

# “岗课赛证融通”视角下高职教师绩效评价的问题与对策研究

陈慧

(江苏旅游职业学院,江苏扬州 225000)

**[摘要]**“岗课赛证融通”纳入高职教师绩效评价是职业院校培养高素质技术技能型人才的关键,是科学有效的教师绩效评价的具体体现。本文以江苏旅游职业学院为例,指出“岗课赛证融通”在高职教师绩效评价中的激励机制意识不强,目标任务细化不清,指标体系设计缺乏鲜明特色,结果运用不当,结合“岗课赛证融通”的新要求,提出高职教师绩效评价与“岗课赛证融通”形成同频共振效果,强化目标管理,优化指标设计,合理运用评价结果,实现教师综合素质的提升。

**[关键词]**“岗课赛证融通”;高职教师;绩效评价

**[中图分类号]** G715+G717.2 **[文献标识码]** A  
**doi:**10.3969/j.issn.2096-711X.2025.15.022

**[文章编号]**2096-711X(2025)15-0064-03

**[本刊网址]** <http://www.hbxb.net>

## 引言

“岗课赛证融通”是培养高素质技术技能型人才的重要模式,“岗”指的是在岗位维度上将职业教育与岗位能力衔接,“课”指的是在课程维度上将教学模式与职业能力相衔接,“赛”指的是在竞赛维度上将学生学习能力和竞赛接轨,“证”指的是在证书维度上,将学生成长和1+X证书相接轨。“岗课赛证融通”是职业教育高质量发展的“助推器”,是培养高技术技能型人才的“孵化器”,是提升学校综合竞争力的重要抓手。

教师绩效评价体系作为高职院校持续进步的“指挥棒”,其与“岗课赛证融通”的协同作用,对于激发教师潜能、拓宽其职业边界、促进教师向符合社会需求的高素质技术技能导师转型具有不可估量的价值。因此,构建一套既能激励教师个人成长,又能深度融入“岗课赛证”实践的教师绩效评价体系,成为推动职业教育深层次发展的迫切需求。这一改革旨在促进学校、院系、教师及学生各层级间的深度渗透与融合,为职业教育的稳健前行奠定坚实基础,是时代发展的必然趋势。

## 一、教师绩效评价存在问题

从高职的整体办学过程来看,已经走过了横向粗放式扩张的发展模式,开始向纵深式内涵式方向发展,以江苏旅游职业学院为例,学校自2017年从中职院校升格为高职院,经过7年时间的发展,学校对教师各方素质提出了更高要求,对教师的考核和评价也更加具有导向性,因此目前实施的教师评价体系和学校的整体发展不相适应,具体体现在教师评价并没有结合“岗课赛证融通”,形成整体和闭环。

(一)“岗课赛证融通”纳入高校教师绩效评价激励机制意识不强

当前,高职院校在教师绩效评价激励机制方面展现出一定的滞后性,同时,在将“岗课赛证融通”理念融入绩效评价的过程中,教师的意识尚显薄弱。以江苏旅游职业学院为例,各二级学院将“岗课赛证融通”纳入教师评价体系的推进速度缓慢,动力不足。教师绩效评价管理制度虽然每年更新,但是更新步伐较慢,实质性内容变化不大,完善不及时,面对岗课赛证模式变革对高职院校带来的新内涵和新要求,例如教学改革需要融入的具体岗位需求,职业资格证书要求、技能竞赛内容等新模式,并没有能够在教师绩效评价激励机制中完全体现,教师实际取得技能大赛、教学能力大赛、教材编著、在线课程等成果无法量化,缺乏具体文件条款的

明确指导,因此现存绩效评价机制存在滞后现象,教师在“岗课赛证融通”机制中的辛勤付出与收获不成正比,部分教师团队展现出了较低的积极性,对学校的绩效评级激励机制关注和认可度不强。这与学校的高质量发展不符,同时也与高素质技术技能人才的培养目标相违背。

(二)“岗课赛证融通”目标任务细化不清

部分高职院校在解读与培训“岗课赛证融通”绩效评价方案上显得力不从心,同时,对于二级学院在细化目标执行过程中的进展与成效,也缺乏有效的监督与跟踪机制。二级学院在教师评价方面虽然提倡融入“岗课赛证”,但是融入过程过于笼统,没有按照教师获得成果的难易程度进行量化,目标细化分解不到位,“岗课赛证融通”的绩效激励方案对教师的激励作用明显减弱。以江苏旅游职业学院经济管理学院细化的绩效评价方案为例,教师在技能竞赛、教学改革、科研等方面的绩效转化细分目标不合理,如教师在获得教学能力大赛校赛奖项和省赛奖项区分度不够大,并不能激发教师的积极性,同时教师的科研完成情况并没有纳入教师绩效评价考核方案,这对以科研型为主的教师来说并不合理,挫伤教师工作积极性和对绩效评价方案的认可度,基于此,工作量转化的绩效方案失衡,导致“岗课赛证融通”的深化推进受阻。在此基础上,需要进一步细化“岗课赛证融通”的目标任务,使绩效评价方案成为可行方案,优化教师绩效激励机制。

