

新时代教育评价改革背景下 高职院校师资队伍管理改革与实践

朱海璐

(宁夏民族职业技术学院, 宁夏 吴忠 751100)

【摘要】新时代教育评价改革背景下,要求高职教师要不断提升思想政治素质、提高创新思维能力、增强科研和社会服务能力、拓展数字化应用能力等,进一步打造高素质“双师型”教师队伍,为高职院校高质量发展提供必要的保障和基础。但目前高职院校师资管理还存在“第一标准”长效机制不完善、师资队伍管理理念不先进、高职教师绩效考核结果不全面的问题,对此文章提出建立具有引领作用的教师发展目标、建立健全教师过程管理长效机制、完善高职院校教师考核评价体系,进一步改革高职院校师资队伍管理措施。

【关键词】教育评价; 高职教师; 师资队伍; 管理改革

中图分类号: G451.2

文献标识码: A

Reform and practice of the management of teachers in higher vocational colleges under the background of education evaluation reform in the new era

Zhu Hailu

(Ningxia Vocational and Technical College for Minorities, Ningxia Wuzhong 751100, China)

【Abstract】 Under the background of the new era of education evaluation reform, requires higher vocational teachers to constantly improve the ideological and political quality, improve the innovation thinking ability, enhance the ability of scientific research and social service, expand the digital application ability, etc., to further build a high-quality “double-qualified” teachers, to provide the necessary guarantee and foundation for the high quality development of higher vocational colleges. But the higher vocational college teachers management exists “first standard” long-term mechanism is not perfect, teachers management concept is not advanced, higher vocational teachers performance appraisal results are not comprehensive problem, this article establish a leading role in teacher development goals, establish and improve the teacher process management long-term mechanism, improve the higher vocational college teachers’ evaluation system, further reform of higher vocational teachers management measures in higher vocational colleges.

【Keywords】 Education evaluation; Higher vocational teachers; Teaching staff; Management reform

引言

2021年3月6日,习近平总书记在看望参加全国政协十三届四次会议的医药卫生界、教育界委员,并参加联组会时强调“教师是教育工作的中坚力量。有高质量的教师,才会有高质量的教育。”指出在高质量发展阶段,高质量教师对于高质量教育所具有的不可替代的重要作用。

一、新时代高职院校师资队伍基本要求

近年来,国家出台了《中华人民共和国职业教育法》,印发了《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》等法律法规及文件,进一步明确当前高职院校教师能力建设的逻辑起点,打造一支在服务区域经济社会发展中发挥

重要作用,师德高尚、数量充足、专兼结合、技艺精湛、结构合理的高素质“双师型”教师队伍,将会为高职院校高质量发展提供必要的保障和基础。

(一) 提升思想政治素质

提升教师思想政治素质是高职院校教师综合能力提升的前提。要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,学习贯彻党的十九大和历次全会精神,贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述,深刻理解“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,全面深化新时代教师队伍建设改革。

首先需将教师思想和师德师风作为首要任务,提升“课程思政”能力,积极弘扬劳模精神和工匠精神,切实提升自身的思想政治素质和道德素养,构建大思政育人格局,将知识传授、技能培养与价值引领融合统一。

(二) 提高创新思维能力

服务区域经济社会发展,提升多元跨界融合创新能力是高职院校教师能力的重要要求。高职教育高质量发展,必须做到提高教师的质量,建设一支师德高尚、素质优良、技艺精湛、专兼结合,实践技能水平和专业教学能力较高的“双师结构”教师队伍。

作为高职院校教师,除对教学能力的不断提升之外,更要加强对新产业、新技术、新业态的实践和认知,准确把握专业发展新趋势和技术技能人才培养新要求,将企业新技术、新工艺引入教学环节和教学内容,进一步提升跨专业、跨知识、跨领域融合式教学能力,不断开拓知识领域、更新知识结构,构建跨界交叉融合创新的知识体系,将推进“岗课赛证”融通的人才培养模式落实落地。

(三) 增强科研和社会服务能力

打造技术技能创新服务平台,是中国特色高水平高职学校和专业建设计划(“双高”计划)的改革任务,是高职学校对接科技发展趋势、支撑产业发展的客观需要,也是高职学校补齐科技创新短板、提升技术服务能力的内在要求。提升科研和社会服务能力是高职院校教师能力的重要特色。对高职院校教师来说,要紧紧围绕高职教育办学功能拓展,以服务区域经济社会发展需求为导向,以科研成果转化和技术应用为方向,以服务终身教育和劳动者职业技能提升为目标,不断增强自身科研应用能力和技术研发能力,助力高职院校真正做到“当

地离不开、业内都认同、国际可交流”。

(四) 拓展数字化应用能力

习近平总书记高度重视信息化建设和数字经济、数字中国建设发展,多次强调数字化、网络化、智能化在中国特色社会主义现代化建设中的重要意义。目前,教育系统大力推进教育信息化、推进教育资源数字化建设,有基础、有能力、有优势,大有可为、大有作为。

