

普通高校体育教师评聘制度存在的问题及解决建议

乔泽波

(广东商学院 体育教学部, 广东 广州 510320)

摘 要: 目前我国普通高校体育教师评聘制度存在众多问题: 评价模式单一; 重视高校体育教师的科研能力, 忽视他们的教学能力和专业素养; 忽略普通高校体育教师从事公共体育教学的特殊性, 进而滋生出众多腐败现象。认为必须改革目前我国高校体育教师的评聘制度, 扩大学校在职称评聘上的“自主权”, 以人为本, 建立健全一套适合普通高校体育教师的评聘制度, 并完善其评价体系。

关 键 词: 体育教师; 评聘制度; 普通高校

中图分类号: G811.5 **文献标识码:** A **文章编号:** 1006-7116(2008)07-0042-04

Problems existing in the common college physical education teacher evaluation and employment system and their countermeasures

QIAO Ze-bo

(Department of Physical Education, Guangdong University of Business Studies, Guangzhou 510320, China)

Abstract: There are a lot of problems in the common college physical education teacher evaluation and employment system in China today: the evaluation mode is undiversified; scientific research ability of college physical education teachers is valued, but their teaching ability and professional capacity are ignored; the specificity of the engagement of common college physical education teachers in public physical education teaching is neglected, which results in many signs of corruption. The author put forward the following countermeasures: the common college physical education teacher evaluation and employment system in China today must be reformed; the “autonomy” of institutes of higher learning for job title evaluation should be extended; an evaluation and employment system suitable for common college physical education teachers should be established and completed in a people oriented manner, and its evaluation system should be perfected.

Key words: physical education teacher; evaluation and employment system; common institutes of high learning

2002年颁布的《全国普通高等学校体育课程教学指导纲要》指出:“教师的教学评价内容主要包括业务素质(专业素养、教学能力、科研能力、教学工作量)和课堂教学两个方面”、“体育教师在强化培养人才职能的基础上,逐步加强学校体育科学研究的职能和社会服务的职能,开展经常性的科学研究和教学研究,不断推广优秀的教学成果。”^[1]可见普通高校体育以教学为中心是不可争辩的。但由于科研任务的可量化和教学质量评价的模糊化,近几年高校越来越重视教师的科研工作,科研成果成了衡量高校、院系及教师个人水平的关键指标。在“全员科研”的大环境下,公

共体育作为高校的一个教学单位对科研的重视程度丝毫不亚于其它学科,在科研政策中,决策者没有考虑公共体育学科的特殊性,使繁重的科研压力对教学和训练造成了严重的负面影响。

1 高校体育教师对评聘制度的满意程度调查

2006年9月至2007年3月期间,笔者根据研究目的专门设计了调查问卷,通过网络、邮寄和专访的方式,发放给随机抽取的北京、上海、广州、天津、武汉、西安、南京、济南、长沙和成都等教育相对发达城市的51所普通高校(体育学院除外)的体育教师,

对这些体育教师按职称各抽取30%进行问卷调查,共发放问卷343份,收回问卷318份,回收率为92.71%,回收的问卷有效率为100%,信度检验稳定系数 $r=0.93$ 。

利用得分率统计法($F = \frac{\sum a \cdot n}{A \cdot N}$)对不同职称的体育教师对评聘制度的满意程度进行统计,得分越高,说明满意程度越高。公式中, F 为每一类职称教师的得分率, a 为等级分值, A 为等级分值中的最高分值, N

为总答题的人数, n 为选答某等级的人数,据公式求得 $F_{教授} = 0.022$ 、 $F_{副教授} = -0.088$ 、 $F_{讲师} = -0.277$ 、 $F_{助教} = -0.401$ (详见表1)。由表1可以看出,已获得教授职称的体育老师对目前的评聘制度基本满意或者持无所谓的态度,这和该部分老师已获得教授职称,再没有评职称压力有较大关系。副教授、讲师和助教职称的体育老师则对目前评聘制度不满意的居多,职称越低,对评聘制度的不满意程度越大。

表1 不同职称体育教师对评聘制度的态度

职称	很满意		满意		无所谓		不满意		很不满意		得分率 (F)
	等级分值	人数	等级分值	人数	等级分值	人数	等级分值	人数	等级分值	人数	
教授	+2	5	+1	12	0	12	-1	14	-2	3	0.022
副教授	+2	6	+1	13	0	20	-1	21	-2	8	-0.088
讲师	+2	4	+1	22	0	30	-1	43	-2	29	-0.277
助教	+2	0	+1	9	0	15	-1	34	-2	18	-0.401

