

# 高职院校教师激励机制的优化研究

徐敏

(广东建设职业技术学院, 广东广州 510000)

摘要: 随着社会经济的不断发展, 行业与企业对高素质技术人才的需求也与日俱增, 在此背景下, 如何促进职业教育的发展, 以职业教育的形式培养出更多社会需求的人才, 成为急待解决的问题, 而职业教育发展和培养其重点在教师, 这就对高职院校教师激励机制的发展提出了新的要求, 对此, 本文就高职院校教师激励机制的优化进行了重点研究, 希望为高等教育事业的提升贡献一份力量。

关键词: 高职院校; 激励机制; 教师管理

高职教师作为培养高素质技术人才的主要人物, 很大程度上代表了院校的育人能力, 也是很多社会人士和家长判断、选择院校的重要因素。对此, 高职院校应重视教师激励机制的优化, 充分发挥他们的主观能动性, 使其积极投入教育事业中, 以此提升他们的工作效率和教学水平, 从而满足社会培养人才的需求, 推动高职院校的教育事业的发展。

## 一、高职院校教师激励机制的现状

### (一) 缺乏激励机制考核等级体系

职业教育作为近几年逐渐兴起的教育模式, 一些考核制度还不是很完善, 同时教育管理者对教师激励机制也不够重视, 缺乏相应的考核等级体系, 这就导致一些教学工作没有考核和奖励全凭教师自觉来维持, 一些工作成就也并没有相应的激励制度可供参考。例如, 教师绩效分配一般是依据课堂教学工作量的大小来分配, 但是这种分配方式却忽略了教学质量、教学服务等方面的贡献, 教学质量好和相对不那么好的两种结果, 获得的绩效却是相同的, 这严重影响了教师的工作积极性。所以高职院校应建立相应的考核等级体系, 结合个人实际岗位的贡献、业绩、工作量等, 综合的分配绩效, 真正做到多劳多得、优绩优酬, 从而实现激励机制在绩效考核体系的优化。

### (二) 缺乏对教师必要的精神奖励

职业教育教师的教育责任和其他高校教师是一样的, 可是前者却没有像后者那样受到人尊重, 福利待遇也普遍比后者低, 同时高职院校对校内教师、科研人员和行政人员的工作缺乏明确的尺度, 导致各个队伍之间并不是很和谐。例如, 行政管理人员的坐班补贴一般和教师平均课时数挂钩, 但是, 这却忽略了坐班人员的工作质量和任务量, 工作内容少, 还是多都拿一样的补贴, 这对校内工作人员的沟通交往不利。而且, 在这样的环境下, 教师的主观能动性得不到发展, 他们的精神状态便会逐渐麻木, 对于教学工作呈现出无所谓的态度。所以, 高职院校应明确区分各

个岗位的职责, 为教师教学创建能发挥主观能动性的空间, 鼓励他们大胆实践, 并对实践成果给予必要的精神激励, 使其感受到学校的尊重与支持, 实现自身教学质量的提高, 从而达成教师思想层面激励机制的优化。

### (三) 缺乏社会认可度

同为教师, 职业教育教师却没有和普通教师同等的社会地位, 个人工作的价值难以得到社会的认可, 这导致他们都存在不同程度的自卑感, 这对他们自我价值的肯定有非常大的影响, 自我价值是个人存在的重要体现, 这方面缺失虽微弱, 可长此以往, 教师工作的积极性必然会越来越低, 对教学工作的热情也会越来越低。因此, 高职院校要根据教师的特长和需求, 通过培训帮助教师建立职业发展的规划, 使其教学工作的成效提升, 为学校、行业、社会做出贡献, 从而逐渐提高社会大众对职业教育教师的认可度, 满足教师自我价值的需求, 进而促进教师激励机制的优化。

### (四) 缺乏与教师有效的沟通

沟通是人与人之间思想交流的桥梁, 是高职院校管理者在教师管理过程中解决问题最有效率的办法, 因此, 在激励机制优化的全过程中, 积极听取教师和学生的意见, 做好对校内职工的调研是非常有必要的。但是, 在目前高职院校的管理工作中, 大部分教师与管理者的沟通很少, 只有在两者工作有交集时才会交流, 交流的内容也只是下达或发放任务, 导致两者之间缺乏有效的沟通交流, 这并不利于激励机制优化工作的反馈和实行。所以, 高职院校应重视激励机制权益双方及时有效地沟通, 及时在优化过程中发现问题、解决问题, 从而推动激励机制优化的进度。

## 二、高职院校教师激励机制优化方案

### (一) 建立科学合理的等级体系

高职院校的教师相对较稀缺, 缺乏资源的竞争, 他们不用担心失业问题的发生, 因此, 他们的教学积极性不高, 针对这一点, 高职院校需要建立科学合理的绩效考核等级体系, 从工作业

