# 最新教师激励机制的作用和意义 教师激励机制摘要心得体会(汇总8篇)

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2025-06-05

*无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。教师激励机制的作用和意义篇一教师激励机制是教育管理的重要组成...*

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

**教师激励机制的作用和意义篇一**

教师激励机制是教育管理的重要组成部分，对于促进教师队伍的发展和激发教师的工作热情起着至关重要的作用。本文将就教师激励机制的重要性、建设目标、实施方式、效果评估以及心得体会进行论述。通过深入了解和研究教师激励机制，可以提升教师的个人素养和工作效能，进而推动教育事业的全面发展。

首先，教师激励机制的重要性不可忽视。教师是教育的主体，他们的工作直接关系到学生的学业成绩和综合素质的提升。而一个好的教师激励机制可以充分调动教师的积极性和创造性，激发他们的工作热情和投入度。通过激励机制，教师可以得到合理的报酬和荣誉，获得个人成长和发展的机会，从而更好地履行自己的职责并实现持续进步。

其次，教师激励机制的建设目标是促进教师的专业发展和提高工作满意度。要实现这一目标，首先需要建立科学合理的薪酬制度。这个制度应当考虑到教师的教育背景、工作经验、职称等因素，既要保证教师的基本生活需要，也要通过激励措施激发教师的学习积极性和创新能力。此外，教师激励机制还应该提供有针对性的培训和职业发展机会，让教师不断提升自己的教学水平和专业素养，进一步提高工作满意度。

第三，教师激励机制的实施方式应该多样化和灵活。教育管理者可以通过设置奖励和荣誉制度，激励教师在各个方面都能够尽职尽责，并在专业发展上有所突破。例如，可以设立年度优秀教师评选、科研成果奖励、教学创新奖等，通过这些奖项的设立，鼓励教师加强学科研究和教学改革实践。此外，教育管理者还可以通过定期的专业培训和交流活动，提供教师专业发展的平台，促进教师之间的互动和学习。

第四，对于教师激励机制的效果评估是必不可少的。只有通过科学的评估方法，勾勒出教师激励机制的实际效果，才能进一步改进和完善机制。评估应当综合考虑教师个人成长和工作表现，包括教学水平、学生评价和教育质量等方面的因素，并通过定量和定性指标进行评判。通过评估的结果，可以了解到教师激励机制的优势和不足之处，为今后的建设提供重要的参考和依据。

综上所述，教师激励机制对于促进教师的发展和工作热情具有重要作用。通过科学合理的激励方式和评估机制，可以调动教师的积极性和创造性，提高他们的工作满意度和教学效果。然而，在建设教师激励机制时还需进一步加强制度建设和实施效果的评估，不断完善激励机制，为教育事业的发展提供更好的支持和保障。

**教师激励机制的作用和意义篇二**

据调查，师资问题已经成为独立学院资金问题之后的第二大问题。正如哈佛前任校长科南特所说：“大学的荣誉不在它的校舍和人数。而在它一代代教师的质量。”一个学校的师资水平在一定程度上代表并决定一个学校的整体办学质量。独立学院由于其办学模式与办学体制方面与其它公办和民办高校之间存在较大差异，在师资问题上也存在披大的差异。

独立学院的教师队伍组成是专兼职结合。主要包括了四部分，一是近期聘任的硕士和博士毕业生紧俏专业本科毕业生；二是普通高校退休返聘教师，以及来自企业、事业单位，有着丰富实践经验的高职称专业技术人员；三是申办高校选派的在职教师：四是在读硕士、博士研究生，兼任独立学院课程。其中前两部分人员是独立学院自有专职教师的主体，而后两部分人员多为兼职教师身份。这样的专兼职教师队伍构成，使独立学院的教师队伍凸显了年龄、知识、能力结构不合理，流动性强，教学效果差异性大等问题，同时也为独立学院的教学管理与协调工作增添了很大的难度。

为了保证独立学院基本的办学条件，教育部明确规定独立学院在成立之初必须拥有“不少于100人的、聘期一学年以上的、相对固定的专任教师队伍；专任教师中具有副高级以上职称的比例应不低于30％”。普通高校的师生比除了艺术与体育院校保持在11：1，医学院校为16：1之外，其他的均为18：1。而通过的统计数据(见下表)，独立学院的师生比为19．37：1，超过了教育部规定的18：1这一标准。

从20到仅一年之间，独立学院的院校数量从249所增加到295所，与此同时，专任教师数量从35488人增加到55476人，增幅为36％，远远大于普通高校9．5％的增幅。(见表二)可见独立学院在专任教师的数量扩充上有很大的空问，还需要进一步加强其专任教师队伍建设。据统计，东南沿海一些经济发达地区的独立学院专任教师比例接近整个教师队伍的60％，而绝大多数独立学院的专任教师只占整个师资队伍的10％左右。

年龄结构上的问题不言而喻。由于独立学院的专职教师主要是刚毕业的研究生和从申办高校退休的老教师，使得中青年骨干教师严重缺乏，呈现“两头大中间小的8字形”年龄结构。硕士生有较高学历，但都是从校园直接上讲台，缺乏教学经验。老教师虽然教学经验丰富，但教学内容与教学方法已不适应社会需求。并且由于独立学院的民办性，教师的社会地位、职称评定、个人发展前途、享受的社会保障等方面都不及公办高校，导致独立学院专任教师的流动性也很大。这些都说明独立学院的专职教师队伍的现状令人担忧。

l坤办高校师资紧张。

近年来我国高等教育超常规发展，连续扩招，至，我国高等教育毛入学率已达2l％，在校大学生超过2300万人，是的3倍。随着学生数量的飞速膨胀，高校师资队伍数量严重短缺，结构比例失调，尤其是专业课、专业基础课，以及新办专业的师资队伍状况更不容乐观，这已经成为高校办学的一大瓶颈。办学母体教师资源本身捉襟见肘，无法派出多余的骨干教师到独立学院。更何况独立学院所开设的专业一般都是社会急需专业和母体高校的优势特色专业，使得独立学院从母体高校获得优质教师资源这一途径中断。

长期以来，母体学校的教师面对的是本一本二层面的学生，这与独立学院的本三批次学生无论是在基础知识的掌握程度还是学生自身学习特点与学习积极性方面都存在极大的差异性。所以母体高校的教师在教学内容处理、教学方法等方面都需要重新审视和研究。而事实上大多教师还是一本教案两边教，没有做到因材施教。独立学院在人才培养目标上也与母体院校截然不同。大多数独立学院一般都定位在“高级复合型与应用型”这一层次，与母体院校的理论型人才有很大的区别。所以这样培养出来的学生没有达到独立学院的最初目标，也就无法体现其办学特色，学院及其学生在人才市场上与其他院校学生的竞争性可想而知。

