

“互联网+教育”背景下高校线上教学的教师激励机制

蒋帛婷

(铜陵学院 法学院, 安徽 铜陵 244000)

摘要:从阐释“互联网+教育”及“线上教学教师激励机制”的概念入手,分析了当前高校线上教学教师激励机制中存在的问题:缺乏对激励对象特点与需求的认知、激励措施缺乏系统性、物质奖励为主的弊端逐渐显现、缺乏有效的竞争机制等,提出了细化激励机制结构、优化激励机制系统、强化教师激励控制、注重教师激励实效等策略。

关键词:互联网+教育;线上教学;激励机制

中图分类号:G434

文献标识码:A

文章编号:2097-0625(2023)01-0054-05

自新冠肺炎疫情暴发以来,以互联网为载体的线上教学得到快速发展,教学模式也迎来了颠覆性的转变,对教师教学水平提出了新的要求。在这一背景下,构建以线上教学为导向的教师激励机制变得刻不容缓。现如今,网络成为人类传递信息与沟通的主要渠道,加强对网络资源的开发与运用亦成为教育科研的首要任务。“互联网+教育”理念的提出为线上教学的持续开展奠定了有利基础,同时也为高校教学的创新改革开辟了新路径。在线上教学环节,教师不单单要具备良好的专业素养,更需掌握灵活运用信息技术的能力。以线上教学为依托的激励机制构建,能够实现对教师更加全面的评价,积极引导教师参与到线上教学工作中,实现对信息化技术的灵活运用,进而实现教学体系的更新与优化升级。

一、概念阐释

(一)互联网+教育

“互联网+教育”是指以互联网科技为载体的教育资源的开发与运用,是互联网科技与教育领域相结合的创新教育发展模式。自2018年宁夏正式开启“互联网+教育”示范区以来,该模式在幼儿及高等教

育领域初步得到尝试,并取得了良好成效。“互联网+教育”模式的构建为教育平台持续助力,全面实现大数据等技术在教育领域的实际应用,为教育资源的挖掘与共享提供了有力平台。与此同时,该模式更突出“育”与“教”的均衡配比,通过科学评估体系的构建激发学生自主学习意识,积极迎合时代教育要求,实现对学生兴趣、能力的个性化培养。在信息化技术日益发达的今天,“互联网+教育”无疑是中国教育发展的必然选择,而加强对相关教育制度、教学方法的研究亦变得刻不容缓^[1]。

(二)线上教学教师激励机制

线上教学主要是将教师的授课内容以PPT、视频、Word文档等形式呈现出来,并通过网络教育平台将知识传播到每一位学生面前,是一种以网络教学为主要形式的授课模式。与传统课堂教学模式相比,线上教学受空间局限较小,课程设置更加灵活,亦带动了网络教学向着系统化、规范化的方向发展。线上教学模式的转变,对于教师工作也提出了新的要求。在以情境与氛围为主导的网络教学模式中,教师不单单需要拥有良好的教育专业素养,更要具备较强的个

收稿日期:2022-09-04

基金项目:安徽省高等学校省级质量工程项目“疫情背景下高校线上教学教师激励机制研究——以铜陵学院为例”(项目编号:2020jyxm2002)

作者简介:蒋帛婷(1992-),女,安徽铜陵人,讲师,博士。研究方向:经济法。

人感染力、对线上教育资源的调度与运用能力以及扎实的网络技术应用能力等。鉴于此,线上教学教师激励机制的构建应有别于常规激励模式,需要设立更加全面灵活的评价指标,需围绕教师劳动创造性及自我价值实现设计激励内容,以实现复杂线上教学工作的有序管理,为高校教师队伍素质的提升保驾护航。同时通过激励政策实施、调整和完善,推进教学实践改革,推进教育发展战略实现。从高校层面,教学激励机制建立是提升高校教学质量的保障,对激励高校教师积极投入线上教学、稳定教学质量、优化教学方案具有积极作用。

二、当前高校线上教学教师激励现状、问题及归因

(一)现状及问题

在“互联网+教育”背景下,很多高校都开展了线上教学,但在线上教学管理方面又没有相应措施或措施不完善的情况。很多高校的教师并不知道有线上教学管理制度,并且很多高校都没有一个完整的教师激励机制体系。因此,教师线上教学活动积极性不高,缺乏动力,线上教学照本宣科,不注重与学生的互动,线上学生动态教师无法知晓^[2]。在这种教学与科研失衡的状态下,授课教师难以提高教学的积极性,常常被动地上课,更不用提教学创新、激发学生学习的积极性以提高线上教学成果了。目前,更多的教师倾向于从事科研工作,教学投入减少,这样势必会影响教学质量。这些都根源于没有一个完整的高校教师激励机制体系。

