

# 实行量化考核制度 引领师生全面发展

钟石根

(厦门南洋职业学院 福建 厦门 361102)

**摘要:**在国家相关法律与政策指导下,高职院校应根据学校现状和发展目标,针对教师岗位、管理岗位、技术岗位、学生岗位(学生综合测评)分别制定科学的量化考核标准,实行量化考核,考核结果作为教师评先评优、职称评定、职务晋升的重要依据,或作为学生评先评优、评奖学金、评优秀班级、评优秀毕业生、能否毕业的重要依据,从而引领师生全面发展,提升学校管理水平,提高人才培养质量。

**关键词:**量化考核;高职院校;管理水平;培养质量

**中图分类号:**G717 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-5727(2014)01-0045-02

## 高职院校实行量化考核的背景

教育部《关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》明确了高等职业教育的发展方向。高等职业教育具有高等教育和职业教育的双重属性,以培养生产、建设、服务、管理第一线的高端技能型专门人才为主要任务。高职院校的发展从以往的规模扩张转型到内涵建设、办出特色、提高人才培养质量。为营造良好的竞争氛围,就一定要公平、公正,而量化考核就是用数字说话,数字面前人人平等,也是引领师生发展的激励机制。量化考核作为一种教学管理的途径,起到标尺功能、导向功能、约束功能、反馈功能,可以对教师和学生的评价更科学、更精确,使管理工作更细致、更严格。

## 高职院校实行量化考核制度的优势

在高职院校实行量化考核制度规范教学管理,笔者个人认为有以下优势:

有利于科学规范教师、学生的行为 学校要走向科学管理的轨道,就必须探求一套科学的管理方法。科学的管理方法莫过于量化标准和用数字说话,以引导教师和学生。因此,量化考核对教学工作只能促进,不能促退,只能促实,不能促虚,它将有效而科学地规范教师和学生的教学行为,以达到最佳效果。

有利于培育良好的竞争氛围 量化考核方案中的考评项目林林总总,项目繁多,对教师的考核有讲课、作业批改、毕业指导、班主任工作、教学事故、技能竞赛、督导评教、学生评教、事假调课、教研活动、论文、教材、课题、调研、培训、进修、考取(评定)职称、顶岗实习等;对学生的综合测评考核有学习成绩、社会实践、技能大赛等。这对每一个人来说都是平等的,有利于形成良好的竞争氛围,有利于促进全体教师和学生良好氛围内实现公平竞争。

有利于克服主观偏见 以往对教师 and 学生的考核难免带有片面性、偏见性。实行量化考核,使教学管理者不论在平常还是在评先时都有了依据。如果考核数据相差悬殊,即使有偏见或偏袒的想法,也不能轻易地变成结果。这样,就使得管理者能比较全面、公正地去认识和评价教师、学生,真正克服官僚主义作风,限制和矫正教学管理者在工作中的主观偏见。

有利于发现自己的长处和缺点 被考核者通过量化考核可以发现自己的强项和弱项,做到扬长避短,长善救失。如果有机会组建团队,可以找优势互补的人加入,充分发挥团队的作用。

有利于使师生树立规范管理的意识 管理是一个不断积累的过程,从学生时代就培养学生的量化考

**作者简介:**钟石根(1979—),男,硕士,江西宜春人,厦门南洋职业学院副教授,信息工程学院院长,研究方向为企业信息化和高职教育。

核管理意识,到企业之后适应绩效考核就是自然的事。

### 量化考核制度的实施过程

首先,学校成立以校长为领导的量化考核小组,在国家法律、法规和政策允许的范围内,根据学校现状和发展目标,针对教师岗位、管理岗位、技术岗位、学生综合测评分别制定量化考核标准。量化考核标准一定要科学合理,具有前瞻性、系统性、可实施性。制定过程做到民主,在校内大力宣传,得到教师的理解与支持,强化教师共识,充分讨论之后确定,

其次,由信息化建设部门组织团队研发量化考核信息管理系统,通过信息管理系统保存考核数据,做到考核信息的准确性、共享性和开放性。

再次,学校实行量化考核制度,促进师生全面发展。一旦考核数据全面上线,可随时随地动态查询考核信息,作为教师评先评优、教师聘任、职称评定、职务晋升、薪资标准等依据,或作为学生评优、评奖学金、评优秀班级、评优秀毕业生、能否毕业等依据。

最后,随着学校的发展,不同的发展阶段量化考核的标准应有所变化。只有不断完善量化考核标准,使量

化考核标准更科学、更合理,才能真正起到引导师生全面发展的作用,故建议量化考核标准每两年修订一次。

### 教师岗位量化考核标准

表1是某高职院校三年前制定的教师岗位量化考核标准,仅供参考。对于其他岗位量化考核标准也可以参考这个模板。从考核标准中可以看出,这所学校还处在高职教育起步阶段,年轻教师较多。因此,在保障日常教学工作的同时,应鼓励教师参与进修培训,参与一定的科研工作,引导教师加强学习,全面提高综合能力与素质。

总之,高职院校要实行量化考核,从制度上引领师生全面发展,就必须对教师、学生的发展具有预见性,在制度建设中重视科学性、系统性和民主性,狠抓制度执行。只有这样,才能达到学校和教师、学生共同发展的目的。

参考文献:

[1]伍小兵,黄滨,田贵荣.校长如何用制度建设引领教师专业发展[J].教学与管理,2008(16).

