

高职院校教师教学工作量的考核与评价研究

田玉芬 王 赫 刘 佳^(通讯作者)

扎兰屯职业学院, 内蒙古 扎兰屯 162650

摘要: 本文对高职院校教师工作量的计算进行全方位地阐述, 参照多所院校教学工作量的计算办法, 探讨如何对高职院校教师教学工作量合理计算, 以及如何考核与评价高校教师。高职院校教师的考核与评价体系的构建对促进高等教育的发展起着重要作用。当前我国高校教师的考核与评价体系没有从根本上提高高等教育的职能, 还起到了负向作用。所以急需制定合理的高职院校教师教学工作量的考核与评价办法, 本文将从多角度对高职院校教师的教学工作量的考核与评价进行阐述。

关键词: 教学工作量; 考核; 评价

中图分类号: G645.1

文献标识码: A

1 本项目研究现状及趋势, 研究的实际意义和理论意义

1.1 国内研究现状及趋势

随着职业院校教学改革的不断深化, 传统的教学工作量计算办法已经不适用于当前的教学模式, 进行教学工作量计算、考核评价的改革已然迫在眉睫。教育部 1984 年 4 月 20 日颁布了《关于高等学校教师工作量试行办法》的文件, 明确要求各高等院校根据对本校人员的岗位编制和岗位职责的规定, 具体确定不同岗位级别的教师所应承担的教学工作量标准。高等职业院校由于教学工作的特殊性, 教学工作量计算面临着特殊的情况, 更值得深入探索^[1]。

1.2 实际意义和理论意义

制定公正合理的教学工作量考核评价方法能较好地体现教师的劳动价值, 有助于解决教师绩效管理中的许多弊端, 增强高职院校的凝聚力, 推进和谐校园的建设。既是高职院校教师管理科学化的要求, 也是高职院校教师职务聘任工作正常化、制度化的一项基础性工作, 应充分吸纳广大教师的合理意见和建议, 在实践中对高职院校教师教学工作量计算办法加以改进和充实。

2 项目研究的内容, 预计突破哪些难题

2.1 研究的内容

教学工作量是按劳分配的重要体现, 为了保证计算的准确性和合理性, 教育工作者必须立足教学实际, 全方位进行综合性思考, 制定标准、完善的教学工作

量计算制度, 采用科学先进的计算办法对教学工作量进行核算, 唯有如此才能真正实现教师工作考核的公平性和公正性, 进而为高职院校的发展奠定坚实的基础。

本项目主要根据不同高职院校的调研, 制定科学、合理的高职院校教师工作量计算方法、考核和评价机制。

2.2 预计突破难题

(1) 制定和完善当前教师教学工作量的办法、考核和评价机制。对一线教师、实验员、辅导员、行政人员要制定不同的工作量办法、考核和评价系统。

(2) 明确教师工作量所涉及的内容、范围, 哪些属于教学工作量, 哪些属于义务劳动等。

(3) 制定科学、合理、与时俱进的适合于不同级别的一线教师、实验员、行政人员等的工作量计算方法。

(4) 制定和完善不同岗位、不同级别、不同工作性质的教师考核和评价标准、评价原则、奖惩措施等。

3 现有研究基础, 课题组开展此项研究具备的条件

3.1 现有研究基础

目前通过调研兄弟院校的高职院校教师工作量考评教、教师教学工作量计算办法等内容, 对高职院校在教师工作量计算、教师考核和评价机制方面有一定的了解, 目前所有高校不论是本科还是高职院校, 这个问题也是非常凸显的。

3.2 具备的条件

通过前期的调研,已经对内蒙古农业大学职业技术学院、乌兰察布职业技术学院、福建农业职业技术学院、黑龙江农业工程学院、兴安盟职业学院等多所兄弟院校在高职院校教师工作量考评教、教师教学工作量计算办法方面有一定的了解,针对高职院校教师工作量计算、考核与评价等方面进行广泛交流。