3．过度依赖影响独立学院发展。

独立学院在几年的办学探索中深深体会到：无论是依托母体，还是聘请其他高校的退休或在编教师，都只能暂时缓解燃眉之急，并不能从根本上解决办学的长远问题，而且已经出现了许多弊端。外聘教师队伍不稳定、层次参差不齐、管理难以到位，并且这些兼职教师的主人翁意识也不高，处于“上课就来下课就走”的状态，很难保证教学全过程的完整性；退休返聘教师教学经验虽然丰富，但部分教师知识老化或观念陈旧。由于没有自己的教师队伍，独立学院对教学质量的控制显得力不从心。如果放任这种状况继续下去，既难以稳定教学秩序，也难以保证教学质量，独立学院势将陷入困境。实践证明，要保证独立学院的\'教学质量必须建设一支自己的教师队伍。

1．逼度依托母体高校。

教育部8号文规定：申请单位要对独立学院的教学和管理负责，要充分发挥校本部的智力、人才资源优势，切实加强独立学院的师资队伍和管理队伍建设。建校之初，校本部一般都派出了一定数量的教师骨干和管理骨干到独立学院开创工作局面，同时，独立学院依托校本部雄厚的师资资源担任教学任务。校本部对独立学院的这种办学后盾作用，无疑是独立学院的办学优势，将对独立学院的建设和发展产生不可估量的影响。但校本部和独立学院分属两个不同的独立法人，各有自身的人力资源规划、人事管理和利益。因此，独立学院既要依托校本部的人力资源，但不能依赖其师资资源；既要聘请校本部教师担任教学任务，但不能用有人上课来代替师资队伍建设；既要聘请名教授和专家指导学科建设，但不能放松借重校本部的优势资源去培养和提升自身教师的业务素质。

2．加强学院青年教师的培养。

独立学院师资队伍建设除了严把教师引进的“入口关”外，还要进一步加强教师的继续教育和培训，不断改善师资队伍的专业结构和学历结构，提高教师的业务能力。独立学院招聘的专任教师中以年轻教师为主体。他们当中很多人是应届本科毕业生或硕士毕业生，青年教师是学院的主力军，也是学院发展的后备力量。但他们教育教学经验不足、教育教学水平和科研水平都有待提高。因而学院重点培训对象应以青年教师为主，培训方式以校本部培训为主。对于青年教师的培养宜采用导师制，实行名师“一帮一”指导。根据教师的成长规律来看，青年教师一般在转正后的几年内都需要培养，需要老教师的传、帮、带才能逐渐成熟。因此，学院要多组织集体备课、交流、观摩、评比、教学“比武”及现代化教育技术技能比赛等活动，给青年教师的成长提供锻炼和提高的机会，及时选拔、培养在教学、科研和管理中涌现的优秀青年教师，使他们迅速成长为学院的骨干力量，提高整体教师队伍的业务素质。

3．引进“双师型”教师。

对于独立学院来讲，不一定非要引进所谓的长江学者和院士等名师才能带动学院的发展，因为独立学院的办学定位是面向地方和区域社会经济发展的需要，培养社会和人力资源市场急需的应用型人才。学生毕业后大多负责现场技术工作。他们在校期间既要通过学习具备一定的专业理论基础，同时要经过较强的工程训练，形成较强的解决实际问题的动手能力。因此独立学院应当配备一支有一定学术底蕴、实践能力突出的“双师”型教师队伍，从而培养出具有独立学院特色的人才。独立学院要按照这一定位来建设自身的教师队伍，有针对性地引进人才。同时也要有计划地组织青年教师到企业进行业务实践，开展调查研究，参与企业生产科研课题研究。有重点地选派部分教师到相关企业挂职锻炼，深入生产一线拜师学艺，通过亲身实践和操作，学习掌握最新的技术和管理知识，提高他们的实践能力和动手能力，培养他们的“双师”素质。

4．现有专职教师的稳定性管理。

学院聘请的兼职教师一般很难静下心来潜心研究独立学院的专业设置、学科建设、专业教学计划、课程设置、教学改革等有关办学特色和教学质量的重大问题。再加上这部分教师的流动性比较强，在管理上也带来诸多不便。因此，无论是从提高教学质量还是从学院长期的学科建设来看都应尽快建设一支有本校专业特色的师资队伍。

独立学院应充分利用民办机制的优势，加大投入，提高待遇，制定优惠的人才引进政策，大投入，提高待遇，制定优惠的人才引进政策，吸引优秀人才到独立学院工作。同时还要建立健全人才激励机制，形成“能上能下，能进能出”的灵活的管理机制，完善福利制度，在工作待遇、社会保险、子女入学、人事档案、职称评定等各个方面形成高效完整的保障机制，消除教师对在民办高校工作的顾虑，让教师安心、放心、尽心地工作，创造事业引人、待遇留人、感情融人的和谐环境，从而稳定教师队伍，提高教学质量。

独立学院通过对母体高校优秀教师资源的依托，注重自身青年教师培养的同时，还根据自身人才培养目标对“双师型”教师进行引进与培养，制定稳定现有专职教师队伍等一系列措施。这将在专职教师队伍建设方面达到“内外结合”、“标本兼治”的效果。

**教师激励机制的作用和意义篇三**

教师激励机制是学校管理的重要组成部分，它能够激发教师的工作热情，提高教师的工作积极性和创造性。本文将从教师激励机制的重要性、构建教师激励机制的原则和方式以及教师激励机制的效果等几个方面来进行探讨。

教师激励机制在学校管理中的重要性不可忽视。首先，教师激励机制能够提高教师的工作积极性。教师是学校教学工作的主体，而教师的积极性直接影响到教学的质量和效果。通过设置一定的激励机制，能够让教师感受到自己的工作价值和获得相应的回报，进而激发他们投入更多的精力和热情来从事教学工作。其次，教师激励机制能够提高教师的工作热情。教师工作需要付出较大的精力和时间，如果没有一定的激励措施，教师很容易感到疲惫和厌倦。适当的激励机制可以让教师感到受到关注和尊重，增强他们的工作动力，从而提高教学质量。因此，建立科学有效的教师激励机制对于提高学校整体教学水平具有积极的意义。

构建教师激励机制应遵循一定的原则和方式。首先，激励机制应该是公正公平的。教师们在工作中的付出是不同的，一些教师可能面临更大的责任和压力。因此，在设置激励机制时，应该考虑到不同教师的实际情况，根据其工作成绩和贡献给予相应的激励，保证每个教师都能够公平受益。其次，激励机制应该具有一定的灵活性。教师的工作具有一定的特殊性，不同的教师需要的激励方式可能也不同。因此，在制定激励政策时应采取多样化的方式，让教师能够根据自己的需要选择适合自己的激励方式，提高激励效果。最后，激励机制应该具有可持续性。激励措施不能仅仅针对某一时期的工作，需要有长期的规划和计划。只有确保激励机制的可持续性，才能真正激发教师的工作激情和创造力。

