

# 高职院校教师分级分类评价体系 构建与实施的实践与探索

文 / 率华娟 赵娟

## 摘要：

本文以《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》为指导，阐述济宁职业技术学院如何遵循高等职业教育规律和教师成长规律，坚持“师德为先”，聚焦“教书、管理、服务”三方育人职责，构建以促进教师职业成长为目标的发展性评价体系，建立以品德、业绩和发展为导向的分级分类评价标准，激发教师内生动力，促进教师职业发展，增强学校办学活力，全面提高教学质量的改革探索与实践经验。

## 关键词：

高职院校教师；分级分类；  
评价体系

为破解现行教师评价中存在的轻业绩内容、轻类别差异、轻成长发展等问题，有效发挥考核评价的诊断、调节和改进作用，济宁职业技术学院坚持师德为先，聚焦“教书、管理、服务”三方育人职责，实施“专职教师、辅导员、管理人员”分级分类评价，树牢教师评价“风向标”，增强师资队伍“向心力”，画好人才培养质量“同心圆”。

## 一、实施过程

（一）依据岗位类别差异，构建全员考核评价体系  
结合学院办学定位，落实考核评价顶层设计，依据教师在教书育人、管理育人、服务育人中的职责差异，将其分为专职教师、辅导员、管理人员3个类别。以教书育人为目的，把专职教师分为初级、中级、副高级和正高级4个层次11个级别；以管理育人为目的，把辅导员定为一、二、三级3个层次；以服务育人为目的，把管理人员分为处级、科级和科员3个层次，分别制定岗位职责与任职、发展评价标准，构建覆盖全员的“横向分类定位、纵向分级提升”教师评价体系。

## （二）聚焦岗位职责，实施多元业绩考核评价

1. 坚持“四有”标准，健全师德师风建设长效机制  
完善《济宁职业技术学院师德师风考核评价办法》，将师德考核贯穿教师管理和职业发展全过程，致力于打造一支既能传授知识技能，亦能塑造学生灵魂的教师队伍。坚持师德考评与业绩考核并重原则，重点考评教师履行职业道德规范和完成工作业绩情况，将师德师风评价结果融入教师年度岗位考核、岗位聘用、职称评审及评优选先等工作。

推行师德考核负面清单制度，构建全方位、多层次的教师师德档案体系。实行师德师风风险防范制度，在人才引进、调配及干部选拔任用中，坚持思想政治素质和业务能力双重考察，切实发挥师德师风考核评价“指挥棒”作用。加强教师思想政治教育和师德培训，定期开展“十佳师德标兵”“优秀教育工作者”评选活动。

2. 聚焦教书育人，实施专兼职教师教育教学评价

完善《济宁职业技术学院教学工作量计算办法》，严格教学工作量要求，落实教授上课的基本要求，把承担教学任务作为专兼职教师参与职称竞聘的必要条件。修订《济宁职业技术学院教师教学评价实施意见》，健全教学工作评价标准，构建多元化的教育教学评价主体体系，实施教师自评、学生评教、同行评教、督导评教等教学质量综合评价。

健全教学激励约束机制，提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称（职务）评聘、岗位晋级考核中的比重。出台《济宁职业技术学院兼职教师管理办法》，严格兼职教师教学管理。强化标志性成果评价，取得高水平教研成果的教师可直接推荐参加职称竞聘、评优选先。

3. 聚焦管理育人，实施辅导员学生工作评价

出台《济宁职业技术学院辅导员队伍建设暂行办法》，强化辅导员队伍建设，明确辅导员职责要求、选聘条件、职级晋升通道。完善《济宁职业技术学院辅导员考核办法》，落实评价实施细则，横向制定政治素质、能力素养、班级业绩、管理效能四维度的分项指标，纵向围绕学生、系部、学生处、学院等几个方面开展辅导员业绩评价，注重过程

考核和结果考核相结合，重点评价管理育人效果。

4. 聚焦服务育人，实施管理人员职责履行评价

全面推行目标管理责任制，出台《济宁职业技术学院单位年度综合考核办法》，建立“学院—单位—个人”三级育人目标分解制度。出台不同级别管理人员年度业绩考核实施细则，重点考核其服务育人和岗位职责履行情况。建立目标考核责任连带制度，将单位考核结果以不同比例折算进不同级别管理人员年度考核指标中。

