

现代学校制度下医护类高职院校教师绩效评价体系构建

夏振展, 夏冰蓉, 孙素真

泰山护理职业学院, 山东 泰安 271000

DOI: 10.61369/VDE.2026090023

摘 要 : 现代学校制度建设不断深入, 职业教育规范化、专业化的发展速度也越来越大, 医护类职业院校是培养基层医疗卫生技术人才的主要阵地, 其师资队伍建设质量直接影响职业教育育人效果和医疗卫生行业人才供给水平。教师绩效评价是院校师资管理、教学提质、育人赋能的抓手, 科学完善的评价体系可以规范教师的教学行为, 调动教师的工作积极性, 优化院校的人才培养结构。目前大部分医职院校仍然采用传统的评价模式, 评价标准、评价维度、评价机制不能适应现代学校制度的要求和医护职业教育的特点。本文根据现代学校制度的核心要求和医职院校办学特点, 分析目前教师绩效评价工作存在的现实问题, 探索符合医职院校发展、符合医护人才培养规律的教师绩效评价体系构建途径, 为医职院校师资管理规范化、精细化发展提供借鉴。

关 键 词 : 现代学校制度; 医职院校; 教师; 绩效评价; 体系构建

Construction of Teacher Performance Evaluation System in Medical Vocational Colleges Under the Modern School System

Xia Zhenzhan, Xia Bingrong, Sun Suzhen Taishan

TAISHAN VOCATIONAL COLLEGE OF NURSING, Tai'an, Shandong 271000

Abstract : With the continuous deepening of the modern school system and the accelerating pace of standardized and professional development in vocational education, medical and nursing vocational colleges have become the primary front for cultivating grassroots medical and health technical personnel. The quality of their teaching staff directly determines both the effectiveness of vocational education and the supply of talent in the healthcare sector. Teacher performance evaluation serves as a crucial tool for staff management, teaching quality improvement, and educational empowerment. A scientific and comprehensive evaluation system can regulate teachers' instructional practices, motivate them, and optimize the talent training structure of the colleges. Currently, most medical vocational colleges still rely on traditional evaluation models, whose criteria, dimensions, and mechanisms fail to meet the requirements of the modern school system or align with the characteristics of medical and nursing vocational education. Based on the core requirements of the modern school system and the operational characteristics of medical vocational colleges, this paper analyzes the practical problems in current teacher performance evaluations. It explores pathways to construct an evaluation system that fits the development of medical vocational colleges and the laws of medical talent cultivation, aiming to provide a reference for the standardized and refined development of teaching staff management in these institutions.

Keywords : modern school system; medical vocational colleges; teachers; performance evaluation; system construction

教师是医职院校办学育人主体, 教师教学能力、实践水平、职业素养决定医学人才培养质量。绩效评价是师资管理的关键部分, 是评判教师工作成果、改善师资安排、达成育人目的的保证^[1]。与普通职业院校不同的是, 医职院校的教学工作直接对接临床岗位, 教学内容既有理论性又有实践性, 还具有一定的规范性, 因此对教师的专业能力、实践经验、育人责任心有更高的要求。按照现代学校制度的规范要求, 重新构建科学合理、符合医职院校办学特色、贴合实际的教师绩效考核体系, 是当前医职院校推进教育改革、加强师资队伍建设和提高育人质量的必然要求。

一、现代学校制度下医职院校教师绩效评价的构建价值

（一）规范院校师资管理工作

现代学校制度的本质就是实现院校管理的规范化、制度化，抛弃主观化、经验化的管理方式，创建起有据可依、有章可循的管理体系^[2]。教师绩效评价属于院校人力资源管理的重要部分，完备的评价体系可以给教师考核、岗位聘用、职称评定、薪酬分配等赋予一致且客观的参照。医职院校教育教学工作环节繁杂，包含课堂理论教学、临床实训指导、学生管理、教研改革、校企合作等各个方面，系统化绩效评价能够全方位地整理出教师的工作内容，清楚每个岗位的教师所承担的具体任务和标准要求，使师资管理工作从随意走向有章可循，推进院校管理体系的规范化进程，符合现代学校制度的管理需求。

（二）提升医学人才培养质量

医职院校的办学核心就是培养符合医疗卫生行业标准的技术技能型人才，人才培养质量是衡量院校办学水平的主要指标^[3]。教师教学态度、专业水平、实训指导水平对学生专业学习效果和职业素养培养起着直接的作用。科学的绩效评价体系可以正向引导教师把主要精力放在主责主业上，促使教师深入到理论教学、精进到临床实训教学、专注于学生能力培养中去。根据医学教育实践性、严谨性特点来设置评价指标，引导教师对接临床岗位标准改进教学内容、革新教学方式，从而提高课堂教学和实训教学质量，为基层医疗卫生行业培养出高素质、专业化技能人才。

