

## 自主评聘背景下

# 高职院校教师评价策略研究

张峰 李婧怡

高职院校教师发展和评价是提升高职院校整体发展的核心变量。近年来,随着《国家职业教育改革实施方案》、教育部等六部门《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》等文件的出台,进一步为高职院校教师发展和评价提供了政策红利。2014年,湖北省进行省内高校教师分类评价制度改革;2015年,山东省下放职称评审权,推行高校自主评价,自主聘用;随后,浙江、北京等省市也先后推出专业技术职务自主评聘管理办法。这对于优化高职院校教师队伍建设,提升我国高层次人才结构水平,深化高职教师评价制度改革,促进高职院校治理体系能力现代化和高职教师科学发展具有重要推动作用。

### 激发活力 提高积极性

**激发高职教师发展内在潜力。**通过开展自主评价,克服职称评审老办法的弊端,许多学校开设高级人才评价绿色通道,原来许多受限于职称外语、计算机等因素的专业技术人员按照学校自主评聘有关要求,在学术成果、专业技术、社会服务、技能大赛等方面积极发力,取得突出成绩,激发了活力。教师的工作业绩和能力得到科学评价,使得每一位教师都能有平等参与、竞争择优的机会,更好地激发了高职院校教师的发展动机和潜力。

**促进高职院校人事改革实施。**自主评聘制度的实施,为高职院校人事制度改革打开了思路。高职院校编制管理制度改革,需要建立能上能下的用人机制,

利用自主评聘改革契机,总量控制内的所有专业技术人员均可以参加竞聘,高职院校自主按照业绩能力大小决定聘用岗位,对于业绩能力差的教师予以调整岗位,增强队伍整体素质和活力。自主评聘制度的实施,打破了人员不能自由流动的限制,推动多劳多得、能者多劳的绩效工资制度实施,也为体制内人员社会保障制度实施奠定基础,对促进社会保障制度和绩效工资制度改革具有很好的促进作用。

**完善高职院校教师评价标准。**高职院校的类型和特点区别于本科院校,更加突出双师素质,每个教师岗位与本科院校也不同,这都需要一套区别于本科院校的评价标准和体系。自主评聘实施后,高职院校可以根据自身特点,更加全面地设计实行适合高职特点的评价标准和体系,如更加突出实践教学,更加突出社会服务等等,评聘标准更加突出业绩导向、工作导向,更加突出干什么评什么,学校需要什么引导什么的特点,克服工作和评价“两张皮”弊端。

### 问题突出 亟待解决

自主评聘实施以来,在一定程度上激发了高职院校办学活力,提升了办学水平,推动了高职院校高质量发展。但在实施自主评价的探索中,也存在一些需要不断完善改进的地方。

**量化的统一标准,轻多元的分类评价。**高职院校自主评价实施标准中,大部分采用量化赋分的方式,重视量的考核而轻视质的评价,大多以学术成果、科研课题的级别数量等确定分数,对于同行专家评价、

学术委员会等质性评价,因操作难度大、主观性强等采用的很少。这就造成在诸多高职院校评价中,大部分仍是以教学科研型的统一标准评价为主,而凸显高职院校特色的“双师型”教师,因为技能评价标准权重不大,很难突出重围。理工类、人文社科类、文化基础类教师评价标准也趋同,多元的分类评价体系仍在建立之中。

**重奖惩性的结果评价,轻发展性的过程评价。**目前的高职院校自主评价之中,大部分学校的评价仍是结果导向的奖惩性评价,按照评价结果聘用到相应岗位上。而传统过程性评价如学生评价、同事评价、领导评价等,往往不与聘用岗位挂钩,且学生、同事、领导评价往往碍于情面,流于形式的较多。教师在发展成长过程中的评价,比结果评价更能反映教师的真实水平。

**重显性评价,轻隐性评价。**评价指标往往涉及到德、能、勤、绩等诸多方面,但由于许多指标天然具有隐性的特征,因此大部分高职院校往往采用能反映显性能力的指标体系,比如论文级别和数量、课题种类、教学成果等,过于显性评价的后果是往往忽略教师能力模型中的隐性能力,如教学态度、教学反思、专业发展能力等等,造成评价结果与真实能力之间往往存在一定误差。

### 自主评聘背景下高职院校教师 评价策略

**以“双师”为导向,实施多元分类评价。**山东省《关于深化职称制度改革的实施意见》(鲁办发〔2018〕1号)明确指出,要科学分类评价专业技术人员能力素质。以职业属性和岗位需求为基础,分系列修订职称评价标准,实行国家标准、地区标准和单位标准相结合,注重考察专业技术人才的专业性、技术性、实践性、创造性,突出对创新能力的评价。因此,在高职院校自主评价中,应树立以双师为导向的评价,可以按照理论型教师、实践教学教师、兼职教师等进行科学分类评价,坚持科学的人才使用导向,分类推进人才评价机制改革。在评价指标体系中,重

视实践教学能力的考核,降低学术成果、高水平论文等在评价体系中的权重,引导广大高职教师更好地探索高职教育教学规律,提升实践动手能力和技术技能水平,更好地凸显高职特色。

**以诊改为路径,将奖惩性和发展性评价相结合。**在评价方式上,要解放思想大胆创新,将奖惩性评价和发展性评价相结合。通过发展性评价,重在提升高职院校教师的数学、科研、社会服务、技术技能等水平,通过奖惩性评价,重在更好地激励广大教师多出高水平成果,实现教师的需要和学校的需求有机结合,促进机械性和有机性发展相融合,教师发展心态和学校发展氛围相契合。发展性教师评价更是一种面向未来的教师评价制度,不仅注重教师的现实表现,更加注重教师的未来发展,通过将发展性评价和奖惩性评价相结合,能够更好地促进教师发展,促进教师和学校双向循环提升。

**以目标为导向,将定性评价和定量评价相结合。**高职教师区别于其他教师的劳动特点,决定了高职教师的评价过程是将显性成绩和隐形成绩结合的过程,在岗位评价过程中,要将定性评价和定量评价相结合,推行代表性成果制度。在高职教师评价过程中,对于不同类别的人员,侧重不同评价标准,实行差别化评价。更加注重对专业技术人才的专业性、技术性、实践性考察,突出对自身能力的评价,注重对履行岗位职责的技术能力、工作绩效的考核,大大提高竞聘评价针对性和适用性,只有将定性分析和定量评价相结合,才能体现其工作特点,才能更好地评价高职教师的业绩成果,更好地调动教师积极性,明确发展目标和动力,实现学校发展需求,更好地发挥教师评价导向和激励作用。📍

**【作者单位:张峰,山东劳动职业技术学院;李婧怡,山东省人事考试中心。本文是2019年度山东省社会科学规划研究项目“自主评聘背景下高职教师评价策略研究(编号19CPYJ38)”和2020年度山东省人才服务行业协会课题“高职教师专业发展多元评价机制研究(编号2020014)”阶段性研究成果】**