

民办高校教师发展型人才评价指标探析

闫琳, 贾梦莹

潍坊理工学院 山东潍坊

【摘要】民办高校发展过程中长期面临着人才流失问题,严重影响到了民办高校的教科研工作的持续发展。究其原因是人才评价体系的不合理,本研究采用文献法和问卷调查法对民办高校人才评价体系现状分析,总结问题的基础上结合时代背景进行民办高校发展型人才评价的多元化指标的权重分析,构建发展型人才评价机制。

【关键词】高校教师人才评价现状;发展型人才评价指标;权重分析

【基金项目】潍坊理工学院科研项目:构建民办高校发展型人才评价机制(KY-X202108)

Exploring the evaluation indexes of faculty developmental talents in private universities

Lin Yan, Mengying Jia

Weifang Institute of Technology, Weifang, Shandong

【Abstract】The development process of private colleges and universities has long faced the problem of talent loss, which seriously affects the sustainable development of textbook research in private colleges and universities. The reason is the unreasonable talent evaluation system. This study adopts literature method and questionnaire method to analyze the current situation of talent evaluation system in private colleges and universities, summarize the problems based on the background of the times and propose the diversified indicators of developmental talent evaluation in private colleges and universities, and construct the developmental talent evaluation mechanism.

【Keywords】current situation of teacher talent evaluation in colleges and universities; developmental talent evaluation index; weighting analysis

1 问题提出

随着疫情的影响,很多就业者倾向于追求稳定、收入较高的工作,民办高校相较于公办高校不具有优势地位,因此民办高校面临着更为严峻的人才流失的挑战。民办高校要想保证教科研的持续发展,就必须对人才流失的原因进行分析,寻找解决对策。通过对民办高校的人才流失现状研究梳理,发现相较于老职工,青年教职工流失较为严重,青年教师不认同学校价值观,对学校归属感弱都会造成人才的流失;此外还有一部分原因就是教职工学历层次较为符合公务员和事业单位的招聘要求,他们对于稳定感的追求会促使他们离开;此外非常重要的一个原因就是高校人才管理方面和评价机制的不合理,很多民办高校都存在重人才引进,忽视人才管理的问题,不合理的人才评价机制是造成职工流失的根本原因。

当前的民办高校的人才评价机制存在以下四大弊端:(1)民办高校评价主体专业素质不足。(2)考

核指标制定照搬公办院校标准,对于考核指标及细则的制定没有实际征求教师意见,考核细则在执行前没有经过验证,对有些工作的考核存在量化问题,使考核起不到激励作用。(3)民办高校人才评价的接受度较低,大多数教职工或者社会人士对于民办高校的评价机制均较为不认可。(4)民办高校人才评价机制大都停留在表面,将发展性导入民办高校人才评价机制的研究几乎没有少之又少。

发展性教师评价是在教师工作过程中开展的形成性评价,它通过诊断教学方案、过程、进展情况和存在的问题,并及时反馈,及时改进,调控、矫正以达到提高教育质量的目的。其主要作用在于明确存在的问题和需要改进的方向,以获得改进工作的依据,求得更理想的工作效果。

为了解决上述问题,本研究尝试从民办高校人才评价的现状分析入手,结合时代背景与国家人才发展战略,提出民办高校发展型人才评价的核心指标,并结合

心理学相关理论和专家意见提出民办高校发展型人才评价的具体评价指标, 探索发展型高校人才评价机制。

2 研究方法

2.1 研究目的

通过对山东省某民办高校教师岗教职工发放人才评价机制问卷, 分析研究发展型人才评价机制各个指标在民办高校教师人才评价中的相对重要性, 最后通过层次分析法对各个指标进行权重的确定, 初步确定民办高校教师发展型人才评价机制。

