第一图书网, tushu007.com

<<复杂性科学视野下的高校教师评价 >

图书基本信息

书名：<<复杂性科学视野下的高校教师评价研究>>

13位ISBN编号：9787811300680

10位ISBN编号：7811300680

出版时间：2008-12

出版时间：江苏大学出版社

作者：周春燕 著

页数：492

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

内容概要

本书建立在对高校教师绩效评价复杂性进行分析的基础上，指出其复杂性主要表现为：评价对象的复杂多样、评价内容的纷繁复杂、评价的目的多重性、评价方法多种多样、评价指标体系结构多元、与评价系统息息相关的外部环境的复杂多变等。
本书提出对高校教师绩效评价的研究必须基于其复杂性特点来进行。
目前国内对高校教师评价的研究多建立在将高校教师作为单纯的“经济人”的假设基础之上，仅从制度经济学的视角，忽视高校教师传承文明、教书育人的崇高社会责任，针对这种现状，作者提出对高校教师的绩效评价应该在将教师作为“社会’人”的前提下来探讨，避免评价的片面性，既要考虑显性指标和非显性指标、定性评价和定量评价之间的关系，还要考虑各指标之间权重分配的合理性。
本书通过整合数据包络分析法（DEA）、层次分析法（AHP）和模糊层次分析法（FAHP）3种评价方法，提出DEA-AHP-FAHP评价系统模型，并将其运用到高校教师绩效评价的研究中，以实现对高校教师绩效进行综合、全面的评价。
在此基础上提出应针对教师绩效评价的复杂性，不断优化组织结构，构建学术为本、以人为本的大学文化，改革高校教师聘任考核评价制度。
具体包括以下措拖：
（1）通过层层分解高校战略总目标，根据关键绩效指标（KPI）对应的相关任务要素，构建基于战略导向的高校教师网络组织。
（2）按高等教育机构的文化特质和体现高等教育价值理念的大学文化设计高校教师绩效评价制度，构建以学术为本的大学制度，培育以人为本的大学文化，树立团队绩效理念，充分尊重教师、尊重教师的劳动和创造。
（3）改革高校教师聘任制度，实施“弹性任期”和聘期考核，根据教师聘期考核结果确定下一聘期的岗位和级别，规避短期行为。
（4）建立高校教师绩效评价中介机构，减少教师绩效评价中的主观色彩和人为因素影响，增强评价的客观性、公正性。
（5）推行目标管理法，加强绩效评价的过程监控，使目标管理和过程管理相结合，强化过程管理，完善评价机制。
（6）建立健全绩效评价结果反馈制度，重视反馈绩效评价结果的激励作用，促进教师和组织共同发展。

作者简介

周春燕，湖南凤凰人，土家族，1969年出生，江苏科技大学人文学院党总支书记，副教授，江苏大学工商管理学院在读博士，江苏省“ 青蓝工程 ”优秀青年骨干教师。
主要从事思想政治教育、网络伦理、高校教师人力资源管理等研究工作，先后主持教育部人文社科研究、全国高教学会

