

高校公共体育教师工作量积分制管理体系研究

林顺英, 陈志伟, 孟 蒙, 林秋华, 秦 勤, 刘小龙
(厦门大学体育教学部, 福建 厦门 361005)

摘 要:运用文献法、访谈法、个案法、逻辑法等研究方法,在阐述高校教师工作量积分制管理理论基础上,全面深入介绍高校公共体育教师工作量积分制管理体系,剖析了体育教师工作量积分制管理与实施效果,旨在通过建立系统、完善的工作量积分制管理体系实现高校公共体育教师工作量量化考核,以形成推进学校体育教学水平持续提升的内在机制和动力,同时也为兄弟院校体育教师工作量评价体系的改革与发展提供参考与借鉴。研究结果表明:(1)高校公共体育教师工作量积分制管理的设计理念中蕴涵着动态调整原理、及时反馈激励原理和以人为本的原理;积分制管理突出以教师为本的管理理念,构建了以发展性评价为主、奖惩性评价为辅的综合性评价模式。(2)体育教师工作量积分制管理体系综合了教学、群体、科研、其他4个评价模块,设置了19个评价指标;实施中严格遵循公正原则、自我评价与单位审核相统一原则、年度成绩与阶段贡献“点和段”整合的综合评价原则。(3)体育教师工作量积分制管理实施效果表现为:教学质量稳步提升;群体竞赛活动开展如火如荼;教师队伍不断强大、科研能力不断增强;职称评定、岗位聘用、评奖评优相对公正性。(4)体育教师工作量积分制管理的核心要点:科学设置积分指标体系是关键点,各项指标的具体内容及分值是风向标,民主管理是基础点。

关键词:体育教师工作量;积分制;管理体系;高校公共体育;新时代

中图分类号:G 807.4

文献标识码:A

文章编号:1007-7413(2023)05-0060-07

Research on the Management System of Workload Points System of Public Physical Education Teachers in Colleges and Universities

LIN Shun-ying, CHEN Zhi-wei, MENG Meng, LIN Qiu-hua, QIN Qin, LIU Xiao-long
(P. E. Department of Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: This paper uses literature method, interview method, case method, logic method and other research methods to comprehensively and deeply introduces the management system of the workload credit system of public physical education teachers in colleges and universities on the basis of elaborating the management theory of the workload credit system of college teachers, and analyzes the management and implementation effect of the workload credit system of physical education teachers. The aim is to realize the quantitative assessment of the workload of public physical education teachers in colleges and universities by establishing a systematic and perfect management system of the workload credit system, so as to form an internal mechanism and motivation to promote the continuous improvement of physical education teaching level in schools, and provide reference for the reform and development of the workload evaluation system of physical education teachers in brothers and universities. The results show that: (1) There are dynamic adjustment principle, timely feedback incentive principle and people-oriented principle in the design concept of public physical education teachers' workload credit system management; The points-based management system emphasizes the teacher-oriented management concept, and constructs a comprehensive evaluation model with development evaluation as the main and reward and punishment evaluation as the auxiliary. (2) The management system of PE teachers' workload points system integrates four evaluation modules, including teaching, group, scientific research and others, and sets 19 evaluation indicators; The implementation strictly follows the principle of fairness, the principle of unity between self-evaluation and unit audit, and the comprehensive evaluation principle of integration of "points and segments" of annual achievements and stage contributions. (3) The effect of the management and implementation of the workload points system for PE teachers is as follows: The teaching quality is steadily improved; Group competition activities are in full swing; The team of

收稿日期:2023-02-14

基金项目:教育部人文社会科学研究规划基金项目(22YJA890011)

第一作者简介:林顺英(1977—),女,福建漳州人,副教授,博士。研究方向:体育教育训练。

teachers has been continuously strengthened and the ability of scientific research has been continuously enhanced. The fairness of professional title evaluation, job appointment, award evaluation. (4) The core points of the management of PE teachers' workload points system; the key point is scientific setting of the point index system, the vane is the specific content and score of each index, and the basic point is democratic management.

