

基于绩效评价增强高校教师“职业三感”研究

张世免 李青清

湖南工程学院管理学院 湖南湘潭 411104

摘要:绩效评价作为提升高校教师“职业三感”的重要工具和重要手段,对于新时代高等学校创新教育教学改革和提升人才培养质量,具有机制性和基础性的影响。通过分析高校教师“职业三感”的现状及其影响因素,剖析绩效评价对高校教师“职业三感”的重要意义,探索基于绩效评价增强高校教师“职业三感”的机制和路径。

关键词:绩效评价;高校教师;职业认同感;职业荣誉感;职业责任感;职业三感

Research on Enhancing the "Three Professional Senses" of University Teachers Based on Performance Evaluation

Zhang Shimian Li Qingqing

College of Management, Hunan Institute of Engineering HunanXiangtan 411104

Abstract: Performance evaluation, as an important tool and means to improve the "three senses of occupation" of college teachers, has an institutional and fundamental impact on the innovation of education and teaching reform and the improvement of talent training quality in the new era of higher education. By analyzing the status quo and influencing factors of the "three professional senses" of university teachers, the significance of performance evaluation to the "three professional senses" of university teachers is analyzed, and the mechanism and path of enhancing the "three professional senses" of university teachers based on performance evaluation is explored.

Keywords: Performance evaluation; College teachers; Professional identity; Professional honor; Professional responsibility; Professional sense of three

高校教师的职责是教书育人,自信、乐观、有尊严的教师在教学过程中会对学生产生潜移默化的影响。面对新形势、新任务和新挑战,部分高校教师却出现了职业责任意识不强、职业荣誉感低下、职业热情减退等问题,这些问题都不同程度地影响着高校教育教学的质量和效果。因此,不断提升高校教师的职业认同感、职业荣誉感、职业责任感(以下简称“职业三感”),是实现高校教学改革创新和质量升级的重要一环。而绩效评价作为提升高校教师“职业三感”的重要工具和重要手段,对于新时代高等学校创新教育教学改革和提升人才培养质量具有机制性和基础性的影响。因此,完善高校教师绩效评价体系以增强高校教师“职业三感”是保证立德树人根本任务顺利完成的前提条件和重要机制。

一、高校教师“职业三感”的现状及其影响因素

(一) 高校教师“职业三感”的现状

绝大多数教师都具有高度的职业认同感、强烈的职业

责任感和职业荣誉感,但也有极少数的高校教师存在职业荣誉感低迷、职业热情减退、教育教学和科学研究创造性不高、职业能力和职业素质提升缓慢、职业胜任力不足等问题。这些问题的出现既在一定程度上影响了教师个人的教学状态和教学效果,导致学生的学习效果不佳,也对院部的教学质量评估和高校的教学改革创新造成不良的影响。

(二) 高校教师“职业三感”的影响因素

由于高校教师面对教育对象思想复杂性、教育内容广泛性、教育效果滞后性等问题,加之社会评价偏低、社会不认可或社会期望值过高,导致高校教师出现心理冲突和情绪压抑,使高校教师产生失望情绪。高校对教师的“职业三感”没有引起重视,缺乏民主管理和激励机制,忽视了教师职业认同和职业责任的重要性,弱化了教师的职业荣誉感,从而引发高校教师的高投入与低回报之间的差距情感。高校教师上课的积极性和满腔热情遭遇学生上课的

无声回应,引发挫败感和失落感。教师个人对工作成败的归因方式、职业态度、职业自尊、职业责任、职业荣誉和人际关系等也影响着高校教师的“职业三感”。

二、绩效评价对高校教师“职业三感”的重要意义

构建科学合理的高校教师绩效评价机制,有助于解决高校教师“职业三感”的缺失问题,充分发挥高校教师的积极性、主动性和创造性,提升高校教师的职业认同感,强化高校教师的职业责任感,加强高校教师的职业荣誉感,从而使高校教师注重对教学内容、教学过程、教学方法的评价,有利于保障高校教师队伍健康、和谐、稳定的发展,确保高校教育教学改革创新和人才培养质量取得实效。同时,拥有较高“职业三感”的高校教师既是确保师资队伍稳定性、教学效果显著性的前提,也是引导大学生树立正确的人生观、价值观和世界观、促进大学生健康成长、实现全面发展的基本保障。

