

Construction of Teaching Incentive Mechanism for College Teachers

Fang Liu, Zanhua Yin

College of Mathematics and Computer Science, Gannan Normal University, Ganzhou Jiangxi
Email: liufang_gnnu@163.com

Received: Nov. 27th, 2018; accepted: Dec. 10th, 2018; published: Dec. 17th, 2018

Abstract

The teacher's investment in teaching is one of the key factors affecting the quality of college education. Constructing an effective teaching incentive mechanism can maximize the potential of college teachers, mobilize the enthusiasm of college teachers, and improve the teaching input of college teachers. This paper discusses the significance, current situation, existing problems and strategies from two levels of the country and the university.

Keywords

College Teachers, Teaching, Incentive Mechanism

高校教师教学激励机制的构建

刘 芳, 印赞华

赣南师范大学, 数学与计算机科学学院, 江西 赣州
Email: liufang_gnnu@163.com

收稿日期: 2018年11月27日; 录用日期: 2018年12月10日; 发布日期: 2018年12月17日

摘 要

教师在教学上的投入度是影响高校教育质量的关键因素之一, 而构建有效的教学激励机制能最大限度地挖掘高校教师的潜能, 调动高校教师的积极性, 提高高校教师的教学投入度。本文从国家和高校这两个层面分别对高校教师教学激励机制的意义、现状、存在问题以及针对问题提出的策略进行探讨。

关键词

高校教师, 教学, 激励机制

Copyright © 2018 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在全球化竞争时代, 高校教育质量已经成为每个国家的重要发展战略之一, 而提高高校教育质量的关键因素是提高教师在教学上的投入度。如何提高教师的教学投入度呢? 构建有效的教学激励机制是解决问题的常用手段。有效的教学激励机制能最大限度地挖掘高校教师的潜能, 调动高校教师的积极性, 激发高校教师的创造性, 从而提高高校教师的教学投入度, 最终提升高校人才培养质量。目前, 中国高等教育逐步转向内涵式发展模式, 在此背景下, 如何构建有效的教学激励机制, 既是当前国家高等教育改革的难点, 也是高校提高教育质量的重点。

2. 高校教师教学激励机制的现实意义

激励机制是通过激发、引导和加强人的动机, 提升人的努力程度, 使之行为效率提高, 从而实现预期目标的过程。教学激励机制通过有效的教学激励手段, 使教师教学的投入度和成就感与高校实现人才培养目标有机融合, 在提高高校教学质量和人才培养水平上具有重要的现实意义。

从国家层面来看, 高校教师教学激励机制是影响高等教育质量的重要因素之一。国家通过出台一系列纲领性文件和政策, 构建高校教学激励机制, 为各高校制定具体的激励政策提供理论指导, 为提高高校教师的教学投入度提供制度支持, 为实现高等教育的人才培养目标提供政策保障。同时, 通过激励政策的实施、调整和完善, 不断进行教学实践改革, 推进教育发展战略的实现。

从高校层面来看, 教师教学激励机制作为高校一项重要的制度, 对激励教师投入教学、稳定教学和优化教学等方面有着重要的作用。同时, 在激励政策实施过程中对高校教师的教学实施情况、投入度对比、教学效果分析等方面进行理论与实证研究, 不仅可以增强高校教师对教学激励机制的认识, 促进教学为重的观念形成, 还可以为高校管理层提供实践经验, 查漏补缺, 制定更加有效的教学激励制度和政策。

3. 高校教师教学激励机制的基本现状

随着信息时代、大数据时代的到来, 社会各界对高校人才培养质量提出了新的、更高的要求, 教育部门也充分认识到提高高校教育质量的紧迫性, 不断推进高等教育体制的改革, 把提高高校教学质量作为高等教育工作至关重要的任务。

党的十八大以来, 以习近平同志为核心的党中央高度重视人才和教师工作, 为提高高校人才培养质量和加强教师队伍建设出台了一系列的重要文件。2012年3月颁布了《关于全面提高高等教育质量的若干意见》, 这是从国家层面上为促进高校教学质量而制定的第一部最详尽的纲领性文件。2015年10月, 国务院颁发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》, 提出了“双一流”发展方案, 为我国高校指明了未来的发展目标、方向和路径。2016年8月, 教育部印发了《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》, 提出“健全教学激励约束机制, 提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称评聘、岗位晋级考核中的比重, 充分调动教师从事教育教学工作的积极性”, 在全国各高校中产生了正向的影