Key words: physical education teacher workload; points system; management system; university public sports; new era

2016年教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》(教师[2016]7号)明确指出:将教师考核评价作为高等教育综合改革的重要内容。^[1]2020年10月20日中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于全面加强和改进新时代学校体育工作的意见》中指出:完善体育教师岗位评价。围绕教会、勤练、常赛的要求,完善体育教师绩效工资和考核评价机制。将体育教师课余指导学生勤练和常赛,承担学校安排的课后训练、课外活动、课后服务、指导参赛和走教任务计入工作量。^[2]这些政策文件的出台为高校教师工作量积分制管理体系的构建与实施提供了强有力的政策保障。体育教师作为高校教师队伍中的一员,其考核评价内容涵盖了学校体育课内课外的教学、训练、群体竞赛、科学研究、交流学习等方方面面的工作。体育教师在新时代高校培养德智体美劳“五育并举”的全面发展的社会主义建设者和接班人中,被赋予了越来越重大的使命。在高等教育教师管理体制不断改革与深化的情况下,在保证师德师风作为评价教师素质第一标准的前提下,如何完善、创新教师评价与管理机制,最大限度地激发教师的活力与潜力,成为高校一项紧迫又重要的任务。为此,新时代如何完善高校体育教师的考核评价机制,如何对其工作量进行科学、合理的评价与管理,也是当下高校体育教师管理中亟待解决的重点问题之一。2008年9月,厦门大学制定了“教师年度工作量积分表”,用积分的形式客观、公平、公正地评价体育教师的年度工作量。时至今日,体育教师工作量积分制管理体系涵盖的内容与国家政策文件精神基本吻合,主要包括教学、群体、科研三个方面。通过两轮调整,工作量积分表经历了“试行→改革→完善”三个阶段,形成了相对科学、规范、公平、公正的体育教师工作量管理体系,同时也大大缓解了高校体育长期存在的重教学和群体、轻科研的现象。这样的工作量积分制管理体系在目前国内高校体育教师管理体制中还是比较完善和严谨,值得推广与借鉴。

1 研究方法

1.1 文献法

在中国知网、万方数据库等国内数据库中检索与查阅与本研究相关的文献资料,在归纳整理文献资料的基础上梳理和追踪教师年度工作量积分制的研究进展,为研究提供理论指导。

1.2 个案法

截至2023年,厦门大学体育教师年度工作量积分制管理已经实施15年,管理体系几经修正得以不断完善和规范,以此展开对高校体育教师工作量评价体系的个案研究,更具有代表性和说服力。

1.3 访谈法

针对积分表中各项指标具体内容与分值对部领导、专任体育教师进行访谈,收集反馈信息,为三个阶段优化、完善体育教师工作量积分表提供保障。

1.4 逻辑法

从逻辑学角度出发对高校公共体育教师工作量积分制管理体系进行分析。

2 结果与分析

2.1 高校教师工作量积分制管理理论

积分制管理是通过以奖分和扣分的积分形式对员工的个人能力、行为和业绩等综合表现进行量化考核,并用软件记录和永久性使用,按名次高低与各种福利和资源挂钩的一种新型管理体系。^[3]高校教师工作量积分制管理是一种过程性管理,以积分为媒介,将教师的行为与经济上的利益紧密相连,用积分调动教师工作的主动性和积极性,让教师获得最大的成就感和满足感。

2.1.1 动态调控原理

动态管理就是企业在经营管理过程中,通过外部环境的预测、内部数据分析,对经营策略、管理手段进行适时调整和对计划进行修改和补充的一种管理模式。^[3]高校教师工作量积分制管理在积分上可以根

据学校发展和教育教学深化改革的不同需求灵活设定积分项,领导层能及时建立人员组织机构来负责解决教师工作中遇到的紧急情况和完成临时任务。积分制管理的灵活可控能让教师工作得到有效分配,及时监督和奖励每位教师,高效地提升教师工作效率,同时也能使领导层全面、灵活地掌控部门工作动态问题的管理。

