2016年第1期
第18卷(总第95期)
淮南师范学院学报
JOURNAL OF HUAINAN NORMAL UNIVERSITY
No. 1, 2016
General No. 95, Vol.18

教师年度教学考核评价排序法

——以淮南师范学院电气信息工程学院为例

陈帅,廖晓纬

(淮南师范学院 电子工程学院,安徽 淮南 232038)

[摘 要] 当前的教学考核由于指标少,人为评价的随意性大,造成评价结果存在很大的争议和不公正性。可以采用教学考核的评价新指标,将教学考核分为教学质量工程项目、教研论文、指导学生学科竞赛获奖、教学质量工程获奖、教学工作量、学生评价、授课评价、教案评价等考核指标,每个指标进行排序计分,再计算总积分。这些指标的排序实践应用表明,新考核指标方法得到了大家的认可,减少了人为因素引起的争议。

[关键词] 教学考核;评价;指标;排序

[中图分类号] G521 [文献标识码] A [文章编号] 1009-9530(2016)01-0130-04

一、引言

对于老师教学的效果和质量,学校每年都开展考核,称为教学考核或教学质量考核。以往的教学考核评价结果经常受到争议和质疑①。主要的原因在于评价方法单一、人为随意性太大等不合理因素②,且评价结果还与教师们的切身利益挂钩。评价方法单一性方面的不合理主要表现在将教学质量的评价等同于课堂教学的评价,把少数几十个学生的评价结果想当然地看成应该大数据处理,人为认为评价数据符合正态分布。这样的操作结果是以片面代替全部,以少量特殊数据代替了大量统计规律,从而造成评价不科学。人为随意性表现在教师间相互评价、学生对老师评价、甚至领导对老师评价存在感情因素,存在靠关系打分的影响。评价结果与教师们的利益挂钩主要表现在评价结果影响教师的收入。评价结果越与利益挂钩,就越容易造成争议和矛盾。评价结果存在质疑,说明现有评价方法不科学③。将不科学的数据用于与利益分配,显然是违反了实事求是的原则。笔者以所在的淮南师范学院电气信息工程学院为例,提出了新的评价思路。

二、教学考核评价现状

现阶段,淮南师范学院原电气信息工程学院每学期的教学考核采用三大部分组成:(1)学生评价;(2)教研室老师相互评价;(3)领导考核组评价。最后将三个成绩进行加权平均得到教师的总评价成绩。

现有评价方式认为:学生是听课的第一线,可以对授课老师打出评价分数。教研室老师是最接近授课老师的人员,评价分数可以反映同行看法。领导考核组评价分数反映了老师是否服从领岛安排,对领导工作是否积极支持等。

现有评价方法也存在大量漏洞:学生本身是受教育者,是非都难以把握,迟到、早退、逃课情况存

[收稿日期] 2015-08-30

[作者简介] 陈帅(1969-),男,淮南师范学院 电子工程学院教授。廖晓纬(1955-),男,淮南师范学院电气工程学院教授。

①丁朝蓬,梁国立,Tom L.Sharpe:《我国课堂教学评价研究概况、问题与设想》,《教育科学研究》2006年第12期,第10-14页。
②费玉伟,张景斌:《中学数学课堂教学评价现状调查研究》,《数学教育学报》2010年第4期,第41-43页。
③杨启亮:《为教学的评价与为评价的教学》,《教育研究》2012年第7期,第98-103页。

在，即使在课堂上，不听课、睡觉、玩手机也常有出现。有些学生是根据老师的印象打分，评价的结果偏差很大，所以给出的评价成绩从不及格到九十多分的情况都有。正态分布应该属于大数定理处理的统计结果，一般一二个班级的人数不过几十人，这几十个评分显然不能用大数定理统计。有些从不来上课的学生，甚至对上课老师姓名都记不得的学生都也在给老师打评价分数，显然不科学。曾经出现过一个老师上高年级课程，结果只有一个学生参与评教的情况。管理部门居然把这个成绩作为这个老师的最终学生评教成绩。教研室通过相互听课，然后给出评价分数。但这也是个与利益挂钩相互制约的分数，你给人家高分，人家才可能给你高分。有时考虑面子和利益，也不敢给低分。关系不好的就可能给低分评价。所以，这种教研室评价人为因素大，容易造成小帮派，严重时影响老师团结。采取领导考核组评价方法容易造成老师为了获得好的领导评价去巴结领导，给领导打招呼，拉人情关系。也容易造成领导组成员之间拉老师形成小集体帮派。有些领导也障于情面给予评价成绩。因此，这种评价的分数也是缺乏科学性的。教学考核除了这三方面评价外，还考虑质量工程加分项，但占有比例偏小。

三、教学质量内涵

教学质量不应该等同于课堂质量，乃至于等同于理论课的课堂教学质量。现有的教学质量评价就是错误地将课堂质量评价仅仅看成是教学质量评价，所以采用学生进行课堂教学评价打分，专家到课堂听课打分等方式。

