

高校教师教学激励机制存在的问题与对策研究

吴新宁,廖慧艳,张倩

(湖南科技大学 教育学院,湖南 湘潭 411201)

摘要:高校是人才培养的主要阵地,对人才培养担负着重要的责任。高校教师的教学水平直接影响着人才培养的质量和效果。教师的教学水平在高校日益受到重视的大背景下,完善高校教师教学激励机制对教师教学的自觉性和主动性,及人才培养质量的提高具有重要的意义。通过问卷调查法和访谈法分析我国高校教师教学激励机制存在的教学科研机制、教学管理机制、人才竞争机制及教师职业机制不够完善等问题,提出完善高校教师职称考评体系、制定差异化教学激励、完善教学管理模式等措施,以优化我国高校教师教学激励机制,提高教师教学水平。

关键词:高校教师;教学管理机制;教学激励机制;教学质量

中图分类号:G645.1

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2023)02-0142-07

人才是富国之本,高校是人才培养的主要阵地。高校教师作为高校教学的核心力量,其教学态度及行为方式直接影响着人才培养的质量及效果。高校教师教学激励机制是针对高校教师群体的工作特点和心理特征,通过优化整合影响高校教师教学态度与行为的相关因素,依靠科学合理的激励体制和激励制度,运用丰富多样的激励方式和手段,使其充分发掘教学工作潜力和调动教学工作积极性,从而实现激励目标的机制。因此,通过构建科学合理的教学激励机制来影响教师的教学态度及行为,对激发教师的教学动力和提高教师教学水平具有重要的意义。但目前我国高校对教师的激励机制依然存在重科研轻教学、教学管理模式不够完善、教学考核制度不健全等问题,教师教学激励方式的不合理导致教师激励机制与教师长期发展之间的矛盾未能得到有效解决。而高校要实现教师的科研与教学共同发展,需考虑将教学激励机制与教师个体差异及具体需求相结合。本

研究以湖南省部分高校为例,对高校教师教学激励机制进行问卷调查和半结构化访谈,探索高校教师教学激励机制存在的问题,并在此基础上完善教师教学激励机制,以期提高高校教师在教学上的积极性和主动性,提高教学质量,优化教学效果。

1 研究方法

本研究采取定量研究与定性研究相结合的研究方法,以湖南省部分高校为调查对象,对高校教师教学激励机制的构建现状进行问卷调查和半结构化访谈,以探究高校教师教学激励机制存在的问题。

1.1 问卷调查法

1.1.1 调查对象

笔者以湖南省部分高校为主要调研阵地,共抽取16所高校,其中综合类6所、师范类2所、工科类3所、林业类1所、财经类2所、农业类1所、医药类1所。本次问卷调查所抽取的400名调查

收稿日期:2022-04-11

基金项目:湖南省普通高等学校教学改革研究项目(HNJG-2021-0670);湖南省普通高等学校教学改革研究项目(HNJG-2020-0524)

作者简介:吴新宁(1986—),女,湖南宁乡人,讲师,博士,主要从事信息化教学设计与教师教育研究。

对象在性别、年龄、职称及专业上所占比例分布均衡。性别上,男女比例相当,男教师占 49.5%,女教师占 50.5%;年龄上,30 岁以下的教师占 2%,30~40 岁占 37.6%,41~50 岁占 53.7%,50 岁以上占 6.7%,其中 30~50 岁的教师作为学校教学中坚力量,占 93.3%;学历上,本科及以下学历占 2%,硕士与博士分别占 47.2%和 50.8%,符合高校教师特征;职称上,除助教外,其他职称比例基本持平,讲师与教授的抽取比例均在 30%左右,副教授抽取比例约为 38.2%。本次选取样本专业覆盖面较广,涵盖理学、工学、文史学等专业。在教龄上,将教师教龄分为四段:1~3 年,3~8 年,8~15 年,15 年以上。其中,教龄为 1~3 年的教师占比为 26.8%;3~8 年的教师为 25.1%;8~15 年的教师占比为 24.2%;15 年以上的教师占比 23.6%。各教龄阶段抽取教师比例相当,表明调查抽取的样本具有一定代表性。

