

“破五唯”背景下高职院校教师绩效评价体系构建 ——基于广州铁路职业技术学院的实践研究

杨益华

(广州铁路职业技术学院, 广东 广州 510430)

摘要: 高职院校作为高等教育的一个类型, 构建科学合理的绩效评价体系, 营造良好教育评价改革氛围, 对高职院校的发展至关重要。本文通过分析高职院校教师绩效评价体系存在的问题, 基于广州铁路职业技术学院职称评价改革与实践, 坚持质量优先、贡献度优先等原则, 针对不同类型的岗位特点及发展需求, 构建科学合理的职称改革评价体系, 破除“五唯”之顽疾, 从而有效促进高职院校高质量发展。

关键词: 破五唯; 绩效评价; 体系构建; 实践研究

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

The Construction of Teachers' Performance Evaluation System in Higher Vocational Colleges under the Background of "Breaking Five-only" —An Practical Research Based on Guangzhou Railway Vocational and Technical College

YANG Yihua

(Guangzhou Railway Polytechnic, Guangzhou 510430, Guangdong, China)

Abstract: As a type of higher education, it is very important for the development of higher vocational colleges to construct a scientific and reasonable performance evaluation system and create a good atmosphere for educational evaluation reform. Based on the reform and practice of professional title evaluation in Guangzhou Railway Vocational and Technical College, this paper analyzes the problems existing in the evaluation system of teachers' performance in higher vocational colleges and adheres to the principles of quality priority and contribution priority, in view of the characteristics and development needs of different types of posts, a scientific and reasonable evaluation system of professional titles reform is constructed to break the "five-only" stubborn disease, thus effectively promoting the high-quality development of higher vocational colleges.

Key words: breaking the five-only; the performance evaluation; system construction; practical research

2020年10月, 中共中央、国务院正式发布了《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《方案》), 方案明确“破五唯”, 即坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾^[1]。在此背景下, 全国高等院校都在积极探索建立新的绩效评价机制。高等职业教育作为高等教育的一个类型, 如何通过构建科学完善

的教师绩效评价体系, 破除在绩效评价中对课题、论文的过分依赖, 对促进教育教学改革及教师发展至关重要。

1 高职院校教师绩效考核中存在的问题

由于缺乏科学完善的绩效评价体系, 高职院校在绩效评价、职称评聘、人才评价、年度考核

收稿日期: 2023-04-18

作者简介: 杨益华, 教授, 博士, 研究方向为物流与供应链管理、高职教育管理

基金项目: 2023年度广东省教育科学规划课题“高职院校科研评价体系改革的探索研究”(编号: 2023GXJK864); 2023年度校级课题“高质量发展背景下高职教师绩效指标评价体系构建研究”(编号: GTXYY2308)

中主要以论文数、课题数作为评价指标,而围绕立德树人、教育育人等方面评价指标缺失。加之考核过程中,仅仅通过教师是否按时完成教学任务、发表足够的论文来进行考核,导致目前的高职院校教师绩效评价体系缺乏明确的导向性以及针对性^[2],不利于学校高质量发展,不利于教师有效成长。

1.1 对绩效评价认识不足

教师绩效评价应该要从教师的德行、能力、成果等多个方面进行全面的考量,并且在具体评价的过程中,应该根据教师的表现定性、定量考核,从而使得绩效考核的内容符合当前高职院校教师的实际情况。然而,很多高职院校在制定绩效考核办法的过程中,对绩效考核认识不足,绩效考核理念较为落伍,致使高职院校教师的绩效管理工作仍然处于初步阶段。在设计相关的高职院校绩效考核方案过程中,没有基于学校发展的实际情况,只是机械地利用其他院校的“成功”模式,而忽略了本校教学的特色^[2]。这样构建出来的高职院校教师绩效评价体系难以发挥作用,也无法实现考核的相关目标,导致当前的绩效考核无法发挥相应的作用,直接阻碍了高职院校的长远发展。

