**三级进阶认定评价   年度增量绩效评价**

**“分类分级”评价标准体系助推高水平“双师型”教师队伍建设**

**——兰州资源环境职业技术大学职业教育教师队伍建设工作案例**

兰州资源环境职业技术大学是经教育部批准的公办职业本科学校，是中国特色高水平高职学校建设单位、国家优质高职院校。学校高度重视“双师型”教师队伍建设，构建并实践了以“两类三级”评价模式、“两类”评价标准、“三项”保障措施为主要内容的“双师型”教师“分类分级”评价标准体系，取得了显著成效。

**一、主要做法**

**（一）系统设计：构建了“两类三级”评价模式**

1.实施认定和绩效“两类”评价

一是推行周期性认定评价。认定评价是确定专业课教师是否具备“双师型”教师资格的评价，以周期性评价为主，每年年初进行，以评价对象任现级别以来的表现和取得的业绩为依据。认定评价合格者，聘任为“双师型”教师，聘期五年，到期后重新认定。

二是推行年度性绩效评价。绩效评价是按年度考核“双师型”教师业绩是否达标的办法，以年度性评价为主，每年年底进行，以评价对象当年的表现和取得的业绩为依据，评价合格者，聘期内自动续聘；否则取消资格，且以往取得的业绩不得再次纳入认定评价中，将绩效评价结果与认定评价结果衔接，提升了评价效能。近五年，年度绩效评价合格率达99%以上。

2.实施初中高“三级”评价

“双师型”教师分为初级、中级以及高级三个级别。认定评价和业绩评价时，三个级别对评价对象的业绩要求逐级提高，主要体现在数量和质量的变化，其中，业绩数量要求逐级增大，业绩质量要求逐级提高，如校级、省级、国家级业绩，参与项目、前3名参与项目、主持项目等，促进了教师持续发展。不限制申报者任职年限，可越级申报，但同一业绩只能用于一次认定评价。

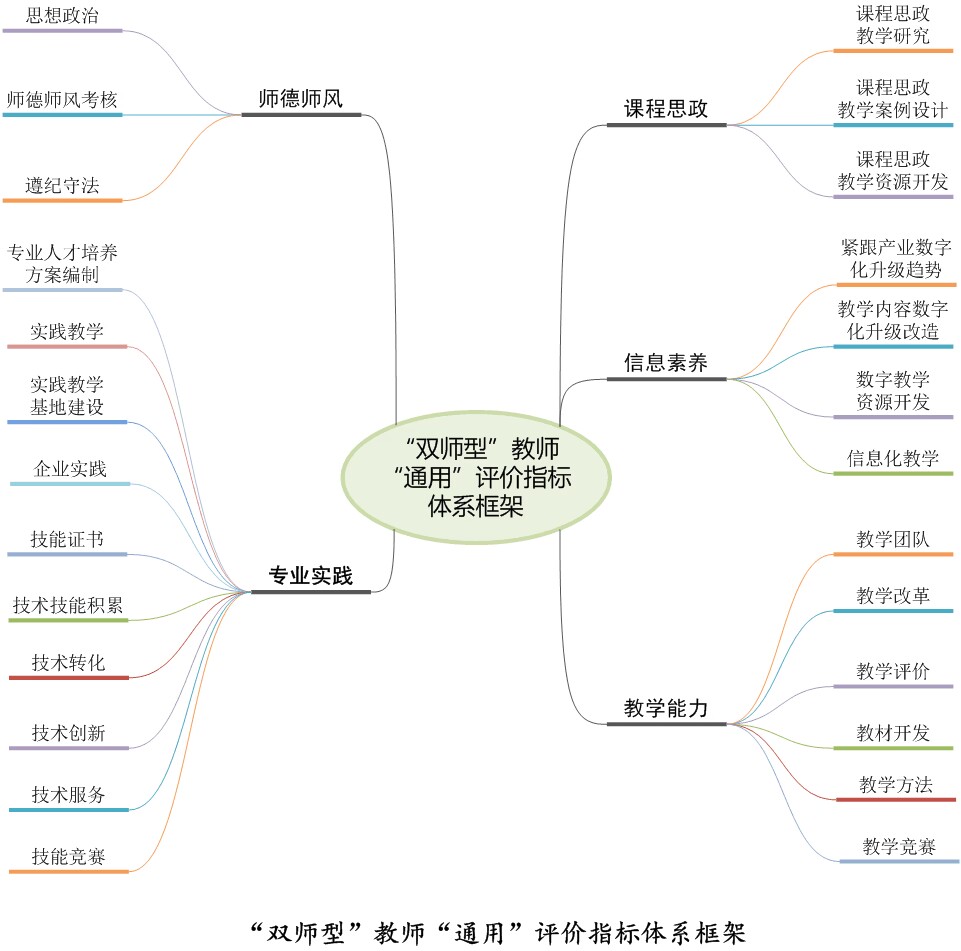
**（二）科学实施：建立了“两类”评价标准**

1.研制“通用”评价指标体系框架

一是确定“五维”关键评价要素。利用应用文献法、总结归纳法等多种方法，开展了文献梳理、指标收集和诠释等工作，综合考虑区域人才培养、产业转型升级、教师职业发展等方面需求,依据关键事件分类，系统分析“双师型”教师的核心要素，确定了师德师风、课程思政、专业实践、信息素养、教学能力等5个维度的“双师型”教师关键评价要素。