1.1.2 调查问卷设计及实施

本研究中的调查问卷主要包括三个部分:(1)教师个人基本情况(性别、年龄、学历、职称);(2)自身发展需求(个人经济收入、个人发展、自我发展机会);(3)现有教师激励机制(薪酬、专业职称评聘、教学管理、工作环境)。问卷采用线上、线下相结合的形式发放。问卷收集后,用描述统计、个体差异变量分析各群体、各年龄阶段、各职称类别的激励效果差异,从而进一步分析高校教师激励机制现存问题。

1.2 访谈法

为深入了解高校教师激励机制存在的问题,从问卷调查对象中抽取 32 名高校在职教师,以前测问卷结果作为基础开展半结构化访谈。访谈内容覆盖调查问卷内容,包括高校教师对于本校教师激励机制的认同程度和了解程度、教师参加学校组织的教学活动情况,以及教师是否愿意参加相关培训来提升教学能力等。每次访谈时间持续 10~20 分钟,通过录音软件记录谈话内容,并在访谈结束后整理访谈记录,并对访谈结果进行全面分析。

2 调查结果

2.1 问卷调查结果

问卷回收后,剔除无效问卷,包括空答、辨识题回答不一致的样本,剩余有效问卷 360 份。

2.1.1 描述性统计分析

(1)通过对 360 名教师样本(剔除无效问卷)量表的 14 个题项分析,计算其平均值(M)和标准差(SD)(见表 1)。

表 1 各项平均值(M)与标准差(SD)

题项	均值	标准差
1	3.82	1.10
2	2.63	0.81
3	3.41	0.80
4	3.50	0.80
5	2.71	1.21
6	2.65	1.25
7	3.61	0.91
8	3.42	0.90
9	3.62	0.79
10	2.91	1.10
11	3.63	0.93
12	3.63	0.76
13	3.50	0.95
14	2.21	0.72

题项为 1、3、4、7、8、9、11、12、13 的均值位于 3.0~4.0 之间,题项为 2、5、6、10、14 均值在 3.0 以下。均值小于 3.0 的题项,主要反映高校中青年教师在教学工作和科研工作之间的比例存在严重失衡,与目前高校所采用的职称评选制度存在一定关联。另外,教师在教学工作与科研工作中难以进行有效平衡,尤其青年教师在教学方面的能力有待提高。迫于教师职称考评压力,青年教师无法专心于教学工作,因此存在“重科研轻教学”的现象。问卷中 14 个题项的标准差(SD)在 1 上下小范围浮动,最大值为 1.25(第 6 题),最小值为 0.72(第 14 题),大部分题项的标准差分布较均衡,在 0.8~0.9 之间浮动。标准差的最大值与最小值之间浮动较大,表明现阶段所在高校未能形成“优胜劣汰”竞争机制,教师职业培训机制、教学管理机制、竞争机制有待完善。

2.1.2 个体差异的变量分析

教学激励机制在年龄阶段上存在一定差异,具体情况如图 1。通过研究数据发现不同年龄阶段所适用的激励方式差异较为明显。首先,年轻教师物质激励占比较高,物质激励中占比较高的为薪水提高,薪水的提高能在一定程度上帮助年轻教师缓解自身经济压力。而大部分 30 岁以下及 30~40 岁的中青年教师都很注重个人发展,希

望通过参加学校所提供的教学技能培训来提高教学能力,同时也渴望拥有展现教学水平的平台。其次,相较于物质激励,50岁以上较为年长的教师更期望获得价值成就感,原因在于他们在职称、经济方面,与年轻教师相比压力较小。因此,50岁以上的教师更看重精神方面的激励。除此之外,研究数据表明,教学激励机制因职称不同也存在着差异(图2),通过单因素分析发现高校教师在不同职称类别上对教学激励机制的反应存在差异。原因在于不同职称的教师其责任感与教学压力不同,职称较高的教师在教学方面投入精力比职称较低的教师投入精力更多,职称压力较大的教师精力投入更倾向于科研方面。

