

新时代地方高校青年教师教学激励路径探析

徐翠霞

(南通大学 高层次人才工作办公室, 江苏 南通 226019)

摘 要:教师教学直接关乎人才培养质量。受“重科研、轻教学”思想影响,高校青年教师在教学方面的投入度不高成为一个普遍性问题,这必然使高校教学质量提升面临挑战,进而造成青年教师教学能力提高与地方高校发展战略之间、青年教师自我认知与功利主义诱惑之间、高校的教学支持不足与青年教师需求之间产生矛盾。各高校虽然采取了正负强化激励相结合、构建合理的绩效薪酬体系和加强教学改革项目激励等举措,对青年教师教学起到了一定的激励作用,但针对现实中的新问题,还需通过校地互利合作共建,共推青年教师职业发展;构建教学荣誉体系,提高青年教师教学激情;多途径扶持青年教师成长,培育合作型教学文化等路径进一步提升青年教师教学激励效果。

关键词:地方高校;青年教师;教学激励

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:2097-0358(2023)3-0087-04

0 引言

世界发达国家和世界一流大学非常重视本科教育,以美国为例,其著名的研究型大学均有一个共同的特点,就是拥有非常好的本科教育,非常重视教学。^[1]根据《2021 年全国教育事业统计主要结果》,我国普通本科学校 1 238 所^[2],除去“双一流”高校 147 所^[3],地方高校是我国本科教育的重要阵地,广大青年教师是教学的主力队伍。进入新时代,我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾,人民对公平而有质量的教育向往越来越迫切。^[4]但是“重科研、轻教学”问题在高校青年教师群体中广泛存在,导致青年教师教学投入不足成为一个普遍现象。长期以来,全国各大高校为扭转教师“重科研、轻教学”的不良倾向,采取了正向奖励激励、建立负面清单、强化精神激励和运用项目刺激等多种激励机制,但未能从根本上解决问题。为破解高校教师“重科研、轻教学”的现实难题,不同类型、不同层次的高校应使用不同的教学激励策略。总的来说,近几年高校教师教学激励越来越受到关注,国家也出台了多个文件,但是缺乏教学激励机制方面的文件,因此关于青年教师的教学激励是一个值得研究的话题。

1 地方高校青年教师教学问题分析

1.1 青年教师教学能力提高与地方高校发展战略之间的矛盾

科学研究、人才培养、文化传承创新、服务社会、国际交流合作是大学的五大基本职能,尤其是创新能力成为高校排名和争取财政经费的重要指标。由于青年教师的创新能力强,高校间的竞争压力便转嫁到青年教师身上,造成青年教师教学能力的提高与高校发展战略之间存在矛盾。第一,招聘教师要求以科研发展潜力为主、教学发展潜力为辅。在地方高校引进人才政策中,引进人才的重要指标为拟引进人才近几年的学术活跃度,实行首聘期制,在签订的引进协议中教学活动没有明确要求,但是科研任务却以项目、论文、获奖等形式明确提出,若首聘期满考核完不成科研任务还将面临非升即走、取消人才待遇、解聘等后果。青年教师的高薪往往与科研任务相关且成正比,而且高校对科研优秀的人才实行年薪制,帮助科研人员不要急功近利、潜心研究,^[5]这使得教学无形中被边缘化。第二,青年教师上课心理压力。青年教师教学经验不足,师范

收稿日期:2022-12-31

基金项目:江苏高校哲学社会科学研究基金项目(2018SJA1219);南通大学人文社会科学研究一般项目(17W16)