响, 开创了高等教育改革发展的新局面。2017年3月, 教育部等五部门联合出台《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》, 明确了学校的办学自主权, 激发了广大教学科研人员教书育人、干事创业的积极性和主动性。2018年1月颁发了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》, 对师德的要求、教师队伍的培养、教师待遇的改善以及教师队伍在新时代的建设等提出了明确的、现实可行的规划和建设。这些政策的出台, 对提升教师的教学品质和教学能力, 对促进教师的专业发展, 对激发广大教师热爱教学、献身教育事业的热情等具有重要意义。

各高校在国家相关政策的指引下, 根据自身实际情况, 积极探索激励机制改革, 教师教学激励作用得到重视, 教学激励效果开始随着高校办学自主权的扩大而展现。多数高校还实行了分配制度改革, 物质激励与精神激励双管齐下, 教师的收入逐步提升, 教学热情和成就感逐步得到满足, 潜心育人的良好氛围正在逐步蔓延。

4. 高校教师教学激励机制构建中存在的问题

随着教师教学激励机制的构建, 一批批师德高尚, 业务精湛, 结构合理, 充满活力的高素质专业化创新型教师队伍不断涌现。但是在取得成绩的同时, 高校教师教学激励机制也存在不少问题, 有的是老问题没得到有效根治, 有的是面对新形势凸显出的新问题。

4.1. 从国家层面来看存在的问题

1) 意见导向不够清晰, 忽视高校层次的多样性

由于高校间存在层次差异、地域差异、制度差异和管理差异, 当国家相关策出台时, 并不是每所高校都能做到“排排坐”, 一贯执行。有些高校为了赶上“节奏”, 随波逐流, 盲目模仿, 脱离实际, 没有真正让激励起到促进作用。故而政策的出台, 应多方位、多角度的思考, 拟定不同方向、不同层次适合不同高校的文件, 真正让高校激励机制的制定和实施投其所好, 有据可依, 有章可谱, 达到合理激励、有效激励教师教学的目的。

2) 政策引导不够全面, 缺乏相应组织机构的推动

针对不同高校的具体情况, 没有可操作性评价标准的引导, 很难全方位做到政策的落实。一些高校存在多年运转的机制惯性, 对政策认识不到位, 加上经费拨款、项目申报、评奖评优等都有老的一套做法, 改革存在惰性, 导致激励政策没有真正落地。这就需要国家相关部门组织专家团队或具有学术背景的组织机构, 给予大学以方向性的指导, 推动政策的细化和机制的落实。例如, 开展面向不同对象的培训, 帮助培训者树立教学获得感, 使之回到学校后将培训的理念和思想传递, 让周围的同事感受教学的变化和改革, 达到“以点及面”的效果。

3) 机制落实不够深入, 教学激励的具体实施方案欠缺

虽然教育部出台了多部关于教学激励机制的文件, 要求学校重视教学, 激励教师提升教学能力, 促进教学质量的提高, 但是学校在具体实施时存在流于形式, 缺乏落实的热情。事实上, 相比较在科学研究方面的激励方案, 例如“国家杰青”、“长江学者”、“千人计划”等, 教学激励方案在影响力、奖励面、参与度等方面都存在较大差距。要改善这种状况, 教育管理部门需要根据国家相关文件制定覆盖面广的方案, 切实落实激励机制, 扩大奖励面, 提升一线教师参与教学活动的热情, 扩大教学奖励的影响力, 增强一线优秀教师的荣誉感。

4.2. 从高校层面来看存在的问题

1) 职称评审对教学质量的要求低于科研水平

高校现行的教师职称聘任条件包括教学工作量、教学质量测评、教材编写、教改课题、教学成果奖、

指导学生、学术论文及科研项目等。但在具体的评审过程中, 教学方面的工作及成果往往不太看重, 科研成果才是硬指标。教学评价再高, 论文指数达不到要求, 连评聘的资格都没有。正因为如此, 许多高校教师重科研轻教学现象普遍, 都把心思放在搞科研和论文发表上, 严重影响了教学质量, 对人才培养十分不利。

2) 激励设置上精神激励轻于物质激励

马斯洛需要层次理论告诉我们激励理论中最基本、最重要是满足不同层次的需求。激励手段必须针对人的不同层次需要, 才会产生积极的效果, 而激励需要遵循的原则是物质激励与精神激励相结合。但高校在实际制定激励方案时, 物质激励还是占据主导地位。虽然物质上的需要是必须的, 可当物质生活的追求得到一定满足时, 对于知识传授者的高校教师往往更看重精神层面上的追求。高校可以在政治地位、提干评优、教学成果推广、先进事迹宣传等方面给予优先考虑, 更大限度的满足教师自我发展和自我实现的需要。