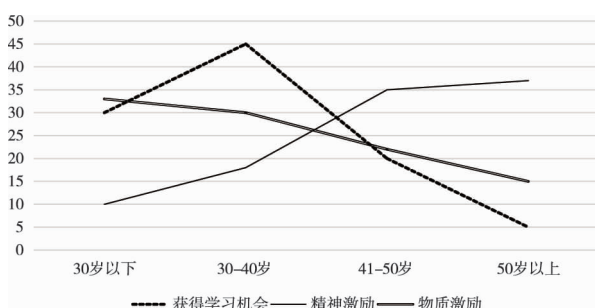


图1 教学激励的年龄差异

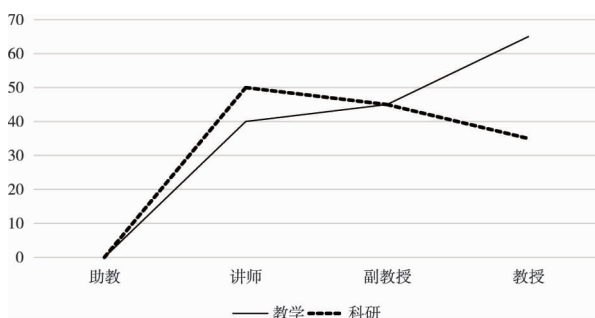


图2 职称差异在科研教学方面的比较

2.2 访谈结果

本研究在征询访谈对象同意的前提下,对访谈内容进行记录,并在访谈后对其进行整理和分析。

在关于教师对现有教学激励机制的满意度访谈中,受访教师认为制定相关的竞争机制能有效提高教师的教学积极性以及工作热情。竞争机制是激发教师教学潜能与积极性的有效途径,而现有的激励机制只是单向的奖励。28.3%的教师表示通过竞赛获得奖励比直接进行奖励更有成就感,竞赛更能展现自身的教学实力。30%左右的

教师认为学校创造优美宁静的校园工作育人环境有利于工作积极性的提高。10.6%的教师群体则认为这种工作学习环境对于年轻教师的正面激励效果不明显,认为激励机制的公平原则也需进行相应改善,激励机制适用时效短、内容变化较大,在一定程度上都会影响教师的工作积极性。

在关于教师是否愿意积极参加学校组织的培训来提高教学能力的访谈中,50%受访教师表示在入职后依然非常愿意参加相关培训来提高自己的教学能力。作为刚入职的青年教师,希望通过培训来获得更多的教学经验;41~50岁的中年教师则希望能够通过培训获得教学方式与手段方面的创新。特别是随着信息技术的发展,教学工具不断更新,学会使用丰富的多媒体设备,能够有助于教师日常教学工作的开展,通过培训能够提高自己的教学水平,也能激发教师内在的教学热情,提高教学的自信心。

关于受访教师是否愿意积极参加学校组织的教学竞赛活动的访谈中,60%的教师表示愿意参加相关教学竞赛,通过教学竞赛可以领略其他优秀教师的教学风采,为自己的课堂教学增加宝贵经验,也能看到自身的不足。但也有10.6%的受访教师对于参加教学竞赛的积极性不足,认为教学竞赛耗时较长,在职称评定时占比不大,因此,忽视了教学方面精力的投入,将更多的精力投入在科研方面。

3 高校教师教学激励机制现存问题

3.1 教师职称评定中重科研轻教学

职称评定是激励教师教学的一种方式,也是对教师教学工作、科研以及其他方面工作的肯定。职称评定主要通过教学和科研两方面进行。相关研究数据(如图2)表明,拥有职称压力的年轻教师(讲师)过于重视科研而忽视了教学方面的提高,在科研方面的投入精力达到50%,而在教学方面的投入精力只有40%。这一现象反映了高校忽视科研与教学在职称评定中所占比例的合理性。出现这一比例失衡的原因在于教学工作周期长,教学成果需要一定的时间才能得到呈现,且难以用量化手段来进行考察。反观科研成果,见效快、易进行量化评定。另外,在教学质量的考核中,存在指标较为主观的问题,难以用具体数据进行量化,如学生及其他教师对于任课老师的评价

