

试论高校教师教学激励机制创新^{*}

★ 左铮云 肖宏浩 章新友 邓春生 (江西中医学院 南昌 330004)

摘要:文章诠释了高校教师教学激励机制的科学内涵,从高校教师教学激励机制形式、教师职称评聘工作、分配制度、教学评价制度、民主管理环境等5个方面分析目前高校教师教学激励机制中存在的问题,并进一步提出了高校教师教学激励机制创新构想以及应遵循的几个原则。

关键词:高校教师;教学工作;激励机制

中图分类号:G 642.0 **文献标识码:**A

Discussion on the innovation of university teachers instruction incentive mechanism

ZUO Zheng-yun, XIAO Hong-hao, ZHANG Xin-you, DENG Chun-sheng

Jiangxi University of Traditional Chinese Medicine, Nanchang 330004

Abstract: The article interpreted the scientific connotation of university teachers instruction incentive mechanism, analysed the existing problems of university teachers instruction incentive mechanism at present from the form of university teachers instruction incentive mechanism, the appointment work of teachers professional title, distribution system, teaching evaluation system and the condition of democratic management. Furthermore, put forward the innovation conception of university teachers instruction incentive mechanism and should obey several rules.

Key words: University teachers; Instruction work; Incentive mechanism

江泽民同志指出:“创新是一个民族进步的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力”。我国要在激烈的国际竞争中立于不败之地,就必须拥有大量的创新人才,而培养大量创新人才的前提条件,就是培养和造就一支高素质的师资队伍。随着我国高等教育大众化进程的加快,高校之间的竞争也日趋加剧。其中,作为高校核心竞争力的重要组成部分,高校教师教学水平和教学质量受到社会各界的广泛关注。如何加强高校教师教学激励机制的创新,建立一套适宜调动广大教师教学积极性和创造性的长效激励机制,是一个有较大探讨价值的课题。

1 高校教师教学激励机制的科学内涵

激励是指根据活动参与者的心理需要,科学运用一定的外部刺激手段来激发参与者的动机,调动其积极性,使之朝一定目标进行的心理过程。激励机制是指在一定的理论指导下,有针对性地应用激励方式启迪参与者的心智潜能的科学系统^[1]。高校教师教学激励机制是指针对高校教师的心理需要,应用相应的刺激手段去激发其动机,利用明确的目标去引导他们的教学行为,把高校的目标和教师个人的心理需要有机结合起来,以调动广大教师的教学积极性和创造性,从而提高学校的整体教学质

* 基金项目:2007年江西省教改课题资助项目(JXJG-07-10-2)

量和水平。

2 创新高校教师教学激励机制的依据

2.1 高校教师教学激励机制形式比较单一 绝大多数高校的教师教学激励机制形式以奖惩为主,其包括物质激励和精神激励两个方面,物质激励包括工资、奖金、津贴、福利等;精神激励包括荣誉称号、职称晋升、职务提升、培训等。这种以奖惩为主的激励机制的改善可以防止教师对工作产生不满情绪,但不能激发教师内在的积极性和创造性。

2.2 高校教师职称评聘工作中存在诸多问题 目前,大多数高校在教师职称评聘工作中,拥有科研课题多级别高、论文学术水平高的教师占有很大优势,没有把教师的教学水平和教学质量放在显著重要的位置上。这种错误的做法致使部分教师不把教学工作当作重要的事情来抓,应付了事,而一门心事投入到科研当中。同时,也导致许多热爱教学、把教育事业作为终生已任的教师的教学积极性大大降低,从而使学校的教学工作长期得不到快速发展。同时,高校在职称评聘中还普遍存在“评聘不分”的现象,职称聘任协议只签一次,以后不用再签,只要不违反国家法律法规和学术造假,在聘任期间是否完成了规定的教学任务,是否履行了岗位职责都不会影响教师的继续聘任。这种“评聘不分”现象的存在直接导致“教授不教”等现象的发生,对学校整体教学质量的提升产生不利影响。