2.1.2 及时反馈激励原理

在管理学上,“及时反馈激励”原理强调不管是对自己还是对他人,都应当及时反馈和调节。^[3]高校教师工作量积分制管理充分体现了这一原理,正积分表示正激励,负积分即扣分表示负激励,如教学违规、期末材料未提交、学习和集体活动缺席等均会给予扣分,实现“点对点”的反馈与激励。通过积分管理的反馈信息,教师可以不断自我调整,不断挖掘自身潜力,发挥才能,对不良工作行为及时矫正,增强工作责任感和事业心,更好地实现自我价值。

2.1.3 以人为本的原理

“人本管理”把员工作为企业最重要的资源,充分体现对员工的生命关怀。^[4]高校教师工作量积分制管理以教师为本,尊重和信任教师的主体地位,教师在教学工作中的主导地位和各种权利得以保障,积分可以充分肯定教师的创造性劳动价值并给以公平公正的回报。这种管理体系能充分调动教师参与评价管理的主动性,并能理解管理的真实意义。

2.2 高校公共体育教师工作量积分制管理体系的构成

由于体育学科不同于其他学科,其专业独特性决定了体育教师工作量评价需要有自身学科专业特色和要求。为此,通过开会、座谈的形式与全体教师就积分表的改革调整问题进行深入交流与沟通,并通过部门教师代表大会表决后方可隔年执行。积分表内容设计涵盖了教学、训练、群体、科研、其他四大工作模块、19个指标体系,包括得分和扣分指标,各项指标相对比较公平、公正、科学、全方位对教师年度工作量进行客观评价(见表1)。

2.2.1 教学工作的量化积分规定

教学工作是高校的首要任务,也是高校教师的主要任务,是教师根据学校教学计划分配学时进行的教学任务。^[5]教学工作量化积分指标主要包括教学工作量、训练课工作量、兼职工作量、研究生教育、教学常规扣分五个评价指标。

(1)教学工作量。教学工作量以体育课教学为

主,辅以运动队训练和研究生教育,三項工作量可以互抵,每位教师每学年本科教学工作量一样,即每学年上课总次数是相同的。教学工作量得分=两学期教学工作量之和×学生测评系数。学生测评系数是学校教务处组织学生对任课教师测评所得的系数。测评满分为5分,4.5分以上为优,系数1.2;3.75~4.45分为良,系数1.1;3~3.7分为中,系数1;2.95分以下为差,系数0.8。代课不记工作量,领取代课费。

(2)训练课工作量。训练课指学校运动队的训练,根据高水平特招运动队和普通生运动队的训练工作量,抵本科教学工作量部分按教学工作量计算,超出部分按训练工作量计算。

(3)兼职工作量。针对行政上有兼职的教师,兼职工作量积分计算按正处级9分/周,副处级7分/周,工会主席、教研室主任、支部书记、课程组组长25分/年度,如果身兼数职,以最高积分为准。

(4)研究生教育。研究生教育工作主要有两部分:一是研究生理论课,按每学时2分计算,抵正常教学工作量部分按教学工作量计算;二是指导研究生,按指导研究生数量量化积分。

(5)教学扣分。教学常规扣分主要是针对未按单位规定的教学常规完成教学任务进行惩罚扣分。一旦出现此类现象,除扣分外,评奖评优、聘期考核、职称晋升等都会受到严重影响。

2.2.2 竞赛、群体工作的量化积分规定

每年度的竞赛与群体工作以单位竞赛秘书处审核为准,主要包含教练带队比赛获奖和群体工作两个评价指标。

(1)教练带队比赛获奖。教练带队参加比赛必须是代表学校的参赛项目,且带队时间半年以上,运动员必须是在校、在训学生。不同项目赛事获得的名次及分值:单项一次比赛一个教练,记一个最好成绩,第二个成绩按50%计算,其余成绩均按10%计算(最多记7个成绩)。集体项目得分乘2(集体项目指一个比赛男女各只设一个金牌的项目),每人每年度只记一个项目代表队。一等奖按1~3名、二等奖按4~6名计算积分。如果所参加赛事不包括在A、B、C、D档内的,均按E档计分。同一系列或同一赛制不同阶段的比赛,只计取其中之一的比赛得分;一学年内参加多次比赛的竞赛积分只能取前两次比赛成绩按100%计算,其余成绩按10%计算。一类队所获的竞赛积分如有多名教练,主教练得总积分100%,

