

高职院校教师绩效考核分类评价体系构建研究

林胜, 黄政艳, 陆颖荣

(广西机电职业技术学院, 广西 南宁 530007)

摘要: 高职院校科学合理的教师绩效考核分类评价有利于推动教师队伍建设和提升职业院校的人才培养质量。文章通过分析当前高职院校教师绩效考核分类评价存在的问题,从建立评价管理机构、完善教师分类类型、确定评价基本原则、明确考核评价主体、确定考核评价指标、确定综合考核等级、合理运用考核结果等提出构建教师绩效考核分类评价体系的建议,为同类高职院校师资队伍建设和管理提供借鉴。

关键词: 高职院校;绩效考核;分类评价;研究

2022年5月施行的《中华人民共和国职业教育法》,明确了职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型,是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,是培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要途径。高等职业教育经过二十多年的发展,已经占据高等教育的“半壁江山”,现已成为职业教育的中坚力量,为社会主义事业培养了大批高素质技术技能型人才和接班人,为加快推进中国式现代化提供了强有力保障,教师队伍建设也取得了长足进展,教师规模不断扩大,质量显著提升,“双师型”特色逐渐凸显。教育大计,教师为本,打造一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质高质量教师队伍,引导教师们更积极地投入到教学和科研工作中,为国家培养出更多“大国工匠”,支撑现代产业体系建设,是实现职业教育现代化发展的根本保证,是教师队伍向高质量专业化发展的“指挥棒”。

一、当前高职院校教师绩效考核分类评价存在的问题

2020年12月31日人力资源社会保障部、教育部印发了《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》,明确了“高等学校教师岗位类型一般设有教学为主型、教学科研型等岗位类型”和“为适应新时代教师队伍发展需要,高校可根据自身发展实际,设置新的岗位类型”,为教师的职称评审和绩效考核分类评价改革指明了方向、提供了基本遵循^[1]。经过两年多的发展,高职院校在教师的绩效考核分类评价上纷纷进行了有益的实践与探索,但是

仍存在以下一些问题:

(一) 评价分类方面

随着近几年高职院校“百万扩招”不断推进,高职院校教师队伍也出现了较大的增幅,教师的主要来源是高校毕业生,其次是企业人员,少部分是职业院校间的人员流动,他们主要以教学为主,科研能力较弱,社会服务能力也有待提高。因此,根据教师队伍的能力水平和结合学校当前工作的需要,有的高职院校根据教职工岗位的不同分为行政管理人员、教学型教师、教学科研型教师、专职辅导员、实验实训管理员等,而设置有科研型教师和社会服务型教师岗位的还不多;有的学校根本就不予考虑,认为教师的主业就是先承担繁重的教学工作量,对教师的分类管理还停留在调研阶段;有的学校在职称评审条件中虽然设有相应的分类,但是在绩效考核评价中还是采用“一刀切”来进行管理,所有教师采用同一套考核评价指标。这从高校肩负着人才培养、科学研究、服务社会、文化传承创新和国际交流合作五大重要职能来看,是不利于教师队伍的个性化发展和大学五大职能的实现。

(二) 评价方式方面

教育评价事关教育的发展方向,2020年10月,中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《方案》),再次提出“坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾,提高教育治理能力和水平”^[2]。但是在实际操作当中,受急功近利的学术生态和长期形成的管理制度等多种因素的影响,导致“五唯”倾向仍不同程度地存在,部分学校仍热衷于政绩的排名,在教师评价指标的使用上仍侧重于竞赛、科研、荣誉的级别与数量,认为论文、帽子、职称、学历、奖项这5个纬度在评价教师时较为直观、见效快、操作性强,可以避免人为因素的干扰和评价的随意性,使本应多元化的评价体系过度追求量化指标,重科研轻教学、重数量轻质量的现象还一定程度地存在,容易滋生学术不端的行为和影响学校以教学为中心的地位。

(三) 评价指标方面

部分高职院校在培养和使用教师时都希望教师是全

能型的,要求每一位教师在教学、科研、社会服务、专业建设、育人工作上都能有所产出,要求个个都能“文武双全”,在设计教师绩效考核评价指标体系时过于注重统一性,用“一把尺子”量到底,对教师评价不够细化,没有根据教师的分类和学科的不同精准设置评价指标,在一定程度上遏制了教师的个性发展。其次,因教师评价指标的设置是一个系统工程,有些高职院校因管理水平有限,一些制定制度的行政工作人员不一定了解一线教学工作的基本情况,有的将评价工作用于迎合上级主管部门的考核要求,因此在评价指标体系的设置上过于简单、笼统;有的高职院校对思政课教师的考核评价混同于其他专业教师,没有体现出思政课教师的个性特征,导致考核评价缺乏针对性、科学性,考核评价标准模糊,容易使评价流于形式,难以调动教师工作的积极性。

