基于本科教学评估的民办高校专职教师绩效管理改革分析

武晓娜　金珊珊
西安明德理工学院　陕西西安　710000

摘　要：当下，民办高校处于发展进程之中面临着诸多问题，如专职教师绩效管理体制存在不完善，评估标准也不明晰，激励机制欠缺等等一系列状况。这些问题对教师的工作积极性以及教学质量均产生了影响，同时还对学校的整体发展起到了制约作用。经研究发现，一套完善的绩效评估体系是需要从教学质量、科研能力、学生评价等多个不同维度去加以综合考量的，并且要对教师个人发展同学校发展两者间的契合度予以重视。而改革最为关键的点就在于构建起公正且透明的评估机制，引入更多的激励举措，同时强化教学和科研之间的平衡关系。基于此，民办高校便能够凭借精准的绩效管理举措来提升教师的整体素养，从而推动学校教学水平以及社会声誉的提升。

关键词：本科教学评估；民办高校；绩效管理改革

引言

民办高校于我国高等教育体系当中所占的地位正变得越发重要起来。伴随着高等教育方面需求一天天不断增加的情况，民办高校起到了缓解公立高校教育资源压力的作用，并且为民办高校还提供了各式各样丰富多样的教育选择，进而推动了教育公平以及区域发展这两方面的发展态势。民办高校一方面为社会培育出了数量众多的人才，另一方面在创新人才培养模式以及推动教育多元化等方面都切实发挥出了积极的作用。在同一时期当中，民办高校在办学的整个过程里面临着不少的挑战，就比如说存在着资金短缺的状况，师资力量也比较薄弱，还有教育质量难以得到有效保障等等一系列的问题。特别是在教师管理以及绩效评估相关方面，鉴于师资有着比较大的流动性，而且教学水平也是高低不一、参差不齐，所以怎样去提升教师队伍整体所具有的素质以及教学质量就变成了迫切需要去解决的重要关键问题。基于此，民办高校有必要在教学管理以及绩效管理的体制机制方面做出深入改革，以此来提升自身的办学水平以及在社会当中的影响力。

1 绩效管理现状分析

1.1 民办高校教师绩效管理的现状

当下，民办高校里专职教师的绩效管理体系往往存在着不少问题。特别在绩效考核的标准方面，就欠缺统一性与科学性。大部分民办高校仍旧沿袭着传统的绩效管理模式，只是看重教师的课时量、学生评价以及教学成果等这样较为单一的指标，却把教师在教学创新、学术研究、服务社会等多方面的表现给忽视掉了。这种过于简单的评估方式无法完整地反映出教师的工作质量，使得教师工作的积极性以及创造力都没能得到充分的调动与激发。

绩效管理的透明度以及公正性方面依旧存有诸多问题。不少民办高校在绩效评定标准上较为模糊不清，教师们对于评估所得到的结果认同感普遍偏低，甚至还出现了“以权代评”的不良现象，这无疑对评估的客观性还有公平性都产生了影响。再者，因为缺乏行之有效的激励机制，教师们在参与到教学以及学术活动之时，动力明显不足，常常只是将精力集中在完成那些基本的教学任务方面，对于教育质量的提升以及科研创新的长期投入则是有所欠缺的。

在这种背景下，民办高校的绩效管理体系亟需进行深入反思与改革，建立更为科学、合理的评估标准和机制，以更好地发挥教师的专业优势和促进学校整体教育水平的提升。

1.2 教师绩效评估体系的不足与挑战

现行的教师绩效评估体系在实际施行期间存在着诸多不尽如人意之处，尤其体现在评估维度以及标准的设置方面。不少民办高校开展绩效评估时，主要是依靠那些简单的量化指标，像是课堂教学的时数、学生给出的评价成绩等等，而把对教师创新能力、学术研究还有社会服务等多个维度能力的评估给忽略掉了。这样单一的评估方式没办法如实反映出教师的综合素养以及在多方面所做出的贡献，

进而致使评估结果带有片面性，并且准确性也欠佳。除此之外，评估过程当中的公平性与透明度也常常遭到质疑。因为评估标准不够明晰，评估过程又缺少足够的公开程度以及相应的监督，所以教师们普遍对评估结果缺乏信任，甚至还出现了评估不公的情况，这对教师参与教学改革以及提升教育质量的积极性产生了影响。

2 基于本科教学评估的绩效管理改革

2.1 本科教学评估体系的构建与应用

在着手构建本科教学评估体系之际，首先便是明晰评估的核心目标所在。这个核心目标就是要凭借评估所得到的结果，为教师的绩效管理给出科学的依据，进而推动教学质量实现提升。所以，评估体系在设计的时候，得去关注诸多维度，像教师的教学能、教学内容创新性、课堂管理水平、学生满意度情况以及教学成果等方面，都得纳入考量范围。每一项评估指标都应当具备清晰明确的量化标准，而且要有可操作性，只有这样才能保证其具备公正性以及客观性。评估体系的核心要素当中，还应当涵盖自我评估与同行评审相互结合的模式。通过这样的模式，一方面能够激励教师去进行自我反思，促使自身得以提高；另一方面，也能借助同行给出的评价，察觉到教学过程中存在的不足之处。除此之外，教学评估结果的反馈机制也是极为关键的。它不但能够助力教师去了解自身在教学方面的优势与存在的不足，而且还能够为学校提供相应的数据支持，从而帮助学校依据评估结果去对教学策略以及资源配置做出调整。

2.2 绩效管理改革的策略与方法

在民办高校推进绩效管理改革期间，要着重去制定契合教育特性的改革策略。教师绩效管理并非只是单纯地对教师工作成果予以量化，而是应当在提升教育质量以及推动教师专业化发展方面展开较为深入的探寻。通过引入那些更为细致且颇具针对性的评价标准，能够给教师构建起更具激励效能的管理模式。一方面来讲，评估结果应更多地着眼于教学过程里的互动情况与创新表现，而不能仅仅聚焦在学生考试成绩或者学术研究成果之上。从另一方面来看，对绩效管理体系所开展的改革，还需要考量教师的教学负担、所处的教学环境，还有外部因素给其绩效带来的影响。所以，绩效评估应当涵盖教师的教学活动、所采用的教学方法、开展的学术研究以及从事的社会服务等多个维度的考量内容，同时引入能够动态变化的反馈机制，以保障每一位教师在其职业生涯当中可以实现持续成长，促使教学质量得以提升。

为确保改革的顺利进行，具体的绩效管理改革策略可以从以下几个方面进行（如表 1 所示）：

表 1 绩效管理改革策略

改革策略	主要内容	预期效果
多维度评估	教学能力、创新能力、课堂管理、学生满意度等维度	实现全面的教师绩效评估，提升教学质量
动态反馈机制	设置定期反馈和自我反思环节，确保教师能够及时调整教学策略	提高教师的自我提升意识与教学水平
评估与激励机制结合	评估结果制定相应的奖励与支持措施	激励教师积极参与教学创新与改善
教学负担与外部因素	评估时考虑教师的教学负担、工作环境等外部因素	确保绩效评估的公正性与合理性

这些策略在实施过程中，应当考虑到民办高校的具体情况，灵活调整实施细节和评估指标，确保改革目标的有效达成。通过多维度、灵活且动态的绩效管理方式，不仅能够提升教师的专业素养，还能有效推动民办高校整体教育质量的提高。

3 绩效管理改革的实践与应用

3.1 改革措施的实施路径

在实施绩效改革的过程中，应围绕关键的几个步骤进行开展。首先是建立起完善的以本科教学评估为基础的教师绩效评估体系，在这其中应该结合民办高校的自身特点以及实际情况设置合理的评估指标。指标中应该涵盖教学质量、教学创新、教学服务还有学术研究等方面，重点着考察教师在对提升学生综合素质、推进课程建设、改进教学方法等方面的表现。同时可以进一步加强信息化建设，借助数字化的工具与平台，对教师的教学活动进行实时跟踪与评估。