受到个人主观性的差异,而导致数据结果缺乏客观性,而科研的考核则可通过发表的成果进行量化比较,评价手段简单。

科研成果的数量差异也能反映高校之间、教师之间的差距,因此,越来越多的高校也更为注重科研,教师也逐渐将工作重心偏向于科研,难免忽略在教学方面的提高,高校教学质量也因此受到影响,高校“重科研、轻教学”的现象也越来越普遍^[2]。这一现象具体表现在以下两个方面:一是高校资源分配方面,高校目前在教师教学与科研方面进行的有效资源配置比例不均衡,高校倾向于将大部分资源用于对教师科研工作的支持。而教师在教学方面所需的一些软硬件资源却呈缺失状态。殊不知具有完备的教学资源,对于提升教师专业教学能力、学生学习兴趣,以及创建高效的课堂都是具有重要作用的。二是在奖励机制方面,高校对教师在科研上的奖励力度不均衡^[3]。因此,教师的职称评定中教学与科研比例需做一定的调整,教学激励机制需做进一步的完善。

3.2 激励手段单一

本研究基于现存的教师教学激励机制及对部分教师进行的访谈结果,发现高校对教师的激励策略以物质激励为主,高校普遍认为只要能够满足教师的物质需求,就能稳固基层教师队伍、提升全体教师在学科教研活动中的积极性。从图1的数据结果可以看出,对于30岁以下的高校教师,不仅需要物质激励还更希望获得学习机会。而40岁以上的教师,精神激励重于物质激励。物质激励目的是要满足教师的基本心理需求,而精神激励属于高级需求^[4]。高校管理者对于不同类型教师的切实需求认识不足,当前高校制定的激励措施忽略了教师的年龄、职位、专业背景的差异,对于刚从事教师工作的年轻教师来说,领导的认可、同行的尊重以及更多学习机会能够有效促进其工作积极性,而给力的物质激励还能让年轻教师缓解经济压力轻装上阵,可以将全部精力投入于工作之中。而对于30~40岁的中青年教师来说,物质激励与精神激励同样重要,给予物质激励会激发教师工作的热情和专一性,辅之以精神激励更能激发这类教师的内在动机,以及维持工作热情。50岁以上的教师已经取得相应的成就与职称,这类教师则更需要满足自身社会地位,以及实现自我价值等高层次的精神需求。

激励形式分为正面激励与负面激励,二者并无高低之分。只进行正面激励或只进行负面激励都不能从根本上起到激励教师积极教学的作用^[6]。根据问卷调查数据发现,高校现有的激励政策中正是缺少了相应的负面激励——约束机制,教师的工作积极性难以提高。因此,高校在制定教师激励机制时,要实行奖罚分明的正面激励与负面激励政策相结合,才能有效解决教师教学积极性不高的问题。

3.3 教学管理机制不够健全

高校的管理机制是为保证高校各方面工作有序开展而制定的。相关研究表明,教学管理制度不完善是直接制约教师工作积极性的重要因素^[7]。首先,在具体实施过程中,我国现在的高校教学管理绝大多数仍然采用行政管理模式,教学管理者与教师之间是管理者与被管理者的关系,行政部门所推行的相关规定与政策,教师只需要自觉遵从这些制度并配合完成相关教学工作即可,教师无须参与到日常教学管理工作中^[8]。在这种管理模式中,教师们缺乏参与感,可能会因此产生抵触心理并对教学管理制度产生怀疑。因此,教学管理者需要完善原有的行政管理模式,鼓励教师积极主动参与到教学管理的制定与日常管理中。其次,高校管理者对于高校教师激励管理机制也需在理论层面进行深入研究和完善,目前关于高校教师教学激励机制方面的研究甚少,导致高校教学管理制度缺乏理论支撑^[9]。教学管理机制不够完善,教师在教学活动中缺乏正确引导,在一定程度上教师的教学水平得不到根本性的提高,教学质量也会受到影响。

另外,大多数高校尚未形成科学、统一的教师教学评价与工作管理考核机制,评价方式与内容过于单一,年度量化考核工作缺乏统一标准,比如,规定的教学课时量、论文期刊级别、课题立项排名等,这种单一模式的评价标准没有关注教师的创造力和个性发展^[10]。如果采用“一刀切”的方式对教师的教学进行管理与评价,那么教师往往会出于“趋利避害”的心理,选择容易出成果的途径,也将会让更多教师“重教学结果而轻教学过程”,势必造成教师发展趋于同化,不利于高校教师多样化发展和高校多样化改革^[11]。

