

# 浅谈教研管理中量化考核机制的构建

周倩倩

(邢台技师学院 河北 邢台 054000)

**[摘要]**随着科技的高速发展,时代的不断进步,人们的生活和工作也发生了翻天覆地的变化。与此同时,企业、团体、机构等部门的管理工作也面临着巨大的挑战,传统的管理机制已经无法满足现今的管理需求。正因如此,各机构和部门在管理机制上也开始作出相应的改革和创新,量化考核机制随之应运而生。本文以学校为例,来深入探析量化考核机制在学校管理中的构建。

**[关键词]**教研管理;量化考核体系;构建

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.05.150

对于现今的学校管理而言,量化考核机制的建立和实现是实现管理目标,优化管理体制的重要途径之一,尤其是在新课改的大环境下,量化考核机制的构建于学校的建设而言更为迫切。科学完善、公平公正的考核机制的构建,不但可以促进教师自身的发展、转变其原有的陈旧观念、提高工作质量、明确工作态度、创新工作理念,在帮助教师确立工作目标、实现相互促进和学习、树立良好师风师德、提高学校办学质量等方面也有着积极的促进作用。

## 一、完善量化考核内容

随着新课改的实施与推进,“成绩”已经不再是对教师的考核重点,正因如此,考核成了一大难题,如何评判、怎么评判、谁来评判课堂教学的优劣,成了一个急需解决的问题,是学校领导单纯的来听课,还是学生代表来发表自己的观点,或是家长根据自己孩子的学习情况来评判?显而易见,无论是哪种评判标准都是片面的,单纯的以某一个特定标准来完成量化考核的目标是不正确的,也是不科学的。因此,在考核过程中一定要科学量化考核内容,最大限度的将繁复的教研工作简单分列,做到考核内容明朗化,分数化,将教师的综合性素质作为量化考核标准。例如:考核内容应以教师的师容、师表、师德、日常课堂教学质量、教师自身学习和提升、个人文献发表、优质课程的开展等为基础开展,并对重点做进一步的拓展和延伸,而后有针对性的制定相应的固定分数,如师容师表5分、个人提升10分、文献发表10分等等。此外,还要设定一定的附加分数,方便对教师超出的教学课时、主动承担公开课程的讲解、论文发表量较多或是科研立项的领导者等等有突出贡献的情况进行加分。通过这种清晰的分数列的方式可以让教师更加明确考核要求,方便其根据要求确立好工作目标,不但如此也能更好的帮助教师提高工作质量,也为考核提供了一个完善的标准和依据,不但能更好的提高考核精度,还能保证考核结果的可信度<sup>[2]</sup>。

## 二、设立严格的量化考核步骤

评价标准不管是从质性还是量性出发,无论是个人还是集体评价,不管是对结果还是过程的评价,最重要的是“人”的参与,那么有人的地方、有评价的地方,一定就会出现负面效应,无论是谁,不管从事什么工作,在工作中被不停的检查、记录、总结都会产生压力,当然教师也不例外,在这种情况下,教师的主管能动性很难被激发出来甚至还会被削弱,量化考核也就失去了其应有的意义<sup>[3]</sup>。因此,考核机制设立之初,一定要综合所有教师的意见和建议,在相互信任的基础上统一思想,建立一个以“质”为主,以“量”为辅;以过程为主,以结果为辅;以奖为主,以罚为辅;以自评为主,他评为辅;以学生评价为主,领导评价为辅的科学的、完善的量化考核步骤,以此来优化对教师的管理,促进教师的发展。

## 三、坚持量化考核原则

量化考核的制定一定要遵循四个原则即:

其一,科学性。其包含考核标准和方法两个方面。对于考核标准来说,其科学性主要体现在标准的制定能否真实反应教师工作的复杂性、艰巨性和工作方法有无创造性、示范性、独特性等特点。量化考核标准的设立一定要从全局出发,多角度综合性的进行,将教师的繁复的工作浓缩至标准当中。考核方

法方面一定要以教育教学为基础,以教师的职业和心理特点为核心。平衡好考核的有限性、主观性等特点与教师工作的无限性和客观性间的关系。

其二,激励性。开展量化考核的主要目的是激励教师不断的自我成长,提高教师的工作积极性和工作热情,而不是挑毛病、搞处罚。这方面要求学校一定要给予教师充足的信任,以发展的眼光看待教师的进步,并给出及时的、充分的肯定,避免平时不管不问,期末秋后算账的情况。只有做到平时多关心、多帮助,发现问题,及时解决,才能将量化考核转化为助力教师成长的有力工具<sup>[4]</sup>。

其三,认同性。因教育管理相关机构没有制定具有权威性的评价标准和体系,学校只能根据指示精神,参照一些有一定成果的学校,结合自身实际情况来制定本校的考核标准和制度。一旦这些考核标准得不到广大教师的认同,那么整个考核过程教师都会处在被动参与的情况之下,部分教师还会出现抵触、敷衍或是弄虚作假的心理,根本无法完成考核目的。因此,考核机制的设立,一定要采取民主制,以教师的真实发展需求出发,制定出能够让教师接收和认同的、符合实际的考核标准,帮助教师将考核标准转化为日常的行为标准,将考核标准渗透至日常工作当中,看似考核被弱化了,实则考核的真正意义却被更好的体现了出来。

其四,质量统一。在任何事物中质和量都是辩证统一并能相互转化。但在考核过程中往往出现偏差,如在多次量考核中A教师与B教师相比得分较高,但是B在教学效果上却高于A;再如,C与D的考核分数一致,但D的教学质量高于C等等诸如此种质和量无法形成正比的情况。其原因主要是因为四位教师在工作态度和能力上的差距造成的。与此同时,在考核制度设立之初,一定要将教师在工作中所投入的情感、良好的工作态度、积极向上的精神和自身的职业素养等这些无法量化的因素考虑其中。如果仅以“量”作为考核标准而忽略了教师的个体差异,那么考核也就失去了应有的意义。因此,在对教师进行考核时,一定要将定量和定性进行综合分析,保证质与量的统一。

## 结语

总之,量化考核机制的设立,是目前教师管理工作的必经之路,也是提升教师自身素养和直接素养的重要手段,为弘扬师德师风,增强教师的责任心,提高学校管理水平,量化考核机制的构建尤为迫切。

## 参考文献

- [1]夏勇.教师培训中的多元量化考核考评[J].吉林省教育学院学报,2021,37(05):9-13.
- [2]谭白梅,胡利萍.施行教师工作量化考核提高学校管理水平[J].卫生职业教育,2013,31(12):40-41.
- [3]张剑云.对教师进行量化考核的探索与实践[J].宁夏教育,2011(05):21-22.
- [4]胡德运.教师发展:学校量化管理的价值追求[J].江苏教育,2007(21):39-41.

基金项目:本文系邢台市教育科学规划课题“职业教育教研机制创新与实践的研究”(课题编号2002017)的研究成果