

高职院校绩效考核指标体系分析

唐红梅¹ 兰伟²

1 重庆科创职业学院 2 重庆工程职业技术学院

DOI:10.12238/er.v5i3.4554

[摘要] “双高计划”是国家在职业教育方面的一项重要举措,建立健全高职院校的绩效考核指标体系是实现“双高计划”项目目标的重要环节。本文从“双高计划”的实施背景入手,详细阐述了高职院校进行绩效考核指标的原则,并且从总体评价指标、行政管理评价指标、学生发展评价指标、师资建设评价指标以及教学投入评价指标几个方面分析了如何构建高职院校绩效评价体系,最后提出了对绩效考核指标体系的实施建议。

[关键词] 双高计划; 高职院校; 绩效考核指标

中图分类号: G421 **文献标识码:** A

The Analysis of the Performance Appraisal Index System of Higher Vocational Colleges

Hongmei Tang¹ Wei Lan²

1 Chongqing Science and technology innovation Vocational College

2 Chongqing Engineering Vocational and Technical College

[Abstract] "Double high plan" is an important national measure in vocational education, and establishing and improving the performance appraisal index system of higher vocational colleges is an important link to achieve the project goal of "double high plan". Under the background of "double plan", this paper elaborates the principle of performance appraisal index of higher vocational colleges, and analyzes the overall evaluation indicators, administrative management evaluation indicators, student development evaluation indicators, teacher construction evaluation indicators and teaching investment evaluation. It analyzes how to construct the performance evaluation system of higher vocational colleges, and finally puts forward some suggestions for the implementation of the performance evaluation index system. The index analyzes how to construct tmance

[Key words] double high plan; higher vocational colleges; performance appraisal indicators

引言

“双高计划”意在通过现代化校园建设和提高师资教学能力,来提高我国高职学校的教学水平和专业建设,增强职业教育培养各个领域的高素质专业技术型人才的能力,提高我国的技术型人才储备,为建设现代化国家添砖加瓦。在高职院校建立科学的绩效考核指标评价体系可以直观的分析院校资金投入是否有效,并且有利于提高高职院校的资金管理水平和使用效率。

1 “双高计划”的实施背景与主要内容

“双高计划”是指中国特色高水平高职学校和专业建设计划,教育部从2019年开始集中力量拨款建设部分高水平高职学校和部分高水平专业群。“双高计划”的实施目的在于解决农业、制造业、服务业以及新兴产业等领域技术人才紧缺的问题。“双高计划”的实施有利于推进职业教育的发展,培养更加高素质的专业技术型人才,满足现代化建设的需要。为了实现“双高计划”的建设目标,应当尽快完善高职院校绩效考核指标体系的建设,

有利于合理配置教学设施和教学资源,提高资金利用效率,提高高职院校的教学水平。

2 高职院校进行绩效考核指标的原则

2.1 坚持系统全面性原则

在对高职院校进行绩效考核评价体系的构建时,需要坚持全面系统的原则。“双高计划”中的高职院校发展计划包括更新现代化的教学设施、组建高水平的师资队伍以及丰富各项教学资源等多个方面,高职院校的发展根据学校的发展目标,体现在教学活动以及行政活动的全过程中,因此,在制定绩效考核指标体系时,需要进行全盘考虑,对资金和资源进行合理分配,结合实际情况将绩效考核指标落实到各个部门,进行系统全面的绩效考核工作。

2.2 坚持共性与个性并重原则

高职院校在“双高计划”的背景下进行绩效考核指标体系的构建,既要重视共性指标,也不能忽略个性指标,应当主要考

考虑共性指标,同时适当通过个性指标进行补充。在构建绩效考核体系时,通过共性指标能够方便进行学校与学校之间的建设差异比较以及对取得的不同的成果进行比较,能够清晰直观的显示出“双高计划”中各个学校之间绩效差异,有利于学校之间互相沟通学习,及时补足不足之处。而学校在绩效考核中重视个性指标,则有利于高职院校进行特色教学的探索,推进各个院校形成自己的办学特色,培养更加专业技能化的高素质技术人才。

2.3 坚持投入与产出并行原则

绩效考核指标体系的建立目的是合理使用资金,提高资金利用效率,尽可能的提高高职院校的教学水平。为了实现“双高计划”中提高高职院校的教学水平,培养高素质的专业人才的目,关键在于提高资金的利用效率,实现效益最大化,因此,高职院校在建设绩效考核指标体系时,要坚持投入与产出并行的原则。在绩效考核中,需要注意效率性与公平性,在资金资源的投入上注意遵循程序上的规范性,在产出方面重点强调成果验收和效率比例问题。在进行绩效考核时,需要将投入与产出两方面进行综合评估,不可偏废。