3) 教学与科研激励期望值不均衡

作为高校教师的工作职责, 教学和科研是主要的两个部分。然而, 在现有的激励机制中, 两者的激励力度存在较大的差距, 显现出明显的不平衡。教师获得国家级科研成果或是申请到重大科研课题, 不仅获得不菲的科研资金, 其个人及所在学校也获得很高的荣誉感。对比之下, 教师在教学方面取得的成绩高校就没有那么重视了。特别指出的是在成果奖励力度的设置上, 科研奖励的额度、比重都明显高于教学奖励。如国家最高科技奖奖金高达 500 万元, 而国家教学成果奖奖金最高也就 50 万元, 相差甚异, 高校亦如此。教学和科研激励的不均衡极大地限制了教师对提高课堂教学质量的付出, 导致热心教学的老师在经济利益方面也无法与“科研型”抗衡, 从而抑制了教师投入教学的积极性, 阻碍了本科教学质量的进一步提高[1]。

4) 不注重团队教学激励机制的构建

在高校教学过程中, 教师几乎独立完成了教学环节的所有工作, 使得教学质量完全依赖于教师的个人教学水平和能力。高校对教学质量的奖励措施也一般针对个人, 往往忽视教师团队的作用。事实上, 为了提高教学质量, 组建一个稳定的教学团队是一个好且可行的方法。例如在教学大纲的制定、教案的编写、教学环节的改进等教学环节中, 教学团队能集思广益, 充分发挥团队协作的作用, 使教学环节得到优化和完善, 团队成员也能在协作中相互学习, 不断提高自身的教学水平和能力。虽然目前有些高校已经开始重视教学团队的建设, 但是仍然缺乏相应的激励措施。激励措施的不到位, 使得团队建设困难重重, 说是团队项目, 但工作往往就是团队负责人在完成, 其他成员的积极性不高, 无法形成合力, 达不到预期的效果。

5) 相关激励机制缺乏切实可行的有效性

各高校设立激励机制最主要的目的是通过科学合理的激励方式达到预期的效果, 但高校在具体实施激励的过程中, 并非每个教师都能对激励产生积极的激励反应。其中一个主要原因是高校现有的激励方式未能满足教师的需求。目前, 大多数高校制定的激励机制是参考和借鉴某些重点高校的做法, 脱离了本校教师群体的实际情况, 导致激励范围面窄, 使得各类教学竞赛、教学成果、教学改革研究课题等激励手段参与, 覆盖的教师非常有限, 只有部分教师在此过程中体验到成就感。

5. 高校教师激励机制构建的对策建议

赫兹伯格(Frederick Herzbeig)提出的双因素理论认为, 人的工作动机大致分两类, 其中一类就是激励因素(包括成就、认可、工作本身的挑战、责任心、职务的提升、个人和事业的发展等) [2]。若激励因素处理得好, 能够使员工从工作中得到满足, 激励他们更勤奋地工作。所以要让激励真正作用于教师, 应

从教师的工作特点和发展需要出发, 充分发挥其主观能动性。为此提出如下政策建议。

5.1. 从国家层面来构建对策建议

1) 强化教学激励政策引导

当前我国高等教育模式正处在转型期, 随着这几年相关政策的出台, 由原来的强调规模, 发展速度, 转向强调质量。教学作为一种专业性极强的复杂活动, 各高校对其的认识还在发展中, 并未完全找到具有操作性的评价标准。加上相关拨款、项目申报、评奖评优等激励策略配套体系不占优势, 所以大多数高校并没有较好的执行落实激励政策。此时, 如果能由教育管理部门组织专家团队、优秀教学学会科学地制定出一系列与教学相关的激励方案供参考, 由重点高校带头开展教学评价示范培训班, 将激励机制真正带到课堂实践中, 让一线教师感受到教学带来的变化和改革, 调动起教师的教学热情。这样不仅能推动激励机制的实现, 更重要的是教师的专业能力也得到了提升。

2) 提高教师教学薪酬水平

薪酬是激励教师的最直接手段。高校教师的生存需要虽然有基本保证, 但是与当今社会迅速发展的经济水平和各行各业的薪酬相比, 高校教师的工资水平还是偏低的。因此, 政府应保证教师行业的高工资底线, 实施薪酬激励将教师的薪酬处在可以吸引教师乐于教学工作的水平上。在此基础上, 激励措施应更关注教师更高层次需要, 让教师在职业工作中能感受到自我价值, 感受到在工作中有巨大的内在激励力量推动自己, 从更高层次激励教师的教学热情和投入。

