

基于激励理论的高校教学质量评价研究

——以新建应用型本科院校为例

黄秀容

(福建商学院 金融学院, 福建 福州, 350012)

[摘要] 科学、完善的教学质量评价体系,是提升人才培养质量、促进教师专业发展、增强高校综合实力的重要保障。基于激励理论对教学质量评价的指导作用,针对新建应用型本科院校教学质量评价存在的主体选择不够合理、标准设定偏于同质、实施过程缺乏监管、结果运用较为局限等问题,坚持多元性、异质性、公平性、效用性等评价方向,从合理选择评价主体、分类设定评价标准、严格规范评价过程、科学使用评价结果等方面,提出新建应用型本科院校教学质量评价的改进策略,加快推动高校教学质量提升及其教师队伍建设。

[关键词] 激励理论; 应用型本科院校; 教学质量评价; 教师队伍建设

[中图分类号] G641 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-3300 (2020) 03-0091-05

2018年6月21日,新时代全国高等学校本科教育工作会议在四川成都召开。会议强调,要重塑教育教学形态,实行本科教学工作考评一票否决制,引导教师热爱教学、倾心教学、研究教学^[1]。针对新建应用型本科院校而言,办学经验和资历普遍短缺,其教学质量成为我国高等教育领域备受关注的问题^[2]。基于激励理论等视角,从各方面寻找对策,大力促进新时代应用型本科院校教学质量的全面提升。

一、激励理论对教学质量评价的指导作用

激励理论主要包括内容型、过程型、行为改造型激励理论,它们分别指导教学质量评价遵循层次化递进式、目标性公平性、内外归因等基本方向。

(一) 内容型激励理论——教学质量的层次化递进式评价

内容型激励理论又称需要理论,侧重于对人的

心理、需求等考查,主要包括马斯诺的需要层次理论、奥尔德弗的ERG理论、赫兹伯格的双因素理论。首先,马斯诺将人的需要划分为生理、安全、归属与爱、尊重、自我实现等五个层级。其需要层次理论包含两个要点:一是人的需求有轻重缓急、先后顺序之分,在前一个需求得到满足之后方会出现后一个需求;二是人的需求有层次且永无止境,当一个需求满足后,又会产生新的需求,因需求而刺激新行为表现。其次,奥尔德弗将人的需要划分为基本生存(Existence)、相互关系(Relatedness)、成长发展(Growth)等三个层次,其ERG理论关注外部环境的刺激影响,主要包含三个要点:一是低层次需求与高层次需求并无先后前置关系,低层次需求满足并非高层次需求出现的前提条件;二是当某需求得到满足后,该需求会减弱乃至暂时消失;三是当某需求未能满足或受阻时,会倒回追求下个

收稿日期: 2019-07-16

作者简介: 黄秀容(1976-),女,福建福州人,研究方向: 教育管理。

低层次需求,亦即需要倒退现象。最后,赫兹伯格在调研分析的基础上,发现人们倾向于将工作成功和满意归因于内在因素,而将工作失败和不满归因于外在因素。因此,从新建应用型本科院校教学质量评价改进的角度,应当遵循“生存—成长—发展”的需求顺序,根据评价对象的实际需求,针对性、分层次、区别化、递进式进行激励评价,反之同质性、单一化、超阶段、跨层次激励的效果往往不佳。

(二) 过程型激励理论——教学质量的目标性公平性评价

过程型激励理论强调外部环境对人的需要、行为之刺激引发作用,主要包括弗鲁姆的期望理论、亚当斯的公平理论。弗鲁姆的期望理论认为,只有在确定某个想要实现的目标可能性很大的情况下,人才会产生积极性行为。换言之,对实现某个目标采取的行为程度,取决于实现概率的期望程度(即期望值)与实现目标的能力判断(即效价)。由此可见,当对工作完成的期望值越高,以及达到目标的信心越足,激励效果越好。亚当斯的公平理论主张,人受到激励程度不仅取决于获得的奖励与回报,还在于个体认为应该获得的回报情况。公平表现在个体对回报的横向比较(与他人)和纵向比较(与自己),由此产生公平、沾沾自喜、极不公平等不同感觉,进而针对不公平采取自我安慰、积极申诉、消极应对、选择逃离等行为方式。因此,从新建应用型本科院校教学质量评价改进的角度,应当基于评价对象的能力判断,精准制定预期目标,同时注重营造公平竞争的环境氛围,并畅通意见反馈、申诉等渠道,最大限度激发个体潜能。

(三) 行为改造型激励理论——教学质量的内外归因评价

行为改造型激励理论根据结果调整行为,强化向好的发展行为,弱化不好的阻碍因素,主要包括海德的归因理论、斯金纳的强化理论。海德认为,归因是个体基于行为结果进行追根溯源,查找内外原因的过程。内归因包括工作态度、努力程度、性格特征等个体因素,外归因包括运气机遇、任务情

