

Exploration and practice of performance assessment and evaluation system in teaching and research office

WANG Ting-ting, CHEN Guang-liang, HUANG Jin-ling, WU Cheng-zhang, GU Yi-jun

Clinical Institute of combined traditional Chinese and Western medicine in Anhui University of traditional Chinese Medicine, Hefei, Anhui, China

Received: Sep 19, 2014

Accepted: Oct 09, 2014

Published: Nov 18, 2014

DOI:10.14725/jenc.v2n2a814

URL:<http://dx.doi.org/10.14725/jenc.v2n2a814>

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Abstract

Subject to policies and relevant provisions of the school, and according to the consistency, system, innovation, operational principles of performance assessment standards, the evaluation system is divided into two parts. One is basic evaluation scores (including management of teaching and research office, teaching management and teaching staff construction) and other part is increase or decrease in points (including teaching research, scientific research, honors and awards, participating in group activities, teaching accident, the scores of indicators need to be divided by the total number of staff). There are quantifiable scores for each item and each item needs supporting materials for application. Excellent teaching and research office and outstanding individuals will be recommended to the school in accordance with the evaluation score, and the outstanding individuals will get certain material rewards. The evaluation system received good effect upon its implementation during the past two years.

Key words

Teaching and research office; Performance assessment; Evaluation system

教研室绩效考核与评价体系的探索与实践*

汪婷婷, 陈光亮, 黄金玲, 吴成长, 顾义俊

安徽中医药大学中西医结合临床学院, 安徽合肥, 中国

通讯作者: 陈光亮, E-mail: chguangl@163.com

*基金项目: 校级教学质量与教学改革工程项目 (zlgc201235)

【摘要】 参照学校相关政策和文件规定, 按照一致性、系统性、创新性、可操作性原则制定学院教研室绩效考核评价标准, 分为基本考核分 (包括教研室管理、教学管理、师资队伍建设) 和增减分 (包括教学研究、科学研究、获奖情况、参加集体活动、教学事故, 本项指标得分需除以教研室总人数) 两部分, 每一项均有可量化的分值, 每一项得分均需提供支撑材料, 按照考评得分向学校推荐优秀教研室和先进个人, 对优秀者给予表彰及一定的物质奖励。该考核评价体系实施两年来, 收到了良好的效果。

【关键词】 教研室; 绩效; 评价体系

教研室是学校管理体制中的最基层组织, 是教学、科研工作的具体承担者, 是深化教学改革的“前哨”, 所有的教学、科研、师资队伍建设和教学教法研究, 教材建设和课程建设等重要任务都是通过教研室这一载体来实施和运作的, 教研室建设和管理的好坏直接关系到专业的发展、人才培养的质量和学校整体办学水平^[1-2]。因此建立科学合理的教研室工作绩效考核与评价体系, 对促进教研室建设、提高人才培养质量、提升学校办学水平十分必要。为了充分调动教学院部教学改革、科学研究的主动性和积极性, 安徽中医药

大学出台了一系列对教学院部考核的文件,但对教研室取得的综合成绩尚无统一评定标准和奖励,在教研室建设与发展中也没有充分发挥教研室主任的职能和作用。为此,笔者进行了教研室绩效考核与评价体系的探索与实践。

1 制定教研室绩效考核与评价体系标准和细则

立足于学院的实际和发展前景,在遵循公平、公开、公正、客观原则的基础上,本着一致性、系统性、创新性、可操作性四个原则,制定考核评价标准,考核评估将教研室自评与学院考核评估相结合。

通过充分调研和论证并结合安徽中医药大学《院部教学工作绩效考核办法(试行)》、《院(部、所)科技工作考核评估办法》、《工作人员年度考核暂行规定》、《标准化教研室建设标准》等学校相关规章制度,制定出教研室绩效考核评价标准,分为基本考核分和增减分两部分内容,基本考核分为100分,包括教研室管理(40分)、教学管理(50分)、师资队伍建设(10分)三个方面。增减分包括教学研究、科学研究、获奖情况、参加集体活动、教学事故五个方面,每一项又分若干小项,并赋予不同的分值,其中前5项是加分项,教学事故是扣分项,本项指标得分需除以教研室总人数,详见表1。实行一票否决制,教研室有下列情形之一的取消奖励资格:(1)教师发生教学事故;(2)教师教学过程中导致重大伤害事故;(3)教师受到各级各类处分。

