

“双高”理论视角下高职院校教师绩效评价体系的构建

Establishment of Teachers' Performance Evaluation System in Polytechnic Colleges from the Perspective of "Double High-levels" Theory

高晓云

Xiaoyun Gao

江苏城市职业学院 中国·江苏南通 226006

The City Vocational College of Jiangsu, Nantong, Jiangsu, 226006, China

摘要: 随着“双高”的施行,传统的高职院校教师管理体系被打破,高职院校的专业建设也在不断革新,国家对于技能型人才的培养愈发重视。论文从高职院校教师绩效评价体系的构建出发,探讨高职院校教学管理体系的革新策略。

Abstract: With the implementation of the "Double High-levels Plan", the traditional teacher management systems are being broken in polytechnic colleges. These colleges are constantly undergoing innovation in subject construction, and the state is paying more and more attention to the training of skilled talents. Starting from establishing teachers' performance evaluation system, this paper discusses the innovation strategy of teaching management systems in polytechnic colleges.

关键词: “双高”理论; 高职院校; 绩效评价体系

Keywords: "Double High-levels" theory; polytechnic colleges; performance evaluation system

DOI: 10.12346/sde.v3i9.4337

1 引言

教师绩效评价体系的革新对于教学质量的提高以及专业人才的培养而言都具有重要作用。通过制度的完善可以规范教师的教学行为,提升教学质量,不断加强对技能型人才的培养。立足于“双高”计划,从教师的管理体系出发,通过结构优化,措施探讨,不断完善绩效评价系统,不断促进人才的培养与特色化教学的体系的构建。

2 绩效评价体系改建的必要性

2.1 高职教育发展的需求

随着市场人才缺口的不断增大以及相关政策的不断出台,高职院校的建设越来越普遍,不少学校资金投入不足,人才培养局面混乱。为了整合高职院校人才培养秩序,不断加快技能型人才的培养进程,首先从教师绩效评价管理体系出发,通过完善教师管理体系,不断加强中国高校师资队伍建设水平,从而不断提高人才培养水平,对于改善高职教育发展现状,提高人才培养等具有重要意义^[1]。

2.2 提升国际竞争力的需求

随着全球化进程的加快,人才培养对于国家而言愈发重

要。国际间政治形势的紧张以及日新月异的发展形势无一不对国家的人才培养提出了更进一步的要求,无论是高素质的学科型人才,还是具备专业技能知识水平的职业型人才都是国家未来发展的中坚力量。完善高职院校绩效评价体系,不断提高技能型人才培养的规范性,是中国未来发展的必然需求。

3 绩效评价体系的管理现状及分析

3.1 研究现状

经过大量的研究发现,目前的主流绩效评价方式主要有四种,分别是目标管理法、全面考核法、记分卡平衡法以及重点指标评价法。目标管理法由于忽视教学行为的重要性,因而具有较大的缺陷性;全面考核法也称360°绩效考核法,是指教师通过学校、学生以及其他教师的评价不断完善自身教学行为的一种的绩效考核方式,其优点在于考虑周到,能够避免片面性,但实际施展较为复杂,需要对教师进行必要的规则制定;记分卡平衡法则是指对教师的工作状况、教学水平、学生评价以及未来发展四个发面作出必要的发展规划,并对其进行评价的绩效考核方式,有一定借鉴意义;重

【作者简介】高晓云(1976-),女,中国江苏南通人,硕士,副教授,从事工商管理研究。

点指标评价法,是指着重于一些关键指标,如教学水平、教学行为等,根据这些重点指标进行打分与评价的绩效考核方式,由于实际中很多方面并不能很好地由数据呈现,因而该方法只能作为一种辅助项目。

3.2 应用现状

3.2.1 考核指标少且流于形式化

“双高”计划强调建立特色化教学新体系,无论是在考核指标还是在管理机制上都应根据国情进行特色化创新,然而大多数院校顾及教师情面,形式主义严重。过于形式化的绩效评价体系一方面不利于对教师的管理工作,容易造成舞弊以及作假等现象的发生,同时在对教学质量的监管方面,也不利于发挥其应有的作用^[2]。

3.2.2 考核方式简单,缺乏日常管理

“双高”计划要求打造高水平双师队伍,加强对教师的培养,不断提升教师的综合水平。然而大多数院校为了挽留人才,不敢过于苛刻,绩效评价的考核方式过于简单,甚至有的院校每年实行一次考核,缺乏日常的监督流程,且打分完全由教师自主决定,整个绩效考核体系失去了其应有之义。