况、环境氛围等外部因素。在管理过程中,应当进行内外归因分析,避免外部环境的消极影响,增强内部个体的发展动能。斯金纳认为,个体行为由外部刺激诱发,当外部刺激对其有利时,个体就会产生该行为且频率较高,反之则会避免该行为不再发生。基于此,管理者可以采取正强化、负强化、惩罚、消除,以此促使事件的正方向或反方向发展、再现或取消。因此,从新建应用型本科院校教学质量评价改进的角度,应当坚持内外因分析相结合,引导评价对象多从内在因素找问题、想对策,努力营造良好的外部环境,通过内因与外因、个体与环境、激励与惩罚的结合运用,强化正向事件或正方向,弱化反向事件或反方向。

二、我国新建应用型本科院校教学质量评价存在的主要问题

通过调查研究发现,我国新建应用型本科院校教学质量评价存在一些问题,主要包括主体选择不够合理、标准设定偏于同质、实施过程缺乏监管、结果运用较为局限等。

(一) 主体选择不够合理,影响教师参与的积极性

高校教学质量评价是一项涉及多部门、多层次、多人员、多类型的系统工程,各层次紧密联系又相互制约^[3]。我国新建应用型本科院校教学质量的评价主体,一般包括教师自我评价、学校领导评价、同行专家评价、学生评价。调研表明,大部分高校采用多种评价主体相结合的方式评价,但评价主体的结构构成、所占比重、评价效果不尽相同。有的高校仅仅将学生评价计入最终结果,忽视教师自我、同行专家等其它评价主体的重要作用,评价主体不全面、不完整,评价结果信度不够;有的高校过度依赖学校领导或同行专家评价,两者的分值占比均高达30%,而对教师所在系部、院所的评价不够重视,往往只占10%的分值权重,这样容易导致评价不够准确客观;更有甚者,缺乏对学生的问卷调查、量化评价,仅仅通过座谈会的方式收集学生对教师群体的意见建议,难以具体到学生对教师个体的问题反馈,评价浮于表面、流于形式、应用

性低、区分度差。因此,我国新建应用型本科院校教学质量评价过程中主体选择不合理,影响了教师参与教学评价的积极性,甚至会导致教师一味迎合、拉拢评价主体,而忽视实际教学质量,使得教学评价工作与实际愿景大相径庭。

(二) 标准设定偏于同质,影响教学工作的创新性

影响我国新建应用型本科院校教学质量的因素很多,这对设立多元、特色、完善的评价标准提出了更高要求。调研表明,部分高校教学质量评价标准存在设置不系统、不完整的情况,不能系统反映教学质量情况,对教学质量提升缺乏激励促进作用。除此之外,部分高校采用统一性、单一化的教学质量评价标准,导致相关高校之间盲目攀比和模仿,使得教师工作倾向同质化;有的高校未能充分立足自身实际制定评价标准,较大限度地借鉴运用“双一流”本科高校的评价体系,目标过高使其教学质量评价不接地气,对教师的教学激励效果不够显著;有的高校存在“眉毛胡子一把抓”的现象,教学质量评价采用统一的指标和体系,没有针对学科差异、课程类别、理论教学与实践教学偏倚情况进行分类评价,影响了评价指标运用的效度和信度。因此,新建应用型本科院校教学质量评价标准设定的同质化,往往会引导教师教学行为的单一性,教师仅仅为了评价而教学,教学工作缺乏创新性和学科特色,使得育人效果大打折扣。

(三) 实施过程缺乏监管,影响评价环境的公平性

在我国新建应用型本科院校教学质量评价过程中,存在监管缺位、不够公平等问题,突出表现在重视评价结果、轻视评价过程。调研表明,有的高校仅仅将评价作为一项应付性工作,评价流程不规范、不严谨,甚至采取“轮流坐庄”的方式评选优秀,没有形成比学赶超帮的良好环境和体制机制。对于学生评价而言,有的高校利用课间时间草草发放填写问卷,学生评价不够充分、深入,甚至形式化、走过场,对学生所提问题和建议置之不理或敷衍了事;部分高校全程缺乏纪检部门的监督检查,一定程度上存在“拉票”“看关系”“走后门”等现

象;个别高校由各院系自行组织开展教学质量评价,教务处等职能部门仅仅制定指标、公布结果,使得院系之间评价的随意性强、偏差度大,评价结果的可比性、应用性大打折扣。因此,我国新建应用型本科院校教学质量评价实施过程较为随意、缺乏监管的情况,会使教师质疑教学评价的公平性、效用性,由此导致教师产生不公平感、消极应对评价工作,甚至“苦心经营”“拉拢关系”获取不公正评价结果,使得评价工作违背初衷。

