

2015 兼职教师考核年度分析报告

为了提高兼职教师教学质量，不断完善兼职教师激励措施。对兼职教师的教学质量进行了全面系统的考核，在考核方式上，除了采用传统的听课、查阅教案、听取督导和学生意见的方式之外，还考查学生对专业知识、专业技能掌握的多少与熟练程度。

考核结果分为四个等级：优秀、称职、基本称职、不称职。

(一) 优秀：绩效考核总分 ≥ 85 分；

(二) 称职：绩效考核总分 ≥ 65 分；

(三) 基本称职：60分 \leq 绩效考核总分 < 65 分；

(四) 不称职：绩效考核总分 < 60 分。

护理学院兼职教师本学年共有27位，考核等级为优秀的13人，称职10人，基本称职3人，不称职1人。

从统计数据上看，大部分兼职教师能胜任工作，但部分教师工作能力还需进一步提高。为此提出以下几条建议：

1. 应建立有效的激励措施，调动兼职教师授课的积极性和主动性。首先，要制定兼职教师奖惩办法，做到优质优酬。其次，要全面提高兼职教师的待遇水平。实践证明，有效的激励措施有利于挖掘兼职教师的内在潜力，有利于保持兼职教师队伍的稳定，有利于吸引更多技术骨干加入到兼职教师队伍中来。

2. 重视兼职教师“师范素质”的培养。兼职教师大多从事非教育行业，对于教育理论与教育规律了解不多，缺少必要的“师范素质”与教学技能。高职院校必须加强对兼职教师的培训，强化其从教意识，

进行“师范素质”的培养。

(1) 加强岗前培训。在上岗之前，对兼职教师进行“师范素质”培训，使他们了解高职教育的发展规律与当代大学生的学习特点，初步掌握教育理论、教学方法及教学手段。

(2) 搞好继续教育。在教学过程中不断修正兼职教师的不良做法，使其在教学实践中逐渐树立正确的人才观、质量观与教学观，以适应高职教育培养应用型人才的需要。如可不定期地组织兼职教师参加专职教师的教研活动，观摩公开课等。

3. 加强兼职教师的业务培训与教学经验交流。学院要组织兼职教师参加一些可以提高他们教学和业务水平的活动，例如通过举办高职教育理论专题讲座，组织教学公开课和观摩课、教学经验交流会、座谈会、学术报告会和开展教学课题研究等形式对兼职教师进行必要的职业培训，特别是对于那些来自生产、建设、管理和服务一线的兼职教师，更应加强教学理论培训，使他们掌握高等职业教育的规律，树立正确的高职教育观念，掌握现代教育技术和教学方法，运用现代化教学手段进行教学，提高教学质量与教学效果，培养学生的实践能力、创新能力、就业能力和创业能力。

4. 建立区域兼职教师资源库或兼职教师协会由教育主管部门牵头，各院校配合，通过各行业协会建立的“人才资源库”遴选优秀技术人员，建立兼职教师资源信息库，从而实现兼职教师的资源共享，解决聘用难的问题。通过兼职教师资源库可以了解他们的学历、职称、业务水平、技术能力、工作业绩、是否担任过兼职教师等信息，以此

作为是否聘请的依据；还可以通过资源库了解哪些人员已经被聘任，哪些人员待聘，为高职院校聘用兼职教师提供良好的平台。

5. 加强对兼职教师的使用管理。一是聘任前对兼职教师进行充分的了解，对拟聘人员的学识水平、教学能力、技术水平和工作业绩进行全面评估和考察；二是制定聘任兼职教师的制度，严格聘任手续，经过考核拟聘的，与教师签订聘任合同，明确兼职教师的权利和义务、地位和责任、资格以及任用、待遇等事项，颁发兼职教师聘书，建立教学业务档案；三是教学管理部门在教学过程中及时对兼职教师进行考评，通过开展学生评教和教学评估，考核兼职教师的业务水平、教学质量等，并将考核结果记入教学业务档案，作为是否续聘的依据；四是及时将考核结果反馈给兼职教师，以帮助他们改正不足，提高教学业务水平；五是把兼职教师的教学业务以及考核情况上传到兼职教师资源库，以供其他院校聘用时参考。

湖北职业技术学院护理学院

二〇一六年一月