教师激励机制能够带来明显的效果。首先，通过激励机制，可以提高教师的教育教学能力。当教师意识到自己的努力和付出会得到肯定和回报时，他们会更加关注自己的教学效果和方法，不断提高自己的教育教学能力。其次，教师激励机制还可以提高学生的学习兴趣和学习效果。教师的工作激情和态度直接影响到学生的情绪和学习动力，当教师对自己的工作充满热情时，学生会更加积极主动地参与到学习中，提高学习效果。另外，教师激励机制还可以提高学校整体的声誉和竞争力。一流的教师队伍是学校的宝贵财富，当学校能够给予教师适当的激励和支持时，吸引更优秀的教师加入，提高学校整体的教学水平和声誉。

总而言之，教师激励机制是学校管理的重要组成部分，它能够提高教师的工作积极性和热情，进而促进学校整体教学水平的提高。构建教师激励机制应遵循公正公平、灵活性和可持续性的原则，通过激励机制可以提高教师的教育教学能力，提高学生的学习兴趣和效果，提高学校的声誉和竞争力。因此，在学校管理中应该重视并优化教师激励机制的建设。

**教师激励机制的作用和意义篇四**

高校教师的激励机制是一项复杂的管理系统工程，其中一个很重要的环节是必须调动教师工作的积极性，有效地开发、利用人的潜能，创造一个高质量的工作环境来吸引人才、留住人才。要达到这样的目标，高校在建立和健全激励机制时要充分考虑和全面把握以下几个主要原则:。

2.1科学性原则。

高校教师需要的满足和积极性的调动有其内在规律，在实施高校教师激励方式的过程中，必须尊重客观规律，坚持科学性原则，借鉴国内外激励理论的研究成果，从激励对象的需要特点出发，选择恰当的激励手段、方式和力度，最大限度地做到科学合理。

2.2公平性原则。

人们总是习惯于把自己的劳动、付出和得到的报酬、荣誉与他人进行比较，若比较后认为是公平的，就会激发工作的积极性;否则便没有积极性或者积极性很低，甚至消极对抗。这就要求高校在设计和实施激励措施时，必须强调公平性，注重不同激励对象的心理平衡，避免激励一批人而挫伤另一批人的后果。

2.3竞争性原则。

这里的“竞争性”主要指外部竞争性，即教师激励机制的设计必须具有留住人才并吸引外部人才的功效。高校的激励体系设计者只有在既充分了解本校教师实际，同时又对外部学校的激励体系有一定了解的基础上，才能设计出富有竞争力的激励体系。

2.4物质激励和精神激励相结合的原则。

物质激励和精神激励对于教职工积极性的发挥都有不可替代的促进作用，高校人力资源管理中的激励方式应该是物质激励与精神激励相结合。鉴于物质需要是人类最基础的需要，层次也偏低，因此物质激励的作用是表面的。随着生产力水平和人员素质的不断提高，高校应该把激励的重点转移到以满足教师较高层次需要即社交、自尊、实现自我价值等方面。换言之，物质激励是基础，精神激励是根本，应在两者结合的基础上，逐步过渡到以精神激励为主。

高校既要重视外在的制度激励，又要重视教师的自我管理和民主参与;既要建立有效的竞争激励机制，又要关注教师的根本生存状况;既要对表现出色的教师及时奖励，又要为教师个体的长远发展服务。因此，完善学校教师激励机制，应抓好以下五个环节:。

3.1强化对教师进行激励重要性的认识。

人力、物力、财力构成了高校办学的基本条件。其中教师队伍是一所高校办学水平最为突出的标志，尤为重要，最为宝贵、最为难得。随着科技的不断进步，教学改革的不断深化，教学过程的日趋复杂化，以及教学目标的日趋增高，这必然对激发教师的创造性提出了更加迫切的要求。因此，激励对于提高学校办学质量和办学效益有着不容忽视的作用。我们必须站在科教兴国、人才强国的战略高度，充分认识教师管理中进行激励的重要性。高校要坚持党管人才的原则，管宏观、管政策、管协调、管服务，重点做好制定政策、整合力量、营造环境的工作，努力做到用事业造就人才、用情感凝聚人才、用环境吸引人才、用机制激励人才、用法制保障人才。努力鼓励教师干事业、支持教师干成事业、帮助教师干好事业。在学校中营造尊重教师、尊重知识、尊重创造的良好氛围。

3.2“以人为本”，从教师的需求结构出发进行有针对性的激励。

树立“以人为本”的管理理念，既是进行科学管理的指导思想，又是实现科学管理的重要方法。高等学校教师需求的复杂性决定了激励手段的复杂性。只有充分认识不同层次、不同类型教师的需要层次结构和不同时期的主导需要，有针对性地设置不同的激励诱因，才能持续、有效地对教师进行激励，从而调动教师的积极性和创造性。学校领导和管理者要千方百计通过各种形式和渠道获取教师的需要信息，设身处地地从教师的实际需要考虑问题。既要考虑教师的物质需要，又要考虑教师的精神需要。在进行精神激励时，要注意激励对象不同所产生的不同激励效用，同一荣誉可能对某些教师产生较小的激励效用，而对另一些教师可能有较大的激励效用。

3.3建立科学合理的绩效考评体系。

科学合理的绩效考评制度是对教师进行科学管理和有效激励的重要环节。制度性的对教师进行定期考评，可以全面客观地了解教师的素质、绩效。首先，在考评过程中要制定科学的考评标准，把定量考核与定性考核结合起来，在考评体系中引入教师教学态度、教学水平、育人效果、现代教育理论和教育技术的使用、教师创新意识和创新能力、科技成果转化为现实生产力等内容，使这一体系更合乎实际，更合乎教师职业的本质内涵。其次，考评过程要公开、公正、透明。进行绩效考核时要加强与被考评对象的沟通，使教师最大限度地了解考评的标准、程序、过程，以减少考评的神秘感。绩效考评的结果要及时公布，对于特殊对象要将考评结果告诉本人。其三，考评手段要多样化。人性的丰富多样、教师工作的不同维度决定了考评手段的多样化。管理者不能把自己局限在一个狭隘的视野中，要以全方位的、动态的观点来设计考评制度。把定期考评与不定期考评、制度考评与活动考评、管理者考评与学生考评结合起来。

3.4继续深化分配制度改革，建立优劳优酬制度。

在商品经济条件下，报酬不但是物质的需要、生存的需要，也己经上升为精神的需要、自我实现和发展的需要。津贴的档次标准不但代表着收入的高低，也是衡量自我价值的重要坐标，它是教师地位的标志、自尊的依据和安全的保障。对于高校来说，要使有限的奖酬资源充分发挥它的激励导向作用，关键是制定一套合理的分配制度。为此，必须坚持效率优先、优劳优酬的分配原则，坚持可持续发展的战略，保证教师收人稳定、持续地增长。另外，利益机制是通过比较产生作用的，因此，要适当拉开差距，体现按劳分配的原则，从而真正产生激励效应。