2.2 评价指标的选取

本研究以发展型人才评价理论做支撑, 通过咨询人才评价专业人士, 借鉴刘峰(2016)高校人才发展性评价指标, 结合当前民办高校办学过程中的特殊性, 本研究确定民办高校发展型人才评价指标为: 教师的基本素养指标、文化知识结构指标、能力素养指标、教学工作指标、科研工作指标、学生工作指标、继续教育指标等七个指标。

2.3 研究对象

本研究选取山东省某民办高校为研究样本。以学院为单位, 随机选取 33 名教师岗教师为调查对象。研究总共发放问卷 33 份, 回收问卷后, 根据“问卷填答是否完整”, “问卷中是否答案都为一个选项”等标准, 进行筛选、匹配后, 获得有效问卷 30 份, 有效回收率为 90.91%。其中男性 7 人, 女性 23 人。硕士研究生学历的 27 人, 硕士研究生以上学历的 3 人。

3 研究结果

本研究采用层次分析法 (Analytic Hierarchy Process, 简称 AHP) 进行人才评价指标的权重分析。层次分析法主要分为四个步骤: 第一步, 分析系统中各因素间的关系, 建立系统的递阶层次结构关系; 第二步, 同一层次中的每一个因素间对上一层中某一准则的重要性进行两两比较, 然后构造两两比较的判断矩阵; 第三步, 由判断矩阵计算被比较元素对于该准则的相对权重, 并进行判断矩阵的一致性检验, 若不满足一致性条件, 则要修改判断矩阵, 直至满足为止; 第四步, 计算各层因素的相对权重, 并进行排序。

表 1 民办高校教师发展型人才评价指标权重分析

基本素质	文化知识	能力素质	教学工作	科研工作	学生工作	继续教育
0.1586	0.1856	0.1343	0.1378	0.0391	0.1807	0.1637
职业兴趣	心理学知识	信息搜寻能力	教学工作量	科研专利情况	兼职育人导师工作	培训
0.25	0.25	0.1190	0.1239	0.4721	0.3333	0.50
身体健康	教育学知识	表达能力	教育、教学获奖	论文、著作情况	兼职班主任工作	学历提升计划
0.25	0.25	0.1020	0.0876	0.4442	0.6667	0.50
心理健康	知识背景与广度	规划设计能力	教学成绩	科研项目情况		
0.25	0.25	0.1020	0.1239	0.0836		
学术道德	专业知识	学习能力	教学方法			
0.25	0.25	0.1102	0.1351			
		抗挫折、抗压能力	课堂氛围			
		0.1190	0.1351			
		创新意识	教育设计			
		0.1286	0.1239			
		团队合作意识	教育观念			
		0.1190	0.1351			
		科学思维能力	师德			
		0.1190	0.1351			

通过表 1 可以看出在目标层的权重分析中文化知识结构指标所占权重最高占到 18.56%, 不论是对于公办院校还是民办院校文化知识结构都是较为重要的。其次是对于民办高校而言, 较为明显的特点学生工作所占权重也较高, 占到 18.07%, 仅次于文化知识结构,

这跟民办高校教师身兼多职, 担任教学工作的同时还负责相应的学生工作密切相关。并且还可以看到一个较为突出的权重指标是继续教育, 这跟民办高校教师受教育层次密切相关, 在调查的对象中 90% 的为硕士研究生, 仅 10% 的调查对象为更高学历。此外还有一

个具有时代背景的现象,基本素质指标占到的比重也较高,这跟目前的人们对于健康的重视程度密切相关。占比最低的是科研工作指标,仅占 3.91%,这跟调查对象为教师岗群体密切相关,对于大多数教师岗群体而言,科研都是相对有压力的事情,因而在教师岗人群的调查中该项所占指标权重会较低。

4 讨论

研究结果显示,发展型评价指标中文化知识结构和学生工作指标所占权重较大,其次是继续教育指标和基本素质指标,此外是能力素质指标和教学工作指标,最低的是科研工作指标。该结果具有明显的民办高校特色。该结果与以往普通公办院校研究结果较为不一致,但是刚好反映了民办高校的人才评价要切合办校实际,不应直接拿公办院校的人才评价指标照搬硬套。