二、高职院校教师绩效考核分类评价体系的构建

(一) 建立评价管理机构

教师的绩效考核评价涉及教学、科研、专业建设、社会服务和育人工作,评价体系的构建需要由人事处牵头,教务处、科研处、学工处、继续教育中心、有关二级学院的部门负责人、工作人员、教师代表等共同参与。大家应秉着既有利于激励教师担当作为,又有利于尊重教师专业化的个性发展,还要有利于促进学校办学需要的原则,各司其职、集思广益、群策群力、共同谋划做好教师绩效考核分类评价标准的顶层设计和细化有关评价办法。

(二) 完善教师分类类型

根据教师岗位性质和学科的不同,应将教师岗位分为教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务为主型、思政课教师、专职辅导员等,明晰岗位职责,让教师根据自己的兴趣、特长和工作领域选择合适的岗位类型,让合适的人在合适的岗位上去干合适的事,进一步激发教师的工作积极性、主动性、创造性^[3]。分类管理并不是终身制,学校对教师分类进行动态管理,可以让教师在不同的发展时期选择合适的岗位分类,充分发挥分类评价对于高水平人才的激励与促进作用。

(三) 确定分类评价原则

一是导向性原则。应引导不同岗位类型的教师端正工作态度,全面贯彻国家教育方针,把教师师德考核放在首位,实行师德考核“一票否决制”,重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况。二是科学性原则。应着眼于教师的实际贡献,采用过程性评价与终结性评价相结合、加分与减分相结合、定性定量相结合,确保评价结果与实际工作能力一致。三是激励性原则。应通过考核评价,使教师通过自比和他比,增强合作和竞争意识,将学校的发展和个人的发展相结合,同时建立相应的退出机制,使教师分类起到能进能出、激励促进的作用。四

是公平性原则。应坚持实事求是、从实际出发,以教师实际完成岗位职责所规定的任务为主要依据,对被考核人给予客观公正的评价。在考核工作中做到考核内容、评价标准、评价方法、考核结果公开,增强考核评价工作的透明度,以利于群众监督。五是发展性原则。应通过综合考核评价,促使教师在工作中不断总结反思、自我诊断和改进,从而使考核评价的过程同时成为教师不断自我完善、发展和提高的过程。

(四) 明确考核评价主体

根据评价内容选择评价主体,除教师本人自评,还有领导评价、同行专家评价、学生评价、职能部门(教务处、科研处、宣传部、学工处、纪检监察室等)评价、第三方社会评价等,这种由不同的考核主体对某一个指标进行考核评价,可以尽可能地消除考核的片面性,使考核评价结果更加客观、公平。

(五) 确定考核评价指标

根据教师岗位分类确定评价内容,主要包括师德师风、教学工作、科研工作、专业建设与社会服务、育人工作等,赋予不同的权重,多维度系统考察教师的实际贡献。其中师德师风考核评价要突出坚持社会主义办学方向,以理想信念教育为核心,以社会主义核心价值观为引领,落实新时代教师职业行为十项准则;教学评价着重教学质量评价,把课堂教学质量作为主要评价标准,提高教学业绩和教学改革在评审中的比重;科研评价要克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目“五唯”的倾向,评价的核心是研究本身的创新水平和科学价值^[5]。

教学为主型教师除了对教学工作量有考核,还应着重评价其教育教学水平,教学过程中是否遵循教育教学规律,能否根据专业 and 学科的发展前沿不断改革、更新、充实教学内容,在教学改革、课程建设、指导学生参加比赛、创新创业竞赛、教材案例编写、“1+X”证书、教学资源库建设等是否取得相关成果^[4];科研为主型教师应着重评价其科研成果达到的水平,比如研究质量、原创价值、学术影响力、经济效益和社会效益等;教学科研并重型教师应同时评价其教学和科研业绩,要注意避免科研与教学异化,可以通过合理设置考核评价中的系数来实现教学与科研的相互促进;社会服务型则着重看其创造的市场价值、成果转化率、解决技术难题的能力、决策咨询业绩和对社会的影响力等;思政课教师应着重对教学任务、教学质量的评价与督查,引导教师将主要精力放在打造思政“金课”上,潜心教学、热心从教,其次是科研成果的评价、学生评价、同行专家评价、团队评价、竞赛评价等,其中科研成果评价主要是针对教研教改、课程建设的学术研究和教学成果;专职辅导员应着重评价其对学生思想政治教育、道德品质教育、素质教育与指导、心理健康教育与指导、党团工作指导、学风建设、职业生