1.2 岗位职责不明确

在高职院校开展教师绩效评价的过程中,由于学校对教师的岗位职责不够明确,导致目前在绩效评价过程中无法明确将教师的岗位职责纳入到考核过程。很多教师为了能够展现自己所谓的学术能力,通过尽可能多的发表论文、做课题,追求高职称。由于不科学的绩效评价体系,高职院校不同岗位的教师岗位职责不明确。在教育教学中,没有把握住高职院校的特点,没有抓住培养高素质技能人才的根本,导致培养出来的学生无法适应社会的发展,也无法满足企业人才招聘的具体需求,进而使得当前高职院校培养质量及社会声誉大打折扣。

1.3 考核指标体系不科学

由于我国近年来才大力推动职业教育的发展,相比发达国家而言,我国高职院校的教育发展较为滞后,高职教师的绩效评价往往参照本科院校的指标体系构建,缺乏作为高等教育类型特色的指标体系。目前很多高职院校在考核教师的能力过程中,采用的方式较为单一(重论文、课题),缺乏一定的客观性。绩效考核的相关问题

会直接影响到高职院校教师的工作积极性,也会影响到高职教育的长远发展。在日常考核过程中,由于没有明确考核指标,使得绩效考核往往存在着形式化考评,没有涉及各个方面,缺乏绩效考核的重要意义。有些高职院校只注重部分考核的结果,却没有注重考核的连续性。比如有些高职院校只注重年底考评,有些院校只注重平时考评,这样一来,高职院校教师的绩效考核比较随意,结果缺乏真实性和公平性^[3]。很多教师无法从中获得自我认同感,影响到其工作情绪,不利于高职教育取得进一步发展。

1.4 评价方式简单

目前,在很多高职院校的教师绩效评价过程中,学校一般是通过判断法以及述职法来对学校的有关教师开展考核认证,要求教师在完成一定阶段的工作后上交个人总结,由学校的相关领导人员或参评人员根据教师的工作总结判断其是否合格,或者是否给予高职院校的相关教师优秀等级。这样一来,很多高职院校的教师绩效考核存在较大的主观性,受到相关领导人员以及参评人员的影响,一些不公平、不公正的现象出现。部分领导给面子分、人情分,势必打击教师的参评积极性,也会影响到高职院校教师开展工作的态度。过多的主观因素干扰使得高职院校教师的绩效考核无法反映教师能力的真实情况,考核方式过于简单,绩效评价体系不够完善。

1.5 绩效评价指导思想欠缺导向性

高职院校在开展绩效评价过程中,由于没有明确发展方向,绩效考核没有得到积极的反馈。在绩效考核过程中,高职院校领导应与相关教师进行交流与沟通,让表现较好的教师树立起榜样。表现欠佳的教师可以通过了解其他教师的优秀之处,分析自己当前工作开展受到阻碍的原因,促进自我的全面发展和进步。如果高职院校教师的绩效考核仅仅流于形式,就无法带动教师取得进一步发展,实现不了“破五唯”,导致绩效考核失去其存在的意义。

2 完善高职院校教师绩效评价体系的重要性

通过完善高职院校教师绩效评价体系,能够有效促进高职院校的教师取得进一步发展,实现自我全面发展。当前,很多高职院校受到不良绩效评价体系的影响,过分重视论文、项目、奖项等,使得很多教师在开展常规工作过程中,处于走形式、走过场的状态。通过完善高职院校教师

绩效评价体系，能够使得教师明确自己的发展目标，进而通过加强学习、增强实践，促进自身全面发展。

其次，通过完善高职院校教师绩效评价体系，能够有效促进高职院校教育取得进一步发展。目前，我国职业教育在发展过程中受到较多的阻碍，相较于普通教育来说还存在差距，很多家长、学生对职业教育存在一些偏见。如果高职院校教师无法正确对待自己的工作，就会严重影响到高职教育的教学质量。通过完善高职院校教师绩效评价体系，使教师能够全心全意投入自己的工作，有利于带动职业院校教育的发展，让更多的学生认真学习，珍惜在高职院校学习的时间，从而使高职院校的教学取得进一步发展。

