

# 基于双高背景的高职院校教师绩效评价体系重构探析

张素

(无锡工艺职业技术学院, 江苏 无锡 214206)

**摘要:** 我国社会经济正处于转型的关键阶段, 高职院校同样肩负着培育优质人才的教学重任。基于此, 高职院校应积极响应国家提出的双高政策指导方针, 并结合院校发展战略和教学切实需求来探索重构教师绩效评价体系的有效途径。由于深受各种现实因素的制约与影响, 多所高职院校在此过程中仍面临一定的建设困境。为有效缓解以上情形, 本文结合笔者实践经验和调查研究, 简要分析重构高职院校教师绩效评价体系的现实意义, 并剖析现阶段高职院校教师绩效评价体系存在诸多问题, 并基于双高背景提出重构高职院校教师绩效评价体系的有效路径, 旨在推动高职院校能够持续性发展。

**关键词:** 双高; 高职院校; 教师绩效; 评价体系; 重构

随着新课改进程的不断推进, 素质教育的理念逐渐深入人心, 为进一步推动高职院校发展与革新, 于 2019 年教育部与财政部联合颁布建设双高高职院校的指导意见, 其中详细指出创新教师评价体系的改革途径。

而《2010—2020 年教育改革发展规划纲要》中明确提出应着重完善绩效管理机制。但是基于高职院校改革过程中面临各种客观因素使得高职院校构建的绩效评价体系不够完善, 其绩效评价效果也不容乐观, 不仅无法助力课程教学, 还对高职院校的战略实施带来阻碍, 从而很难实现特色高水平建设目标。

基于此, 高职院校应积极创新和不断探索, 为解决上述问题提供新思路, 并为高职院校持续性发展提供驱动力。

## 一、重构高职院校教师绩效评价体系的现实意义

其一, 重构体系是高职院校落实教学改革的有效途径。教师绩效评价体系对课程教学和教学管理都有着直接或间接的影响, 若大力实施绩效评价机制改革能够为构建科学的教学体系提供支持。

其二, 基于重新构建教师绩效评价体系是双高建设的重要组成部分, 院校应将重构体系放在重要位置, 以此来推进双高建设的顺利开展。另外重构的教师绩效评价体系除应具备一定的科学性, 还应具有较强的落地性和切实性, 从而与双高建设协同合作, 共同推动高职院校教育改革与创新。

其三, 重构体系也是高职院校实施发展战略的具体路径。高职院校积极构建极具创新性和科学性的教师绩效评价体系能够激发院校创新的驱动力, 也是推进院校发展的关键环节。另外在重构体系过程中采用的建设方式和建设思路对院校整体发展有着一定的影响。

## 二、高职院校教师绩效评价体系存在的诸多问题

### (一) 绩效评价体系不被重视

当前多个所高职院校领导层和教师团队都存在不重视教师绩效评价体系的问题, 不了解评价机制的建立与运行, 对其重视性

的认知也比较片面和单一, 使得多数院校都是套用或直接搬用他校的教师绩效评价体系。

这样的绩效体系未与院校的自身发展情况和切实需求相结合, 从而缺乏一定的科学性和切实性, 并不能有效推动院校的持续性发展。

除此之外, 教师绩效评价旨在监督教学过程、反馈教学问题, 而不能仅仅依靠评价结果便对教师作出片面且单一的评价, 只有把握好绩效考核过程、监督教学过程才能为教师调整教学方向、转变教学方式提供依据, 进而为新时期社会主义建设提供高素质人才。

基于此, 高职院校教师需要结合实际情况和办校要求来创新和完善绩效评价体系, 在体现人文性的基础上来丰富评价内容、调整评价指标、制定评价方式, 从而提升高职院校师资队伍的专业水平和职业素养。

### (二) 绩效评价体系缺乏特色

现阶段高职院校所采用的教师绩效评价体系一般是在期末阶段对学生、管理层、教师等方面进行考核评价。笔者结合实际经验和实践调查发现, 多数院校采用的评价方式是单一的, 并且往往浮于表面, 并没有深入监督和考察, 并且考核评价标准也缺乏一定的科学性和系统性。

其中还有院校并未将“双师型”纳入到教师评价体系当中, 从而对教师问题的反馈不够深刻和全面, 无法有效发挥教师绩效评价体系的辅助作用, 也是高职院校亟待解决的问题之一。

高职院校照搬或是模仿的绩效评价体系是无法体现院校办学特色的, 进而无法全方位、多角度地开展教学评价活动, 容易降低教师的教学热情, 还容易动摇教师的教学态度, 从而存在敷衍教学的现象, 仅仅依据期末考试成绩便给出评价结果, 进而无法及时发现教学漏洞、优化课程教学效果, 也无法调动学生学习的积极性, 甚至还会打击他们的自信心, 影响其身心发展。

### (三) 绩效反馈机制不够完善

最终的教师绩效评价结果既侧面反映了教学业绩, 也直接体现了教学效果, 高职院校教师可以借助评价信息来反思和总结教学过程。并未实施评价追踪督导和一对一谈话机制, 从而无法体现绩效评价体系的时效性, 教师无法在第一时间内把握教学进展, 所以教师绩效反馈机制还有待完善。

## 三、基于双高背景重构高职院校教师绩效评价体系的有效路径

### (一) 明确教师绩效评价目标定位

高职院校构建完善的教师绩效评价体系目标在于能够全面、客观地考察教师的职业素养、师德师风以及教学能力, 从而给予教师相对综合的评价结果, 以期达到鼓励优秀教师、表彰先进教师的效果, 从而使得他们能够以积极的心态、热情的态度投入到

