

完善应用型本科高校教师考核机制,制定科学合理的具有应用型特色的高校教师教学考核体系,提高学校教学工作质量、确保科技成果转化及应用和社会服务工作的开展,对推动应用型高校的顺利发展具有非常重要的意义。

一、地方应用型本科高校教师教学考核现状分析

应用型本科高校大多是新建本科院校,这些院校发展历史相对较短,大部分是由原来的专科学校升格而来,就使得很多应用型本科高校盲目随大流,很难形成自己学校的特色和优势,无法突显地方性,教师教学考核体系中也很难突出应用型等特色。作为地方应用型本科高校的教师,要

在继承传统精华的基础上予以创新。但从目前一些具体方案来看,对应用型高校的教师的考核多数尚停留在传统的学术型考核体系中,大多数是以完成多少理论课时量、发多少篇科研论文或著作作为主。许多应用型本科高校还是以教师必须完成的教学课时量、教学质量、科研工作量等方面作为主要的参考指标,但是缺少体现应用型本科高校特色的关键性指标,比如教师必须具有行业企业的实践、具备一定的科技能力,能解决行业企业实际问题和社会服务功能。从现在的应用型本科高校教学考核方案来看,仍存在一系列的问题,一是考核内容不全面,目前高校教学考核主要指标是教学工作量和课堂教学效果两个方面,教学效果则以学生机械式的“学评教”为主要依据。一些不科学、不完善的“学评教”结果,在事实上影响广大教师教学的积极性。由于各种因素的影响,学生网上评教与测评的效果并不令人满意,还有着许多改进的地方;绝大多数省份及高校在高校职称评定中,对教师教学工作的评价仍然停留在“教学工作量饱满,教学效果好”的模糊表述,实行一票否决制度,相对于科研的众多指标而言显得太粗浅,难以让人信服。

另考核导向出现偏差,重数量轻质量的现象也开始显现,以教学工作量及参与课程、专业建

* 胡荣宝,女,铜陵学院文学与艺术传媒学院讲师;高天星,男,铜陵学院教务处处长,教授;张元,铜陵学院文学与艺术传媒学院,学生信息员。

基金项目:2012年安徽省质量工程教学研究项目(项目编号:2012jyxm522),2013年国家级大学生创新创业训练计划项目(项目编号:201310383006)。

设、教学改革等方面的数量代替质量的考核,忽视了教师对学生可能产生长远影响的如敬业奉献精神、工作主动性和热情等方面的评价,教师教学考核“科研化”的倾向较为严重。由于日常交往和工作关系,评教专家与被评教老师彼此熟识,从而导致同行专家评教结果存在客观性问题。

此外,教学考核的程序、过程、方法以及主体的设定,也都有许多值得进一步思考与改进的地方。

这些问题都是应用型本科高校一直以来普遍存在的,根本原因是没有搞清楚什么是应用型本科高校。应用型本科高校是培养各学科应用型人才,根据社会需求和专业特点,以岗位需要和行业标准为依据,优化课程结构,把行业准入的课程纳入人才培养方案,以应用能力为主线,整合教学内容,重构课程体系,以就业为导向,立足地方,凝练特色,服务地方经济社会发展的办学方向,特别注重与企事业单位以及与学科关联性较大的行业和共建应用研究,促进产学研发展,培养素质高、理论基础实、实践能力强、有一定创新创业的高级应用型人才^[2]。只有明确了应用型高校的办学目标,才能从根本上明确应用型高校教师的圣神使命,除了宽泛意义上的教书育人,更重要的是要培养出能够立足于地方、服务于地方、发展于地方、促进地方区域经济发展的高级应用型人才。因此,应用型本科高校教师是关键,教师的教学考核更是重中之重。

二、地方应用型本科高校教师教学考核体系的构建

前期分别从省内外一些应用型本科高校的办学定位、人才培养模式特点和教师队伍建设特征等方面进行调研分析,根据分析结果发现应用型本科的高校教师教学考核体系还不完善。地方应用型本科高校的教师发展必须贯彻知识与能力并重的原则,既重视基础理论知识的积累,又重视应用实践能力的培养和提高,才能培养和造就出综合素质高、理论基础实、实践能力强、有一定创新创业的高级应用型人才,才能坚持立足地方,服务地方区域经济社会。笔者试图从教师基本素质指标、教学工作指标、成果转化及应用效果指标、社会工作指标、教

师个体发展等五个指标来构建地方应用型本科高校教师教学考核体系。



(1) 教师基本素质指标:这个指标应该包括教师教书育人的工作态度、教师的职业道德和责任感。鉴于这些方面都包括教师个体主观因素的影响,而对主观因素进行定量考核时很困难的,因此,要从教师参加各种社会工作和服务的出勤率、能够反应教师工作态度、职业道德和责任感的教学事故率、参加各项会议以及开展的教学研究活动等作为考核指标,来考察教师的基本素质。^[3]

(2) 教师的教学工作指标:将教师必须承担的教學工作量、教學质量和教學建设与教学研究等作为一级考核指标,按照分类分级、分层次评价的原则进行考核。

在教学工作量方面,可以将课堂教学、实践环节以及其他教学工作等方面作为二级指标来综合考核,其中,课堂教学从理论课、实践课及体育课三个主要观测点考核,实践环节从实习、课程设计、毕业设计(论文)、课外指导以及社会实践等观测点来考核,其他教学工作主要从学术报告或讲座、指导学生社团及学生竞赛等方面来考核。