实际教学质量应该是教育质量。《教育大辞典》的解释："教育质量是对教育水平高低和效果优劣的评价"，"最终体现在培养对象的质量上"。课堂教学是教育水平的评价。由于存在学生还可以课后复习理解等环节，因此课堂的考评也不能检查出教学效果优劣。即使是试卷考试的分数也无法说明教学效果的优劣，因为成绩并不等于对人才培养质量有用。且教育是百年树人，短期内无法显现教育效果。

既然课堂不等于教学质量，因而教学考核不应该完全用课堂考核代替教学质量评价。例如，期末考试成绩也是教学质量的内容。课后学生对内容的理解、对内容的运用能力也体现了教学质量的高低。指导学生参加竞赛获奖情况也体现了教学质量的内容。

四、教学考核评价新思路

为了减少人为因素，增加客观的量化指标，笔者所在的原电气信息工程学院提出的评价新方法。与教学质量有关的内容除了课堂教学，还可以包含教学项目、教研论文、指导学生学科竞赛等。基于这个方向，可以增加考核指标，相应降低不科学的人为评价的分数所占的比例。所有指标采用排序方法，即对参与评价的所有对象按指标统计排序。

（一）评价指标

主要考核指标为：教学质量工程项目、教研论文、指导学生学科竞赛获奖、教学质量工程获奖、教学工作量、学生评价、授课评价、教案评价等考核指标。具体考核指标为：

（1）任现职主持质量工程项目级别排序

对教师主持承担的项目，按照国家级、省级、市厅级、校级级别进行排序，获得级别越高，则排序越前。先看级别，级别相同再看项目数。在高一级级别和项目数相同的情况下，再比下一级，相同情况下排序可并列。项目级别以学校教务部门审核为准计。

（2）任现职主持质量工程项目总积分排序

项目分成国家级、省级、市厅级、校级，级别高的计分大。对教师主持的项目分别计分，将所有积分累加得到项目总分。然后再按照总积分排序，总积分最高排第一名，以此类推。总积分一样排名并列。各项目的积分按照学校教务部门的文件执行计算。

（3）任现职第一作者教研论文级别排序

将第一作者发表的教研论文，按照教学部门的规定（参照职称论文认定标准）分成一类（SCI、SSCI、EI 等）、二类（CSCD、中文核心期刊等）、三类（本科高校学报）、四类（其它期刊）。对发表的第一作者教研论文的级别排序，级别越高排序越前。先看级别，同级再看论文数。在高一级和数量相同的情况下，再比下一级，相同情况下排序可并列。

（4）任现职第一作者教研论文总积分排序

论文级别分成一类、二类、三类、四类，类别高的计分高。每篇教研论文的计分按照学校教务部门的文件标准计，级别高的计分大。将第一作者发表的所有教研论文折算计分并累加作为教研论文总积分。总积分最高排第一名，以此类推。总积分一样排名并列。

（5）任现职各种学科竞赛级别排序

参加各种学科竞赛获奖按照学校教务处审核为准。级别从高到低顺序为：国家级、省级、市厅级、校级。先看级别，再看获奖次数。在高一级获奖次数相同的情况下，再比下一级，相同情况下排序可并列。

（6）任现职各种学科竞赛总积分排序

参加各种学科竞赛获奖按照国家级、省级、市厅级、校级等各级学科获奖的计分不同，级别高的计分大。将参加各学科竞赛获奖的计分累计得到总积分。总积分最高排第一名，以此类推。总积分一样排名并列。

（7）质量工程获奖级别排序

按照学校教务处审核为准计。质量工程获奖级别顺序为：国家级、省级、市厅级、校级。先看级别，在看次数，在高一级相同的情况下，再比下一级，相同情况下排序可并列。

（8）质量工程获奖总积分排序

积分按照学校教务处质量工程积分标准计，级别高的计分大。所有获奖的质量工程项目计分累计得到总分。总积分最高排第一名，以此类推。总积分一样排名并列。

（9）教学工作量排序

按照学校教务处审核的教学课时工作量计算。双肩挑教师要把补贴课时累加上，补贴课时数按照学校补贴标准课时计算。教学工作量最高排第一名，以此类推。工作量一样排名并列。

（10）学生测评平均成绩排序

尽管学生评价分数不够科学，但也不能不考虑学生的评价分数。按照学校教务处审核的学生评价的平均分数为准。测评平均分数最高排第一名，以此类推。可以排名并列。

（11）授课环节评分排序

按照听课小组成员的听课评分成绩进行测评。听课成员不低于 5 名，内部考评时可以采用外聘专家听课方式进行。授课环节评分最高排第一名，以此类推。可以排名并列。

（12）教师教案评分排序

按照考评小组评价分数计，也可以外聘专家对教案打分。教师教案评分最高排第一名，以此类推。可以排名并列。

（二）评价结果处理

将所有参评教师按照以上 12 项指标的计分分别进行排序。设本年度参评教师总人数为 N 人，在每项指标中的排名号为 $X_i(i=1,2,\cdots,12)$，则每项指标得分为：

$$S_i=N-Xi+1 \tag{1}$$

将上述 12 个指标的计分累计，就得到教学考核总积分 T 为：

$$T=\sum_{i=1}^{12}S_i \tag{2}$$

举例：某年有 10 人参加教学考评，设 A 项指标中，假设甲排名第 3 名，则甲在 A 项指标得分为 10–3+1=8 分；若甲在 B 项指标中排名第 6 名，则甲在 B 项指标得分为 10–6+1=5 分。将甲在所有指标得分累计，就得到甲的教学考评总计分 T。根据总计分 T 进行排序，作为教师教学考核结果的最终名次。如果某项指标大家都无成果，则统一计 0 分。

