

基于高校科研评价指标设计的研究

蔡 萍,李晓玲,杨 竹(重庆医科大学科研处 400016)

【关键词】 高校科研; 科研评价; 建议
DOI:10.3969/j.issn.1672-9455.2011.23.067 文献标志码:B 文章编号:1672-9455(2011)23-2929-03

高校的科学研究是教师的基本职能之一,高校科研评价的结果已成为衡量高校办学水平、综合实力的重要指标;高校建立制度化、科学性、符合本校实际状况的科研评价指标体系和方法,已成为教师职称评定、岗位津贴管理的一个重要指标,且能激发科研人员的科研积极性,促进高校教学、科研的健康发展。

1 目前国内高校实行的评价指标

我国高校众多且学校又分为研究型、研究教学型、教学研究型和教学型四类,不仅在办学规模、师资队伍、学科建设、学术水平和科学研究能力方面也存在着巨大的差异,而且承担的科研任务是不同的,科研工作目标是有所差异的,没有形成统一

的科研评价指标。在国外,许多高校是根据不同的科研活动构建不同的评价体系,如澳大利亚的科研评价体系分为社会科学、艺术科学及自然科学等,英国大学把所有的科研活动分为许多研究单元,如生物化学、物理学等,每个单元构建了不同的评价指标体系^[1]。在国内,近年来各高校在借鉴国外科研评价经验的基础上,逐步形成了一种有代表性的以科研业绩点和科研工作量为核心的高校科研评价方法。其主要科研业绩的评价分为:科研项目、科研成果、学术交流、科技与教学成果奖励、科技成果转化等指标的科研评价方法。高校教师科研评价指标体系见表 1。

表 1 高校教师科研评价量化指标体系

一级指标及权重	二级指标及权重	主要量化考核指标	计分标准
1. 科研项目(0.4)	1.1 项目申报、立项(各为 0.05)	1.1.1 国家级重大项目	150 分/项
		1.1.2 国家级重点项目	120 分/项
		1.1.3 国家级一般项目	80 分/项
		1.1.4 省级重大项目	50 分/项
		1.1.5 省(部)级重点项目	40 分/项
		1.1.6 省(部)级一般项目	30 分/项
		1.1.7 厅(局)级项目	15 分/项
		1.1.8 院内项目(仅立项)	5 分/项
	1.2 项目完成(0.4)	1.2.1 通过国家级科技成果鉴定的重大科技成果	120 分/项
		1.2.2 通过省级鉴定的科技成果	80 分/项
		1.2.3 通过国家级结题或验收的项目	25 分/项
		1.2.4 通过省级结题或验收的项目	15 分/项
		1.2.5 通过厅(院)级结题或验收的项目	5 分/项
	2. 科研成果(0.4)	2.1 科研论文(0.4)	
		2.1.1 SCI、SSCI 收录论文	60 分/篇
		2.1.2 一类学术期刊;SCI、EI 网络版收录论文	40 分/篇
		2.1.3 二类学术期刊	15 分/篇
		2.1.4 一般论文或学术会议论文集发表	5 分/篇
		2.2 著作与教材(0.2)	
		2.2.1 公开出版的学术专著	60 分/10 万字
		2.2.2 公开出版的译著	40 分/10 万字
		2.2.3 公开出版的编著	30 分/10 万字
		2.3 职务专利(0.2)	
		2.3.1 发明专利	300 分/项
		2.3.2 实用新型专利	100 分/项
		2.3.3 软件著作权登记权登记	300 分/项
		2.3.4 外观设计专利	100 分/项
	2.4 新产品(0.2)	2.4.1 国家级新产品	200 分/个
		2.4.2 省级新产品	100 分/个

