Investigation on the business ability testing status of some Zhengzhou university P.E. teachers under the appointment system

Yong Qin
Zhongyuan University of Technology
E-mail:magic_5331@msn.com

Abstract: To comprehend the status and problems existed in university P.E. teachers appointment system,then set up scientific and comprehensive performance testing mechanism and discover a set of effective university P.E. teachers appointment administration system, this research takes documentary,interview investigation,statistics collection to study,then founds that most Zhengzhou university P.E. teachers thought the annual business test only had a simple form and did not have the clear testing content and standard,test results were unreal and the utilization level of test results was low. It leads to the fact that individual report on his work was various,the testing team did not have a unified testing standard and the standard stress more on quality but less on quantity. It is suggested that the modern university P.E. teachers testing contents should be made basing on reality scientificly and rationally. The testing contents should stress both on performance and teachers' potential which representing university's basic demands for teachers. Whether the content is rational determines the quality of teachers'evaluation. Full P.E. teachers evaluation should include performance evaluation,ability evaluation,attitude evaluation and potential evaluation.

Keywords: P.E. teachers, business ability, testing status

郑州部分高校体育教师聘任制度下的业务能力考核现状的调查

秦　勇
中原工学院，450007，河南郑州
E-mail:magic_5331@msn.com

摘　要：为了解高校体育教师聘任制度的现状以及存在问题，进而建立科学全面的绩效考核机制，探索出一套行之有效的高校体育教师聘任管理制度。该研究采用了文献法、访谈法、问卷调查法、数据统计法进行了研究，结果发现郑州高校体育教师多数认为每年一度业务能力考核形式单一，考核的内容，标准不明确，年度业务能力考核结果失真及考核结果运用程度低。导致个人述职内容多样化、考核小组没有统一的考核标准，考核标准往往偏重于定性，而缺少量化标准。建议，根据实际情况制订明确的现代高校体育教师评价内容，科学、合理地确定现代高校体育教师评价的内容。评价内容应既注重绩效，又挖掘教师潜力，体现了学校对教师的基本要求。评价内容是否科学合理，直接影响到教师评价的质量。完整的体育教师评价应包括绩效评价、能力评价、态度评价、潜能评价等。

关键词：体育教师，业务能力，考核现状

1 选题依据

自从1995年国家人事部关于《事业单位工作人员考核暂行规定》的通知(人核培发[1995]153号)下发以来，各高校普遍加强了对教师的考核，特别是加强了以德、能、勤、绩为主要考核内容的年度考核工作，

978-1-935068-18-1 © 2010 SciRes.

绩效管理的工作原理是先确定组织目标，然后把组织目标操作化为若干具体的绩效指标，这些指标体现了量化的特征，然后对照各个教师的工作表现特别是工作效果进行评价，在评价结果的基础上进行奖惩以起到激励作用。

现代社会的一个公认准则是把教育归属于向公众提供的公共物品或准公共物品，因而教育治理无疑可纳入公共事务管理的范畴。将新公共管理应用于高等教育改革，对高校教师实施以雇佣合同为基础的聘任制虽取得了一定的成绩，但并不是真正意义上的教师聘任制，甚至还存在一些突出的问题，如高等教育商业化、高等学校企业化，高校教师“临时工化”等问题。本研究目的是探索在新公共管理运动中，高校体育教师聘任制度的现状以及存在问题，进而建立科学全面的绩效考核机制，探索出一套行之有效的高校体育教师聘任管理制度。

2 研究对象与方法

2.1 研究对象

郑州市六所普通高校体育教师聘任制度。

2.2 研究方法

2.2.1 文献法

本文在查阅大量文献资料的基础上，对高校体育教师聘任制过程中存在的问题进行评析、探究，找出存在问题，研究在新公共管理运动影响下的高校体育教师聘任制的现状及如何改革和完善。

2.2.2 访谈法

访谈的主要目的是对教师、教学工作、管理工作、等各种情况或信息资料进行全面或局部的搜集、整理、分析和研究，从中找出规律，总结经验，做出客观的结论。

2.2.3 问卷调查法

本课题调查对象为郑州大学，中原工学院、华北水利水电学院、郑州轻工业学院，河南司法警官职业学院，黄河科技大学六所高校体育教师 110 名为调查的对象。

问卷发放与回收。采用了随机抽样调查法，发放问卷 110 人。回收问卷 105 份，有效问卷 100 份 ，有效率达 91%。

2.2.4 数据统计法

对收集的数据进行必要的人工统计外，问卷数据全部输入计算机，通过 SPSS11.5 系统软件进行统计分析。

3 研究的结果与分析

自从 1995 年国家人事部关于《事业单位工作人员考核暂行规定》的通知(人核培发[1995]153 号)下发以来，各高校普遍加强了对教师的考核，特别是加强了以德、能、勤、绩为主要考核内容的年度考核工作，并作为一项制度坚持下来，取得了一定的成绩。实践表明，教师考核制度的贯彻实施，极大地调动了广大教师爱岗敬业、教书育人、努力进取、为人师表的积极性，有力地推动了教师队伍思想政治素质和业务水平的提高，促进了教师队伍管理工作的规范化、科学化。但是与高校人事制度改革的要求相比，现行的考核工作尚存在以下几方面的问题：

