

# 高校教师绩效考核制度设计及其对教学投入的影响

张满凤

泰国格乐大学 广西省崇左市 532100

**摘要:** 高校教师绩效考核制度设计对于提升教学质量和推动教学投入具有重要作用。差异化激励机制能够激发教师的教学热情,量化考核指标则为教师教学质量提供明确导向。多元评价体系有助于促进教学创新,并通过长效考核机制确保教师的持续投入。为进一步完善绩效考核制度,可基于大数据构建教学效能评估模型,引入第三方评价实现多维度考核,同时开发动态权重分配的弹性绩效指标体系。此外,融合教师发展全周期的考核制度有助于促进教师的长期成长和学术进步。通过合理设计和优化绩效考核体系,能有效提升教师的教学积极性,推动高等教育质量的不断提升。

**关键词:** 高校教师;绩效考核;激励机制;教学质量

## 引言

高校教师的教学投入与教学质量密切相关,而绩效考核制度是影响教师教学行为和教学效果的重要因素。有效的绩效考核制度能够激励教师积极参与教学活动,提升教学水平,同时推动教学创新。当前,许多高校已经开始探索更加科学、合理的绩效考核设计,旨在通过差异化激励、量化指标和多维评价体系等手段,优化教师的教学投入。然而,如何设计符合教师发展需求并能持续有效实施的绩效考核制度,仍是一个亟待解决的问题。因此,构建灵活且全面的考核体系对于提升高等教育整体质量具有重要意义。

### 1. 高校教师绩效考核制度设计对教学投入的影响

#### 1.1 差异化激励机制对教学热情的提升效应

差异化激励机制是高校教师绩效考核制度中至关重要的一环。其核心在于根据教师的不同教学表现和贡献,采用有针对性的奖励措施,以此激发教师的积极性与创造性。传统的绩效考核多依赖于统一的标准和固定的奖励方式,往往无法有效调动教师的个性化潜能,也缺乏对高水平教学成果的认可和奖励。而差异化激励机制则能够实现更加灵活、精准的奖惩体系,通过对优秀教学、创新教学、学生反馈、学术成果等多维度的考核进行量化评估,以激发教师在不同领域的潜能。具体而言,差异化激励机制能够有效提升教师的教学热情。一方面,通过对教学质量、教学创新、教学反馈等因素的差异化评估,能够让教师在有明显贡献的领域得到充分的认可与奖励,进一步增强其教学动机。另一方面,对于一些教学投入较少、教学质量较

差的教师,则可以通过相应的激励机制,例如培训机会或教学支持,促使其提升教学水平。这样的差异化激励不仅能够调动教师的积极性,还能促进教师在教学方法、教学内容和教学形式上的多元化发展,使得教师能够在教学过程中获得更多的成就感和满足感,从而进一步提高教学投入的热情。

#### 1.2 量化考核指标对教学质量的导向作用

量化考核指标作为高校教师绩效考核的重要组成部分,其在教学质量导向中的作用不容小觑。量化考核不仅能够将教学质量的抽象标准具体化,使其更具有可操作性和评估依据,还能够使教师清楚地了解自己的教学表现,进而有针对性地进行自我提升。通过对教学过程中的各项指标进行量化,可以精准地反映教师的教学水平和学生的学习成果,这对于激发教师的教学动力、提升教学质量具有重要的意义。首先,量化考核指标通过对课堂教学、课程内容、学术成果、学生反馈等多方面的考核,能有效避免教师教学质量评估的主观性与随意性。这种客观的评价方式有助于减少个人偏好、行政干预或外部压力对教师教学评价结果的影响,使得教师能够在在一个公正透明的环境中被评估。量化考核的标准化评估能够让教师了解哪些方面需要改进,从而为其提供明确的教学改进方向。例如,通过量化的教学效果评估(如学生的期末成绩、学生的课堂表现评估等),教师能够清楚地看到自己在教学内容呈现、学生互动、课堂氛围等方面的不足,从而加强相应的改进措施。其次,量化考核能够为高校管理者提供准确的教学质量数据。这

些数据不仅有助于进行教师绩效评估，还能为学校的决策提供数据支持。通过定期的数据收集和分析，学校可以发现教师群体中普遍存在的教学问题或创新实践，并制定相应的政策进行调整。这种数据化的管理方式有助于提升高校教学质量的整体水平，使教师能够在更具科学性和透明度的环境中发挥教学潜力。

