



# 内蒙古商贸职业学院教师绩效 考核存在问题及改进

---

汇报人：

2024-01-01



# 目录

- 教师绩效考核现状分析
- 教师绩效考核存在问题
- 教师绩效考核改进措施
- 教师绩效考核实施建议
- 总结与展望



01

# 教师绩效考核现状分析





# 考核制度概况

01



## 考核周期



目前内蒙古商贸职业学院的教师绩效考核周期为一年一次。

02



## 考核内容



主要包括教学工作量、教学质量、科研成果、社会服务等方面。

03



## 考核标准



根据学院发展目标和教师岗位职责制定，具有一定的客观性和公正性。



# 考核流程介绍



## 自我评价

教师根据考核标准进行  
自我评价，提交自评报  
告。



## 同事互评

同事之间进行相互评价  
，提供评价意见。



## 领导评价

由系主任、专业带头人  
等对教师进行评价。



## 综合评价

根据各项评价结果，进  
行综合评定，确定考核  
等级。



# 考核结果应用



01

## 绩效奖励

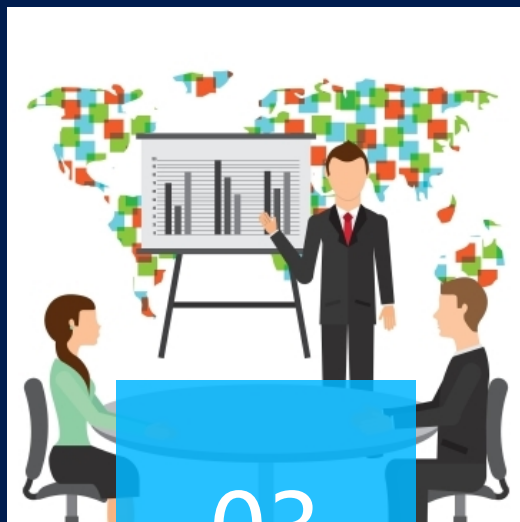
根据考核结果，对优秀教师给予一定的绩效奖励。



02

## 职称晋升

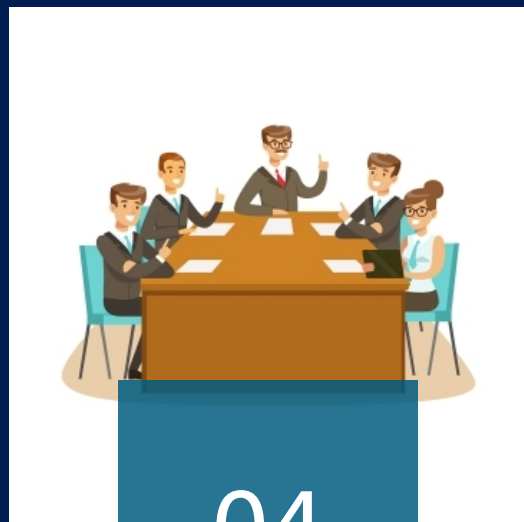
考核结果作为教师职称晋升的重要参考依据。



03

## 培训发展

根据考核结果，为教师提供针对性的培训和发展机会。



04

## 岗位调整

根据考核结果，对表现不佳的教师进行岗位调整或转岗。



02

# 教师绩效考核存在问题





# 考核标准不明确

## 缺乏明确的考核指标

教师绩效考核标准过于模糊，没有具体、可衡量的考核指标，导致评价主观性较强。

## 考核标准不统一

不同部门或课程组的教师考核标准不一致，导致教师之间的考核结果缺乏可比性。







# 考核过程不透明



## 考核过程不公开

教师绩效考核过程不透明，缺乏有效的信息反馈机制，教师无法了解自己的考核情况。



## 考核程序不规范

考核程序不规范，存在人情分、主观臆断等现象，导致考核结果失真。



# 考核结果不公正

## 考核结果不公平

考核结果与实际工作表现脱节，部分工作表现优秀的教师得不到应有的认可和奖励。

## 考核结果缺乏激励作用

考核结果没有与教师的职业发展、薪酬待遇等挂钩，无法起到激励作用。





03

# 教师绩效考核改进措施





# 制定明确的考核标准



01

## 制定具体、可衡量的考核指标

确保考核标准明确、具体，能够客观反映教师的教学水平和工作表现。

02

## 考虑不同学科的差异性

针对不同学科的教师，制定具有学科特点的考核标准，以更准确地评价教师的专业能力。

03

## 定期更新考核标准

根据学院发展目标和教师能力要求的变化，及时更新考核标准，以保持其时效性和科学性。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：  
<https://d.book118.com/315104231114011131>