其他教练均为主教练的 80%。

(2)群体工作。群体工作除学校运动会、游泳比赛、环校跑、学生体测、社团指导按积分计算外,其他校内群体工作开展均以劳务费为主。社团指导教师每人只记一个社团分,分值为 0~30 分/学年,如多人共同指导一个社团,其多人总分不得超过 30 分。

2.2.3 科研工作的量化积分规定

科研工作按自然年度计算,包含获奖成果、课题与省级一流本科课程建设项目、论文、著作、教材、学术活动等六个评价指标,以科研秘书审核为准。科研作为高校体育教学的重要保障,在教师工作量评价中具有举足轻重的地位。

(1)获奖成果与学术活动。获奖按国家级、省部级、校级(或厅级)、单项协会四级进行量化积分,获得二、三等奖积分相应减少 20%、30%;获奖证书上前四名(教学成果奖前五名)作者可获得积分,主要参与人积分均为主持人的 20%。学术活动如同时获奖,积分计最高分,不重复计算。

(2)课题与省级一流本科课程。课题与省级一流本科课程以立项证明书为依据,参与无经费入学校账户的课题不积分;主持人不得将分给参与人。国家级指国家哲学社会科学(或自然科学)课题;部级指

教育部人文社会科学(或自然科学)课题、国家级一流本科课程;省级指省哲学社会科学或自然科学课题、省教改课题、省级一流本科课程;校级指校、市、厅、全国大体协课题。参与国家级课题前五名、省部级课题前三名的教师方可计算课题参与积分;其他课题参与者不再计算积分。

(3)论文、著作、教材。论文分类和著作权威出版社以学校公布资料为准,必须发表在二类核心及以上的论文才允许存在第一作者和通讯作者的情况,通讯作者必须是导师与学生关系或课题组主持人与参与者的关系,计分按各 50% 计算;运动专利项目必须跟自己专业密切相关。

著作权威出版社以学校公布为准,编著多于 1 人者,积分上第一作者占 60%,其他作者平分 40%。教材分全国、区域、校内发行三个类别。

(4)学术活动。参加的学术活动有大会发言、专题发言、墙报、书面交流,需提供录用通知或获奖证书。

2.2.4 其他项目积分

以单位签到表为准,每次单位组织的学习、开会、集体活动,参加每次 4 分,迟到、早退扣 2 分,缺席扣 4 分,做到奖惩分明。

表 1 XX 大学体育教学部体育教师年度工作量积分表

模块	指标	具体内容及分值
教学工作积分	教学工作量	第一学期=()周×()学时/周(以教务处课程表为准) 第二学期=()周×()学时/周 教学工作量总分=以上得分总和×学生测评系数
	训练课工作量	训练超出部分计算如下,超出工作量=以下三学期之和 第一学期=()周×()学时/周 第二学期=()周×()学时/周 第三学期=()周×()学时/周
	兼职工作量	1.正处:9分/周,副处:7分/周 2.工会主席、教研室主任(中心主任)、支部书记、课程组组长:25分/年
	研究生教育	1.研究生理论课:2分/学时 2.指导研究生工作:指导第一个为30分,第二个15分,其余每增加一个加10分
	教学常规扣分(分/次)	迟到、早退:-2;旷课:-10;未按规定着装:-2;未提交学期教学总结、听课记录等体育部要求应提交的材料:-10分/份
	竞赛与群体工作积分	A、全运会、全国体育大会、全国大运会:50分/1~3名;30分/4~6名;20分/7~8名 B、全国单项锦标赛、全国大学生单项锦标赛(大体协举办):30分/1~3名;20分/4~6名 C、省大学生运动会、大体联单项协会主办的比赛:20分/1~3名;10分/4~6名(唯篮、排、足:省选拔赛同E/分区赛同C/全国总决赛同B) D、大体联主办的分区比赛:10分/1~3名;5分/4~6名 E、省高校单项协会主办的比赛:5分/1~3名;2分/4~6名

