

# 高校体育教师职业化评价与职业化指数初步研究

李金龙<sup>1</sup>, 刘英辉<sup>2</sup>

(1. 山西大学体育学院, 山西 太原 030006; 2. 山东工商学院体育部, 山东 烟台 264005)

**摘要:**通过对现有文献的梳理以及前期对高校体育教师能力素质模式研究, 提出高校体育教师职业化评价指标体系的架构以及所选取的指标, 然后在运用特尔菲法和层次分析法以及对数最小二乘法求权重方法计算高校体育教师职业化指数, 并对其将来高校体育教师职业化指数的运用提出一些建议。

**关键词:**职业化; 评价体系; 职业化指数

**中图分类号:** G807.4      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1001—9154(2009)04—0076—04

## Tentative Research of Professional Evaluation and Index of P. E. Teachers in Higher - Learning Institutions

Li Jin - long, Liu Ying - hui

(P. E. College, Shanxi University, Taiyuan 030006)

**Abstract:** Based on the survey of existing literature and prior research of the ability and quality of P. E. teachers in higher - learning institutions, this article proposes the structure and index for professional evaluation and then applies Delphi method and AHP as well as the number of least squares method to calculate the professional index and gives suggestions as to the application of professional index in the future

**Key words:** professional, evaluation system, professional index

**CLC number:** G807.4      **Document code:** A      **Article ID:** 1001—9154(2009)04—0076—04

## 1 问题的提出

近年来教师考核评价的观念、方法与技术有了很大变化。评价目的从选拔转向发展, 评价主体从一元走向多元, 评价重点从重产出和结果转向重效率和过程, 评价方法从单纯量化走向量性结合<sup>[1]</sup>。但是, 教师评价还存在一些问题, 考核评价对现实的教师制度建设指导作用还十分有限, 对于不同专业类型(如体育教师)的评价常常被混用, 没有专门的评价工具, 评价方法的信度及效度的研究也很不够。因此, 加强高等教师尤其是对不同专业类型教师的考核评价研究势在必行。

高校体育教师职业化是我国高校体育制度改革前瞻性的战略举措, 建立高校体育教师职业化评价体系具有重要的意义和价值。

## 2 高校体育教师职业化评价体系构建

### 2.1 高校体育教师职业化指标体系设计的基本原则

考虑到高校体育教师职业化本身即是一个复杂性

的活动过程, 因此在进行高校体育教师职业化评价指标设计时遵循以下基本原则:

2.1.1 系统性和层次性原则 评价系统不是指标的简单堆砌, 为了便于评价和体现高校体育教师职业化的逻辑性, 应该按照某些原则合理地分层次设置指标, 是一个多层次多要素的复合体。

2.1.2 导向性原则 导向性原则要求指标体系的建立不仅能够全面反映高校体育教师职业化的现有状况和水平以及职业化程度, 而且还能够体现高校体育教师职业化的未来发展趋势。要体现指标的导向性作用, 引导主管部门科学有效的开展提高高校体育教师职业化程度的活动。

2.1.3 可比性原则 从高校体育教师发展的实际情况出发, 自行选择指标尽可能突出转型时期的特点, 使指标设置既符合高校间的可代表性和通用性, 又要体现高校体育发展是一个动态发展过程, 使指标具有相对可比性, 从而提高指标体系的使用范围。

2.1.4 实用性原则 指标体系要能科学地反映高校体育教师职业化的实际情况, 而且便于操作和实施。

**第一作者简介:** 李金龙 (1963—), 男, 河北人, 教授, 博士, 博士生导师, 研究方向为运动训练学与体育人文社会学。

**收稿日期:** 2009—01—27

如果指标体系过大、层次过多、指标过细将使评价的注意力不能体现系统的整体性;而指标体系过小、指标过粗又不能反映职业化的实际水平。同时,指标体系的设立应该有足够的灵活性,使主管部门能够根据自身特点和实际情况进行运用。

2.1.5 定性分析与定量分析相结合的原则 定性分析和定量分析各有所长,在实际操作中都必须必不可少,必须充分结合<sup>[2]</sup>。但最终评价结果应形成一个量化的结果,以排除定性分析中主观因素或不确定性因素的

影响。定量分析不是万能的,它不可能包罗评价对象的一切方面,有些指标是难以量化的,必须辅之以定性分析。

## 2.2 高校体育教师职业化评价体系的构建

基于上述职业化指标体系设计的基本原则以及对高校体育教师职业化纵向体系的认识成果,我们构建了高校体育教师职业化评价指标体系。该评价指标体系由三个准则层指标构成,准则层指标下面分别是因素层和子因素层评价指标(表 1)。