（三）推动教师专业化发展

教师专业化发展是院校可持续发展的主要推动力，现代学校制度重视院校和教师共同发展、共同进步^[4]。合理的绩效评价不是简单的考核打分，而是一种对教师工作进行全面的回顾和科学的判断。评价过程可以清楚地显示教师在教学、科研、实践育人等各方面所具有的优势和不足，给教师制订个性化的成长计划给予参照。有针对性的评价导向可以促使教师积极参加医学专业培训、临床实践进修、教学改革研究，不断更新专业知识、提高教学能力和临床操作水平，使医职院校教师队伍由经验型向专业型、双师型转变，培养出符合现代医学职业教育发展需要的高素质教师队伍。

二、当前医职院校教师绩效评价体系存在的主要问题

（一）评价指标设置缺乏针对性

目前大部分医职院校教师绩效评价体系借鉴普通高职院校评价体系，没有根据医学教育的行业特点和办学特色对指标体系进行优化^[5]。评价指标过于看重基础教学任务完成情况、科研成果数量、课时工作量等通用指标，对医学教育中极为重要的临床实训教学、学生职业素养培养、临床岗位对接教学、师德师风建设等核心内容的权重占比过低。医学职业教育重在实践育人，学生的临床操作能力、岗位适应能力是培养重点，通用化评价指标不能体现医职院校教学特点。有些院校的指标设置比较模糊，细分

维度较少，不能很好地衡量教师在各个教学环节中工作成效的好坏，评价结果的参考价值大大降低。

（二）评价主体单一固化

大多数医职院校教师绩效评价工作是由院校行政部门、教学管理部门来主导，采取自上而下的单一评价方式。评价工作是由管理人员根据固定的指标进行打分统计，教师处于被动的考核地位，没有自主参与、自我判断的途径。单一的评价主体存在着视角上的局限性，管理人员很难对教师一线教学、实训指导、课后育人等各方面的具体情况有一个全面的认识，评价的结果往往只重视表面的工作成果，而忽略了教师在教学过程中所付出的大量时间与精力，以及教学创新等隐性的工作价值。学生、同行教师、合作医疗机构等多方主体没有参与到评价当中来，不能形成全方位、多角度的评价格局，造成评价结果的客观性、全面性欠缺。

（三）评价过程缺乏动态性与规范性

部分医职院校绩效评价工作采取的是年度、学期期末集中考核的形式，采用阶段性的终结式评价方式来代替日常教学过程中的动态考核和跟踪记录^[6]。教学工作是持续的、过程性的育人活动，教师教学态度、课堂效果、实训指导质量、学生管理成效等都存在于日常工作的各个方面。终结式评价只能反映教师阶段性工作成果，不能发现日常教学中细节问题和工作亮点，不能真实、完整地体现教师综合工作状态。另外一些院校的评价过程没有被系统化地规范起来，考核标准具有较大的弹性，容易出现人为操控、评分不一致的问题，从而造成绩效评定的公平性以及权威性降低。

（四）评价结果应用不够充分

绩效评价的主要目的就是以评促教、以评促改、以评促发展，评价结果的有效应用是发挥评价价值的重要途径^[7]。目前大部分医职院校把绩效评价结果主要用在薪酬分配、年度评优等基础性工作上，应用方式比较单一。评价结束之后，院校没有对评价结果进行梳理教师工作短板，也没有开展有针对性的指导培训，也没有根据评价结果来优化教学管理方案。教师不能根据评价结果来判断自身的发展差距，不能实现教学能力、专业素养的升级。评价与育人改革、师资培养、院校发展相脱离，不能起到绩效评价的导向、激励和改进作用，造成评价工作流于形式。

三、现代学校制度下医职院校教师绩效评价体系构建路径

（一）优化评价指标，贴合医职教育特色

指标体系是绩效评价的主要载体，构建科学的评价体系要立足于医职院校的办学定位和医学教育的特点，抛弃通用化、同质化的指标框架，创建差异化的、专业的评价指标体系。指标设置全面而有针对性，包含师德师风、理论教学、实训教学、育人成效、教研创新、行业实践六个主要方面^[8]。师德师风是医学教育的第一准则，被设为一票否决指标，加强教师立德树人、医者仁心的职业素养教育。理论教学重视课堂教学质量、教学规范落实、

教学方案设计等,保证基础教学效果。实训教学提高权重占比,主要考查教师临床实训指导、实训课程设计、学生实操能力培养等工作的开展情况,符合医学职业教育实践育人特点。育人成效关注学生学业发展、职业素养养成、就业质量等各方面内容,教研创新注重教学改革、课程建设、教材研发等教学类研究结果的产生,行业实践体现教师临床进修、校企合作、行业交流等岗位适配能力改善状况。根据分层分类的指标设置,准确地把医职院校教师的工作内容和育人职责进行匹配。