2 目前我国体育教师评聘制度滋生的问题

2.1 重科研,轻教学和专业素养

自国家对专业技术人员恢复职称评审制度以来,职称成了衡量高校教师学识、才能、业绩和贡献的一种标志,同时,它也是决定教师待遇与收入的基本参照指标。实践证明,恢复高校职称评审无疑是正确的。但是,评审的一些条件,如论文和课题的数量成了我国高校体育教师职称“指挥棒”,逼着体育教师把大量精力花在写论文、申请课题上,而对教学和训练应付了事,严重影响了教学质量。以广东省为例,评中级职称要求至少公开发表论文2篇;评副高级要求至少公开发表论文5篇,其中至少3篇在核心期刊上发表,而且还要求主持厅局级课题或者作为重要参与人参与省部级以上课题;评正高级要求就更高了。而且广东省部分高校实行新的人事改革制度,加大了教师的科研压力。例如广东商学院于2006年实行新的分配方案,就是根据科研量的多少来评定职称的档次,初级职称分两档,一档必须每年公开发表论文1篇,讲师一档每年必须以第一作者身份在核心期刊上发表论文1篇,二档要求同初级一档;副教授和正教授也分别分为三档,档次越高科研要求就越高,另一方面待遇也就越高。这一方案的实施大大提高了教师的科研积极性,许多老师一心扑在科研上,而忽视了作为高校老师的本职工作——教学。因此,科研数量增加了,但是教学质量却下降了。

2.2 “一刀切”“一个模式”的评价机制

近几年来,我国体育教师职称评定,是以科研成果为主。规定申报副教授、教授必须在指定的全国“体育类核心期刊”上发表多少篇学术论文、承担多少省部级以上科研项目、有多少科研经费等“硬指标”,申报正教授还要有学术专著。这些要求并非没有道理。作为一名大学体育教授应该具备较强的教学科研能力,有一定的科研成果,这对提高科研水平、教育质量有积极作用。体育教师可以也应该把自己科研成果充实到教学中去。然而,“一刀切”“一个模式”的做法不可取,很容易埋没那些虽然“科研能力不好”但教学优秀或者专业素养优秀的体育老师。作为体育教师,无论在学习过程还是教学实践过程,对知识的学习和运用可分为两方面,即理论知识和运动技术,其中运动技术在学习和教学中占很大比重。笔者经过走访调查了解到,许多高校有“晏才宏式”(注:晏才宏,上海交通大学的一位普通老师,2005年3月死于肺癌,终年57岁,教学异常突出却因为没有论文,至死还仅仅是个讲师,他的死震撼了交大,震撼了整个申城,震撼了教育界。)的体育老师,他们为了提高教学质量或者为了提高队员的运动水平(主要指有高水平运动队的学校),兢兢业业,一丝不苟,不愿意为了所谓的虚名而硬着头皮挖空心思地去写什么有“重大意义”的论文,他们全身心地投入到体育教学或训练中去,而且取得了丰硕的成果。笔者认为,无论是教学能手还是科研标兵或者是优秀教练,都是高校需要的人才,每种人才的工作积极性都需要保护。况且,每个人都

有自己的特点,扬长避短、合理分工是人尽其才的基本表现。不论是教学工作量多还是科研工作量多或者是带队成绩好,都应该得到肯定,也都应该得到回报。必须建立一种考核办法,使3种不同类型的工作量能够相互转化,这样就使不同的劳动能够按同一标准进行比较。高校体育教师的职称评审要求既不同于中学教师(主要看教学),又不同于科研单位的专职科研人员(只看科研),其晋升应同时满足教学、科研和训练3个条件,3者之间是不能完全替代的,教学、科研和训练必须分别规定最低的达标分数。以科研为主的教师,科研成果可以部分替代教学课时;以教学为主的教师,教学课时可以部分替代科研成果;带运动队的教师带队成绩可以部分替代科研成果。这样就可以充分发挥各个老师的特长,而且相对合理公平。