五、实践

上述教学考核新指标已经在该学院的职称评审中采用了两届。职称考评也是存在争议的问题。而且人事处要求二级单位还必须先要把当年申报评职称的人进行排序。

表 1 按指标排序统计积分表

序号	指标	甲	乙	丙
1	任现职年限排序	1	2	2
2	任现职主持科研项目级别排序	3	1	2
3	任现职主持科研项目总积分排序	2	1	1
4	任现职第一作者科研论文级别排序	1	3	2
5	任现职第一作者科研论文总积分排序	1	2	3
6	任现职所获专利级别排序	2	1	3
7	任现职所获专利总积分排序	2	1	3
8	任现职所获科研成果获奖级别排序	0	0	0
9	任现职所获科研成果获奖总积分排序	0	0	0
10	任现职主持质量工程项目级别排序	1	2	3
11	任现职主持质量工程项目总积分排序	1	2	3
12	任现职第一作者教研论文级别排序	1	2	3
13	任现职第一作者教研论文总积分排序	1	2	3
14	任现职各种学科竞赛级别排序	3	2	1
15	任现职各种学科竞赛总积分排序	3	2	1
16	质量工程获奖级别排序	0	0	0
17	质量工程获奖总积分排序	0	0	0
18	近五年教学平均工作量排序	1	2	3
19	近五年学生测评平均成绩排序	3	2	1
20	申请职称授课环节评分排序	2	3	1
21	申请职称教师教案评分排序	3	2	1
22	近五年教学考核等级排序	1	3	2
23	近五年年度考核等级排序	2	1	2
24	任现职所获各种荣誉	1	2	2
总分 T		35	38	42

为了得到公平公正的排序结果，拟定考核指标：把教学、科研考核以及其他指标一并列入考核指标，进行累计总分排序。为此，除了上述教学考核 12 项指标外，还把科研项目、科研论文、专利、科研获奖以及任职年限等也细化为考评的指标。其中科

研项目、论文、专利、科研获奖也分级别和积分排序指标。其他指标是指上述考核指标之外的各种荣誉，见表 1。考核指标公开并征求所有教师的意见，对考评指标有意见的进行修改和完善。最后，按照这些指标进行了职称评审的排序。

表 1 是某年该学院的甲、乙、丙三位教师参与职称评审的计分统计表。由考核专家组对每位老师都按照各项指标进行计算所得积分，最后统计每个人所得总分 T，针对总分进行排序。从表 1 可见，A 得到总分为 35 分，排名第三；B 得到总分 38 分，排名第二；C 取得总分 42 分，排名第三。将考核所得的表 1 的各项积分、总分、排名都公开，让参加排序的老师互相监督。最终排序结果得到大家的认可并没有争议。

六、结论

对于教学考核，通过引入新的指标，并进行细化，采用排序方法，具有以下优点：

(1)避免了人为主观的评价随意性，增强了考核结果的可信度；

(2)避免了评价指标的单一化、片面化；

(3)被考核人可以明显看到自己的不足，从而可以激励被考核人的多方面发展，培养团队集体观念；

(4)将考核指标经过公示和征求意见，使得考核更加人性化和科学性。

该评价方法存在的不足在于：

(1) 各指标采用相同的加权平均方法计算总分，带有平均主义，改进的方法可以考虑针对不同指标采用不同权重的加权平均计算总积分方法；

(2)增加了考评专家的工作量。实践表明，提出的排序方法比以往的单纯评价方法更优越、科学，减少了结果的争议，实现了考核的公平公正。

Sorting method for teaching evaluation

CHEN Shuai, LIAO Xiaowei

Abstract: Teachers´ teaching evaluation is carried out every year. Due to insufficient indexes and random irresponsible evaluation, the current teaching evaluation tends to be quite controversial and unfair. A new teaching appraisal evaluation mechanism is proposed in this paper including such indexes as teaching quality engineering project, research paper, awards for guiding student in discipline competition, teaching quality engineering award, teaching load, student assessment, assessment of teaching evaluation, assessment of teaching plans. Every index is ranked according to score for the ultimate general score. Ranking the indexes in evaluation indicates that the new evaluation mechanism has been accepted and reduced the controversy out of humans.

Key words: teaching; evaluation; indexes; sorting