2.4 坚持动态完善原则

在高职院校初步建立起绩效考核指标体系之后,学校的相关管理部门应当在后续的实际运行中,注意总结经验,及时发现绩效考核指标体系中存在的可以优化的问题,并在实践中进行改进探索。由于高职院校的绩效考核指标体系受到学校发展等方面因素的影响,学校管理部门应当时刻把握学校的发展方向,根据实际情况以及发展变化,及时对绩效考核指标进行修改优化,使其能够适应学校的实际发展情况和未来的发展方向,持续对高职院校的校园与教学建设进行规范约束,为“双高计划”的有效推进提供参考依据。

3 如何构建高职院校绩效考核指标体系

3.1 总体评价指标

绩效考核指标体系应当全面系统的对高职院校中的各个环节的活动进行评价,因此,高职院校在进行绩效考核指标体系建设之前,应当对学校的总体情况进行了解评估。首先,需要对学校的总体资金情况进行评估,主要包括资金资源等综合财力条件和学校中软件和硬件设施等办学条件。在构建高职院校的绩效考核评价指标体系时,需要将收入金额、补贴金额、资产状况、校园面积、校园建筑面积以及教学硬件设施和教学资源等指标纳入总体考核评价指标中。

3.2 行政管理评价指标

行政管理部门作为高职院校中的重要职能部门,主要工作内容是主持进行校园的日常行政工作,在维护学校正常运转、保证学校的办学效率等方面具有重要意义,是高职院校中的重要组成部分。在对高职院校中的行政管理部门进行绩效考核的时候,要坚持投入与产出并行的原则,实行权责对应的考核办法,切实保障办学工作的正常进行,提高高职学校的行政工作效率,提高高职院校的办学效率。

对高职院校的行政管理部门设置绩效考核指标时,首先要

加入学生的投诉率指标,并将其与工作人员数量和工作项目经费进行对照评价。学校的行政管理部门的工作需要坚持“以人为本”的工作理念,切实为全校师生提高各项管理服务,其次,对行政管理部门的工作人员进行绩效考核的指标是日常管理工作的完成情况。行政管理部门是否能在学校的日常运作中及时有效的做好管理工作,深刻影响着高职院校的办学效率,同时,行政管理工作的完成情况与部门的工作人员数量和经费投入数量也息息相关,不能单一的对其进行评价。

3.3 学生发展情况评价指标

“双高计划”的最终目标即为培养更多能够为国家发展服务的高素质的专业技术型人才,为人才短缺发展困难的领域提供人才保障,学生的发展情况是决定着“双高计划”能否最终实现目标的最主要指标之一,因此,高职院校在对绩效考核评价体系建设时,需要格外重视对学生的发展情况设置合理的评价指标。

对高职院校的学生发展情况进行考核评估的第一个指标是每年入学的新生人数,需要与投入招生工作的经费对应评估。新生的质量和数量关系着高职院校未来的人才输出情况,是保证“双高计划”的实施效果的重要因素。第二个指标是学生的就业率,需要与投入就业工作的经费对照评估。高职院校的学生就业率是对其教学水平的重要评估指标之一,它直接反映了高职院校的职业教育是否对学生有着切实的提高,从而反映了高职院校的职业教育是否符合教育目标以及人才培养目标,以及是否能够实现“双高计划”的实施目标。第三项学生发展情况的评估指标是学生的专业实践能力情况,需要与实践基地设备的建设投入对照评价。对学生的专业实践能力可以通过对学生的专业考试成绩以及各种技能比赛的获奖情况进行评判,对其进行评估可以直观且较为客观的体现高职院校的教学水平。

3.4 师资建设评价指标

师资队伍的建设情况直接决定了高职院校的教学能力和教学水平,是高职院校开展教学活动的基础,也是对高职院校进行绩效考核的重要方面。

首先,对师资力量建设工作的最主要绩效考核指标是教师的学历水平,与教师的平均薪酬进行对照评价。为了实现“双高计划”的人才培养目标,高职院校需要进一步增强师资力量的建设,招募更多高学历高素质的教师,并且鼓励现有教师进行深造,积极提高自身的教学水平。其次,教师发表的核心期刊论文数量也应当作为对师资建设方面进行绩效考核评价的指标,与学校的人才培养经费和科研经费投入相对照。在核心期刊进行论文发布能够从一定程度上反映高职院校的师资力量,将其作为绩效考核指标,有利于学校合理配置教学资源,鼓励教师提高自身的专业素养。