表1 教研室绩效考核与评价体系标准

分类	指标名称	考核内容与计分	考核依据	自评	复核
基本考核分(100分)	1 教研室管理(40分)	1.1 教研室主任参加院部各类会议(10分)	院部会议记录		
		1.2 教研室工作落实情况(10分)	教研室记录		
		1.3 及时上报各类材料(10分)	院部记录		
		1.4 文档管理(10分)	教研室文档		
	2 教学管理(50分)	2.1 教学运行(10分)	调课单		
		2.2 教学检查(10分)	院部记录		
		2.3 教研活动(10分)	教研室记录		
		2.4 考试管理(10分)	教研室归档材料		
		2.5 教学信息反馈(10分)	教研室记录		
	3 师资队伍建设(10分)	3.1 师资队伍建设(5分)	教研室记录		
3.2 青年教师试讲(5分)		教研室记录			
增减分	4 教学研究与实践	4.1 教研论文	论文原件或复印件		
		4.2 教材建设	教材原件或复印件		
		4.3 质量工程项目	院部记录/下达文件		
		4.4 先进教学方法改革实践	提供备案材料		
		4.5 三级精品课程上网	提供网址		
		4.6 教学名师、教学精英、教坛新秀、精品课程教学示范活动	备案记录、照片、视频等材料		
		4.7 指导大学生科技创新	学生获奖证书及教师指导证明		
		4.8 参加学术活动或讲座	会议通知、照片等证明材料		
	5 科学研究	5.1 科研项目	院部记录		
		5.2 科研论文	论文原件或复印件		
		5.3 编写科研论著	论著原件或复印件		
		5.4 发明专利、科技成果、科技奖励	证书原件或复印件		
	6 获奖情况	教学、科研获奖	证书原件或复印件		
	7 参加集体活动	包括政治学习、工会活动,运动会、公益活动、听取学术报告等	院部记录		
	8 教学事故等	擅自调整教学计划、擅自调课、迟到、早退等情况,违反校纪校规	教务处、院部记录		

该评价体系涵盖了教研室管理的各个环节,也基本涵盖了教学质量管理体系在教研室层面的全部内容,内涵丰富、脉络清楚、评价指标全部量化,评价方法具体,可操作性强,通过科学合理的评估体系评价,可以全面评价教研室建设和管理成效,从而提高教学质量,进而推动学校的教学发展。

经过上下多轮讨论修改,并提交中西医结合临床学院教代会讨论通过后,学院正式发文实施。

2 教研室绩效考核评价方式与程序

绩效考核评价标准制定后,能否顺利开展评比,能否做到公平公正,就要看绩效评价方式和程序是否合理,实施过程是否能够严格把关。

2.1 成立考核组织机构 学院成立考核领导组和工作组,负责教研室工作绩效考核的实施、审核和复议。考核领导组由党政领导、工会主要负责人、总支纪检委员、学校教代会执委和院教学督导组组成。考核工作组由行政秘书、教学秘书、教研室推选教师等人员组成。主要职责为协助考核领导组对教研室申报材料进行审核,完成考核评比工作。

2.2 采用教研室自评和考核工作组复核的方式进行评分 首先由教研室主任带领本教研室教师进行自评,要求在自评过程中,正确客观,并提供相应支撑材料。在自评的基础上再由学院组织的考核工作组对各教研室自评报告的各项指标逐一核实,对于不符合要求的评分给予纠正。最后由考核领导组认定考核结果,并以院务公开的形式进行公示,对有异议的考核评比结果提请学院考核领导组复议。

