

高职院校教师绩效评价体系研究

Research on Teacher Performance Evaluation System in Higher Vocational Colleges

李佳

Jia Li

岳阳职业技术学院 中国·湖南 岳阳 414000

Yueyang Vocational Technical College, Yueyang, Hunan, 414000, China

摘要: 随着中国教育大步改革以来,近几年持续增强教育事业的投入,概括起来就是人才是国家的未来,而人才的培养在于教师,高校教师是学生的引导者。因此,教师素养直接关系到教育教学质量,教师对经济社会发展、建设教育强国至关重要。论文经过大量实际调研,建立了一种较为先进的高职院校教师绩效评价研究体系,为高职院校教师绩效考评提供一种思路。

Abstract: With the great reform of China's education, the investment in education has been continuously enhanced in recent years, it can be summarized that talents are the future of the country, and the cultivation of talents lies in teachers, and university teachers are the guides of students. Therefore, teacher literacy is directly related to the quality of education and teaching, and teachers are crucial to the economic and social development and the construction of education power. After a lot of actual research, this paper establishes a relatively advanced research system of teachers' performance evaluation in higher vocational colleges, which provides a way of thinking for teachers' performance evaluation in higher vocational colleges.

关键词: 绩效考评; 高职院校; 教师

Keywords: performance appraisal; higher vocational colleges; teacher

课题项目: 湖南省教育厅科学研究项目(课题编号: 19C1868)。

DOI: 10.12346/sde.v4i10.7556

1 引言

随着中国教育大步改革以来,在近几年持续增强教育事业的投入,概括起来就是,人才是国家的未来,习近平总书记曾指出职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,是广大青年打开通往成功成才大门的重要途径,肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责,必须高度重视、加快发展。习近平总书记要求各级党委和政府要把加快发展现代职业教育摆在更加突出的位置,更好支持和帮助职业教育发展,为实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦提供坚实人才保障。习近平总书记指出,要树立正确人才观,培育和践行社会主义核心价值观,着力提高人才培养质量,弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚,营造人人皆可成才、人人尽

展其才的良好环境,努力培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才。而人才的培养在于教职工,高校教职工是学生的引导者。因此,教职工素养直接关系到教育教学质量,教职工对经济社会发展、建设教育强国至关重要。

教师的绩效考评是各大高校进行人才培养的一个重要内容,通过绩效考评,可以进一步激发教师的工作积极性,高职院校在进行建设时,应当把教师的绩效评价放在首要地位^[1],建立起完善的高职院校教师绩效评价体系不但可以反映出高校教师的绩效水平,同时也为加强教师队伍建设,也为提高教学水平打下了坚实的基础^[2]。当前,中国已开展一系列的教师评估工作以评估教师,促进其自身发展,但如何设计绩效评价体系,对教师工作进行正确、严谨的评价以促进其持续发展与提升,成为各大高职院校亟须解决的一个问

【作者简介】李佳(1976-),女,中国湖南岳阳人,本科,高级会计师,从事会计、审计、管理会计、财务分析研究。

题。论文运用较为适合当下各高职院校的绩效评价理论与方法,构建了院校教师的绩效评价体系,并对当前教师绩效评价指标进行进一步分析,根据其特点,制定出有效的考评标准和评价指标,在此基础上确定了绩效评价的目的和内容,设计了一套量化的评价指标体系,并针对评价结果提出了建议。

2 构建教师绩效评价体系的原则

2.1 量化考核

绩效考核评价指标的选取应具有典型性,并且指标能准确反映出教师教学能力、科研能力、职业发展潜力以及其工作业绩、工作态度、政治思想等,是对高职院校教师职业工作的高度概括与提炼。只是针对不同岗位所设计的典型代表性工作的难易程度、指标数量的多少之区别而已,即使在简化内容及指标数量的情况下,仍然具有典型代表性,以及一般普适性。

2.2 定性与定量相结合

教师工作不像体力劳动者工作可以具体量化,教师工作隶属于脑力劳动,因此在进行高职院校教师绩效评价的过程中,应当尽量做到定性评价与定量评价相结合,根据实际情况进行具体分析,对于难以量化的指标应当以定性分析为主,对于可量化的指标以定量分析为主。如在业绩评价时定量评价为先,定性评价为次;在评价思想政治时以定量为辅,定性为主。

2.3 评价与奖惩相结合

高职院校为检查教师管理工作的科学性开展绩效评价活动,如果对教师的管理工作跟不上,也达不到考核的目的。因此,这就需要高校教师绩效评价与奖惩紧密结合起来,科学地根据绩效评价的结果,在考核的基础上给予其教师相应的奖惩,对于教育有重大贡献的教师,高校除给予经济奖励之外,应根据其贡献不断提升,对于严重不称职的教师,高校应给予一定的惩处,并采取有效措施不断加强其专业知识和从业素养,对于不能适应教学、科研等工作的教师,应当有计划地安排进修等不断提高其能力与水平,或者调整其岗位以适应工作。综合以上,将很大程度上调动广大高职院校教师人员的工作。