3.5 教学资源评价指标

教学资源是否丰富多样,是否能够满足教学活动的需要,关系到高职院校的教学水平以及人才培养的发展。首先,应当把教学视频资源和教学书籍资源的数量作为对高职院校的教学资源

进行评价考核的重要指标。在进行教学设施以及实践教学的更新换代时,也要重视对教学资源建设,丰富的教学视频资源和书籍资源能够保证学生的自主学习的顺利进行,鼓励学生在专业学习之余进行多方面的学习和提升,有利于将学生培养成为“双高计划”所要求的高素质复合型人才。

除此之外,高职院校中接收的留学生人数和与企业合作输送的人才数量也应该作为对学校教学资源进行绩效考核评价的补充指标,国际交流项目与校企合作活动都能够在一定程度上客观的反映高职院校的发展情况。

4 建立健全高职院校绩效考核指标体系的措施

4.1 建立合理的绩效考核评价管理制度

高职院校建立绩效考核评价体系,有利于提高资源利用效率,合理配置教学资金,提高教学水平,增强对高素质技术人才的培养能力,最终实现“双高计划”的目标。为了更好的实现“双高计划”,需要高职院校不断优化,形成较为科学的绩效考核评价体系。例如,职业教育具有高度专业化的特点,教师在进行专业教育时,不同专业的教育内容和教育方法存在着较大的差异,在对教学以及教师的工作进行绩效考核时,不能盲目的采用统一标准,应当针对不同专业的不同教育特点,制定差异化专门化的考核标准,并且随着时代社会的变化不断进行调整,确保绩效考核体系能够科学促进高职院校的教学发展。

4.2 建设考核数据共享管理平台

对高职院校进行全面的绩效考核工作,需要对整个学校的财务、人事、学生以及合作成果等各种信息进行定期采集和对比工作。这些信息往往由学校中的不同部门进行统计和管理,数据和部门之间并不互通,收集这些数据需要花费大量的实践,这对日常的绩效考核工作造成了极大的不方便,可能会导致绩效考核工作失去时效性。针对这一问题,高职院校可以建设学校的官方信息平台,为各个部门的工作提供统一支持,各个部门将日常工作的数据统一上传到平台上,再由绩效考核人员进行查询,不仅有利于提高学校绩效考核工作的效率,而且有利于推进学校工作信息的公开性与透明性,提高学校工作的公信力。

4.3 制定多样化的绩效评价办法

在高职院校中,不同层次的教师应当根据自身的专业性和发展特点,承担不同的教学任务。例如,高学历且有科研经验的教师的工作教学重心应当放在科研、论文期刊发表以及理论教

学上,专业技能较强且实践经验丰富的教师的工作教学重心应当放在对实操的教学以及各种实践活动指导上。因此,在对教师的日常工作进行绩效考核评价时,应当摒弃传统的唯成绩、唯论文式的绩效考核体系,转而根据教师的工作特点,分学科、分领域的构建多样化的评价体系,促进更公平、更合理、更科学的绩效考核评价体系的建立。

5 结论

国家设立“双高计划”对重点高职院校和专业体系的建设进行大量扶持,有利于发展现代化的职业教育体系,培养符合时代发展要求的高素质专业人才。建立健全高职院校的绩效考核指标体系建设,对国家“双高计划”的合理实施以及目标实现具有重要意义。建立科学的绩效考核指标体系,需要对学校内部的发展情况进行综合考虑,并且在实践中不断进行发展完善,形成高效且具有动态活力的考核体系。

[课题来源]

2020年度重庆市教育委员会科学技术研究计划项目:“双高计划”建设背景下高职院校绩效考核新技术研究与应用(项目编号:KJQN202005402);本文系重庆工程职业技术学院2019年校级教育教学改革研究项目,引入传智播客软件人才培养模式到大数据技术与应用专业教学研究。(课题批准号:JG191009)。

[参考文献]

- [1]雷艳玲,孙德伟.“双高计划”背景下高职院校二级学院绩效考核指标体系构建研究[J].无锡商业职业技术学院学报,2022,22(01):100-106.
- [2]张杰.高职院校教师绩效考核指标体系的构建及完善[J].中国产经,2021,(09):184-185.
- [3]程云燕.高职院校“双师型”教师绩效考核指标体系的设计与应用——基于卓越绩效管理模式与模糊层次分析法的视角[J].广西职业技术学院学报,2019,12(02):88-93.
- [4]童枚林.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,(05):26-27.

作者简介:

唐红梅(1981--),女,汉族,重庆人,研究生,重庆科创职业学院,研究方向:职业教育,工商管理。

兰伟(1974--),男,汉族,四川隆昌人,本科,重庆工程职业技术学院,教授,研究教育办学模式和大数据。