### 1.3 多元评价体系对教学创新的促进作用

在高校教师绩效考核体系中，传统的评价方式往往侧重于考核教师的教学效果和学术成果，而忽视了教学创新的重要性。然而，随着高等教育的发展和教育的深入，教学创新逐渐成为衡量教师教学质量的重要指标。因此，构建多元评价体系，旨在从多个维度对教师进行全面评估，是提升教师教学创新能力的重要途径。多元评价体系通过整合学生评价、同行评价、行政评价等多个评价主体的意见，能够更加全面、客观地反映教师的教学创新水平。首先，学生评价作为一种重要的评价维度，能够直接反馈教师在课堂中的教学创新情况。例如，教师是否采用了新颖的教学方法、是否运用了互动式教学模式、是否能够根据学生的兴趣和需求设计个性化的教学内容等，均能通过学生评价得到体现。学生的反馈不仅反映了教师在教学内容上的创新，还能展示教师在教学方法、教学手段上的灵活性和创造性。其次，同行评价作为多元评价体系的重要组成部分，能够提供更专业、更客观的评估。同行教师通常具备较强的教学与学术能力，对于教师在教学创新方面的努力和效果有着更深刻的理解与认知。同行评价可以通过参与教案设计、教学实践观察等方式，对教师的创新性教学方法和教学成果进行全面评估，并为教师提供改进建议和创新思路。同行间的互动与交流不仅能够促进教师之间的教学经验共享，还能激励教师之间的良性竞争，从而提升整个教师群体的教学创新水平。

### 1.4 长效考核机制对教学持续投入的保障效果

长效考核机制是高校教师绩效考核制度的重要组成部分，它能够有效保证教师在长期内持续投入教学工作，确保教师的教学质量和教育创新能够稳步提升。与短期绩效考核相比，长效考核更加注重教师的长期发展和职业生涯规划，因此能够激发教师在教学投入上的持续动力。

首先，长效考核机制能够为教师的教学投入提供稳定的保障。在常规的短期考核中，教师通常会根据考核周期

的要求进行阶段性地调整工作重心，可能会导致教学投入的不稳定。相反，长效考核机制通过设立长期目标，帮助教师树立清晰的职业发展规划，促使其在教学中长期坚持高质量的投入。这种持续性投入有助于教师逐步积累教学经验，深化教学成果，进而提升教学质量。此外，长效考核机制能够通过定期评估与反馈，使教师始终保持对教学质量的关注与改进。在长效机制下，教师的教学表现将不再仅仅依赖于短期的成果评价，而是更加注重过程中的持续努力和改进。这种长期的、连续的评估有助于教师发现教学中的薄弱环节，并通过系统性的培训、学术支持等手段不断完善自身的教学能力。

## 2. 高校教师绩效考核制度设计方法

### 2.1 基于大数据的教学效能评估模型构建

通过整合来自教学活动的各类数据，大数据技术能够为高校提供全方位、实时、精准的教学评估工具。构建基于大数据的评估模型，首先需要收集教师教学活动的多维度数据，包括学生学习行为数据（如在线学习平台上的学习时长、作业完成情况、考试成绩等），课堂互动数据（如学生提问、教师讲解时长等），以及教师的学术成果和教学改革数据等。这些数据可以通过学校信息管理系统、教学平台等渠道进行收集和整合。例如，北京师范大学依托大数据平台开展了基于学生在线学习行为和课堂互动数据的教学评估。学校利用在线教育平台（如慕课、智慧教学系统等）收集学生的学习日志数据，结合课堂反馈、考试成绩等信息，构建了动态的教学效能评估模型。该模型不仅对教师的教学质量进行量化评估，还能根据学生的学习行为和兴趣，分析教学方法和教学内容的效果。通过这种方式，学校能够实时监控教师的教学进度和学生的学习状态，及时调整教学策略，以提高教学质量。该模型还能够根据不同学科和课程的特性，对教师的教学方式和效果进行个性化评估。例如，理工科课程可能更侧重于学生实验报告和实验成绩，而人文学科则可能更多考虑到课堂讨论和学术交流。通过这种大数据驱动的教学效能评估，学校能够全面把握教师的教学投入、学生的学习成果，以及教学改革的实际效果，为教师的教学改进提供精准数据支持。

