

Research on the Teacher Assessment System of Higher Vocational Colleges from the Perspective of Teacher Development

Lijing Wang Yongbao Han Lifang Wang

Beijing Youth University of Political Science and Technology, Beijing, 100102, China

Abstract

Establishing a robust teacher evaluation system in vocational colleges not only enhances institutional management and drives high-quality development, but also elevates faculty competence and fosters professional growth. The assessment framework should prioritize developmental orientation, differentiated evaluation criteria, and dynamic feedback mechanisms. It should encompass core dimensions including professional ethics, teaching proficiency, practical skills, and community service, while incorporating vocational education-specific features through specialized indicators such as "dual-qualified" instructors and innovative teaching teams. By implementing mechanisms for professional capacity building, innovating incentive systems, deepening industry-education integration, and establishing collaborative platforms like cross-disciplinary faculty teams, a comprehensive multi-level development pathway for educators can be created.

Keywords

Teacher development; higher vocational colleges; teacher assessment

赋能教师发展视角下的高职院校教师考核体系研究

王丽静 韩永宝 王丽芳

北京青年政治学院, 中国·北京 100102

摘要

高职院校建立健全教师评价体系, 不仅有助于提高学校的管理水平, 促进学校的高质量发展, 还要能够提升教师的整体素质, 促进教师的自身发展。考核体系应以发展导向、差异化考核、动态反馈为原则, 涵盖师德师风、教学能力、实践能力、社会服务等核心指标维度, 并结合职业教育特色, 设计“双师型”教师和教学创新团队等特色指标。通过建立教师职业能力提升机制, 激励机制创新, 深化产教融合培养机制, 建立跨专业教师团队等协同发展平台, 形成一个全方位、多层次的促进教师发展的实施路径。

关键词

教师发展; 高职院校; 教师考核

1 引言

近年来, 随着高等教育的快速发展, 高职院校的教师队伍也在不断壮大。然而, 教师绩效评价问题一直是高职院校管理中的难点之一。

2020年10月, 中共中央、国务院正式印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》对教师评价改革作出了新指示, 要坚持把师德师风作为第一标准, 突出教育教学实绩,

【课题项目】本文系2023年北京市教师发展研究课题“赋能教师发展视角下的高职院校教师绩效考核体系研究”(项目编号: ZJ2023005)研究成果。

【作者简介】王丽静(1971-), 女, 中国吉林人, 硕士, 副教授, 从事人力资源管理研究。

把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求, 强化一线学生工作, 改进高校教师科研评价等。

2 高职院校教师考核体系现状与问题

本课题在研究的过程中, 对263名高职院校教师进行了考核体系现状和存在问题的调查, 调查的结果如下。

2.1 考核体系现状分析

在考核制度的完整性方面, 94.3%的教师认为所在学校有比较系统完整的教师考核制度, 这表明多数高职院校已认识到教师考核的重要性, 并建立起相应制度体系。

对于考核内容及标准的知晓程度, 45.63%的教师非常清楚, 40.68%的教师比较清楚, 这说明学校在考核内容和标准的传达上虽有一定成效, 但仍需进一步加强, 确保每位教师都能清晰了解考核要求。

从考核内容来看,师德师风(96.2%)、教学工作(95.44%)、科研工作(93.16%)、教学质量(90.11%)是主要考核内容。同时,专业建设(82.89%)、学生工作(79.47%)、社会服务(71.86%)也受到一定关注。除此之外,“招生就业”“挂职”也有被学校纳入考核范畴。

在考核奖励方面,增加绩效工资(80.23%)和职称晋升条件(66.54%)是主要激励措施,这与教师的切身利益紧密相关,能在一定程度上激发教师的工作积极性。岗位晋级(47.15%)、增加奖金(54.37%)也具有一定激励作用,但增加培训机会(22.05%)的占比相对较低,这可能影响教师专业能力的持续提升。

在考核影响方面,多数教师对考核工作整体认可,但仍有部分教师存在不满,考核工作仍有改进空间。

2.2 存在问题的分析

在关于“您认为当前高职院校教师绩效考核中存在的主要问题有哪些?”的调查结果中,教师认为存在的问题排在前五位的分别是:“忽视了教师成长的内容动力,过多关注学校目标的达成,对教师职业发展、个人成长关注不够”;“激励导向作用不强”;“考核评价内容过于量化,缺乏统筹考虑”;“评价指标体系不合理,过于追求全面、细化,重点不够突出”;“考核制度的制定,教师参与度低,对制度的认可度不高,导致执行效果和激励效果大打折扣”。

调查结果表明,在考核指标体系方面,指标体系在量化与统筹、全面与重点的平衡上存在不足;87.07%的教师认为考核主体单一,21.67%的教师指出考核结果存在论资排辈、轮流坐庄现象,打击了优秀教师的积极性。

