附属医院临床教师绩效考核评价模型研究——基于综合评估法的探索

谭晓静，杨 雷*，阳世伟，黎列娥

深圳大学第一附属医院（深圳市第二人民医院） 广东深圳

【摘要】教学管理是综合医院日常运行的重要组成部分，其水平直接反映医院对教学工作的重视程度。在医学教育不断发展的背景下，建立科学、高效的临床教师绩效评估体系，已成为衡量医院教学管理水平先进性的关键指标。本文基于综合评分法，系统设计了绩效考核的关键指标，创新构建了评估计算公式，初步形成了一套系统化、规范化的绩效考核框架。本研究旨在为综合医院教学绩效考核体系的进一步完善和优化提供理论依据与实践参考。

【关键词】临床教师；教学绩效考核；综合评分法

【基金项目】2023 年中华医学会医学教育分会全国医学教育发展中心医学教育研究课题项目：高等医学院校临床教师教学绩效考核评价体系的研究与实践（2023B236）、2023 年广东省“新医科”教学改革研究项目：新医科背景下临床教师教学绩效考核评价体系的构建与实践研究（No.97）

【收稿日期】2025 年 7 月 19 日 【出刊日期】2025 年 8 月 14 日 【DOI】10.12208/j.ije.20250289

Research on the performance evaluation model of clinical teachers in affiliated hospitals: an exploration based on the comprehensive evaluation method

Xiaojing Tan, Lei Yang, Shiwei Yang, Lie'e Li*

Shenzhen University First Affiliated Hospital (Shenzhen Second People's Hospital), Shenzhen, Guangdong

【**Abstract**】Teaching management is an important component of the daily operation of general hospitals, and its level directly reflects the hospital's emphasis on teaching work. Against the backdrop of the continuous development of medical education, establishing a scientific and efficient performance evaluation system for clinical teachers has become a key indicator for measuring the advancement of hospital teaching management. Based on the comprehensive scoring method, this paper systematically designs the key indicators for performance assessment, innovatively constructs the evaluation calculation formula, and initially forms a systematic and standardized performance assessment framework. This research aims to provide theoretical basis and practical reference for the further improvement and optimization of the teaching performance assessment system in general hospitals.

【**Keywords**】Clinical teacher; Teaching performance assessment; Comprehensive scoring method

1 引言

医学教育的目标在于培养优秀的医学人才，以满足社会对高水平医疗服务的需求[1]。保障教学质量离不开科学有效的教学绩效评估。多维度临床教学绩效评价体系则更加注重医学教育的实际效果，全面评估教学过程与成果[2]。教学绩效评价就是教学管理部门对教学单位所承担的教学任务在工作量、工作质量及教学贡献方面完成情况进行的评价[3]。随着医学教育模式的不断创新和医疗环境的日益复杂，构建一套科学、全面、多维度的临床教学绩效评价体系，已成为提升教学质量、激发教师潜能和促进学生全面发展的迫切需求[4]。本文旨在构建一个涵盖教学管理、教学实施、学生反馈与学习成效等多维度的绩效评价体系，以实现对临床教学工作的全方位评估。

1.1 综合评分法

综合评分法（Comprehensive Scoring Method）是一种系统化的多指标综合评价方法，其核心思想是通过构建结构化指标体系，将不同维度、不同量纲的评价指

*通讯作者：杨雷

标进行标准化处理、权重分配与加权集成，最终转化为一个单一的综合评价值，以便对评价对象进行量化比较、排序或分级[5]。指标可为定量（如教学课时、科研成果）或定性（如教学态度、学生反馈）。每项指标需分配相应权重，以体现其在总体评价中的相对重要性。

1.2 基于综合评分法的绩效考核总体思路

综合评分法的核心运行机制包括以下系统化步骤：首先，依据评价的具体目标及被评价对象的核心属性，科学遴选出具有代表性的关键指标集；其次，为每一项指标建立明确的等级划分标准及相应的量化赋值规则，该环节是保障评价体系公正性与准确性的基础；继而，采用科学权重确定方法（如德尔菲法、层次分析法等），合理分配各指标在总体评价中的权重系数，以反映不同指标对总目标影响的相对重要性；

在此基础上，选取适宜的多指标集成算法（如线性加权综合法）进行总分合成，并依据总体得分区间划定综合评价等级，从而实现对评价对象的系统判别、深度解析及有效数据决策[6-7]。