续表 1 高校教师科研评价量化指标体系

一级指标及权重	二级指标及权重	主要量化考核指标	计分标准
3. 学术交流(0.2)	3.1 学术会议(0.5)	3.1.1 主办通过国际学术组织批准的国际学术会议	200 分/次
		3.1.2 主办通过国内学术组织批准的国内学术会议	100 分/次
		3.1.3 参加国际学术会议并作大会报告	40 分/次
		3.1.4 参加国内学术会议并作大会报告,或参加国际学术会议并提交学术论文	20 分/次
		3.1.5 参加国内学术会议并提交学术论文	10 分/次
	3.2 学术报告(0.5)	3.2.1 院级学术报告	20 分/次
4 成果奖励	4.1 自然科学成果奖励	4.1.1 国家级	100%
		4.1.2 省部级	50%
		4.1.3 厅局级	25%
	4.2 教学、社会成果奖励	4.2.1 省级以上(含省级)	100%
		4.2.2 省级以下	50%
5. 成果转化			8%

科研业绩综合考核值的计算方法: $X=X1\times J1+X2\times J2+X3\times J3+X4\times J4+X5\times J5$ 。其中 X1、X2、X3、X4、X5 分别为承担科研项目、科研成果、学术交流、科技与教学成果奖励和科技成果转化的计分标准值;J1、J2、J3、J4、J5 分别为科研项目、科研成果、学术交流、科技与教学成果奖励和科技成果转化在科研业绩考核中所占的权重。

2 科研评价存在的问题

2.1 科研评价忽略质量 科研项目获得多少及质量的高低是显示学校科研力量和教师水平的重要标尺。为激励教师申报科研项目,高校在评价指标里把项目的申报和立项都给予了很高的分值,教师为了获得职称上的晋级和津贴的提升,在这种利益的驱动下容易忽视申报课题的质量,只是为了能在年终考核时占优势而应付性的申报项目。发表 SCI 文章及核心期刊的文章数量、科技成果与利益挂钩,会导致部分单位部门和个人过分的强调产出而片面追求数量指标,造成“天下文章一大抄”的局面,垃圾文章充塞着广大师生的眼球,造成学术风气浮躁、泡沫化现象严重的状况^[2]。这与进行科研考核的根本目的:建立有效的责任机制鼓励科技创新,提高科研质量是被背道而驰的。

2.2 科研评价主体的素质有待提高 科技评价只有做到客观、公平、公正,才能真正能实现科研评价的目的。这就要求科研评价主体熟悉评价学科或领域的发展概况,能更清楚某项研究成果在学术上达到的高度及其应用前景。但是现在高校教师的科研评价大部分都是由学校行政部门科研处(科技处)的教师主持完成的,其学术水平和价值取向能否胜任公正、客观的评判是值得思考的;由行政部门主持的评价容易掺杂许多的主观因素和人为因素,并且在实施的过程中很少有监督力量的参与,这使得一些人际关系、权力和利益关系有机会成为影响评定结果不可忽视的重要消极因素,这使得科研评价结果容易出现有违事实的情况。这就要求科研评价工作者自身的素质能达到相当高的水平,能够自觉地杜绝一些不良行为和作风。

2.3 忽视了教学质量的评价 从表 1 可以间接反映出国内高校的科研评价标准只针对教师的科研水平设定指标,没有为教学水平做出相应的评价指标,这完全忽视了教师的另一个基本职能——教学。这对那些专心教学、培养人才的教师来说是不公平的,同时也侧面引导了教师将自己的大部分精力向科研方

面转移,积极申报课题、发表文章、出版著作^[3]。因为在教学方面投入得越多,科研方面的投入就要相应的减少,这就有可能意味着职称晋级的机会减少,从而忽略了对学生的培养和知识的传授。此外,长期忽视教学,忽视对人才的培养,必定对今后的科研后续力量造成不利的条件。因此,从长远目标看,要实现高校科研和教学的均衡发展。

3 完善高校科研评价的建议

3.1 “质”与“量”结合,以“质”为主的评价方法 现行的科研评价体系中,教师获得科研项目、发表 SCI 和核心期刊文章、承办的学术交流会议等多少,已成为教师的学术水平和科研能力的有力证明,然而这种以数量取胜的评价标准也造成真正有价值的、原创性的研究成果越来越少,是抄袭、剽窃等学术不正之风的诱导因素。因此,科研评价要淡化对申报课题项目、发表论文数量等的考核指标,强调对质量的要求。对质量的评价采用定性的方法,这样能起到引导教师把精力转移到提高科研质量上来。英国高校的科研评价使用的方法也是主要采用定性