续表 1

模块	指标	具体内容及分值
科研工作积分	群体工作	1. 校运会、游泳比赛、环校跑、学生体测:1 分/单元 2. 校运会编排:5 分;游泳比赛编排:3 分 3. 社团指导:0~30 分/学年
	获奖成果	国家级:200 分 ;省部级:100 分; 厅级(校级特等奖):70 分;校级:40 分;单项协会:20 分
	课题与省级一流本科课程	国家级:500 分;部级和省重点:200 分;省级:100 分;校级(厅级):60 分 横向课题:15 分/万元(1 项封顶 100 分,多项封顶 150 分)
	论文	一类核心:200 分 ;二类核心:100 分;一般核心、运动专利:60 分 CN 刊物 A 类:15 分 ;CN 刊物 B 类、论文集、增刊:5 分
	著作	权威出版社专著:150 分,如少于 20 万字为 120 分 非权威出版社专著:100 分,如少于 20 万字为 80 分 编著 15 万字以上:100 分,少于 15 万字为 80 分
	教材	全国发行:6 分/万字;区域发行:4 分/万字;校内发行:2 分/万字。(主编 15%、副主编 5%)
	学术活动	国家级:60 分/40 分/20 分/10 分;全国学校体育大会:40 分/ 30 分/10 分/5 分(大会发言/专题发言/墙报或分会发言/书面交流)
	其他项目	学习、开会、集体活动:参加每次 2 分,迟到、早退扣 1 分,缺席扣 2 分,以办公室组织的签到表为准

2.3 高校公共体育教师工作量积分制管理与实施

厦门大学自 2008 年 9 月份开始试行教师工作量积分制管理,其本质就是尊重差异,按需发展。近十五年来厦门大学体育教学部用积分模式把教师利益与学校目标紧密相连,帮助教师做好自身职业规划,让教师自我教育、自我管理、自我成就,解决了教师工作的原动力问题。

2.3.1 体育教师工作量积分制管理的实施原则

积分制管理应用于高校公共体育教师工作量评价中,以积分来衡量教师工作量。相对于其他评价方式来说,积分制比较全面、客观、公正、科学,这点在与教师们交流沟通中得到大家的认可与赞同。在实施积分制管理过程中,严格遵循以下原则:

(1)公正原则。积分表不仅规定每位教师总积分的统一计算原则与方法,而且明确每位教师总积分等于教学、竞赛与群体、科研、其他四部分工作积分的总和,由单位或学校派出进修、交流一学期以上的教师,工作量按 369 分/年度计算。每一指标积分不重复计算,按积分表的具体内容及分值进行量化积分,保证积分结果相对客观、公平、有价值。

(2)自我评价与单位审核相统一的原则。每学年积分统计操作过程透明,结果公开,整个过程教师们是认可的。每年的 6~7 月份是填写积分表的时

间,由单位通知教师根据积分表中的指标体系,填写积分表进行自评赋分,计算出总积分后提交给教研室主任,教研室主任按积分计算规定对教师赋分情况进行核定,审核无误后提交单位负责领导最终核实。积分核定结果在本单位范围内公示一周,无异议后教师签字确认,作为后期考核、聘任、评奖评优的重要依据。在公示期对积分有疑惑的均可反馈、重审,一旦教师本人签字确认后不再变更积分。

(3)年度成绩和阶段贡献综合评价原则。体育部建立了教师工作量积分表管理档案,将教师每年度的工作量积分表打印、装订成册。这样既可以看到教师当年工作量积分,又可以查看某一阶段教师积分的增量情况,用发展的眼光辩证看待每位教师的工作贡献和工作状况。

2.3.2 体育教师工作量积分制管理的实施效果

(1)教师队伍不断强大、科研能力不断增强。目前,体育教学部现有在职教职工 62 人,外聘教练 6 人。专任教师共 52 人,教授 3 人,副教授 24 人,助理教授 3 人,讲师 22 人;博士 11 人(其中博士后 3 人),硕士 42 人(其中在读博士 4 人),硕士生导师 13 人;国际级裁判 4 人,国家级裁判 12 人,国家级社会体育指导员 3 人。近十五年来,体育科学研究也取得了显著的成绩。主持各级各类科研项目 90 项,经费达到

