

# 高职院校“双师型”教师绩效考核优化研究

徐敏

广东建设职业技术学院，广东 广州 510000

**摘要：**随着我国职业教育的快速发展，对“双师型”教师的需求日益增长。绩效考核作为教师管理的重要环节，对于提升“双师型”教师素质和教学质量具有关键作用。本文通过对高职院校“双师型”教师绩效考核现状的分析，找出存在的问题，并提出针对性的优化策略，旨在提高绩效考核的科学性和有效性，促进“双师型”教师队伍的建设和发展。

**关键词：**高职院校；“双师型”教师；绩效考核；优化路径

## Research on the Optimization of Performance Evaluation for "Dual-Qualified" Teachers in Higher Vocational Colleges

Xu Min

Guangdong Construction Polytechnic, Guangzhou, Guangdong 510000

**Abstract:** With the rapid development of vocational education in China, the demand for "dual-qualified" teachers is increasing day by day. As an important part of teacher management, performance evaluation plays a crucial role in improving the quality of "dual-qualified" teachers and teaching quality. Through the analysis of the current situation of performance evaluation for "dual-qualified" teachers in higher vocational colleges, this paper identifies existing problems and proposes targeted optimization strategies. The aim is to improve the scientificity and effectiveness of performance evaluation and promote the construction and development of the "dual-qualified" teacher team.

**Keywords:** higher vocational colleges; "dual-qualified" teachers; performance evaluation; optimization path

### 引言

在职业教育中，“双师型”教师是指既具备扎实的理论知识，又拥有丰富实践经验的教师<sup>[1]</sup>。他们能够将理论与实践紧密结合，为学生提供更具实用性的教育。然而，当前高职院校“双师型”教师绩效考核存在诸多问题，影响了教师的积极性和职业发展，也制约了职业教育质量的提升。因此，优化绩效考核体系迫在眉睫<sup>[2]</sup>。

### 一、高职院校“双师型”教师绩效考核优化的必要性

#### （一）有利于提升人才培养质量

高职院校所开展的人才培养工作必须建立在尊重学生发展规律、岗位需求以及职业未来发展规划的基础上进行，与企业的发展需求相契合，助力学生成为社会所需求的优秀人才。教师对于高职院校人才质量的提升起到了极为关键的作用，尤其是“双师型”教师的职责更为显著。只有做好“双师型”教师队伍的建设工作，才能够保障人才培养效果。通过对高职“双师型”教师绩效考核进行优化，助力教师工作能力以及服务水平得以提升，才能够确保培养出社会及企业所需求的高质量实用型人才<sup>[3]</sup>。

#### （二）有利于管理“双师型”教师队伍

首先，“双师型”教师的人事部门会根据绩效评估来构建并

执行其团队的管理策略及发展计划，同时也会利用此方法为这些教师提供持续的教育和训练机会。此外，该方式也能够让学校更深入地理解“双师型”教师的专业技能、教育能力等方面的表现。其次，绩效评价也是决定“双师型”教师职称晋升或惩罚的重要参考标准。基于他们在教学中的付出和成果，绩效评分结果将会影响到他们的职位提升或是处罚情况，从而产生积极的影响力<sup>[4]</sup>。

### 二、高职院校“双师型”教师绩效考核存在的问题

#### （一）“双师型”教师岗位职责不清晰

首先，“双师型”教师的职位责任并无显著差异于普通教师的责任。他们在评估过程中需要同时履行教育者的角色及特定实

课题：广东省教育科学“十三五”规划课题《基于绩效考核的高职院校科研激励机制研究》，项目编号：2020GXJK557

务任务,但并未针对各类教员职责特性设定适合“双师型”教师认证的标准职务责任,也未能明确提出对于“双师型”教师实践才能的相关义务规定,这使得他们无法积极地或者主动地执行这些实践任务,甚至有些教师并不重视其成效,从而使他们的实践能力和提高的效果不太明显<sup>[9]</sup>。此外,该职责并未反映出高职院校培养高质量的技术技能人才的特征。它缺少了强调教师如何指导学生获得职业资质证照、职业技能等级证照的规定,然而实际上,通常是通过发布通告或文件来推动学生报名参加职业资质考试或职业技能等级测试,而非制定稳定的鼓励学生取得相关证件的具体措施,因此,教师对学生获取此类证书的教育培训投入不够,并且也没有满足学校的成长需求去培养学生的专业技术技能水准<sup>[9]</sup>。

