

破“五唯”背景下职业院校教师绩效评价体系建设研究

文 / 孟宪辉

摘要：近年来，职业教育快速发展，对教师能力提出更高要求，教师绩效评价工作的重要性也愈发凸显。“五唯”问题的存在，使职业院校教师绩效评价受到不利影响，阻碍教师竞争力的提升，引起各职业院校对破“五唯”问题的高度重视。在职业院校教师绩效评价体系建设过程中，应围绕着“五唯”的弊端，结合绩效评价存在的不足，探索切实可行的绩效评价体系建设路径，为教师的全面发展提供良好助力。基于此，本文对职业院校教师绩效评价问题进行剖析，指出破“五唯”背景下职业院校教师绩效评价体系建设原则和建设路径。

关键词：破“五唯”；职业院校；绩效评价

引言

职业院校是技术技能型人才培养的主阵地，在人才培养过程中教师占据着非常重要的地位。科学的绩效评价体系，可激发教师的创造性，是引领教育事业发展的关键，如何引导教师不断创新教学模式，主动适应社会发展，是职业院校需着重落实的工作。教师的评价标准是指导教师发展的风向标，科学的评价体系应契合学校的发展目标，切实对教师形成有效激励。社会经济的发展提升对职业教育的要求，学校应积极采取科学的评价方式使得教育工作和社会发展紧密契合，但职业院校教师评价工作陷入了“五唯”困境，导致绩效评价工作失去应有的价值，对教师的发展造成不利影响。因此，职业院校应积极建设科学的教学绩效评价体系，突破“五唯”的障碍，提升评价工作的合理性，为教师的发展提供有效指引。

一、职业院校教师绩效评价存在的主要问题

在破“五唯”背景下，职业院校教师绩效评价工作依然有不少问题，导致评价工作的实施价值无法充分展现出来。问题如下：

（一）评价标准针对性不足

现如今，不少职业院校已针对不同教师制定差异化的培养机制，但在建设教师绩效评价体系过程中，仍然采用一刀切的评价标准，以论文、项目、奖项等标准为主，并未结合学科、类型、发展实况来制定评价指标，导致评价标准针对性不足。首先，未体现教师类型差异。如教学主体型教师、科研主体型教师、教学科研并重型教师和社会

服务型教师，其工作内容、目标、方式都有明显差异，统一的评价标准显然是不合适的。其次，未体现学科差异性。大部分高职院校对学科间的差异性不够重视，实际上不同学科有着不同的专业技术职务考核晋升要求、业绩认定要求，评价标准若不做区分，很难满足这些要求。最后，未体现教师发展差异。未结合教师发展阶段的差异来设置评价体系，加之职业院校教师源自高校、企业等不同地方，个体间有着明显差异，不适合采用相同的绩效评价标准。

（二）评价指标趋于刚性化

大部分职业院校都是围绕着教学工作、社会服务、科研工作等建设教师绩效评价体系，过于看重教师的论文数量、科研成果数量等内容，使得教师评价体系趋于刚性化。首先，绩效评价指标有着明显的“五唯”倾向。评价要素过分强调论文发表数量、专利发明数量等，极易出现研究成果缺乏创新性的问题。其次，不注重设置柔性指标。在评价标准中，师德师风、文化传承等柔性指标体现不足，很难反映教师的综合素质状况。

（三）评价方法灵活性不足

构建科学公平的评价机制，是提升教师绩效评价合理性的基础，由于教学成果种类多、显现时间长，评价指标刚性化，使得大部分院校采取的绩效评价方式都相对简单，灵活性不足。首先，以定量评价为主。在制定评价程序过程中，以教师论文、专著、科研成果的数量为主，很少涉及学生评教、科研创新等定性评价。其次，以个人评价为主。名师工作室、教师科研队伍、“双师型”教学团队等的兴起，必然会推动教师评价的团队化发展，而如今的考核工作基

本围绕教师个体评价,对团队成果考核并不重视。最后,固定的评价周期。评价周期基本是一年一次,对日常考核不重视,偏向于结果考核。

(四) 评价结果应用不到位

如今的职业院校教师绩效评价过于注重考核,忽视对考核结果的应用,使得考核工作的意义无法充分体现出来^[1]。首先,未正确认知考核目的。考核结果偏向于对教师的教学、科研成果与设定的目标是否匹配,仅用于作为绩效分配等的参考依据,对考核过程以及评价后反馈分析不够重视,这对于教师综合能力的提升难以起到显著效果。其次,对考核过程缺乏认知。教师培养不是短暂性的工作,只通过量化数据与评价结果难以将教师的工作状况如实反映出来,对教师的发展指引效果也微乎其微。反馈式评价机制的缺失,对教师自我剖析以及评价制度的优化都是非常不利的。

