



# 基于BSC的高职院校 教师绩效评价体系探 析



汇报人：



2024-01-28

# 目录

- 引言
- BSC理论概述
- 高职院校教师绩效评价体系现状
- 基于BSC的高职院校教师绩效评价  
体系构建
- 实证分析：某高职院校教师绩效评  
价案例研究
- 结论与展望

01

引言

---



# 研究背景与意义

01

高职院校教师绩效评价是教育管理的重要组成部分，对于提高教师教学质量和推动学校整体发展具有重要意义。

02

随着教育的不断深入，传统的教师绩效评价体系已无法满足现代高职教育的发展需求，急需探索新的评价体系。

02

基于平衡计分卡（BSC）的高职院校教师绩效评价体系，能够全面、客观地评价教师的绩效，为高职院校教师管理提供科学依据。





# 国内外研究现状

## ■ 国内研究现状

国内学者在教师绩效评价方面进行了大量研究，主要集中在评价指标体系的构建、评价方法的探讨等方面，但针对高职院校教师绩效评价的研究相对较少。

## ■ 国外研究现状

国外在教师绩效评价方面的研究较为成熟，形成了多种评价模式和方法，如目标管理法、360度反馈法等，为高职院校教师绩效评价提供了有益借鉴。



# 研究目的与问题



## 研究目的

本研究旨在构建基于BSC的高职院校教师绩效评价体系，为高职院校教师管理提供科学依据，促进教师教学质量和学校整体发展水平的提升。

## 研究问题

如何构建基于BSC的高职院校教师绩效评价体系？该评价体系在实际应用中效果如何？如何解决评价体系实施过程中的问题和挑战？

02

## BSC理论概述

---



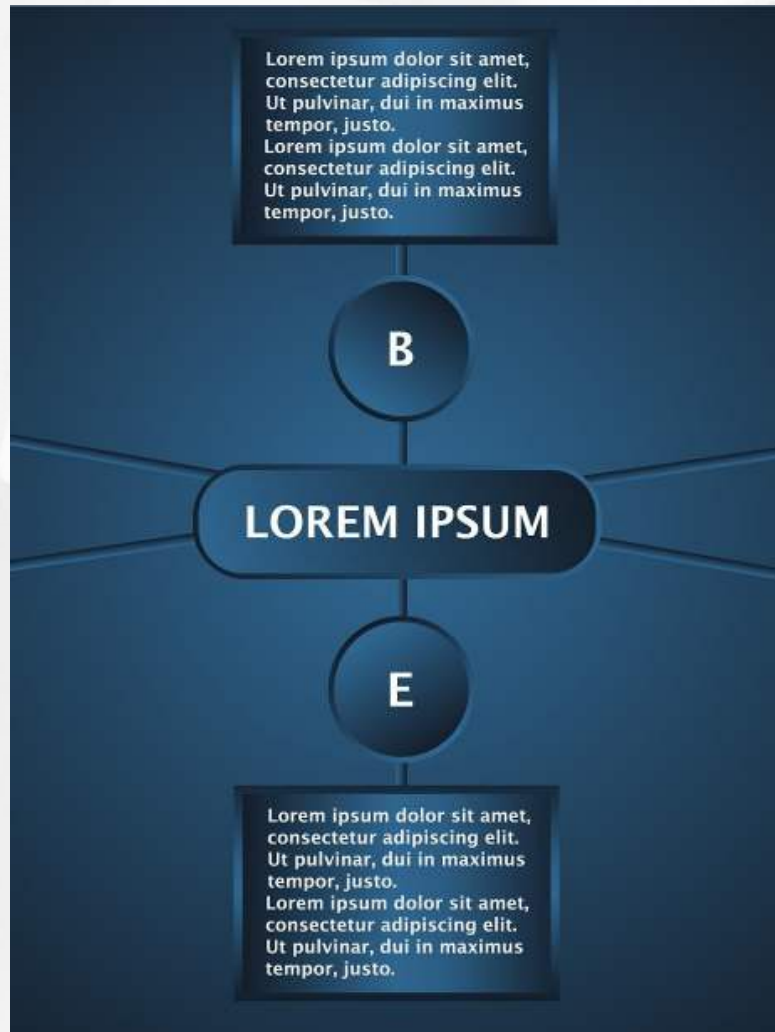
# BSC的定义与发展

## 定义

平衡计分卡 ( Balanced Score Card , BSC ) 是一种综合性的绩效评价工具 , 旨在将组织的长期和短期目标、财务和非财务指标、内部和外部绩效进行平衡。

## 发展

BSC最初由哈佛大学教授Robert S. Kaplan和诺朗顿研究院的执行长David P. Norton于1992年提出 , 经过不断完善和发展 , 现已成为广泛应用于企业和公共部门绩效评价的重要工具。







# BSC的核心思想

## 平衡思想

强调在绩效评价中应实现长期与短期、内部与外部、财务与非财务、结果与过程等多方面的平衡。

## 因果关系链

通过建立“学习与成长—内部流程—客户—财务”四个层面的因果关系链，将组织的战略目标转化为具体的绩效指标。

## 战略导向

BSC强调以组织的战略目标为导向，确保所有员工都能理解并致力于实现这些目标。



# BSC在绩效评价中的应用



## 目标设定

根据组织的战略目标，设定四个层面的具体目标和绩效指标。



## 绩效评估

收集和分析相关数据，对组织在各个层面的绩效进行评估。



## 绩效反馈

将评估结果反馈给相关人员，帮助他们了解自己的工作表现，并找出改进的方向。



## 绩效改进

根据反馈结果，制定改进计划并付诸实施，以提高组织的整体绩效。

03

# 高职院校教师绩效评价体系 现状

---



# 现有绩效评价体系分析



## 评价指标单一

当前高职院校教师绩效评价主要侧重于教学和科研两个方面，缺乏对教师综合素质和能力的全面评价。

## 评价方法简单

一般采用量化评价方式，过于强调数量指标，如论文发表数量、课时数等，而忽视了对教师教学质量和学术水平的实质性评价。



## 评价结果片面

由于评价指标和方法的局限性，评价结果往往只能反映教师在某一方面的表现，而无法全面、客观地评价教师的整体绩效。



# 存在问题及原因剖析



## 评价指标设置不合理

现有绩效评价体系过于注重教学和科研的数量指标，导致教师过于追求短期效益，忽视了长期发展和综合素质的提升。



## 评价方法缺乏科学性

当前的评价方法过于简单粗糙，缺乏对教师工作特点和规律的深入研究，无法真实反映教师的实际工作绩效。



## 评价结果运用不当

评价结果往往只用于奖惩和晋升的依据，而缺乏对教师个人发展的指导和帮助，导致评价结果的片面性和不公平性。

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/566140224122010151>