

“岗课赛证融通”视角下 高职院校教师绩效评价激励机制的优化研究

起瑞颖¹, 张星星²

(1.云南林业职业技术学院, 云南 昆明 650224; 2.云南国土资源职业学院, 云南 昆明 652501)

摘要:结合“岗课赛证融通”要求, 优化高职院校教师绩效评价机制, 是引导教师提升职业能力, 助力职业教育培优育人的关键。综合运用资料分析法、实地研究法和个案分析法, 分析“岗课赛证融通”在教师绩效评价管理中存在的问题与矛盾, 提出优化路径与建议: 一是强化教师绩效评价与“岗课赛证融通”共生共振; 二是重视二级学院的任务细分, 层层强化“岗课赛证融通”的目标管理; 三是完善“岗课赛证融通”绩效评价设计的高职特色; 四是强化教师绩效评价中“岗课赛证融通”信息反馈和结果运用。

关键词:“岗课赛证融通”; 高职教师; 绩效评价; 激励机制优化

中图分类号:G710 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2022)0024-0067-05

高职院校师资队伍的建设是学校质量管理、内涵建设、培养高技能人才的核心支撑。推进高职院校“岗课赛证融通”试点工作, 促进“能说会做”的“双师型”教师成长是提高职业教育质量, 培养大国工匠、能工巧匠的必然路径。

一、优化高职院校教师绩效评价, 深化“岗课赛证融通”综合育人的价值意蕴

“岗课赛证融通”综合育人是新时代增强职业教育适应性的重要举措, 是高职院校人才培养模式改革的重要工作内容。“岗课赛证融通”以课程改革为核心推动育人模式变革, 从技术岗位复合型人才需求出发, 以典型工作项目为载体, 与行业

企业共同构建模块化、能力递进式的课程体系; 以行业认证、技能竞赛的能力和素养要求为目标整合教学内容, 取得了显著成效, 提高了技能人才培养质量^[1]。“岗课赛证融通”是职业教育高质量发展的“催化剂”, 是高职院校提升竞争力的“新引擎”, 是培养社会高技能人才的“孵化器”。

教师绩效评价是高职院校改革发展的“牛鼻子”, 教师绩效评价与“岗课赛证融通”协同并进, 能有效促进教师个人潜力提升和职业能力拓展, 培育出更多、更符合社会需求的高素质技术技能型人才。优化高职院校教师绩效评价激励机制, 引导“岗课赛证融通”学校、二级学院、教师和学生

收稿日期 2022-02-10

基金项目 云南林业职业技术学院校级科研项目“高职院校二级学院教师绩效评价优化研究”项目编号 KY (YB) 201924, 主持人 起瑞颖

作者简介:起瑞颖(1975—), 女, 硕士, 讲师, 主要研究方向为高等教育、教育评价、绩效管理; 张星星(1983—), 男, 华中科技大学教育科学研究院博士研究生, 云南国土资源职业学院副教授, 主要研究方向为教育评价研究。

纵深渗透,夯实职业教育发展,势在必行。

(一)优化教师绩效评价是推进职业教育高质量发展的动力

深化推进“岗课赛证融通”,加快培养符合社会需要的现代化高素质技能型人才,为优化高职院校教师绩效评价激励机制注入了新鲜的活力,同时,针对高职院校绩效管理工作提出新的要求。在“岗课赛证融通”育人模式下,进一步完善教师绩效评价激励机制既是高职院校改革发展的内在需求,也是职业教育迈向高质量发展的必然要求。发挥高职院校教师绩效评价的导向作用,推进教师绩效管理领跑教育教学管理,激发教师的主观能动性,更好体现职业性,反映时代性。促使国家职业教育提升、学校高质量人才培养和教师个人发展三者之间增强拉力,上下一体联动并进,形成政、行、校、企、师、生多方合力,实现高职教育“提质培优”迅猛发展。

