

中小学教师工作强度调控要素及标准研究

——基于全国48874名教师的调查分析

□朱红月 李广

教师工作强度是影响教师职业发展的关键因素,是优化教师队伍管理的重要考量。必要的工作量是保障教育教学实践运作的基础,但是过高的、不合理的工作量可能会对教师的身心健康造成不良影响,降低教师职业幸福感,产生职业倦怠。本研究坚持以教师为本,结合教师的主观感受与客观工作量,对全国4万多名中小学教师的工作强度进行了大规模调查。在此基础上分析中小学教师工作强度现状,挖掘工作强度的调控要素,并得出相应的调控标准,为教师工作管理制度制定提供相关参考。研究得出,教师之间的工作强度具有明显差距,为进一步缩小差距,降低部分教师过高的工作强度,需将教师每天的工作时长(含在家加班时间)控制在9个小时以内,将教师每天批改作业的份数控制在80份以内,将教师每天的非教育教学性工作控制在2小时以内,以此来保障教师工作量的合理分配,促进教师工作强度的适度且均衡。

本研究通过对国内外相关文献进行系统梳理,深入剖析教师工作强度内涵,合理定义教师工作强度结构,自主开发测量工具,共对全国48874名中小学教师的工作强度进行了调查。基于大规模的数据调查结果,本研究融合多种统计分析方法,主要回答以下几个问题:中小学教师工作强度的现状如何?哪些教师的工作强度是偏大的、哪些是适中的?教师工作强度的哪些要素是需要加以控制或调节的?相应的调控标准是什么?明确了调控要素及标准,可以有的放矢地管理教师的工作强度,为相关政策以及制度制定提供具体参考。

中小学教师工作强度的基本特征分析

客观强度和主观强度都是教师工作强度的重要内容,单纯研究教师的主观或客观工作强度都只能部分揭示教师的工作样态,只有实现二者的有机统一才能更加系统地探究其内在规律。通过大规模的调查分

析发现,中小学教师工作强度呈现以下基本特征。

(一)主观工作强度总体适中,部分教师强度偏高

从教师主观工作强度原始得分和赋值法得分的分布情况来看,教师总体的主观工作强度适中,但是仍有很大比例的教师主观工作强度偏高,得分偏高,说明这部分教师的身心状况较差,从心理、情感、身体方面可能已经很难调节和承受目前的工作量。其次,可以看出,使用赋值法之后,教师主观工作强度得分的分布形态发生了变化,得分集中在个别数值的情况变少,因为此时考虑到了每个选项的重要程度,使得这些选项在计算综合得分时的权重是不同的,数据信息利用得更加科学。

(二)客观工作量轻重不均,教师之间差距明显

本次调查发现,在减负状况与需求调查维度中,教师认为需要减负的工作任务排名前五的都属于非教学工作,可见非教学工作仍是目前减负的重点。此外,有超过20%的教师对作业批改和备课等直接教学工作有减负需求。结果显示,有68.3%的教师每天的工作时长超过了法定时间8个小时,大部分教师的工作时长集中在9—10小时;教师的每周上课数集中在11—12节课,但是有13.8%的教师一周超过了14节课;大部分教师在每学期的公开课次数为1次,但是也有12.7%的教师达到3次及以上;教师平均每月参加教研活动次数的中位数为4

次,但是参与6次及以上的教师占据最大的比例(37.6%);教师每天批改作业份数的中位数为51—80份,但是有37.5%的教师批改作业的份数超过了80份;教师每天用于非教育教学性工作的时间中位数为2小时,但是有33.7%的教师达到了3小时及以上。从这些结果可以看出,对于每个工作量来说,它们的得分分布并不均匀,有相当一部分教师的工作量处在较高的位置,说明教师之间的工作量同样存在很大差距。

中小学教师工作强度管理的对策建议

结合在研究过程中的发现,本文针对中小学教师队伍的高质量发展,提出如下几点思考。

(一)以教师为本,重视教师身心发展需求

从根本上合理调控教师工作强度,应该坚持以教师为本,从教师自身的发展和需求出发,不断优化管理方式,从而促进教育资源的合理分配与科学规划。亚伯拉罕·马斯洛的需求层次理论为我们了解教师发展需要,缓解教师职业倦怠,疏解教师工作强度,提升教师职业幸福感提供了理论指导。本文研究发现,当教师的工作强度高时,工作收入已经不能起到明显的调节作用。所以,对于教师工作强度的调节不仅要建立在物质保障基础之上,还应建立在开阔的发展前景、和谐的工作环境和有效的自我调节之中。一方面,学校管理应该从教师成长出

发,了解教师的个人发展需求,积极开发和挖掘教师潜能,提供更多适合教师发展的机遇和平台,让教师看到自己的职业前景与个人价值。同时,关注教师所面临的困境、所付出的努力,给予资源上的支持与思想上的关怀。另一方面,教师的绩效考核、职称评定等事宜的存在使教师身处竞争之中。面临着各种不确定的因素,教师的自我实现受阻,不利于人际关系的和谐往来,也不利于教师对工作产生积极的情感体验。因此,可以用奖励和肯定的评价方式来代替过度问责与考核限制的评价方式,为教师提供积极的情绪支持。

