

# 新时代民办应用型普通本科高校教师分类考核评价机制优化研究

## ——以安徽信息工程学院为例

李美 梁美玉

(安徽信息工程学院, 安徽 芜湖 241000)

**摘要:** 高校的发展除了与“顶层设计”相关, 离不开每位教师所作出的贡献。开展科学合理的绩效考核有助于教师、高校的发展。不同阶段、不同职级教师在教学、科研、职业素养、工作背景等方面存在较大差异, 民办应用型普通本科高校教师的绩效考核可以结合学校定位、发展目标等设立相关考核标准。

**关键词:** 民办应用型本科高校; 绩效考核; 分类考核

2020年10月, 中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》), 方案明确指出, 师德师风是教师绩效考核的底线, 教育教学职责是考核的基本要求, 考核过程中要突出教学实绩, 强化一线学生工作, 改进高校教师科研评价要突出质量导向, 重点考核学术贡献、社会贡献以及人才培养情况; 同时, 明确要求用人单位科学合理地确定岗位职责, 坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬, 建立重贡献的激励机制。因此, 优化教师绩效考核评价机制, 树立发展性评价的导向, 已经成为各高校的重点工作之一。

### 一、新时代背景下民办应用型本科高校教师绩效考核的重要性

应用型本科高校以培养应用型、技术技能型人才为目标, 注重学生实践能力和创新能力的培养。教师作为教育的主体, 其素质和能力直接影响到教育质量和学生的未来发展。目前我国的应用型本科数量有1000多所, 应用型本科院校在我国高等教育中占有重要地位。

绩效考核能够激励教师积极投身教学和科研工作, 通过考核结果的公示、反馈, 教师能够明确自己的优势和不足, 进而制定针对性的提升计划; 有助于形成公平竞争的教师职业环境, 通过量化的评价标准, 确保教师晋升和薪酬分配的公正性。此外, 绩效考核是优化教师资源配置的重要手段, 学校可以根据考核结果合理调配师资力量, 提高教学效率; 绩效考核还能促进教师与学校的共同发展, 通过考核指标的调整, 引导教师关注社会需求和产业发展, 推动学校与社会的紧密合作。

在2020年5月, 教育部发布了《关于加快推进独立学院转设工作的实施方案》, 民办院校占据了较大比重。制定符合自身发展特点的绩效考核体系有助于各高校实现战略目标, 其中, 民办应用型本科高校, 由于其民办特性, 绩效考核自主性更强。然而, 现阶段大多数的民办应用型本科院校, 一部分是新建的, 一部分是转设而来, 很多院校沿用研究型高校重科研的绩效考核体系, 或刚转设成功教师数量不足, 重教学方式的考核方式, 对处于不同发展阶段的教师采用一套考核指标体系。这样的考核流于形式, 影响了教师的工作积极性、创造性, 影响了教师的职业发展规划和学校中长期战略目标的实现。

### 二、现状与存在的问题

#### (一) 绩效考核指标一成不变

大部分高校均开展年终绩效考核, 但仅作为每年工作的常规

流程, 为年底的绩效考核提供一定的依据。学校均有绩效考核评价方案, 但考核方案往往沿用研究型高校评价方案, 多年沿用一套指标体系, 未能针对不同时期学校的重点工作调整或更新绩效考核方案, 导致每年的绩效考核重点和学校年度重点工作相关性不强, 绩效考核未能很好地支持学校战略目标的实现。由于评价标准的单一性, 教师可能倾向于追求那些能够被考核体系所认可和奖励的工作, 从而忽视了其他同样重要的教育工作, 出现了教师工作同质化现象。

此外, 现有的评价体系忽略了教师在课程设计、学生指导、社会服务等方面的努力和成效。这些工作对学生的学习和成长有着重要影响, 但难以量化, 不易在绩效考核中得到体现。

