

双高背景下高职教师绩效评价体系构建研究

张亮

广州番禺职业技术学院,广东 广州 511400

摘要:本文以国家提出的“双高”建设计划以及深化新时代教育评价改革总体方案为研究背景和政策指引,对教师绩效评价的政策背景、惯性误区、改革方向等进行分析,并提出教师绩效评价的体系构建方案,以期推动高职院校建立科学、合理、可操作性强,同时符合经济社会发展、适应高职院校特点、与“双高”建设目标相耦合的教师绩效评价体系,推动高职院校向特色高水平高职学校的目标不断迈进。

关键词:“双高”建设;高职院校;教师绩效评价

中图分类号:F24

文献标识码:A

doi:10.19311/j.cnki.1672-3198.2025.04.028

1 绩效评价的政策背景

2019年3月,教育部、财政部印发《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》,该意见是新时代国家层面对高职学校提出的“双高建设计划”,意见中明确提出要创新教师评价机制。在此之前,国家关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见中也曾提出要完善职业院校教师考核评价制度。国家关于分类推进人才评价机制改革的指导意见中提出要创新人才评价机制,发挥人才评价指挥棒作用,并且就分类评价、品德评价、评价标准、评价周期、多元评价方式等提出了具体的一系列要求。

“双高建设计划”实施后,2020年,国家出台《深化新时代教育评价改革总体方案》,方案中明确提出要扭转不科学的教育评价导向,坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾,改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价,充分利用信息技术,提高教育评价的科学性、专业性、客观性。

2 绩效评价的惯性误区

笔者通过对多所高职院校教师绩效评价情况的调研发现,教师绩效评价存在一些共同的误区,这些误区有些是教师本身存在的,有些是管理层存在的,有些是校园文化氛围造成的。

(1)对教师绩效评价的概念理解存在误区。教师绩效评价是对教师全部工作的过程、行为和结果的综合评价。很多管理层及教师本身往往都把绩效评价片面地理解为结果的评定,等同于结果考核,在这样的误

区中,会导致评价制度过于偏向于结果,教师过分看重成果的数量,反而重要的行为和过程没有列入绩效评价体系中。绩效评价成了数业绩比赛,谁的业绩数量最多,谁就最优秀。

(2)对教师绩效评价的过程把控存在误区。绩效评价是绩效管理过程中重要的一个环节,但是绩效评价又不是单独存在的,它与绩效管理的其他几个环节都有重要的关联作用。完整而有效的绩效管理过程主要包括以下5个环节:绩效规划、绩效沟通、绩效规划确认、绩效评价、对绩效评价反馈和运用。然而在很多操作层面,直接将绩效管理简化为了考核。其实绩效规划、绩效沟通以及绩效规划的确认,都是绩效评价的前置环节,有了这些环节,绩效评价才有了抓手和基础,否则绩效评价只能是结果性的考核。

(3)对教师绩效评价的应用认知存在误区。将绩效评价简单地与教师年度考核划等号,直接简单应用在年度考核结果、奖金发放等方面,反而忽略了绩效评价更重要的作用。教师绩效评价结果的运用,应与评价目标紧密相连,会对教师的专业发展和个人成长起到引导作用^[1]。通过绩效评价的过程以及后续的绩效评价反馈,我们才能发现教师在教育教学中可能存在的问题,进而找到教师绩效差距,明确改善绩效的方向,促进教师的专业发展和快速成长,最终提高学校的整体办学水平。

3 绩效评价的改革方向

(1)明确师德评价的首要位置。立德树人是新时代教育的根本任务,师德是教师的立身之本,师德评价应该成为对教师评价的首要标准。师德评价要有明确

基金项目:本文系广东省教育厅青年创新人才类项目“中国特色高水平高职院校建设目标下的教师绩效评价体系研究”(2019GWQNCX086);广州市教育科学规划2019年度课题“中国特色高水平高职院校建设目标下的教师绩效评价体系研究—以广州市属高职院校为例”(201911933);广州番禺职业技术学院“十三五”(第三批)科研项目“基于激励与约束视角下的高职院校绩效工资分配研究”(201911933);广州番禺职业技术学院教学改革重点项目“教育评价改革背景下高职院校教师评价体系与机制改革研究”(2022JG04)的研究成果之一。

作者简介:张亮(1985-),男,山东肥城人,广州番禺职业技术学院讲师、人事处劳资科科长,研究方向:高等职业教育。

的评价途径和负面清单,从思想到行为,从工作到生活,建立无缝隙的道德全面评价闭环,实施一票否决制的师德评价机制,对师德问题零容忍。

(2)推行分类评价。教师的专业领域不同、优势特长各有不同,实施“一刀切”的评价已经不合时宜,过于简单粗暴,不利于人才优势的发挥,也不利于教师的个人成长和学校的可持续性发展。在进一步厘清教师评价目的的基础上,实施合理的分类评价,显得尤为重要^[2]。