书籍目录

第一章 绪言 第一节 高校教师绩效评价研究的意义 一、研究背景 二、研究意义 第二节 高校教师绩效评价研究设想 一、研究目标 二、研究框架第二章 高校教师绩效评价研究现状 第一节 国外教师评价研究 一、国外教育评价思想的发展 二、国外教师评价发展概况 第二节 国内教师评价研究 一、国内教师评价研究现状 二、有关复杂性及其与高等教育关系的研究第三章 相关概念界定及高校教师绩效评价理论回顾 第一节 相关概念界定 一、复杂性科学基本理论 二、知识型组织及网络组织 三、有关绩效的概念 四、绩效评价体系 第二节 高校教师绩效评价 一、高校教师绩效评价概念 二、高校教师绩效评价体系第四章 高校教师绩效评价复杂性分析 第一节 高校教师绩效评价现状分析 一、现行高校教师绩效评价制度缺陷 二、现行高校教师绩效评价体系缺陷 第二节 高校教师绩效评价复杂性分析 一、高校教师评价环境的复杂性分析 二、高校教师评价对象和目的的复杂性分析 三、教师教学及科研工作评价的复杂性分析第五章 高校教师绩效考核综合评价指标体系研究 第一节 构建教师绩效评价体系的程序 一、教师绩效评价的程序 二、构建高校教师绩效评价指标体系的原则 第二节 构建高校教师绩效评价指标体系 一、构建高校教师绩效评价指标体系的程序 二、高校教师绩效考核评价指标体系结构分析 三、高校教师绩效考核评价指标体系结构第六章 高校教师绩效综合评价系统模型和实证分析 第一节 高校教师绩效综合评价系统模型的建立 一、DEA-AHP-FAHP评价系统模型的提出 二、DEA-AHP-FAHP评价系统模型的数据流程 三、DEA-AHP-FAHP评价系统模型的应用过程 第二节 综合评价法实例分析 一、建立学科带头人绩效评价指标权重体系 二、高校教师评价指标体系中相对效率的计算第七章 提高高校教师绩效评价有效性的对策研究 第一节 基于战略导向的高校教师组织构建 一、传统的垂直型高校教师组织结构 二、基于战略导向的高校教师组织构建 三、基于战略导向的高校教师组织结构图分析 四、基于战略导向的高校教师网络组织实证 第二节 培育体现高等教育价值理念的高校文化 一、坚持学术为重是高校制度建设的根基 二、构建以人为本的高校文化 三、树立基于团队的绩效理念 第三节 改革高校教师聘任制度 一、实行“弹性任期”，规避短期行为 二、建立高校教师绩效评价中介机构 三、推行目标管理法 四、加强绩效评价的过程监控 五、重视绩效评价结果的反馈与应用 六、高校教师科研业绩有效评价的建议第八章 结论与展望 一、主要结论 二、未来展望参考文献

章节摘录

第四章 高校教师绩效评价复杂性分析 第一节 高校教师绩效评价现状分析 自20世纪80年代以来，我国高校围绕教师聘任制度，对高校教师绩效评价进行了比较深入的理论研究和实践探索，取得了长足的进步。
教师绩效评价作为高校人力资源开发与管理的关键和基础，较好地配置了高校人力资源，促进了高校的学科建设，推动了高校师资水平和高等教育整体质量的提升，在教师聘任、教学质量提高、科研水平提升、学科建设等方面发挥了积极作用。
但随着教师聘任制度改革的深化，教师绩效评价存在的种种问题影响了评价的效果，与现代大学管理的目标要求还有一定的差距。
一、现行高校教师绩效评价制度缺陷 当前，高校教师绩效评价的主要依据是教师完成岗位工作情况，主要包括师德、教学工作、科学研究、学科建设、服务社会和人才培养等方面。
对师德评价以定性为主；而对教学、科研等 工作的评价主要以定量考核为主。
教学科研工作是高校教师的主要工作，是教师完成培养人才目标的基本途径。
对教师教学工作的评价包括教学过程和教学质量两个方面，即课堂教学、实践教学、指导毕业生设计、教学工作量、教学方法、教学成果奖励、教学效果、教学改革等；教师科研工作考核的主要内容有承担科研项目、发表论文、科研论著、科研成果奖励、科研专利以及 技术转让等，评价方法有同行评议、指标量化评价和国际科研计量评价等；对教师学科建设考核评价的内容主要有学科发展（包括学科点申报、学科规划等）、学术交流（包括参加国际、国内会议，指导国内访问学者等）、学科队伍建设（包括梯队建设，人才培养、引进等）；评价教师服务社会情况主要包括在国内外学术团体兼职、参与情况以及担任党政职务情况等；人才培养评 价主要有指导学生（包括博士生、硕士生、本科生）情况等。
……

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com