3 高职院校教师绩效评价体系的构建

3.1 绩效评价目标

作为技术性的教育院校,在建立评级指标体系时,高职院校必须严格遵循这个目标,培养出具有创造性思维的高质量人才,建立一支具有卓越创造能力的师资队伍。因此,绩效评价目标首先应当落实岗位管理理念,可以使得教师工作目标明确,更好地履行工作中各自的岗位职责,做到各司其职。此外,应当探索建立适应高职院校发展目标的绩效评

价模式,深入推进人事分配体制改革,探索以绩效考评为基础的绩效薪酬分配机制,以达到优劳优酬、增加二次分配的目的。

3.2 绩效评价主体

教师评价体系研究中,绩效评价主体主要是评价者,实施评价体系,需要评价者对教师工作进行评价。绩效评价者是不是能以认真负责、不偏不倚的态度对教师绩效进行评价,会影响到评价结果,也会对评价体系的其他工作产生影响。由此可见,评价主体不应仅局限于单个群体,对于涉及教师工作的不同方面的人员都应当参与到评价中。高职院校教师评价体系中,评价人员至少应包括教师本人、学生、同事以及相关领导四类人员,合格的绩效评价者能够使评价结果趋于合理性、公正性以及客观性;不合格的绩效评价使评价结果趋于不准确性,不利于被评价者合理判断。因此,这就要求高职院校教师绩效评价者不断增强自身素质,进而保障高职院校教师绩效评价合理性、公正性以及客观性。首先,对于教师本人来说,应当对其品德、才能、成绩等各方面自我评价,并进行打分,这是绩效评价中不可或缺的环节。其次,学生对教师教学质量有着最真实的感受,对教师活动最有评价权,因此在教师绩效评价中应采纳来自学生对教师的意见与建议,成为教师绩效评价中至关重要一部分。最后,校内同行是教师工作的相关者,日常或工作中与教师有更多合作、探讨交流的机会,所以同行评价会更加真实、中肯,但为了避免来自校内同行竞争者的恶意评价,在进行同行评价时应当加入一定的校外同行的评价,保证评价的公平公正。

3.3 绩效评价指标

绩效评价指标最主要的是关键绩效指标设计,科学合理地确定关键绩效指标是绩效考核评价的关键。关键绩效指标必须是指“具体的”“可度量的”“可实现的”“现实的”和“有时限的”,根据教师法的相关规定,进行高职院校教师的绩效评价应考虑从政治学习、业务水平、工作态度、工作成绩四个方面进行考核。在实际进行绩效考评时可以将同类型评价一起考核,如政治思想与工作态度合为一项、工作成绩与业务水平合为一项。所以论文从三个方面进行研究:政治思想、专业能力以及教学工作。

3.3.1 高职院校政治思想评价

政治思想包括两个方面:政治态度以及道德修养,主要指教师是否热爱祖国,学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观以及新时代中国特色社会主义思想等党的知识,拥护党的政策方针。具体项目包括政治学习、爱岗敬业、严谨治学和组织纪律,分成4个等级,即优秀、良好、合格以及不合格^[1]。其中,表1为高职院校政治思想考核表。

表 1 高职院校政治思想考核表

指标	考评内容	权重	评价主体	得分
			a : b : c 2 : 4 : 4	
政治学习	执行国家的有关政策, 参与政治学习	0.2		
爱岗敬业	执行教学任务, 完成教学工作	0.3		
严谨治学	认真研究教学大纲, 明确所教科目要求、内容以及学科结构	0.3		
组织纪律	遵守法律法规和学校规定	0.2		
总分: x				

注: a——个人评定占比;

b——同事互评占比;

c——上级领导评定占比;

若 Y_{jp} 是 p 类评价主体对 j 指标的评分, 那么 p 类评价主体对某教师的总评分为:

$$Y_2 = Y(j=1,2,3,4)$$

j 表示第 j 个评价指标;

p 表示评价主体 (a, b, c) 政治学习评价总分为 Y, 则 $Y = Y_{xa} \times 20\% + Y_{xb} \times 40\% + Y_{xc} \times 40\%$ 。

3.3.2 高职院校教师专业能力评价

一方面, 是指与高职院校教师岗位相适应的相关专业知识和过硬的业务能力。另一方面, 具体情况和项目比较内容涵盖了教育教学工作、教学科研和基础教育课程改革工作、双师型工程师职称水平、学业成绩等。高职院校教师专业能力评价采取使用逐项量化分的具体方法。

衡量专业教学的特殊性涉及质量和数量两个基本要素, 在评估中, 教育和教学任务的数量参照结合完成的专业教学小时数来确定。教育质量的好坏是以量计分基础, 使用质量系数调节。质量考评, 建立以教学水平为依照的教学水平系数标准。额外加分项, 拟订详细的考评计分标准。其计分计算公式为:

$$\text{教育教学积分} = \text{教学数量分} \times \text{质量因子} + \text{额外加分}$$

质量因子由考评小组在广泛考察以及听取学生领导的建议的基础上确定。

具体方法: 以同事互评、上级领导评价和学生评价的结果, 按一定权重进行计算, 依次确定质量因子, 计算累加的总分^[4]。其中, 表 2 为权重系数表, 表 3 为质量因子表, 表 4 为额外奖励积分表。