3.5运用恰当的激励手段，采取多种激励形式。

对高校教师的激励方式主要包括目标激励、竞争激励、情感激励等。目标激励是指设置适当的目标，激发人的动机，达到调动人的积极性的目的。竞争激励在组织内是一种客观存在，它对动机有激发作用，使动机处于活跃状态;能增强组织成员心理内聚力，激发人的积极性，提高工作效率。情感激励就是加强与教师的感情沟通，尊重教师，使教师始终保持良好的情绪以激发其工作热情。创造良好的工作环境，加强领导与教师之间以及教师之间的沟通与协调，是情感激励的有效方式。上述激励形式各有特点，必须据高校教师的需要特点有针对性地采取不同的激励方式。

**教师激励机制的作用和意义篇五**

[论文摘要]随着我国社会主义市场经济逐步形成，高等学校在很多方面将直接面向市场，人才竞争日趋激烈。大部分高校，尤其是地方高校在日趋激烈的人才竞争中相对处于劣势。一些高校不但难以吸引优秀教师，而且现有的优秀教师也出现大量流失。优秀人才外流，使高校教师整体水平下降，而且频繁的人员外流对现有教师造成一定的负面影响，因而，如何建立科学有效的激励机制调动教师的积极性就显得尤为重要。

一、问题的提出。

随着我国社会主义市场经济逐步形成，高等学校在很多方面将直接面向市场，人才竞争日趋激烈。大部分高校，尤其是地方高校在日趋激烈的人才竞争中相对处于劣势。一些高校不但难以吸引优秀教师，而且现有的优秀教师也出现大量流失。教师无序流失带来一些高校发展可预见性降低，加剧了学科结构的不平衡和教学工作计划的紊乱，造成了人力、物力、财力资源的极大浪费。特别是一些中青年教师在教学和科研岗位上工作多年，有一定的教学和科研经验，这些人才的流失造成了高校师资队伍断层，制约着高校本科教学水平的提高。另外，秘旦本科教学工作的教师，由于校内岗位津贴分配向科研倾斜过大，对于以教学型为主的高校，这些第一线教师教学工作量大，但报酬低，从而影响他们的积极性，导致一部分教师到校外讲课或搞大量的有偿服务，造成人力资源大量“隐性流失”，影响了对教学和科研的精力投人，制约了高校本科教育水平的提高。因而，如何建立科学有效的激励机制调动高校教师的工作积极性就显得尤为重要。

1.设置合理目标。设置合理目标对激励人的行为动机具有重要意义。管理者在设置目标时，应使组织的工作目标与教师个人的目标融合在一起，把整体利益与个人利益肋调一致起来，使教师充分认识目标的双重意义。高校管理者要使教师个人充分意识和体察到:学校目标的实现与事业的追求和个人的前途息息相关，并志愿为之共同奋斗。高校在进行管理体制改革中，首先要制定学校发展、学校建设、课程建设和科研水平等目标规划，向广大教师展示具有感召力的学校发展前景;其次还要保证教师(尤其是教学科研骨干、资深教授)参加学校以改革为目标的民主讨论和决策，为学校的发展定位，这样，可使他们产生并强化和学校休戚相关的感情，从而激发其献身精神，为目标的实现而奋斗。

2.培养教师的成就感。作为教师，大多数有较高的文化素养，因而更倾向于追求事业上的成功和追求自我价值的实现，学校领导要尊重他们的劳动成果，并设法创造条件帮助他们取得成功。当他们取得成就时，要及时予以肯定和鼓励，从而激励他们向更高目标、更大成就奋进。对在教学和科研工作中做出突出贡献的教师给予物质和精神奖励，发放特殊津贴，如在“长江学者奖励计划”中获聘的特聘教授可以得到年薪10万的奖励，同时具有学科领导人的权力，可以按照自己的思路进行工作，而且在人力、物力等资源的配置方面给予保障。采取类似措施引进优秀人才，鼓励拔尖人才脱颖而出，激励科研创新，造就一批高水平的学术带头人，这既是对有突出贡献教师的一种鼓励，同时也对其他人员形成一种动力。

3.提供参与学校管理的.机会。对学校领导来说，教师是被管理的对象。而对教育教学工作来说，教师则是管理者，从这个意义上来讲，让教师参与学校管理十分必要。只有参与，才容易认同，从而强化动机，进一步调动教师的积极性和创造性。高校改革要敢于大胆放手使用教师，选拔培养一批青年学术带头人，将那些思想觉悟高、业务能力强、工作干劲大、群众关系好的教师提拔到各级领导岗位上来。高校可通过公开推荐的方式，从教师中选聘机关管理干部，为教师提供参与学校行政管理的机会，这既有利于行政管理与教学工作的协调，又能改善管理干部队伍结构，进一步适应学校改革、发展的需要。

4:创造个人成长的条件。教师职业的特殊性决定了教师具有强烈的求知欲，高校管理要重视教师知识的更新、能力的提高，应该把使用和培养有机结合起来，支持教师不断进取，不断学习。高校应创造条件对教师进行在职培训、自学进修、脱产轮训以及出国深造等，同时，大量引进留学回国人员，使学校教师的学历结构、年龄结构和知识结构更加合理，为学校发展储备大批优秀专业人才。5.满足教师的合理需要。需要是行为的原动力，而激励机制首先就要激发激励对象的需要。高校教师所追求、关心的是高层次的需要，诸如获得高报酬、和谐的人际关系、人格尊重、自身才能得到发挥、学术上的荣誉与地位等。因此学校要尽力创造条件，妥善解决好他们的高层次需要，并且在他们的需要转化为符合教育目标的动机和行动时，不断给予支持和激励。对于正当、合理的需要，应当采取措施，创造条件予以满足;对于不合理、不现实的需要，应当通过说服教育引导教师自觉进行需要调整。在高校进行管理体制改革的形势下，管理者要将岗位工作目标与有吸引力的报酬政策紧密结合，使教师对工作表现出高涨的热情。这种建立在需要满足基础上的激励机制是整个激励系统的基础。高校管理者在运用需要机制的同时，还应发挥思想政治工作的作用，大力开展优良的组织文化建设，形成良好的群体精神，不断促进教师思想境界的提高。

6.建立合理的奖惩机制。奖励和惩罚是常用的管理手段，要保证奖惩激励的有效性，应该做到:(1)奖惩群体与奖惩个人结合。奖励个人有助于增强个体的自尊、成就感及责任心，但同时它又强化了个体的利益观念和竞争意识，容易带来人际矛盾，而对个人的惩罚容易演化为个人成见，副作用较大。奖惩群体可以强化成员的合作意识，但不利于激励个体潜能的最充分发挥。(2)物质奖励与精神奖励结合。在重视教师物质需要满足的同时，更须关注其对尊重、和谐、友清、成就与发展等精神需要的满足，只有这样才能增进奖惩激励的效果。

在运用奖惩激励时应注意:奖励是对教师的行为及其社会影响效益在一定范围内进行比较和选择而做出的评定，因此，奖励是否公平是人们非常毓惑的问题。尤其在高校改革中，奖励一定要择优，这样人们才能产生公平感，从而发挥奖励的激励作用。

