

教师的工作能力等进行深入挖掘。借助调研所获得的结果,结合校方对相关指标等展开深入的研讨,进而对绩效标准进行确定。

2. 绩效考核规范化

绩效考核是指管理者考察教师工作过程中的出勤、思想、表现等等,核算出教师的工作成绩,根据考核情况为教师发放相应的绩效工资。这样的考核制度有利于监督教师工作的效果,激发教师的积极性,规范工作流程。

第一,考核主体专业化。所谓考核主体就是对教师进行各项考察的人。只有考核主体足够专业,绩效考核的结果才更具有参考性和权威性。确定考核主体显得尤为重要。参与考核的人员应当具有很高的专业素养,有着丰富的经验。由于时代的发展,教育理念也在不停的发展之中,所以考核主体应当包括具备先进理念的优秀青年。在考核过程中,应当最大程度避免因为个人原因所造成的不公正现象的产生。

第二,绩效考核科学化。既要考核教师的工作质量,也要考核教师的工作数量,保证考核的全面性。在考核过程中,考核主体要考评教师课堂表现,这样的方法可以考察教师的课堂质量;还要对被考核教师的各方面表现进行详细记录,进一步量化反映教师的课堂质量。

第三,绩效考核程序标准化与流程化。如今,对教师进行绩效管理已经成为管理工作中重要的一环,绩效管理也作为常规工作存在于教师的日常工作中。常规化的绩效管理规定出明确的制度和步骤,方便对教师进一步的绩效考核。

3. 建立绩效反馈机制

绩效反馈是指在对教师的绩效考核工作完成之后,实行适当的反馈机制,比如发放相应的绩效工资、对表现优秀的教师进行表彰等等。反馈作为最终环节有着至关重要的作用。如果进行考核而教师得不到反馈,就无法达到绩效评估工作的最终目的。绩效反馈有以下几个作用:

第一,绩效反馈可以强调绩效评估工作的目标,保证工作进行的方向。之所以进行绩效考核,是因为要对教师的教学工作做一个可靠的评估,得出具有参考性的结果,从而让教师进一步优化自己的教学方法与理念。如果只进行考核工作,那么只能得到评估结果,而缺少让教师明确自己教学缺点的环节。一旦有了有效的反馈机制,考核主体在考核工作完成之后,对表现优异的教师给予表彰,可以给其他教师起模范带头作用;对于有所不足的教师,给予合适的建议,针对普遍缺失的领域进行集中培训,教师则可以明确自己的不足,从而达到优化工

作方式方法的目的。总之,绩效反馈可以提供激励,对教师提高自己的教学水平有着明显的作用。

第二,绩效考核的反馈机制中有一个重要的措施,即根据结果发放相对应的绩效工资。也就是说,教师绩效考核成绩直接关系着教师的收入水平。事实上,除了绩效评估之外,决定教师收入的只有职称、职务、学历等的高低,具有一定的刚性,短时间不可改变。绩效考核为教师提供了另一个决定工资水平的途径,绩效考核的成绩高,相对应得到的收入也就高一些。

第三,校方根据绩效考核结果,针对性安排教师培训。绩效评估的最终目的是让教师认识到自己工作的不足,给出合理的解决方案。只有绩效考核结果可靠,才能保证培训方案的准确性;经过针对性的学习,教师的教学水平不断提高。

第四,绩效反馈的常规性会增强教师工作的使命感和成就感。教师是太阳底下最光辉的事业,教师作为人才的培训者,为祖国的建设输出的人才。绩效反馈机制强调教师工作的职责,保证教师不忘初心地坚持在工作岗位上,不断强调教师工作的目的,持续教师工作的热情。

综上所述,本文主要论述的是在教师胜任力的基础上,高职院校在绩效管理方面的策略研究。高职院校管理者要重视绩效管理工作,注重科学性,认可教师的行为和绩效之间存在的关联,促进高职院校教学工作的全面提升。

[基金项目:广东省教育科研“十二五”规划2012年度研究项目(课题名称:高职院校专业课教师胜任力与工作绩效关系研究,课题编号2012JK270)]

参考文献:

- [1]李海.基于胜任力模型的职业院校双师型教师绩效管理研究[J].机械职业教育,2018(3).
- [2]冯弋江.“互联网+创新创业教育”背景下的高职院校教师胜任力提升策略研究[J].九江职业技术学院学报,2018(2).
- [3]洪芙蓉,黄群杰.高职院校部门绩效管理问题对策研究[J].佳木斯职业学院学报,2018(3).
- [4]廖广知.高职院校教师岗位绩效管理问题研究[J].现代经济信息,2018(8).
- [5]袁雷.协同管理视角下高职院校教师绩效考核的实践与探索——基于平衡记分卡理论的分析[J].中国职业技术教育,2018(15).

责任编辑 魏家坚