3 “破五唯”背景下高职院校教师绩效评价体系构建

高校教师绩效评价指标体系的构建标准是教师发展的指挥棒，对教师的发展起着决定性的作用^[7]。当研究人员在探讨高校教师评价的有关问题时，往往会将目光集中在教师职称评审的身上。职称评审是教师评价的重要体现，职称评审与高校教师队伍的质量、教师个人的切身利益及职业发展密切相关。以职称评审作为代表，能深刻地反映出高职教师绩效评价方面的问题与矛盾。如何构建科学合理的高职教师职称评审体系，成为绩效评价改革的关键点与突破点。广州铁路职业院校（简称广铁院）通过构建指标分配原则，制定职称评价指标体系，引导教师重质量、重贡献度，以破除“五唯”之顽疾。

3.1 广铁院职称评价指标分配原则

一是坚持以德为先的原则。坚持以德为先，以品德、能力和业绩为导向，落实立德树人根本任务，优先评选师德师风、工作态度、合作精神、团队作用等方面表现优秀，尤其是符合“四有”好教师标准、带头践行“一训三风”、落实课程思政建设见功见效排序靠前的教职工。

二是坚持考量业绩贡献与学校发展相一致的原则。充分发挥职称评审的导向与激励作用，从教学科研、专业建设、岗位设置需求出发，对统筹、主持、主要参与学校重要建设项目（国家骨干高职院校、省一流高职院校、省品牌专业、省级高水平专业群、“创新强校工程”等内涵建设项目）和在学院中心工作中发挥重要作用并做出积极贡献的人员优先考虑（如第一、二负责人及

省级项目排名前三、国家级项目排名前五的骨干成员）。

三是坚持向重点专业（群）倾斜的原则。对接“双高计划”建设任务和需求，按照学校“十四五”发展构建“1个品牌+4个骨干+3个支撑”专业群定位的需要，在同等条件下，优先考虑品牌专业，其次是骨干专业，再次是支撑专业等。

四是坚持向一线教师倾斜的原则。着眼于学院整体专业技术队伍建设与发展，坚持向一线教师岗位（教师系列、实验技术系列）倾斜，同时兼顾非教师岗位（研究系列、图书资料系列）专业技术人才队伍发展需求。

五是坚持结构合理、可持续发展的原则。结合不同部门、不同专业群教师职称结构、年龄结构，尤其是从优化部门或专业群正高、副高职称的结构比例和促进中青年教师的梯队建设出发，对高级职称比例限高补低，并优先培养有发展潜力的中青年教师及高层次人才。

3.2 以定性考核为基础，构建多方位的定性指标评价体系

广铁院职称评价办法，按照所申报职称的系列、学科专业与申报人现职工作岗位相匹配，业绩成果条件与申报学科专业及层次相匹配的原则进行评聘。优先考虑申报系列、专业和岗位工作需要、建设发展匹配度高的人员。按照人岗相适、分层分类的原则，根据不同岗位工作的特点，先从定性的角度设置了5~10条入门条件，然后通过设立8大评价类型、28个具体评价内容及相应的指标权重设立评价指标体系，进行定量考核（见表1）。在基本权重的基础上，为满足岗位工作需要，权重可以调整。如对于教学为主型教师可以提高教育教学与专业内涵建设权重，对于科研为主型教师可以提高提高论文著作及教研项目的权重。

4 结束语

《方案》要求“破五唯”，“五唯”之害在于“唯”。所谓“唯”，主要是将单一评价指标极端化^[6]。这样，导致教师的发展观、成长观、及学校选人用人观出了问题^[8]。现阶段，很多高职院校的教师在开展教学工作过程中，一味追求论文发表，课题立项，并对论文、课题配发高额绩效奖励。在这样的评价指标导向下，高职院校的教师将重心全部放高水平课题、论文上，而很少考