进入21世纪后,人类进入信息化时代,高校无论在教育模式抑或人才培养方式上都发生了巨大的转变。相比之下,高校教师队伍建设工作则停滞不前。目前,国内高校普遍实现了校园一体化网络管理建设,但教师激励却并未列入改革的议事日程,学校对教师激励缺乏重视亦导致高校教师队伍出现结构不合理、学术风气缺失等问题。就激励机制本身而言,高校对教师管理过于行政化,不适应“互联网+教育”背景下线上教学的开展。同时,由于激励机制不完善,加上教学模式转变过程中,培训项目单一陈旧,导致教师无法快速适应线上教学模式,也在一定程度上制约了线上教学的长远发展。

从以上现状分析可知,目前高校教师教学激励与保障机制主要存在如下问题:

1. 缺乏对激励对象特点与需求的认知

激励机制的设计应立足于对激励对象的明确认知。高校教师是高校激励的对象,然而高校管理层却忽略了对激励对象特殊性的考量,全盘借鉴其他阶段性教育激励方式,激励内容模式化问题严重。目前,高校极少设立有关激励机制的科研项目,对于教师群体的动机、需求等无明确认识,更忽略了对教师精神世界的关注,致使教师产生不满心理,影响了教师的工作状态。

相较于强度较高的中等教育教师工作,高校教师的工作环境更为宽松自主,教师对于工作中个人价值的实现也更为关注,成就动机在高校教师群体有更强的展示,而高校管理者在对激励理论缺乏认知的前提下,一味地采取物质奖励的方式,忽略了教师群体精神层次的需求,致使激励措施的安排上存在片面性,无法达到预期的激励效果。

2. 激励措施缺乏系统性

目前,高校激励手段主要集中表现于津贴、薪酬等方面,绩效考核环节偏向急功近利,增加了高校教师的工作压力,不利于良好工作氛围的形成。从另一层面来看,高校对于教师的奖励与惩戒缺乏明确界限,例如针对某一行为只关注约束的一面,而忽略了其激励意义,在激励方式上也只强调对教师行为的规范。另外,高校出于对各类人员综合考核的需要,尚未形成系统化的教师激励制度,所采用的激励方式也多借鉴其他学校的管理经验,缺少对本校背景及办学特色的考虑,致使激励机制的建立失去了现实意义^[3]。

3. 物质奖励为主的弊端逐渐显现

在需要层次理论中,物质需求被视为人类的低端需要,在物质供应充足的前提下,人类的需要便逐渐从物质转向精神。然而,高校实行激励机制的过程中一味地将物质奖励放在首要位置,许多学校虽然耗费大量经费设立丰富多样的物质奖励项目,却始终无法得到教师的积极反馈,这也从侧面反映出单纯物质激励与教师实际需求间的矛盾。例如,多数学校的激励清单数十年如一日没有变化,节假日为教师提供食物补给,或按照资历、职称等划分等级,为教师提供物质奖励,然而这些奖励往往与教师工作绩效间无必然联系,导致教师产生“干好干坏都能得到奖励”的观念,极大地影响了教师工作的积极性。

4. 缺乏有效竞争

高校自开展线上教学以来,传统的课堂教育模式被打破。网络提供的海量资源虽然弥补了课堂教学空间灵活性的不足,却也造成了教学氛围的缺失,加之网络教育技术的运用仍然不够成熟,致使线上教学给师生互动带来了障碍。在这一环境下,教师的教学积极性受到打击,教师间良性竞争的局面亦被打破^[4]。目前,高校在对教师实施激励策略的同时忽略了竞争机制的创设,尤其在线上教学透明度不高的环境下无法采取民主评议方式进行,对教师考核指标的选择仍然停留较宏观的层面,对于教师线上教学能力、计算机操作水平、教学氛围调动能力、情景创设能力等缺乏考量,致使线上教学模式下对教师的激励浮于表面^[5]。

(二)造成问题的主要原因

1. 教学效果评价体系不完善,激励方式单一

目前高校针对教师科研业绩具有相对完善的评价体系,制定量化标准,根据教师发表的论文数量、发表期刊等级等进行考评。但是由于教学活动是一项长期工作,教学成果的展现也需要一定时间,且难以量化,因此高校教学考评并没有标准的考评体系。尤其对于线上教学,因疫情原因短期之内得到大力推广,评价体系更是来不及调整细化。部分学校以线上教学工作量作为教学考评标准,课程效果如何无从考量,这种评价体系使得教师缺乏线上教学动力。同时在对教师进行激励时,大多单一地采取物质激励方式,以此来调动教师线上教学积极性,效果十分有限。高校教师大部分具有专业特长,他们中很多人具有一定学术见解,取得了一定的学术成绩,相比于物质激励,需要更高层次的精神激励,以此实现自身价值,获取社会认可。但是目前高校针对教学设置荣誉奖项十分稀少,难以满足教学型教师的精神需求。

