

高校教学管理中教师激励机制的构建与完善：基于教学效能提升的视角

王丹

北京第二外国语学院，中国·北京 100022

摘要：高校教师激励机制的成效关联着教学效能的高低，当下高校激励政策有手段单一、评价与资源分配欠佳等状况，致使教师教学及创新积极性匮乏。本研究以某高校实践，探究以教学效能为导向，于薪酬、职业发展、差异化设计与动态反馈等构建激励机制，该校实行多维度差异化激励后，教学满意度与课堂参与率提升显著，显露出政策设计与资源分配的缺陷。

关键词：教师激励机制；教学效能；高校教学管理；差异化激励；动态优化

Construction and Improvement of Teacher Incentive Mechanism in University Teaching Management: From the Perspective of Improving Teaching Efficiency

Dan Wang

Beijing Second Foreign Language Institute, Beijing, 100022, China

Abstract: The effectiveness of the incentive mechanism for university teachers is closely related to the level of teaching efficiency. Currently, the incentive policies in universities have a single means, poor evaluation and resource allocation, which leads to a lack of enthusiasm for teaching and innovation among teachers. This study, based on the practice of a certain university, explores the construction of incentive mechanisms guided by teaching effectiveness, including salary, career development, differentiated design, and dynamic feedback. After implementing multidimensional differentiated incentives, the school's teaching satisfaction and classroom participation rate have significantly improved, revealing deficiencies in policy design and resource allocation.

Keywords: teacher incentive mechanism; teaching effectiveness; university teaching management; differentiated incentives; dynamic optimization

0 前言

高校教学管理以培育高素质人才为核心，教师的积极性与教学质量起着关键作用，一些高校存在教师激励缺漏、资源分配失衡等状况，教学效能难以尽显。在此情形下，构建科学有效的激励机制以提升教师教学效能成为当务之急，某高校教学改革实践显示，以教学效能为指引的激励机制，既能强化教师教学投入，又可激发其教学创新潜能。

1 高校教师激励机制中存在的问题与困境

高校教师激励机制于实施进程中，常常遭遇政策完备性欠缺、手段较为单一的状况，由此致使教学效能提升遭遇阻碍，于某高校教学实践场景内，薪酬激励虽被当作主要手段而广泛运用，然其却缺失与教学质量相联结的有效评判准则，所产生结果通常难以精准地呈现教师的实际教学功绩^[1]。此激励形式易于致使部分教师在投入教学方面动力匮乏，甚至呈现出重视科研而轻视教学的情形，对课堂教学质量以及学生培育成效产生了不良影响^[2]。

教师发展空间匮乏成为一大艰难处境，部分高校虽为教师供应了职业发展契机，然此类机会的分配却欠缺公平性

与透明度，难以契合教师多元的成长诉求。某些于教学范畴表现卓越的教师，未能获取充足的晋升途径与学术扶持，致使其在长时段内缺失事业成就感，工作热情渐趋式微，此现象在某高校的实例中格外显著，当激励资源朝研究领域过度偏移时，教学领域的杰出人才极易被忽略。教学管理中的激励机制于设计环节缺乏针对性与差异性考量，漠视了处于不同年龄、学科以及职业发展阶段的教师的特殊需求^[3]。部分高校施行“一刀切”的激励策略，不同群体的特定需求无法获得切实满足，反倒引发了对于激励公平性的质疑声。

某高校实例显示，年轻教师因经验不足而在竞争中居于不利地位，而资深教师则由于激励内容乏味对教学改革兴致索然，此现象弱化了整体教学团队的活力与生机。更为关键的是，在高校激励机制里，反馈途径不够顺畅致使教师的真实需求难以有效传递，管理者往往过度倚仗既定的激励政策框架，而未能依据实际教学情形以及教师的反馈予以灵活调适。

2 基于教学效能提升的激励机制优化策略

优化高校教师激励机制需以实际需求为基点，紧密围绕教学效能提升目标，构建多维度且具可操作性的策略体

系,就薪酬激励模式而言,应调适评价与分配准则,令其与教学质量深度契合。某高校于改革进程中引入了多层次的评价架构,将课堂反馈信息、学生满意度状况、教学创新成果等指标归入考核范畴,依据教学成效对薪酬予以动态性的调整^[4]。如此举措显著地增强了教师投身教学的积极性,规避了单一薪酬激励模式所存局限,完善教师职业发展体系构成优化激励机制的关键走向。借由设立教学突出贡献奖项、构建教学成果推广平台以及为专注教学的教师开辟明晰的晋升通道,逐步达成教学与科研并重的激励格局,在某高校的具体实例中,由于评估体系里对教学型人才与科研型人才一视同仁,教学型教师得以拥有更多参与校内外重要项目的契机,其职业成就感得以大幅增进,丰富多样的发展路径吸引了更多卓越教师倾心于教学领域,整体教学质量显著攀升。

