

■人文社会自然科学研究

# 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

王维维, 崔洁

(陕西学前师范学院经济与管理学院, 陕西西安 710100)

**摘要:**教学业绩激励对于激发教师潜力、提高教师教学积极性、提高人才培养质量等有着十分重要的意义。本文通过文献调查、政策文本分析与访谈法总结地方高校教师激励机制以及教师教学激励机制构建现状与存在问题,并对影响高校教师教学激励因素进行分析。最终提出应从完善高校教师薪酬制度、改革高校教师职务评定制度、制订差异化教学激励措施、完善教学管理制度等方面对地方本科高校教师教学业绩激励机制进行改进,达到提高地方高校教学质量的目标。

**关键词:**地方本科高校;高校教师激励机制;教学业绩激励影响因素

中图分类号: G647

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2021)05-0127-06

PDF 获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2021.05.017

## Research on the Construction of Teachers' Teaching Performance Incentive Mechanism in Local Universities and Countermeasures for Improvement

WANG Wei-wei, CUI Jie

(College of Economics and Management, Shaanxi Xueqian Normal University, Xi'an 710100, China)

**Abstract:** Teaching performance incentive is of great significance to stimulate teachers' potential, improve their teaching enthusiasm and improve the quality of personnel training. Based on literature survey, policy analysis and interviews, this paper summarizes the current situation and existing problems of local university teachers' incentive mechanism and the construction of teachers' teaching incentive mechanism, and analyzes the influencing factors of university teachers' teaching incentive mechanism. Finally, in order to improve the quality of teaching in local universities, we should improve the teaching performance incentive mechanism from the aspects of improving the salary system, reforming the job evaluation system, formulating differentiated teaching incentive measures, and improving the teaching management system.

**Key words:** local universities; incentive mechanism of university teachers; influencing factors of teaching performance incentive

### 一、引言

我国正处于建设教育强国,实现教育现代化的关键时期,提高高等教育质量至关重要。自1998年高校扩招以来,我国高校教育改革逐步深

化,高校扩招在满足大众接受高等教育的同时,也面临着教育资源被稀释、教育质量严重滑坡等问题<sup>[1]</sup>。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》中提出高校要全面提高高等教育质量,牢固树立人才培养在高校工作中的中心地位;深化教学改

收稿日期:2021-02-07;修回日期:2021-04-04

基金项目:陕西省高等教育教学改革研究项目(19BY126);陕西学前师范学院教学改革研究招标项目(19JG01ZB)

作者简介:王维维,女,陕西渭南人,陕西学前师范学院经济与管理学院助教,主要研究方向:教育管理;崔洁,女,河南许昌人,陕西学前师范学院经济与管理学院教授,主要研究方向:高等教育与教学管理。

革,加大教学投入,把教学作为教师考核的首要内容。

地方高校是指地方政府及其教育部门所属,主要由地方财政部门承担办学经费,且培养层次主要定位在本科,并以服务区域社会发展为宗旨,承担着为区域经济社会发展培养人才的普通院校<sup>[1]</sup>。提高教育质量和深化办学特色对地方应用型高校的发展至关重要。高校教师作为人才培养的施教主体,其行为方式和努力程度直接影响高等教育教学系统的正常运行,尤其是高校教学质量的高低<sup>[2]</sup>。为了提高教育质量以更好的为地方经济和社会发展服务,地方本科高校不仅要引进人才、留住人才,组建一支稳定的高水平教师队伍,更要竭尽所能地挖掘高校教师的潜能、提高高校教师教学的积极性、创造性。因此,教师教学业绩激励的重要性不言而喻。清华大学教育研究院调查显示:六成的青年教师每天工作10小时以上,两成的青年教师每天工作时间超过12小时<sup>[3]</sup>。压力之下,教师面临教学与科研的取舍,若教师教学业绩激励有效性不足将会导致部分教师将更多地精力投入在科研上面,忽视教学工作,从而会严重影响人才培养质量。

高校教师激励机制是指高校组织管理者通过各种激励方式及策略,找出影响教师工作积极性与主动性的因素,针对不同类型教师的需求特点和具体情况,对教师进行激励和管理,激发教师的内在潜力,最终实现学校的工作目标。目前我国高校构建的教师激励机制内容主

要包括教师聘任制度、教师考核制度、教师培训制度以及以考核评价为基础的职称评聘晋升制度、工资津贴制度和福利激励制度<sup>[4]</sup>。高校教师教学业绩激励机制是指在现有高校教师激励机制的基础上,将激励的侧重点转移到教师教学业绩方面,针对现存的问题,不断完善教师教学业绩激励方式及策略,提高教师教学积极性,提升教师教学水平及教学能力,最终达到提高高校教学质量的目标。教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》中指出,对高校教师的考核评价要突出教学业绩,要提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称评聘、岗位晋升考核中的比重,充分调动教师从事教育工作的积极性。可见,教学改革是提升高等教育质量的核心任务之一,而完善教学业绩激励则是教学改革的重要内容。通过完善高等学校教师教学业绩激励,以便提高教学质量,从而最终提高高等教育质量。

## 二、调查与分析

### (一)地方高校教师激励机制构建现状与问题

对教师激励机制的探索,一直是高校改革的重点,也是众多学者关注的焦点。本研究结合文献梳理、政策文本剖析及访谈发现,我国地方高校教师激励机制呈现激励模式单一、教师业绩考核和评价手段不够科学、缺乏有效的约束机制及竞争机制等特点。

通过对文献进行梳理,多位学者针对高校教师激励机制的现状都进行了研究(见表1)。

表1 关于高校教师激励机制的现状研究

| 学者                   | 时间   | 高校激励机制现状  |
|----------------------|------|---|
| 王福泉 <sup>[5]</sup>   | 2010 | 激励主体自身建设不完善、制度设计缺乏成长性、学术权力发挥不足、激励措施缺乏可持续性,对教师的评价考核不合理以及教师实际收入与预期收入偏差较大等 |
| 陈坚,等 <sup>[6]</sup>  | 2016 | 青年教师激励机制运行过程形式化、激励标准单一、时效性不足、不稳定性有余,忽略青年教师参与                            |
| 郑忻 <sup>[7]</sup>    | 2017 | 绩效考核与评价体系科学性不足,没有设置明确的量化指标,已设置量化指标又不能有效评估质量                             |
| 时念秋,等 <sup>[8]</sup> | 2017 | 教师激励机制中存在薪酬激励机制不完善、职称激励机制缺乏弹性、精神激励机制不足                                  |

此外,作者对陕西省某地方高校的30名专职教师进行了访谈。访谈从教师队伍的基本情况(性别、年龄、学历、职称)、现有教师激励机制(薪酬福利、晋升制度、个人发展、学校管理、工作环境)、教师的需求(生存需求、成长发展需要、自我价值实现的需求)这三个方面出发,分析该地方

高校教师激励机制现状,并从教师语气、神态、心理活动等方面更直观地发现问题。

接受访谈的30名教师中:女性教师23名,男性教师为7名;35岁以下青年教师15名,35-45岁中青年教师9名,45岁以上中年教师6名;所有教师均为硕士研究生及以上学历;讲师及以下17

人,副教授及以上13人。

通过对访谈结果进行整理,发现该校现有的教师激励机制存在很多问题。76.7%的教师对学校的薪酬福利表示不满意,除固定工资外,薪酬仅与超课时量挂钩,没有考虑到教师其他难以量化的工作内容;60%的教师认为学校的晋升制度过度重科研而轻教学,尤其是对青年教师来说,为了评职称而无法将更多地精力用在教学工作上;91.7%的青年及中青年教师都十分看重个人发展,希望学校能提供更多机会和平台;40%的教师认为学校应加强教学管理,减少教师的行政事务类工作,制定出更人性化的考核制度,优化现有激励机制;43.4%的教师认为优美的工作环境十分重要,其余教师则认为工作环境起到的激励效果不大。

本次访谈除了对现有教师激励机制的现状的调查,还侧重倾听教师的需求。通过对访谈结果的整理,结合被访谈教师的语气和神态,发现绝大多数青年教师及中青年教师(45岁以下)都有较为沉重的经济重担,面临着房贷、车贷、子女教育、赡养老人等责任。所以物质性激励对于中青年教师来说是十分重要的。除此之外,这类教师也非常看中个人成长发展的需要,希望能获得校内培训、校外培训、出国培训等机会。45岁以上的中年教师则更加看中社会地位和学术声誉,更为期待个人价值的实现,希望学校能提供相关平台。结合文献梳理及访谈结果,本研究认为地方高校教师激励机制构建存在以下问题。

### 1. 激励模式单一,缺乏差异化需求分析

多数高校管理者认为,激励就是给予物质刺激,只要满足教师的物质需求,就能稳定教师队伍、提升教师积极性,因此,目前我国高校教师激励机制以薪酬激励为主。近年来,各地方高校在政府政策引导下,通过提升工资收入等手段,不断提高教师福利待遇水平。与其他社会群体相比,高校教师是一个高知识水平群体,在满足基础的生理需要和安全需要之后,他们更加注重较高层次的需要,如更看重领导的认可、同行的尊重、在意自身社会地位、注重自我价值的实现、追求学术上的自我实现等高层次精神需求<sup>[5]</sup>。目前,多数高校的教师激励

机制对教师的精神激励有所忽视,特别是对不同年龄阶段、不同职位、不同专业教师的精神激励需求差别深入研究不足。

### 2. 教师业绩考核和评价手段不够科学

大多数地方高校尚未真正建立起科学完善的绩效评价考核体系,年度考核过于形式化,不能真实反映出教师的工作业绩<sup>[6]</sup>。在考核指标上,更侧重于思想政治表现、职业素养、业务水平等几项指标;在评价方法上,主要采用填表打分形式,主观性过强<sup>[7]</sup>。由于教师工作具有复杂脑力劳动特征,其教学价值不容易量化考核,而科研成果更容易量化考核,因此高校的评价体系更偏向于科研,导致高校教师过度重视科研成果<sup>[8]</sup>。此外,目前强调量化的考核标准也使很多教师重结果轻过程、重数量轻质量;教学时更注重课时量,忽视教学过程;学生评教过于形式化,不能真正反映出教师教学过程中存在的问题<sup>[9]</sup>。

### 3. 缺乏有效的约束机制及竞争机制

一般来说,激励应包括激发和约束两个方面,奖励和惩罚是最基本的两种对应激励措施。目前,大多数学校尚未形成有效的针对教师的约束机制。在我国高校中,职称或职务越高,个人收入水平就越高。同等级的教师,无论贡献如何、业绩如何,一旦评上职称或者受聘职务,就可以拿到相同等级档次的工资。这造成了一些高校教师缺乏主动性、创造性,学校也很难约束和控制教师一些不符合岗位实际要求的行为。此外,部分高校长期以来的人事分配制度仍然存在弊端,教师资源的配置不够灵活。在对教师职务聘任考核上,缺乏监督与管控,对教师是否达到任职要求,是否能胜任该岗位职责只进行流程化审核,还没有真正实行有效的竞争机制<sup>[10]</sup>。这就导致聘任制度成了走过场,高校教师也因此缺乏有效的竞争压力。

## (二)地方高校教师教学激励机制构建现状与问题

在国家和地方政府政策鼓励下,许多地方本科高校积极推出了一系列教学激励措施(见表2),但是,通过文献梳理及结合实际情况发现仍有很多地方本科高校关于教师教学业绩激励仍存在很多问题(见表3)。

表2 陕西部分地方本科高校教师教学激励措施

| 学校     | 教师教学激励措施   |
|--------|--|
| 宝鸡文理学院 | 设置教学奖励办法;对获得校级教学质量优秀奖的教师在当年教师节表彰大会上予以表彰,颁发荣誉证书并一次性奖励2000元;在校园网、校报等设置专版宣传获奖者事迹    |
| 西安文理学院 | 实施教学奖励,包括对教学平台建设、教学成果、教学评优、实践创新等奖励   |
| 西北政法大学 | 设置教学成果奖,并将教学成果奖作为教师评聘职称、晋级、绩效考核的重要参考依据,在同等条件下教学成果奖获奖人优先晋升、聘任职称                   |
| 西安财经大学 | 实施教学业绩奖励,奖励一流计划项目、教学改革研究项目、教学研究论文、著作、教材、教学成果奖、教学比赛(专业竞赛)获奖、指导学生参赛获奖及反响类教学改革研究成果等 |