综合考核等次	师德考核	教学工作考核	科研工作考核	专业建设与社会服务工作考核	育人工作考核	备注
优秀	优秀	优秀	优秀	优秀	合格	同时具备
合格	合格及以上	合格及以上	合格及以上	合格及以上	合格	同时具备
基本合格	合格及以上	教学工作考核、科研工作考核、专业建设与社会服务工作考核，3项中有1项基本合格的			合格	同时具备
不合格	具有以下任一情况的： 1. 师德考核、教学工作、科研工作、育人工作考核，4项中有任意1项不合格的； 2. 教学工作考核、科研工作考核、专业建设与社会服务工作考核，3项中有任意两项及以上基本合格的					

涯规划与就业指导、日常事务管理工作、班级建设工作、安全稳定工作等。

无论是哪类岗位,均推行代表性成果评价,由教师本人选择能代表个人学术、教学和能力水平的论文著作、科研项目、教学成果、专利转化、技术报告、专业作品、教学与工作案例、社会咨询等有关成果代表作,送至同行专家评价。其次是要考虑不同学科、不同岗位、不同职称、不同年龄的特点实施不同考核评价办法、考核周期和落实动态调整机制,完善评价指标,合理确定系数,尽可能地采取差异化的评价方式,不宜搞“一刀切”。

(六) 确定综合考核等级

综合考核等次共有优秀、合格、基本合格和不合格4个等次。以教学科研并重型为例,共有师德考核、日常教学工作考核、科研工作考核、学院的专业建设考核以及社会服务工作考核、育人工作考核总共5个专项进行综合评定。然后根据学院的工作重点要求得出综合考核等次的条件表,如上表所示^[6]。

(七) 合理运用考核结果

考核评价结果对激励教师担当作为、干事创业具有重要的导向作用。考核评价结果要作为教师岗位聘任、薪酬、奖惩、职称评定、评先评优、干部选拔等的重要依据。用好考核评价结果这根“指挥棒”,可以推动全校上下形成赶、比、拼的工作氛围,有利于引导广大教师树牢以德树人为根本任务,凝聚形成“为党育人、为国育才”的强大合力。

推进高职院校教师分类评价是深化人才发展体制机制改革,增强人才创新活力的关键所在。当前,高职院校教师绩效考核分类评价的体系和评价指标还不是非常完善、成熟,还需要各高职院校不断地探索和实践,只要注意尊重人才成长规律,在设置评价模块和评价指标时坚持充分调研和实事求是,突出以创新价值、能力、贡献为导向,弱化“数量”强化“质量”,破除“一维”建立“多维”评价,所建立的考核评价体系必能调动各类教职工的工作积极性和创造性,善作善为,做好“4个引路人”,为职业教育创造出更多的标志性成果,为国家和民族长远

发展培养一批又一批德才兼备的高素质人才,推动我国职业教育事业向高质量发展,为人才强国提供重要保障。

【课题项目】广西教育科学“十四五”规划2022年度教育评价改革专项重点课题“新时代高职院校“业绩导向”教师综合评价及运用改革研究”(编号:2022ZJY671)阶段性研究成果。

【参考文献】

- [1] 胡红亮,石先罗,章卫. 高职教师专职教师绩效考核评价指标体系的构建[J]. 职业教育, 2022(4).
- [2] 张帅,段姝. 破“五唯”背景下高校教师分类评价体系建设探究[J]. 苏州科技大学学报, 2022(5).
- [3] 东方. 破“五唯”背景下高职院校教师职称评价体系研究——以天津现代职业技术学院为例[J]. 天津职业大学学报, 2022(4).
- [4] 陈悦. “破五唯”背景下高职院校教师绩效评价指标构建的扎根理论研究[J]. 中国职业技术教育, 2022(24).
- [5] 宋莉芳. 高校教师绩效考核激励机制的完善[J]. 教育现代化, 2019(76).
- [6] 陆颖荣. 职业院校“双师型”教师队伍评价与管理改革[J]. 广西教育, 2016(19).