作为高职院校教师来说,要主动把握“产业数字化、数字产业化”发展走向,培养数字化创新思维和数字化应用能力,拓展应对数字化对应岗位、职业所需要的技能要求,从而进一步深化课程体系、教学体系和评价体系的构建能力,不断提升多媒体、数字平台融合和教学资源建设能力,切实推进专业教学向数字化转型升级。

二、高职师资队伍管理存在的问题

(一) “首要标准”长效机制不完善

目标明才能方向清,师德师风建设是落实立德树人根本任务的关键因素,是评价师资队伍水平的首要标准。师德师风建设被大部分人认为是,依靠成熟、系统、完备的道德体系来进行规范和管理教师行为的做法,但实际是师德师风既需要制度的规范,同时,更需要教师自觉的立德修身,两者要有机统一。

现实中,教师入职以后,虽然学校经常组织师德师风讲座、“线上+线下”培训等活动,但教师本人的积极性和效果不理想,缺乏有效的监督措施,约束力较低。师德师风考核和评价存在量化困难、边界不清等问题,教师本人的师德师风主体意识不强烈。

(二) 师资队伍管理理念不先进

部分高职院校在开展高职教师人力资源管理工作时,管理理念滞后,依然采取传统人事管理方式,主要是对高职教师进行计划、组织、控制和协调等工作过程,其管理对象是“事”而不是“高职教师”。

“以人为本”理念缺乏,没有意识到教师是高职院校发展的根本,教师发展目标不明、过程性管理制度不健全、内控机制不规范、管理方法不合理等问题日益凸显,特别是忽略教师本人的个体需求,未能根据高职院校的发展及要求为高职教师规划职业发展方向与路径,导致高职教师能力水平与区域经济发展不相匹配,教师具备技能不能满足学生、家长、社会需求。

（三）高职教师绩效考核结果不全面

部分高职院校对教师的实际考核过程中，管理体系尚未健全、考核制度缺乏实际操作性，绩效考核结果应用性不强，没有及时地反馈给教师，同时在考核过程中只是单纯地把教学工作量作为考核评估的重要指标，而忽略高职教师的教学质量和个人素质。

大部分高职院校都采用单纯根据教师的教学工作量来发放工资，没有体现职称、工龄等的差距，并且考核结果不影响教师绩效工资，因此绩效考核在其中所起的激励作用微乎其微。在服务地方经济等方面的考核，大多以完成工作的数量作为成果的主要评估标准，对科研项目完成的质量没有体现，因此具有一定的片面性。

三、高职师资队伍管理策略

（一）建立具有引领作用的教师发展目标

确定教师发展引领目标。把师德师风作为评价师资队伍水平的首要标准。围绕党史学习教育，强化政治引领，将社会主义核心价值观、中华优秀传统文化、宪法法治职业理想和职业道德教育贯穿师德师风建设全过程，不断提升师德修养，激励广大教师践行“四个相统一”，努力成为“四有”好老师，知行合一，立德树人，上好每一节课，关爱每一个学生，全心全意做学生“四个引路人”。建立合理高职院校教师发展目标，着力培养师德高尚、素质优良、技艺精湛、专兼结合，实践技能水平和专业教学能力较高的“双师结构”教师队伍。

聚焦教师立德树人、教书育人主责主业，一是建立思政教师包抓二级学院课程育人责任。将思政教师分配到二级学院，通过参加专业教研室活动、相互听课，充分挖掘思政元素，引领非思政课在各个环节发挥育人功能。

二是推进习近平新时代中国特色社会主义思想“三进”工作。培育和践行社会主义核心价值观，弘扬中华优秀传统文化，开展百年党史、宪法教育，加强劳动精神、劳模精神、工匠精神教育。

三是完善教师教学、育人述评制度。每学期组织教师教学反思，强调“课程思政”落实情况。

四是举办“思政课程与课程思政”教学比赛、案例评选、示范课建设，评选优秀教师，推动教师潜心研究专业课程思政融入点，引导专业课教师准确把握知识传授和价值引导的关系，充分认识各类课程都蕴含着思政育人的价值，承载着对学生进行

价值引导、人格培育与精神滋养的功能。

（二）建立健全教师过程管理长效机制

建立健全教师发展过程管理制度，强化教师教学过程、教师团队、个人发展计划管理，根据国家文件精神的要求，细化各项制度安排，通过系列政策举措，进一步完善教师发展治理体系，推进教师队伍管理在制度的轨道上稳步前行。

一是完善过程性管理制度。制定、印发了学院《“双师型”教师认定办法（试行）》《加强和改进新时代师德师风建设实施方案》《课堂教学管理办法》《教材管理办法》《学术委员会章程》《学生“非课程学分银行”管理办法》等，严格按制度、按规矩办事，以制度为准星和标尺，坚持标准不走样、执行不变通、履行程序不含糊，坚决维护制度的严肃性和权威性，确保制度时时生威、处处有效。