(3)评价多元化。在评价方式上,改变过往重数量轻质量的评价思路,将定量评价与定性评价充分融合,多指标多角度实施绩效评价。在评价主体上,改变上级评价为传统的模式,引入市场评价和社会评价,丰富评价的主体,使绩效评价更具客观性^[3]。

(4)个人评价与团队评价相融合。充分肯定个人在团队建设中发挥的作用和取得的成绩,有利于团队的高质量建设,从单打独斗到抱团取暖的形式改变,不管对教师个人成长还是学校的可持续发展,都具有重要作用^[4]。

(5)长期评价与短期评价相结合。教师成果的取得并非一蹴而就,特别是科研成果和社会服务,存在一定的周期性,需要长时间的积累过程,才会产生相应的成果和影响。绩效评价过程中,应充分考虑其特殊性,注重短期评价与长期评价相结合,以便获取教师的真实绩效评价结果。

(6)专项特殊评价。对特殊的教师群体,诸如学校引进的专业领军人才、高技能大师等各类高层次人才,应采取一人一议、一人一方案,针对特殊的工作任务,制定专项绩效评价方案,评价方案更侧重聘期整体评价,更关注对学校战略发展的贡献。

4 绩效评价的体系构建

4.1 评价对象分层分类设计

根据教师的学历水平、专业特长、人才层次,综合

考虑教师个人的专业发展意愿,将评价对象分为教学型教师、科研型教师、综合型教师、特殊型教师。教学型教师主要以教学为主,兼顾科研和社会服务工作,评价时偏重教学方面的评价,主要针对人群为博士学历以下、具有一定教学经验的教师;科研型教师主要以科研为主,兼顾教学和社会服务工作,评价时偏重科研方面的评价,主要针对人群为具有博士学位的高层次人才以及担任各类科研平台负责人的教师;综合型教师在教学、科研以及社会服务等方面平衡兼顾;特殊型教师以协议工作内容为主,主要针对人群为专业领军人才、高技能大师等特殊人才。

在类型的选择方面,学校设置一定的条件,明确教师可选类型,同时又要下放50%的选择自主权到二级学院,二级学院通过了解教师的特点、与教师一同进行规划和沟通,最终确定教师的选择类型。

4.2 “五维”评价主体模式设置

从评价主体角度来说,传统单一的上级评价模式,不利于教师绩效评价的开展,教师绩效评价的结果也不尽合理,教师本人对这种评价方式也存在异议。因此,在绩效评价主体方面,应参照360度绩效考核方式,创建以本人、学生、同事、领导、企业为评价主体的“五维”模式,根据评价内容分别赋予一定的权重,全方位对教师进行工作过程、行为、工作效果、成果等方面的评价,避免单纯以结果性评价作为绩效评价结论的同时,保障了绩效评价的科学性和合理性,使绩效评价更具说服力,最终能够发挥绩效评价的作用,促进教师专业发展和学校的可持续发展。

4.3 评价体系及权重构建

教师绩效评价体系可否顺利运行并发挥作用,科学的评价指标是必不可少的基础,同时要确保绩效评价标准和职业院校发展方向匹配。当下职业院校教师肩负着多重职责,不断改善绩效评价体系的要求,才可保障教师多元职能的实现。

4.3.1 教学型教师评价体系及权重

表1 教学型教师评价体系及权重

类型	一级指标	二级指标	评价内容	权重	评价主体
教学型教师	师德评价	师德负面清单所列情形	是否被认定为师德失范行为	一票否决	学校师德委员会
		教学工作量	是否按要求完成教学学时	30%	教务处或二级学院
	教学评价	教学效果	教学满意度分数	15%	学生评价占50%;督导评价占20%;领导评价占20%;本人评价占10%
		教学成果	按照教学方面取得的教改项目、教材编写、教学比赛、指导学生比赛以及团队建设贡献等成果计分	15%	由二级学院或职能部门按照成果的国家、省级、市级分别给予计分
	科研评价	教学创新	教学方法、教学内容等创新	10%	本人自评,按要求提供佐证材料
		科研成果	按照科研方面取得的科研项目、科研论文、学术著作、专利授权、科研获奖以及团队建设等成果计分	15%	由二级学院或职能部门按照成果的国家、省级、市级或重要程度分别给予计分
服务评价	校内服务	根据教师参与专业建设、平台建设、团队建设以及院校专项工作的情况计分	10%	由二级学院评价小组量分	
	社会服务	根据教师参与校企合作、社会公益活动、技术服务、成果转化等情况计分	5%	由企业方进行评价量分	