470万元,其中国家级、省部级纵向课题37项;发表论文400篇,其中核心刊物80篇;出版专著编著15部,教材4部,获得专利3项。^[6]

(2)教学质量稳步提升。高校体育教师的发展必然推动学生身心健康和谐发展,体育教学部一直致力于为学校培养德智体美劳全面发展的专业人才。在课程建设方面,截至2023年,厦门大学常规开设课程54门,居全国同类高校前列,其中30门体育课程获省级或校级一流本科课程立项;近十五年来新开设了橄榄球、健身气功、潜水、帆船、皮划艇、击剑、桨板、动感单车、中华射艺、极限飞盘、攀树等29门富有时尚性、实用性、民族性的体育课程供学生选修;在教学成果奖获得方面,多项成果获校高等教育教学成果奖二、三等奖,1项成果获得省高等教育教学成果奖一等奖;在教材建设方面,从2007年的《大学体育理论教程》到2021年现代化、信息化的《大学体育与健康教程》,主编教材共4部。

(3)群体竞赛活动开展如火如荼。体育教学部积极开展全校群众性体育活动,充分调动各院(系)参与阳光体育活动,展开“年度体育竞赛总积分”评比,每年开展运动竞赛超过30项,参赛近两万人次;校运会、环校跑、游泳为学校传统体育赛事年年举办;学校现有体育社团32个,每年开展面向全校的各类体育赛事超过20场,每年开展常规体育活动600次以上,吸引超过万名学生参加;“一流的学校要有一流的运动队”,高水平运动队是学校对外交流的重要桥梁和窗口。目前高水平一类队伍有篮球、武术、足球、棒垒球4个项目;啦啦操、舟艇、帆船、羽毛球等二、三类运动队共17个项目。^[6]

(4)职称评定、岗位聘用、评奖评优相对公正性。教师工作量积分制管理可以公平、公正、科学为评价教师业绩提供精确的数据支撑。自2009年起,厦门大学体育教师工作评价均用量化的积分结果作为职称评定、岗位聘用、评奖评优等考核的重要依据,2009年之前的教师工作量也根据积分制管理体系规定进行折算,很好地为高校体育教师能力评价提供了一个解决办法。

2.3.3 体育教师工作量积分制管理的实施反思

(1)积分制管理的关键点:科学设置积分指标体系。在积分表中,教师工作量评价指标体系是否全面,直接关系教师教学、训练、科研等工作的各种成果能否转化为积分指标。^[7]体育教师的专业特长发挥能否体现在积分表中,决定了积分制管理能否解决传

统体育教师工作量评价的弊端,同时也是积分制管理优于其他评价方式的前提。因此,在设置积分表过程中,积分指标系统通盘考虑、全面、全程覆盖高校公共体育教师的各项工作。积分指标体系的变更需征求全体教师的意见,单位教代会通过后隔年方可执行。

(2)积分制管理的风向标:各项指标的具体内容、分值及要求。教师工作量积分表中各项指标的具体内容与赋值是引导教师工作发展的重要风向标。即便是同一位教师,如果某年度在教学、训练、群体、科研等各项工作上付出不同,就会直接影响教师某年度的总积分或某一阶段的积分增量。因此,各项积分指标体系设计、分值及权重设计需要随学校和单位内外环境变化适时进行动态微调,保障积分制管理的适时性与稳定性,同时也能充分调动公共体育教师工作的积极性、主动性和创造性。

(3)积分制管理的基础点:民主管理。民主管理是有效推进高校公共体育教师工作量积分制管理的基础。积极推行教师参与式管理,在多途径听取教师意见,调动教师参与管理的积极性的基础上,对积分表中指标体系、具体内容及分值进行科学合理设计;然后经过几轮论证反馈,不断调整、完善、优化;最终通过教职工代表大会投票,表决等真正体现民主管理。积分结果要公开佐证材料、公示积分结果,公开透明可以提升积分制评价的质量和公信力,推进积分制管理制度更加科学、公正、严谨,最大限度地获得每位体育教师的认可。