与定量相结合,以定性评价为主,在一定程度上避免了科研评价中重数量轻质量的倾向。荷兰在进行高校的科研评价时也注重科研质量高低,在对每一项研究项目进行考察时侧重于原创性的思想与方法、学科的重要性、影响力及显著成就^[4]。

3.2 提高评价主体的选择及学术素质 科研评价主体自身的素质的高低直接影响着评价结果。目前,部分高校的科研评价工作是由学校的行政部门完成的,只是在公布结果的时候才由各个院系的专家和领导参与。进行科研评价对科研评价主体的学术水平是一个很大的挑战,从事行政工作的教师对各个学科的发展现状和科研水平的掌握情况可能不如专业教师。评价主体的组成应包括各个学科中有良好的学术道德声誉、在专业领域有着杰出成就的专家。只有那些具有较高的专业知识和较强的判断能力,熟悉被评价内容及国内外相关领域的发展状况,并具有良好的学术信誉和学术道德的专家才能使科研评价得出的结果更客观、公平,使人信服^[5],才能真正使教师认识到自己在教学和科研工作中的不足,真正起到激励作用。

3.3 完善评价体系,协调发展教师的基本职能 现行的科研评价标准引导教师向科研方向倾斜,把主要精力倾注在科研上,弱化了教学、培养人才这一基本职能。学校管理者应根据学校的定位来合理制订科研评价指标,把教师的教学与科研信

息进行整合,综合评价,以引导教师合理安排教学与科研工作量的比重。公平、客观、合理的科研评价标准能激发教师工作的积极性,全心身的投身于科研和教学,更重要的是能营造良好的教学和科研气氛,对教师的创新能力给予宽松的环境,鼓励他们有新发现、创新。同时教师若想做好教学工作,却只是简单的将课本知识对学生进行灌输,在现在科技高速发展的社会是行不通的,必须进行适当的科研活动,以保证知识的正确性和前沿性;一个科研工作者应在教学的过程中,把科学实践活动中的感性认识上升为理论知识,达到理论指导实践的目的^[6],完善的科研评价指标体系,才有助于高校教学和科研“两条腿”的协调发展,实现以科研带动教学,以教学促进学校科研发展的良好局面。

3.4 借鉴国外高校科研评价经验,延长考核周期 目前,高校的科研评价周期都是一年,这样能总结一年来科研工作中的长处,继续深入工作;同时帮助科研人员发现工作中的不足,促使其进行调整。但是现在的科研课题不管是国家自然科学基金、教育部博士点基金还是省部级的课题,资助期限都是 3~5 年。研究课题产生的社会效益和经济效益有时需要更长的时间来证明。在美国,对高校教师的科研评价是按职称确定评价周期的,通常初级、中级科研人员是 3~4 年进行一次,对副高和正高级职称是每 4~6 年进行一次。英国是平均每 2 年对所有教职工进行考核^[7]。

综上所述,高校教师的科技评价是各个高校对教师贡献大

小的一种测量方式,评价指标应根据学校现实和科技发展不断完善,以注重质量为主,兼顾数量,避免陈旧的指标评价体系造成的消极作用,最大程度上激发教师教学和科研的积极性。

参考文献

[1] 朱永峰. 高校科研评价研究综述[J]. 科技信息, 2009, 26 (34): 376.

[2] 刘逊. 当前高校教师科研评价体系存在的问题与对策分析[J]. 乐山师范学院学报, 2009, 11(24): 124-126.

[3] 王伟宜. 对高校教师评价三个基本问题的反思[J]. 高校教育管理, 2009, 5(3): 30-35.

[4] 陆根书, 张晓磊, 席酉民, 等. 构建高校科研评价系统提高我国自主创新能力[J]. 高等工程教育研究, 2006, 25(6): 37-43.