在教学质量方面,可以将课堂教学质量、指导学生成绩情况、教学奖惩等方面作为二级指标对教师的课堂教学进行全面地综合考核。其中,课堂教学质量可以从学生评教、专家评教、学院评教等观测点考核;指导学生成绩情况可以从学科竞赛、大学生运动会、锦标赛或单项协会比赛及不同学科的等级、资格与职称考试成绩来考核,如英语教师应加入四六级合格率,计算机公共课教师应加入全国计算机统一考试通过率,财会类教师加入会计资格证通过率,专业课教师应加入学生专业技术能力测试通过率等;教学奖惩可以从教学成果奖、教学名师奖、教学技能奖以及其它教学奖励等观测点来进行考核。在教学建设与教学研究方面,将教学研究与改革项目、教学建设以及教学研究论文或论著、指导学生参加各种教学竞赛等方面作为二级考核指标。其中,教学研究与改革

项目可以从教改项目、教学团队以及与学生的交流互动情况等观测点来考核,注意与学生互动交流不仅仅局限于课堂教学活动中,还应包括课后的习题答疑、指导、课程设计、实习和指导学生完成毕业设计或毕业论文;^[4]教学建设可以通过专业建设、课程建设以及应用性人才培养和市场需求相结合的教材建设等观测点来考核;教学研究论文或论著可以从公开发表的论文、出版的著作以及指导学生公开发表论文等观测点来考核,注意指导学生公开发表论文应视同教师发表的教研论文。

(3)教师的成果转化应用效果指标:教学研究成果的导向作用。论文、著作等是高校教师科研成果的直接体现,但对应用型本科高校教师的考核工作不应仅仅局限于此,更应当凸显其研究工作的导向作用。教师通过在企业定期挂职锻炼的经验,及时了解到企业的发展动态,感受到与实践与教学的差距,鼓励他们通过开展应用性技术研究以及与行业和企业结合开展的应用性研究项目,帮助行业、企业解决生产过程中遇到的一些疑难问题,真正做到应用性,从而体现出教师的应用性研究特色,做出应用性研究成果。因此应利用应用技术优势取得社会效益与经济效益,从科研成果转化为生产力对情况以及科研与生产实际相结合的情况,来确定研究工作量中应用性研究在整体研究中所占比例,通过了解生产、推动生产、联系生产进行教学与科研,接受企业对人才素质的要求,确定人才培养目标,达到产、学、研协调发展的目的。

(4)教师的社会服务工作指标:地方应用型本科高校的教师除了具有丰富的课堂理论知识外,还应具有应用型的特点,也就是所谓的具有“双师型”素质。应用型本科高校的教师的课堂不仅仅在学校内,也应在行业企业中。以社会服务为抓手,彰显地方应用型本科高校的特色,这也是区别于其他普通高校的一个显著的特征。明确服务理念、战略布局和工作思路,积极探索与地方合作的体制机制改革,形成全方位的社会服务新体系,不断加大为区域经济发展服务的力度。及时了解区域经济社会的市场需求,行业和企业动态,掌握专业领域中的最新的技术,指导学生及时掌握这些专业技术、现场解决行业企业生产中

的实际问题。服务于行业企业。对于应用型本科高校而言,应该对专业课教师每学期或每年参与的专业领域的实践活动规定时间,促使教师实践能力提高。加强与社会间的活动,不仅与行业企业保持良好的联系,还能提高教师学生的实践能力、解决问题的实际经验,从而推动学校产学研的发展。

(5)教师个体发展指标:地方应用型本科高校的教师个体发展应该遵循一定的发展规律,也要适应学校的发展,体现学校应用型的特点,在社会服务中提升实际解决问题的水平,充分发挥教学、科研社以及会服务的整体功能。以应用性反哺理论教学,以教学提高人才培养质量,再以高质量人才培养服务于社会^[5]这就要求教师要不断的加强学习和自我发展,不断更新知识,及时弄清区域经济社会对人才的需求,从而设置与市场相适应的学科和特色专业,然后根据行业企业对人才的需求,去培养人才和进行应用型研究,掌握新技术才能适应应用型本科高校发展对教师的要求。

以上是从五个方面试图构建地方应用型本科高校教师的考核体系。每个高校应根据学校实际情况确定发展定位,来权衡各项比重,对每个方面再进行具体解析。每所应用型本科高校要根据自身的定位来确定构建考核体系的指导思想,根据自身的特点确定发展目标,突出办学特色,根据学校教学科研人员的实际情况,可以将教师按不同的指标权重分类,具体的分类可以根据应用型高校自身实际研究决定,这样才能建立一个公正平等的教师教学考核体系。

参考文献

- [1] 徐理勤. 现状与发展:中德应用型本科人才培养的比较研究[M]. 杭州:浙江大学出版社,2008.
- [2] 朱科蓉. 应用型大学的核心竞争力及其提升策略[J]. 北京联合大学学报:人文社会科学版,2006(12).
- [3] 陈宏. 应用型高等院校教师绩效考核体系研究[D]. 杭州:浙江大学,2009.
- [4] 何勤. 应用型大学教师业绩考核评价体系研究[J]. 长沙大学学报,2005(12).
- [5] 潘素华,张宏喜. 教学学术:应用型本科高校教师专业发展的新视角[J]. 安徽科技学院学报,2012(6).