3 关于高职院校教师发展需求的调研

3.1 关于高职院校教师发展认知的分析

从调研结果来看,教师们对发展内容的需求呈现出多元化的特点。其中,教学能力的需求比例最高,达到了93.54%。师德师风的需求比例也较高,为77.19%,说明教师们认识到师德是首要要求,注重自身道德修养的提升。

实践能力的需求比例为66.92%。学术水平和研究能力的需求比例分别为63.88%和54.37%,显示出教师们对科研工作的重视,希望通过科研提升自身的学术素养和专业水平。

此外,收入增加、职业成就感等方面的需求也不容忽视,分别为52.09%和50.57%。这说明教师们关注专业发展的同时,也对自身的职业待遇和成就感有一定的期望。

3.2 关于下一年度能力提升的需求分析

在未来能力提升期望中,数字化教学能力的需求最为突出,达到了60.46%。随着信息技术在教育领域的广泛应用,教师们迫切希望掌握数字化教学手段,以适应新时代的教学需求。

实践教学能力的需求比例为48.29%,再次体现了高职院校教师对实践教学的重视。社会服务能力、指导大赛能力等方面的需求也有一定的比例,分别为32.32%和31.94%,

说明教师们希望拓展自身的社会服务功能,提升学校的社会影响力。

3.3 关于教师考核制度的影响分析

在现有的教师考核制度下,考核制度在一定程度上起到了激励作用。然而,仍有22.43%的教师表示工作积极性受挫,36.88%的教师认为考核制度对工作没啥影响。这说明当前的考核制度可能存在一些问题,需要进一步优化和完善。

3.4 关于绩效考核反馈的需求分析

高达71.86%的教师希望及时得到上级领导关于绩效考核结果的反馈、沟通和指导,这表明教师们对绩效考核反馈的需求非常强烈。他们希望通过反馈了解自己的工作表现,明确改进方向。

3.5 关于学校促进教师发展举措的需求分析

对于学校在教师发展方面应采取的举措,教学能力培训和科研能力培训的需求比例较高,分别为65.4%和60.08%。教师们希望通过系统的培训提升自己的教学和科研能力。同时营造良好的教师发展氛围,在一个积极向上、支持发展的环境中工作。

构建健全的教师发展体系,为他们的职业发展提供保障。鼓励和支持教师到企业实践锻炼的需求,有助于教师提升实践能力,更好地服务于教学。

4 赋能教师发展的高职院校教师考核体系设计

4.1 设计原则

4.1.1 遵循 SMART 原则

SMART原则要求考核指标具有明确、可衡量、可实现、相关性和时限性的特征。考核指标要明确指向教师的具体工作内容;尽量量化;考核指标具有一定的挑战性,教师通过努力可实现;指标要与高职院校的办学定位、人才培养目标紧密相关;考核要设定明确的时间节点等。

4.1.2 全方位、多维度考核的原则

“全方位”指的是由不同的考核主体从不同的角度对教师的工作表现进行评价。例如,某高职院校在对建筑工程技术专业教师的考核中,采用了“3+X”评价模式。同行评价主要评价教师的教学能力、科研水平和专业素养;学生评价通过问卷调查和座谈会的形式进行,重点评价教师的教学态度、教学方法和教学效果;企业评价则主要评价教师在企业实践、技术服务和人才培养等方面的表现。

“多维度”指的是考核应涵盖师德师风、教学、科研、社会服务等多个工作领域。以及获取行业资格证书的数量和等级,确保教师的专业知识和技能能够跟上行业发展的步伐。

4.1.3 促进教师发展的原则

高职院校教师考核指标体系的设计应始终以促进教师发展为目标。考核不是为了惩罚,而是为了帮助教师发现自身不足,明确发展方向。例如,某高职院校设立了“教学创新奖”,每年评选一次,奖励在教学方法、教学模式、教学内容等方面有创新的教师。一位机电一体化专业的教师因将

“项目教学法”引入《机电设备安装与调试》课程,设计了“自动化生产线安装与调试”项目,获得了该奖项,并得到了学校的资金支持,用于进一步推广和完善该教学方法。

4.2 多维指标体系构建

4.2.1 核心指标维度

师德师风是教师的立身之本,应作为考核的首要指标,并且对教师的师德失范行为实行一票否决制。教学工作是教师的核心本职工作,考核教师的教学工作量和教学质量是非常重要的考核指标。科学研究是高校的职能之一,对于高职院校的教师来说,需要具备一定的科学研究能力。将社会服务列为高职院校教师考核的指标,有助于提升学校的社会影响力和对社会的贡献度。