### （二）“双师型”教师实践能力考核不足

首先,实践教学考核存在不合理之处。在教师听课评课环节,常以理论教学评价标准衡量实践教学。然而,理论教学与实践教学差异显著。理论教学着重理论知识传授,而实践教学聚焦于实践应用,即将理论知识转化为实际操作,以此培养学生动手能力,助力学生掌握技能。二者在教学目标、教学要求、培养模式以及教学特点等多方面均有明显区别。所以,由于理论与实践教学存在诸多不同,采用统一评价标准无法客观评估教师的实践教学能力水平。其次,专业实践能力考核也存在不足。当下,部分高职院校教师开展实践锻炼多是为了申报职称。同时,教师企业实践绩效考核未有效落实,在提升教师实践能力方面也缺乏更细致的考核要求,这使得对教师实践能力的提升效果欠佳<sup>[7]</sup>。

### （三）“双师型”教师绩效考核的机制不健全

首先,教师之间的帮扶机制存在缺陷。新入职或年轻教师在理论基础和技术技能方面存在短板,想要实现更大的成长与进步,除自身努力探索外,尤其需要经验丰富的教师发挥“传、帮、带”作用,这也是职业教育中专任教师间学徒制教学模式的重要体现。但目前在教师绩效考核体系里,缺少对“传、帮、带”工作的明确要求,导致青年教师通常在遇到技术难题时才向老教师请教,而资深教师也没有主动助力青年教师成长的动力<sup>[8]</sup>。其次,绩效考核结果未能得到充分利用。“双师型”教师对绩效考核有着激励自身成长、指引职业方向、助力诊断与改进的期待,然而现实中绩效考核结果并未发挥这些作用。同时,学校也没有重视对优秀教师事迹的宣传与引导,没有借助绩效考核营造学习先进的良好氛围,使得绩效考核难以帮助其他教师找到学习榜样,不利于形成积极向上、你追我赶的竞争环境。

### （四）“双师型”教师的奖励机制存在缺陷

首先,教师在企业实践方面缺乏相应的补贴和保障制度。教师利用课余时间、周末及假期在企业提供服务或实践,投入大量时间和精力进行实践,但在补贴方面并不完善,比如餐费、交通费、工作量等方面缺乏补贴。有些教师在企业实践时还面临交通不便等问题,而且对其贡献没有相应的回报,导致有些教师难以维持企业实践的积极性。其次,教师技能提升激励制度不够健全。教师的技术水平直接影响学生的技术水平,但在实际考核中,教师提升技能的激励制度仍有不完善之处。除了少数教师可

以通过技能证书申报职称外,其他教师提升技能却很少得到实际回报,难以激发提高技能水平的积极性<sup>[9]</sup>。

### （五）“双师型”教师绩效考核的评价指标体系不合理

首先,教师作为“双师型”教师的核心任务之一,满足教师的最低标准被视为他们的责任所在。然而,学生的评估过程往往具有较大的主观性和随机性,部分学生可能根据自己的喜爱程度对教师们的授课表现作出评价,也有些严谨认真的教师未必能得到高分,这使得学生的评估无法真实反映出教师的教育能力。此外,缺乏实践检验的标准也是问题所在。考虑到教师们需要定期去企业参与岗位实践以提升自身技能,但在考评时并没有把他们实习的表现列入其中,这就导致了考评结果和实际情况之间产生了一些误差<sup>[10]</sup>。

## 三、高职院校“双师型”教师绩效考核优化路径

### （一）明确“双师型”教师定位

首先,“双师型”的教师作为高职院校中理论与实际操作教学变革的主导力量。他们的工作经验或者实践经历使其能敏锐地捕捉到市场上出现的新科技、新的生产方式及新的规则,以此为基础,他们可以在第一时间根据这些信息来修改或优化课堂结构、教学准则和教材内容,从而实现在人才培育计划中的实时调整,以便满足新兴行业对于新型技能和技术的迫切需求。