(二)优化教师绩效评价是深化“岗课赛证融合”的助推器

“岗课赛证融通”综合育人,通过内外结合、典型引领、高端带动、外部牵引,激励更多青年走上技能成才、技能报国之路。为实现学生更高质量就业和经济高质量发展发挥重要作用^[2]。深化“岗课赛证融通”育人模式,高校教师绩效评价优化是助推器。进一步完善高职院校绩效管理水平,“以岗促学、以课促教、以赛促建、以证促改”师生齐动,让教师指导学生主动学“新”、用“新”、践“新”,把新趋势、新业态、新模式、新思想、新理念、新科学、新技术、新工艺、新规范和新实践等运用到职业教育的现代化教学实践、竞赛实战和专业技能运用中,推动职业院校“岗课赛证融通”综合育人模式深入发展,为社会培养真正合格的高素质技能型、创新型人才。

(三)优化教师绩效评价是提升高职院校师资水平的有效手段

职业教育核心是技能型人才培养,人才培养的关键和教学质量提升的决定性因素是师资水平。高职院校教师绩效评价的有效性、激励性决定了学校师资队伍的成长速度与发展规模。一流师资队伍的建设关系教师群体的可持续发展,而教师绩效评价制度具有导向性和发展性,是促进

教师进步的重要手段^[3]。激励教师从绩效评价优化路径中找准方向,主动求新求变,革新传统教学模式,转变教育观念将学生职业岗位做导向,把素质教育、专业知识、技能竞赛和职业证书等多位一体融通于专业课程体系建设中,提升学生职业竞争力。

二、高职院校教师绩效评价激励机制与深化“岗课赛证融通”之间的问题与矛盾

(一)教师绩效评价激励机制滞后,“岗课赛证融通”纳入意识不强

高职院校绩效评价“岗课赛证融通”纳入意识不强,导致“岗课赛证融通”在高职院校二级学院中渗透慢并且活力不足。教师绩效评价管理制度更新慢、完善不及时。部分学校对教师绩效激励评价的优化“犹抱琵琶半遮面”,面对岗课赛证模式变革赋予的新内涵,派生的新要求如教改课改修订、竞赛领航指导、职业证书培训、产教研融通和校企合作育人等多项“新任务”“新项目”要求完成,对应的教师绩效激励机制却多数无明确的说法,无文件条款可执行,也无绩效“工作量”的转化。

教师激励机制的明显滞后导致部分教师在完成“岗课赛证融通”工作时“付出和收获不能成正比”的感受。一定程度上造成教师对学校绩效评价管理的关注度和认可度不高,对“岗课赛证融通”派生新工作动力明显不足,教师团队潜力没能完全发挥等现象。教师绩效评价失色、缺乏导向性和能动性,会导致二级学院和教师在“岗课赛证融通”工作中活力不足,与培养高素质人才“提质赋能”的发展目标将大相径庭。

(二)教师绩效评价管理逐层弱化,“岗课赛证融通”目标不清

部分高职院校不重视教师绩效评价方案在二级学院的解读和培训,缺乏对二级学院目标任务细化的指导和目标完成情况的督查和跟进。教师绩效评价管理中二级学院执行力度明显减弱,目标细化分解不到位,教师对“岗课赛证融通”具体工作或责任不明确,激励功能弱化的问题越发凸显出来,加之缺乏引导培训,教师团队和个人绩效目标任务完成效果大多差强人意。

教师年度考核绩效中对“岗课赛证融通”细化派生出的工作目标——教改课改、技能竞赛、证书

培训等工作量绩效转化设计不合理。如课时转化不合理:一次培训或讲座转化工作量4课时,指导学生参加一项“岗课赛证”技能竞赛绩效转化工作量也仅为10课时。工作量绩效转化的失衡,会发酵一些“岗课赛证融通”深化前行的阻力,让学校绩效评价的激励作用和导向功能褪色。结合“岗课赛证融通”综合育人新要求,优化教师绩效激励机制,合理转化教师工作量,强化二级学院目标管理,细化教师任务落实成为当务之急。

(三)绩效评价指标设计缺乏对“岗课赛证融通”的激励与引导

部分高职院校参照一些本科综合类院校的绩效评价方法,在教师绩效评价特色指标设计中,容易忽略教师的社会服务、校企合作项目、产教研融通、职业职能考证指导、竞赛培训指导、学生创业项目孵化、技术研发利用等绩效评价。缺乏绩效激励的引领,影响二级学院在专业特色上、教师个人在职业技能上的提升与发展,阻碍高职院校多元化主体合力育人路径的探索。