(四) 结果运用较为局限,影响激励效果的长效性

评价结果处理作为评价工作的落脚点,事关我国新建应用型本科院校教学质量评价的成效,而当前存在评价结果运用较为局限、覆盖面窄的情况。一方面,部分高校对教学质量评价结果的运用不够深入、浮于表面,仅仅作为教师考评激励的参考之一,未能站在教学质量提升和教师长远发展的高度进行顶层设计,没有把考评工作当成一项系统性、战略性工程,缺乏长效的教学质量考评机制;另一方面,有些高校对教学质量评价结果进行了运用,但局限于使用评价的奖惩性工作,停留在将考评作为教师激励约束的手段,而不是强调考评工作的发展性功能,忽视了考评对教学质量提升、教师分类发展的重要作用。尤其是大部分高校只是将评价结果用于职称聘任“一票否决”,没有立足应用型转型发展的战略高度,未能把教学质量评价与教师职务晋升、薪酬待遇、评奖评优紧密结合起来,评价结果使用面局限,对教学质量的区分度低,对教师的教学激励效果不明显。因此,我国新建应用型本科院校教学质量评价结果运用的不恰当、不全面,会使评价激励效果大打折扣,仅能发挥评价工作的维持性作用,难以达到评价工作的发展性功能,表现为教师教学行为激励的短暂性、片面性,更谈不上与学校战略定位、发展规划、长期目标紧密联系起来。

三、激励理论视野下我国新建应用型本科院校教学质量评价的改进策略

我国新建应用型本科院校在教学质量评价过程中,应当运用内容型激励、过程型激励、行为改造

型激励等理论,分析、激发高校教师的内在需求,针对评价存在的主要问题,采取行之有效的激励措施,促进教师可持续发展和教学质量提升。

(一) 多元性:合理选择评价主体

从马斯诺的需要层次理论可知,教师希望得到尊重和认可,进而体现自己的社会价值。我国新建应用型本科院校应选择教学经验丰富、个人素质较高、人格魅力较强的专业教师组成教学督导团队,注重学科、专业、年龄、性别、学历结构,采取随堂听课、交流研讨、对口指导等方式进行督导,并建立健全考评、聘用、培养、沟通等机制,增强师生的认可度和参与度,进而提高教学质量、增强综合实力。新建应用型本科院校注重实践教学模式,实践教学质量的提高涉及多个主体,包括学校领导、主管部门、二级学院、校外指导教师、在校学生、实践单位、往届毕业生、用人单位等^[4]。总体而言,外部评价的引入主要用于解决以往应用型本科高校教学质量反馈渠道过窄、反馈主体类型较少的问题^[5]。为了提高应用型人才培养质量,新建应用型本科院校要定期聘请校外相关主体组建教学质量评价委员会,共同参与培养方案制定、课程体系建设、教学质量评价等重要环节。尤其要广泛吸纳专业对口的实践单位、用人单位等社会主体,共同制定、实施各学科各专业实践教学质量体系,逐步形成协同育人的培养机制。

(二) 异质性:分类设定评价标准

海德的归因理论强调内外因并举,赫兹伯格的双因素理论注重同时发挥保健与激励要素的促进作用,这对教师进行分类化、针对性采取激励手段使其更加饱满热情工作至关重要。面对竞争日益激烈的市场,高校必须进行科学合理的发展定位,坚持走特色化发展之路^[6]。以此为指导,我国新建应用型本科院校教学质量评价标准应当在坚持法律政策、遵循教育规律的基础上,注重差异化、特色化、时代性、创新性,突出学校的办学模式、发展定位、人才培养、师资队伍等特色,藉此完善符合实际、体现特色的教学质量评价体系。同时,要充分考虑定位类型、特色优势等,在对教师教学活动进行整合、提取、总结的基础上,筛选、设置、强化教学

考评关键指标组成评价体系,确保教学质量评价能够全面、精准反映学校、师生的发展需求和导向。与之匹配,要针对不同学科、不同专业、不同层次等教师,采取相应的评价标准、方式方法,并坚持常规评价与特色评价相结合,着重考评教师教学工作的创新性做法、特色化成效,这样才能有效提升教学质量、满足教师需求。