2.3 “大跃进式”的教师科研成果考核滋生了众多腐败科研活动,特别是社会科学的科研需要一定时间的沉淀和积累。对比一下世界一流大学,我们就会知道,有15年只写出一本专著或几篇论文的教授,只要他写的一本专著或几篇论文是有价值的,那么,怎么能够说他不符世界一流大学的水准呢?如果学校用一二年的短时间来要求教师取得一定分数的科研成果,而根本不考虑公共体育学科的特殊性,其结果必然滋生出众多腐败现象。如为了在规定的时间内完成科研任务而找关系、“跑”课题、请客送礼;科研成果大多是低水平的重复性研究,甚至有的编造数据、抄袭和剽窃他人成果,还有的干脆花钱找人代写;职称评价部门没有严格按照考核指标进行考核,看重论文数量,轻视论文质量,纵容了部分教师急功近利的思想。

3 造成目前众多问题的原因

经过专家访谈并总结分析出6方面原因:(1)缺乏完善的适合体育教师的评聘制度;(2)教学训练和体育科研之间的矛盾;(3)政策导向失衡和评价短期性;(4)公共体育教师在高校中的不公平待遇;(5)受拜金主义思想侵蚀;(6)教育主管部门管理松懈。

而造成目前众多问题的最主要原因就是缺乏完善的适合体育教师的评聘制度。

4 解决我国教师评聘制度众多问题的建议

4.1 扩大学校在职称评聘上的自主权,制订灵活的评聘办法

如学校可以根据体育教师工作的性质,设定不同的平台,制定不同的评聘标准,不要把所有的教师放在同一平台上。体育的各项技能也是知识的一种形式,

但这种知识形式却不能以成果的形式来体现。以音乐、美术、体育3个专业为例,前两个专业的教师都可以以专业技术形式获得成果,并且随教龄的增长而不断提高或长期保持其专业技术的高水平;而体育教师从事教练和裁判等专业性工作的奖励却不能以科研成果形式被认可^[2]。这样一来,许多优秀的体育人才被抹杀了。所谓“三百六十行,行行出状元”,在高等学校里,有的体育教师善于教学,有的体育教师善于科研,还有的擅长训练,教学好、科研好的体育教师也大有人在,笔者认为只要在某一方面做出突出成就,就可以考虑破格晋升。所以在构建平台时,“教学、科研型”的教授可占70%,教学型教授、科研型教授和专业特长型教授各占10%。这样既有利于鼓励体育教师提高全面素质,在教学科研和训练上都要发展,又能因人而异,鼓励在教学上、科研上和训练上有专长的教师能够“冒尖”,并能得到公正对待。

4.2 “以人为本”“一视同仁”

学校要关注每一个教师的发展,对每个教师给予人文关怀。领导要改变对其他专业教师关心多,对体育教师关心少,对搞科研的体育教师关心多,对从事教学的体育教师关心少,对科研成果关心多,对教学成果关心少的状况,注意发现每个教师的长处,调动每个教师的积极性。有关部门应当适当改善体育教师的工作条件和工作待遇,对教学工作量的计算应与其他课程一视同仁,以便提高体育教师的工作积极性,全身心地投入到体育课的教学与科研中,培养出有良好身体素质的德智体全面发展的一代大学生。

4.3 正确处理教学与科研的关系,创造和谐的科研环境

公共体育的主要任务是教学,科研工作要从属于教学,在保证教学的基础上积极鼓励体育教师从事科学研究。偏离了以教学为中心,公共体育的性质就会改变^[3]。理论上讲,公共体育的教学与科研是相辅相成,协调发展的,但这种协调必须是建立在主次矛盾和谐有序的基础之上。作为公共体育学科,如果在现实中把科研工作作为中心工作,无论从理论上还是实践上都会对教学带来冲击,不利于公共体育的发展。

重视教学不意味着忽视科研。作为高校公共体育教师从事科研工作是必要的,在长期的教学实践中发现问题,确定课题研究方向,把科研成果转化到教学中,从而推动高校体育的发展。任何高水平的科研成果都是在宽松、自由的环境下产生的。学术的自由不仅是学术观点的自由,还要有时间的自由。教师做自己喜欢研究,其成果才最有可能是真实的、严肃的。对科研工作应积极鼓励而不能施压和“催生”。许多高校体育教师对科研有很强的兴趣,也有奉献精神,只