绩和教学质量、专项重点工作的奖励、岗位职能的考核、临时任务的绩效等几个方面的绩效分配细则入手,实现教师的多劳多得,优绩优酬,从而促进高职院校激励机制的优化。首先,在教师工作业绩和教学质量方面,高职院校可以通过绩效考核指标和奖惩机制的设置进行激励,确保教师的工作内容能够获得全面的评价、应得的奖励。考核的内容需要与教师的教学实践相结合。考核的结果可以与教师的选拔和奖惩挂钩。考核的过程与结果需要保持公正、透明、真实。其次,在专项重点工作的奖励方面,高职院校可以将教师在重点工作、教学、科研、管理、服务等方面获得的重大突破、付出的重大贡献等纳入绩效考核的分配原则中,并开通这些方面的申报渠道,激励教师积极投入教学事业中。再者,在岗位职能的考核方面,高职院校可以评估岗位期间的工作量、工作成绩等,并对所有教师岗位的考核结果进行排名,以排名给予相应的绩效分配额度。从而激励教师在岗位的教学热情。最后,在临时工作任务方面,高职院校可以根据分摊的任务量、紧急的程度来考虑增加绩效的分配,以此激励教师以积极的心态面对增加的工作。

#### (二) 改变教师教学环境与氛围

高职教师大部分是富有智慧与专业技术的人员,有较强的独立性和自主性,不喜欢被动地接受管理,需要宽松自主的工作环境。因此,高职院校可以通过充分的教学工作自主权、凸显教学兼顾服务、发挥激励导向作用、适当加大项目、科研成果的奖励等方式来改变教师的教学环境与氛围,以此激励教师努力工作。首先,高职院校应赋予教师更多的工作自主权,以宽容支持的姿态,鼓励他们大胆创新、勇于实践,使其充分感受到学校的信任与尊重,从而发挥自己的主观能动性,在自己的职权范围内开展具有独立性、创造性和个性化的教学工作。其次,高职院校可以在绩效分配方案中,按照凸显教学兼顾服务的原则建立以教学工作量为主,包含教学建设、教学服务、其他工作贡献以及科研结果的绩效考核机制,以此营造出积极向上的工作氛围,激励广大教职员工的教学工作热情。再者,高职院校可以发挥激励机制的导向作用,健全包含奖励性绩效工资分配、职称评审、岗位聘用与选拔、荣誉表彰等激励政策,以明确校内行政人员和教师、科研人员的职责划分,从而促进校内工作人员的沟通与交流,营造出乐观的校园教学环境,进而促进激励机制在教师思想方面的优化。最后,高职院校可以适当加大项目、科研成果的奖励,进一步贯彻以教学实践情况为导向的激励机制评判标准,从而为教师提供必要的精神奖励,激发他们的教学兴趣。

#### (三) 建立教师的职业发展规划

人需要有目标和规划才能持续不懈地向前,这一点在教师身上也是如此,因此高职院校可以帮助教师建立职业发展规划,并根据教师的特长和需求提供专业发展、教学资源、思想政治素质、创新能力等方面的培训支持。例如,教师高职院校可以为每一位教师准备一本职业生涯规划书,引导他们按照短期、中期、后期的发展目标进行填写,并参照其中的内容对他们的教学工作进行激励和倡导,使其将教学工作与自身的现实生活紧密相连,把对美好未来的渴望转化成自身教学的内在动力,从而积极地探索不同的教学方法,向内挖掘自我的优势,将自己的潜能充分发挥出来,进而体现出他们在工作上价值,逐渐改变社会人士对高职教师缺乏认同感的现状。

#### (四) 建立有效的沟通反馈机制

沟通反馈是观察机制、政策是否达成的重要渠道,因此,高职院校可以通过情感激励、在线反馈和定期评定等方式,建立有效的沟通反馈机制,从而实现激励机制优化进程的掌握,持续推动学校的发展。首先,在情感激励方面,高职院校的领导者可以积极倾听教师的意见与反馈,鼓励教师大胆表达自己的想法,并根据这些意见、想法,及时对激励机制优化过程中出现的问题进行解决。其次,高职院校可以通过如线上建议箱、教师网络讲座、网络调查问卷等在线反馈的方式,去了解教师群体的看法和要求,并及时跟进解决,从而确保激励机制的持续推进。最后,高职院校可以通过制定好的绩效考核机制,定期对教师队伍进行评定,并结合其他方面的教学效果,综合性地判断激励机制优化的进度,从而确保激励机制的不断完善和优化。

综上所述,高职院校教师激励机制的优化是实现人才培养、提高院校影响力的重要举措,因此,高校应积极推进教师激励机制的优化,以此更好地激发他们的工作积极性和创造性,提升他们的教学水平,促进院校人才的培养,为高等教育事业的发展打好基石。

#### 参考文献:

- [1] 钟珣. 民办高职院校教师激励机制优化研究 [J]. 才智, 2024 (21): 109-112.
- [2] 陈飞龙. HK 职业学院专任教师激励机制优化研究 [D]. 海南大学, 2023.

课题: 广东省教育科学“十三五”规划课题《基于绩效考核的高职院校科研激励机制研究》, 项目编号: 2020GXJK557