7.创造公平的竞争环境。竞争可创造一种优胜劣汰的环境，使工作者感到压力，激发人们去拼搏争优，从而提高工作绩效和能力水平。

随着教育改革的深人，管理者可引人干部聘用竞争上岗、教师职务聘任制、专业技术职业阶段确认制度及分配制度上的绩效浮动工资等竞争机制，使教师在竞争中求生存和发展，从而激励其奋发进取。随着聘任合同制的真正实行，校内必然会有聘余人员归人人才交流中心，也会无形中产生一种动力，激励教师不断进取创优从而提高学校整体效益和教育水平。高校改革引入竞争机制应注意以下几个问题:处理好竞争与协作的关系，即在加强教师竞争意识的同时，还要加强他们的协作意识，以防止影响团结的不良现象出现;要使竞争尽可能在公平合理的基础上进行;合理组合人员配置和教师队伍结构。在一个单位内，教师的年龄、学历、职务等要结构合理，形成梯度，尽量减少竞争可能产生的摩擦。高校管理者在处理工作任务的分配、总结评比、工资调整、奖励和晋升等实际问题时，应做到公平合理。职称是衡量知识分子学识水平与能绩的重要尺度，是做好员工激励的有效杠杆。而现在高校中相当一部分青年教师最担心的是受各种因素影响导致的不公平，所以，在评职中要进一步增大公开性和透明度，提供申诉和投诉的机会，允许教师对评职中出现的不合理现象进行申辩。

总之，高校激励机制是调动教师个体和群体积极性的有利手段，要针对不同的对象采取不同的激励方法进行合理激励，才会产生积极的效果。高校构建合理的激励机制，应该使诸种机制结合、相辅相成、互相制约、相互促进，形成统一的管理激励机制系统，使各种激励方法相互配合补充，实现全方位、全过程的最佳激励。

**教师激励机制的作用和意义篇六**

摘要：创新教师激励机制能推动教师教学质量和人才培养质量的不断提升。能激发高校可持续发展的内在动力。创新教师激励机制的前提在于：正视教师职业观的发展变化，摸清教师的需要结构。构建发展性教师评价体系．遵循科学的激励原则。

教师，是学校办学中的关键性资源作为高校人才培养机制运行的中枢和知识传授的主体．教师的工作状态直接关系到学生培养、知识创新、学校信誉和整体实力的提升创新教师激励机制已成为当前高校贯彻落实科学发展观的首要问题．它不仅能推动教师教学质量和人才培养质量的不断提升．还能激发高校可持续发展的内在动力。因此。要以激励理论为基础．正视教师职业观的发展变化．摸清高校教师需要结构．构建发展性教师评价体系．遵循科学的激励原则来创新高校教师激励机制。

一、正视高校教师职业观的发展变化。

（一）职业心态。

随着改革的推进与社会情况的改变．商品经济把一切人的劳动都纳入了自己的轨道．高校教师通过自己的劳动获得生存与发展．教师也仅仅是一种职业分工。随着大学日益介入社会生活．高校教师作为普通社会人的角色日益明显．把教师理解为一种普通的职业和谋生手段．是当今高校教师的一种比较普遍的心态当然．高校教师从事的是与高深知识相关的学术职业．作为学者还承担着“学术人”的角色．这是区别于其他职业的特殊标志。

（二）交易心态。

商品经济是交换经济．核心是等价交换．劳动分配原则是按劳付酬一方面．当今世界的竞争归根结底是人才竞争．而学校教育是培养人才的重要途径．这就决定了教师劳动应具有较高的经济价值．从而使教师形成一种交易心态。另一方面．当前国内高校管理的基本模式是行政管理．教师工作是为完成具体任务而被动的劳动．学校与教师存在劳动交易．教师就自然形成交易心态。教师付出劳动获得报酬．得到多少报酬就付多少劳动．这种交易似乎还是一一种等价交换。

（三）利益心态。

商品经济在价值观上的反映是对本位利益的追求．这种价值观也必然会走进校同现实生活中的教师在职业角色之外．都是普通社会成员．有着普通人的种种需求特别在市场经济条件下．付出总希望得到回报．尽义务的同时希望享有应有的权利．更希望工作能体现自身价值．能发展和完善自我研究表明．当前高校教师工作的主要动力是来自于对现实利益的追求．努力开展教学科研工作也是为职称与职务晋升．从而町以获得实在的利益，教师教学与科研的劳动不同于简单手工劳动只有当教师报酬符合价值规律时．激发教师由衷地敬业乐业才有可能。

二、摸清高校教师的需求结构。

（一）尊重需要。

尊重教师，是尊重劳动、尊重知识、尊重创造的具体体现．能激励教师自觉地以人格魅力、学识魅力和卓有成效的工作赢得全社会的尊重在高速发展的市场经济下．高校教师有自己的生存需求和目标追求．除了希望获得一份令人羡慕的收入外，更渴望得到社会的尊重、获得事业发展的空间。他们需要尊重其劳动和人格．尊重其在缺点、弱点中埋藏着优点和闪光点，尊重其专业地位与个性．教师个性往往蕴含在专业地位之中、此．承认其价值并为他们构建一个证实内己价放、追求成功的平台．使他们有一个知识更新的渠道．将会对他们形成更大更有力的激励高校教师的尊重需要直接表现为对更高一级技术职务的追求以及教学、科研绩效的认可．因为这些是教师个人成就、自我实现和社会地位的主要标志．同时职称、绩效与教师酬薪收入紧密相联。

（二）职业发展与自我实现需要。

职业发展是教师成就自我的选择．良好的职业发展空间可激发教师的成就动机与自我实现的预期一方面．高校教师是社会各阶层中受教育程度较高的知识群体．本身具有较高的成就动机。职业的学历门槛高．前期投入相大。知识更新速度快。又需要不断追加投入．而投入越多退出的机会成本就越高．因此职业发展与自我实现成为高校教师最主要的价值取向另一方面．教师从事的是智力性很强的工作任务．很难对其工作程序、进度、成效等进行具体规定和控制．很难全部采用高度量化的价值标准和一般的经济效益指标来衡量．对他们有力的激励就是对其价值观的肯定、职业发展的设计和自我实现的推进，这些也是高校教师潜在的追求目标自我实现需要是人类最高层次的需求．它是指实现个人理想抱负，发挥个人能力的最大程度．如教学技艺精益求精。自我实现需要能够促使教师不断创新和探索有效的教学方法．去获取成就，促进教学相长。

（三）酬薪满意需要。

马克思指出“需要是人的本性”．恩格斯也提到“需要是生产力的原始动因”。可见．需要是教师工作积极性的源泉。事实上．工资不仅体现教师劳酬的多少．更是教师价值的体现。是身份、地位和荣誉的象征．工资酬薪能给予教师激励．以酬薪改善为主要内容的经济因素已成为高校教师的主导需要之一人是相比较而存在的，人们往往更关注现实生活中横向比较的地位．工作动机不仅受其所得报酬绝对值的影响．还受报酬相对值的影响。教师希望增加收入．还希望收人增加能体现公平公正原则。近几年。虽然高校教师收人有很大提高，但其社会地位、劳动力价值、工作付出以及与社会其他行业人员相比．收入整体水平仍然不高在绝大多数高校．工资和津贴对于相应级别的教师来说是固定不变的．变成了保健因素，没有起到激励作用。