#### (二) 缺乏个性化评价

当前的高校教师绩效考核体系往往采用统一的标准来评价所有教师的工作表现, 忽视了不同学科之间的特殊性和差异性。现有的考核体系包括教学工作量、论文发表数量、科研项目数量等量化指标, 虽然具有普遍性和易于评估的优点, 但并不能全面反映不同学科教师的工作内容和质量。不同学科的研究特性和教学要求差异巨大。比如, 理工科研究需要大量的实验和数据分析, 人文社会科学研究则更侧重于深度的文献阅读和思辨。统一标准很难公正地评价不同学科的特点和成果。

教师的个人特长和发展需求也各不相同。有的教师可能在教学上有独到的见解和方法, 深受学生喜爱; 有的教师则可能在科研上有较高的成就, 但教学方法并不出众。统一的评价标准无法准确反映教师的个性化贡献, 可能会削弱教师发挥个人优势的動力。

#### (三) 分类分型岗位要求体现度不明显

在高校教师队伍中, 教师在不同工作阶段、职称、优势特点、工作背景等方面都存在较大差异, 多数民办应用型普通本科高校绩效考核指标体系, 对所有教师采用同一套考核指标体系, 未考虑到新进未站稳讲台的教师和资深教师在工作重心上的不同。新进教师, 正处于职业生涯的起步阶段, 更需要在教学方法、课程设计、学生管理等方面得到支持和指导, 需要时间去适应教学环境, 探索教学风格, 建立与学生的互动关系。资深教师具有丰富的教学经验和稳定的研究方向, 工作重心更侧重于学术创新、学科建设和团队领导。对于这部分教师, 绩效考核应更多地考虑其学术研究的深度和影响力, 以及在学科建设和团队培养方面的贡献。

现有的绩效考核指标体系, 依据传统的量化指标, 不能客观

公正的评价新进教师的教学适应性和成长潜力；不利于教师发挥自己的优势，形成自己的特色，对教师自身的发展、学校的长期发展支撑作用不明显。

### 三、民办应用型本科高校分类考核评价的原则

#### （一）高校定位与办学特色相结合

民办应用型高校的办学定位决定了不能照搬传统研究型大学对教师的考核评价模式，需要根据各学院特点、各学院办学特色，结合学校发展实际情况，有针对性地制定教师考核评价方案，探索分类考核考核评价方法，助力打造符合时代特点的双师双能型教师队伍。

#### （二）考核指标与教师类别相结合

在制定考核指标时，对于业绩的核算，需充分考虑教师的工作背景、专业特色、工作年限、职称等因素，考虑教师在不同发展阶段的工作重点，如重点考核新进教师教学方法的探索和课堂管理技能的提升，资深教师侧重于考核学术深度和科研创新。通过考核为新教师提供成长的空间，为资深教师提供深入研究的平台，充分发挥每位教师的优势。

#### （三）丰富考核指标考核内容

高校具有培养专门人才，发展科学知识，为社会服务的功能。绩效考核时，不仅需要考核教师在教学和科研方面所做的贡献，还需要考核教师在社会服务方面的贡献，包括教师参与的公益活动、对社会的科普工作、与企业或行业的合作等。此外，还需考核教师在团队中的责任担当和团队精神。

### 四、优化民办应用型普通本科高校教师分类考核评价体系的途径探索

以安徽信息工程学院为例，绩效考核内容主要由过程考核和成效考核两部分组成，其中过程考核分为工作量考核、价值观考核和学院过程考核。工作量考核要求教师必须完成学校规定的年度工作量；成效考核主要考察教师对学院组织目标、学院重点工作以及学院常规工作等的个人贡献。

#### （一）设立分类考核评价机制

根据实际情况，将教师分为三个类别，分别为新手进教师、返聘教师和进阶教师。年度绩效对三个类别教师进行单独考核，各个层级的A、B、C、D、E档比例由各学院自行制定，原则上新进教师和返聘教师A、B档比例不高于各学院对应档总数的20%。

#### （二）设立多维度考核机制

结合教师的过程考核和成效考核进行年度绩效评定。过程考核中工作量满足学校要求且价值观考核和学院过程考核总分排名前60%的教师可参与年度绩效A、B档评定，否则绩效结果不高于C档。