2.3 高校分配制度上存在一定缺陷 随着我国高等教育改革的进一步深化,高校在校园规模和学生数量“双扩容”的同时,把办学效益作为一个非常重要因素来考量。教师申报到科研课题不仅能够提升学校的知名度,更重要的是能给学校提供一定数量的流动资金。因此,各高校都积极鼓励教师申报各级各类的科研课题,同时制订了较为完善的科研激励机制,按照课题经费的一定比率对中标的教师进行重奖。每年能够中标科研课题的教师毕竟只是少数,而把全部身心投入在教学第一线为国家培养人才的大部分教师,他们在收入上的差异主要是课时费的不同,并且同一职称的教师,其课时费的差异主要是教学工作量的不同,与教师教学水平和教学质量没有多少关系,存在一定程度上的平均主义。总之,由于高校分配制度上的缺陷,也使得教师重科研轻教学,从而严重影响到了教师教学积极性和创造性。

2.4 高校教师教学评价制度需要进一步健全 高校通常采用量化的教学评价指标来评价教师教学水平和质量的高低。量化的评价指标具有一定的科学性和可操作性,可过于量化的评价指标在一定程度上抑制了教师个性化的教学方法。高校教师教学工作的年度考核往往采用教学成果和论文等进行评价,在短期内不能出教学成果的教师就得不到好的评价,挫伤了部分教师的积极性,就更谈不上调动其教学工作的创造性。在评价形式上,高校一般采用投票、打分的手段进行划分评价等级,这种做法不能对教师实际水平进行客观的评价,对激励教师起不到实际的效果。

2.5 高校民主管理环境有待于进一步改善 虽然高校教师的地位比以前有了较大的提高,经济收入也有了不同程度的增长,但在高校内部,教师基本上还处于一种被管理的角色。在高校的发展规划、学科建设等重大问题上,普通教师的发言权甚少。高校举办的评审活动、检查工作通常也很少有普通教师参加,而仅仅是作为被评审和检查的对象。高校在民主管理的参与实践上给教师提供的机会不多,影响了教师教学积极性的发挥。

上述诸多客观因素制约了教师教学积极性和创造性的发挥,体现在教学工作中就是部分教师备课不认真,缺乏钻研精神;在教学内容和方法改革方面投入精力不够;课堂上也难以把课讲活,不能较好地使用多媒体辅助教学手段,与学生互动性差,教学效果差强人意。

3 高校教师教学激励机制创新构想

3.1 构建长效综合激励机制 美国心理学家赫兹伯格提出了著名的“激励—保健激励”双因素激励理论。保健因素是指与工作相关的客观因素,如政策制度等,改善保健因素有助于防止职工对工作产生不满情绪,但不能激发他们的工作积极性;激励因素是指能够让职工对工作产生积极性的因素,如挑战性、成就感等,改善激励因素有助于激发职工的内在动力,激发他们心智潜能,从而对推动工作产生积极效果^[2]。借鉴双因素激励理论,高校应不断完善人事管理制度,建立弹性的工资奖金分配制度,创造良好的民主管理环境,营造和谐的人际关系,不断加强教学管理创新,为教师创建良好的工作和生活环

自我价值实现的需要,高校应根据不同类型的教师主动为他们设计、规划工作目标和人生目标,积极开展教学激励活动,将学校的教学工作发展目标和教师的个人目标有机结合起来,开创学校和教师“双赢”局面。