三、基于绩效评价增强高校教师“职业三感”的机制研究

(一) 建立分类评价机制

根据岗位职责和特点分类设定不同的评价标准进行绩效评价,如以师德、知识、能力和业绩、质量与贡献为导向,有利于促进教师专业发展和绩效提高的教师评价体系,将参加专业技术职称评定的教师分为三种类型:教学型、教学科研型、双师双能型。根据岗位特点,对教育教学、科研成果与业绩提出不同的分类发展要求。

(二) 健全发展性评价机制

发展性评价强调教师的主体性,把教师利益、教师教育教学能力的提升和学生的全面发展放到重要位置,尊重教师的主体人格,树立“以教师为本”的教育理念和评价意识,更关注教师的职业素养和内在需求,更富人性化的激励措施,从深层次激发高校教师持久的工作热情、责任意识和奉献精神。

(三) 建立标杆性的引导机制

主管教育部门和高等学校要大力培养、推荐、表彰教师中的优秀典型,起到榜样示范和标杆作用;加强宣传、引导,并采取设立奖励基金等方式支持高等学校教师队伍建设,以各种方式定期及时对优秀教师给予奖励和表彰,以少数优秀教师带动全院和全校大多数教师向其学习和交流。

(四) 构建科学合理的激励机制

教育主管部门和各高校需要制定有竞争性和吸引力的激励机制,将绩效评价结果作为教师职称评聘、职级晋升、薪酬福利、教育培训、职业生涯发展的重要依据,充分体现教师的高投入与高回报之间的紧密联系,进一步增强

高校教师的职业认同感和责任意识。高校也要因地制宜设立教师岗位津贴,为教师的教学科研创造便利条件,形成一种良好的赶超氛围。

(五) 建立健全教师培训机制

高校应建立健全教师培训机制,出台一系列教师培训制度和培训政策。如教师的入职培训,主要是要求新入职教师尽快转变角色,明确新时代高校教师的责任要求,按照“四有”标准,坚持“四个相统一”,做好学生的“四个引路人”,增强职业认同感、时代责任感和使命感,为推动学校高质量发展贡献自己的智慧和力量。同时也要提供教师的在职培训,主要是完善教师的专业知识结构,提升教师的教育教学能力和科学研究能力,促进教师的职业发展。

(六) 建立健全淘汰退出机制

高校应建立健全淘汰退出机制,对政治立场、政治方向、政治原则等没有与国家方针政策保持一致的,或专业知识理论素养和业务能力不能达标的教师,不得继续担任教学或相关学科的工作。淘汰退出机制在某种程度上起到了“鞭策上进者,淘汰后进者”的效果,有利于强化教师的职业认同感、责任感和荣誉感。

四、基于绩效评价增强高校教师“职业三感”的路径研究

(一) 塑造“以教师为本”的绩效评价文化

大力倡导奉献和创新的校园文化,强化人文素养和科研创新能力的协同,促进教师道德风尚与治学精神的回归,营造有利于教育教学和教师身心健康的和谐校园文化,培养教师的职业认同感、责任感和荣誉感。

(二) 遵循科学高效的绩效评价原则

坚持教学改革和科学研究相统一,合理选取符合教师教书育人职业属性的教学评价要素和教学科研激励要素。坚持工具性与价值性统一,提升高质量、代表性、原创性成果在教师职称晋升和研究生导师遴选的权重,要凸显立德树人的价值导向作用。坚持基础研究与应用研究统一,将教师应用研究成果纳入评价体系并实施科研立项分类管理。坚持个人业绩与团队建设统一,加大骨干教师在团队建设中的评价权重。

(三) 注重评价主体的多元化和评价过程的公平性

高校应设立独立的教师绩效评价组织机构,该组织机构应由学校评价职能部门的负责人、教研室主任、教师代表、校内外相关同行专家教授组成。保障同行和教师个体在评价中的话语权,增加同行在评价组织机构中的比重,提高评价过程的教师参与程度,保证考核评价的专业性、针对性、科学性及其合理性。同时,提高绩效评价过程的公

平、公正,加强信息收集工作,以翔实的信息和数据作为支撑,建立起公平的教学科研工作量和业绩期望,提高评价反馈信息的程度,使教师能从评价中有所收获,而不仅是评价结果。

(四) 确定科学全面的绩效评价内容

结合教师教学活动的价值性、内隐性、复杂性、综合性和长期性等特点,要坚持教师绩效评价以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本的基本要求,突出教师在教育教学方面的业绩、将学生知识测验、能力提升与转化、课堂教学质量监控等作为主要的评价内容,应鼓励所有教师重构教学内容和教学设计、提升教学能力、创新教学模式与教学方法、提升教学效果。同时也要兼顾教学研究和科学研究,创新教育理念和成果,转化科研成果,服务社会。

