

# 高职院校教师企业实践评价激励机制研究

赵 彤

(南通航运职业技术学院 人事处, 江苏 南通 226010)

**摘 要:**目前,大多数高职院校实行了教师企业实习制度,但由于缺乏科学、有效的评价激励制度,无法客观地对教师企业实践的绩效做出评价。因此,高职院校应遵循教师的成长规律,从完善评价激励机制、充实评价激励的内容、强化评价激励效果等方面构建高职院校教师企业实践评价激励制度。同时,要遵循科学性、导向性和结合性原则,将评价指标和激励措施相结合,确保教师企业实践评价激励机制实施的有效性。

**关键词:**企业实践;评价;激励机制;教师;高职院校

**中图分类号:**G715

**文献标识码:**A

**文章编号:**1671-9891(2017)04-0077-03

## 0 引言

根据教育部《职业学校教师企业实践规定》要求,职业院校专业课教师需根据专业特点到企业或生产服务一线实践,每 5 年内需累计实践 6 个月以上。文件虽在时间上对教师参与企业实践提出了要求,但是没有提出具体的高职院校教师企业实践评价激励机制。<sup>[1]</sup>加强高职院校教师企业实践评价激励机制的研究,对提升高职院校教师专业素养、加强高职院校师资队伍建设和推动高职教育发展具有重要的促进作用。实施高职院校教师企业实践制度,根本目的在于提高教师专业技能水平,推动教师职业化、专业化发展,有效提升高职院校教育教学水平和内涵建设。高职院校教师大多为综合性大学的毕业生,缺少企业工作经历,缺乏专业教学需要的专业技能和实践经验。教师到企业实践能有效提升教师专业技能,为教师积累丰富的实践经验,进一步拓宽他们的专业教学思路。同时,教师企业实践又能为企业科研注入新的动力,有利于产教融合、产学合作,实现学校、教师和企业共赢。

## 1 高职院校教师企业实践评价激励现状

### 1.1 评价激励制度不完善

尽管政府部门和高职院校出台了有关职业教师企业实践的制度和政策,要求对教师企业实践实施过程管理和绩效评估,却未能出台独立的评价管理制度和完善的教师企业实践评价激励制度,无法为如何对教师企业实践实施绩效评价和激励提供指导。由于缺乏相关配套措施制度,导致部分高职院校和教师为完成任务而进行实践,无法引起教师对企业实践的重视。部分高职院校虽针对教师企业实践制定了激励措施,但措施内容上无法满足教师的发展需要。高职院校在制定激励内容时,忽视了教师的实际发展需求,仅从奖金、福利等方面鼓励教师参与企业实践,因此无法取得预期效果。

### 1.2 评价激励机制相脱节

高职院校教师企业实践的评价机制和激励机制存在相互脱节,无法发挥相互促进作用。有时候尽管教师在企业实践方面取得了良好的绩效评价结果,但也无法确保教师获得相应的物质奖励或精神激励。对在企业实践中表现优异的教师来讲,这意味着自己的努力未能得到肯定。这一现象的出现,主要是由于高职院校未针对教师企业实践评价内容制定有针对性的激励机制,激励落实与评价结构关系不大,相互脱节,导致教师不重视企业实践评价结果。

收稿日期:2017-08-24

基金项目:江苏省教育科学“十三五”重点规划课题“新制度主义视角下职业院校教师企业实践制度研究”(项目编号:16JJB1003)。

作者简介:赵彤(1970—),男,江苏南通人,南通航运职业技术学院人事处教授,博士。

### 1.3 评价激励内容不全面

高职院校在教师企业实践绩效评价方面未建立相应绩效评价管理制度,一些院校甚至未开展评价活动,即便制定了评价制度,也未能明确评价操作细节,以至于评价工作难以顺利开展。教师在参与企业实践后,未能从评价中获得成就感。由于个体拥有素质和目标等差异,所以产生不同的物质需求和精神需求。为使个体得到激励,则要采取不同的激励方法,并制定不同的激励内容。高职院校在制定教师企业实践激励机制时,大多只是给予物质激励,采用的激励方法内容单一,忽视了教师的精神需求,导致制度的可行性降低,教师不能充分认识参与企业实践的意义,甚至产生了抵触心理,致使制度无法得到有效落实。