（四）环境和谐需要。

教师是校园中文化知识与自身修养较高的群体．在注重激励机制和创造绩效的同时还关注所处环境的变化．包括政策制度环境、学术环境及人际关系等制度环境在教师激励体系中起着导向性作用。如教师职务评聘、岗位绩效考核、教师评价作为教师管理制度中的核心要件．对教师的激励最直接、最有力。因而，学校要构筑充满活力、富有效率、有利于学校科学发展的制度环境．在教师教学、科研、进修、评优、参与课程改革、申报课题等方面都有相应的政策激励．保证教师对学校的供给教师都有成就事业抱负的需要，学校要通过释放权利、释放感情、释放信息．为教师创造良好的学术环境。使教师在实现自我价值的同时．教育的价值也得到体现．从而达到人校合一的境界这不仅是对高校管理效率更加全面的追求．同时也是随着社会文明的发展．人们对自身价值的一种认知与尊重。教师还期望人际关系和谐，即人与人之间团结友爱、互相尊重、互相帮助大学校园的人际关系中．师生和谐是基础。干群和谐是关键．只有在平等和谐的校园氛围中．教师个性和创造力才能得到更好的发挥。

（五）学术权力需要。

目前高校管理中行政色彩浓厚．常常以行政管理模式代替学术管理．以教师形式上的参与代替教师决策．学术权力在行政决策中仅处于咨询与参谋地位．学术管理行政化严重影响了教师激励机制的建立与运行埘。“学术人”特征是高校教师区别于社会其它职业的显著标志．保证教师群体的学术权力尊重知识、尊重人才的必然要求。也是高校教师励机制的重要内容学术权力应根据具体学术事的学术水平高低和学术发展需要管理学术事务．行政权力应认同学术权力参与现代大学学术事务管理的必要性和可能性正视教师群体的学术权力需要．建立相对宽松的权力环境，推进学术权力与行政权力共同协商、共同处理有关事务，形成相互制衡的机制．有利于教师激励机制的有效运行。

三、构建发展性教师评价体系。激励教师自我实现。

现代教育评价基本理念有：以人为本、注重发展、重视过程。构建基于现代教育评价理念的发展性教师评价体系．能促进教师自我反思，由被动接受评价转变为主动反省工作得失．使其成为自我认识、自我完善和自我实现的有效途径，这是创新高校教师激励机制的有力支撑。

（一）建立科学合理的教师评价标准。

激励的`有效性来源于评价标准的客观性和公正性．因此教师评价标准要科学合理，突出教学业务能力与教师自身发展能力的评价．体现发展性和人本化特征教师评价是对教师工作的现实价值或潜在价值做出客观判断的活动．基本目的是促进教师从事教育和科研工作的效能．因而在制定教师评价体系时要广泛征求教师、学校、学生的意见。参考学校人事考核标准．采取定量与定性分析相结合。更注重定性分析与系统方法的应用不仅重视结果性评价．更要做到全过程和全方位评价。强调完成工作的质量和发展过程．全面反映教师岗位胜任能力与素质的表现。

（二）采取措施进行导向与激励。

通过选择合适的时间、地点和途径。把综合评价信息经过实际分析反馈给被评价者当明确了教师工作中存在的问题与原因后．学校要根据社会、本校、学生及教师本身对教师的要求。采取相应措施引导教师自我规划、自我反思．主动调整和完善自身教育教学行为．帮助教师共同制定未来发展和行动计划．尤其对教师的工作目标、发展方向、发展途径进行调整和修订．最终达到学校发展与教师发展的高度统一。

（三）评价结果重在促进教师发展。

学校在评价过程中要充分认识评估的教育性特征，评估教师绩效要尊重规律、慎重行事，把评价结果主要运用于促进教师学术能力和发展能力．尽量冲淡用于奖惩的目的评价结果重在促进教师发展。有助于激发教师的自尊与自信．转变教师对教学的态度。可以扩大教师的科研视角．从而促进教师和学校的共同发展这样．教师也容易坦诚合作．激励机制方能有效运行。

（一）以人为本原则。

坚持以人为本．是现代人力资源管理的出发点，也是激励教师的基本出发点。把人的管理作为学校管理工作的核心．运用正确的用人方略。使每个人都在自身条件基础上创造性地参与学校改革与发展需要建立适当的交流沟通机制．通过多种渠道和形式了解教师对学校的价值需求和期望．高度重视教师的价值需求和期望．培育教师与学校之间的良好关系，增强凝聚力。

（二）公平原则。

公平是协调各方面利益关系的关键．要做到起点公平、机遇公平、结果公平。现阶段，我国大学教师管理中一个带有普遍性的问题．就是用看似公平统一的标准衡量不同特点与特长的教师．如硬性规定每个教师每年必须完成的课时量、发表学术论文的数量，要求每个人都全面履行教学、科研和社会服务的责任．这是不现实的。学校应当尊重教师的不同特点与特长．为其提供相对宽松的工作环境和条件：还要处理好引进人才与已有人才的协调发展，真正做到引进优秀的人，用好现有的人，留住关键的人，培养未来的人。

现代高校管理区别于传统管理方式的显著特点在于，现代管理在实施每一项管理措施、制度、办法时．不仅要看到取得的工作绩效．同时要分析是否促进教师精神状态更加健康．校园环境更加和谐．以及是否注重对人精神状态的影响。这一过程中．教师能否自觉融入学校发展大业、主动发挥作用是管理是否科学有效的关键之一．所以创新教师激励机制要放眼于激发教师主动参与教学、科研和社会服务的广度和深度。

首先。激励要因人而异．由于教师个体存在年龄、性别、职称等差异。需求的层次与内容各不相同，因而对不同的人要采取不同的激励方式。其次．激励要因需而异．与需要始终保持一致，合理需要给予合理满足。第三．激励要因时而异，把握对象的需求与贡献状态抓拄最佳时机实施激励．才能起到激励斗志的最佳效果第四。激励程度要合理适度，如教师超工作量激励，要避免激励过度。第五．激励内容上要做到目标与工作相适应．评价与奖励相一致。成就与荣誉相协调。物质与精神相补充。通过培育归属情感、打造事业空间、营造成长环境等各种方法．形成多元激励体系。

（五）心理满意原则。

从心理学的角度看．心理满意度是人类个体认识到自己需要得到满足．以及理想得到实现时产生的一种情绪状态．反映主体的社会功能和心理适应状态．是衡量一个人生活质量的重要心理指标。建立教师激励机制的最根本目的是最大限度地激发教师工作动机．使其在实现自身需要的同时实现学校目标．增强心理满意度．从而使教师积极性和创造性继续保持和发扬下去。教师激励机制设计和操作得好．是提高学校教学质量、科研水平的有效工具：如果设计或操作中出现偏差，则会导致对广大教师的反向激励．而检验机制好与不好的一个重要标准．正是作为核心要素的教师的心理满意度。如教师评优中的“名额分配法”、“轮庄法”、“老同志优先”等做法，使荣誉含金量大降．常常造成教师不满意．不但起不到激励作用．反而带来负面效果。

**教师激励机制的作用和意义篇七**

论文摘要：从上世纪90代末以来，我国高等教育步入一个快速发展阶段，新建本科院校成为高等教育的重要组成部分，如何设计科学合理的教师激励机制，是培育新建高校竞争优势的关键。在激励需求、激励原则和激励机制问题分析的基础上，从评价考核、薪酬、聘任、管理柔性化等方面提出构建新建本科院校教师激励机制的对策。

新建本科院校承担着高等教育大众化和满足人们对高等教育不同需求的重要使命。据统计，从到全国新建普通本科院校219所，约占同期我国普通本科院校数的三分之一。高校教师作为高校人力资源最重要的组成部分，它的数量和质量决定着高校的活力和发展水平，是培育高校竞争优势的关键。新建本科院校如何通过设计科学合理的教师激励机制，优化配置教师人力资源，充分发挥教师的潜能、积极性和创造性，更好促进教师健康发展，在现阶段显得极为迫切和重要。

激励是通过满足人的各种需要，激发、培养、加强和维持人的行为并引导行为指向组织目标的过程，它涉及到需要、绩效、期望、报酬、满足等范畴。激励的心理过程模式可以简单表示为：需要引起动机、动机支配行为、行为指向目标。了解和把握新建本科院校教师需求的群体特征和个体差异，才能有效地激发、引导他们的行为。

新建本科院校教师的需求特点表现为：(1)物质需要的关切性强烈。绝大部分新建本科院校处于省会城市以外的中小城市，地方经济发展处于一个较低水平，据有关调查资料表明，新建本科院校教师激励因素中，物质因素甚至占首位。工资待遇和住房需求仍然是教师急需得到的满足。(2)中青年教师学习发展的需要突出。由于新建本科院校是由一批地方专科学校通过重组、合并而升格的普通本科院校，建立时间较短，具有正高职称和博士学位的教师比例偏低，年龄上，青年教师居多，中年教师缺乏，教师主要从事教学工作，总体科研能力较弱，青年教师渴望能有机会继续深造学习和培训，掌握新知识和新技术，不断的提高自己教学水平和学术水平，使自己今后能有更大的潜力和发展空间。(3)公平需要和民主参与需要日益增加。教师对学校内部的分配制度、考核制度、职称评聘、进修学习等方面表现出较强的公平需要。同时教职工的民主参与意识日益增强，他们珍视自己的民主权利，要求参与学校管理和民主决策，并希望领导在进行决策时能采纳自己的意见。(4)尊重与成就的需要增强。高校教师人力资源的特殊性表现出他们对提升专业成就、各类声誉、相应的社会地位以及晋升机会的取得具有强烈的荣誉感、社会成就感和自我实现的需求。

教师激励机制是指学校管理者根据学校管理工作特点和教师心理特点，对教师发出激励信息，刺激工作需求，激发工作动机，施行激励行为，调控激励效应，使他们充分发挥内在的工作潜力，为实现大家一致认同的激励目标而努力的机制。在实施时，应注意以下原则：

1．系统性原则。把教师激励机制看成一个复杂系统，以整体思考的方法认真分析整个系统中各种影响因素，深人研究，深思熟虑，细密量化，建立多样化的有效的激励措施，并使各种激励措施协调构成一个相对完善的激励体系。

2．差别化和重点化原则。学校管理者必须认真研究学校的现实状况，明确教师群体的哪些方面值得或不值得激励，哪些给予较轻或较重的激励，哪些给予一般或特殊的激励。

3．人本化原则。激励机制的设计不是束缚人的手脚、禁锢人的思想而没有生机和活力。教师激励机制的构建要把尊重人、理解人、关心人、调动人的积极性放在首位。

4．公平合理原则。建立一套科学公正的制度化、规范化的测评标准，测评结果符合本人实际，并获得相应的激励报酬。

5．竞争性原则。针对学校外部和内部竞争性两方面设计出富有竞争力和合理有序的激励机制。

6．持续改进原则。必须根据激励机制在实施过程中所暴露出的各种问题，不断纠正、调整和创新激励机制，以便使激励机制愈来愈完善和有效。

1．评价考核机制不科学，影响了激励的科学性。考评指标体系过于简单，仅有岗位工作量考核和科研考核，没有考虑到教师在教学科研之外其它方面的贡献付出，同时，在教学工作量的考核上，重视数量而轻视质量，考评过程不规范，考核过程流于形式，缺乏考评的反馈与沟通，教师不能很好地依据考评结果更好地改进工作，考评结果未能真正发挥纠正与督促等作用，达不到考评目的。

2．薪酬设置不合理，影响了激励的效益性。教师薪酬总体水平不高，与其他行业相比不具有竞争力，与其他行业同学历、同水平的员工相比，仍然有较大差距，导致教师的薪酬满意度较低，收入增长不能满足教师需要，也造成部分高学历高职称的人才流失。

3．教师聘任制度不健全，影响了激励的满意度。长期的“评聘不分、以评代聘、一聘到底”的弊端不断地显现出来，教师一旦评上了就放松了对自己的要求，失去了工作的目标和动力，这种现象在评聘高级职务后显得尤为突出。长期以来人才流动机制上“能上不能下，能高不能低”的弊端仍在，致使教师的潜能不能充分发挥，不利于鼓励教师的上进心和事业心，减少了平等竞争的机会。

1．进一步完善教师的评价考核机制。

(1)实行分类的教师考核标准。学校要根据各类岗位的工作性质，将专业技术岗位分为教师专业技术岗位(辅导员岗位、公共必修课教师岗位、专业课教师岗位)和非教师专业技术岗位(实验型、其他教辅型等)以及教学单位管理岗位(在院、系、部担任领导职务或管理任务)。

(2)建立科学的教师考评指标体系。根据教育部《高等学校教师工作量试行办法》规定，岗位工作量应包括教学工作量、科研工作量和其他工作量。首先，依据不同的专业技术岗位设置三者之间不同的比重，如教师岗位，它的教学、科研和其他工作量的比重可设置为75％：15％：10％，而实验型岗位可设置为80％：10％：10％。其次，确定完成的工作量，如教学工作量要合理制定不同岗位的教师每学年要完成多少个标准学时，科研工作量要制定不同岗位年度要完成的科研任务、科研类业绩分值等，其他工作量则主要表现为教师积极参加学科、专业、课程、实验室建设，指导学生参加各类竞赛、社会调查，以及推荐学生就业等等。

(3)考评手段和主体的多样化。学校管理者要要以全方位的动态的观点来设计考评制度，完善教师的考评体系，把定期考评与不定期考评，制度考评与活动考评、管理者考评与学生考评结合起来。年度考核、岗位教学科研考核和职称评审是定期的制度考评，教学督导等测评属于平时测评，教师教学水平竞赛则属于活动考评。积极开展学生对课堂教学的评价，利于考评全面性和实效性。通过对教师实施较为全面的考评视角和考评手段，在重视教师科研能力的前提下，重点检验教师的教学能力和教学质量，以提高学生的教育培养质量。