4.2.2 特色指标设计

“双师型”教师是高职院校教师队伍建设的重点,实践能力是高职院校教师的重要能力,应在考核体系中予以充分体现。对于工科高职院校来说,教师参与技术研发项目、职业资格认证等级等也是衡量教师实践能力的重要指标。

高职院校可根据自身的办学定位和特色,选择1-2个特色考核指标,纳入考核指标体系。这种考核方式能够激励教师积极参与团队建设,发挥团队的协同效应,共同推动教学创新和改革。

5 通过健全考核体系促进教师发展的实施路径

5.1 关注教师职业发展需求

本课题在研究的过程中,设置了关于高职院校教师职业发展方面的问题。学校应通过各种途径关注教师的职业发展需求,建立合理的激励机制和培训机制,为教师提供良好的职业发展平台和待遇保障。

5.2 完善教师考核体系和机制

5.2.1 考核指标的优化

一是考核指标要与教师的职业发展相关。高职院校应树立全面发展的考核理念,将教学质量、科研水平、社会服务能力以及教师职业能力提升等方面有机结合起来

二是考核标准要具有一定的挑战性。考核标准不能过低,但也不能过高,而且标准要具体、明确。例如,对教学质量的考核,如果教师在授课过程中确实存在问题,学校要加强对教师的针对性培训和指导,帮助教师得到改进和提升。

5.2.2 考核过程的实施

高职院校应建立科学合理的考核流程和统一的考核标准。在考核流程方面,应明确考核的各个环节和时间节点,包括考核动员、材料提交、考核评价、结果公示等,确保考核工作有序进行。同时,为了保证考核过程的公正性和透明度,应建立考核监督机制,对考核过程进行全程监督,及时发现和解决考核过程中出现的问题。

5.2.3 考核后的反馈与面谈

为了加强考核后的反馈与面谈工作,高职院校应建立及时、有效的绩效考核反馈机制。在反馈过程中,考核主体

应向教师全面、客观地反馈考核结果,既要肯定教师的工作成绩,又要指出教师存在的问题和不足。在面谈过程中,应与教师进行深入的沟通和交流,了解教师的职业发展需求和规划,为教师提供有针对性的职业发展建议和支持。同时,为了确保反馈与面谈的效果,应建立反馈与面谈记录制度,对反馈与面谈的内容进行详细记录,以便后续跟踪和评估。

5.3 建立健全教师发展体系

5.3.1 构建多元培养体系

一方面,针对不同学科专业、不同层级的教师,构建分层分类培训体系,提升教师的教学能力和科研能力,尤其是数字化教学能力,以及AI在教学中的应用等能力的提升。为每名教师制定个性化发展计划。

另一方面,丰富培训形式,除传统的理论授课外,增加实践操作、案例研讨、企业挂职等形式。

5.3.2 深化产教融合培养模式

与行业龙头企业共建实践基地,按专业特点定制实践内容。如某高职院校的机电专业,与当地知名智能制造企业合作,教师深入企业参与智能产线升级项目,掌握了先进的自动化控制技术,回校后更新教学内容,带领学生拿下技能大赛奖项。

5.3.3 营造良好的教师发展氛围

一方面,学校要优化教师发展中心职能,使其成为培训组织、实践协调、规划指导的“中枢”;另一方面,完善制度保障,从经费投入、时间支持(如给教师预留科研、实践时间)等维度,构建“政策-资源-服务”一体化支持生态,让教师安心发展。

5.3.4 健全教师激励机制

学校要完善激励体系:一是建立“阶梯式”晋升通道,将教学成果、实践贡献等纳入考核,对优秀教师在职称评聘、项目申报上倾斜。二是构建“帮扶型”成长机制,为暂存不足的教师配备导师,通过教学诊断、专项辅导,助力其突破瓶颈;同时,设立“教师发展专项基金”,奖励在教学、科研、实践中表现突出者。

5.3.5 帮助教师做好职业规划

学校定期开展教师职业规划专题培训,结合职教发展趋势、院校专业需求,帮助教师梳理成长路径,为教师建立“职业发展档案”,动态记录教学、科研、实践成果,定期开展“规划复盘会”,根据发展实际调整职业目标。还可通过搭建“职业发展咨询平台”,邀请职教专家、行业导师提供个性化规划建议,助力教师精准成长。

参考文献

- [1] 新华社:中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[J].中华人民共和国教育部公报,2020(11):2-7
- [2] 夏楠 刘毛毛.教育评价改革背景下高职院校“双师型”教师绩效考核评价改革研究[J].九江职业技术学院学报,2025(1):67
- [3] 刘瞳 胡臻.基于战略视角的高校教师绩效评价指标体系构建[J].西南民族大学学报(自然科学版),2024(7):448