作者简介:徐翠霞(1986—),女,江苏南通人,南通大学高层次人才工作办公室助理研究员,硕士。

生背景的占比很低,且不少青年教师来校前完全没有教学经验,甚至有些是从科研院所或企业转入,但是高校总是希望青年教师能够教学、科研“两条腿”并齐走,既能成为教学专家又能成为科研能手,适应得了新时代教育新环境,站得了讲台、上得了云课堂、做得了微课堂,使得青年教师上课心理压力。第三,青年教师数量与学生数量相比“稳增长”性体现不足。这归根于两方面的原因。一是国家需求。我国高等教育毛入学率从 2016 年的 42.7% 到 2021 年的 57.8%^[6],一直呈增长趋势,2021 年在学总规模达 4 430 万人,居世界第一^[7]。虽然在校专任教师数每年也都在增长,如表 1 所示,从 2016 年的 1 602 万人至 2021 年的 1 885.2 万人,净增长了 283.2 万人,但生师比一直没有明显改善,与教育发达国家的 14:1 相差甚远,说明教师数量仍然严重不足。二是高校自身需求。根据尼斯克南模型^[8],规模决定预算,学校规模越大、学生人越多,财政拨款也就越多。但是,教师数量增长不足直接影响了教育质量。一方面,小班课改大班课,教学任务超课时,结果导致教师工作量增加,教学任务重;另一方面,新教师本应通过做助教 1~2 年时间锻炼上课能力,但由于教学工作急需,高校只能让新教师急急上场,更容易引起教师的教学焦虑感。

表 1 2016—2021 年高校在校学生、专任教师情况表

年份	在校生数/万	专任教师数/万	生师比
2016	36 990	1 602	23.1:1
2017	37 790	1 633.2	23.1:1
2018	38 330	1 672.8	23.2:1
2019	40 220	1 740.1	23:1
2020	41 830	1 833	22.8:1
2021	44 300	1 885.2	34.49:1

注:表 1 为笔者根据 2016—2021 年全国教育事业统计公报整理形成, http://m.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/。

1.2 青年教师自我认知与功利主义诱惑之间的矛盾

青年教师处于教师发展生命周期的第一阶段,缺乏资历,且收入相对低,都深刻清楚教学需要时间磨炼。有研究称,一个成熟的教师成长时间为 2~3 年,教学名师的培养更是需要几年十几年甚至几十年时间。地方高校教师因竞争激励,急于谋求学术地位,但又受功利主义诱惑,价值取向失衡,将个人时间更多地倾向于科研,导致在教学上的精力投入受影响,教学实践时间不足。

1.3 高校的教学支持不足与青年教师需求之间的矛盾

高校虽然建立了教师培养机构,但操作层面的教师发展培养体系尚需不断完善。就当前而言,主要的问题是地方高校校本培训之“供”与青年教师之“需”之间的不平衡,专业的教学培训师严重缺失;缘于经费、时间、管理等问题,管理者不能按教师实际需求出发,往往采用一刀切式培训,多是通过网上培训,以完成规定的学时作为完成培训考核,既无法满足教师的实际需求,也缺乏培训的仪式感,进而难以保证培训实效。

2 地方高校教学激励现状分析

2.1 正负强化激励相结合

正强化激励是地方高校采用的一种最简便、有效的做法。一是实施职称评审改革,提出“教学专长型”教授,不再以发表论文数量作为考核内容,而是将教学业绩取代科研业绩,重点考查教师的教学水平和人才培养效果。随着破“五唯”制度的深入实施,教师职称评价逐渐构建起多视角、多元化、鼓励特长、人人出彩的全方位评价体系,加强重视教师人才培养质量在职称评审中的权重,对促进青年教师科研发展和教学业绩提升“两立”起到较好的引导作用。二是实施精神激励,赋予青年教师荣誉感和使命感。国家教学名师、国家级教学成果奖是我国教育界的最高荣誉,各省、市、校开展了各类教学名师、教学成果奖等的评选工作,或者利用社会资源设立特色教学奖,赋予教师无上的荣誉感和使命感,引导和激励青年教师积极投入教学。现实中,一般地方高校主要以精神奖励为主,但青年教师很少有机会获得。

负强化激励是强烈打击负面效应的最直接、有效的做法。2018 年教育部出台《新时代高校教师职业行为十项准则》,把师德师风作为教师评价的第一标准。基于此,各高校出台了教师职业行为“负面清单”,在教师职称评审、评优推荐等实施过程中实行师德失范“一票否决制”;制定本科教学事故认定与处理办法,严格规