2.3 建立激励机制 考核评估结果作为优秀教研室及负责人业绩考核的重要依据。按照考评得分向学校推荐优秀教研室和先进个人,对优秀者给予表彰和一定的物质奖励。优秀教研室可优先引进师资或参加各种师资培训,优先购进仪器设备等。这些措施大大激发了教研室工作的主动性和积极性。

3 教研室绩效考核评价体系的实施及效果分析

中西医结合临床学院已实施《中西医结合临床学院教研室工作绩效考核办法(试行)》2年,加强了对教研室的客观化检查和评比,并将检查结果与教研室评优结合起来,收到了良好的效果。通过评价,进行横向比较,可以衡量教研室的教学科研水平及管理水平在全院所处的位置,并择优进行奖励,同时也激励教研室之间的良性竞争;通过评价,对教研室的管理进行梳理,发现特色和亮点,找出不足,明确改进的方向,从而促进教研室建设和可持续发展。

4 讨论

4.1 教研室建设和管理的水平直接关系到学科的发展和学校整体办学水平 教研室的基本情况、师资结构、教学管理、教学过程、教学风气、科学研究等对促进教学质量的提高和整个学校的发展起着举足轻重的作用。抓好教研室建设,就把握了学校教学管理的关键和基础,就能推动教育教学改革的深入研究,教学质量就能得到有力的保障。

教研室主任是教学科研工作的具体组织者和协调者,是各项教学科研活动第一线的实施者和管理者,是学科建设、团队建设的带头人,是谋划专业和学科发展的执行者与创新者,是教师的表率 and 教学、科研的引领者。教研室主任更是教师的知情者,教师们的关爱者和贴心人,是教研室和谐氛围的主要营造者^[3]。因此在加强教研室建设和管理上,充分调动挖掘教研室主任的作用至关重要。

4.2 高校教研室管理现状 高校教学质量管理体系一般包括教学管理制度系统、教学管理组织系统、教学质量评估系统、教学信息反馈系统四个子系统^[4]。目前大部分高校出台了教研室管理条例,但在条例中对教研室开展活动大多只是提出了原则性的要求,并没有具体的要求及进行考核和评价的配套办法,即使有检查评估,也缺乏相应的奖惩措施,导致教研活动好与坏一个样。高校因连年扩招,学生人数剧增,教师教学工作量加重,教研室主任也忙于应付组织教师完成教学任务,无力潜心研究教研室管理与建设工作,使

教研室活动主题不明确、形式单一,内容空泛,教研室成员之间实质性的合作交流少,只满足于一般的学习文件、布置任务等,许多高校教研室的教研活动日益减少,教研室作为一级组织的活力和功能逐渐减弱^[5-7]。

4.3 制定教研室绩效考核体系的必要性 为了规范管理,调动教学院部在教学、科研、管理方面的积极性和主动性,学校制定并下发了《二级院部教学工作绩效考核办法(试行)》、《二级院(部、所)科技工作考核评估办法》、《工作人员年度考核暂行规定》、《标准化教研室建设标准》等。这些办法的实施,推动了学校工作的开展,提高了学校整体办学水平。

学校、二级学院对教师个人和某个单项项目给予了一定奖励,但对教研室取得的综合成绩尚无统一评定标准和奖励。目前安徽中医药大学尚没有出台对教研室的绩效考评体系,更没有把考评结果与教研室、教研室主任评优挂钩。虽然每年均有优秀教研室的评比表彰,但基本没有客观量化指标,甚至是轮流坐庄。在教研室建设与发展中也没有充分发挥教研室主任的职能和作用。

教研室既是教学、科研工作的主体,也是人才培养核心活动的实施者。制订科学合理的教研室工作评价指标体系,开展教研室评价工作,是促进教研室建设、提高学校办学水平的基础。因此研究探索教研室绩效考评指标及考评办法,对充分调动教研室加强教学建设与科学研究的主动性和积极性具有重要意义。

4.4 绩效考核分值设置及意义

4.4.1 基本分 保障教学秩序的正常运转是每一个教研室的首要工作,因此将教研室管理、教学管理、师资队伍建设的三项,作为基本分,满分为100分。由于部分教研室已经无青年教师,考虑到相对公平性,故降低了师资队伍建设的分值。