4.3.2 科研型教师评价体系及权重

表 2 科研型教师评价体系及权重

类型	一级指标	二级指标	评价内容	权重	评价主体
科研型教师	师德评价	师德负面清单所列情形	是否被认定为师德失范行为	一票否决	学校师德委员会
	科研评价	科研成果	按照科研方面取得的科研项目、科研论文、学术著作、专利授权、科研获奖以及团队建设等成果计分	50%	由二级学院或职能部门按照成果的国家级、省级、市级或重要程度分别给予计分
		教学工作量	是否按要求完成教学学时	15%	教务处或二级学院
	教学评价	教学效果	教学满意度分数	15%	学生评价占 50%；督导评价占 20%；领导评价占 20%；本人评价占 10%
		教学创新	教学方法、教学内容等创新	5%	本人自评,按要求提供佐证材料
	服务评价	校内服务	根据教师参与专业建设、平台建设、团队建设以及院校专项工作的情况计分	10%	由二级学院评价小组计分
社会服务		根据教师参与校企合作、社会公益活动、技术服务、成果转化等情况计分	5%	由企业方进行评价量分	

4.3.3 综合型教师评价体系及权重

表 3 综合型教师评价体系及权重

类型	一级指标	二级指标	评价内容	权重	评价主体
综合型教师	师德评价	师德负面清单所列情形	是否被认定为师德失范行为	一票否决	学校师德委员会
	教学评价	教学工作量	是否按要求完成教学学时	15%	教务处或二级学院
		教学效果	教学满意度分数	10%	学生评价占 50%；督导评价占 20%；领导评价占 20%；本人评价占 10%
	科研评价	教学成果	按照教学方面取得的教改项目、教材编写、教学比赛、指导学生比赛以及团队建设贡献等成果计分	10%	由二级学院或职能部门按照成果的国家级、省级、市级分别给予计分
		教学创新	教学方法、教学内容等创新	5%	本人自评,按要求提供佐证材料
	服务评价	校内服务	根据教师参与专业建设、平台建设、团队建设以及院校专项工作的情况计分	15%	由二级学院评价小组计分
社会服务		根据教师参与校企合作、社会公益活动、技术服务、成果转化等情况计分	15%	由企业方进行评价计分	

4.3.4 特殊型教师评价体系及权重

表 4 特殊型教师评价体系及权重

类型	一级指标	二级指标	评价内容	权重	评价主体
特殊型教师	师德评价	师德负面清单所列情形	是否被认定为师德失范行为	一票否决	学校师德委员会
	协议内容评价	教学工作	是否按协议要求完成教学任务,数量与质量两方面评价。	100%	由二级学院评价小组量分
		科研工作	是否按协议要求完成科研任务,数量与质量两方面评价。		由二级学院评价小组量分
	社会服务工作	是否按协议要求完成社会服务任务,数量与质量两方面评价。		由二级学院评价小组量分	

4.4 评价周期长短融合设计

根据评价指标和内容的设定,综合考虑相关指标要求的特殊性,在评价过程中,将评价周期长短进行融合,比如涉及教学成果和科研成果的部分,年度评价与聘期评价相结合,年度评价设置基本最低要求,完成即为当年达标,聘期期满时再按照标准要求评价。与此对应,短期的年度绩效评价更侧重过程,长周期的聘期绩效评价更侧重结果,在绩效评价应用中,要综合考虑年度评价和聘期评价的应用情形和影响范围,最终通过绩效评价促进教师职业成长和发展的目的,而非通过评价一定要赋予教师一个优秀、合格或不合格的标签。

5 结语

教师绩效评价是教师发展的指挥棒,这不仅关系到教师个人的职业发展,而且直接影响学校人才培养的质量和学校高水平的建设任务。绩效评价需要顶层设计和自上而下的重视,需要领导层、管理层有清醒的认知,这种认知不仅是对绩效评价概念的准确理解,还应该包括对学校未来发展方向的清晰判断,绩效评价

的指标要与学校的未来发展目标相融合。

当然,实施绩效评价的过程注定复杂,但不能因为复杂就忽略一些重要的环节,让绩效评价成了一种形式,而是应该创新管理手段,让数字化赋能绩效评价,借力“智慧校园”建设,接入教务管理系统、科研系统、校企合作平台、评估督导信息平台等,建成绩效评价大数据平台,避免信息孤岛和教师的重复劳动,让教师通过绩效评价数据平台,清晰地掌握自己当年以及 3 年或者 5 年的绩效脉络,适应配合绩效评价,并能亲身体会到绩效评价对自己成长的作用。

参考文献

[1] 姚敏,湛晓蕾. 高职“双师型”教师分层分类认定的关键指标研究[J]. 安徽电子信息职业技术学院学报, 2024, 23 (01): 107-110.

[2] 王小菲. 高职院校教师分类评价的价值、原则与路径[J]. 天津职业大学学报, 2024, 33(01): 45-51.

[3] 孟宪辉. 破“五唯”背景下职业院校教师绩效评价体系建设研究[J]. 公关世界, 2024, (08): 100-102.

[4] 莫韦花,刘存香. 职业院校教师创新团队绩效评价模型构建及实践研究[J]. 科技创新与生产力, 2024, 45(04): 89-93 + 97.