

高职院校绩效管理在“双高计划”背景下的对策研究

邹丽娟

(江西交通职业技术学院 江西 南昌 330013)

【摘要】打造拥有优秀技术应用能力牢固专业理论知识“双师队伍”，是在“双高计划”背景下高职院校正急切需要的。目前，高职院校正面临着许多问题，比如出现在教师队伍绩效管理中的非科学化的考核方法、缺少合理化的绩效沟通和考核指标难以体现技能等，亟需建立合理的绩效管理体系对策，进行高效的沟通和考核机制，并相应制定一套科学化、合理化的绩效管理体系，丰富考核时间维度及量化维度，使其能够明显反映出高职院校对于教师技术技能特色。

【关键词】双高计划；绩效管理；分析；对策研究
【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.07.750

在开展的十九大报告之中，明确提出要不断的加快建设形成制造强国。目前新时期的到来，科学技术不断的发展，产品也不断的升级。在此种情况下，就对制造业提出了更高的要求。为了满足社会经济条件，提升我国制造业的质量，就需要更多的制造业人才。针对这样的目标，我国高职院校要培养高质量技术型人才方向发展，不断地培养出可以适应经济产业的专业技术人员，以他们的力量不断的带动经济转型、农村服务、实现乡村振兴、提升国家综合实力的目标。因此，2019年教育部和财政部提出了“双高计划”，来不断的提升高等职业院校的特色水平。

在“双高计划”之中，主要想要建设一批能够带动改革并且支持国家发展的人才，来充分的体现我国高等职业院校的专业水准。随着“双高计划”的不断推进，各大高职院校也在不断的进行深化改革建设。这个计划将成为我国高职院校教育改革的典范，能够不断的带动专业技能型人才的培养，为我国经济发展所需优秀的技能人才提供了源源不断的动力，进一步的实现我国高职院校教育的人才培养目标与价值。

1 针对高职院校绩效管理现状的分析

1.1 高职院校考核指标不足，难以体现其重视实践技能的特色

教师一方面要重视科学文化知识的传授，另一方面也要重视于职业技能技术的教授，对于科学文化知识与实践技能的结合，可以体现高职院校对拥有高技能的应用人才培养的重视。另外，在“双高计划”的强调下，高职院校应该积极招聘同时引入行业能工巧匠、拥有专门技能的专门人才、企业技术骨干等，但是目前普通高校传统的教学+科研量化考核方法仍被目前多数体系继续使用。但是该种绩效考核办法较为片面，只能针对评价于一般的教学工作，对于作为重要考核指标的实践能力水平则被忽视，该种现象的弊端凸显，证明其在“双师型”教师的各项实践技能水平不能赋予相对应的不同权重，难以衡量教师的工作成果，实践技能无法被真正考察。除此之外，高职院校仅将论文和课题数目作为考察对象，以体现科研水平，但是当前高职院校在成果转化程度、技术应用的情况和社会服务贡献等方面的业绩仍较为忽视，也难以得到科学化、合理化的绩效考核成果。

1.2 形式化的考核方法，难以体现日常动态评价

目前许多高职院校对教师评价的定义较为片面，仅仅限于年度评价，较少关注实时动态考量方法在教学过程中的重要性。参与评价的主体类别和评价形式受限，仅仅限于学生及同事；教师的权威阻碍了学生评价的正常进行，在进行评价时学生并不对根据真实情况进行打分，评价在某些时候就不具备真实有效性，个别学生对老师进行不真实评价或低分恶意评价，而碍于情面的同事往往也会给他们打出高分；又或是以领导为主要的主体人员，这就会导致评价结果单一化，其他人员的话语权并不高，仅有领导才能进行最终决定。难以实现深层次、真实化的考核工作，往往会使考核结果停滞在表面氛围和气氛且依仗坐庄的状态，作定性描述在各项考核参数中频繁出现，这就会导致考核结果难以实现公平与客观。

1.3 激励与反馈机制少出现在绩效考核过程中

不科学、形式化的绩效考评指标，使高职院校的考核与管理人员形成了敷衍化、应付化的工作态度。考核结果的反馈笼统、敷衍，使被考评者不能真实了解自身真实的绩效考核结果，教师难以通过此认识自身、改正自身缺点；有效双向沟通在绩效考核过程及设置中的缺失，阻碍了教师的发展成长，同时也难以规范、引导教师的工作效率的提高。在当今社会，大多数学校设置的绩效考核工作仅仅是在设置工资等级方面发挥作用，惩罚占据了主导地位的情况下，从而缺失必要的激励作用，这样会使激励与惩戒力度相失衡，以至于教师们难以接受并反对学校设置的各类绩效管理机制。