范教学事故处理。但是,负强化激励措施的作用在于守住教学安全底线,不能对教学发挥直接促优作用。

2.2 构建合理的绩效薪酬体系

效率优先、兼顾公平,根据绩效取酬,是地方高校激发教师教学积极性的有力手段。当前,各高校通常采取的措施主要有两个方面:一是实行“多劳多得”的绩效薪酬体系,学校根据教师取得的教学业绩确定教师的业绩奖励津贴,通过调整薪酬结构影响青年教师的教学绩效;二是实行“优绩优酬”的薪酬体系,推行跨层级的“低职高聘”,对于教学业绩突出的青年教师,可以打破岗位界限享受高层次待遇,但总体而言,只有少部分突出教师才有机会“低职高聘”,大部分教师还是按部就班地遵循常规路径评职称。

2.3 加强教学改革项目激励

教学研究有助于直接提升教学效果,教学研究本身又是一种与学科研究平等的研究形态。因此,教学研究的典型意义上的教学与科研的结合体。^[9]学校通过以设立教学项目为依托,特设青年项目,主动鼓励和引导青年教师参与教学改革,达到引导青年教师以研促教、以研促改的目标,为推动教学改革奠定基础。同时,青年教师以自己感兴趣的项目为研究内容,吸引学生参与其中,形成师生合作型研究团队,让教师的教与学生的学紧密结合,带动和提高学生的探究兴趣,促进教学相长。

3 新时代地方高校青年教师教学激励对策

3.1 校地互利合作共建,共推青年教师职业发展

地方高校的可持续发展,尤其是青年师资的引进、培养和提升离不开属地政府的有力支持。从苏州大学、深圳大学等地方高校的发展实践历程和结果来看,这些高校之所以能在较短时间内实现跨越性发展,其中的关键因素之一是地方政府的大力扶持,善于在青年教师的引进、培养和职业生涯发展方面提供便利条件。因此,校地合作是最经济、务实的途径,地方高校要在深入挖掘自身现有资源的基础上,主动寻求外部拓展资源,加强校地互利合作,加强校地合作共建,签订“名城名校合作战略”等,让城市与地方高校互惠互利。地方高校给城市带来人口红利、发展红利与智库红利,有助于形成青年人才发展的友好城市;城市设置地方特色教学奖励政策,帮助青年教师解决住房、子女教育等后顾之忧,使青年教师有更多的时间研究教学理论、开展教学实践,形成明确的教师职业发展生涯规划,促进青年师资从“高数量”向“高质量”发展。

3.2 构建教学荣誉体系,提高青年教师教学激情

精神激励在青年教师成长中具有巨大的推动作用。根据弗洛姆的期望理论,在既定的需要得到满足后要提出新的需要与目标,基于此,教学领域中最高层次的需要是获得社会、政府部门的认可荣誉,即精神激励,也就是实现马斯洛需求层次理论中的最高需求——精神层面的自我实现需求。因此,高校要着力构建青年教师教学能力提升荣誉体系,完善从院级到国家级各层次的荣誉奖励机制,优化奖励范围和表彰力度,激励教师回归教育本质,聚焦教学主战场。2022年江苏省出台《江苏省教学名师支持计划》,将江苏省教学名师由原来的三年评选表彰一次,每次评选40名高校教师,改为每年评选100名高校教师,大大促进了教师追求自我发展的积极性。因此,各地市、各高校要做好相关配套评选工作,构建多层次、成长性荣誉培育机制,提高青年教师教学的精神获得感。同时,高校要充分发挥榜样的示范和引领作用,让入选的青年教师在教学评估等活动中“发声”,提高他们的参与度,引导他们积极开展教学示范,为其他青年教师树立发展标杆。