## 2 高职院校教师企业实践评价激励机制的构建原则

### 2.1 科学性原则

任何制度的建立,都必须符合科学性原则。因此,高职院校在建立教师企业实践评价激励机制时,应结合教师企业实践特征和教师发展规律,完成相应评价标准的制定,减少非客观因素给评价结果带来的影响,使指标内涵得到充分体现。在激励机制建设上,还应明确激励目标,结合教师在不同发展阶段的实际需求,采取有针对性的措施,使激励的有效性得到增强。

### 2.2 导向性原则

无论是政府还是高职院校制定的实践评价激励制度,都应起到为教师参与企业实践提供指导的作用,以体现制度导向性。但目前缺乏完善的教师企业实践制度,也缺少为教师提供指导的评价激励制度,导致教师在参与企业实践过程中感到茫然、无目的,最终实践活动的开展无法达到预期目标。因此,构建高职院校教师企业实践评价激励机制还应遵循导向性原则,使机制的构建带有明确导向作用,指导教师深入企业一线加强专业知识和技术的运用,为企业开展科研活动提供服务,不断提高自身专业技术水平。

### 2.3 结合性原则

构建教师企业实践评价激励机制,应遵循结合性原则,使评价制度和激励制度相互作用,更好地体现机制价值。在建立评价制度时,应将评价指标与激励措施结合在一起,利用评价结果给予教师更多鼓励,达到提高教师参与企业实践积极性的目标。在制定激励制度时,要结合评价结果制定差异化内容,体现评价发展性特征,使评价指标发挥激励作用,引导教师在工作实践中加强自我监督和反思,规范自己的行为,取得更好的实践效果。因此,遵循结合性原则构建评价激励机制,才能使教师企业实践效果得到保证。

## 3 高职院校教师企业实践评价激励机制的构建方法

### 3.1 遵循教师成长规律,完善评价激励机制

为体现科学性原则,高职院校教师企业实践评价激励机制的建设需遵循教师成长规律。作为职业教师,应树立终身学习理念,通过定期参与企业实践更新专业技能。高职院校教师企业实践需对教师实施分级、分类评价,针对高职院校助教和新任教师,要重点考核专业技能和教学情况等方面;针对专业骨干教师,重点考察专业技能创新情况、社会服务绩效和实践成就等方面。在制定完善教师企业实践评价激励制度时,还要加强实地调研,完成不同专业教师企业实践内容调研,以实现评价内容的科学分类。根据专业和教师实践内容与特点,可以将实践大致划分为管理类企业实践、艺术设计类企业实践和理工科类企业实践。由于不同行业的特点不同,所以还应完成不同行业的评价标准的制定。以工科企业实践为例,要结合工科专业性质和企业实习内容,设定实训教材、岗位实践和课程设计等指标,针对各指标制定相应评价标准。通过专家评价确定各指标权重,按照优秀、良好、合格和不合格完成各分值的确认。对各指标分值进行加权测算,完成综合评价,确认教师企业实践的考核级别。针对艺术设计类企业实践,可以制定参与项目设计服务、指导学生参与行业竞赛等指标;针对管理类企业实践,可以制定教研改革、发表论文和课程更新等指标。在制定评价制度时,需要围绕教师职业性特点进行评价要素的划分,即划分为教学与专业技能、实践与创新、社会服务这三大要素,结合专业特点和实习内容完成对应评价指标和权重的设置,以达到促进教师企业实践考核的目标。<sup>[2]</sup>

### 3.2 融合评价激励机制,提高评价激励水平

为体现结合性特点,要将评价结果与激励内容挂钩。职称评定是直接影响教师职业发展的核心要素,因此将企业实践评价结果作为教师职称评定的重要参考内容,能有效激励教师积极参与企业实践。在制定教