教学工作中,以此来体现自身的责任感和使命感。

另外通过明确绩效评价目标定位还能有效发挥评价体系的时效性,从而使得教师能够第一时间了解自己的教学不足,能够在后续工作中有目的地查漏补缺,以此来有效提升教师的专业水平和教学能力。

### (二) 强化教师绩效评价调查力度

现阶段,多数高职院校所推行的教师绩效评价体系还存在一定的实施困境,虽然随着评价体系的不断深化改革,越来越多的人参与到了教学评价活动中,但是评价范围和评价深度还有待扩展和提升,其评价体系也不够规范和系统。

为构建综合性较强的教师绩效评价体系,高职院校应强化调查研究力度,进行实地考察,并积极学习和借鉴其他院校的有效评价体系,并整合其优势与特色后进行创新与发展。

除此之外,教师还应牵头落实多维度、多角度的研究工作,从而提升考核方式的综合性和平衡性。

### (三) 科学划分教师绩效评价层次

为充分发挥教师绩效评价层次,高职院校应科学、合理地划分评价层次,并依托于各种先进的多媒体技术来开展教学评价活动,比如将其纳入到教务管理、科研系统、院校网站、宣传平台中,并实施教师分类管理,进行分类评价。

比如可以划分为教学工作、科研成果以及社会贡献等板块。其中需要注意的是在落实教学绩效评价的过程中,除去关注教师的工作强度之外,还应着重考察教师的教学质量与效果,并结合学生评价来进行教学反思。

针对偏向于教学型教师而言,在评价过程中应多加关注他们的产学研成果以及社会服务效能。

针对偏向于科研型的教师而言,需要侧重关注他们的科研成果转化和产业升级参与程度。

除此之外,高职院校还应着重将教师年度考核和聘期考核进行有效融合,将团队考察与个人考察进行有机结合,将重要指标与基础指标进行有效整合,最终使得教师绩效评价体系具有层次和深度。

### (四) 增强教师团队的专业性

高职院校教师的教學能力、职业素养以及师德师风对课程教学和教学管理都起着重要的作用。基于此,高职院校应积极引进专业对口、专业性强的教学管理人员,并针对不同教学层次的教师进行有针对性的培训活动。

比如骨干教师、教学名师以及专业带头人等不同层次认定,针对不同层次的教师,院校还应结合其聘期制定相应的教学目标,从而优化课程教学效果。

除此之外,高职院校还可以结合教师绩效评价结果来完善绩效分配制度、调整福利待遇、明确政府补贴,从而构建完善的激励性工资模式,鼓励教师能够以最大的热情投入到教学工作中,为院校教学发展作出贡献。

### (五) 完善教师评价指标体系内容

为充分发挥教师绩效评价体系的时效性与辅助性,高职院校

应结合教师现状、办学宗旨、学生需求以及发展战略来多角度、全面化地设计教学评价体系、完善教师绩效评价内容。

基于此,高职院校管理者和教师应积极探索重构体系所遵循的基础要求。

第一是要符合科学性。高职院校无论是借鉴还是自创的评价指标都应符合院校教师发展现状和实际教学水平,从而切实、全面地反馈教师的教学效果和业绩。

第二是要具备全面性。高职院校教师所采用的评价方式应是多渠道的、评价思维应是多方位的,从而面面俱到地衡量教师的专业水平和职业素养,避免遗漏影响教学效果的评价指标。

第三是要切实可操作。高职院校重新构建的教师绩效评价体系应是可操作性,考核方式和统计形式应是方便快捷、评价指标的命名应是简单易懂,从而使得评价活动得以迅速开展。

第四是要动态可观察。另外所构建的教师绩效评价体系是对教学过程观察与考察,即在指标相对稳定的时间段内,教师绩效评价体系能够为院校开展教学实践、进行学生管理、教师开展课程活动提供参考依据,并结合评价结果来及时且适当地调整教学方案和办学战略。

第五是应受到多方督查。高职院校管理层在开展教师绩效评价时应受到教师、学生、家长以及社会人士的多方监督,并严格审查评价主体与评价内容,制定统一的评价标准,及时指出评价过程中存在的问题与不足,并给予改正与修订。

另外还应建立完善的评价反馈机制,允许教师在实际范围内进行申诉与辩论,从而完善和优化评价体系。

## 四、结语

总而言之,为积极响应国家号召,高职院校应积极开展双高建设工作,并将其融入到教师绩效评价体系构建中,探索符合办学特色和切实需求的教师绩效评价体系。比如可以通过明确教师绩效评价目标定位、强化教师绩效评价调查力度、科学划分教师绩效评价层次、增强课程教师团队的专业性、完善教师评价指标体系内容来增强体系的科学性、规范性以及实践性,从而多元、全面地反映教师的教学效果,为他们调整教学方向、创新教学方式提供有效依据,以此来促进高职院校的长久发展。

## 参考文献:

- [1] 张苗."双高建设"背景下高职教师信息化教学评价体系现状[J].办公自动化,2020,v.25;No.435(22):25+30-31.
- [2] 谢更兴."双高计划"背景下高职院校绩效管理的对策[J].漳州职业技术学院学报,2020(2):32-35.
- [3] 周丙洋,王子龙."双高计划"背景下高职院校创新发展的内涵重构与战略抉择[J].高校教育管理,2020,014(003):30-40.
- [4] 何瑜.双高背景下高职院校绩效评价指标体系构建探讨[J].财会学习,2020(008):246,248.

2019年江苏高校哲学社会科学基金项目《基于职称评审权下放的高职院校职称评审制度研究》(基金项目编号:2019SJA0875)。