(三)绩效评价指标的设计缺乏对“岗课赛证融通”的激励作用

在构建教师绩效评价指标体系的过程中,一些高职院校存在过分借鉴应用型本科院校标准的现象,缺乏对职业教育典型特征和要求的呈现,如教师的社会服务、产教融合、职业技能等级证书、竞赛指导、学生创新创业项目的孵化等绩效评价指标的体现。从二级学院层面来讲,这种缺乏职业院校特色和职业院校培养目标的绩效指标方案的设计对二级学院的引领高度和深度欠缺,从学校层面来讲,阻碍了高职院校高技术技能型人才培养的培养。以江苏旅游职业学院为例,学校层面在绩效评价指标的设计方案里并没有完全覆盖课程改革的内容,课堂教学效果评价、“听课督查”标准并不能和“岗课赛证融通”的要求无缝对接,课程内容和“岗课赛证融通”的人才培养要求也存在差距,质控处的评教结果未能得到有效运用,未能发挥好绩效评价的激励作用和导向功能。

收稿日期:2025-1-3

基金项目:本文系江苏旅游职业学院“青蓝工程”优秀青年骨干教师项目(项目编号:JSlyQLGC0102);2023年江苏省高等教育质量保障与评价研究课题“‘岗课赛证融通’视角下高职教师绩效评价激励机制的优化研究”阶段性成果(项目编号:2023-C86)。

作者简介:陈慧(1988—),女,江苏扬州人,江苏旅游职业学院副教授,主要从事财务管理、高职教育研究。

#### (四)“岗课赛证融通”的绩效评价结果重视程度不足

部分高职院校虽然已经将“岗课赛证融通”纳入教师绩效考核方案,但是在实际评价中却往往忽视或不够重视教师的实践教学能力、实训、实习教学效果等。同时,课程内容的设置与“岗课赛证融通”所倡导的人才培养规格之间,仍存在一定的脱节现象。质监处所出具的评教结果,其后续应用价值未能得到充分挖掘,从而未能充分激发绩效评价的激励潜力和导向作用,为教育教学的持续改进提供有力支撑。以江苏旅游职业学院为例,各二级学院在教师指导竞赛、技能证书考证及课堂教学成效方面的信息反馈力度不够,不能从评价结果中获得有效信息,在“岗课赛证融通”的日常工作中,绩效评价的结果未能充分运用,年末教师总结以个人主观总结为主,而“岗课赛证融通”仅给予参赛获奖项目绩效加分,这进一步削弱了教师在该方面的积极性和参与度。

#### 二、“岗课赛证融通”模式下高职教师绩效评价实现路径

通过对高职院校在“岗课赛证融通”方面融入教师绩效评价的实施情况进行调研,发现不同院校在绩效评价方面对于“岗课赛证”的融入程度和融入方式问题不一,以江苏旅游职业学院为例,为实现学校高质量发展,针对绩效评价方案中出现的种种弊端和教师的消极怠工情绪,学校在教师绩效评价方案中逐年增加“岗课赛证融通”的比重,目前实施效果较好,基本形成了完整的“岗课赛证融通”教师绩效评价方案,具体做法如下。

##### (一)“岗课赛证融通”和教师绩效评价激励机制形成同频共振

针对“岗课赛证融通”纳入高校教师绩效评价激励机制意识不强,进一步优化“岗课赛证融通”在教师绩效评价中的同频共振作用。各二级学院进一步加强“岗课赛证融通”的融入意识,及时更新调整教师绩效评价体系的组成内容和实施细节。及时了解岗课赛证模式的新要求和新内涵,结合学校、学院的重点工作,将岗课赛证新内涵和新内容及时融入绩效评价方案,例如将职业资格证书、技能竞赛、教材编著、在线课程等纳入绩效评价指标。更新后的绩效评价指标导向性更加明确,教师的付出和收获成正比,激发了教师工作积极性,引发教师在个人发展上的深入思考和积极改变。将教师团队建设和教师个人的工作绩效形成同向同行,学校和各二级学院进一步加强监督和绩效评价执行的公正公平性,真正实现“岗课赛证融通”和教师绩效评价激励机制形成同频共振,增加绩效评价方案的效应,为学校的高质量发展奠定基础。