(三) 公平性:严格规范评价过程

根据弗鲁姆的期望理论、亚当斯的公平理论等过程型激励理论,应用型本科院校教学管理者在对教师进行激励过程中,要考虑公平因素,在制定政策、开展工作时,力求公平公正对待每位教师。既要教师进行物质奖励,还要注重精神奖励,更要关注心理状态,帮助教师端正工作态度,明白付出是得到的前提,而不应只根据所得决定付出,强调团队建设和学校发展大局。因此,要着重加强评价过程监督,确保公平公正、权责对等。新建应用型本科院校纪检部门要对教学质量的指标设置、方法选取、资料准备、过程设计、具体执行、目标规划等评价过程,进行全方位的参与监管,并严格执行回避、匿名、保密、公示、申诉等制度,确保教学质量评价工作不偏不倚、公平公正、规范有序。除此之外,应用型本科高校要坚持定性评价与定量评价相结合,通过问卷调查、个别访谈、集体座谈、建言献策等多种途径,全面深入了解教师的教研、育人情况,多举措确保评价标准科学特色、评价方式多元有效。

(四) 效用性:科学使用评价结果

由海德的归因理论、弗鲁姆的期望理论得知,要把教学质量反馈给教师,并通过针对性奖励使其保持工作热情。奥尔德弗的ERG理论和马斯诺的需要层次理论,对高校加强教师职业规划、促进教师持续发展、实现教师自我价值提出了要求与方向。因此,新建应用型本科院校要直面教师教学过程中存在的主要问题,全面反馈评价结果,及时了解教师的思想状态、归因情况、优化对策,引导教师客观正确看待评价结果,确保处理的公平性、分析的深入性、归因的全面性。要根据教师、院系等分门别类建立教师教学质量档案,真实、客观、全面、

动态记载教师的自我评价、同事评价、上级评价、学生评价、家长评价以及各种意见建议,在教师职务晋升、职称评聘、评奖评优、进修培训等环节,随时调档查阅,客观公正运用相关资料,确保评价活动常态化、机制化、长效化。科学评价之后进行有效激励,能够创造一种公平、和谐、竞争的环境,为教师提供更好的发展机会^[7]。立足于教师职业生涯发展以及教学质量提升,坚持物质奖励与精神奖励相结合,与教师加薪、晋升、评奖等相挂钩,注意目标的可行性和奖惩的即时性,形成切实可行的评价奖惩体系。在此过程中,形成评价长效机制,加强教师的文化管理,改善教师的教育观念和教学态度,促进良好教学教风的形成^[8]。

参考文献:

[1]教育部. 坚持以本为本 推进四个回归 建设中国特色、世界水平的一流本科教育——新时代全国高等学校本科教

育工作会议召开[EB/OL]. (2018-06-21) [2019-06-30] http://www.moe.gov.cn/s78/A08/moe_745/201806/t20180621_340586.html.

- [2]阮值华. 应用型本科教师教学发展中心的创新分析[J]. 福建商学院学报, 2018(4): 70.
- [3]阮曙芬. 地方高校教学质量评价体系的研究[J]. 教育与职业, 2014(8): 96.
- [4]乔燕, 吴绍兵. 应用型本科高校实践教学评价体系构建[J]. 教育教学论坛, 2019(25): 127-128.
- [5]冯莹莹. 应用型本科院校教学质量评价及反馈机制研究[J]. 天津市教科院学报, 2018(4): 26-28.
- [6]李长青. 构建平衡计分卡理论的高校教学质量评价指标体系[J]. 高教探索, 2014(6): 139.
- [7]杨秀平, 张华, 李亚兵. 高校教学质量评价系统平台的构建与保障机制探究[J]. 实验室研究与探索, 2018, 37(2): 234.
- [8]冯芬玲. 基于系统动力学的高校教学质量评价研究[J]. 湖南科技大学学报(社会科学版), 2013, 16(1): 184.

Evaluation and Improvement of Teaching Quality of Applied Undergraduate Colleges and Universities in China based on Incentive Theory

HUANG Xiurong

(School of Finance, Fujian Business University, Fuzhou 350012, China)

Abstract: A scientific and perfect teaching quality evaluation system is an important guarantee to improve the quality of personnel training, promote the professional development of teachers and enhance the comprehensive strength of colleges and universities. Based on the guiding role of incentive theory in teaching quality evaluation, this paper aims at the main problems existing in the evaluation of teaching quality of applied undergraduate colleges and universities in China, such as unreasonable choice of subjects, biased standard setting, lack of supervision in the implementation process, and limited application of results. This paper adheres to the evaluation orientation of pluralism, heterogeneity, fairness and utility, and proceeds from the aspects of rational selection of evaluation subjects, classification and setting evaluation criteria, strict standardization of evaluation process and scientific use of evaluation results. Finally, this paper puts forward the improvement strategy of teaching quality evaluation in applied undergraduate colleges and universities in China so as to speed up the promotion of teaching quality and the construction of teaching staff in applied undergraduate colleges and universities in China.

Key words: incentive theory; applied undergraduate colleges and universities; teaching quality evaluation; team building

(责任编辑: 练秀明)