2 构造高职院校绩效管理体系

通过目前的各项研究和数据分析，发现了在我国高职院校教师的绩效考核中还存在许多问题。所以目前为了更好地完善绩效考核体系，首先就要明确各个学校自身的发展目标与战略、突出的专业、重点就业，以这些为基础来建立绩效考核。在实际中实施绩效考核时，应不断的突出高职院校的目标、考评老师的专业知识和技能并且加强对于老师的职业道德要求。

2.1 改进绩效规划与方向

计划是决策的重要前提，制订一个合适规范的绩效规划是构造高职院校绩效管理体系的第一个重要环节。而一个合理严谨的绩效规划不只是束缚于单一的工薪分配，最主要的是能承担起高职院校本身的责任和策略。为使绩效规划发挥最大作用且符合本专业的特性，高职

院校要以“校企合作、产教融合”这个策略方向为期望，在此基础上层层进行细化。要想建立一个严谨合适的部门绩效目标和规划，原则上是要归类管理且以职业为宗旨，学校的规划、专业发展目的要与教师个人的绩效计划相结合，目标要建立在栽培高素质技术能力学生上。

2.2 改进绩效管理量化目标

高职院校绩效管理量化指标要依附在学校的战略大目标和专业特质上，通过专业部门和个人的公开性透明性交流，将绩效管理量化指标分配到合适的专业部门和个人岗位。被审核人员的工作技能、业绩和立场构成了一个完整的量化指标。再具体细分到被审核对象的知识管理、专业能力，采取定量方法考核出勤天数、授课时间、获得的成绩和科研成果，采取定性考核道德素质、能力素养、实践指导和投身社会。另外，还要建立严谨合适的不同时间维度的考核体系，不时抽查指导学生的实习、生产实践、技术服务，平常的不定时考核效果和年度或季度等定期考核效果相结合，计入到考核体系中。

2.3 改进绩效交流反馈

参与各方全程都能参加并且展开合适畅通的绩效沟通是绩效管理的必要保证，绩效管理还要实时观察到教学的缺陷和隐忧以此来提高管理效果和学校的人才栽培，让全校和各专业的战略发展到提升，让学校的社会影响得到提高。绩效管理包括绩效目标的计划、绩效管理落实和绩效成果应用。在绩效管理实施过程中，学校于教师要积极交流反馈，重视以人为本，首先让教师能感觉到人文关怀，来消除他们的抵触想法。第二，学校和教师可以借用多种方式来进行积极合适的交流，比如面谈、调查问卷和邮件等。第三，为了使教师思想上明确绩效管理的目标助力本身进步、促进个人全面发展。最后，教师也要发挥作用，教师可以反过来向学校提出意见、要求和期望，和学校共同策划出更贴合教师实际需求、更符合学校规划的绩效目标。

2.4 对绩效结果进行优化

实施并且运用绩效考核的目的不是为了处罚教职工，而是为了调动教职工的工作积极性，提高工作效率和质量。因此要学会科学的运用绩效考核，并且进行良性循环。然而在目前的实际情况中，大多数的绩效考核管理，变成了重视惩罚而缺乏了激励模式。为了更好的调动教职工的工作积极性，在给予教职工基础的分级工资报酬之外，应该给予一些精神和物质奖励，且这些可以与教师的职务晋升和岗位竞争等相结合，从而调动教师工作的积极性来提升自己的工作质量和效率，并且有利于教师完善个人水平、专业能力、道德素质等。在进行绩效考核模式中，以教师个人目标的实现和职业规划为基础指向，可以通过一些教学、培训、进修等方式，来不断的提升教师的教学科研能力和思想的更新，进而最终的提升学校的总体教学水平，为社会输出更多的人才。

结语

在“双高计划”的背景下，高职院校应该建立有效科学的绩效管理体系。这种体系包括以建设“双师队伍”为目标，把教师作为重点，以学生为本的绩效计划和目标，以坚定全方位参加和全方位考核的指示方法，开发包含多个量化维度和考查时间维度的绩效量化指标，以实时进行合适的交流，体现高职院校特质和教师技能的科学合适的绩效交流评价反馈。以上促成了一种有效的绩效结果应用机制，来提升业绩成果、技能素质，更主要的是促进教师与学校共同进步发展。

参考文献

- [1] 贺星岳, 曹大辉, 程有娥, 等. “双高计划”建设背景下高职院校教师专业发展的逻辑及推进策略[J]. 现代教育管理, 2019(9): 96-101.
- [2] 翁吟. 高职院校专业教师全方位绩效考核体系设计: 基于360度绩效考核法[J]. 中国职业技术教育, 2009(23): 28-31.
- [3] 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): 16-20.
- [4] 曹桂华, 曹国亮. 基于平衡记分卡的技师学院“双师型”教师绩效考核指标体系构建[J]. 职业技术教育, 2011(35): 79-82.
- [5] 郭天平, 陈友力. “双高计划”建设视域下高水平教师队伍分类管理培育机制研究[J]. 现代教育管理, 2019(8): 66-70.