民办高校教师发展型人才评价的具体指标要符合人才评价的目标和整体评价方向,并且要设置指标差异化,根据人才类别及层次的不同,建立不同的指标体系,针对教师岗教师的人才评价应注重教师的文化知识结构,尤其是教师的专业知识、教育学和心理学相关知识以及知识背景和广度,这意味着这项评估不仅要看教师已有的学历水平,还要深入到教师的教学实际中。另外人才评价还需要考虑到教师的实际工作的开展比重,对于民办院校而言,教师的学生工作会占用教师大量工作时间,但是以往考评中学生工作比重较低,但是教师岗的权重分析中可以看出学生工作多占比重较高。此外关于继续教育指标较高,这在某种程度上可以看到教师对于可持续发展的诉求,学校应看到这种诉求的同时,提供相应的条件和机会满足教师的需求。关于能力素养指标和教学工作指标这两项作为以往的人才评估的核心指标,可以根据具体目标所占比重合理化,比如说教学工作指标中的师德所占比重较高,这也跟当下越来越多的师德反面新闻密切相关,从长远来看学校也应该将师德纳入考评范围,并且提升评价比重,以此约束教师的行为。除此以外还需要额外关注到的指标就是基本素质指标,该项指标跟教师的幸福感、健康密切相关,学校在关注教师的身体健康、心理健康、学术道德、职业兴趣的同时,也应该创造相应的条件满足教师的需求,比如设置心理放松室、健身房或者组织户外体育活动等。关于科研工作指标,针对目前各高校的科研压力,高校也应相应减轻教师的科研压力,将教研、科研加以区分,区分教学人才和科研人才,不要所有教师都得搞科研,针对科研人才重科研,教学人才重教学,做到因人而异。

综上所述,民办高校教师发展型人才评价指标要尽可能的覆盖教师所涉及的方方面面,并且要结合教师诉求与学校发展实际选取科学的人才评价指标,对教师进行合理的人才评价,要根据人才的层次和类别设置符合的多元化人才评价体系。

5 结论

本研究尝试从民办高校教师人才评价的现状分析入手,通过文献法对当前民办高校的人才评价现状加以梳理,通过问卷调查法获得了民办高校发展型人才评价机制的指标权重,结果显示文化知识结构和学生工作指标所占权重较大,其次是继续教育指标和基本素质指标,此外是能力素质指标和教学工作指标,最低的是科研工作指标。该结果具有明显的民办高校特色。对此民办高校发展型人才评价要符合民办高校教师发展的实际,并且要设置指标差异化,根据人才类别、层次和需求的不同,结合民办高校办学特色制定符合民办高校属性的科学的评价指标。

参考文献

- [1] 贾亚彬.(2019).应用型本科高校人才评价机制建设路径探索——以滁州学院为例.滁州学院学报,21(1),4.
- [2] 田彩萍.(2012).发展性教师评价视域下高校青年教师评价机制的构建.陕西学前师范学院学报,028(002),16-19.
- [3] 于剑,韩雁,梁志星.(2020).高校教师发展性评价机制研究.高教发展与评估,36(2),12.
- [4] 张弘,刘峰.(2016).基于层次分析法的高校人才发展性评价研究.科学咨询(49),2.
- [5] 赵晓毅,朱培培,王诚杰,金坎辉,赵阳,王雷.(2018).基于五大发展理念的高校人才评价机制创新研究.山西青年(19),2.

收稿日期: 2022 年 7 月 1 日

出刊日期: 2022 年 8 月 31 日

引用本文: 闫琳, 贾梦莹, 民办高校教师发展型人才评价指标探析[J]. 国际教育学, 2022, 4(4):179-181
DOI: 10.12208/j.ije.20220174

检索信息: RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网(CNKI Scholar)、万方数据(WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS