

点和不足，提供改进建议。

总之，以顶层设计的视角建立一套高效的教师教学评价体系，不仅能够提高教师教学投入程度，还能够推动学校整体教学质量的提升。

（二）建立有效的教学激励机制

高校教师教学激励与教学评价紧密衔接，有效的教学激励机制可以调动教师教学积极性，增加教师教学投入度，是保障高校教学质量的有力措施。目前高校激励机制“重科研、轻教学”，教学激励中又存在“重结果、轻过程”等问题，因此建立有效的教学激励机制，是提升高校教学质量的有力保障。

1、教学激励应过程性评价和结果性评价相结合

过程性评价是对教师在教学过程中的表现、方法和效果进行的评价，它关注教师教学的全过程，而不仅仅是最终的教学成果，这就要求扩大教学奖励的惠及面并建立有效的教学效果评价机制。

一是设立基于教学过程的教学奖励，扩大教学成果奖励的惠及面。首先，教学效果的评价及奖励必须涉及教学的整个过程，且不同的评价主体对教学不同环节质量的评价应有其侧重点。其次，对教师的教学效果要采取多维度评价。一方面要参考教师完成的教学工作量、主持或参与的教研项目或课题数量及级别、发表的教学研究论文数量及级别等方面，进行量化评价；另一方面，也要对教师的教学态度、教学投入、教学效果等进行定性评价。

二是设立针对不同职称教师的教学效果奖惩制度。根据本次调查结果，针对不同职称的教师，设立相应的教学成果奖惩制度。对于初级职称的教师，应侧重于基础教学能力的考核与激励，加强学业导师制度。中级职称教师及副高级教师是学校的中坚力量，应更加注重其在教学研究、团队合作和教学质量方面的表现。正高级教师，高级职称教师是学校的学术骨干和教学引领者，应重点关注其在学科建设、教学改革和学术影响力方面的贡献。

2、制定合理的薪酬激励措施

在本次调查中，77%的教师认为理想的激励方式为薪酬激励，这与以往研究结论^[5]基本一致。学校要科学制订一套具有激励性的薪酬制度，以有效调动他们投身教学的积极性。在目前的教学工作量考核中，主要以课时为主。但教师的教学投入形式多样，辅导学生考研、第二课堂的组织与活动、指导学生参加各类教学竞赛、教材的编写、教学改革等，都应纳入薪酬激励的范畴。

只有高校建立起比较完善的教师薪酬制度，科学合理设置岗位，并完善与薪酬相匹配的分类岗位考核指

标体系，确保从事本科教学教师的各项权益及其增长机制，才能对教师们产生真正的激励作用。

（三）促进教师专业化发展

教师作为教学科研的核心力量，其职业发展是高校高质量发展的重要部分。然而，随着教育行政管理的日益复杂化和精细化，有关行政方面的琐碎事务影响着教师的教学投入，同时教师高层次需求如教学自主权、专业发展机会等也亟待得到满足。

一是减少教学科研以外行政琐碎事务对教学的干扰。目前地方高校教师有大量的精力放在了应对各种检查、评比、整理材料当中，这需要学校减少教师参与非教学性的行政事务，给教师提供必要的行政支持，帮助教师解决与教学相关的行政问题，让教师有很多的时间和精力投入教学中，也需要教育行政部门减少不必要的教学检查，减少对教学的干扰。

二是注重对教师高层次需要的满足。本次调查结果表明，教师认为理想的激励方式除了薪酬激励与职称晋升外，就是教学自主权与学习培训的机会。然而，在我国高校目前的管理体制中，工资、奖金、福利等激励手段运用得较普遍，在教学激励中要注意对教师高层次需要的满足，例如给予教师教学自主权、有充足的学习培训机会等，以促进教师的专业化发展。

参考文献

- [1]刘振天：《高校教师教学投入的理论、现况及其策略》，载《中国高教研究》，2013（08）：14-19页。
- [2]郭建鹏、常虹、杨凌燕等：《高校教师教学投入的影响因素与作用机制——基于全国本科高校教师调查的实证分析》，载《江苏高教》，2023（06）：86-95页。
- [3]陈水平、方小平、袁园：《高校教师工作投入的调查研究——基于南昌市6所高校调查数据的实证分析》，载《教育现代化》，2020，7（43）：1-4页。
- [4]吴枝兵、彭鸿雁、朱宏：《地方应用型高校教师教学投入情况调查研究》，载《齐鲁师范学院学报》，2018，33（05）：1-12页。
- [5]郭建鹏、唐祯、吕帅：《什么因素影响了中国高校教师的教学投入——基于个体与环境两水平变量的分层线性模型分析》，载《教育发展研究》，2022，42（09）：57-70页。

作者简介

陈小萍 咸阳师范学院教育科学学院副教授，研究方向为心理健康与人格心理