### 2.2 引入第三方评价的多维度考核体系设计

传统的绩效考核往往容易受到管理者主观因素的影响，而通过引入第三方评价，能够减少评估中的偏差，提高评

估的透明度和可信度。第三方评价可以是外部专家学者、教育评估机构,甚至是学生、校友等多个社会主体。这些第三方的评价结果不仅能够提供不同视角的反馈,还能为教师绩效考核提供客观、公正的参考依据。例如,复旦大学近年来在教师绩效考核中引入了外部专家评审。该校通过与国内外教育评估机构合作,邀请相关领域的专家学派对教师的教学水平、学术成果和教育影响力进行独立评估。在这一过程中,第三方专家不仅通过课堂观察、教学成果评审,还通过教师学术论文、教学设计等多维度的评估,提供了对教师整体教学表现的综合评价。这样,不仅能够避免单一评价主体的偏见,也能够更高层次上推动教师教学质量的提升。此外,学生评价也是一种重要的第三方评价形式。许多高校在教师绩效考核中引入了学生满意度调查或课程评价,收集学生对课程内容、教师讲解、课堂互动等方面的反馈。这种评价方式能够反映教师教学过程中与学生的互动质量、学生对知识的掌握程度及其满意度。例如,浙江大学在其教学质量评估中通过学生的课程评价结果,结合教师的学术成果,来对教师的教学质量进行综合考核。通过这种方式,学校能够直接了解到教师在课堂上的表现,并进一步推动教师与学生的良性互动。

### 2.3 动态权重分配的弹性绩效指标体系开发

不同学科、不同年级的教学活动存在显著差异,因此,绩效指标体系应具备灵活性,能够根据教师教学任务的变化、教学环境的变化以及学校发展战略的调整进行动态权重分配。在此基础上,设计一个弹性绩效指标体系,能够使绩效评估更具适应性,更符合教师的实际工作内容和需求。例如,南京大学的“弹性绩效考核体系”将教学、科研、服务等多个方面的指标分配了不同的权重,并根据每学期的具体教学安排调整权重。对于课程教学任务较重的学期,教师的教学工作在绩效考核中的权重会相应增加;而科研任务较重的学期,科研活动的权重则会得到提升。这种动态调整不仅考虑到了教师在不同时间段的工作重心变化,还能确保教师在长期内在各方面都得到全面的评估。此外,弹性绩效指标体系的另一个设计重点是鼓励教学创新和个性化发展。例如,一些教师可能专注于开发新课程或教育技术,这些非传统的教学行为应该在绩效考核中得到一定的激励。因此,在弹性指标体系中,应为教师提供多样化的评估标准,如课程开发、教育研究、跨学科教学等,

来激励教师探索新的教学方式和学术路径。

### 2.4 融合教师发展的全周期考核制度规划

融合教师发展的全周期考核制度,是针对教师职业生命周期的整体规划,将教师的绩效考核与其职业发展轨迹紧密结合,从而为教师提供长期的发展支持。与传统的年度或学期考核不同,全周期考核制度更加强调教师从入职到退休的全过程评估,通过阶段性、系统性的评估帮助教师逐步提高其教学能力、科研能力和职业素养。例如,清华大学在教师绩效考核方面推出了“教师发展全周期考核”制度。该制度根据教师在不同发展阶段的特点,设定了不同的考核标准和激励措施。对于初入职的年轻教师,考核更多关注其教学能力、学术潜力以及师生互动能力,通过定期的教学评估和同行评审,帮助其尽快适应教学环境,提高教学水平。对于中年教师,考核则更加注重其教学改革和学术成果,鼓励其承担更多的教学和科研项目,推动其在教学创新方面的深入发展。而对于资深教师,考核则更加关注其在学科发展、学术领导力以及教育影响力方面的贡献,鼓励其在学术领域取得更高的成就并培养下一代学术人才。

### 结束语

综上所述,高校教师绩效考核制度的设计对教师的教学投入和教学质量具有显著影响。通过合理的激励机制、量化指标、创新导向和长效机制的结合,可以在激发教师工作热情的同时,确保教学持续发展。未来的绩效体系需要更加注重个性化、动态化及全周期的设计,以适应教师多样化的发展需求,从而不断提升高校教学水平,推动教育事业的长远发展。

### 参考文献:

- [1] 汪明东,卢进帅,朱海亮.新时代背景下高校教师绩效考核评价制度优化研究[J].公关世界,2024,(11):88-90.
- [2] 陈雅媛.高校实验教师的绩效考核制度研究——以黎明职业大学为例[J].安阳工学院学报,2020,19(02):123-125.
- [3] 常向勇.高校教师绩效工资考核制度优化建议[J].科学咨询(科技·管理),2020,(01):79.
- [4] 姚颖君.高校教师绩效工资考核制度建设创新策略[J].现代经济信息,2019,(23):24+26.
- [5] 覃丽萍,李庆祥.高校教师绩效工资考核制度优化建议[J].现代经济信息,2018,(21):51.