二是建立“两级”评价指标体系框架。课题组专家头脑风暴，从5个评价维度出发，用分层法将收集来的数据按来源、性质等加以分类，对性质相同、条件相近的数据归类汇总，形成了以5个关键评价要素为一级指标，26个子项为二级指标的评价指标体系框架。

三是明确“通用全维双评价”应用原则。首先，通用性原则，“两类”评价的对象都是“双师型”教师，评价的维度和要素具有一致性，共用同一个评价指标体系框架。其次，全维度原则，“两类”评价过程中，各一级指标下设的二级指标至少达标1项，确保一级指标全体现，实现全维度评价，促进教师全面发展。再次，双评价原则，根据教师行为准则、职业教育“双师型”教师队伍建设等有关要求，系统分析指标特性，将思想政治、师德师风考核、遵纪守法以及教学评价等衡量教师“底线”的4项二级指标确定为基础指标；将其他22项衡量教师业绩的二级指标确定为业绩指标。两类二级指标双向评价。

****

2.确立“三级进阶”认定评价标准

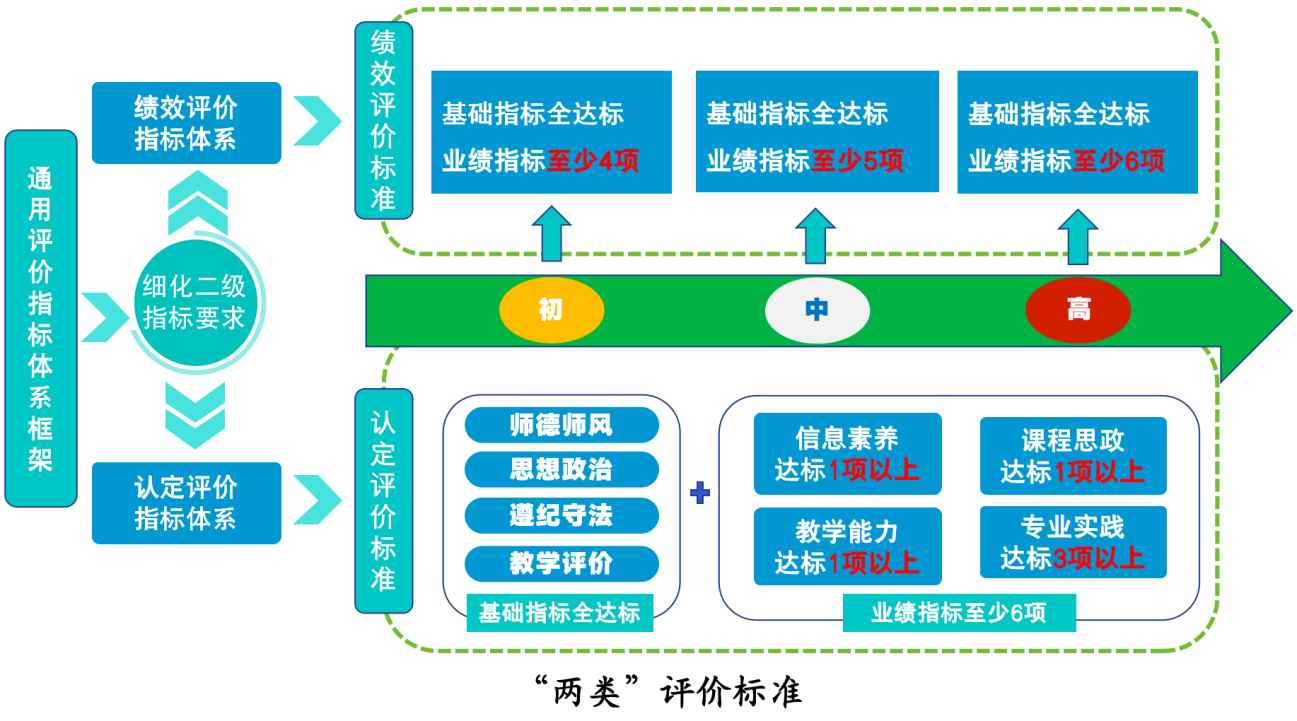
一是明确认定评价指标体系。在评价指标体系框架的基础上，按照三级认定评价标准逐级提高的要求，分别明确三个级别对应的二级指标具体要求，如初级、中级、高级对“课程思政教学案例设计”的要求分别是100项以上、150项以上、200项以上，数量要求逐级增大；对“教学竞赛”的要求分别是获得校级及以上奖励、省级及以上奖励以及国家级奖励，质量要求上逐级提高，形成了认定评价指标体系。