3 结论与建议

3.1 结论

(1)随着社会的不断进步,人们对健康理念的认识越来越深刻。高校公共体育教师的使命越来越重大,体育教师的工作也随之越来越丰富,教师管理制度的完善需求越来越突出,客观、科学、公平的工作量积分制管理体系也显得越来越重要。

(2)目前厦门大学采用的“教师年度工作量积分表”历经十几年的试行、改革、完善,在适应时代发展与学校教育改革发展的基础上日益完善成熟,其设计理念蕴涵了动态调整原理、及时反馈激励原理和以人为本的原理。积分表突出以教师为本的管理理念,既设置了加分项,又设置了扣分项,构建了以发展性评价为主、奖惩性评价为辅的综合性评价模式,既激励了教师工作积极性,提高了工作效率,又促进了体育

教师“活到老,学到老”,不断提升他们的专业素养。

(3)为确保体育教师工作量积分评价结果全面、客观、公正,积分表中指标体系设计综合了教学、群体(训练、竞赛、课外)、科研、其他4个评价模块,设置了本科教学工作量、训练课工作量、兼职工作量、研究生教育、教学扣分、教练带队获奖、群体工作、获奖成果、课题与省级一流本科课程、论文、著作、教材、学术活动、开会集体活动等19个评价指标,指标中各项目量化为积分,各项目积分之和即为教师年度工作量总积分。

(4)高校公共体育教师工作量积分制管理的实施原则:公正原则、自我评价与单位审核相统一原则、年度成绩与阶段贡献这种“点和段”整合的综合评价原则。其实施效果表现为:教学质量稳步提升;群体竞赛活动开展如火如荼;教师队伍不断强大、科研能力不断增强;还可以作为职称评定、岗位聘用、评奖评优的重要依据。

(5)高校公共体育教师工作量积分制管理的反思:科学设置积分指标体系是关键点;各项指标的具体内容及分值是风向标;民主管理是基础点。

(6)高校公共体育教师积分制的工作量评价体系,为我们营造了一个公平公正、积极向上、健康和谐、努力拼搏的体育工作环境,缓解了一直以来高校体育工作中教学、群体、科研三者之间存在的矛盾,评价体系较为完善和严谨,值得国内高校推广与借鉴。

3.2 建议

用积分制管理作为厦门大学体育教师工作量评价的主要依据,并与教师的岗位聘任、绩效考核、评奖评优、职称晋升等挂钩,这种管理体系是体育教学部根据学校实际情况在教师工作量评价制度改革创新上的一种大胆尝试,在不断“实践—调整—实践”过程中实现了预期的目标,得到了教师们的认可。教师

的专业发展是一个积极、动态和连续不断的过程,是教师经过不断的自我激励、自我诊断和自我调整而获得提高的过程。^[8]随着时代发展的需求、学校不同时期导向的差异,教师工作量评价又会面临新的困惑。因此,只有不断推进教师管理创新,不断完善和优化高校体育教师工作量积分表,稳中微动、动中求稳、稳动结合,才能调动和激发体育教师的工作活力,为学校体育的顺利开展提供充足的人力保障。

参考文献

- [1]教育部.关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见[EB/OL].(2016-08-29)[2023-01-15].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/201609/t20160920_281586.html.
- [2]中共中央办公厅,国务院办公厅.关于全面加强和改进新时代学校体育工作的意见[EB/OL].(2020-10-15)[2023-01-15],http://www.gov.cn/xinwen/2020-10/15/content_5551609.htm.
- [3]李荣,张广科.积分制管理概论[M].北京:清华大学出版社,2017:3,26,27.
- [4]吴瑛.湖南都市职业学院教师积分制管理研究[D].长沙:湖南农业大学,2021.
- [5]王仁高,张水玲,张恩盈.高校教师绩效分类评价体系研究[J].青岛农业大学学报(社会科学版),2019,31(2):57-61.
- [6]陈志伟.厦门大学百年体育发展史[M].厦门:厦门大学出版社,2021:85-86,231-233.
- [7]王超,王永盛.中美部分大学体育教师绩效评价的比较研究[J].首都体育学院学报,2017,29(3):225-230.
- [8]熊岚.人本取向的高校教师评价研究[J].高校教育管理,2007(1):48-53.

[责任编辑 江国平]