

# 基于诊改平台的职业院校教师多元化考核评价机制研究<sup>①</sup>

聂琳<sup>1</sup> 华峥<sup>2</sup>

(1. 济南工程职业技术学院 组织人事处, 山东 济南 250200 2. 山东开放大学 财务处, 山东 济南 250002)

**[摘要]** 诊改平台为实施、推广高职教师多元化评价机制提供了平台支撑,该平台基于多元化考评与过程性考评的基本理念,支持考评标准多元、考评方法多元和考评主体多元等多种模式。对高职院校教师考核评价具有诊断、激励、导向功能,有助于深化综合改革,促进教师成长、发展。

**[关键词]** 考核评价;多元化;诊改平台

**[中图分类号]** G717

**[文献标志码]** A

**[文章编号]** 2096-0603(2021)43-0108-02

## 一、背景

创建国家一流高职院校目标的提出,标志着需要进一步加强师资队伍建设,进一步提升师资建设水平。为科学评价教师的综合能力,构建教师考核评价多元化新模式,重视考核过程,注重考核评价反馈的形式和途径,以求彰显多元化考核评价的实质。对提高教师工作积极性、发挥考核评价的外在激励作用,推动学校和教师的发展都具有特别重要的现实意义和研究价值。

## 二、现行考核评价机制存在的问题

传统评价方式对教师发展的制约愈发明显,评价内容基本停留在多元评价体系的内涵、特征等理论层面的探究,缺乏实践上的具体操作指导和实证性研究,特别是面向教师自我评价、自我反思和自我完善的研究更是极少。这都在一定程度上阻碍了教师提升综合能力与水平和多元化考评的实施与推广。

### (一) 考评标准过于单一

目前,大多数高等院校的考核评价都是以教师的任务工作量填表述职,属于“粗放型”的考核评价体系,缺乏考核评价的定量描述。有些高校虽然实施了岗位设置与聘任制度,但实际上不同岗位的职责模板化,没有实行科学合理的分类考核评价机制,一定程度上制约了教师的发展。

### (二) 考评方式缺乏反馈

教师综合能力的培养是一个长期的过程,很难在一年或是一个学期有明显效果。目前的考核评价标准大多是短期的、结果导向的,缺少过程性考核评价机制,无法体现教师发展的阶段性和过程性。更重要的是,考核评价后缺乏及时的反馈及沟通,往往只关心考核的结果和教师的科研与教学业绩,忽略了考核的最根本目的是提高教师的专业能力和水平。

### (三) 单纯注重理论考核

现有的考评模式没有凸显高职院校产学研融合、双师素质、社会服务等特色评价指标,忽略了教师特长、个性的培养,削减了考核评价体系的激励作用。

### 三、多元化考核评价机制的探索

在全面深化新时代教师队伍建设改革的背景下,职业院校教师考核评价体系应转变原有的评价观念,充分发挥教师的主观能动性,建设一流的教师队伍,最终实现教师队伍的可持续发展。针对高职教师而言,他们不仅需要掌握必要的基本理论知识,更需要具备过硬的实践经验,这对培养复合应用型人才、增强教师职业吸引力都具有极为重要的价值。为此,我们从强调个性化发展、强调过程性考核和增加评价主体构成三方面进行探索改革。

#### (一) 突出教师的主体地位,强调个性化考核评价

随着教师管理综合改革全面深入发展,教师的主体地位将不再局限于教学方面,应当在师德师风、教学成果、科研成果、公共服务成果等多重考核指标中明确教师的主体地位。这就需要融入教师队伍管理,通过机动化的指标设定,明确考核周期内的量化指标、具体任务,为教师提供支点,支持引导教师开展日常工作。从而激发高职教师对工作的热情,提高高职教师的工作效率,激发出教师在各自岗位上的积极性、主动性、创造性。

#### (二) 立足过程性考核,注重反馈效能

为了更好地检验教师平时工作的效果,考核评价应该调整整个考核比重,多维度、多角度地关注教师在过程中的表现。通过对教师日常工作过程的持续观察、记录和反思,能够帮助教师发现自身在某一方面或几方面存在的不足,从而有针对性地制订教师培训计划,提升教师的素质,使其获得良好的职业发展机会。有利于教师扬长避短、开发潜能,帮助教师获得更加理想的提升效果。

<sup>①</sup>基金项目:山东省职业教育教学改革一般资助项目“职业院校教师双向多元双循环考核评价体系的研究与实践”(2019324)。

作者简介:聂琳(1971—),女,汉族,教授,济南工程职业技术学院人事处处长,主要从事高职院校教师发展研究。

(三)改变评价主体的构成,着眼教师成长、发展

为了解教师在思想政治素质、职业道德、履职尽责等方面的情况,引入同行互评、企业测评、领导测评、学生测评等第三方评价,上级领导评价属于自上而下的维度,同行(同事)评价属于平行维度,学生的评价属于自下而上的维度,自我评价是以自我为中心的圆形评价,可以弥补客观数据评价的不足,全面评价教师在日常的教育教学工作中的真实表现,使教师评价更加鲜活、真实及全面。