表 2 权重系数表

评价分类	系数
同事互评	0.2
领导评定	0.4
学生评定	0.4

表 3 质量因子表

累积积分	教学质量	质量因子
> 85	优秀	1.3
70~85	良好	1.1
60~70	合格	1.0
< 60	不合格	0.9

表 4 额外奖励积分表

奖励等级	教学奖励积分
省、市、部教学成果一等奖	12 分
省、市、部教学成果二等奖	8 分
发表论文 (SCI、EI、核心期刊)	8 分
本校教学成果一等奖	4 分
本校教学成果二等奖	2 分

3.3.3 教师教学研究工作的积分

教师每年教研与教改考评量化总成绩为 10 分, 其中基本分 5 分给定, 在此基础上给予 1~5 分的加分。加分由以下几方面构成:

①按照规定要求完成教学任务, 教学文件完整、齐全, 对学生学业考评认真、客观。

②认真完成学校教研小组工作, 积极帮助学生拓展课外活动。

③积极参与学校组织教研工作。

④担任教研小组负责人或班主任。

⑤在校级以上公开课上获奖。

高职院校教师的绩效评价应按照以上几个方面开展全面的考评。为使绩效评价体系更加科学, 可以此为基础制定更加具体的评价方案, 对考评四个方面内容更加细化, 制订更合理的评价标准。

3.4 绩效评价应用

3.4.1 促进教师本人的个人发展

绩效考评作为整个员工绩效管理活动的至关重要的部分, 对绩效管理活动有重大的作用, 而要想办好绩效考评, 需要坚持展开科学的绩效管理。高职院校要经过对结果的判断、反馈和使用加强内涵建设, 提升高职院校绩效考评是一件持久的重要任务, 要结合实际情况, 制定合适该校特点的体系和做法, 对绩效考评需要进一步重视, 需积极探索推动和改善绩效考评的有效方法手段, 对高职院校在进入教师队伍前增强宣传和培训, 对他们全面强化教育^[5]。

3.4.2 反馈到人事管理部门

绩效考评结果的作用主要反映在考评分析、教育培训、人员调度三个方面。一要看重对考评结果的分析。在教师的素养要求上, 规定教师不光是学科内容, 还需有职业技能素质, 并且建立了卓有成效的绩效考评模式, 在制度性保障上也制定了一系列的制度体系, 通过制度建设保证学校政策的执行。二是根据绩效考评结果是, 制订教师培训内容。经过考评能够看出教师的培训思路, 把教师安排到相应的岗位开

展科研。在此基础上也能够强有力地增强考评的发展,体现绩效考评应用的示范引领作用。三是管理单位有义务唯才是用。人事管理单位对经教育培训仍很难适应职位要求的教师应发掘其除此以外的工作特长,应予考虑调整到别的工作岗位,如此才有益于高职院校的长远发展。

3.4.3 绩效考评结果与工资发放进行结合

职称评定、工资发放、是否再次聘用与绩效考评的结果挂钩,绩效考核结果的使用是绩效考核工作的延伸与人力资源管理工作的结合点,是绩效考评发挥作用的一个重要环节。从根本上来说,绩效考核工作就是通过绩效考评结果对教师工作行为以及工作状况进行影响,促进教师自身发展以及学校的发展及效率的提高。根据绩效考评结果,制订工资发放标准,应当采用一边激励一边约束的政策,引导教师主动积极投入教研教学工作中去。通过这种方式,将工资发放与岗位职责、教学成果相挂钩,调动他们的积极性。如果只进行绩效考评,而不应用绩效考评的结果,那么绩效考评就失去了原本的作用。

4. 结论

高职院校作为中国高等教育不可分割的一部分,教师的

绩效考评是对其在工作过程中所表现出的道德水平、行为态度、教育成果等方面的综合评价是一项重要的工作,关系着学校战略目标的实现和教师个人职业生涯的发展,决定着教师对教学、科研、社会服务的价值取向。高职院校需要根据其自身发展战略以及目标,引导教师绩效评价的价值取向,以便顺利实现学校发展战略目标,在坚持定量考评与多方面综合评价相结合的基础上需要将教师的教学质量反映出来,提高高职院校的办学水平。

参考文献

- [1] 王永亮.新时代背景下高校学生管理探究[J].智富时代,2019(1):1.
- [2] 卿钦.高等职业技术学院教师绩效评价体系研究[D].南京:南京林业大学,2009.
- [3] 刘兴.高等职业技术学院教师绩效考核体系优化设计研究[D].长沙:中南大学,2005.
- [4] 甘益慧.农民工随迁子女教育质量调查与研究——以佛山市民办义务教育阶段为例[J].南昌教育学院学报,2019,34(3):5.
- [5] 周应中.高职专业第三方人才培养质量评价体系的构建[J].职业技术教育,2012(5):5-9.