3.3 多途径扶持青年教师成长,培育合作型教学文化

青年教师的教学发展是需要学校多部门协同的努力,要从多角度关心、帮助青年教师的教学成长。教师发展部门要从政策上扶持青年教师,除了制定针对青年教师的导师制、名师工作室等帮扶计划,专门“一对一”配备教学导师外,还可以充分利用校内外各方资源创建形式多样的交流平台。人事部门要在教学绩效考核制度上支持青年教师,如给予青年教师入职后几年宽松的教學环境,控制教学课时上限,保证他们有充足的时间对教学课程进行系统学习和实践。教学管理部门要加强对青年教师教学的管理和监督,做好上岗培训,强化课堂教学管理、教学评估及反馈,为青年教师提供系统性职业成长指导。二级学院要在过程管理上关心青年教师,让每一个青年教师都有归属的教学团队,形成职业吸引力和归属感。此外,高校应全方位构建合作型教学文化,促进青年教师建立良好的同事关系,使教师之间能够在知识和信息上充分交流、共同分享,在思想、信念、态度方面相互影响和促进,从而为个体发展和教学水平的提高创造有利条件。

4 结束语

教学激励是个永恒的话题。随着高等教育进入新时代,教学环境、教学方式、教学内容等也都在不断快速更新,使得如何激励青年教师深入开展教学业务,做好教书育人工作,成为一个值得重新审视的命题。其中,教育激励是一个有效的教育管理手段,能够有力激发青年教师的教学激情,需要高校与时俱进地构建系统、完备的激励机制,全方位提升青年教师的教学激情,使高校青年教师回归教育本质。

参考文献:

- [1] 鄢大光.重视本科教育:一流大学成熟的标志[J].中国高教研究,2016(6):5-10.
- [2] 教育部.2021 年全国教育事业统计主要结果[EB/OL].(2022-03-01)[2022-08-01].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/202203/t20220301_603262.html.
- [3] 教育部 财政部 国家发展改革委关于公布第二轮“双一流”建设高校及建设学科名单的通知[EB/OL].(2022-02-11).[2022-08-01]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/202202/t20220211_598710.html.
- [4] 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[EB/OL].(2018-01-20).[2022-08-01].https://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm?trs=1.
- [5] 何宪.事业单位三类工资制度改革比较研究[J].中国行政管理,2022(6):83-88.
- [6] 教育部发展规划司.2021 年全国教育事业统计主要结果[EB/OL].(2022-03-01)[2022-08-01].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/202203/t20220301_603262.html.
- [7] 国务院新闻办公室.《新时代的中国青年》白皮书[EB/OL].(2022-04-21)[2022-08-10].<http://www.scio.gov.cn/zfbps/32832/Document/1723331/1723331.html>.
- [8] NISKANEN W A. Bureaucracy and politicians[J]. Journal of Law and Economics, 1975(3):617-643.
- [9] 刘献君,吴洪富.非线性视域下的大学教学与科研关系研究[J].高等工程教育研究,2010(5):77-87.

(责任编辑:范可旭)

Exploratory Analysis of the Path of Teaching Incentives for Young Teachers in Local Colleges and Universities in the New Era

XU Cui-xia

(Office of High-level Talents, Nantong University, Nantong 226019, China)

Abstract: Teachers' teaching is directly related to the quality of talent cultivation. Young teachers in colleges and universities are affected by the idea of "emphasizing scientific research and neglecting teaching", which leads to a general problem of low commitment to teaching, making it a challenge to improve the quality of teaching in colleges and universities, and also causing the contradiction between the improvement of teaching ability of young teachers and the development strategy of local colleges and universities, the contradiction between the self-cognition of young teachers and the temptation of utilitarianism and the contradiction between the insufficient teaching support and the needs of young teachers. Colleges and universities have taken such initiatives as combining positive and negative incentives, constructing a reasonable performance pay system, and strengthening incentives for teaching reform projects, which have played a certain role in motivating young teachers' teaching. However, in view of the emerging problems in reality, it is necessary to further enhance the effect of young teachers' teaching incentives through the paths of mutually beneficial cooperation and co-construction between universities and local governments to jointly promote the career development of young teachers; constructing a teaching honor system to enhance the passion of young teachers' teaching; and supporting the growth of young teachers in multiple ways to cultivate a cooperative teaching culture.

Key words: local colleges and universities; young teachers; teaching incentives