表3 教学业绩激励机制存在问题研究

| 视角        | 学者                    | 时间   | 教学业绩激励存在的问题                         |
|-----------|-----------------------|------|-------------------------------------|
| 科研与教学关系角度 | 管春英,等 <sup>[11]</sup> | 2017 | 科研成果的显性和教学成果的隐性导致资源向科研领域集中、教学资源分配不足 |
| 考核制度角度    | 曾洁,等 <sup>[12]</sup>  | 2018 | 形式单一物化、重视数量轻视质量、重视科研轻视教学、缺乏目标导向、缺乏有 |
| 教育管理角度    | 查永军 <sup>[13]</sup>   | 2018 | 教学管理忽视教学学术专业发展                      |

## 1. 教师薪酬与教学质量提升相关性不高

根据国务院公布的工资制度,高校教师工资一般由国家工资和岗位津贴两部分构成。中国国家工资由国家统一规定,分别由岗位工资、薪级工资、基础绩效和奖励绩效四个部分组成,并且与教师职称直接挂钩,与教师日常教学业绩没有关联。岗位津贴由教师所在高校掌控,其中基础津贴就是职称津贴,只与教师职称挂钩;由于不同职称职务的教师课时费标准不同,所以业绩津贴也与职称相关联<sup>[14]</sup>。这样“一级一薪”的制度,与教师教学质量提升激励关联并不密切。此外,绝大多数高校都有明确的科研奖励规定,会对科研成果优秀的教师给予奖励报酬,通常在奖励额度上显著高于教学奖励报酬。因此,大部分教师都更愿意将精力投入到科研工作中。

## 2. 教师职称评定制度中重科研业绩而轻教学业绩

高校教师职称评定主要包括科研和教学这两方面指标。各地方高校的职称评定规定都详细列出了教师教学指标的任务量,一般都相对容易完成。但是,对于教师的授课质量、教学技巧、投入的备课时间等并没有详细的量化标准,所以很难评定教师在教学方面的能力和投入<sup>[15]</sup>。以表4所示为例,在职称评定中,教学指标仅能反映出教师的量化任务完成情况,对教学水平的优劣难以区分。目前高校职称评定更加侧重于对教师科研工作的考核,如论文期刊的发表数量、各课题申报、出版著作数量等。在这种职称评定规则引导下,高校教师会将更多的精力投入到科研工作中,甚至会压缩原本的教学工作安排。

表4 某地方本科高校教师职务评定中的教学要求

|     | 教学为主型教师   | 教学科研并重型教师  |
|-----|---|--|
| 教授  | 主讲过2门以上课程(公共基础课教师除外,合代课程按0.5门计),年均完成教学工作量300学时以上,其中本科课堂教学工作量120学时以上 | 受聘副教授以来,主讲过2门以上课程(公共基础课教师除外,合代课程按0.5门计),年均完成教学工作量200学时以上,其中本科课堂教学工作量70学时以上 |
| 副教授 | 主讲过1门以上课程(合代课程按0.5门计),年均完成教学工作量300学时以上,其中本科课堂教学工作量120学时以上           | 主讲过1门以上课程(合代课程按0.5门计),年均完成教学工作量200学时以上,其中本科课堂教学工作量70学时以上                   |
| 讲师  | 系统讲授过1门课程,经考核合格。任现职以来年均完成本科课堂教学工作量120学时以上,教学效果良好。                   |  |

## 3. 高校教学管理及聘任制度不够完善

高校教学管理是保证教学有序开展、教学质量稳步提升的基本手段。研究表明,管理制度不善是制约教学行为的重要因素<sup>[16]</sup>。我国高校教

学管理绝大多数采用行政机关的管理模式,行政化管理氛围浓厚,很多高校管理部门认为教学管理者与教师之间就是管理者与被管理者的关系,他们认为在教学管理中,行政部门运用职权来推

行教学政策,教师只需要遵从制度并完成教学工作,而不需要参与到日常教学管理工作中<sup>[14]</sup>。在这种相处模式中,教师缺乏参与感,可能会产生抵触心理并对学校的教学管理制度产生质疑。教学管理部门所制定的政策也会因为未能结合教师教学实际情况而产生一系列问题。另外,绝大多数高校在聘任教师时,都会优先考虑教师的学历以及科研成果,教学能力往往不是聘任教师的第一要素。这就导致了一部分教学能力一流、科研能力一般的教育型人才不能进入高等院校,也限制了很多高校对高教学能力人才的引进。