3.4 人才竞争机制不完善

教师激励机制的核心是激发教师的教学潜能

与教学积极性,让教师不断提升自身教学能力,设置竞争目的在于让教师在竞争过程中发现自身的教学问题,了解和学习其他教师的教学特点,提升自身的教学能力。从调查问卷中各题项的均值、标准差分析得出的结果发现,多数高校教师希望参与相关教学技能比赛,以此来提升自身的教学技能和自信心。一方面,许多高校没有形成良好的“优胜劣汰”机制,在各项奖项评定中过于看重科研成果,将个人综合能力的竞争变成了唯课题、唯论文的竞争,导致“重科研轻教学”的现象,不能有效激发教师的教学潜能,同时也影响了高校优秀人才的培养。另一方面教师待遇普遍偏低,不同岗位与不同职称的教师收入待遇差距不大,无法体现人才选拔的公平性,也无法保证教师之间的公平竞争。人才竞争机制的不完善,不仅会影响教师在教学工作中的积极性和创造性,高校的教学质量和教师队伍的稳定性也会受到影响^[12]。

通过分析教师的访谈结果,发现部分高校在改革竞争激励机制时,竞争机制的稳定性与延续性考虑欠缺,在制定决策时缺乏客观调查和科学规划,例如,激励制度的“朝令夕改”。激励制度一旦失去稳定性,容易导致教师利益受损,同时也会影响高校各项管理政策的有效实施^[13]。

3.5 教师职业机制不够完善

结合现有调查数据中各高校教师培训的发展情况,我国高校教师职业培训取得了明显进展。根据本研究中的调查数据显示,大部分教师热切希望高校能为教师提供职业能力培训机会,但在职业培训过程中还存在不少问题。首先,在教师入职前,对于高校教师的教学技能培训不到位,对于刚入职的教师来说基础理论知识相对扎实,但教学实践经验单薄。而教师入职培训仅作为入职前的一种必要形式,忽视了教师真正所需的内在素质与专业技能的培养^[14]。其次,针对教师的“一刀切”的培训方式,未能考虑到每位老师拥有不同的优势和需求,从而出现教师无法获得针对性的知识或所学知识超出自身能力范围的两极分化问题。最后,培训只着眼于短期培训的结果,忽视了教育培训应达到的长期发展效果。总之,现阶段的教师职前培训存在轻技能、时效短、缺乏针对性等问题,在一定程度上会造成高校教师教学能力难以提升。

4 完善高校教师教学激励机制的对策

4.1 深化改革高校教师职称评定制度

各高校应当积极学习和深入贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》等文件精神,重点完善教师职称评定制度与标准,避免因职称评定而造成教学、科研工作时间分配不均衡。目前,各高校将教师系列专业技术职称评定的类型分为教学型、科研型、教学与科研综合型,针对不同职称评定类型制定针对性的管理与评定条件和制度,促使各类教师能在合适的岗位上发挥自身最大的作用。在职称评定时应切实坚持质量评价、分类评价、教学与科研均衡的原则。而制定合理的教师职称评价体系应明确高校教师是职称评价体系的责任主体,在职称评定中应丰富评价方式,有序开展自评、他评等评价活动。对于教师教学工作的考核,应包括学校对教师工作量的评估和教学成果成效的评价,学生对教师的评价、其他教师的评价,以及教师的自我评价。同时,要权衡客观的评价指标与因人的主观性差异而引起的较难量化指标间的矛盾。

为确保职称评定制度的合理性,避免因职称评定而忽视教学的问题,高校应着力加强教师日常教学的过程性评价,包括每年对全体教师的日常教学工作进行量化检查、每个学期集中开展一次或多次教师现场磨课等活动。并将上述检查内容定期进行反馈,与教师薪酬、职称的评定、奖项申报相结合,从各方面综合监督、管理教师日常教学工作。