##### (二)“岗课赛证融通”目标任务层层细化,强化目标管理

进一步加强绩效评价方案的解读和培训,以江苏旅游职业学院为例,校质监处和教务处联合开展开学前全体专任教师培训,对绩效方案进行全方位解读和答疑。根据“岗课赛证融合”的绩效评价要求,各二级学院对照标准进行目标细分和施行,校级层面对细化目标的管理和实施进行监督和跟踪。其一,江苏旅游职业学院在校级层面做好顶层制度设计,将科研型、科研教学并重型、教学型教师每年的工作量和工作任务进行严格划分和区分,做好各类型教师的任务细分目标。其二,教师指导学生或者教师个人、团队获得省级以上技能竞赛奖项,二级学院将相关情况上报教务处,由教务处进行统一赋分,给予竞赛工作量认定,同时此项成绩融入年终教学优秀考核。其三,对于教师指导学生或者教师个人、团队参与行业竞赛,由二级学院给予建设课时奖励,同时给予赋分,分值和省级竞赛奖项作出严格区分,实行多劳多得,激发教师的积极性和能动性。其四,围绕教师的获奖情况,对照教师的绩效方案实施细则,二级学院在评奖、评优和绩效积分认定方面根据量化结果排名,选出每学年的优秀个人。通过“岗课赛证融通”目标任务层层细化,优化教师激励机制,实现学校高质量人才培养的目标。

#### (三)优化高职院校“岗课赛证融通”绩效评价指标设计

构建评价指标体系的过程不是一个静止的过程,绩效评价体系的构建也应该根据职业院校在不同时期工作目标的重点,对考核指标及其权重进行修正。在江苏旅游职业学院经济管理学院的具体设计和实施过程中,“岗”主要强调在社会服务、产教融合、教师挂职锻炼以及对学生的实习指导方面所做的贡献进行量化考核,让量化结果指导绩效评价,指导工作进展,激发教师潜能。“课”主要是在绩效评价中融入课程建设的相关内容包括在线课程、资源库建设、思政课程建设、优秀教学案例等,同时将课堂教学效果评价、“听课督查”标准和“岗课赛证融通”实现无缝对接。将“课”的内容进行绩效评价量化,用量化的结果引导教师积极进行课程建设和教学改革。“赛”重点强调教师在技能大赛、教学能力大赛等方面付出的辛勤劳动在绩效评价中量化体现,同时二级学院在竞赛方面给予教师和学生团队一定经费支撑。竞赛获奖的积极赋分和工作量的合理量化激发教师的工作热情,拓宽参与广度,确保高职院校每位教师都有机会融入“岗课赛证”的综合教育体系,共同享受其带来的育人成果与职业成长,形成“以赛促教”“以赛促改”的新局面。“证”体现的是在教师绩效评价体系中,特别突出了对“1+X技能证书”培训的贡献度评估,对教师在“1+X”项目上的付出给予明确的工作量认定,直接折算为教学课时,并依据学生获取证书的合格率,设立专项绩效奖励,以此鼓励教师深化专业技能教育,助力学生多证傍身,增强就业竞争力。在“岗课赛证融通”绩效评价指标中,以高职院校的建设目标为起点,设计出具有高职特色的评价指标体系,引导教师,激励教师,实现整体教师队伍质量的提升。

#### (四)合理运用“岗课赛证融通”绩效评价结果

对于“岗课赛证融通”绩效评价结果需要进行分析运用,具体结果的呈现需要形成校级、院级及教师个人三级反馈闭环系统,确保各级别间无缝对接,分阶段、分层次精准实施“岗位—课程—竞赛—证书”融通的绩效评价反馈。江苏旅游职业学院的做法如下,一是搭建平台,强化二级学院作为教学交流研讨核心驱动力的角色,发挥其引领和推动作用。搭建反馈、沟通平台,促进优秀骨干教师和实战教师的经验分享。二是打破限制,打破参赛报名人数限制,构筑“赛教融合”生态,促进学生自评、同行互评与专家点评的全方位反馈体系,打造学习成长的互动舞台。让更多师生受益。三是深化应用实践,将教师绩效评价结果作为引领教师个人成长与学院发展的“导航仪”,指引我们精准定位,高效前行。注重教师在高职特色实绩工作中的开展情况。四是全面体现,年度绩效评价考核结果应全面运用于教师评先评优、个人奖惩、评聘晋升、绩效薪酬、职称评定等方面,形成“标杆示范”作用。最终实现普通教师、优秀教师、卓越教师的层级递升。