2. 缺乏教师专业发展激励机制

专业发展激励主要针对教师职业特殊性而定。线上教学活动过程中,因教师与学生之间通过电脑屏幕连接,缺乏现实层面的交流,保持学生学习关注度对教师知识的深度、新颖度及线上教学方式的多样性提出了更高的要求。因此高校教师需要不断进行自我学习,更新知识,更新观念。信息大爆炸时代,知识更新日新月异,只有利用现代信息技术,掌握更多前沿信息,加大线上教学方式的创新,提高线上教学质

量,才能满足当代大学生对新知识的渴望与需求。同时高校也需要积极组织教师参与学术活动,加大进修、培训力度。但是目前我国高校较为重视教师的引进,却忽视对教师开展培训及专业发展激励。加之高校教师教学任务繁重,很难保证有充分时间进行进修学习,致使高校教师专业发展需求得不到满足,这不利于教师的专业成长。

三、“互联网+教育”背景下高校线上教学教师激励机制构建策略

(一)创新激励制度,细化激励机制结构

“互联网+教育”背景下的线上教学以网络为载体,师生通过互联网交流与互动,课堂教学疑难点可通过 PPT 展示,教学过程也可用视频的方式记录下来,这为教学评估提供了依据。在线上教学教师激励机制结构的设计上,应侧重于对激励指标驱动性、周期性与发展性的考量,注重对精神奖励、个人发展、薪酬奖励三个层面的均衡分配。例如,精神奖励层面应注重对教师荣誉、成就的展示,在工作氛围不足的线上教学环境下仍然让教师感受到学校的重视,从而更好地调动教师工作积极性。在个人发展层面,学校可利用网络加强对教师业务培训,利用校园网络管理系统进行培训报名、公布学习资料等,引导教师利用碎片化时间学习,在此基础上设立具有挑战性的科研项目,助力教师的个人成长。在薪酬激励方面,综合教师在线授课时间分配奖金,建立线上教学薪资体系,增设法律及组织规定的间接报酬,确保薪资体系的多元^[6]。

(二)优化激励机制系统,满足教师实际需求

激励机制信息化建设是高校教师管理得以适应线上教学的重要举措,高校在设立激励机制系统的同时,应坚持以人为本的原则,注重激励内容的民主性与公平性,以实现高校人力资源的高度开发利用。例如,在系统测试环节,面向教师开展问卷调查,收集教师对激励机制的意见,通过民主决策提升激励机制的广泛适用性。另一方面,应遵循科学性原则,注重对系统模块的优化设计,诸如针对线上教学学时的评估、教育质量的评估、学生学习成果的评估等,增设师德师风、教师思想水平等评估模块,开设学生匿名投票功能,充分挖掘互联网激励功能,以此来确保对教师评价结果的公正性^[7]。

（三）强化教师激励控制，注重教学评价数据的统计与分析

高校线上教师激励机制在依靠网络实现系统优化的同时，更应注重对激励过程的质量控制，加强对激励机制的监督，避免各种暗箱操作、数据造假等行为。一方面，高校应树立起“全过程控制”意识，确保激励目标与高校教育发展总目标保持一致，明确目标设定、计划拟定、绩效评价等一系列环节，实现对各环节的信息化加工，确保激励机制从陈旧的结构中脱离出来，真正地实现与线上教学共同发展。另一方面，应强化对激励机制的发展趋势预判，依靠网络实现对教师工作数据的收集，运用分析软件实现对各项数据的具象化呈现，提升激励机制的敏锐性与客观性，对激励机制运行中可能出现的问题进行预防。

高校在优化网络教学体系的同时，应进一步加强师生沟通渠道的多元化建设，除钉钉及教育云平台之外，多运用微信、微博等社交平台构建沟通渠道，加强对校园文化的宣传，以此来促进信息资源的优化共享，为教师激励与考评提供更多数据支持。与此同时，应注重教师信息化成长档案建设，要服务教师终身学习意识的培养及创新能力的提升，动态化更新档案指标，并将档案作为教师激励的主要参考依据，在此基础上针对教师需求建立个性化激励体系，以确保激励决策能够更好地满足教师实际需求，为高校线上教学教师激励机制的优化升级奠定基础。