表 1 高校体育教师职业化评价指标体系

准则层	因素层	子因素层及指标说明	优秀	良好	称职	较差	差
职业素养	政治素质	忠于职守、忠于宪法、忠于国家					
	职业道德	积极工作,努力奉献,热爱教育 正确的职业态度、敬业精神 热爱与尊重学生、诚恳待人 具有良好的协作精神、团队精神					
	职业意识	以教师的行为规范来约束自己 以身作则,为人师表					
	职业态度	认同,把教师职业作为自我实现的重要部分 信念,把教师职业作为自己的崇高理想 敬业,忠诚于你的职业 勤奋,积极努力,自动自发 执着,坚持不懈,承受压力 有使命感					
职业行为	职业思想	事业心 工作责任					
	服务精神	有理想,有抱负,热爱工作,积极肯干,兢兢业业,任劳任怨 工作认真负责,一丝不苟,肯钻肯学,勇于承担责任					
	职业动作	抱着服务于学生,以学生为中心,关心学生,帮助后进生 精益求精 团队合作					
	职业形象	不断钻研,追求卓越 有团队精神、全局观念 职业行为的外在表现即教态仪表					
职业技能	职业规划	职业行为的内在表现即教态仪表 有长远的职业生涯发展计划					
	教学技能	组织教学能力 教学组织实施,教学目标的达成,学生能力的培养					
	工作经验	工作经验丰富 工作计划性强,调动各方面的积极性,有节奏地协调工作					
	组织协调能力	组织协调能力 工作					
职业技能	师生沟通能力	师生关系融洽,随时和学生讨论问题 知道学生不懂问题					
	教师表达能力	讲解目的明确内容正确,讲解能引发思考有启发性, 教师示范规范					
	个人技能	科研能力 承担课题、论文、著作、科研获奖					
	业务知识水平	全面掌握本职工作的业务知识,对新知识也有较多的了解					
职业技能	自学能力	自学能力强,能广泛而迅速获取新知识					
	创新能力	锐意求新、开拓前进、有首创独特的思路,能提出质量较高的改革建议					
	体能	有良好的体能储备					
	运动能力	能较好地掌握岗位基本运动技能、技术,能创造出较好运动成绩					
	人际能力	建立并维持友善、和谐的人际网络能力					

### 3 高校体育教师职业化评价指数的运用

#### 3.1 高校体育教师职业化指数的构建

构建了高校体育教师职业化评价体系,根据层次分析法得到各个指标的相对重要性系数,即可计算得到高校体育教师职业化指数。高校体育教师职业化指数的计算思路和过程如图 1 所示。按照对高校体育教师职业化指数的计算方法,我们邀请了一些专家就高校体育教师职业化评价体系指标之间的相对重要性进行打分,然后采用层次分析法计算得到每个指标的相对重要性即权重。在专家调查问卷中,我们仅仅让专家对因素层以上的指标进行了评价,考虑到子因素层指标较为细化和复杂,所以论文对子因素层指标的权重采取等权重处理(表 2)。

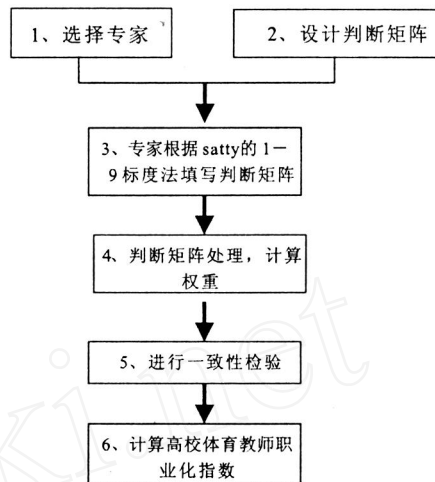


图 1 高校体育教师职业化指数计算思路与流程

表 2 高校体育教师职业化指数

准则层	权重	因素层	权重	子因素层及指标说明	权重
职业素养	0.22	政治素质	0.122	忠于职守、忠于宪法、忠于国家	0.122
		职业道德	0.314	积极工作, 努力奉献, 热爱教育 正确的职业态度、敬业精神 热爱与尊重学生、诚恳待人 具有良好的协作精神、团队精神 以教师的行为规范来约束自己	0.200 0.200 0.200 0.200
	0.34	职业意识	0.280	以身作则, 为人师表	0.200
				认同, 把教师职业作为自我实现的重要部分 信念, 把教师职业作为自己的崇高理想	0.331 0.325
		职业态度	0.284	敬业, 忠诚于你的职业	0.344
				勤奋, 积极努力, 自动自发	0.234
				执着, 坚持不懈, 承受压力	0.259
				有使命感	0.273
	职业思想	0.559	事业心: 有理想, 有抱负, 热爱工作, 积极肯干	0.234 0.391	
	职业行为	0.34	职业思想	0.559	责任心: 工作认真负责, 一丝不苟, 肯钻肯学, 勇于承担责任
服务精神: 抱着服务于学生, 以学生为中心, 关心学生, 帮助后进生					0.308
0.44		职业动作	0.441	精益求精: 不断钻研, 追求卓越	0.260
				团队合作: 有团队精神、全局观念	0.338
				职业形象: 职业行为的外在表现即教态仪表	0.181
				职业规划: 有长远的职业生涯发展计划	0.221
职业技能	0.44	教学技能	0.395	组织教学能力: 教学组织实施, 教学目标的达成, 学生能力的培养	0.129
				工作经验: 工作经验丰富	0.214
	个人技能	0.605	0.605	组织协调能力: 工作计划性强, 调动各方面的积极性, 有节奏地协调工作	0.170
				师生沟通能力: 师生关系融洽, 随时和学生讨论问题知道学生不懂问题	0.271
				教师表达能力: 讲解目的明确内容正确, 讲解能引发思考有启发性, 教师示范规范	0.216
				科研能力: 承担课题、论文、著作、科研获奖	0.112
				业务知识水平: 全面掌握本职工作的业务知识, 对新知识也有较多的了解	0.120
				自学能力: 自学能力强, 能广泛而迅速获取新知识	0.243
				创新能力: 锐意求新、开拓前进、有首创独特的思路, 能提出质量较高的改革建议	0.161
				体能: 有良好的体能储备	0.091
运动能力: 能较好地掌握岗位基本运动技能、技术, 能创造出较好运动成绩	0.111				
人际能力: 建立并维持友善、和谐的人际网络能力	0.162				

