

研究结论不一致。^[5]同时, 调查显示教学时间投入突出的是讲师和副教授群体, 而助教和教授在教学时间投入上相对较少。此外, 教师参与学校行政相关事务比例较高, 可能导致教师教学质量的下滑, 因此, 教师的专业化和去行政化是当前地方本科院校改革的方向之一。

(二) 教学精力投入分析

教师教学精力投入即教师对教学的用心程度, 在时间投入一定情况下, 教师教学精力投入和教学效果呈显著的正相关。本研究中, 对教师教学精力投入从两个方面进行调查, 一方面是教师参与教学情况调查, 主要是否有经常关注教学参考书、是否用心进行课堂教学设计、是否经常运用以及关注教学方法的创新, 课后是否经常为学生答疑解惑等; 另一方面是教师对教学的反思和经验总结, 用教师近三年发表的教学论文数量来衡量。

调查结果显示: 能够经常进行课堂教学设计的教师占比为71.4%, 能够主动在课后为学生答疑解惑的教师占比为49.2%, 非常注重教学方法创新的教师占比为43.6%, 且主要以讲师和副教授为主; 44.4%被调查教师在近三年发表教学论文的数量在1-2篇, 有21.4%的被调查教师在近三年没有发表过教学相关论文。教学论文的发表仍然以讲师和副教授为主。

(三) 教学情感投入分析

教学情感投入不仅是教师走向卓越的先决条件, 也是激发学生深度学习的原动力。本研究中教学情感投入分别从教师教学成就感、教学积极性、对教学的兴趣三方面进行调查分析。调查结果显示: 在教学情感投入上, 教师认为自己很有教学成就感的占比为47%, 非常有教学积极性的占比为42.8%, 对教学很感兴趣的占比为46%, 在教学情感三个维度上, 占比均在50%以下, 这表明教师教学的内在的情感投入有待提升, 现有的教学激励政策没有激发出教师真正的教学热情。

(四) 制约教师教学投入的主要因素

综合以往研究, 本次调查对影响教师教学投入的因素主要通过以下4个问题进行调查, 结果显示: 67%的被调查教师对已有教学奖励政策不满意、58.7%的被调查教师认为教学科研以外琐碎事务影响了教师的教学积极性, 57.1%的被调查教师认为教学激励政策不合理, 49.2%的被调查教师认为科研任务繁重影响到了教学积极性。

影响教师教学投入的评价激励因素分析

有效的教师教学投入评价激励机制, 可以通过评价导向和结果反馈来提升教学质量, 还可以促进教师专业成长, 以及激发教师工作积极性。因此, 要提高教师教

学投入度, 科学、合理的评价激励机制至关重要。

(一) 教学评价中存在的不足

作为教师教学投入的主要导向和反馈来源, 教师教学评价一方面可以使教师及时了解自身的教学情况, 另一方面也可以使管理者了解教师的教育素质和教学活动实施的效果。调查结果显示, 教学评价中存在的主要问题是量代质(55%), 其次就是标准不统一(52%)、人情因素的干扰(52%), 以及教学奖励程序的不完善(50%), 这些都对教师的教学投入造成了消极的影响。

(二) 教师对学校教学激励措施的评价

教学激励是激发教师教学投入的主要因素。本次调查结果表明, 有67%的被调查教师对教学激励政策不满意, 57.1%的被调查教师认为学校教学激励政策不合理。被调查教师中有58%的人认为学校教学激励中存在的问题是激励惠及面小, 有56%的人认为教学激励力度弱, 这是目前学校教学激励中存在最大的问题。

(三) 教师认可的理想教学激励方式

综合以往研究, 本研究将教师认可的理想激励方式设定为薪酬激励、学习培训激励、职称晋升激励、荣誉表彰激励、教学自主权五种。调查结果显示, 教师认可的理想的激励方式依次为薪酬激励(77%); 职称晋升(64.2%)、教学自主权(55%)、学习培训的机会(54%), 这些都是激励教师教学投入和教学积极性的重要因素。

提升地方高校教师教学投入的建议

(一) 优化教学评价机制

各地高校都已建立较为完善的教学评价体系, 但是根据本次调查结果显示, 教学评价中还存在以量代质等不足之处。因此, 建立一套标准统一、奖励程序完善、公平公正的高效教学评价机制, 对促进教师教学投入尤为重要。

第一, 采用多元化和多维度的评价方式, 包括学生评价、同行评价、专家评价等多种方式。学生评价可以反映教师的教学效果, 同行评价可以提供专业性的建议, 专家评价则可以从更高层次对教学质量进行把关。

第二, 加强评价机制的管理与监督, 确保教学评价的公平与透明。一方面, 要确保评价过程公开、公正, 评价结果应该及时公布, 接受监督, 确保评价机制的公信力; 另一方面, 要提高教师参与评价的积极性和能力, 并定期组织培训活动, 以提升评价工作的质量和效率。

第三, 建立教学评价的反馈机制。评价不仅仅是为了奖惩, 更重要的是为了促进教师的成长和改进。因此, 评价结束后, 要及时向教师反馈评价结果, 指出优