二是制定《教师教学创新团队培育建设方案》，启动院级教师教学创新团队遴选工作，组织二级学院积极参与，推荐、申报、立项教学团队。

三是规划教师成长路径。制定《骨干（工匠型）教师、专业带头人（负责人）、教学名师评选与管理办法》和《教学成果评审与奖励办法》，完善合格教师、双师素质教师、骨干（工匠型）教师、专业带头人、教学名师五级递进成长途径，激励教师积极参与专业建设、产教融合、教学改革，着力打造一支师德高尚、素质优良、技艺精湛、专兼结合的“双师结构”教师队伍。

四是积极组织教师参加教学能力大赛。根据教师教学能力比赛的要求，积极组织全体教师开展推荐选拔赛，推荐团队参加各级比赛，促进教师教学能力提升。

五是着力实施“互联网+职业教育”工程。加快智慧校园建设，推进各类资源、数据共建共享，在教育和管理过程中全程融入信息技术和智能技术，改进教学、优化管理、提升绩效。积极发展数字经济催生的新兴专业。提升师生信息素养，广泛应用线上线下混合教学，促进自主、泛在、个性化学习。加大教师网络在线培训学习力度，组织网络“晒课”、网络学习空间比赛等活动。鼓励教师使用微课、云课堂、雨课堂、云班课等方式进行教学。引领教师探索“互联网+职业教育”环境下的线上线下混合式教学改革。

（三）完善高职院校教师考核评价体系

坚持问题导向，改进结果评价，强化过程评价，

健全综合评价。

一是推行奖励制度。制定《教学成果奖评选办法》，表彰教职工在实施三教改革、完善 1+X 可证融通等方面所取得的重大进展和成就的教学创新团队和个人。

二是严格教师考核制度。制定《教师工作考核与评价办法》，强化教学业绩和教书育人实效的考核，对标《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，改进结果评价，强化过程评价，探索长周期评价，健全综合评价，构建科学公正、规范高效的教师教学工作评价体系，全面加强教学质量的管理，激励教职员工不断实施三教改革，深化产教融合校企合作，营造潜心教学、追求卓越、风清气正的教育教学环境。

三是探索人才多向交流评价机制。完善“政、行、企、校”四方联动机制，推进高职院校中层骨干教师到政府部门、合作院校、工业园区或企业挂职工作，深化教师到合作企业、行业实践锻炼工作，依托产业学院建设，探索校企人才双向交流评价机制，建立选聘企业优秀技术技能人才到高职院校进行短、中期任教，高职院校干部、教师到企业进行短、中期顶岗实践的制度，最终由多方对教师提出评价结果，汇总综合教师评价结果。

四是完善人才评价机制和激励机制。高职院校应坚持“德才兼备、重在实绩”的原则，完善绩效考核评价体系，建立以创新质量和贡献为导向的绩效评价体系。高职院校应在青年干部选拔任用、教师职务职级晋升、教职工绩效奖励分配等环节，全面突显绩效考核结果应用，强化导向性作用，调动学校教职工干事创业的积极性、主动性、创造性。五是改革教师专业技术职务晋升体制机制。

五是创新评价内容。创新科研与教学评价相结合、定性与定量评价相结合的原则，重点突出教师全方位的工作业绩。在职务职称晋升过程中，严格按照《深化新时代教育评价改革总体方案》要求，进一步打破“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的考核体系，倡导“人才称号回归学术性、荣誉性”。

六是加强组织领导保障。要加强经费、条件保障，在教师管理、评价系统建设等方面加大投入力度，利用“互联网+”实现教师评价的科学化、现代化。同时，要强化督导检查，要确定纪检监察机关，定期实时跟踪教师评价工作情况，并将评价结果纳入

骨干教师选拔、年终考核、各级奖励及培训推荐的重要参考因素，以此激励教师主动提升个人职业技能和水平。

【参考文献】

- [1] 陆菊，班兰美. 经济时代背景下高职教师人力资源管理问题及创新路径研究 [J]. 企业管理，2021(9):115-116.
- [2] 任庆国，金鑫. 高职院校师资队伍建设路径探析 [J]. 职业教育研究，2022(2):59-61.
- [3] 孙德伟，林玉桓，雷艳玲. “双高计划”下高职教师能力建设的问题与对策 [J]. 教育与职业，2022(1):75-80.
- [4] 新华社. 中共中央国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL]. (2020-10-13)[2021-12-16]. http://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm.
- [5] 教育部，国家发展改革委，工业和信息化部，等. 教育部等九部门关于印发《职业教育提质培优行动计划（2020—2023 年）》的通知：教职成〔2020〕7 号 [A/OL]. (2020-09-29)[2021-12-05].
- [6] 孙琳. 职业教育师资队伍建设的成就、问题与发展趋势 [J]. 职教论坛，2020,36(5):87-96.

【基金项目】本文系宁夏回族自治区教育厅 2021 年度教育政策研究课题研究成果，项目名称：新时代教育评价改革背景下高职院校师资队伍管理改革策略研究，项目编号：zckt2021022，项目主持人：朱海。

【作者简介】朱海璐（1987—），女，汉族，宁夏吴忠人，党校研究生，助教，研究方向：教育教学管理工作