4 研究思路、工作方案、技术路线

4.1 研究思路

(1) 研究文献的查阅:通过中国知网,针对高职院校教师工作量计算方法、考核和评价机制调研。

(2) 院校调研:对兄弟院校在高职院校教师工作量计算方法、考核和评价机制方面进行调研。

(3) 问卷调查法:对广大一线教师进行问卷调查。

(4) 问题讨论法:针对问题请课题组团队的专家、教授、副教授指导。

4.2 工作方案和技术路线

(1) 查阅相关文献,针对高职院校教师工作量计算方法、考核和评价机制调研。

(2) 对兄弟院校在教师工作量计算方法、考核和评价机制方面进行调研。

(3) 通过对不同院校的调研,制定科学、合理、全方位、系统化的教师工作量计算方法、考核和评价机制。

(4) 请课题组团队的专家、教授、副教授指导,然后将修改好的制度公布,充分吸纳广大教师的合理意见和建议。

(5) 反复修改和完善,最终探索出一套符合现代高职院校教师工作量计算方法、考核和评价机制的方案。

5 项目研究预计达到的目标

本项目能够充分吸纳广大一线教师、行政教师等的合理意见和建议,在实践中对高职院校教师教学工作量计算办法、考核和评价机制不断加以改进和充实,充分调动教师积极性、稳定教学秩序、提高教学质量、完成教学科研任务。

6 教师课时工作量化办法

借鉴多个兄弟院校教师工作量计算办法,经充分调研,探讨更优化的教师教学工作量办法。

6.1 教师课时工作量组成

教师工作量可分为教学课时工作量和其它课时工作量。教学课时工作量是指学院各专业人才培养方案中课堂教学环节的理论课、理实一体化课、网络共享课、实验实训课和实习实践教学环节等教学工作量。其它课时工作量是指学院统一组织考试的命题、监考、阅卷;学院批准的专题讲座、学术报告、公开课;学院组织的有关教师技能大赛、互联网+大赛、挑战杯等赛项的评审工作;学院组织的教学督导检查、听课等工作量。

6.2 教学课时工作量计算原则

(1) 教学课时工作量按学年或年度计算,以45分钟为一标准课时;其他教学课时工作量按相应计算方法折算为标准课时。

(2) 教学课时工作量以人才培养方案为依据,按照各系部教学部门下达的教学任务书,根据实际发生的教学工作量计算,如有特殊情况须经学院研究决定。

(3) 教师应按照教学计划、教学大纲的要求完成教学任务,不得擅自增减课时。若工作量构成中任一环节未完成,则不予计算该教学工作量。

6.3 教师课时工作量的定额

专职教师课时满工作量按每学年或年度288课时计算,(每周8课时,每学期按18周计算);教研室主任按216课时计算(每周6课时,每学期按18周计算);由组织部或人事处认定的在行政处室或教学系部兼行政工作教师系列的人员,科级及以下按140课时计算,处级按72课时计算。

6.4 教师课时工作量的计算方法

教师教学课时工作量的计算:

(1) 理论教学教师课时工作量的计算

授课班级学生数40人以下,教师课时工作量=实际授课课时数 $\times$ 1。授课班级学生数41-60人,教师课时工作量=实际授课课时数 $\times$ 1.2。授课班级学生数61-80人,教师课时工作量=实际授课课时数 $\times$ 1.5。授课班级学生数81-100人,教师课时工作量=实际授课课时数 $\times$ 2。授课班级学生数101-200人,教师课时工作量=实际授课课时数 $\times$ 2.5。授课班级学生数200人以上,教师课时工作量=实际授课课时数 $\times$ 3。

(2) 实践教学教师课时工作量的计算

组织指导或管理学生认识实习、跟岗实习、顶岗

实习工作一周以上的教师工作量按完成周工作量计算，一周以下的每天按 2 课时计算。集中实习实训的教师教学工作量按人才培养方案中规定的，实际发生生课时计算。

（3）实验员课时工作量的计算

辅助主讲教师上课，能完成实验实训的各项准备工作，全程参与实验实训课的指导，且有相应的实验实训记录，并批改实验实训报告的，工作量=教师参与指导的授课时数 $\times 0.5$ 。负责实验室的管理，能完成实验的各项准备工作和实验报告批改的，有实验记录，但没有参与实验指导过程的，工作量=教师参与准备的授课时数 $\times 0.5$ 。只是单纯的负责实训室的管理，不参与实训课的准备工作和实训报告的批改，有使用记录的，按每学期该实训室实际发生的授课时数在 50 课时以内计 5 课时；以此为基数，每增加 50 节课，计 1 课时。全年所承担的工作量在 150 课时以上，但不足 288 课时者，可由各系部安排其他工作，并予以完成，最终是否按满工作量计算，由系部确定；全年所承担的工作量不足 150 课时，按未完成额定工作量处理。