过程考核中：工作量考核由学院进行核算，报教务处审批；价值观考核旨在提升教师对学校的认可度、对学生的奉献度、对岗位的专注度等；学院过程考核旨在评定教师在本年度各项工作过程中的规范性、时效性等。成效考核由学院进行评定，量化考核教师对学院组织目标和重点工作的个人贡献。

#### （三）设立多方打分机制

高校的日常运行过程中，很多工作无法通过定量指标去衡量，如对学生的奉献度、对岗位的专注度等。如某个学院教师较多，达一百多位甚至更多，从学院的角度看，无法公正的考核每位教师的定性指标，可以按一定比例，设置教师个人、教研室、学院

的三层考核评价体系，多方考核，提升考核公平公正性。

### 五、完善教师分类考核评价体系的举措

#### （一）坚守师德师风底线

通过学生、学院和学校教学质量督导部门的综合考核，对教师的师德师风表现、日常教学情况、个人品行等方面进行评价，对教师的师德师风考核实行“一票否决”制，将师德师风考核指标量化，把教师在教育教学、学术科研、社会服务等工作中体现出来，重点加强对教学纪律的考核，规范教师言行，同时加强对课堂教学内容、教学过程等方面的监督，定期开展教学纪律的专项检查工作。

#### （二）完善分类考核评价体系

完善教师分类管理、分类考核办法。民办应用型普通本科高校需结合自己的办学特色，依照自身的发展定位，对标长期、中期和近期目标，对不同类型的教师提出不同的考核要求。

针对不同类别的教师，采取不同的考核指标体系，考核采取加分制。如入职2年以内的教师，重点考核教学目标的完成情况、教学基本功的掌握情况以及学习、跟课、培训、学生第二课堂指导情况等。对于返聘教师，重点考核对年轻教师的指导情况、对学科建设、实验室建设的指导情况等。对于入职2年以上的进阶类教师，除基本教学要求外，还需考核科研开展情况，对学院重点工作的支持情况等。另外，需进一步完善不同类型教师的职业发展路径。例如，职称越高、主持的课题级别越高、发表的学术论文水平越高，需从事一些相对具有挑战性的工作，做到正确引导，完善教师职能配置。

#### （三）提前部署年度考核指标

每年初，学院对标组织目标，针对三个类别教师划分指标体系，由教师个人认领各自所对应类别的指标体系，对于难点工作，学院统筹。年终，针对年初组织目标完成情况，采取加分制原则，针对不同类别的教师，在价值观考核排名前60%的情况下，按照获取的累计分数排名，给出年终绩效考核系数，有助于充分发挥团队中每位教师的作用，完成组织目标。从而更好发挥高校教书育人、科学研究以及社会服务的作用。

### 六、结语

优化民办应用型普通本科高校考核评价体系，不仅有利于不同岗位、不同类别教师的职业发展，也有利于学校的发展。

#### 参考文献：

- [1] 周洪宇. 指导深化新时代教育评价改革的纲领性文件——《深化新时代教育评价改革总体方案》解读[J]. 红旗文稿, 2020(22): 8-12+1.
- [2] 董雨琴. 新时代应用型地方本科高校教师考核评价和绩效工资改革联动体系构建研究[J]. 浙江医学教育, 2023, 22(03): 136-140+145.
- [3] 谭诚, 郝书俊, 聂立肖. 河北应用技术型高校教师分类考核评价机制优化研究[J]. 科技风, 2020(36): 187-188.
- [4] 傅艳梅. 应用型本科院校专职教师绩效考核评价体系构建及应用[J]. 豫章师范学院学报, 2024, 39(01): 63-66.

课题：本研究为2022年度安徽省质量工程项目；课题名称：基于能力分层的教师序列年度绩效考核项目（项目编号：2022jxg1028）。

作者简介：李美（1991-）女，汉族，江苏泰州人，硕士研究生，讲师，研究方向：高校教师绩效考评。