四、基于诊改平台考核评价多元化的实现

在研究当前高职教师考核评价存在问题的基础上,着力突出教师的主体地位,构建促进教师自主发展的教师评价模式。针对每位教师的具体情况,制订多元化、个性化的发展建议,促使教师全面发展。在理论研究指导下,诊改平台初步完成。它以教师个人为基本单位,记录了教师工作痕迹和成长历程,解决了在考评过程中静态评价机制的关键问题,从而为实现多元化考核评价奠定了基础。

(一)基本程序

1.制订教师工作目标及个人岗位职责

依据教师个人发展的需求,细化落实教师考核评价的要求,按类别搭建专职教师、兼职兼课教师、青年教师、高层次人才专项模块。以教师发展标准为依据,建立教师成长档案,规划职业生涯发展,将每位教师的发展阶段目标与考核评价相结合,并与个人待遇一一对应。

2.教师对工作目标完成情况开展自评

平台能够追溯到每项考核指标的具体内容,教师可随时查看完成进度,衡量年度目标进展情况。以平台为依托,通过横向比较,可以看到与本部门其他教师工作量的衡量;通过纵向比较,能够看到不同阶段的变化。每种考核评价活动的内容各有侧重、相互补充、相辅相成,共同组成一个多视角、多层次、全覆盖的教师考核评价网络。

3.学校对教师工作目标完成情况进行考核

在客观化、自动化评价的基础上,学校可自行设置定性评价的内容作为补充性评价,以免评价结果偏颇,如师德师风、工作态度等。

4.反馈结果及时公开、公示

秉承充分尊重教师主体意愿的原则,教师可以随时查看个人考核情况,针对问题可通过考核平台反馈个人意见。

(二)平台成效分析

平台自应用以来,每位教师能够直观了解自身的优势和弱势,有针对性地改进和提升,为个人发展明确方向。

1.效度分析

我们选取了三个学院的教师进行试点过程考核。通过一段时期的试行,在学期期末对×学院的教师进行了问卷调查,共发放调查问卷180份,在回收的167份问卷中有效问卷126份,问卷共涉及13个问题,主要内容及统计结果见表1。

表1 问卷调查及统计

一级指标	二级指标	赞成人数	比例
师德师风	教书育人	126	100%
	道德诚信	126	100%
教育教学水平	教学工作量	120	95%
	教学成果	91	72%
	学生考评	96	76%
	同行互评	93	74%
	专家考评	86	68%
科研能力	发现问题能力	97	77%
	科研实施能力	103	82%
	成果转化能力	84	67%
社会服务	产学研效果	98	78%
	推广范围	87	69%

通过分析问卷可以看出,绝大多数教师对多元化的考核评价模式较为认可,87%的教师觉得该模式对自己的成长、发展具有较强的引导、带动作用,42%的教师认为有较大的帮助。需要特别指出的是,有32%的教师认为把过程性考评与发展性考评相结合较为合理,这就足以见得进行多元化考核评价的必要性。

2.平台实施分析

首先随机抽取×学院经济××学院、信息××学院、土木××学院三个不同专业教师共计70名。为了能够清晰地表示教师平台前后的改变,我们统计了应用平台前后两个学期的指标数据,并将数据进行了对比。

表2 平台数据分析

学期	人数	考核通过人数	达标率
2018—2019 学年	70	60	86%
2019—2020 学年	70	68	97%

从表2可以发现,自平台上线应用以来,指标通过率明显提高。这就充分说明了平台的应用提高了教师的工作积极性,多元化考核评价方式符合教师发展的基本规律,能够达到预期的成效。

五、总结

诊改平台的开发与实施,为高职院校教师多元化考核评价提供了平台支撑,为提高教师的综合素质以及各项工作任务实现提供了便利。有利于教师全面掌握自身的需要、利益、情感,设定符合自身情况的目标,挖掘自身潜能,及时诊断与改进,促进综合素质全面提高。

参考文献:

[1]鲍风雨,苗玲玉,李兵.高职教师动态绩效考核评价体系的运行与实践[J].中国职业技术教育,2017(21):66-69.  
 [2]冯瑾.基于精细管理理论的高职创新创业教育师资队伍建设[J].中国成人教育,2019(24):83-85.  
 [3]王雯,贺冰新.高职院校教师差异化绩效考核研究[J].安徽工业大学学报(社会科学版),2019,36(1):85-87.

◎编辑 郑晓燕