其次,“双师型”的教师作为推进职业教育与产业紧密结合的关键因素。通过学校与企业的联合行动和产学研一体化的教学方式来保证高职院校的高品质进步,其核心就是“双师型”教师的实际操作。这些教师们需要深入研究企业运营策略、制造流程、科技运用等方面,同时也要让来自企业的“双师型”教师或者专业技术人员及管理者积极参加高职院校的专业设计、学生培育计划、师资培训评估等全方位的工作中,从而促进了学校的深层次整合,并进一步加强了高职院校与业界企业的密切协作,实现了共赢的发展目标。

### （二）加强“双师型”教师实践能力考核

“双师型”教师绩效考核在指导教师成长、促进专业发展、提升人才培养质量等方面发挥着重要作用,有利于提高“双师型”教师的理论和实践教学能力,从而有效推动高职院校的高质量发展。同时,为了贯彻教育部要求的高职院校专业课教师企业实践锻炼要求,高职院校需要结合“双师型”教师的特点,将教师的企业实践能力纳入绩效考核范畴。评估教师的实践能力时,应充分考虑企业创新发展需求、高职院校教师技能水平以及专业能力发展要求,以促进企业和高职院校的深度融合,增强教师的实践技术水平,提升市场服务能力,形成共赢新局面。此外,将教师的企业实践纳入教师专业发展规划,并作为绩效考核的一部分,有助于增强“双师型”教师的岗位认识和自我成长意愿,引导教师更好地理解职业特点、主动提升专业实践能力,促进个人和学院的发展<sup>[11]</sup>。

### （三）完善“双师型”教师绩效考核的机制

首先,我们需要把教师之间的互助行为融入到他们的绩效评

估里去。我们要充分运用现有的教育资源,鼓励有丰富经验和资质的教师来辅导新进的教师们,找出他们在教学、研究与实际操作中的缺陷并给予他们相应的建议和协助,让他们获得相关的执业认证或者技能评级,以此提高教师的教学能力及实操技巧,从而推动这些新手们尽早地成长为优秀的专业技术人员,进而培育更多的技术型人才<sup>[12]</sup>。

其次,我们应该充分发挥评估成果的作用。我们可以把评价的结果作为激励措施,以激发优秀的教师克服自己的弱点并继续努力,以便更好地展现他们的长处,成为榜样和领导者,从而持续地为学校的发展做出贡献。其次,我们也应指导其他的教师向这些优秀的人士看齐,通过借鉴他们的事例来提升自身的职业素养,追求卓越的精神状态,不断探索新的方法,创造更高的成就,以此形成一种积极的竞争环境。

最后,需要改进沟通和反馈的方式。可以利用绩效考核的成果,与教师进行有效的交流和反馈,肯定他们的优秀表现并指出他们存在的问题。这样不仅能激励教师在新学期积极应对挑战,还能推动他们持续提高自己的综合素质,从而营造一个围绕学院发展目标而持之以恒努力的环境<sup>[13]</sup>。

#### (四) 畅通“双师型”教师能力发展渠道

首先,教育管理部门需要提供有效的途径来推动教职工的技能提高,并以薪资与职位晋升作为奖励手段。在这个过程中,教育管理机构起到了关键的设计角色,他们制定了相关规定鼓励企业接受高职院校的教师,这会为教师们带来更多的实际操作经验,从而增强他们的专业技术能力。此外,对于那些具备“双师型”资格的教师,他们在职务标准及薪酬方面应得到优先考虑,这样可以更快速地推进高职院校的发展目标。如果企业乐于接纳这些教师,并且他们也有积极参与工作的意愿,那么这种方式能显著地促使教师们的能力和素质增长,有助于构建一支强大的“双师型”教师团队,进而丰富高职院校的“双师型”教学资源,加速职业教育的全面进步。