表1 绩效评价（职称评价）定量指标体系构建

评价类型	评价内容	权重		
		教学为主型	教学科研型	科研为主型
思想政治与师德	1. 获得党政部门表彰颁发的荣誉称号（表彰），仅限有人数限额的七一、教师节等每年度一次的表彰			
	2. 师德师风先进事迹在主流媒体进行专题宣传报道			
	3. 获高校学生工作先进个人（含辅导员年度人物、红棉奖、心理健康教育工作、资助工作、就业创业工作青年五四奖章或优秀共青团干部等）	5%	5%	5%
	4. 年度考核达到“优秀”等级			
教育教学管理	1. 教师教学工作量与教学质量			
	2. 担任专业带头人、教研室主任、骨干教师、班主任、学生社团的指导老师、教指委、学会、协会担任相关职务	15%	10%	5%
	3. 带队指导大学生寒暑假社会实践、三下乡活动			
专业内涵建设	1. 专业教学资源库、精品在线开放课程（网络课程、优质课程等）			
	2. 专业群、品牌（重点、特色）专业			
	3. 教学团队（专业教学团队、教师教学创新团队）	30%	20%	5%
	4. 产教融合基地（大学生实践教学基地、教师企业实践基地等）			
	5. 实训基地（公共实训中心、虚拟仿真基地等）			
教师本人获奖或指导学生获奖	1. 教学成果奖、教师能力大赛			
	2. 科研成果奖（自然科学奖、科技进步奖、发明奖、星火奖或社会科学奖等）	30%	20%	5%
	3. 称号（名师、学者、领军人才、特支、优秀教师等）			
	4. 教师指导学生参加各类竞赛获奖			
论文著作	1. 期刊论文			
	2. 独著或合著15万字以上本学科高水平学术著作	5%	20%	35%
	3. 独译或参译具有学术价值或实用价值的著作			
	4. 主编或参编教材			
教研科研项目 and 成果转化	1. 课题（含科研、教改等项目）			
	2. 横向项目立项及经费到账	5%	15%	35%
	3. 专利及软件著作权立项及转化效益			
学校重大改革项目	1. 国家、省“双高计划”学校，国家骨干高职院校，国家优质校等全校综合改革与建设项目等	5%	5%	5%
	2. 省一流高职院校、省高水平专业群等			
资质与经历	1. 高职院校工作年限			
	2. 获得学历学位情况	5%	5%	5%
	3. 获得专业技术资格证书等级			

考虑课题、论文与工作的关系及产生多大的有益的社会效益，从而置“立德树人”“教书育人”的本业而不顾。教育部坚持“破五唯”行动，能够有效抑制单一指标事件极端化，纠偏高职院校不正确的评价方向，通过构建科学合理的高职院校教师绩效评价体系，促使得教师能够将重心回归本业，从而有效推动我国高职院校进一步改革，有效落实高职院校教育目标的实现。

参考文献：

[1] 中共中央国务院印发深化新时代教育评价改革总体方案[N]. 人民日报,2020-10-14(001).
[2] 杜瑛. 我国“双一流”建设实施绩效评价面临的困境与

行动路径[J]. 教育发展研究,2020,40(3):22-28.
[3] 游小艳. 高职院校教师职称制度改革综述[J]. 北京工业职业技术学院学报,2021,20(1):61-64,73.
[4] 王强.“破五唯”背景下高校艺术教师综合素质评价改革研究[J]. 美术大观,2021(3):198-200.
[5] 刘志军, 徐彬. 教育评价: 应然性与实然性的博弈及超越教育研究[J]. 2019. (5):10-17.
[6] 常杉杉.“破五唯”语境下高校人才评价的破与立[N]. 中国社会科学报,2020-10-19(05).
[7] 杨华春, 沙春发.“双一流”背景下国外高校教师评价典型制度研究及借鉴[J]. 黑龙江教师发展学院学报, 2022,41(6):13-15.
[8] 汤丰林. 教育评价改革: 从“破五唯”到“立五维”[J]. 新教师,2020(12):9-11.