4.2 了解教师差异,建立多元化激励机制

教师积极性的产生与潜能的发掘是多元因素刺激后产生的个体自觉与自动的行为^[15],高校可以从成就(成功)、经济(物质)、情感(精神)三方面来制定多元化教学激励机制。成就激励机制是以激发教师内部动力为目标,高校要为教师提供施展才能的平台,多让教师在展现自身才能时获得满足感与成就感,使教师能够将外在压力转化为内驱动力,从而激发教师内在教学潜能以及教学热情,在此基础上实现教师的自我全面发展。经济激励,一般是高校运用绩效工资、津贴、奖金福利分配等手段来调动全体教师的工作积极性,因此,高校要考虑奖惩办法的合理性和公平性。

情感激励体现在通过强化感情交流协调管理者与教师之间的关系,让教师获得感情上的满足,以此来激发教师工作积极性。

针对不同的教师,要制定完善、具体、切实可行的差异化发展激励机制。例如,针对30岁以下的教师应创造有利于个人能力发展和专业深造发展的机会,表现优秀的教师按照教师自愿与实际情况提供外出学习、国外深造等机会,以提升其教学与科研积极性及其他相关能力的发展。而40~50岁以上的教师多数都已进行了职称评定,这类教师更希望提升社会地位和学术名誉成就,实现个人价值。针对此类教师高校可根据教学科研成果提供相应的社会认可和自我价值实现的渠道,比如,邀请这类教师为青年教师开展讲座、加大优秀教师行动宣传、树立学习榜样等。

4.3 完善教学管理模式

高校教学管理模式作为确保高校教学效果、提高教学质量的重要保障,是推行素质教育改革、培养新型人才的主要内容,因此,高校教学管理模式的改革创新具有十分重要的现实意义。首先,高校需进一步建立“能上能下”的高效动态管理模式,对在岗人员进行定期考核,加强教学管理队伍的建设,结合学校教学管理工作实际,最大限度激发教学管理人员的工作积极性。其次,鼓励教师参与教学管理,让更多的教师在教学管理中获得参与权和话语权,鼓励教师发挥“主人翁”精神,增强教师的责任意识与使命意识,集教师队伍之智慧,扬学校之民主。高校需建立民主、创新的教学管理模式,高校管理者要树立“以教师为本”的管理思想,实施民主管理,让教师融入教学管理工作中,进一步推动教学管理模式的完善和创新。另外,高校管理者需要改变传统外压式的强制管理,通过各种激励形式提高教师工作积极性,并赋予教师更大的教学自主权,让教师拥有自己探索、创新教学方式的机会,以此激发教师内在的教学潜能来提高教学水平^[16]。

4.4 构建有效科学的人才竞争体系

加强教师队伍建设和优化高校内部人力资源是高校长期发展需要关注的大事,高校应建立科学、有效的人才竞争体系,促进师资队伍的建设。首先,优化人才岗位竞聘机制,按照“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任”的原则,打破传统任用制度,支持所有符合条件的教师公开竞争

所有岗位,通过公平竞争不断挖掘教师自身潜力,进一步提高高校教师队伍的质量。其次,高校可开展多样化的教学技能竞赛,为高校教师提供展现教学能力的机会和平台。通过比赛过程中的准备工作以及专家的点评,教师可以经历一次全方位的过程训练,发现自身教学的优缺点。同时,学校通过组织教学竞赛和教学研讨活动,让教师在合作交流中学习,帮助教师解决教学过程中遇到的问题,以赛促教,有效提高教师教学能力,建立教师间和谐、公平、有效的竞争环境。

4.5 完善教师职业培训机制

教师培训旨在使教师了解教师职业特点和要求,掌握高等教育教学的基本知识、方法与技能,提高教学质量和水平。针对教师职业培训内容单一、培训方式“一刀切”、培训时效短等问题,可以从以下几个方面来完善教师职业培训机制:一是培训内容多元化。改变传统的以教学法规、教育理论为主要内容的培训方式,采用组织与教学活动直接相关的知识培训和问题讨论相结合的教学活动方式。针对教学经验较少的教师,在加强教育理论知识的培训外,增加教学技能实践培训,如:教学设计、板书设计、课堂语言、课堂教学活动等^[17]。二是培训方法避免“一刀切”,根据教师的不同需求和教师个性特点选择培训内容,进行针对性培训。在培训过程中,针对教师教学中普遍存在的问题,为教师提供个性化发展培训,实现教师个人教学能力发展提升的多层次与全覆盖,满足教师个性化专业发展和人才培养特色的需要。三是建立教师职业培训常态机制。目前,许多高校教师培训缺乏长期的、系统的培训计划,短期的、临时性的培训难以达到预想的培训效果,因此,教师职业培训需要常态化,定时针对教师的教学效果进行考评,并针对教师在教学中面临的问题开展探讨和培训,形成系统、长期且有效的教师职业培训体系。

