

基于 AHP-云模型的民办高校教师绩效评价

路燕娜

安阳学院 财会学院, 中国·河南 安阳 455000

【摘要】为客观合理地进行民办高校教师绩效评价, 分析民办高校教师绩效评价存在的问题, 采纳较为完善的绩效评价指标体系, 提出了基于 AHP-云模型的绩效评价方法。采用层次分析法确定指标权重, 通过云模型的相关计算确定综合评价云, 与云标尺进行对比得出教师绩效水平, 反馈给教师本人。通过分析研究, 旨在为民办高校专任教师绩效评价提供一定的理论支持和实践借鉴。

【关键词】民办高校; 教师绩效; 云模型; 绩效评价

Performance Evaluation of Private College Teachers Based on AHP-Cloud Model

Lu YanNa

School of Finance and Accounting, Anyang University, Anyang 455000, China

[Abstract] In order to objectively and reasonably evaluate the performance of teachers in private colleges and universities, analyze the existing problems of the performance evaluation of teachers in private colleges and universities, adopt a more perfect performance evaluation index system, and put forward a performance evaluation method based on AHP-cloud model. AHP was used to determine the index weight, and the comprehensive evaluation cloud was determined through the relevant calculation of the cloud model, and the teacher performance level was obtained by comparing with the cloud scale, and the feedback was given to the teachers themselves. Through analysis and research, this paper aims to provide some theoretical support and practical reference for the performance evaluation of full-time teachers in private colleges and universities.

[Key words] Private colleges and universities; Teacher performance; Cloud model; The performance evaluation

【基金资助】河南省民办教育协会 2021 年度立项课题: 基于 AHP-云模型的民办高校 AY 学院教师绩效评价研究 (编号: HNMXL20210055)

引言

党的十九大指出, 建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程, 必须把教育事业放在优先位置, 加快教育现代化, 办好人民满意的教育。民办高等教育作为高等教育的重要组成部分, 应加强内涵式发展, 更好地发挥人才培养、科学研究和社会服务的功能。国家领导人指出, 建设一支政治素质高、业务能力强、教育水平高的高素质师资队伍是大学建设的基础工作。高校教师绩效评价是提高师资队伍素质的有效途径, 也是调动教师工作积极性, 改变“茫、盲、忙”的工作状态的有力工具。

民办高校与公办高校在师资方面有着较大的差距, 相对年轻化, 教师的理论和实践相对薄弱, 职称偏低。由于工资福利待遇差、社会地位低等原因, 民办高校教师流动性也非常大, 不少民办高校有“留人难”的问题。建立完善的教师绩效评价机制, 在现有条件下调动他们的积极性用以实现民办高校发展目标显得尤为重要。民办高校应当发挥灵活办学的优势, 探索适合自己的绩效考核新途径, 提升办学质量。本文以民办高校 AY 学院为例, 分析民办高校绩效评价中存在的问题, 完善教师绩效评价指标体系, 构建基于 AHP-云模型的绩效评价模式, 提升绩效评价效能, 促进学校发展, 为相关高校的教师绩效评价提供一些参考。

1 民办高校教师绩效评价存在的问题

1.1 关键考核指标不突出

AY 学院教师绩效考核是从“德、能、勤、绩”四个方面来进行, 但四项没有权重, 只有分数, 且涵盖面不全。没有完善的绩效考核指标体系, 四大项指标间没有太大的关联性, 考核标准设置缺乏合理性, 导致部分考核标准名存实亡。久而久之, 绩效考核便失去了预期效果, 无法调动教师的工作积极性。每学期绩效考核结果都差不多, 青年教师综合排名处于中下游基本不变便失

去了努力的动力, 甚至有的产生抵触情绪。教师的积极性没有被调动, 反而产生负面影响, 导致优秀师资力量流失, 降低学校的竞争力, 阻碍学校的长远发展。

1.2 绩效考评方法单一

很多民办高校在对教师进行绩效考核时, 教学方面采取打分形式, 同行打分、学生打分和督导打分, 看起来民主, 不过方式单一。督导听一次课打分直接计入最终结果, 随意性较大; 同行打分高低与教师之间关系远近直接相关, 同时副教授级别及以上和具有行政职务的老教师们分值会比较高, 主观性非常大; 学生打分基本上为了期末考试不挂科, 对考试课老师分值打高, 考查课教师分值打的低, 以此来换取考试课教师期末阅卷和平时成绩的手下留情。这种方式无法客观衡量老师的综合能力^[1]。

1.3 绩效评价程序不完善

绩效评价一般包含绩效评价基础、评价方法、考评实施、结果反馈和绩效改进五个环节。部分民办高校教师考核注重考核过程的形式和结果, 缺乏绩效评价结果的沟通反馈和绩效改善计划。一般只告诉教师本人绩效水平等级是优秀、中等、合格还是不合格, 并没有评价者和被评者的双向交流, 被评者无法获得等级偏低的原因从而不知道该如何提高自身绩效水平。实际上, 绩效考评结果并不是最重要的, 结果反馈和绩效改善才是绩效考核的关键, 缺少这两个环节的考核无法达到促进教师发展的效果, 也就实现不了绩效评价的真正价值和意义。

2 构建民办高校教师绩效评价指标体系

树立“以教师为本, 促进教师发展”的“以人为本”的新的评价理念, 建立科学合理的高校教师绩效评价体系。笔者所在民办高校绩效评价分为“德、能、勤、绩”四大模块, “能”划分比较细, 包含教学相关工作、论文、专著教材、科研和教学, 教

学又划分为课堂、作业、考试、成绩、教学管理、教材和实验室。其他三大模块指标说明比较单一。通过阅读相关文献,剖析《普通高等学校本科教学工作合格评估指标和基本要求》,构建较为完善的民办高校专任教师绩效考核指标体系^[2]。