二、破“五唯”背景下职业院校教师绩效评价体系建设原则

(一) 职业院校建设评价和教师绩效评价相结合

职业院校建设对教师发展可起到显著影响,在构建教师绩效评价体系时,也需围绕着院校建设评价进行。职业院校虽然有着相同的职能,但由于办学定位、办学条件等存在的差异性,使职业院校发展不平衡、教师绩效评价也具有差异性。只有围绕着院校建设评价,结合院校的发展特色打造科学的绩效评价体系,才可使得院校和教师处于同步发展状态。所以,教师绩效评价体系需要以院校建设效果评价体系作为参考方向,院校发展多样性决定了评价的多元化,教师绩效评价也需要以多元化为原则,通过分类评价体现出评价活动的价值,注重教师的具体贡献。

(二) 兼顾奖惩性评价和发展性评价

职业院校教师绩效评价一直以来都是围绕着教师在某个阶段的工作表现进行评价,并依据评价结果对教师奖惩、评优评先。尽管此评价模式可激发教师的工作动力,但过于注重终结性评价,难以让全体教师形成共鸣,对教师的发展会造成不利影响。发展性教师评价凸显以人为本,是基于尊重教师、关注教师发展的原则,激励教师将自身价值充分展现出来。发展性评价和奖惩性评价最大的差别是其强调教师在未来的表现,其的优势是极为明显的,但由于目的不够明确、周期性较长,使其也存在一定的缺陷。两种评价模式都有着利与弊,都不可互相替代,在评价过程中只有相互结合,才可达成评价目的。

(三) 评价体系和监控系统同步建设

如今职业院校教师绩效评价工作虽获得一定的成效,但评价体系和监控系统都依然存在不足之处。教师绩效评价结果和自身的利益以及学校发展都具有关联性,因而客观、公正的评价结果是必不可少的。但若缺乏对应的监控系统,就很难真正地实现绩效评价的公平公正,部分教师也会对绩效评价工作产生抵触心理,自然不会积极配合工

作的开展。所以,应同步建设评价体系和监控系统,提升对监控系统的重视度,保证评价工作的稳步推进。

(四) 遵从评价结果区分利用原则

职业院校教师评价工作中,评价主体多元化已是非常重要的课题。但因不同评价主体都具有各自的特性,相互间都是独立关系,因而不同主体在不同评价模式之下有着不同的作用,所以在应用评价结果时也需要注重区分。这便要求在评价过程中需结合各主体的实况,来明确重点的评价指标,赋予评价指标合适的权重,提升评价结果的可靠性^[2]。

三、破“五唯”背景下职业院校教师绩效评价体系建设路径

(一) 注重开展专项评价工作

应注重教师晋升渠道的建设与优化,提升对教学能力和业绩贡献的重视度,为在教学改革工作中有显著效果、技术难题攻克等领域有贡献的优秀人才,打通绿色通道,优先晋升。正高级职称依据个人申请、考核推荐等形式认定,采取科学的激励方式营造积极向上的氛围,充分激发教师的活力。同时,采取专项评价考核工作,依据教师岗位的性质来设置考核指标,并结合任职条件等明确教师的聘用等级。

(二) 明确科学的评价指标

教师绩效评价体系可否顺利运行,科学的评价指标是必不可少的基础。绩效评价指标和职业院校发展逻辑是否匹配,将直接决定评价体系的科学性。当下职业院校教师肩负着多重职责,也相应地提升对绩效评价体系的要求,必须细化绩效评价标准,才可保障多元职能需求获得满足。首先,教学主体型教师的绩效评价工作,应将重心放在教育教学水平上,以教师有无遵从教学规律、可否不断革新教学内容、现代化教学手段应用能力、课程建设成果、学生竞赛指导等作为核心指标^[3]。其次,科研主体型教师的绩效评价工作,应将其在本学科中的高水平代表作作为重点评价对象,以教师科研项目、科研成果效益等作为核心评价指标。再者,教学科研并重型教师的绩效评价,应将科研和教学工作的融合成效作为重点评价内容,以课程建设、教学改革等成果作为核心指标,旨在判断这些成果在教学工作开展中是否可发挥引领效用。最后,社会服务型教师的绩效评价工作,将市场价值创造、理论创新、社会影响等作为重点评价内容,以服务决策、成果转化等产生的效益作为核心指标。总体而言,需要针对不同类型的教师设定不同的绩效评价指标,才可提升评价工作的针对性与有效性。

(三) 实施团队整体考核

职业院校应转变老旧的绩效评价观念,以破“五唯”理念为指导,开展名师工作室、教学创新队伍等的业绩考核工作,将团队在教学创新、技术攻关等方面的作用有效

发挥出来。可依据相应的规则对团队成员的业绩进行置换,降低重复性研究的出现概率,将人才之间的协同效应最大限度展现出来。鼓励专业带头人、青年骨干教师等积极加入教学创新队伍、名师工作室等,以教师职业生涯发展作为切入点,打造多层次的教学人才队伍。需要注意的是,破“五唯”工作是长期性的,其涉及的内容众多,不是直接对现有评价体系进行否认,也不是直接将学术论文等考核指标删除,而是需要遵从科学的原则,提升对团队考核的重视度,重构教师绩效考评体系,使得所有教师都可获得客观评价。而在科学的考评指标与体系之下,可提升绩效考核工作的价值,促进评价工作的不断革新。