参考文献:

- [1] 宋信强,徐顽强.教师评价和激励机制的价值均衡模式探究——以广东省属10所综合性本科高校为例[J].中国高校科技2021(11):28-32.
- [2] 王维维,崔洁.地方高校教师教学业绩激励机制构建现状调查与改进对策[J].陕西学前师范学院学报2021(5):127-132.

- [3] 曾洁,李志峰,马瑞.基于“教学学术”的高校教师教学激励机制构建[J].江苏高教,2018(5):48-53.
- [4] 曹兰芳,文建林.高校教师职业行为与激励研究[J].江苏高教,2017(12):68-70.
- [5] 陈昱,苏旭阳,魏蕾如.国外教学激励机制以及对我国的启示[J].教育现代化,2020(56):103-105,130.
- [6] 麻艳如.我国高校教师激励机制的效果研究[J].继续教育研究,2018(11):37-41.
- [7] 冯宁,王乐生,柳志广,等.高校教师教学积极性研究与激励对策[J].中国成人教育,2016(7):75-78.
- [8] 王福泉.转型期高校教师激励存在的问题及思考[J].黑龙江高教研究,2010(5):62-63.
- [9] 王长文,王舒然.高校教师教学能力现状分析及相关对策探究[J].黑龙江高教研究,2014(6):77-79.
- [10] 陈坚,沈燕丽,王涛.双因素理论视角下高校创业教育教师激励策略研究[J].学校党建与思想教育,2016(15):86-88.
- [11] 时念秋,张秀荣,冯波.高校教师激励机制的透视及完善策略[J].中国成人教育,2017(1):42-45.
- [12] 赵冬梅.高校教师教学激励机制研究——以河北经贸大学为例[J].河北广播电视大学学报,2017(2):82-85.
- [13] 庄敏.高校教师激励机制的现实困境与对策研究[J].经济研究导刊,2020(35):92-93.
- [14] 陈志军.地方高校人才培养质量保障体系建构研究[D].西安:西北大学,2019.
- [15] 肖安东,王鹤,顾阳阳.高校本科教学教师激励机制的探索与实践[J].当代教育实践与教学研究,2019(6):122-123,163.
- [16] 马嘉友.高校教师教学潜能的激发——激励机制成因分析与构建[J].山西财经大学学报 2009(S2):273-274.
- [17] 许元真.“双一流”建设高校青年教师的发展困境及对策——教学与科研的“博弈”[J].中国成人教育,2021(11):58-62.

Research on the Problems and Countermeasures of Teaching Incentive Mechanism of College Teachers

WU Xinning, LIAO Huiyan, ZHANG Qian

(School of Education, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan 411201, China)

Abstract: Colleges are the main positions for personnel training, shouldering important responsibilities for the cultivation of talents, and the teaching level of college teachers directly affects the quality and effect of talent training. Under the background that the teaching level of teachers is increasingly valued in colleges and universities, improving the teaching incentive mechanism of college teachers is of great significance to the consciousness and initiative of teachers in teaching and the improvement of talent quality. This paper analyzes the problems of emphasizing scientific research over teaching, as well as the imperfect teaching management mechanism, talent competition mechanism and teacher professional mechanism in the teaching incentive mechanism of college teachers in China. It also proposes to improve the professional title evaluation system of college teachers, formulate differentiated teaching incentive measures, improve teaching management models and other measures to optimize the teaching incentive mechanism of college teachers in China and improve the teaching level of teachers.

Key words: university teachers; teaching management mechanism; teaching incentives; quality of teaching

(责任校对 葛丽萍)