3 基于AHP-云模型的民办高校教师绩效评价

云模型用期望值、熵和超熵三个数字特征即 (Ex, En, He) 来描述一个定性概念,如图1所示。期望值 Ex 表示所有云滴在数值域中的中心位置,为云图的最高点。熵 En 代表云滴的离散程度,值越低表示评价结果越可靠。超熵 He 反映云滴不确定度的凝聚性,值越低代表评价结果稳定性越大。在应用云模型进行评价时分为构建指标体系、建立评价指标评语集、确定指标权重、确定评价价值和进行综合评价五个步骤。

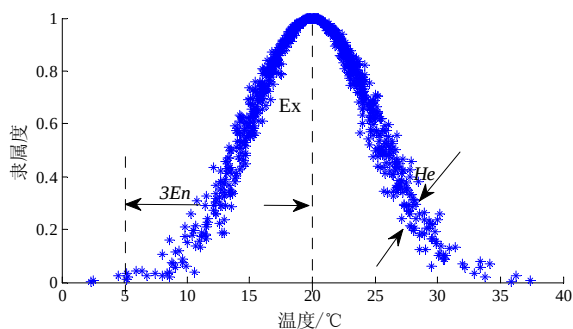


图1 云模型数字特征

3.1 构建指标体系

民办高校专任教师绩效评价指标体系如表1所示。

3.2 建立评价指标评语集(云标尺)

从李德毅教授给五层正态云下的定义中可知,在 $[0, 1]$ 论域把评价等级分五个,其对应云模型分别是优秀Cloud(1, 0.1031, 0.013),中等Cloud(0.691, 0.064, 0.008),合格Cloud(0.5, 0.039, 0.005),差Cloud(0.309, 0.064, 0.008),很差Cloud(0, 0.1031, 0.013)。

3.3 确定指标权重

采用AHP层次分析法确定指标权重。邀请学院领导、人事处、教务处、科研处、专任教师代表、兄弟院校代表和当地企业代表组成专家团,得到他们对于指标重要性的意见,建立指标重要程度的判断矩阵,相对重要性等级如表1所示。

表1 相对重要性等级

因素 i 比因素 j	量化数值
同等重要	1
稍微重要	3
较强重要	5
强烈重要	7
极端重要	9
相邻判断中间值	2, 4, 6, 8

3.4 确定评价价值

$$\begin{cases} Ex = \frac{Ex_1 w_1 + Ex_2 w_2 + \dots + Ex_n w_n}{w_1 + w_2 + \dots + w_n} \\ En = \frac{w_1^2}{w_1^2 + w_2^2 + \dots + w_n^2} En_1 + \frac{w_2^2}{w_1^2 + w_2^2 + \dots + w_n^2} En_2 + \dots + \frac{w_n^2}{w_1^2 + w_2^2 + \dots + w_n^2} En_n \\ He = \frac{w_1^2}{w_1^2 + w_2^2 + \dots + w_n^2} He_1 + \frac{w_1^2}{w_1^2 + w_2^2 + \dots + w_n^2} He_2 + \dots + \frac{w_n^2}{w_1^2 + w_2^2 + \dots + w_n^2} He_n \end{cases}$$

对定量指标进行量化,定性指标采用打分,参与专任教师绩效评价的评价者对指标进行打分,每一个三级指标利用评价者的打分值运用云参数算法得出对应三个云数字特征值,通过MATLAB软件生成云图。如果云图比较散,则调整评分数值,反馈2-4次,以得到满意的云图。

3.5 进行综合评价

对上一步得到的三级指标云利用下面的公式计算得到一级指标云并最终得到综合评价云数字特征值。通过对AY学院的教师H进行打分最终计算得到综合评价云数字特征值为 $(0.572, 0.064, 0.013)$ 。

利用MATLAB生成云图(如图2所示),与云标尺(蓝色)进行对比,综合云图(红色)介于合格和中等之间偏向合格,因此得出该教师绩效等级为合格,并将结果反馈给教师本人同时提供对应的绩效提升建议。

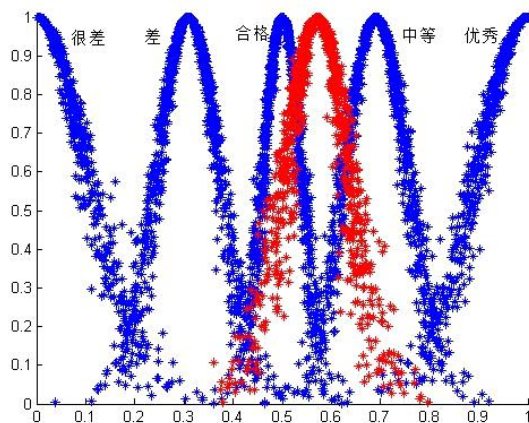


图2 绩效等级综合云图

4 结语

正确的绩效考核能够帮助民办高校有效地保留优秀的师资,加强民办高校核心竞争力。公正客观的绩效评价是提高教师工作热情的重要途径,也是促进民办高校教学质量和整体良性发展的重要举措。通过采用科学的绩效评价指标体系,运用基于AHP-云模型的评价方法,能够对教师进行公平考核,考核结果清晰明了,能够发挥教师自身的主观能动性,通过绩效提升建议的反馈交流,帮助教师提高综合能力。

参考文献:

- [1] 钱玲. “双一流”背景下高校教师绩效评价指标体系与模型[J]. 经济研究导刊, 2021(06): 93-95.
- [2] 李德毅, 孟海军, 史雪梅. 隶属云和隶属云发生器[J]. 计算机研究与发展, 1995, 32(6): 15-20.