（4）网络共享课程教师课时工作量的计算

网络共享课程教师采用线上日常管理和线下集中辅导两部分核算课时工作量。线上日常管理课时工作量分为两种：完全利用平台教学资源课程进行授课管理的，以 40 人为基数，每次课（2 学时）按 1 学时计算工作量，在此基础上，每增加 20 人（不足 20 时按 20 人计算），课时增加 0.5 学时，每次课（2 学时）最高累计不超过 2.5 学时。线下集中辅导课时工作量：参照理论教学、实验实训及理实一体化教学教师教学工作量的计算方法。

自建线上课，第一个班上课按 1:1 计算，其它平行班级上课按照线上日常管理课计算工作量。

（5）任多门课程教师课时工作量的计算原则上教师每学期任教课程一般不超过 3 门。每学期同时任多门课程的教师，第一门课程按 1:1 计算课时量，第二门以 1:1.5 计算课时量，第三门以 1:2 计算课时量。

（6）教师其它课时工作量的计算

教师命题工作量，每套试卷按 4 课时计算。教师评卷、成绩录入的工作量，每 40 份试卷按 4 课时计算。超过 40 份，按 40 的倍数乘以 3 折算工作量，各系部根据参与流水阅卷的教师工作量的多少进行分配。

监考教师每人每场按 3 课时计算。

学院举办的讲座、学术报告等活动，每次 2 小时以下按 6 课时计算，2 小时以上按 10 课时计算；经学院批准，系内举办的讲座、学术报告等活动课时减半。学院开设的公开课、示范课、观摩课等，按实际课时的 4 倍计课时工作量；经学院批准，系内开设的公开课、示范课、观摩课等，按实际课时的 3 倍计课时工作量。

学院组织的教学督导检查、听课工作量按《学院教学督导管理办法》执行。学院组织的有关教师技能大赛、互联网+大赛、挑战杯等赛项的评审工作，根据评审作品的数量计算工作量，每评 5 个作品计 3 课时，系内评审工作量按每评 10 个作品计 6 课时，由教务处核准上报。

经学院批准，教师在正常工作时间参加企业实践连续一周以上的，按完成周工作量计算，连续实践不足一周的不予计算课时。指导毕业论文并通过答辩的，每指导 1 名学生计 4 课时。思政教师指导人才培养方案中规定的思政课社会实践，每指导 1 名学生计 2 课时。学生顶岗实习期间，系部按照教务处要求安排的校内指导教师，每指导 1 名学生一学期计 2 课时。

6.5 教师课时工作量的统计与填报

课时工作量统计以教师授课日志、班级日志、实验实训室记录为依据，核算、统计教师实际发生的授课时数。教学工作量的计算，在高职院校管理中起着非常重要的作用，它能反映出教师工作业绩的多少，具有可测性，又是学校分配奖金、评定专业技术职称、评选先进的重要依据，而把工作量与这三项联起来，能成为调动老师积极性的杠杆。^[2]

7 评价与考核

我国高校教师主要分为助教、讲师、副教授、教授四个等级，教师在不同的职业发展阶段面临不同的任务，教学任务和教学经验也不同，因此对助教、讲师、副教授、教授的评价目的和评价要求也不同。教学评价目标在于促进教师专业发展、教学水平的提高，在进行教学指标设计时，应考虑到教师职称、职业生涯、教师需求，根据教师的具体情况进行选择。^[3]高职院校的副教授、教授都已经具备科研能力，在具体分配教学工作量的时候要倾向于少分课，让这些教师腾出时间搞科研、申请项目等；而中级职称以下的教师

还需在讲台上积累经验,教学主管部门应倾向于多分配教学时数。

计算好教师的工作量,结合教师的职称等级,很多奖励办法由此而生,将教师按职称分为四类,每一类分为甲、乙、丙三个等级,考核部门根据教学工作量的多少,划分不同等级的区域范围,根据不同的等级给出不同的奖励,使每位教师劳有所得,最大限度地发挥积极性,这也是本课题要达到的目的。

参考文献

- [1]于波 高校教师的考核与评价体系研究[J]大庆社会科学,2015(32):14.
- [2]魏红 我国高校教师教学评价发展的回顾与展望[J]

高等师范教育研究,2001(56):45.

[3]刘丹丹高校教师教学评价的问题分析与对策研究,[J]硕士论文,2013(24):14.

[4]张洪春.高职院校教师教学能力考核与评价研究[J].上海教育评估研究,2016(1):25.

[5]谷茂,李卓梅,颜菲.高职院校教师聘期考核办法优化思考——以深圳职业技术学院为例[J].深圳职业技术学院学报,2016,15(4):54-58.

基金项目:扎兰屯职业学院教育科学研究专项重点课题“高职院校教师教学工作量的考核与评价研究”(项目编号:JYZD2021004)。