国内部分高校定期在全校教师中开展形式多样的教学评比活动,遴选出一批教学楷模,对充分调动教师从事教学工作的积极性和创造性,推动学校教学工作的向前发展起到了很好的作用。例如,江西省某一高校积极开展教学标兵遴选活动,在教学标兵遴选的初评阶段对课程教学方案设计书、教案、讲稿、课件等教学材料的形式和要求进行了规范;在遴选教学标兵课程教学比赛的阶段,由学生、教师、专家组成评委团,组织非参赛教师进行观摩,不但保证了比赛的公开、公平、公正,而且起到了公开示范教学的作用。该高校将教学标兵遴选的程序、数量、年限,教学标兵候选人的条件,获得教学标兵荣誉的教师在任期内享受的专项津贴、优先晋升聘任专业技术职务和推优以及参加国内外培训和学术会议,资助主编教材,课时费上浮等权利和在任期内撰写教学心得、公开示范教学等义务以正式文件的形式固定下来,建立了长效的教学标兵遴选机制。这也是将学校进一步确立教学工作的中心地位,充分调动教师从事教学工作的积极性和创造性,营造爱岗敬业、奋发向上、争先创优的工作氛围,建立客观公正的教师教学激励长效机制,同教师追求教学工作成就感、挑战性和实现自我价值目标成功结合的典型范例。

3.2 进一步建立健全教学评价制度 建立完善的教学评价制度是发挥教师教学积极性和创造性的有效举措。只有完善的评价制度才能对教师教学工作业绩进行科学地评判,从而真正调动和持续保持教师的教学积极性和创造性。在建立教学评价制度时应注意以下几个方面:一是制订科学的评价指标,应根据学科特点、教学环节以及评价人员类型的不同分别进行制订;二是保证教学评价制度的长期有效性,教学评价工作应作为一项长期工作常抓不懈,并将评价结果及时反馈给教师,便于其及时进行响应调整;三是教学评价工作全程性,不能只偏重于课程教学环节,对实验教学、实践教学等环节也应进行评价。

4 高校教师教学激励机制创新中应遵循的几个原则

4.1 竞争性原则 目前,大多数高校教师教学工作竞争压力不大,教师间竞争氛围不浓,教师自身没有多少危机感,从而导致影响到高校教学工作的整体推进。高校应不断将竞争性因素,如不断引进优秀人才、举办教学评比活动、学生自主选课等引入到教师教学激励机制中来,在教师中营造你追我赶、争先创优的氛围,在人文环境和管理中无形地调动教师教学积极性和创造性。在评聘专业技术职称与教师关系密切的重大事情上,高校应将教师的教学态度、质量和水平作为一个优先条件来考虑,在同等条件下,教学工作出色的教师给予优先评聘。

4.2 稳定性原则 高校教师教学激励机制的实施应保持长期性,而不应只是一次或数次的行为,从而有益于帮助教师明确自己的工作目标,利于教师为提高自身的教学水平和教学质量而进行长期的教学内容和教学方法的改革。为利于教师工作目标的实现,高校还应积极创造稳定、和谐的人文环境。

4.3 公平公正性原则 由于受到社会诸多因素的影响,高校在实施激励机制的同时,或多或少存在一些非公平公正因素,影响了教师的教学积极性。高校教师知识层次高,对民主环境的要求也很高,因此高校在职称评审、教学评比等活动中,应主动分析活动的全过程、各环节,把事情考虑细致,剖析其中可能存在的非公平公正因素。例如,在课堂教学比赛中,应根据参赛教师的所属院部、学科实际情况,聘请相对平衡数量的学生和专家评委,以求评分的公平公正。

随着我国教育改革的进一步深化以及教育优先原则的进一步突出,作为国家创新体系的重要组成部分和创新性人才培养基地的高校,其师资队伍建设任务尤为重大和紧迫。充分调动教师教学积极性和创造性,这是高校建立激励机制的首要目标,也是必须花大力气研究的重要任务。

参考文献

- [1]李玉冰.以人为本创新高校青年教师激励机制的思考[J].山西农业大学学报(社会科学版),2006,5(3):301-301,313.
- [2]王秀丽.论高校人才激励机制的改革和创新[J].安徽农业大学学报(社会科学版),2006,15(4):38-40.

(收稿日期:2009-02-24)