### 3.2 高校体育教师职业化指数的评估

高校体育教师职业化指数作为一种状态指数,代表高校体育教师职业化水平,因此我们需要对这种水平程度加以量化和刻度,建立标准衡量体系。如何对高校体育教师职业化的程度进行量化和设定标准是一个较为复杂的问题。这一点我们可以从管理者职业化得到启发。赖荣对管理者职业化程度的指数进行区间划分,并就各区间的含义予以定性<sup>[3]</sup>。

关于管理者职业化程度指数范围,以及经营者职业化发展程度的定性与定量对应关系的确定,赖荣主要基于以下 4 点考虑:(1)按照国际惯例,职业化作为一种外来制度被逐渐移植,相应地我们把职业化指数处于 15% - 30% 时,定性为职业化的移植期。当职业化指数低于 15% 时,也可定性为非职业化状态。(2)鉴于我国是转型经济国家,转型需要较长的时间和过程,需要在本土经过适应性培育,才可能生根发芽,由此,我们认为把职业化指数处于 30% - 50% 时,定性

为职业化萌芽期是合适的。(3)美国经济学者伯利(Berle)和米恩斯(Means)在对美国 200 家大公司进行的实证研究结果表明,上世纪 20 年代美国最大的 200 家股份公司近 50% 的企业被职业经理人所控制。因此我们把职业化指数处于 50% - 65% 时,定性为职业化的成长期。(4)美国管理者职业化的成熟期,起于 1925 年到 20 世纪 60 年代末,美国的企业制度完成了近代公司制向现代企业制度的过渡。据钱德勒对美国的公司研究中发现:到 20 世纪 60 年代末 80% 以上的企业都聘请了职业经理人,标志着美国职业经理层的成熟。由此我们认为,把职业化指数向 80% 逼近时,定性为职业化成熟期,高于 80% 时,定性为职业化完善期也是合适的<sup>[4]</sup>。

鉴于管理者职业化程度指数范围,以及经营者职业化发展程度的定性与定量对应关系的确定,制定高校体育教师职业化程度指数范围(表 3)。

表 3 高校体育教师职业化进程的定量与定性对应关系

职业化进程指数区间 (%)	职业化进程类型	职业化进程指数区间 (%)	职业化进程类型
0 - 15	非职业化状态期	50 - 65	职业化成长期
15 - 30	职业化移植期	65 - 80	职业化成熟期
30 - 50	职业化萌芽期	80 - 100	职业化完善期
低度职业化		高度职业化	

基于上述对管理者职业化程度的划分和界定,我们认为高校体育教师职业化也可以采用这种界定方法,同样作为高校体育教师也仍然处于转轨时期,其职业化也存在一定的过程。因此根据上述思路把高校体育教师职业化定义为 6 个过程,这 6 个过程分别是非职业化状态期、职业化移植期、职业化萌芽期、职业化成长期、职业化成熟期以及职业化完善期,相应的,我们把前面 3 种状态成为低度职业化,后面 3 种状态为中度职业化。

## 4 小结

高校体育教师职业化作为发展趋势,其核心就是构建一套系统性强、逻辑性强的指标体系,从定量和定性的角度对高校体育教师职业化水平进行全方位的评价。高校体育教师评价及其指标体系的研究还处于探索与探究的过程中,本文构建了高校体育教师职业化评价体系,根据层次分析法得到各个指标的相对重要

性系数,即可计算得到高校体育教师职业化指数。作为一种状态指数,高校体育教师职业化指数代表公务员职业化水平,因此需要对这种水平程度加以量化和刻度,建立标准衡量体系。对高校体育教师队伍的整体素质水平进行动态跟踪,有助于对高校体育教师队伍的动态管理,根据测评结果进行动态管理。

### 参 考 文 献

- [1] 廖泉文. 人力资源考评系统 [M]. 济南: 山东人民出版社, 2000.
- [2] 唐宁玉. 人事测评理论与方法 [M]. 沈阳: 东北财经大学出版社, 2002.
- [3] 赖荣. 转型期经营者职业化进程评价 [J]. 财经科学, 2002 (2).
- [4] Berle A, Means G (2004) The Modern Corporation and Private Property [M]. Harcourt, Brace and World.