(四) 构建绩效评价监控系统

教师绩效评价工作开展过程中,监控系统的建设也是非常重要的一环,职业院校需要注重监察队伍的建设,明确合理的监控内容,采取多元化的监控手段。绩效评价监控活动专业性较强,负责该工作的人员应是熟悉教师工作特性与绩效评价的专业人才,才可肩负起该项重任。如上级教育主管部门人员、本校相关领导、资历深的教师、学生代表等,确保监控活动开展的科学性。为使得监察人员对评价工作方式与流程等都有清晰的了解,在其参与监控工作前必须参与相应的培训活动,并通过设定的考核环节才可正式加入监控队伍。教师绩效评价监控主要包含的内容有审查评价主体的资格,评价方式的合理性,评价结果的利用情况,教师后续的发展等,从而对绩效评价工作的成效进行判定。教师绩效评价采取监察组全程监控、教师申诉、群众监督等手段,结合各项手段提升监控工作的有效性。监察组在评价工作开展之前,需做好资料的搜集与整合工作,着重审查教师绩效评价内容、评价主体等资料。审查过程中发现任何不符规定的现象,必须马上上报,交由相关负责人处理。应全程监控评价活动,以及时发现评价工作面临的问题,针对性地提出问题解决策略,尽可能规避评价过程不合理、评价结果不公正的问题,才可体现绩效评价工作的意义。监察组的工作并不局限于对绩效评价过程的监察,还需要在完成评价活动后,对其之后的效应紧密跟踪,用以判断评价体系是否合理,并及时优化绩效评价体系,为后续的评价工作开展奠定基础。此外,应设定举报箱,公布举报途径,自觉接受监督,若有教师对评价结果存在异议,可在申诉期内提出申诉,监察组及时处理教师的申诉。

(五) 高效利用评价结果

为使得绩效评价结果可将教师的实际状况反映出来,

应遵从区分利用的原则来发挥评价结果的作用。不同评价主体在不同或是相同的评价模式之下,得出的评价结果都应区分利用,而指标的设定也有不同的侧重点。如奖惩性评价模式,若是让教师自评显然是不够客观的,在此模式之下应除去教师自评的环节。而发展性评价不同于奖惩性评价,教师基本上都会客观认知自身的发展状况,作出的评价也会更为合理。而对于领导、督导人员、同行对教师的评价结果,为消除主观因素的过度影响,可将最高分与最低分去除,再取平均分,得出的评价结果会更加合理。完成评价工作之后,都应及时将评价资料送至相关部门,由专门的人员来统计评价结果。需要注意的是,教师绩效评价结果除了可作为晋升、奖惩等的参考依据外,还应结合评价结果来判断教师的未来发展趋势,对于能力偏弱的教师,可安排其进修培训,使得教师的能力水平得以提升,工作热情有效激发,为其后续的职业发展奠定扎实基础,这对职业院校的发展也是非常有利的。

结语

综上所述,“五唯”问题对于职业院校教师的成长以及院校发展都有着显著的影响性,消除“五唯”在教师绩效评价工作中的负面影响,是顺应教改的趋势,也是紧跟社会发展的必然工作。职业院校的“五唯”问题不是短时间形成的,且存在的时间已相对较长,利用短期的政策引领是很难获得实质性改变的。以“五唯”问题解决作为突破口,打造和新时代要求相契合的教师绩效评价体系,提升评价工作的合理性,指引教师不断改进,是长期性的任务,是难以一步到位的。职业院校教师工作的复杂性、紧迫性、特殊性,决定了绩效评价机制的多元性,需要院校、政府、教师等紧密配合,明确院校的发展目标,结合院校的特性来建设科学的评价体系,在发展的基础上形成与时俱进的评价模式,长期坚持才可消除“五唯”的影响,提升绩效考核工作的价值。

参考文献:

- [1] 陈明. 基于职称分类晋升的高职院校教师考核指标体系研究[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(18): 231-232.
- [2] 梁爽. 新时代教育评价改革背景下高职院校教师绩效考核评价体系的构建[J]. 科教导刊, 2023, (15): 83-85.
- [3] 胡红亮, 石先罗, 章卫. 高职院校专任教师绩效考核评价指标体系的构建[J]. 职业教育, 2022, 21(07): 45-47.

(作者单位: 江苏联合职业技术学院南京工程分院)

(责任编辑: 袁丽娜)