[5] 叶继元. 高校文科科研定性定量评价与学术发展[J]. 云梦学刊, 2007, 28(4): 19-21.

[6] 臧振春. 高校教师职称评定的系统分析[J]. 南阳理工学院学报, 2010, 2(3): 80-83.

[7] 于敬, 周玲. 高校科研业绩考核评价体系中存在的问题与思考[J]. 科技管理研究, 2010, 30(18): 73-75.

(收稿日期: 2011-06-22)

基层医院培养低年资护士的探讨

李晓红(重庆市永川区人民医院 402160)

【关键词】 低年资护士; 基层医院; 培养
DOI: 10. 3969/j. issn. 1672-9455. 2011. 23. 068 文献标志码: B 文章编号: 1672-9455(2011)23-2931-02

在医院中,广大低年资护士成为医院护理队伍中的一支主力军,他们思维活跃、朝气蓬勃、精力充沛,是医院护理事业的未来和希望。但是,低年资护士也存在着自身的弱点^[1],如职业素养不高,专业知识、技能水平不高,安全意识缺乏等,工作中总存在着一些失误,影响了护理工作质量,导致护患纠纷的发生。因此,如何培养低年资护士,对保证护理质量和促进医疗事业发展具有重要意义。

1 低年资护士现状

1.1 思想状态不稳定 低年资护士绝大多数是独生子女,成长环境优越,自主意识强、就业观念多样化,缺乏团队合作精神,加上医患矛盾的日益突出,也不同程度影响了他们的价值观,对护理这一职业极易产生职业倦怠感。文献报道,某医院一年内护理人员离职率从 12.3%增至 17.1%,分析后发现,流失的合同制和临时护理人员以年轻人为主,工龄多在 1~3 年和 5~9 年 2 个阶段^[2]。

1.2 职业素养不高 护理工作服务群体是患者,关注的是患者健康问题,护士需具备比其他服务行业更多的爱心和责任心,护士鼻祖南丁格尔曾强调护士应由品德优良、有献身精神和高尚的人担任,她亲自挑选有教养、进取心、思想敏捷、灵巧、判断力强的学员。职业素养很大程度上决定了护士的工作态度及工作能力。较多低年资护士将服务范围界定在遵医嘱咐范畴,沟通意识不强、能力欠缺,服务意识差,缺乏责任心、吃苦耐劳的精神和持之以恒的信念,工作缺乏主动创造性。

1.3 缺乏护理安全意识

1.3.1 随着人们生活文化水平的不断提高以及健康观念的转变,自我保护和法律意识也在不断的增强,特别是 2010 年《侵权责任法》的施行,明确了医疗损害赔偿赔偿责任。这一切都对护理安全工作提出了较高要求。

1.3.2 低年资护士角色转变不久、社会阅历浅,对法律、法规认识力度不够,对各项护理核心制度执行力差,缺乏对护理工作的预见性,慎独意识薄弱,缺乏自我保护意识,对突发紧急事件应变能力差,成为护理投诉、护理纠纷的高发群体。

1.4 护理学专业知识不强,技能水平不高 护理人力资源严重缺乏加速了护士教育的市场化,大量的护士扩招,护理教育资源的匮乏、护理教育师资队伍整体素质不高,教学与临床的脱节,导致护士理论基础不扎实;护理技术熟练度累积于实践基础上,低年资护士因工作年限较短、实践经验不足,导致技术水平薄弱。在急诊科、重症监护室、儿科等患者病情复杂、仪器设备先进的科室更为突出。

2 培养方法

2.1 加强思想教育,提高护士职业素养,营造融洽工作环境

2.1.1 通过岗前教育,进行护理理念、护理礼仪等培训,培养他们自信大方、开朗稳重的性格,积极调整护士心态、培养正确的护理职业理念,树立严谨的工作作风,对患者具有同情心,耐心细致,随时保持一种健康、积极向上的良好心态。

2.1.2 实施人文关怀、建立和谐氛围。努力促进护理人员间