2 各维度指标的构建

绩效分配实施分层分配，分别从教学工作量、教学工作质量、教学贡献、教学扣除等四个部分对参与分配的科室和个人进行考核，并按考核结果进行分配。

2.1 教学工作量

教学工作量是衡量教师及教学管理人员教学投入的基础性指标，通过积分制实现量化评价。

2.2 教学工作质量

教学工作质量根据专家督导评分、医院教学督导评分、学生满意度等评价。

2.3 教学贡献

教学贡献是评价教师在教学建设、教学课题、教学论文及教学获奖等方面所做出的杰出成果的重要指标。

2.4 教学扣除

教学扣除是指因教研室、科室或教师在临床教学过程中出现教学缺陷、教学差错或教学事故等不良事件，对教学工作造成负面影响，从而依规扣减相应绩效分数的管理措施。

表 1　教学工作量指标表

一级指标	二级指标	核心三级指标与标准积分
教学管理	岗位津贴	基地等负责人月 3 - 15；责任导师月 2
	招生管理	招生宣传年/次 3；紧缺专业招生年/次 30 等
	教学管理活动	集体备课次 4；入基地教育次 4 - 16 等
师资建设	师资培训	国家级师资培训人 15；省级骨干人 12 等
教学任务	授课津贴	本科理论课学时 4；学术型博士人/月 12 等
	带教学生	规培一年级月 3；实习生带教周 0.5
考核管理	考核组织	入培减免理论考核人次 2；理论考核改卷次 6 等
技能中心	课程授课	基础课程课时 2.5；情境模拟课程授课课时 8 等
	课程开发	情境模拟课程门 100；拟定教案份 10

表 2　教学工作质量指标

教学工作质量指标	评价标准	权重
专家督导评分	60-100 分	较高
医院教学督导评分	60-100 分	较高
学生满意度	满意度调查	中等
教学成果展示	获奖、发表论文等	较低

表 3　教学贡献指标

一级指标	二级指标	三级指标与分值
教学课程建设	课程建设	国家级 200 分/项，省级 150 分/项，校级 100 分/项
	教材建设	自编教材 100 分/项，自编实验手册 50 分/项
教学研究	主持教学课题	国家级 200 分/项，省级 100 分/项，市级 80 分/项，校级 50 分/项等
	教学论文	SCI 100 分/篇，核心期刊 50 分/篇，普刊 20 分/篇
教学成果	教学成果奖	国家级一等奖 200 分/项，省级一等奖 150 分/项等递减
教学竞赛	教学竞赛	国家级 200 分/项，省部级 150 分/项，依次递减至院级 6 分/项

表 4　教学扣除指标

类别	内容	分值	单位
教学差错与事故	三级教学事故	10	次
	二级教学事故	20	次
	一级教学事故	50	次
教学投诉	教学有效投诉	20	次
教学满意度	教学满意率低于 75%	10	次
违纪行为	对学生违纪情况不及时上报，违规派遣学生从事与住培轮转无关的工作。	10	次
	学生入科未及时进行接待及安排的	2	次
	学生轮转期间缺勤，科室未上报的	2	次
	因带教老师管理不当，导致学生产生医疗事故	10	次
	拒绝接受教学任务的	50	次
教学任务	超容率	10	人/次
	指令性任务	10	次

3 绩效考核体系的应用

教学绩效考核体系在医院教学管理中的应用，不仅关乎教师的个人职业发展，更是提升医院整体教学质量的关键[8]。以下从评价结果与教师年度考核和评优评先挂钩、日常工作量与教学研究、获奖的权重分配，以及允许合理差异值的存在三个方面，深入探讨绩效考核体系的应用。

参考文献

[1] 刘晓飞,鲍硕来.基于模糊推理与改进粒子群的教师分型分级绩效考核评价模型[J].安庆师范大学学报(自然科学版),2024,30(04):56-61.

[2] 吴文芳.基于模糊综合评判的高校教师绩效评估系统研究[D].江苏省:中国矿业大学,2020.

[3] 韩士超,樊小艳,李云龙,等.基于 BOPPPS 模型的临床基本操作实训课堂教案设计与应用[J].中国病案,2024,25(03): 101-104.

[4] 刚婷婷,王亚军,朱庆双,等.临床师资教学绩效评价在临床教学基地中的评价结果分析[J].医学教育管理,2025,11(03): 257-262.

[5] 陈健.H 大学附属医院临床教师绩效考核体系研究[D].黑龙江省:哈尔滨工业大学,2023.

[6] 肖伟,吴庆忠,朱强,等.教学医院临床教师教学绩效考核管理研究进展[J].中华医学教育探索杂志,2020,19(11):1351-1354.

[7] 文兰,蒋芳凡,曾琳,等.附属医院临床教师教学绩效评价指标体系初探[J].科技创新导报,2020,17(32):195-197.

[8] 曹苗苗.医院临床学科科研绩效评价指标体系研究 ——以 L 医院为例[D].上海市:上海交通大学,2020.

版权声明：©2025 作者与开放获取期刊研究中心（OAJRC）所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

OPEN ACCESS