(二)明确工作时间,从制度上保障教师合理工作量

调节教师的工作时间和工作周期内的劳动量是教师工作强度管理的重点内容。帮助教师降低工作强度并不是不要工作强度,而是通过减轻过重的、非必要的工作所导致的高工作强度。因此,判断教师的工作内容结构是否合理是非常关键的,这要结合具体的工作任务以及教师在每项任务上付出的工作时长来确定。学校在掌握教师的工作量以及工作时间的的基础上,可以通过制定具体的、可行的规章制度,从每日工作时长、每周工作时长到每项任务的工作时长,使教师的各类工作量处于一个合适的水平,从而保障教师的工作强度在一个适度的范围内。在这方面也可以借鉴国外的一些实践经验,例如英国教师减负项目提出了教师每周

法定工作时间为22小时教学+5小时作业批改与备课+5小时其他工作,并严格限定教师的上下班时间。因此,根据我国教师实际情况,结合本文的研究结果,可以有针对性地完善或制定教师工作强度管理制度。

(三)善用政策性力量,助力教师专业素质提升

从制度上保障教师工作量的合理分配,也要从提升教师专业素质中提高工作效率,“里应外合”共同降低教师工作强度,在“减负”的同时促进“增效”。教师工作强度研究的目的绝不是只局限于评估现状、分析成因的,还是要助力高素质教师队伍建设、推动教育高质量发展。在教育新时展的背景下,具备高素质、高能力的教师往往能够更高效地完成工作,更好地保持工作节奏以及自我情绪的调节,最终达到工作强度的减轻。学校也应根据政策要求不断调整和优化各项管理措施,以提升教学质量为核心,评估教师的工作内容和结构是否合理。结合本文研究结果,教师每学期上公开课(或示范课、研讨课)的次数以及每月参加听课、教学研讨等教研活动的次数,对于教师的主观工作强度影响较小。因此,可以为教师创造更多的提升和锻炼自己教学、科研能力水平的机会,使其能够在有限的时间和精力下更专注于教育教学工作,在提高自己专业素质的同时,切实提高教育教学质量。

(据《中国教育旬刊》,有删节)

教师报

2024年1月7日 星期日

今日4版 第3210期

国内统一连续出版物号CN61—0030 邮发代号51—8

责编/薛小琴 美工/赵爽

jsb_wb@126.com 029-87337551



微信公众号 微信报及官方APP 今日头条

http://www.sxjybk.com

课堂是什么?

□王必月

获。同理,课堂就是每一位科任教师的“责任田”。教师们常说,“我的课堂我做主”,但要做正确的“主”。只有把每一节常态课上好,才有可能把每一位学生教好。如果选择荒芜与放弃,那结果只能是颗粒无收。只有精耕细作、辛勤耕耘,才有可能硕果累累、收获满仓。

●试金石

所谓“试金石”,它原指一种与燧石有关的黑色硅质石头,用金银在这种石头上反复摩擦,可以从留下的条痕来判断金与银的纯度。现在常用来比喻可靠的考验人的方法,也指对事物的可靠的检验方法和依据。于教学而言,课堂也是一块“试金石”。撇开生源、个性等因素,若某位老师的教学成绩始终靠后,则可以断定其课堂教学肯定有问题,要么准备不充分,抓不住重难点,要么设问提问随意,偏离正确的教学或备考方向,要么教学方法单一、课堂气氛沉闷。总之,还是课堂的问题。这样的课堂出现一两次也许影响不大,若长期如此,落后则成为必然。

●风向标

“风向标”原本是指用于测定风向的仪器。于教学而言,课堂就是一个“风向标”。课堂教学有其自身的运行机理。制定教学目标的依据何在?自然是新的课程方案、课程标准以及现行教材、学情实际等。教师应根据之前的预设在教学中的落实情况与实际效果,观察学生在课堂上的表现与反应,以及由此引发的现场生成。这些情况看似无规律、不可控,而其恰恰折射出课堂教学的走势与风向,更考量着教师的专业积累与现场应对智慧。可以有一些自由发挥与思考,但不允许偏离正常轨道,信马由缰、信口开河。那样必定与教育的本意及育人目标背道而驰。

诚然,课堂教学是一个永恒的话题,也许永远没有绝对的标准答案,但依然有思考追问的必要与价值,因为这会推动教育教学不断前行攀升。课堂看似不起眼,甚或微不足道,但它折射出的是小天地,大文章,关乎学生的身心发展与成长,意义重大、影响深远,忽视不得,也敷衍不得。

于教师而言,理应用专业与学识站稳脚跟,坚守住课堂这块阵地,这是教育的根本所在。实践证明,课堂改变,教师改变,学校就会改变。谁抓实了课堂,谁就抓住了质量。只有对原本熟悉的东西,尝试着思考与追问,且真正做到了如指掌、驾轻就熟,那么脚下的路才会越走越顺、行稳致远。《礼记·学记》曰:“善歌者,使人继其声;善教者,使人继其志。”课堂也不例外。