浅谈高职高专院校中体育健康课程的改革与创新

谢 晶

(江西环境工程职业学院 江西 赣州 341000)

【摘要】时代在进步，现代高职院校对人才培养的需求越来越强烈，但是如今保守枯燥的体育教学方式并没有随时代的发展而进步，因此不能很好地应对院校需求。传统的体育健康课程仅仅是达到教学的计划，而不注重教学的严谨性、娱乐性、专业性和实践性，以生为本。所以，高职高专院校应该依照本校的教学实际改进体育健康课程，并且归纳出一套适合本校的具有特色的教学方法，由此来解决这种教学方式带来的问题。为发挥高职高专院校的体育健康课程的功效和影响，本篇围绕高职高专院校体育健康课程改革实行创新性考虑和探讨。

【关键词】体育健康；课程改革；创新
【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.07.751

为了让学生在体育实践中学会怎样进行自我调整、自我发展、自我检验与评估，高校高专院校体育健康课程要以学生为主体，“以生为本”为准则，让学生在实践中得到自我调整和锻炼，自主联系自身的生活经历，用正确合适的锻炼方式去感悟知识、精通体育知识。

1 高职高专院校体育健康课程教学中发现的缺陷

1.1 教学观念相对滞后，课程目标不突出重点

在教学观念上，高职高专院校体育健康课程相对落后的最主要原因为学校老师受自己思维习惯影响的束缚，时代在进步，现实在发展，很多学校老师仍然继续以前的惯性教学模式，思维模式不能围绕现实的发展而发展。所以科学性和实践性在教学中尤为重要，高职高专院校体育健康要以生为本，并围绕当代和未来国家对人才的需求设立合适先进的课程目标。在课程目标上，目前，高中、大学本科与高职高专院校体育健康课程的目标并无很大差别，在教学方式上，只是“授之于鱼”而不是“授之于渔”，更多的是着重教师而不是学生。由此可见这种目标的设置本身就有问题，不能很好地做到与实际相结合，更没有办法突出重点。综上，高职高专院校在指定体育健康课程时要发展教学观念，定位好教学目标，使其突出重点。

1.2 教学组织形式、教育管理体系和管理意识的缺陷

在外部环境中，国家政策未能给予很好的支持，由此制约了很多学校的教学组织形式，进一步制约了学生的现实要求。在自身方面上，高职高专院校自身发展条件先天畸形，本校的体育教学管理体系没有产生，在整个教育工作计划中体育工作的问题没有完全发挥出来，体育组织机构趋于形式化。在地区差异上，偏远的高职高专院校的问题更为突出，现代管理意识和科学计划都比较匮乏。教学场地、器材及重要等硬件资源数量无法满足体育教学的需要，是体育教学不能正常按照教学计划正常进行的主要原因。

1.3 教学思想与时代进步相矛盾，学生自主学习意识较弱

教授体育知识、体育技术和体育技能作为传统教学的思想观念，在当今社会依旧被大量高职高专院校继续使用。但是该种教学观点使学生丧失了学习的主动性，始终处于被动学习的位置，学生只能生硬地接受由教师制定的学习目标，按照教师设计的教学方法、教学过程及练习步骤进行学习，学生的主动性受到打击，不利于学生培养积极的心态，很难使学生主动投入学习中。

2 改革与创新高职高专院校体育健康课程的方法

2.1 注重教学理念创新，转变新型教学思想

在高职高专院校体育健康课程的改革创新过程中，不可或缺的因素便是具备高质量的师资队伍。要加强教师队伍建设，创新发展教学理念，使其紧跟时代发展的步伐，改变传统的教育教学方式，将创新的理念贯彻到教学全过程。另一方，为实现高职高专院校体育健康课程改革创新充分性，教师要积极调整教学方法，寻找合适的教学方案，为体育健康课程改革与创新提供保证。

2.2 创新教学方式，重视教学内容的充实性

高职高专院校的体育健康课程改革必须具备目的性，学校及学生的实际情况是体育教师进行改革要着重考虑到的条件要素，其中，最不能被忽视的是教学的主体和中心，即为学生。体育教师应当对课程进行调整，充实教学内容，拓展教学维度，将多样化的教学方式融入到体育教学之中。

2.3 重视教学模式改革，增加学生自主学习的能力

正视当代高职高专体育课程教学，难免会发现许多问题，其中原因影响因素最大的便是传统教学模式的延续，它使体育课程教学方式趋于僵硬，难以调动学生学习的积极性。我们要正视这一问题，改善目前现状，就要积极投入教学手段和方法的创新，改善原有教学模式。同时，更要调动学生学习的主动性和积极性，充分发挥每一个学生独特的个性，为学生提供