二级学院绩效激励评价指标中大多没有设计课程建设、课改教改项目和课堂教学效果等指标内容。“听课督查”标准与“岗课赛证融通”的要求严重脱节。课程内容、课程评价与“岗课赛证融通”人才培养新要求也有一定差距,评教结果缺乏运用,没有发挥好绩效评价的激励作用和导向功能。“岗课赛证融通”课堂教学评价内容和评价指标的缺失,会导致教师逐步丧失追求更高专业授课质量的进取心和责任心及让很多在特色专业课程上用心变革的老师、课堂教学改进力度大、真正突显职业育人特色、强化技能实践的教师并没有明显感受到教师绩效评价激励机制带来的偏向感、荣誉感和价值感。

(四)教师绩效评价“岗课赛证融通”信息反馈和结果运用重视程度不足

部分高职院校不重视“岗课赛证融通”任务完成在绩效评价反馈环节的总结、整改和成果运用,没有形成有效的“岗课赛证融通”绩效评价反馈网。部分行政部门和二级学院没有形成合力,反馈信息传递滞后,信息整合反馈慢,结果运用不足。容易忽视“岗课赛证融通”推进过程中的难点和瓶颈点信息收集整理和反馈,也就更谈不上剖

析、改进和提升。

二级学院在竞赛领航指导、技能证书培训、职业能力提升等方面针对学生学习、教师培训效果的信息反馈力度明显不够。赛前缺少赛事变化、行业实践最新标准和最新技术的把控;赛中缺少对优秀参赛队的观摩学习;赛后缺少比赛的总结、交流和分享。因为参赛人数受限,人数占比更多的非骨干教师参与度普遍不高,更是缺乏“岗课赛证融通”实战经验、竞赛指导能力和专业教学转化能力的提升。师生受益面窄,大多数的师生没有调动起来。没有发挥好二级学院以点带面、以少带多的平台作用,让更多的师生成为“岗课赛证融通”综合育人的获益者。

“岗课赛证融通”工作中,教师绩效结果运用不足。年末教师个人绩效评价考核中,主要以教师总结自评考核表为主,二级学院主要结合教师基本教学任务、学业导师工作、顶岗实习指导、科研教改项目、发表论文及出版著作情况、获奖情况六个模块进行“评先评优”的绩效评价。“岗课赛证融通”仅给予参赛获奖项目绩效加分。

三、“岗课赛证融通”综合育人模式下,高职院校教师绩效评价的优化路径

(一)强化教师绩效评价与“岗课赛证融通”共生共振

优化“岗课赛证融通”绩效评价激励机制,进一步强化绩效评价发展中的能动性和共生性。在教师绩效评价方案设计和执行过程中,应注意绩效评价管理制度的及时更新与微调。与时俱进,按照职业教育最新部署,结合学校、院系(部门)重点工作,积极融入“岗课赛证融通”育人模式中“新要求”的变化,适时对教师绩效评价实施方案进行动态微调,如将教改课改修订、竞赛指导、职业证书培训、产教研融通和校企合作育人等多项新任务合理纳入教师绩效评价。促使绩效评价实施方案的导向鲜明,加速推进“岗课赛证融通”的普及与深化,引导教师在个人可持续发展上主动思考,积极改变。

积极引导和细化二级学院师资队伍及教师个人实现教师工作业绩和教师绩效评价体系协同统一。加强职能部门和二级学院督查、评价绩效管理工作,强化过程管理,让“岗课赛证融通”在高职

院校教师绩效评价体系相互激励,增强效应,实现共生共振。

(二)重视二级学院的任务细分,层层强化“岗课赛证融通”的目标管理

围绕“岗课赛证融通”新任务,以二级学院为单位做好任务细分和目标管理。在激励教师团队成长和教师个人发展的能动性和引导性上下功夫,制定二级学院“岗课赛证融通”教师绩效激励管理办法,细化新目标任务的评价内容和评价方法。让绩效评价能反映教师的实际贡献,成为教师职业资格、成长荣誉和能力价值的标尺。