3) 加大教学专项奖励力度

西方国家的教学学术奖励具有主体、层次多样化的特点, 既有政府设立的奖励, 也有社会性组织设立的奖励, 还有高校内部设立的各种奖励。相比西方国家, 我国现有的教学奖励无论从奖项覆盖面还是奖励力度, 都无法与之相比, 从国家到高校均如此。教师在教学上取得成绩没有得到很好的认可, 不能有效地满足教师的尊重需要。为此, 国家各级教育管理部门和各高校应设立各类教学专项奖励, 扩大奖励面, 提高奖励金额, 对教学奖励和科研奖励一视同仁, 两者并重, 并且使之制度化。同时, 加大宣传力度, 增强教师教学的获得感、成就感和荣誉感, 形成“优秀教学可以像科研一样获得国家和社会的认可”的氛围, 激励全体教师发展卓越教学[3]。

5.2. 从高校层面来构建对策建议

1) 完善职称评审制度, 激发高校教师教学情感

不同的职称评审制度会把高校教师引向不同的工作方向, 并影响高校教师对待工作的积极性[4]。科学合理的职称评审制度是激发高校教师教学情感的强大动力。因此, 高校在职称评审制度上应该改变“重科研轻教学”的常态, 将教学和科研放在同等重要的位置上, 甚至还要向教学倾斜, 让职称评审制度发挥正确的导向作用。将高校教师引向重视教学的道路上, 使高校教师将大量时间和精力放在从事教学活动中。在高校中形成一种重视教学、鼓励教学、大力支持教学的良好氛围。

2) 加强专业精神培育, 提高高校教师职业认同感

职业认同感是教师首先要对自己表示认同。教师若是职业认同感低, 缺乏崇高的教学理想, 则导致教师在教学时缺乏积极主动性。Kremer 和 Hofman 在 1981 年提出了一个要素模型, 认为教师职业认同包括四个方面: 向心性(职业的重要性和意义)、效价(职业的吸引力和价值)、自我表现(被别人认同为职业者的意愿)和团结性(与同事分享共同命运的准备) [5]。这四个方面的要素说明高校应充分认识到认同的重要性, 需注重加强对教师专业精神的培育。“一个对自己的职业有高度认同感的教师, 不可能不全心全意地履行好自己的职业责任, 不可能不像爱惜自己的眼睛一样爱惜自己的职业声誉, 不可能不珍视自己职

业所具有的崇高价值, 不可能不对自己的职业活动心存敬畏” [6], 所以高校管理者应该主动对高校教师的职业认同状况进行跟踪, 有针对性、有计划地实施多种措施, 提高教师的职业认同感。

3) 注重青年教师教学能力的培养, 实现人才培养质量的完美构建

近些年由于高校引进大量高学历、高素质人才, 教师队伍呈现年轻化的趋势, 青年教师成为了高校教学科研工作的主力军。青年教师的发展对高校的发展起着决定性的作用, 是高校由精英化迈向大众化道路上的重要力量, 能够直接有效地助推高校教学和科研建设。青年教师专业教学能力的培养和提升是高校师资建设的关键, 是高校提升人才培养质量的保障[7]。于此, 为了让青年教师能最大限度的挖掘自身潜能, 高校应创设多方面平台: 开展教学相关培训, 不仅要有理论知识的引导, 更要有实践环节的操作; 开展“以老带新”, 通过指导教师一对一的点评, 使新教师充分施展专业教学能力; 设置课程组, 让青年教师参与到课程改革中来, 充分发挥其主观能动性。

6. 小结

总而言之, 国家通过制定教学激励机制引导教育管理部门对教学增加投入, 指导各高校调整教学激励政策, 转变教师对教学的态度, 从而实现提高高校教育质量的战略目标。高校通过教学激励方案的实施, 提高高校教师的教学投入度, 激发高校教师的教学积极性和主动性, 从而到达提升大学生培养质量的目的。

基金项目

江西省教育厅教学改革项目: JXJG-16-14-10; 校教学改革项目: 150721; 江西省研究生创新专项资金项目: YC2017-S396。

参考文献

- [1] 李红. 本科教学质量保障视野下的高校教师教学激励机制研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东理工大学, 2014.
- [2] 丁克楠. 我国高校教师激励机制研究[J]. 高等财经教育研究, 2014, 17(1): 54-57.
- [3] 曾洁. 教学型大学教师教学学术激励机制研究[D]: [博士学位论文]. 北京: 中国地质大学, 2018.
- [4] 宁金平. 高校教师积极教学情感形成的影响因素与激发策略[J]. 教育探索, 2016(6): 125-128.
- [5] Kremer, L. and Hofman, J.E. (1981) Teacher's Professional Identity and Burnout. *Research in Education*, **34**, 89-93. <https://doi.org/10.1177/003452378503400106>
- [6] 李兵. 教风与大学教师的职业认同[J]. 中国大学教学, 2014(6): 27-33.
- [7] 马亚玲. 高校青年教师专业教学能的成长激励机制研究[J]. 黑龙江高教研究, 2016(2): 112-114.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2169-2556, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: ass@hanspub.org