其次,高职院校需要积极地与企业建立深层次的协作关系,以提供给教职工到企业的实习经验以及提高他们的技能的机会。

高职院校应调查访问企业,依据其具体的需求来设定特定的教学人员赴企业实习的规定,从而推动企业更倾向于接受教师去实习或做技术辅导,并且,如果符合国家的规定,可以跟企业展开技术咨询合作。当教师的研究成果被应用到企业中产生经济收益,或是解决了企业的技术问题、实现了学校的与企业的联合技术攻坚等情况时,企业会适当地对他们进行奖金激励;而对于那些成功进行了企业实习且表现出色的教师,高职院校也必须确保他们在薪资上得到合理的支持,这样才能鼓励企业接纳这些教师,让他们有兴趣和动力去企业实习和学习并不断提升自己的技能<sup>[14]</sup>。

#### (五) 完善“双师型”教师认定及评价标准

为了满足地区经济发展的需求,高职院校需要与其开展良好的合作并培育具备相应技术的专门人才。依据新时期“双师型”师资队伍构建的标准,我们需考虑东中西部各地区的经济发展状况及工业结构,而非采用单一化的策略设定“双师型”师资认证准则。因此,我们应该建立符合当地经济发展的“双师型”师资认证规范,以利用他们的教导能力和实际操作经验为基础,针对不同区位的教育设施和产业发展现状,细分为不同的等级,明确教师的教学和实操能力的具体指标,使其能匹配到相应的区域经济发展需求,从而更有效地助力地方经济的发展,同时确保“双师型”师资的评估体系能够与学校发展和社会的需求保持一致<sup>[15]</sup>。

## 四、结语

高职院校“双师型”教师绩效考核的优化是一个系统工程,需要从考核指标体系、考核方法和考核结果应用等方面进行全面改进。通过完善考核指标体系,突出“双师”特质;优化考核方法,确保考核过程公正客观;加强考核结果应用,充分发挥绩效考核的激励和指导作用,能够有效提升“双师型”教师的素质和教学质量,推动高职院校的可持续发展。在未来的研究中,可以进一步探索如何结合大数据、人工智能等技术手段,提高绩效考核的科学性和效率。

## 参考文献

- [1]李玉. 关于优化中职业学校“双师型”教师绩效管理体系的分析[J]. 区域治理, 2020(36):247.
- [2]张兰,代刃,王波,等. 新时代背景下高职院校“双师型”教师绩效评价方法探究[J]. 新教育时代电子杂志(教师版), 2024(20):91-93.
- [3]仲友. 产教融合背景下高校“双师型”教师培养研究[J]. 淮南职业技术学院学报, 2022,22(5):106-108.
- [4]黄雅凌. 广西高职院校“双师型”教师队伍建设实践研究[J]. 广西教育(高等教育), 2021(10):4-7,11.
- [5]袁以婷. 民办高职院校教师绩效考核体系优化策略研究——基于广西S职业学院的实例分析[D]. 广西:广西师范大学, 2024.
- [6]陈绮. 高职院校教师绩效考核体系的现状及优化研究——以黎明职业大学为例[J]. 黎明职业大学学报, 2023(4):63-66,79.
- [7]方聪,何佳慧. “双高计划”背景下河南省高职院校教师绩效考核优化研究[J]. 智库时代, 2024(4):160-162.
- [8]覃光明,韦银幕. 欠发达地区高职院校教师绩效考核指标的优化策略[J]. 智库时代, 2022(6):100-103,115.
- [9]董枚林. 高职院校教师绩效考核指标体系建构分析与研究[J]. 现代经济信息, 2019(7):26-27.
- [10]何蕾. 高职教师绩效考核现状及其对策[J]. 职教论坛, 2021(29):89-91.
- [11]樊正斌. 浅谈高职院校教师工作绩效考核和管理[J]. 人力资源管理(学术版), 2022(3):181-182.
- [12]胥加美. 胜任力视角下高职院校教师绩效管理柔性化改革研究[J]. 产业与科技论坛, 2024,23(22):254-256.
- [13]文平,田彦. 基于AHP法的高职教师绩效考核评价指标体系构建[J]. 时代人物, 2022(34):195-197.
- [14]刘冰. 地方高校教师人力资源绩效管理优化研究[J]. 内蒙古煤炭经济, 2021(16):221-222.
- [15]董敏敏. 浅谈高职院校教师绩效考评中存在的不足与优化对策[J]. 人力资源开发, 2023(8):36-37.