[2]钟石根.民办高校数字化校园建设新思路新策略[J].中国教育信息化,2011(23). (责任编辑:杨在良)

表1 教师岗位量化考核标准表

考核项目	考核标准	分值	备注	
教学工作量(55分)	讲课(25)	根据学院教学安排,完成教学任务,做到认真备课(教案),综合运用教学方法与手段,达到良好的教学效果;学校组织期初、期中、期末检查;部门负责日常检查	0~25	
	批改作业(5)	学院每学期安排两次作业检查,如果期中检查无批改作业扣2分,期末检查无批改作业扣3分	0~5	
	指导毕业创作(5)	指导毕业创作10人以上得5分,7~10人得4分,3~6人得3分,1~2人得2分,否则不得分	0~5	加分项
	班主任工作(5)	服从学院安排担任班主任工作,在班主任工作考核中优秀者得5分,良好者得4分,合格者得3分,不合格者得2分,否则不得分	0~5	加分项
	教学事故(10)	根据学校教学事故认定等级,一级教学事故扣10分,二级教学事故扣7分,三级教学事故扣3分	10~0	
	技能竞赛(9)	指导学生参加省级政府主管部门组织的技能竞赛获一等奖得9分,二等奖得7分,三等奖得5分,优秀奖得3分;参加行业、企业或其他社会团体组织的技能竞赛获一等奖得7分,二等奖得5分,三等奖得3分,优秀奖得2分	0~9	加分项
	督导评教(7)	根据学校督导评教,优秀得7分,良好得5分,及格得3分	0~7	
学生评教(8)	组织学生民意测评,根据测评结果,优秀得8分,良好得6分,及格得4分	0~8		
出勤制度(12分)	会议出勤(0~12)	每学年会议中允许请假缺勤4次,超过4次,每次扣2分,扣完为止;学校公事、病假除外,但需要提供证明材料	12~0	
	事假调课(0~12)	因个人私事允许调(停)课2次,超过2次,每次扣2分,扣完为止;学校公事、病假除外,但需要提供证明材料	12~0	
	上交材料(0~12)	根据各项检查需要及时上交材料,允许拖欠1次,超过1次,每次扣2分,扣完为止;学校公事、病假除外,但需要提供证明材料	12~0	
	教研室活动(0~12)	积极参与和配合教研室活动,允许请假缺勤1次,超过1次,每次扣2分,扣完为止;学校公事、病假除外,但需要提供证明材料	12~0	
科研工作(15分)	论文(2~15)	撰写论文在CN刊物发表得10分,如果是第二作者得5分,第三作者不得分;在省级刊物发表得8分,如果是第二作者得4分,第三作者不得分;在学校或其他社会团体组织的会议交流论文得5分,如果是第二作者得2分,第三作者不得分	2~15	必需项
	教材(0~15)	主编教材一本得10分;参编教材1分/1万字,最高5分	0~15	
	企业、政府立项课题(10)	承接(主持)企业立项课题并结题,课题费在1万以下得2分,参与此类课题得1分;在1~4万之间得4分,参与此类课题得2分;在4~7万之间得6分,参与此类课题得3分;在7~12万之间得8分,参与此类课题得5分;在12万以上得10分,参与此类课题得7分	0~10	
	民间组织立项课题(5)	承接(主持)社会团体民间组织课题并结题得5分,参与此类课题得2分	0~5	
培训进修(8分)	调研(6)	通过深入企业、行业进行调研,形成3000字以上的调研报告,学校采纳了调研结果,指导专业建设、管理创新等	0~6	
	培训(3~6)	学校公派学习或个人主动参加培训一次得3分,但需要有证明材料(证书或学校文件等)	3~6	必需项
	进修(6)	为提高学历攻读硕士学位或为提升职称进修研究生6门课程	0~6	
	考取(评定)职称(6)	获得国家评定的职称(讲师、副教授、教授)得6分或通过以考代评的方式获得国家承认的职称考试(中级、高级)得6分	0~6	
	顶岗实习(3~6)	深入企业顶岗实习,参与企业真实项目,积累工程经验,指导日常教学,提高执教水平,累积每个月得3分	3~6	必需项
社会服务		0~6		