

完善考核聘任制度, 提高教师队伍整体素质

董 云

(牡丹江师范学院 黑龙江 牡丹江 157012)

中图分类号: G64 文献标识码: B

随着市经济体制的建立, 高校成为面向社会自主办学的法人实体后, 国家对高校的管理将主要通过立法、经济手段和质量效益评估给予宏观指导。而教师职务聘任的考核与聘后管理, 将是高校用人自主权的直接体现。因此, 建立、健全科学严格的考核制度, 加强聘后管理成为高校在教师管理工作中的—项核心任务。

一、考核是实行教师职务聘任制的基础和前提

考核是实行教师职务聘任制的基础和前提, 它对保证教师职务评聘工作的科学性和公正性有着重要意义。在教师职务评审时, 采用“评审”与“考核”相结合的办法, 既要评审教师的学术水平, 又要考核教师在任现职期间履行职责所取得的工作实绩, 只有通过全面考核, 才能对教师的德、能、勤、绩诸方面得到了解, 在此基础上实行“择优评聘”。

同时, 教师是高等学校的主体, 加强教师队伍建设是高等教育改革与发展的关键。教师考核是教师管理工作的基础。教师年度考核是学校在一个工作年度结束后, 对教师一年来德、能、勤、绩四个方面的综合评价。考核的目的是为了正确评价教师的德才表现和工作实绩, 为其晋升、聘任、奖励、培训以及调资、提高待遇提供依据。特别是对教师的职务聘任, 只有通过严格可行的考核, 才能确认其是否履行了相应的职责, 完成了本岗位工作, 是否真正具有承担相应岗位工作的能力。

考核分为聘前考核和聘后考核。聘前考核是聘任上岗的前提, 通过聘任前的考核, 清楚了解教师应聘相应岗位的能力、水平等, 从而决定是否聘任。聘后考核是对教师聘期内的过程考核, 通过考核, 了解教师履行岗位职责的情况, 从而决定工资奖金分配和是否继续聘任。做好考核的关键是要建立完善的考核指标体系和有一套简便易行的考核方法, 使考核能对教师的履职情况做出客观地反映而且方便操作。在新形势下, 要充分利用现代信息技术手段, 建立教师业务考核系统, 把考核真正落到实处。

二、坚持正确的考核原则, 准确地确定考核内容

学校对教师考核聘任的主要内容是: 第一, 规定每个教师必须要完成的最低基本工作量, 作为教师聘任上岗的基本依据; 第二, 对不同职务的教师有不同的工作量标准和要求; 第三, 把考核与聘任挂钩, 达不到要求和完不成任务的, 实行缓聘或不聘。

在制定教师聘任量化工作量指标体系时, 应该主要坚持以下原则:

1、教学与科研结合。要有利于促进教学与科研相互结合、相互促进, 要求教师既要搞教学, 又要进行科学研究, 成为研究教学型的教师, 促进教师教学水平和科技创新能力的提高。

2、质量和数量相结合。要注重教学、科研工

收稿日期: 2001-02-06

作的质量与数量的有机结合,既要有一定量的要求,又要在工作的质量上有一个衡量的标准或一定的导向性,激励教师在教学和科研的质量水平上下功夫。

3、考核与聘任结合。考核是一种有效的激励手段。把考核结果与教师的聘任紧密结合,使考核与教师的切身利益挂钩,强化了考核的激励、压力的作用,增强教师严格遵守学校规定和努力完成任务的自觉性。

4、突出重点。在量化考核工作量内容时,要重点突出教学、培养人才、科研、论文等几个方面的主要工作内容,保证学校重要工作任务目标的完成,从而形成一种良好的导向作用,带动整体工作质量和水平的提高。

5、原则性与灵活性结合。为了使考核聘任更实际,更便于操作,在对教师的量化考核中,除了规定教师要严格按量化考核工作量要求完成相应的任务外,还要考虑在教师的实际工作中有很多不确定因素,如参加学科建设、教师队伍建设、学院改革、开展技术创新、培养学生创新能力等,作为上水平的任务目标,自定一些具有灵活性的考核内容,由各单位根据教师完成任务的实际情况核定相应的工作量。

三、建立、健全切实可行的教师年度考核制度

制定教师年度考核制度是实施教师队伍科学管理的重要手段。对教师考核应明确考核以量化为主,并随着形势的发展,对办法不断地进行修改、完善。考核量化的目的是为了教师岗位职责有具体的标准,便于考核公正,也能避免年度考核时缺乏对具体实绩的评价。因此,为了便于考核,应将教师的工作分为教学工作、科研工作、政治思想工作及平时表现四个方面,采用各项工作积分办法来考核教师,同时注意处理好教学工作量与质量、教学与科研的关系。定性方面主要是德勤平时表现和教学科研质量方面。定量则在于教学、科研工作的工作量,通过给出各项工作的具体分值,累计总分。

在考核中,德、勤、能、绩四个方面,德、勤为先行。作为一名教师,政治思想方面的考核尤为重要,其着重点应考核教师在坚持党的教育方针、组织纪律及教书育人方面的情况,因此对教师政治思想方面的考核,具体分为政治思想工作积分与德、勤平时表现分。政治思想工作包括班导师工作

和担任党政领导工作两方面。德、勤平时表现分,则根据组织纪律、工作态度及遵守规章制度、教书育人情况、团结协作精神、思想品德和职业道德等方面的内容,各给出分值。

教师工作实绩的考核,主要是教学工作与科研工作两大部分。为了更准确地评价教师的工作实绩,一般把教师分为以教学为主和以科研为主两大类,采取定性定量相结合的积分办法,具体分为教学工作和科研工作两大部分。教学质量由各系(部)根据学校教学评价办法,即学生、领导以及专家对教师教学质量的评估(其内容包括工作态度、教学内容、教学方法和教学效果等),确定等级后报主管部门审定;而教学工作量的计算则根据授课类型(如专业课、基础课,共同课等),教学时数以及其它教学工作,如指导实习、论文、课程设计、参与实验室工作等,给出具体的分值。为了加强教学管理,提高教学质量,教学工作量积分应设有教学奖励分和发生教学事故扣分两项内容。如班级得奖或学生得奖,其任课教师或指导教师则得教学奖励分,如教学出现事故,则视其情况扣分。

科研工作积分的计算办法可以从获奖成果、学术论文、学术著作、教材、获国家专利、科研立项以及通过鉴定的科研成果等,根据其论文级别以及获奖等级、获得经费多少分别定出不同的积分方法。

年度考核等次是综合教师的各项工作积分及德、勤方面的积分,按正高、副高、中级和助理级定出不同的考核积分标准,从三个等次即优秀、合格、不合格进行评定。在工作质量标准方面对各类教师侧重点不同,因而在考核确定优秀等次时对教学、科研质量的要求也就应有所不同。

总之,随着高校人事制度改革的不断深化,必须更科学、更合理地评价教师工作的质量、数量和水平,为全面实施对教师的聘任提供客观依据和标准。同时要结合学校实际,采取将教师完成的工作任务,以量化的方式,给每项工作量赋予一定的分值进行考核,并将考核结果与教师的聘任密切挂钩,建立起一种有效的激励和约束机制,从而提高教师队伍的整体素质。

作者简介:董云,牡丹江师范学院人事处,干部。

责任编辑:德璋