结合“岗课赛证融通”新目标任务,二级学院细致开展教师工作量合理转化。如教师“竞赛领航”培训学生、指导技能大赛和创新创业竞赛等的工作量进行合理转化。一是二级学院上报教师竞赛指导培训工作情况,教务处给予课时认定,累加计入全年教学工作量,配套课时激励;二是在二级学院年度绩效评价中,按照赛项规格分层次设计评价标准并给予积分激励;三是按照具体获奖情况,对照教师绩效评价实施方案细则,学校给予表彰奖励,二级学院进行评先评优、绩效积分和评定等次等绩效结果运用。运用目标管理,促进教师主动在“岗课赛证融通”的新任务中找位置、找价值,让“岗课赛证融通”作为职业教育的鲜明旗帜,更好地发挥高职院校专业育人的作用。

(三)强化“岗课赛证融通”绩效评价指标设计的高职特色

在绩效指标体系构建中,应着力强化职业教育特色,加强“岗课赛证融通”派生相关项目任务指标评价设计。通过完善绩效评价的科学合理性,突出教师的应用技术研发成果,包括新工艺研发,为企业解决生产技术难题等^[4]。深化“岗课赛证融通”,加强校企合作,“双导师”协作共进,拓宽人才“轮岗培训”交流路径,研发行业新技术,提升学生岗位实战能力,增强专业技能和课程学习的契合度。在优化专业实践教学过程中应充分发挥学校以及企业的比较优势,实现优势资源的共享,共同创建校内外共同体的实践实训平台^[5]。完善“岗课赛证融通”派生工作量的绩效转化,构建二级学院“岗课赛证融通”教师绩效评价内容的指标设计。

第一,“岗课赛证融通”中“岗”的方面,结合学校、二级学院自身实际,可以把创新创业指导、对外社会服务、校企合作、聘为“创新创业导师”、设立学校专业名师工作室、进驻区域创业园、进行职业技能培训指导工作、创新创业竞赛获奖、“双师型”教师指导学生顶岗实习、孵化推荐学生实习、推荐学生就业成功率等纳入绩效评价指标体系中,按照教师类型、职称、年龄制定绩效考核标准,让绩效评价指标说话,让绩效指导工作,鼓励教师激发潜能,整合资源,为高职院校培养高技能专业人才站好岗。

第二,“岗课赛证融通”中“课”的方面,建议强化课程教学效果绩效评价指标设计,完善教师课堂“听课督查”绩效评价。一是教师是否根据专业岗位要求设计课堂学习任务,安排合适的课堂实训技能锻炼;二是教师是否在教学过程中对标专业技能竞赛或专业实践特色课程要求,给学生一定的示范指导;三是学生课程学习内容是否与行业资格考试或1+X证书考试有一定结合等。加分项作为方向性的绩效激励指引会给予教师在教改中查找不足和提升教学水平的动力。同时,强化教师课改教改绩效评价指标设计,以教学竞赛的能力要求贯穿教师日常教学,鼓励教师积极加入课程建设和课改教改项目团队,以研促改提升教育教学质量。

第三,“岗课赛证融通”中“赛”的方面。一是参赛获奖队伍依照国家、省级、行业、校级等获奖级别进行有一定区别的绩效奖励和评价结果运用;二是激励尽量多的师生参赛竞赛,给予参赛队伍备赛、参赛的经费支持,其中考虑一定的学生经费;三是二级学院应重视赛前、赛中和赛后的有效组织,发挥职能部门的平台作用。赛前注重新标准的引领与培训;赛中注重校企联动资源共享;赛后注重以赛促教,课赛融通,特别是“荣誉讲堂”激励积分点的打造,并合理进行工作量的转化。竞赛项目获奖代表着学校师生最高竞技水平,鼓励获奖师生受邀“荣誉讲堂”分享参赛经验,扩大竞赛受益师生面。形成“以赛促教”头脑风暴,激励更多师生参赛,打开“新思路”,创造“新成绩”。打破少数优秀师生参赛,少数师生获益的壁垒,让高职院校更多师生成为“岗课赛证融通”综合育人的