二是明确“三级”认定评价标准。对照认定评价指标体系，评价对象须在4项基础指标全部达标的基础上，初级、中级以及高级至少还要达到对应的6项业绩指标要求，其中课程思政、信息素养以及教学能力等3方面的业绩指标至少各达标1项，专业实践方面的业绩指标至少达标3项。

3.确立“年度增量”绩效评价标准

一是明确绩效评价指标体系。在评价指标体系框架的基础上，结合实际，明确绩效评价时二级指标的具体要求，此时不分级，如二级指标“技术技能积累”对应的积累技术技能典型案例只要求30项以上，形成了绩效评价指标体系。

二是明确“三级”绩效评价标准。对照绩效评价指标体系，评价对象在4项基础指标全部达标的基础上，初级、中级、高级“双师型”教师分别还应至少达到4项、5项、6项业绩指标要求，其中，课程思政、信息素养、教学能力和专业实践等4项一级指标中至少各有1项业绩指标达标，实现了三级“双师型”教师业绩量递增评价。



**（三）提质增效：推行了“三项”保障措施**

1.实施“四优先”激励，促进持续发展

职称晋升优先，职称评定时，“双师型”教师优先考虑；评优评先优先，评选优秀教师、教学名师等方面优先推荐；培训交流优先，优先选派“双师型”教师参加国内外的学习培训和访问交流；教改科研优先，设立“双师型”教师教改科研专项经费。

2.建立全流程制度体系，强化规范评价

围绕评价标准，制定了1本评价指导手册，明确评价范围、规范性引用文件、术语与定义、建设体系、建设记录等5方面内容，指导评价实施；研制了认定评价标准作业程序和业绩评价标准作业程序，方便各级申报者和评审者快速熟悉评价流程；编制了1册评价文件制度汇编，包含55评价制度，确保评价有章可循。形成了以“1本指导手册+2套作业程序+1册评价文件制度汇编”为主体的全流程制度体系。

3.开发信息化管理平台，提高评价效率

依托学校线上教师发展中心，基于评价标准体系，与河南省风速科技有限公司开发了“双师型”教师评价信息化管理系统，分设认定评价和绩效评价两个子模块，建立了教师自主申报、教学单位初评、党委教师工作部复核、教师工作委员会审定的“四级”审核流程，实现了教师申报以及有关部门评审的信息化管理。



**四、工作成效**

**（一）教师师德师风和课程思政教学能力显著提升**

教师获全国优秀教育工作者1人、全国黄炎培职业教育杰出教师奖1人、全省优秀党务工作者1人、省级教学名师4人、全省“三八”红旗手1人、省级园丁奖10项、省级青年教师成才奖6项，无违规违纪现象发生，学校获评甘肃省第一届文明校园、甘肃省五一劳动奖状等荣誉。学校课程思政教学研究中心获评国家级课程思政教学研究示范中心；“冶金技术史”课程及其建设团队分别入选国家级课程思政示范课、教学名师和教学团队；学校获评省级课程思政示范高校、省级课程思政示范专业4项、高校思想政治教育工作典型案例二等奖1项、“红色基因传承活动”主题教育活动成果展一等奖1项。

**（二）教师信息素养和教学能力大幅提高**

获国家级教师教学能力大赛二等奖2项、三等奖4项、省级一等奖16项，荣获2021年甘肃省职业院校技能大赛教学能力比赛优秀组织奖；获评省级教育教学创新团队13项、省级教学名师4项、省级名师工作室8项、甘肃省技术标兵6项。建成国家级专业教学资源库1项、国家级职业教育示范性虚拟仿真实训基地1个以及省级在线精品课程26项。

**（三）教师专业实践能力明显增强**

入选国家级和省级“双高”计划建设专业群各2个，建成国家级骨干专业10个、省级骨干专业19个、国家级生产型实训基地3个、国家级应用技术协同创新中心1个、省级重点实验室1个，获得省级科技进步奖4项，近五年，立项厅级及以上科研课题250项，发表学术论文548篇，获批国家授权专利407项，面向社会开展专业领域培训年均10170人次。

**（四）人才培养质量全面提升**

近五年，学生在职业技能、创新创业、学术科技等竞赛中获国家级奖项117项，省级一等奖146项，其中全国职业技能大赛获奖24项。近五届毕业生就业去向落实率始终保持在98%以上，学校被评为省级大学生就业创新工作示范校，1名毕业生获甘肃省“陇原工匠”称号，1名毕业生获“全国劳动模范”称号。

**（五）示范带动作用显著**

学校获评国家级有色冶金技术“双师型”教师培养培训基地、高等职业学校“双师型”教师个人专业发展典型案例1项。成果获得甘肃省职业教育教学成果一等奖，教师公开发表相关理论文章12篇、获批厅级及以上相关课题16项，承接教师国培和省培项目22期、2597人。学校承担了16所职业院校的职称委托代评工作，“双师型”教师职称评定优先的激励措施在代评职业院校广泛应用，引领了省内“双师型”教师评价改革。成果被17所职业院校借鉴应用，基于成果开发的评价管理系统在11所职业院校应用。