再者，在改革的进程当中，务必要强化对教师的培训以及给予相应的支持，以此来促使教师的绩效管理方面的意识得以提升，同时其相关能力也能得到提高。通过周期性地开展与绩效管理相关的各类培训活动，让教师能够更为清晰地理解绩效考核的标准以及具体流程，进而保证绩效评估能够达到公平、公正且透明的效果。除此之外，还应当激励教师在开展教学活动的过程之中，持续不断地针对自身展开评估以及进行反思，从而促成一种教师自我提升同管理制度相互融合且相得益彰的良性循环态势。

绩效考核结果的应用是极为重要的事情，必须和教师的职称评定、薪酬激励以及职业发展等诸多方面紧密挂钩。借助有效的激励机制来保证高绩效的教师能够获取应得的奖励，从而激发出他们进一步谋求发展的内在动力。至于那些表现欠佳的教师，应当为其给予专业发展以及改进的机会，通过开展辅导、优化课程等一系列方式去助力他们提升自身的教学水平。

最终而言，改革在实施的时候务必要着重于周期性的反馈以及相应的调整工作，要去建立起一套动态的调整机制。凭借改革实施期间所呈现出来的实际成效，再结合教师给出的反馈内容，及时对评估体系以及激励机制加以优化完善，以此来保证绩效管理体系能够一直有效运转下去。在推进改革的进程当中，借助阶段性的评估以及总结等方式，对相关的政策和措施做出调整，从而让改革措施具备更强的可操作性，同时也更具适应性。

3.2 改革效果的评估与展望

科教学评估下绩效管理改革逐步深入实施，民办高校在对专职教师管理方面已经展现明显的成效（如图 1 所示）。

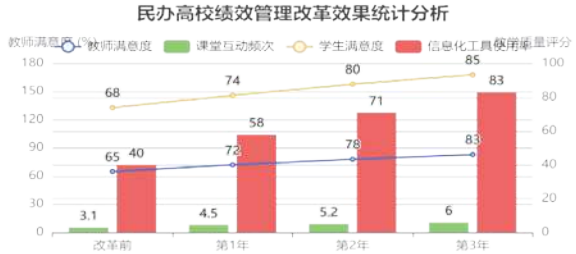

图 1 民办高校绩效管理改革效果统计分析

教学质量大体上呈现出一种上升的态势，教师对于教学目标和学生成长二者间关系的理解也更为透彻了。这一改革切实推动了教师在课程设计、教学方法以及课堂管理等诸多方面展开创新，使得课堂互动性得以提升，学生的满意度也随之提高了。在绩效考核结果与职称晋升、薪酬调整等方面所形成联动机制的激励作用下，那些高绩效教师的积极性以及责任感都显著增强了，其教学成果也越发具备实效性了。与此同时，依靠数据来驱动的评价体系让绩效评估的客观性和可操作性都得到了强化，给管理层提供了用于科学决策的有力支持。

结语

本文在基于本科教学评估合格的视角下，分析了民办高校专职教师绩效管理存在的问题，并提出了多维评估，动态反馈机制，评估与激励机制结合的改革措施。通过建立和完善教学能力、创新实践、学术研究及社会服务等多维度的综合评估体系，并根绝评估结果与奖励机制联动，有效促进教师自身的专业成长与学校的高质量发展深度融合。

参考文献：

[1] 向东平 . 民办高校思政课大师资体系构建的价值、问题与进路——以上海民办本科高校为例 [J]. 教育观察 ,2024,13(01):39–42.

[2] 杨泽渊 . 新时代民办高校思政课青年教师队伍建设研究 [J]. 大学 ,2023,(18):33–36.

[3] 梁逸秋 . 民办 HK 大学专职教师薪酬体系优化研究 [D]. 海南大学 ,2023.

[4] 王翠 .H 民办高校专职教师绩效考核体系优化研究 [D]. 青岛大学 ,2023.

[5] 黄亚鹏 . 民办高校教师绩效管理研究 [D]. 山西师范大学 ,2023.

[6] 卢吉剧 . 民办高校人力资源管理的问题与策略研究 [J]. 海峡科技与产业 ,2023,36(01):96–98.