表1 “岗课赛证融通”二级学院教师绩效评价指标体系

基本评价指标	师德师风、教学任务、教学表现、科研工作、管理服务	
“岗课赛证融通” 绩效评价特色指标	岗位指导指标	校企合作、学生创业孵化、“双师型”顶岗实习、创业名师工作室、进驻创业园、推荐学生就业
	课程教学指标	课程建设、课改教改项目、课程教学效果(教案课件、课堂设计、督导听课等突出岗课赛证融通)
	竞赛指标	教学能力比赛、创新创业竞赛、职业技能竞赛(指导参赛工作量、获奖等级和荣誉课堂分享)、竞赛成果转化(教学转化、微课分享、赛项学案)
	职业技能指标	职业技能实践指导、1+X 职业技能培训教师资质、职业技能证书培训人数和过关率、对外技能服务

受益者。

第四,“岗课赛证融通”中“证”的方面。一是教师绩效评价体系中有教师指导学生参加1+X技能证书培训学习的人数和过关率等的指标设计;二是结合年底教师绩效考核,对1+X职业技能证书培训项目,以一门课程56学时/项工作量进行认定,计算课时、课酬;三是将1+X职业技能证书培训纳入学院人才培养方案,让1+X技能证书学习走进课堂教学,成为高职院校人才培养的常态;四是加强行业引领和校企合作,让行业、企业优秀人才加强交流,“换位培养”,提升高职院校1+X职业技能证书培训水平,并按照学生获得1+X证书的合格率统计进行绩效奖励。

在优化高职院校“岗课赛证融通”指标评价体系过程中,应以“引导教师,激励教师”为核心,紧紧围绕高职院校特色办学的总体目标,以二级学院为单位,强化重点工作和任务目标完成。在绩效评价指标设计上广泛征求教师意见,挖掘教师们普遍关注的“激励点”,设计构建出更具引导性、科学性和合理性的绩效评价指标体系(表1)。让教师对照考核指标,清楚绩效目标,加强自我管理,查改短板,实现自我超越,在个人、团队的比学赶超中,实现学校师资队伍的整体提升。

(四)强化教师绩效评价中“岗课赛证融通”信息反馈和结果运用

结合“岗课赛证融通”的新任务,形成线上线下,高职院校、二级学院(部门)和教师个人三级联动反馈网。做好信息沟通,分阶段定时完成“岗课赛证融通”绩效评价反馈工作。重视二级学院在教学交流研讨中的抓手作用,搭建反馈、沟通平台。让二级学院“岗课赛证融通”目标任务完成的优秀骨干教师和参赛带队的实战教师“以优带良”“以老带新”,多给予普通教师竞赛实践交流、1+X职业技

能证书培训经验的指导与建议,让更多普通老师参与“岗课赛证融通”目标任务。搭建“以赛促学”赛课融通学生评价、同行评价和专家评价的反馈交流平台,打破参赛报名人数限制,让更多师生在“岗课赛证融通”信息反馈和资源分享中成长受益。

强化教师绩效评价结果运用,让绩效评价成为教师 and 学院工作的“指南针”和“导向标”。注重高职院校教师结合“岗课赛证融通”新要求在教育教学项目、创业学生孵化、社会技能服务、“双师型”教师资格认定、产教研融通、校企合作贡献等高职特色实绩工作中的开展情况。通过绩效评价激励机制激发、引导教师积极参与社会活动、企业顶岗锻炼、考取技能资格证书提高自身实践教学水平,增强高职院校教师积极参与实践锻炼的内生动力^[6]。年度绩效评价考核结果应成为引领教师“岗课赛证融通”深化发展的推手,让教师综合绩效评价结果在评先评优、个人奖惩、评聘晋升、绩效薪酬、职称评定、培训改进、成长成就、荣誉价值等方面得以全面运用和体现。让二级学院“岗课赛证融通”形成“标杆管理”效应,使普通的教师想优秀,优秀的教师变卓越。

参考文献:

- [1][2]曾天山.“岗课赛证融通”培养高技能人才的实践探索[J].中国职业技术教育,2021(8):5-10.
- [3]宋梦赏.“双一流”建设背景下高校教师绩效评价的角色转变[J].上海教育评估研究,2021,10(3):21-25.
- [4]黎荷芳.高职院校教师绩效评价制度有效性研究[J].重庆高教研究,2015(4):75-79.
- [5]高旋.岗课赛证深度融通的会计专业人才培养模式的构建[J].中国新通信,2020,22(12):179.
- [6]程宇.常州工业职业技术学院“岗课赛证融通”融通育人模式探索[J].职业技术教育,2021,42(17):1.