●主阵地

何为阵地?从军事角度看,是指军队为作战而占据的地方,通常筑有碉堡、战壕等工事。而主阵地则是阵地中最核心、最关键、最重要的位置。倘若失去了主阵地,也就意味着即将失去整场战争的主动权,其后果可想而知。于教育而言,其主阵地就是课堂。实现教书育人目标任务的落脚点,就在课堂,要靠一节一节的常态课来落实与达成。试想,如果丢掉或放弃课堂这个主阵地,那么教育的根本任务也就无法完成。

●责任田

从农业角度看,它是指将村集体的耕地承包给农户,由农户自己负责耕种和管理,但不能随意买卖和挪作他用的田地。这里关键是“责任”二字。如果你三四月份该播种的时候不播种,那就别指望八九月份能有收



新年伊始,陕西省安康市平利县大贵镇中心小学举行了二年级一班家长开放日活动,让家长感受多彩的校园生活。图为大课间家长陪孩子一起跑步。

刘仁平 唐柳柳 摄影报道



1月3日,湖北省竹山县宝丰镇红卫小学胡丽娟老师给五年级学生上“直面挫折,珍爱生命”为主题的心理健康教育课。图为胡老师陪孩子们做“老鹰捉小鸡”减压游戏。

朱本双 熊兵 摄影报道

深化基础教育课程教学改革 构建课程教学“新常态”

□吕建

《基础教育课程教学改革深化行动方案》聚焦育人方式改革,强调全面实施义务教育、普通高中学业水平考试改革,强化教学资源、教学评价、实验教学、培训研修支撑作用,旨在引导各地各校将育人蓝图转化为自觉的改革行动,引导校长、教师将育人理念转化为实际的教育教学行为,是基础教育课程教学改革行动“路线图”。

深化基础教育课程教学改革,落实落地,是否见效关键在中小学校。中小学校要去掉“等靠要怕”心态,强化理念更新、责任担当,做深做实基础教育课程改革的“行动派”,持续优化课程教学资源要素,努力构建“双减”背景下课程教学“新常态”。

“发展为要”校正深化基础教育课程教学改革“指挥棒”的框架下,建立基于深化基础教育课程教学改革的教学质量评价、教师评价、学生评价“指挥棒”。要聚焦核心素养,加强对标研判、依标整改,引导广大教师注重过程性、实践性、发展性评价,以评促教,以评促学,促进学生全面发展。要建立健全校长、责任督学、视导员、学科组长、教研组长听课评课制度,明确教学评价要素和要求,充分利用人工智能和大数据技术,加强过程性与增值性评价,发挥教学评价的引导、诊断、改进与激励作用,提高课程教学改革精准度适应性。

“一校一策”绘就深化基础教育课程教学改革“施工图”

规划是行动的先导,中小学校要增强深化基础教育课程教学改革重要性的认识,根据培养目标,立足办学理念和学生发展需要,分析资源条件,因材施教制定课程教学改革规划,绘就学校课程教学改革“施工图”。要以促进学生全面个性发展、健康成长为目

标,高质量落实国家课程,建设校本课程,将课程理念、原则要求转化为具体的育人实践,构建体现学校办学特色的课程育人体系,并在改革实践中不断升级、持续优化。义务教育阶段学校要全面落实国家课程,有机嵌入地方课程和校本课程,推进课程建设优化统筹。

“一师一优”推出深化基础教育课程教学改革“精品课”

“精品课”是基础教育课程教学改革的鲜明导向和必然产品。中小学校要在高校、教育研究院所的指导下,聚焦核心素养导向的教学设计、学科实践(实验教学)、跨学科主题学习、作业设计、考试命题、综合素质评价等教学改革重点难点问题,以基础教育“精品课”遴选工作为抓手,引导广大教师深入研究课程教材内容和课堂教学规律,创新教学方法,鼓励帮助每位教师积极参与各级“精品课”遴选,推出“精品课”。要推进“精品课”展示、说课评

课、交流研讨“常态化”,辐射带动更多教师更新教育理念,改善师生关系,变革教学方式,引导学生主动思考、积极提问、自主探究。

“以我为主”打造深化基础教育课程教学改革校本培训“升级版”

中小学校要充分利用数字化赋能,依托国家中小学智慧教育平台,进一步开发扩充校本培训资源。要用好“教师出题、专家答疑”“众人出题、能者答题”及自下而上选择教研工作机制,问需于师,“常态化”参与区域教研,有效开展校本教研,让广大教师在教研过程中不断提升教学能力。要推进校本培训板块、模块建设,推行校本培训学分制,以笔试、答辩、教学设计、作业设计、过关课等形式检验培训效果,对培训情况进行考核评价,引导教师不断提升培训质量效能。要开启责任督学、学校视导员、首席名师“助动”模式,壮大校本培训力量,形成校本培训合力,提高校本培训“黏合度”。