(五) 制定科学合理的绩效评价标准

教师评价指标更加注重教学权重的增加和教学质量的评价,从教学数量、教学质量、科研评价和其他工作来衡量。其中,教学质量评价从教学目标实现、教学方法应用、学生认可度、专家认可度和教学奖项进行考量;科研评价从教育教学改革、专业性和科研奖项进行考量。可用层次分析法(AHP)对教师评价指标进行设计,用关键绩效指标(KPI)遴选评价指标,再运用德尔菲法(Delphi)确定评价指标的权重,从而形成科学合理的绩效评价标准。

(六) 开展有效的绩效沟通与反馈面谈

高校评价机构应将沟通贯穿于绩效评价全过程,要与教师就评价目标、评价标准、评价原则和评价结果等进行有效的沟通。评价组织机构应将评定结果和奖惩意见及时反馈给教师,促进教师改进和提高绩效,以建设一支高素质专业化的教师队伍为目的,进一步改革创新绩效反馈。具体来说,在绩效反馈面谈之前,评价机构要与被评价教师提前约好面谈的时间和地点,双方需准备有关的面谈资料,如绩效评价结果的汇总表、岗位职责说明书、关键事件记录、绩效面谈表、自我评估表等。在绩效面谈开始时,要营造一种轻松愉快的环境,以便双方对绩效目标和绩效结果之间出现的偏差畅所欲言,适时肯定和表扬,分析问题的原因所在并提出改进措施,为绩效改进提供方向和资源支持,同时确定下一年度的绩效目标。在绩效面谈结束之时,需要再次明确绩效面谈的目的和任务,且双方都需要在绩效面谈表上签字,如对绩效评价结果有异议者,还可以向上级部门申诉。

(七) 形成规范有序的绩效评价结果应用

将绩效评价结果应用于高校教师薪酬福利、岗位聘任、职务晋升、专业培训和奖励惩罚等方面,形成一种激励有效、竞争有序、监督有为、约束有力的长效机制,在制度、

政策、业务等方面为教师绩效的改进提供支持和帮助,从而使教师的职业生涯朝着更好的方向发展。薪酬福利是影响教师绩效最为关键的因素之一,把教师的薪酬福利与绩效评价结果紧密联系在一起,确定不同的评价等级可获得不同的待遇,这不仅是对工作认真负责教师的一种肯定,更是一种激励,同时还能鞭策极少数自由散漫教学的老师积极工作,这样就形成了一个良好的进取氛围和赶超精神,从而提升整个学校的工作效率和教学质量。高校每年根据教师绩效评估的结果,分析总结绩效优秀教师所具有的共性特征,然后再构建教师胜任力模型并作为选聘新教师的重要标准,同时也可以作为高校教师参加教育培训的重要依据,以更好地满足学校发展的需要。根据绩效评价的结果,也可以作为高校教师职务晋升和职称评聘的重要参考。

参考文献:

- [1] 习近平. 习近平在全国教育大会上强调:坚持中国特色社会主义教育发展道路培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人[N]. 人民日报,2018-09-10.
- [2] 习近平. 全面贯彻落实党的教育方针 努力把我国基础教育越办越好[N]. 人民日报,2016-09-10.
- [3] 习近平. 习近平在学校思想政治理论课教师座谈会上的讲话[N]. 人民日报,2019-03-19.
- [4] 教育部. 关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见[Z]. 教师[2016]7号.
- [5] 王光彦. 大学教师绩效评价研究——基于教师自主发展的探索[M]. 北京:教育科学出版社,2012.
- [6] 马星,刘贤伟. 基于责任三角模型的高校教师责任感研究[J]. 高教探索,2015(6).
- [7] 刘莹,林伯海. 新时代高校思想政治理论课教师职业素养提升的三重维度[J]. 思想教育研究,2019(5).
- [8] 卢晓中,谢静. 大学教师荣誉制度与荣誉体系刍议[J]. 江苏高教,2017(11).

基金项目:湖南省教育科学“十三五”规划课题研究成果(XJK20BGD023);新时代背景下高校专业课教师“课程思政”能力提升路径与保障机制研究

作者简介:张世免(1982—),女,硕士,讲师,研究方向:人力资源管理和课程思政建设。