3.2.3 缺乏监督机制和激励机制

由于相关院校的不重视,很多高校的绩效评价体系并未做到完善,缺乏监督机制以及激励机制的设立。教师的考核指标缺乏管理与评价,同时很多指标的考核与打分过于简单,缺乏理论依据,评价本身缺乏公信力。

4 基于“双高”理论下绩效评价体系的构建策略

4.1 完善构建的逻辑性

基于“双高”背景下,完善绩效评价体系的逻辑性,不断促进体系设计的合理性,对于整体绩效评价体系的完善而言具有重要意义。对于整体逻辑的构建,应采用分层的策略,即高层规划、中层落实、底层执行的多维度逻辑体系;对于评价逻辑,应注重其延伸的合理性,小到学生,大到领导层、企业、教育部等等,注重评价的多维度与合理性,通过多维化方式减少主观程度,增强信服力。最后对于反馈逻辑,应注重实行的有效性和及时性,反馈意见应真实、可靠,反馈的传达应及时有效,从而确保绩效评价体系构建逻辑的合理性。

4.2 打造信息化管理平台

基于“双高”计划的创新性要求,应结合当代信息技术,打造绩效评价体系的信息化管理平台。通过大数据的整合能力与数据分析能力,加强对于教师综合指标的管理,通过信息化存储的优越性,加强评价信息的时效性;通过信息化系统的软硬件开发功能,逐渐完善与拓展教师绩效考核指标、教师能力、个人素养、学科品德、科研实力、教学反馈等等,通过量化指标的建立不断促进质化的评价管理^[3]。

4.3 建设先进师资队伍

“双高”计划下,引进先进人才,提高教学团队的专业化水平成为绩效评价指标构建的必要途径。基于人才管理的特殊性原则,对于绩效评价指标应进行分层式的逻辑优化,教师具有层次之分,高层次的人才管理制度将更为特殊化,通过绩效评价逻辑的双系统化体系,安抚高质量人才,激励一般个体,促使二者共同进步,不断打造特色化教师管理新体系。

4.4 完善薪酬分配制度

薪酬分配制度与绩效评价体系相辅相成,密不可分。薪酬分配制度对于绩效评价的作用主要体现在两方面,第一,可以具象化绩效评价指标,通过薪资的方式将抽象的考核指标转化为实际物品,通过配套化措施可以提高绩效评价体系运行的合理性;第二,薪酬分配制度可以促进绩效评价体系的改革与创新,将薪酬引入到评价体系中,通过相互融合的方式,不断促进评价体系的革新。

4.5 完善绩效具体应用策略

对于绩效指标的衡量,不应仅仅体现在金钱方面,道德层次的发展与精神物质的富裕同样重要。对于教学成绩优异的工作人员,应注重其精神生活的富裕。应为其提供海外进修以及高级培训等特殊待遇,通过个人精神素养的提高,不断完善其未来发展方向。

4.6 加强战略规划与绩效评价指标的联系

“双高”计划致力于提高高职院校的未来发展水平,对于其发展战略提出了更高的要求,应不断完善教学发展战略,打造中国特色人才培养方案。在“双高”计划的背景下,一方面,学校应立足于国际化发展趋势和中国教学背景,不断完善教学战略的规划,通过相关规定的制立与加大资金投入,不断加强教师队伍的人才管理;另一方面,也应该将学校发展战略与绩效评价体系挂钩,通过分层化战略目标,将未来发展规划逐层下发于各教学活动的展开环节,通过总体战略革新绩效评价体系,进而打造特色化教学新体系。

5 结语

基于“双高”计划,完善教学体系,加强教学环节开展,通过革新绩效评价体系的构建,不断打造特色化的教学体系,于院校、于国家而言都具有重要意义,不断完善教学方式方法,对于提升人才培养,打造复合型的教学模式而言具有重要的借鉴意义。

参考文献

- [1] 谢更兴.“双高计划”背景下高职院校绩效管理的对策[J].漳州职业技术学院学报,2020(2):32-35.
- [2] 何瑜.双高背景下高职院校绩效评价指标体系构建探讨[J].财会学习,2020(8):246-248.
- [3] 韩先满,欧阳旻.“双高”视野下基于大数据的高职院校教师发展评价体系研究[J].岳阳职业技术学院学报,2020(3):1-7.