师企业实践评价目标时,需将教师企业实践目标与教师近期发展目标结合在一起,使教师在企业实践中不断实现自我超越。在开展量化考核时,除了根据教师获取专利、发表论文等情况展开评价,还应对教师参与企业实践中的表现、成长情况展开综合评价,完成相应定性指标的设置。要将企业实践评价结果与晋升、奖励等挂钩,要结合教师在企业实践中的表现进行奖惩。当教师在企业实践中出现态度不佳时,需采取相应的惩处措施,使教师明白在做好本职教学工作的同时,积极认真参与企业实践也是工作职责中必不可少的一部分。<sup>[3]</sup>对企业实践工作中取得专利授权、社会经济效益成果的教师,应给予其适当的物质和精神奖励。

### 3.3 丰富评价激励内容,强化评价激励效果

为体现导向性原则,要进一步细化教师企业实践评价方法,各系部应结合各专业特点和企业实际情况,完成自主考核项目的设定,对与专业技术有关的指标进行细化,为教师发展专业技能指明方向。要丰富激励方法与内容,使物质激励和精神激励同时实现,使教师更加主动积极的参与各种企业实践,以获得专业技能和实践经验积累。<sup>[4]</sup>要加强与企业的合作,共同开展教师企业实践评价工作,高职院校可安排小组到企业进行督导抽查,从企业内部获得阶段性反馈,确认教师实践情况,为教师企业实践的评价开展提供更加全面的信息。教师企业实践结束后,可联合企业进行综合评价,并将评价结果反馈给教师,使其明晰自己取得的成绩和存在的问题。高职院校需制定评价与自我评价制度,要求教师根据评价结果总结实践经验,反思自己存在的不足,在实践中加强自我监督管理。<sup>[5]</sup>为确保激励制度发挥作用,高职院校要丰富现有激励方法内容。在物质激励上,高职院校需要加强与教师顶岗企业的沟通联系,确保教师的食宿问题能够得到妥善解决,为教师提供生活保障和相关福利待遇。将教师企业实践与工资、奖金挂钩,并通过精神奖励,使教师从中获得更大的成就感。同时,高职院校应注重教师情感激励,在教师参与企业实践的过程中了解教师的工作、生活困难,帮助教师解决这些困难,为教师参加企业实践提供有效的外部保障。

## 4 结束语

落实高职教师企业实践工作,有助于推动高职院校教育教学水平。教师在企业实践过程中要树立正确的意识和态度,通过学习企业管理理念和技术经验,实现知识向应用技能的转化。要遵循科学性、导向性和结合性原则,构建教师企业实践评价激励机制,通过完善评价制度、细化实践评价方法、丰富激励方法内容等,推动高职院校教师企业实践制度落地生根。

### 参考文献:

- [1]张锋.校企合作视角下高职院校师资队伍建设路径探析[J].教育理论与实践,2017(9):14-15.
- [2]卞华.高职院校教师企业实践考评管理规范化研究[J].成都航空职业技术学院学报,2013(3):71-74.
- [3]王银银,朱志海.高职校企合作中企业社会责任缺失[J].教育与职业,2014(35):32-33.
- [4]查科.高职院校青年教师培养对策研究[J].南通航运职业技术学院学报,2016(4):94-96.
- [5]张忠.高职青年教师教学能力培养的现实困境与提升路径[J].教育与职业,2016(19):70-72.

## Research on Evaluation and Incentive Mechanism of Teachers' Enterprise Practice in Higher Vocational Colleges

ZHAO Tong

(Personnel Department, Nantong Vocational & Technical Shipping College, Nantong 226010, China)

**Abstract:** At present, most of the higher vocational colleges implement an internship system of teachers' enterprise practice. However, due to the lack of a scientific and effective evaluation and incentive system, the performance of teachers' enterprise practice cannot be objectively evaluated. Therefore, higher vocational colleges should follow the law of teachers' growth to construct teachers' practical evaluation and incentive system from the aspects of improving the evaluation and incentive mechanism, enriching the evaluation and incentive content, and strengthening the evaluation and incentive effects. Meanwhile, the principles of scientificity, orientation and combination should be followed and evaluation indexes and incentive measures should be integrated so as to ensure the effectiveness of implementing teachers' enterprise practice evaluation and incentive mechanism.

**Key words:** Enterprise practice; Evaluation; Incentive mechanism; Teacher; Higher vocational college