（二）丰富评价主体，构建多元评价格局

根据现代学校制度民主管理、科学评价的要求,打破单一的评价主体模式,建立多方参与、全方位研判的多元评价体系。整合教学管理部门、同行教师、学生、合作医疗机构四方评价主体,形成立体评价格局。教学管理部门对教师的教学规范、工作任务完成情况、制度落实情况等基础性工作进行考核。同行教师通过日常教学交流、听课评课、团队合作来评价教师的教学能力、专业素养、教研水平。学生是教学的直接受众,就课堂教学效果、实训指导质量、育人服务态度等各方面内容展开评价。合作医疗机构从教师临床实践能力、岗位教学适应度、行业对接水平等角度对合作医疗机构进行评价。多方评价结果按照合理的权重进行整合,避免单方面评价的片面性,提高评价结果的客观性和真实性。

（三）完善评价流程，实现全过程动态评价

根据教学工作具有连续性的特点,创建起过程性评价和终结性评价相融合的考核模式,健全全流程评价体系^[9]。细化日常过程性考核内容,把教师日常备课、课堂授课、实训指导、课后辅导、学生管理、教研参与等日常工作作为常态化的考核项目,做好全过程的记录和追踪研判,全方位了解教师日常教学工作的状况。终结性评价在学期末或者年末进行,以教师阶段性工作成

果、教学总结、学生发展成效等为依据开展综合考核。规范评价执行程序,统一考核标准和评分办法,减少人为因素的影响,保证评价工作公平合理。建立常态化的核查机制,对评价过程以及评价数据展开核查监督,保证评价工作有条不紊地开展。

（四）强化结果应用，发挥评价育人赋能作用

加强绩效评价结果的落地运用,打通评价同师资发展、教学改革、院校管理之间的联系通道。把评价结果同教师岗位调整、职称晋升、薪酬奖励、评优评先紧密联系起来,对评价优秀的教师予以表彰和激励,树立教学榜样,调动教师工作的积极性^[10]。根据评价结果确定教师能力不足之处,制订专项培养计划,组织临床实训教学、医学教学改革、职业素养提升等专项培训,促进教师能力的提高。院校依靠整体评价数据,找出教学管理的共性问题,改进人才培养方案,调整教学管理制度,健全实训教学体系,推进院校整体教学质量的提高。评价倒逼教学改革、赋能师资成长、助力育人提质,真正实现绩效评价的价值。

四、结语

现代学校制度不断完善的进程中,对于医职院校规范化、高质量发展的标准也越发高了。教师绩效评价体系建设属于医职院校推进教育改革、加强师资队伍建设和提高医学人才培养水平的重要手段。医职院校要立足自身办学特色和医学教育规律,正视图目前绩效评价工作存在的不足和缺陷,从评价指标、评价主体、评价流程、结果运用等各方面来改进和完善绩效评价体系,创建起科学、公正、符合行业特点的绩效评价机制。用科学的绩效评价来引导教师深耕教学、精进专业、潜心育人,打造高素质双师型医学师资队伍,为基层医疗卫生事业人才培养和职业教育高质量发展提供坚实的保障。

参考文献

- [1] 吴珂,樊鑫钰.双高背景下高职医学院校教师绩效评价分析[J].河南医学高等专科学校学报,2024,38(2):197-200.
- [2] 方祎.高职院校教师科研绩效评价体系构建研究[J].济源职业技术学院学报,2024,25(1):47-52+59.
- [3] 刘额尔敦吐,李硕,张立军,等.基于层次分析法的民族院校教师绩效评价指标重构[J].应用型高等教育研究,2024,11(1):28-34+41.
- [4] 韦曼妮.高职院校教师绩效评价指标体系的构建与优化[J].人力资源,2025,(22):73-75.
- [5] 王幸君.面向学科评估的高校教师绩效评价体系构建[J].高等建筑教育,2025,34(5):21-27.
- [6] 张艾.基于高校发展战略的高校教师绩效评价指标体系的设计与重构[J].财经界,2025,(14):60-62.
- [7] 徐志磊,李娟.地方医学院校教师教学绩效评价指标体系初步构建研究[J].赣南医学院学报,2024,44(7):746-753+760.
- [8] 董雨琴.新时代应用型地方本科高校教师考核评价和绩效工资改革联动体系构建研究[J].浙江医学教育,2023,22(3):136-140+145.
- [9] 张永忠,郭宏霞,李浴峰,等.高等军事医学院校教师工作绩效评价[J].武警后勤学院学报(医学版),2022,21(10):784-786+788.
- [10] 曾畅,安敏,林萍.医学院校教师科研绩效评价的探索和思考[J].中国医学创新,2023,8(27):175-177.