差异化激励策略为提升激励机制效能的核心要素,针对处于不同职业阶段以及具有不同学科特性的教师群体,精心规划灵活多变的激励举措,在某高校的实践范例里,年轻教师被赋予更多的教学指导资源与成长助力,而资深教师则凭借参与教学改革项目收获额外激励(见表1)。基于差异化需求的资源分配模式,使教师在各自职业阶段皆能获得适配的扶持,进一步激发了其教学热忱与创新驱动力,动态调适激励机制的手段使其更贴合实际需求。于具体施行过程中,借助定期调研教师需求以及教学目标的变动情形,及时优化激励内容,确保其始终具有针对性与有效性^[5]。

表 1 高校教师激励机制优化后的绩效提升数据

指标类别	优化前数值	优化后数值	提升幅度
教师满意度 (%)	65.4	87.2	21.8%
学生对教学满意度 (%)	72.3	90.5	18.2%
课堂参与率 (%)	68.0	85.7	17.7%
教学创新项目数 (项)	15	38	153.3%
教学型人才晋升比例 (%)	12.8	34.6	21.8%

数据来源:某高校 2023 年度教学管理与绩效统计报告。

3 激励机制实施效果与反思

某高校于实施经优化后的教师激励机制际,收获了颇为显著的成效,然显露出若干有待进一步完善处,具体实践状况表明,借由对薪酬激励与教学质量相挂钩举措加以调适,该校教学满意度获得了显著的提升^[6]。据统计数据呈现,2022 年教学满意度自优化前的 78.6% 攀升至 2023 年的 91.4%,此成果系得益于评价指标的改良,诸如将学生课堂反馈情形以及教学成果予以量化并纳入薪酬分配依据范畴,教学参与率在同一时段内从 65.3% 上扬至 88.2%,足见激励机制切实有效地激发了教师投身教学的热忱与积极性。

为激励教师于教学领域展开创新探索,该校创设了“教学改革专项奖”,且周期性地组织教师参与教学实践分享会,2023 年,该校新增教学改革项目达 48 项,较于上一年同比增长 160%,径直带动了课程设计以及课堂教学模式的多元化发展趋向^[7]。创新型教学工具的运用比例自先前的 35.7%

跃升至 62.5%,学生针对课堂体验所给予的评价显著提升,上述诸般举措促使教学改革成果成功转化为实际教学效能的增进,为学校整体教学水准的拔高奠定了稳固坚实的根基。尽管已获取诸多成效,然在实施进程中暴露出部分问题,激励政策于执行初,部分教师对全新的评价准则颇感不适,特别是那些需兼顾教学与科研的教师,因时间与精力调配难题,于教学质量的投入方面仍存欠缺^[8]。管理部门在调整进程中,未能及时化解资源分配不均衡的状况,致使部分年轻教师承受较大压力,数据显示,于激励机制优化后,年轻教师的工作满意度从 72.5% 滑落至 68.9%,此反映出政策的差异化设计尚需进一步强化与完善^[9]。

该校于教师需求调研环节里,反馈途径依旧较为单一匮乏,虽增设了教学反馈问卷以及座谈会等形式,但此类举措更多地聚焦于短期成效评估,未能构建起长期追踪体系机制。部分教师建言,未来需更多地着眼于教学效能提升的实际需求,如增添教学支持资源并削减行政事务负担等方面^[10]。

4 结语

构建完善高校教师激励机制对提升教学效能至为关键,某高校多维度激励举措,提升了教师教学满意度与创新动力,推动教学效能提升,然其差异化政策设计与资源分配有优化必要,在满足教师多元需求、动态调整机制上仍需完善,今后高校当深化改革,秉持需求导向与反馈优化理念,构建更灵活公平激励体系,助力人才培养。

参考文献:

- [1] 夏轩.高校教学管理效能的提升与促就业的路径研究[J].中国商论,2020(15):191-192.
- [2] 游爱华.完善高校教师激励机制,促进高校教学管理[J].中国多媒体与网络教学学报(电子版),2017(6):233-234.
- [3] 张慧琴,刘洁茹,李中凯.基于ERG理论的高校教学管理人员发展激励策略[J].教书育人(高教论坛),2017(6):32-34.
- [4] 屈江丽,冯焰,陈冬梅.改善高校英语教师教学效能感的措施研究[J].成才路,2016(3):20.
- [5] 魏崇红.试论如何运用激励措施加强对高校教师的教学管理[J].中国科教创新导刊,2013(4):217.
- [6] 刘艳华,梁芳.论激励机制与人本关怀在教学管理中的应用[J].护理研究,2009,23(24):2217-2218.
- [7] 高峰强.我国普通高校教师管理中的激励机制[J].南京航空航天大学学报(社会科学版),2008(1):80-83.
- [8] 苏宇红,徐建东,宋迎进.完善高校教师激励机制促进高校教学管理[J].中国轻工教育,2006(3):42-44.
- [9] 张兄武.激励理论在高校教学管理中的应用[D].苏州:苏州大学,2005.
- [10] 徐秀伟.加强高校教学管理改革建立激励机制[J].黑龙江教育学院学报,2000(3):31-32.

作者简介:王丹(1979-),女,硕士,讲师,从事高校教学管理研究。