要给予合理的科研待遇，他们就会自觉积极地从事研究工作。虽然科研成果的数量会有所下降，但这种下降是有益的，它一定程度上保证了科研成果的含金量。

4.4 建立体育教师模糊综合评价体系

模糊综合评价法是以模糊数学为基础，应用模糊关系合成的原理，将一些边界不清，不易量化的因素量化，进行综合评价的一种方法^[4]。比如对于体育教师的评价可以运用模糊数学的多层次综合评判方法从教学、科研、专业素养 3 方面进行构思，设计多层次、多指标的体育教师评价指标体系，进而确立其权重系数，建立多元评价数学模型。由于体育教师评价具有较强的不确定性和较浓厚的“模糊”色彩，因此在同行专家评价的基础上将模糊综合评价法作为辅助的定量评价手段可以给评价定量结果提供强有力的支持。另外考核部门应该严格执行考核的程序和标准，甚至可以考虑以法规的形式来控制考核的结果，以杜绝各种腐败现象。

作为体育知识、体育技能、健身方法和体育文化

传播者的高校体育老师，其责任尤为重大，因为年轻一代的身体素质好坏关系到国家的兴衰，是不能等闲视之的，但由于评聘制度不合理，直接影响高校体育教师的工作积极性，因此尽快建立健全一套合理的适合高校体育教师的评聘制度，完善评价体系，是重中之重。希望我们的教育部门对此能够充分重视。

参考文献：

- [1] 郑忠波. 高校体育教学与科研关系的分析与思考[J]. 广西财政高等专科学校学报, 2005(4): 92-96.
- [2] 赖天德. 深化学校体育改革要注意防止虚无倾向[J]. 中国学校体育, 2004(2): 8-9.
- [3] 申建勇. 对高校公共体育科研的反思[J]. 河南师范大学学报: 自然科学版, 2005, 33(1): 122-124.
- [4] 罗书勤, 罗加冰. 体育科研成果评价的数学模型[J]. 体育学刊, 1996, 3(3): 93-95.

[编辑: 李寿荣]

站起来，顶得住，冲上去

——记第一届首都青年学者运动训练理论与实践发展论坛

青年学者要快速成长，除自身的努力外，还必须有交流和发展的平台。第一届首都青年学者运动训练理论与实践发展论坛，正是为运动训练学领域的年轻人提供这样一个成长平台的学术论坛。2008年6月14日，论坛在清华大学公管学院报告厅隆重召开。北京体育大学副校长池建教授、清华大学体育部主任陈伟强教授分别发表精彩的感言，勉励青年学者致力于运动训练理论的思考、研究、探索和发展。国家体育总局竞技体育司副司长、中国运动训练学会副主任委员潘志琛博士亲临会场祝贺，并作了“备战2008年奥运会训练与管理创新”主题报告。国家体育总局科研所书刊部主任李晓宪编审，在“我国体育期刊的现状和发展”的报告中，希望年轻人不断提高能力、开阔视野，不仅要积累深厚的理论基础，还要深入一线去实践。清华大学体育部陈小平教授做了“对我国训练实践的若干理论思考”的报告，对一些训练指导思想进行了反思和批判。

总局领导和知名专家的出席给我们带来了前沿新知，更重要的是他们在百忙之中亲临论坛现场，充分体现了老一辈

体育学者对青年学者成长的高度重视。首届论坛特别安排了青年学者专题论坛，内容涵盖了运动训练理论与实践的各个领域。经过组委会专家对参会的近400篇论文的认真评审，分别评选了一等奖、二等奖和优秀奖。组委会表示明年将把论坛继续办下去，期待有更多的青年学者“站起来、顶得住、冲上来”。

2008年北京奥运会的脚步越来越近，这次青年学者论坛是我国运动训练理论实践发展和创新的机遇。我们有理由相信，只要有领导的高度重视和青年的不懈努力，运动训练理论和实践的发展将迎来阳光明媚的春天。本着“搭建青年学者学术平台，探索运动训练理论前沿，关注训练实践发展，交流学术菁华，碰撞学术智慧火花，加大训练理论创新”的论坛宗旨，让我们为运动训练理论的创新而努力，去创造一个运动训练理论和实践发展五彩缤纷的世界。

(陈华 北京体育大学研究生院)

体育在线论坛相关链接：<http://bbs.tiyuol.com/thread-6120-1-1.html>