### (三)高校教师教学激励影响因素分析

截止目前,学术界对于影响高校教师教学业绩激励影响因素进行了一些研究分析(见表5)。总体上可以归纳为以下四个方面。

表5 关于影响高校教师教学业绩激励的因素

| 学者                    | 时间   | 原因                     |
|-----------------------|------|------------------------|
| 陈春莲 <sup>[17]</sup>   | 2009 | 激励机制过分看重、宣扬物质激励,忽视精神激励 |
| 刘献君,等 <sup>[18]</sup> | 2010 | 学校和院系层面的制度和政策          |
| 宋燕 <sup>[19]</sup>    | 2013 | 管理制度                   |
| 魏戈 <sup>[20]</sup>    | 2014 | 学校及学校层面的鼓励与支持          |
| 黄亚婷 <sup>[21]</sup>   | 2017 | 考核指标、晋升空间              |
| 曾洁,等 <sup>[12]</sup>  | 2018 | 教学质量评价体系               |
| 赵燕,等 <sup>[22]</sup>  | 2019 | 教师激励重科研轻教学、教师教学自主性缺失   |

#### 1. 地方高校办学指导思想不尽合理

自1999年高校扩招以来,全国地方高等院校数量激增,逐渐暴露出办学定位不明确、“同质化”等诸多问题。特别是不少地方高校脱离实际,盲目地向综合性、研究型大学靠拢<sup>[2]</sup>,快速增加学科门类并扩大招生规模,导致教学条件难以满足,教师精力被迫分散。与此同时,学校对教师的科研要求开始提高,使得教师很难从容处理教学与科研工作之间的关系。

#### 2. 社会对地方高校评价有所偏颇

社会对高校实力的评判标准一直以来都影响着高校的发展方向。通过对各类排名分析发现,不论是世界公认的高校排名还是我国历年高校排名,更多都是以高校科研水平为核心指标的排名。直到2000年,我国才正式将“人才培养”作为一个独立的指标。目前,很多高校人才培养指

标的评判标准与教师教学质量的相关性不强。

#### 3. 教师教学投入产出科学评价滞后

从宏观角度看,地方本科高校教师的主要任务就是培养学生,在这个漫长的过程中,很难看到即时的效果,只有当学生完成学业、走上社会开始工作之后,教师的教学效果才能体现出来。从微观角度看,要培养出一名优秀的学生,高校教师除了完成日常教学工作,还需要花费大量课外教学时间和精力。然而,在目前考核实践中,主要依据其课时量而定,其他考核也大体停留在可以量化的某些工作量方面。

#### 4. 教学激励体系设计不够完善

目前我国地方本科高校尚缺乏对于教师年龄、家庭、个性、学科、专业等差异化特征的综合分析,过于注重经济报酬,缺乏激励内容的特定性和时效性,更为缺乏必要的过程激励和弹性激励,使实际激励效果大打折扣<sup>[9]</sup>。

## 三、完善地方本科高校教师教学业绩激励机制的对策建议

### (一)大力完善高校教师薪酬制度

为了最大化调动地方本科高校教师教学积极性,重视教师教学业绩,有必要建立针对教师教学业绩的激励性薪酬制度。在完善薪酬制度时,对于基础教学工作量的计算,应打破仅以职称作为标准进行课时费分档的惯例,还要考虑教师的备课情况、辅导学生参加比赛的情况、组织学生专业实习、指导学生论文答辩、课后批改作业答疑等难以量化的工作。这种教学业绩的激励性薪酬制度在兼顾公平分配、“多劳多得”的原则下,使教学薪酬与教学业绩挂钩,不仅给予教师一定的教学压力和动力,还可以有效调动他们进行教学的积极性。

### (二)深化改革高校教师职务评定制度

地方本科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》《中共中央办公厅国务院办公厅关于深化职称制度改革的意见》《人力资源社会保障部办公厅 教育部办公厅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,重点引导教师将精力更多地投入到教学工作中。在实践中,可以根据教师擅长的领域不同对

教师的晋升岗位类型进行科学分类,对于教学为主型、科研为主型和教学科研型教师的教学工作任务分别做出明确规定。针对教师群类实行分类管理、分类激励,使各类教师都能在合适的岗位中发挥最大的效用。