3.1 高校体育教师业务能力考核形式

调查结果显示有 100%的高校体育教师认为业务能力考核形式只有年度考核这一种形式，没有平时考核聘期考核。这种单一的考核，只考核教师一年来的思想政治素质、工作业务表现等方面的情况，见表 1。

表 1 高校体育教师业务能力考核形式调查表

指　标	是		否	
	人数	%	人数	%
年度考核	100	100.0	0	0.0
半学年考核	0	0.0	100	100.0
季度考核	0	0.0	100	100.0

3.2 高校体育教师对年度业务能力考核的认同度

调查结果显示,有 86 %高校体育教师认为每年一度业务能力考核形式单一，有 94 %高校体育教师认为每年一度业务能力考核的内容、标准不明确,有 76 %高校体育教师认为每年一度业务能力考核程序执行不规范,导致了有 81 %高校体育教师认为每年一度业务能力考核结果失真,同时有 65%高校体育教师认为每年一度业务能力考核结果运用程度低,只是一种形式，见表 2。

表 2 高校体育教师对年度业务能力考核的认同度的调查表

考核形式单一		考核的内容、标准不明确		考核程序执行不规范		考核结果失真		考核结果运用程度低	
人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
86	86 %	94	94%	76	76%	81	81%	65	65%

容易导致考核工作者凭印象、靠记忆确定考核结果。这种单一的年度考核，往往通过被考核者的个人述职得出结果，这样对于一些干实事、多做少说或是干了不说的被考核者有失公正；而对一些能说会道、精于辞令、少做多说的被考核者则有利。单一的年度考核，形式往往不能客观、公正地评价一个人，容易导致考核结果失真。

表 3 “德、能、勤、绩”四个指标考核量化情况的调查表

指　　标	是		否	
	人数	%	人数	%
德-教师考核指标量化情况	0	0.0	100	100.0
能-教师考核指标量化情况	0	0.0	100	100.0
勤-教师考核指标量化情况	0	0.0	100	100.0
绩-教师考核指标量化情况	0	0.0	100	100.0

一些高校在考核制度中对考核内容没有明确的规定，导致个人述职内容多样化、考核小组没有统一的考核标准，见表3，同时没有制定明确的教师岗位职责和工作任务，也没有明确的考核标准，这样考核没有真正走上制度化、规范化，容易造成被考核者消极应付和考核流于形式。同时，评价指标不全面、评价标准不科学。很多学校都没有根据体育教师的实际情况制订考核标准，而是和普通教师合用一个评价标准。

现行的考核办法基本上依照“德、能、勤、绩”四个指标来考核，但在具体实施考核时．一些高校没有根据实际情况对这些指标进行进一步的分解或者分解得不具体、不全面，考核标准往往偏重于定性，体育教师反应没有量化标准达到100%，或量化标准太复杂繁琐，不便于具体操作，最后往往凭经验、凭印象来评价，从而导致考核的片面性和不科学性，难以取得考核实效。

表 4 影响体育教师业务能力考核与考核过程因素调查表

指　　标	是		否	
	人数	%	人数	%
“轮流坐庄”	78	78.0	22	22.0
群众对被考核人了解不够	51	51.0	49	49.0
民主测评时印象分、人情分现象	69	69.0	31	31.0
照顾职称评审的同事	58	58.0	42	42.0

在实际考核工作中，存在着对被考核人个人总结、述职审核不严的现象；群众对被考核人了解不够占 51.0%，民主测评时印象分、人情分占 69.0%，轮流坐庄占 78.0%，照顾职称评审同事的占 58.0%等因素起相当的作用；加上平时考核不到位，如果考核组织审核工作再流于形式，很容易导致考核结果失真，考核也就失去应有的作用,见表 12。

考核的最终目的是为了鼓励教师更好地履行岗位职责，但一些高校往往是为考核而考核，不重视考核结果的反馈，教师不知道如何更好地改进工作，考核结果未真正发挥作用，有 65.0%体育教师表达不到考核的目的，见表 4。

大学管理应该对不同人格特质、不同学术背景和不同思维特征的教师进行区分性评价，不能强求一律都按照同样的专业标准进行考评或科层晋升。对科研成果的评价标准也要实事求是，区别对待。绩效管理对于高校体育教师而言并不具有完全的适用性。

4 结果与建议

4.1 结果

4.1.1高校体育教师多数认为每年一度业务能力考核形式单一,考核的内容，标准不明确,年度业务能力考

978-1-935068-18-1 © 2010 SciRes.