（四）转变激励观念，注重教师激励实效

1. 过程性动态积分制

所谓“过程性”是指针对教学的每一个环节设置任务模块，通过对教学任务的细致划分，实现对教师教学的实时跟踪，以达到对教师工作动态展示的效果。在教师每完成一个教学任务后，就会结合实际完成情况获取相应积分，积分的累积能够反映出教师工作的质和量，也能够给予教师一定的满足感与成就感。过程性动态积分制本质上是一种负向激励方式，通过排名及考核等方式来激发教师竞争意识，有效弥补网络教学在教学氛围上的不足，并能实现与正向激励方式的互补，引导教师树立良好的教学态度。

2. 货币薪酬激励

物质与精神激励都是教师激励机制中不可或缺的重要元素，所谓物质奖励即给予教师所需的物质补给，为教师提供良好的工作与生活物资保障。精神奖励的方式则多种多样，其目的在于满足教师精神层面需要，实现积极正面的情感导向。货币薪酬激励方式的运用能够同时满足教师物质及精神层面的双向需要，达到按需分配的效果。一方面，货币能够实现同等价值的物质转换，可由教师自行支配，提升教师对激励政策的满意度；另一方面，货币亦是教师自主学习的物质基础，有助于教师提升专业能力，也有助于教师自己的职业规划。在汲取教师合理化建议后设置货币奖励项目，弥补线上教学中教师与学校关联性的缺失，从而更好地提升教师责任感^[8]。

3. 民主管理激励

信息化环境下，以互联网为载体的教学环境更加开放，系统化教学模式得到横向延伸，但日益多元的教育模式也为管理带来了难题，传统的管理手段显然已无法适应线上教学管理需求，如何实现权利分摊，构建民主管理体系成为线上教学必须考虑的问题。教师是学校的主体，参与学校民主管理也是教师的权力，尤其是在对教师能力进行综合考评、教学工作量考核等方面，要广泛吸收广大教师的意见，赋予教师更大的职权，使教师自身优势得到更好的发挥。与此同时，教师也需承担相应的责任，以此达到激励与约束的双重效果，提升教师的工作归属感，以校园建设及线上教学发展为己任。

四、结语

自高校开展线上教学以来，原有的教师激励机制在发挥作用方面越来越不能适应实际需要，发挥激励机制应有的作用，尤其是激励机制缺乏对激励主体特点与需求的认知，激励措施缺乏系统性以及以物质奖励为主等问题愈发突出。鉴于此，高校应立足于网络教学体系发展的需要，创新激励制度，细化激励机制结构，优化激励机制。同时，高校在线上教学教师激励机制构建时，要加强信息化技术在激励机制建设中的渗透与运用，发挥大数据在评价和激励教师中的作用，从根本上转变高校线上教学教师激励现状，实现高校激励机制与教师能力的协同进步。

参考文献:

- [1] 谭诚,卢晓灵,聂立肖. 基于“双一流”建设的河北高校教师激励机制优化策略研究[J]. 科技风,2021(7):127-129.
- [2] 徐懿. 高职教师优课优酬激励机制的探讨:以某高职院校为例[J]. 黎明职业大学学报,2020(4):57-61.
- [3] 孙桃. 高校教师科研绩效的激励影响因素分析[J]. 上海商业,2020(12):96-98.
- [4] 刘新民,俞会新. 地方高校教师科研绩效激励机制优化设计研究[J]. 技术经济,2020,39(11):175-182.
- [5] 张德祥,张道信,潘天红,等. 线上教学管理制度创新研究与实践[J]. 教育教学论坛,2020(44):26-28.
- [6] 那广利. 高校教师分类评价制度的激励效应及优化策略[J]. 船舶职业教育,2020,8(5):8-10.
- [7] 雷兰,杨飞云.“金课”视域下高校教师激励机制研究[J]. 高教学刊,2020(31):150-153.
- [8] 丁佩芬,吕慈仙.“双高”时代高职教师绩效执行之激励驱动模型研究[J]. 职教论坛,2021,37(2):93-98.

Incentive Mechanism for Online Teaching Teachers in Colleges and Universities Under the Background of “Internet + Education”

JIANG Boting

(School of Law, Tongling University, Tongling Anhui 244000, China)

Abstract: Starting from explaining the concepts of “Internet + Education” and “incentive mechanism for online teaching teachers”, this paper analyzes the problems existing in the incentive mechanism for online teaching teachers in colleges and universities, such as the lack of cognition of the characteristics and needs of incentive subjects, the lack of systematic incentive measures, the gradual emergence of drawbacks based on material rewards, the lack of effective competition mechanism, etc., and then it puts forward the detailed incentive mechanism structure, optimizing the incentive mechanism system, strengthening the teacher incentive control, and paying attention to the effectiveness of teacher motivation and so on.

Keywords: Internet + Education; online teaching; incentive mechanism

[责任编辑 汤诗华]