（三）坚持发展为本，引导教师职业成长

优化《济宁职业技术学院专业技术岗位竞聘实施办法》，按照专职教师、辅导员和管理人员3个类别实施职称竞聘和分级聘任，建立不同类型业绩成果灵活替代机制，努力打造一支“专兼一体、四强三化”的教师队伍。突出二级教学单位职称岗位聘用主体地位，下放讲师、助教岗位聘任权，提升人才评价准确性。

依托教师发展中心，辅助专职教师实现“新入职教师—骨干教师—专业带头人—教学名师”的成长目标。健全聘期考核机制，明确聘期内的任务要求，将聘期考核与年度考核、日常考核相结合。完善教师发展培训制度，实现每5年一周期培训全覆盖，严格专业课教师每5年到企业顶岗实践不少于6个月，鼓励青年教师到企事业单位挂职，到国内外高水平大学、科研院所访学以及在职研修等。

制定不同层级辅导员任职和选拔标准，引导辅导员提升业务素养和管理水平。制定不同等级管理人员选拔任用办法，激发管理人员内生动力。

## 二、特色创新

（一）创新了业绩多元、差异考核的评价理念

基于全员育人理念，聚焦高职院校教师考核评价热点问题，提出了全员覆盖、差异考核、业绩多元的评价理念，丰富了教师评价改革的理论研究，提高了评价工作的科学性和有效性。落实教师教育主体责任和使命，契合岗位职责，对考核评价对象进行分类管理，强化顶层设计，实施多元业绩考核评价。

（二）构建了横向分类、纵向分级的评价体系

基于业绩导向管理，通过明确部门职责和岗位特点，以教书育人、管理育人、服务育人界定专兼职教师、辅导员、管理人员3个类别的职责任务和业绩要求，制定各类别不同层级的任职与发展考评标准，构建起“横向分类定位、纵向分级提升”的教师评价体系。

（三）搭建了路径引领、阶梯提升的职业发展通道

基于人本管理理论，按照教师成长路径，制定纵向阶梯式发展标准；以专业技术职务晋升为目标构建专职教师级别及层级任职标准；以辅导员级别晋升为目标搭建辅导员成长标准；以级别调整为目标引领管理人员岗位提升，让考核评价成为教师提升能力素质的“磨刀石”、成长进步的“练兵场”。

## 三、推广成效

（一）教师素质显著提升，内涵建设成果丰硕

通过实施教师评价体系，学院教师素质显著提升。5年来，获批国务院特殊津贴专家、

全国劳动模范、山东省青年技能名师、山东省教书育人楷模、山东省优秀教师、齐鲁文化英才、二级教授等19人，培育并建设国家骨干专业、高水平专业群等省级以上专业项目52项；建成国家级和省级精品课、资源共享课61门，国家级和省级教学团队10个；牵头国家级职业教育专业教学资源库建设项目1个，获批教育部教育信息化教学应用实践共同体项目1项、思想政治教育精品项目3项，获批国家和省级技艺技能传承创新平台及科研平台10个；获得国家级和省级教学成果奖16项，其中国家级教学成果奖一等奖1项、二等奖1项，省级教学成果特等奖4项；获得山东省教师教学能力大赛一等奖4项、全国教师教学能力大赛一等奖1项。

（二）人才培养质量提高，学院办学活力显著增强

学院顺利通过“全国文明单位”复核，获批全国首批职业院校文化素质教育基地、教育部教育信息化教学应用实践共同体、全国职业院校数字校园建设实验校和网络学习空间应用普及活动优秀学校。学生在各级各类技能大赛中获奖98项，其中一等奖25项；荣获全国高校活力团支部3个、全国五四红旗团支部1个；学院入选中央电视台“职业院校百强巡礼”。

（三）改革成果广泛推广，示范引领作用凸显

学院于2017—2019年连续三年荣获济宁市“年度综合考核先进单位”称号，相关成果获省级以上成果奖7项，山东省内外15所院校陆续学习学院考核评价管理经验，并给予极高评价。

（作者：率华娟，济宁职业技术学院教授；赵娟，济宁职业技术学院副教授）