### (三)制订差异化教学激励措施,完善高校教学业绩考核评价制度

应根据地方高校教师自身特点与工作特殊性,研究制订差异化教学激励措施。例如:青年教师更加注重个人发展和深造机会,但也面临更大的经济压力,因此更关注工作报酬;中年教师一般都已经获得高级职称,他们更加希望获得社会地位和学术声誉,更为期待个人价值的实现。应完善教学业绩考核评价制度,应着力强化对于教师教学过程的评价,包括对教师前期的教学准备工作进行检查、每学期开展青年教师磨课活动、对教师授课进行随机听课评价、跟进教师的课中考核评价,还可以建立教师电子档案,如实记录教师完成的工作量、教案准备情况、课程准备过程、教学方法、布置作业及批改等信息,并将这些信息与教师薪酬、职称评定、奖项申报相挂钩,从多方面监督管理教师的教学工作。建立教学业绩惩治约束制度,对未完成工作任务或备课不认真、教学过程中照本宣科的教师要进行适度惩罚,重视发挥教学业绩评价对教师教学行为的矫正作用。

### (四)完善教学管理制度,提高教学管理规范性

首先,地方本科高校应从“破五唯”和去行政化管理入手,积极吸纳一线教师参与学校各项管理制度和措施的制订过程,包括专业建设、人才培养方案的修订、教学改革问题等,都要征求专业教师的意见,让教师主动地、有互动的参与到教学管理中。其次,应树立“以教师为本”“以学生为本”的管理思维,真正做到尊重、平等、沟通和引导,营造一个积极健康的工作氛围。再者,学校应针对不同教师群体的实际情况,采取有人文关怀的政策。最后,高校教学管理者在制定管理措施时,应有前瞻性、长远性;规章制度的内容要尽量详细、明确且具有可执行性,提高教学管理工作的规范性。

#### [参考文献]

[1] 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.

- [2] 赵阳.聘任制下的高校教师教学激励研究[D].北京:首都经济贸易大学,2019.
- [3] 李红.本科教学质量保障视野下的高校教师教学激励机制研究[D].上海:华东理工大学,2014.
- [4] 王璐.山西省高等学校教师激励机制研究[D].太原:山西财经大学,2013.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] 郑忻.基于AHP的高校教师绩效考核体系实证分析——以G高校为例[J].南京工程学院学报(社会科学版),2017,17(3):51-55.
- [8] 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.
- [9] 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(10):80-83.
- [10] 胡志良,陈江.浅论高校教师激励机制的构建[J].教书育人,2008(18):24-25.
- [11] 管春英,田轶,杨彦.基于博弈论视角的高校教师行为分析及对策研究[J].江淮论坛,2017(6):117-121.
- [12] 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.
- [13] 查永军.教学管理视角下高校教师教学学术专业发展路径研究[J].黑龙江高教研究,2018,36(7):118-121.
- [14] 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,2017,22(2):82-85.
- [15] 章翠,张秀荣.以绩效为导向的高校教师激励机制研究[J].求实,2008(S2):292-293.
- [16] 白雪瑞,李艳梅.试析高校教师激励机制设计[J].教书育人,2008(3):40-42.
- [17] 陈春莲.我国大学的教师激励机制探析——以北京大学、武汉大学和中山大学为例[J].理论月刊,2009(10):95-97.
- [18] 刘献君,张俊超,吴洪富.大学教师对于教学与科研关系的认识和处理调查研究[J].高等工程教育研究,2010(2):35-42.
- [19] 宋燕.基于“四维度”的我国大学教学学术水平现状分析[J].现代教育管理,2013(10):79-83.
- [20] 魏戈.国内一流大学教师教学学术研究——来自北京大学的实证调查[J].复旦教育论坛,2014,12(2):34-40,53.
- [21] 黄亚婷.聘任制改革背景下我国大学教师的学术身份建构——基于两所研究型大学的个案研究[J].高等教育研究,2017,38(7):31-38.
- [22] 赵燕,汪霞.对我国大学教师评价制度的反思与建议[J].高校教育管理,2019,13(2):117-124.
- [24] 陈昱,刘晨阳.高校教师教学激励机制存在的问题与对策研究[J].经济师,2019(6):206-207.

[责任编辑 李亚卓]