4.4.2 增减分 除了保障教学秩序正常运转外,积极鼓励教师从事教学研究、科学研究,积极参与学校、学院各项活动,遵守学校各项规章制度。教改、科研和教学质量是衡量教研室学术水平和教学水平的主要指标,因此,指标体系中对教学改革和科学研究的成效方面赋予较重的分值。由于每个教研室、每位教师情况不同,且每年情况也不一样,不能设定基本分值,然后采取扣分的形式,故采取增减分的形式。各教研室人员构成不同,考评分差距较大,本项指标得分需除以教研室总人数。考虑到教研室教师有专兼职之分,要求专职教师必须纳入绩效考核评分系统,兼职教师不做硬性要求,但如若增减分中涉及兼职教师的绩效考核材料,则必须将兼职教师纳入评分系统。

4.5 实施过程中发现的问题

4.5.1 部分教研室主任对绩效考核的重要性认识不足 中西医结合临床学院教研室绩效考核实施两年来,调动了大部分教研室教师特别是教研室主任的积极性,教研室教研活动、科研活动增加,规范化管理水平提升。但也有少部分教研室尤其是那些评优无望的教研室,仅将教研室绩效考核作为一项任务在完成,而没有通过绩效考核结果去认真反思、明确教研室的优势和存在的问题,并制订下一步改进方案。

4.5.2 教研室档案管理意识有待进一步加强 学校《标准化教研室建设标准》和我院教研室绩效考核的实施,促进和规范了教研室档案建设,但在考核评比中也发现部分教研室存在档案建设不够完善,档案意识不强的问题,多数时候教研室做过工作但未有档案留存,导致后期很难再查找核实。收集和整理档案是一项极其繁杂但又极其重要的工作,要同步进行规范化档案建设。

4.5.3 各项活动规范性需要加强 针对部分教研室教研活动流于形式的现状,学院有必要出台相应的规章制度,对每次教研活动做好详细的记录及原始资料的收集工作,教研活动只有得到了时间和制度的保证,才能真正开展起来,并收到应有的效果。学院也应开展丰富多彩的教研活动,给教师提供更多交流、学习的机会,提高教师的学术水平和业务能力。

绩效考核评价体系是加强教研室建设的一个有效手段,可以达到“以评促建,以评促改,以评促管”的目的,通过对教研室工作的评价,强化教研室对教师的管理意识,深化教学改革,加强教学基本建设,促进教研室乃至整个学校管理工作的规范化。学院将在今后的实施过程中逐步完善,并随着学院的发展,根据工作重心,适时调整评价指标和指标分值,使评价体系更加科学合理,保持先进性,真正起到导向作用。

【参考文献】

- [1] 许劲松. 论教研室教学制度[J]. 医学教育探索, 2010, 9(10): 1340-1342.
<http://dx.doi.org/10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2010.10.015>
- [2] 张军国. 教研室标准化建设的改革探索[J]. 中国林业教育, 2012, 30(02): 44-45.
<http://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1001-7232.2012.02.015>
- [3] 李春霞. 高等学校教研室主任队伍建设的思考[J]. 产业与科技论坛, 2011, 10(24): 136-137.
- [4] 邹晓宏. 构建教学质量保障体系的理论和实践浅议[J]. 广东药学院学报, 2005, 21(04): 390-396.
<http://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1006-8783.2005.04.007>
- [5] 姜立松, 曲明川. 浅析地方高校教研室建设存在的问题及规范化管理[J]. 佳木斯大学社会科学学报, 2011, 29(03): 101-102.
<http://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1007-9882.2011.03.042>
- [6] 孙丽娜, 贺立军. 高校基层教学组织改革与教学团队建设[J]. 河北学刊, 2007, 27(05): 162-165.
<http://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1003-7071.2007.05.039>
- [7] 王粉, 周琦. 高校教研室存在的问题及管理对策[J]. 贵州教育学院学报(社会科学), 2009, 25(08): 26-28.
<http://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1674-7798.2009.08.008>