### 三、结论

高素质人才的培养离不开高素质教师队伍的建设,因此将“岗课赛证融通”纳入高职教师绩效评价展现出对教师的高标准、高要求,达到科学有效的教师绩效评价目标。“岗课赛证融通”纳入高职教师绩效评价的模式体现在三个方面:一是做好顶层设计,对“岗课赛证融通”的目标进行细化,对评价指标进行量化管理和实施,二是教师积极探索“岗课赛证融通”的课堂教学、技能竞赛、项目建设等“岗课赛证融通”教学内容;三是评价主体根据量化数据分析诊断评价结果对教师提出有效性建议和应对措施。“岗课赛证融通”纳入高职教师绩效评价对高职教师、各评价主体、教育管理者都提出了量化标准和要求,要达成精细化的评价目标,需要高职院校在长期的评价实践中不断摸索,在碎片化的评价理论中不断归纳,充分发掘“岗课赛证融通”纳入高职教师绩效评价在高职人才培养、高职教师职业成长等方面的重要价值。为此,高职教师与高职院校管理者均任重而道远。(下转第72页)

## Research on Enhancing the Professional Abilities of “Double-qualified” Teachers of E-commerce Major in Higher Vocational Colleges Based on Competency Theory

WU Jian-ping

(Zhejiang Yuxiang Vocational and Technical College, Huzhou Zhejiang 313300, China)

**Abstract:** Based on the competency theory, this paper analyzes the explicit and implicit elements of the professional capabilities of “double-qualified” teachers in higher vocational colleges and e-commerce professionals. On this basis, a professional capability standard for “double-qualified” teachers of e-commerce major in higher vocational colleges is constructed, which includes four dimensions and a total of 13 capability elements, namely basic requirements, higher vocational teacher development capabilities, e-commerce development capabilities, and college-enterprise cooperation innovation capabilities. According to this professional capability standard, measures to enhance the professional capabilities of “double-qualified” teachers of e-commerce major in higher vocational colleges are proposed from aspects such as recruitment, training, performance evaluation and incentives, including sharing human resources with enterprises, emphasizing the cultivation of teachers’ ideological and political capabilities, establishing a college-enterprise cooperation talent exchange and training system for “double-qualified” teachers of e-commerce major in higher vocational colleges, and a “dual-capability” comprehensive evaluation system.

**Key words:** competency theory; higher vocational college; e-commerce major; “double-qualified” teachers; professional ability

(责任编辑:桂杉杉)

(上接第65页)

### 参考文献:

[1]王格,赵金霞,徐卫萍.基于技能竞赛导向的高职旅游专业教学体系创新研究[J].太原城市职业技术学院学报,2022(12):4-7.

[2]缪玲,张尚先,燕紫君.在线学习空间数据驱动的学生评价指标体系构建[J].广州广播电视大学学报,2023(2):21-28,107-108.

[3]起瑞颖,张星星.“岗课赛证融通”视角下高职院校教

师绩效评价激励机制的优化研究[J].中国职业技术教育,2022(24):67-71.

[4]冯志明.积分制管理:高职院校教师绩效评价改革的探索与实践[J].职业技术教育,2018(39):63-67.

[5]陈旭,和震.职业院校教师教学创新团队绩效评价指标体系研究[J].职教论坛,2021(5):99-106.

[6]徐龙海,刘殿红.高职教学团队绩效考核指标体系的构建[J].中国成人教育,2012(12):75-76.

## Research on the Problems and Countermeasures of Performance Evaluation of Higher Vocational College Teachers from the Perspective of “Integration of Job, Course, Competition and Certificate”

CHEN Hui

(Jiangsu College of Tourism, Yangzhou Jiangsu 225000, China)

**Abstract:** The integration of job, course, competition, and certification into the performance evaluation of vocational college teachers is the key to cultivating high-quality technical and skilled talents in vocational colleges, and is a concrete manifestation of scientific and effective teacher performance evaluation. This paper takes Jiangsu College of Tourism as an example to point out that the incentive mechanism awareness of “integration of job, course, competition and certification” in the performance evaluation of vocational college teachers is not strong, the target tasks are not refined clearly, the indicator system design lacks distinctive characteristics, and the results are improperly used. Combining with the new requirements of “integration of job, course, competition and certification”, it is proposed that the performance evaluation of vocational college teachers and “integration of job, course, competition and certification” form a resonance effect at the same frequency, strengthen goal management, optimize indicator design, and reasonably use evaluation results to achieve the improvement of teachers’ comprehensive quality.

**Key words:** “integration of job, course, competition, and certification”; higher vocational college teachers; performance appraisal

(责任编辑:范新菊)