核结果失真及考核结果运用程度低。

4.1.2 一些高校在考核制度中对考核内容没有明确的规定，导致个人述职内容多样化、考核小组没有统一的考核标准，很多学校都没有根据体育教师的实际情况制订考核标准，而是和普通教师合用一个评价标准。

4.1.3现行的考核办法基本上依照“德、能、勤、绩”四个指标来考核，但在具体实施考核时．一些高校没有根据实际情况对这些指标进行进一步的分解或者分解得不具体、不全面，考核标准往往偏重于定性，而缺少量化标准。

4.2 建议

4.2.1科学设岗，实现教师资源的合理配置在实施聘任制的过程中，高校应深入细致地把握学科特点，在聘任条件、考核标准等方面注意处理好人文社会科学与自然科学、基础学科与应用学科的关系。

4.2.2体育教师评价体系作为教师岗位聘任、教师考评等各个环节中重要的依据和手段，发挥着非常重要的引导、监督和激励作用，是对体育教师队伍建设有重大影响的因素之一。由于目前没有针对大学体育教师的评价体系，因此体育教师评价体系的研究和健全是大学制度建设中的一个环节，对深入研究高等学校教师的评价体系有重要的战略意义和现实意义。

4.2.3根据实际情况制订明确的现代高校体育教师评价内容，科学、合理地确定现代高校体育教师评价的内容。评价内容应既注重绩效，又挖掘教师潜力，体现了学校对教师的基本要求。评价内容是否科学合理，直接影响到教师评价的质量。完整的体育教师评价应包括绩效评价、能力评价、态度评价、潜能评价等。

4.2.4把握评价考核工作的基本原则，力求考核公平合理遵循客观、公正、准确的考核原则和要求是做好考核工作的关键。对教师的考核应当遵循以下几方面原则：全面性原则客观性原则公正性原则．科学性原则。

4.2.5根据实际科学构建定量考核指标体系定量考核，一个人的表现怎样，应该体现在一定时期的工作业绩上。根据教师选择的岗位，以教师为主导型还是以科学研究为主导型，如何科学设计定量考核指标是定量考核的难点，各校可根据具体情况来确定本校的考核内容和方式。

4.2.6 规范考核程序，实行绩效管理,在考核原则与考核指标体系确定的基础上，我们还要重视考核工作程序以及日常的管理工作，这既是考核工作能否搞好的基础，也是考核的目的所在。因此，一定要加强考核的组织管理，严格考核程序。

4.2.7重视考核结果反馈,考核的最终目的是为了鼓励教师更好地履行岗位职责，因此，必须重视考核结果的及时反馈，使教师知道自己的不足，并更好地改进工作，让考核结果真正发挥作用。

4.2.8严格规范工作程序，维护教师聘任工作的公平和公正,教师聘任工作程序主要包括定编设岗、竞争上岗、签订合约、聘期考核和聘余人员管理等五个关键环节，每个环节的实施都必须注意按章办事，增加透明度，尽可能地减少人为因素，如感情因素、人际关系等因素的影响。

References (参考文献)

[1] Xu Xiaozhong,Shen Ping.Some thoughts toward promotion of university teachers appointment system reform[J].Higher Agricultural Education,2004,(2).
徐晓忠,沈萍.推进高校教师聘任制度改革的几点思考[J]. 高等农业教育, 2004, (2).

[2] Li Tianying,Han Jingbo.Status and reform strategy of our teachers appointment system[J].Jilin Education Science Research, 2003, (3) .
李天鹰，韩敬波.我国教师聘任制度的现状及改革策略[J].吉林教育科学高教研究, 2003, (3).

[3] Sun Donglai.Discussion of problems of university teachers appoinment system[J]. Education Research,2003,(5).
孙东来.论高校教师聘任问题[J]. 教育研究,2003,(5).

[4] Li Jiazhuang.On the evaluation of teahers appointment system in universities of the United States[J], Journal of Heilongjiang College of Education, 2001, (1).
李家庄.美国高等学校教师选聘制度评析[J].黑龙江教育学院学报,2001,(1).

[5] Yuan Zuwang.Comparison between university selections in developed countries[J].Nonferrous Metal Higher Education Reasearch,2002,(2).
袁祖望.发达国家高校选拔的比较[J].有色金属高教研究,2002,(2).

[6] Chen Guoliang.Brief introductions to measures to stablize teachers team in foreign countries[J].Shanghai Higher Education research,1991, (3).
陈国良.国外稳定高校师资队伍的措施简介[J].上海高教研究,1991,(3).