(4)考评程序要公开公平。在考评的程序上，选择德高望重的人员担任考评委员会成员，考评过程让教师公开答辩，全面展示自己的成果并与其他教师相比较，按照评价指标体系得出分值和等级，杜绝因权力和人际关系介入考评过程而产生的不公。

(5)搞好考评信息的反馈、沟通和共享。考评信息的反馈沟通既包括平时的考评也包括制度性的定期考评，建立畅通的信息共享平台和渠道，使教师考评信息及时快捷的反馈到任课教师、教学管理人员和学校领导手中。帮助教师发现教学中存在的问题，提高教学技能和教学质量。

2．合理解决教师的薪酬待遇问题。

薪酬水平是高校延揽人才、挽留人才的有力手段。也是促进教师努力工作的重要动因。新建本科院校要根据自身的发展水平、财务状况，结合教师队伍的特点，制定以教学和教师为主体、符合学校自身特点的薪酬水平和相应的内部薪酬分配办法，体现绩效优先兼顾公平、强化岗位增量拉开等原则。

(1)适当提高薪酬水平，对外具有竞争力。学校在对教师进行薪酬设置和激励时，应做好薪酬调查，不仅要立足于学校本身，还要考虑社会心理的影响作用，使薪酬水平与社会外部相关群体相比具有竞争力，充分体现教师的社会价值和个人价值。

(2)建立符合本校特点的人事分配制度和运行机制，按照不同专业技术岗位对应国家事业单位专业技术岗位等级，设置不同等级的绩效差距，不同等级的绩效数额，以评价考核为基础和前提，对内具有公平性，体现优劳优酬。通过客观地评价每位教师的工作业绩、水平和贡献，依据岗位和考核结果，确定教师的收入水平，合理拉开不同职级和岗位教师之间的.收入差距，以促进教师不断提高自身素质和业务水平。对于学科带头人、教学科研骨干等优秀拔尖人才，学校的薪酬分配应适度地向他们倾斜，激发他们的积极性、创造性，推动学科建设发展，从而提高学校的竞争力。

3．改革和完善教师聘任制度。

遵循“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘用、严格考核、合同管理”的原则，进行用人制度改革。在岗位设置的基础上进行岗位聘任，岗位聘任体现“公平、公正、公开、绩效优先”的原则，以形成人尽其才、能上能下、充满活力、竞争择优的用人机制。

(1)根据学校发展目标，按需设岗。过去人们岗位意识不强，人人要职称，评了就要聘，能上不能下，致使不少教师误认为只要争取到了职称就可以受聘，并享受相应职称待遇，使聘流于形式，评却成了核心。岗位聘任制要求必须根据实际需要因事设岗，要确定岗位类别、岗位数量、岗位职责和聘任条件，并设置不同岗位的任务目标，使岗位的任务目标具有较强的激励作用，同时也是岗位考核的主要依据之一。

(2)平等竞争，择优聘任。岗位设置后，符合聘任条件的教师要通过平等竞争，公开、择优聘任，把不同教师配置到合适的工作岗位，使人和事有机结合，最大限度地发挥人的潜能，实现事的效益。要签订聘任合同，明确岗位的责、权、利的一致性，岗位职责大小任务多寡不同，相对应与岗位津贴高低的不同。

(3)加强考核，动态管理。学校设置的岗位在一段时间内是相对固定，但在岗位上任职的人员却可以是流动的，人员上岗所取得的岗位职务与相应待遇也仅在聘期内适用。学校要加强教师聘后的考核与管理，通过考核岗位职责和任务目标的完成情况，将考核结果与薪酬分配和下次聘任联系起来，决定聘期结束后是晋升聘用、继续聘用，还是低聘、解聘。岗位聘任能上能下，动态管理。这就使得以往存在的“干好干坏一个样”、“职称能上不能下”的弊端得到一定程度的克服。

4．管理理念与管理方式的柔性化。

高校管理者要转换思想和角色，让高校的制度和管理理念服务于教师，变管理者为服务者，承认并满足教师的需要，尊重并容纳教师的个性，重视并实现教师的价值，营造并改善教师的环境，构建共同价值观和高校发展远景。要建立民主型柔性管理模式，保证教师参与学校管理的民主权利，畅通沟通渠道，在重大问题的决策上要充分地进行民主讨论，广泛征求意见和建议，认真研究合理采纳并及时反馈，提高对学校管理决策的承认和接受度，提高教师在心理上对学校的认同感和归属感，将学校的管理意志变成教师的自觉行动，以积极的心态投入到教学科研工作中，形成良好的教风、学风、校风。

有效的教师激励机制的建立是一个复杂漫长的系统工程，科学合理的教师激励机制能最大限度地调动、发挥人的主动积极性和创造性，对于促进新建本科院校自身发展及提高竞争力，对于提升人才培养层次质量和服务地方经济发展有着重要的意义。

**教师激励机制的作用和意义篇八**

对于本科大学而言，其教育质量保证制度是相对于人才培养过程的。本科大学建立质量保证制度，是提高教育质量、完成培养高级专门人才使命的必然。一般地，本科大学(如清华大学)的教育质量保证制度有五个子系统：一是教学质量指挥系统(由主管教学副校长及教务处负责人等组成)；二是教学质量信息收集系统(由教学研究与培训中心具体负责，各院系的教务办公室配合)；三是教学质量评价和诊断系统(此为内部督导制度部分，由学校的教学督导组织组成)；四是教学质量信息数据处理系统；五是教学质量信息反馈系统(对教师教学的评价结果，学校建立了分别授权的网上三级查询系统)。在清华大学教育质量保证制度中，内部督导制度是其五个系统中的一个子系统，其主要作用是对日常教学过程进行教学质量评价和诊断，其主要内容是督导组织对本科和研究生教学环节进行督导，对核心课程授课质量、毕业设计论文等进行检查，向学校领导汇报学校的教学情况，提出课程设置的意见和建议，以及对教学质量评价指标体系提出修改意见等。

2.本科院校内部督导的主要特征。

(1)评价性。内部督导的评价性指督导员按照一定的标准对教学质量进行的高低判定。由于评价是按照标准进行的，而标准又涵盖了学校的办学思想、办学方向、人才规格等基本内容以及教育过程的各个主要环节，所以，这时的评价标准即是学校办学的指挥棒，标准内部的指标系统即是学校要求教师(专业)应达到的要求。督导员按标准评价，既有评价对象的客观性，也有评价主体的主观性，因而，聘请教学经验丰富、学术造诣深、工作认真负责、德高望重的老教师作为督导员，将使督导评价具有更强的客观性和准确性。

内部督导的评价性是高校按照人才培养的要求对教育过程各关键环节质量进行的高低判定，这种判定是专家性、权威性的，它是控制教育质量的基础性内容。

(2)指导性。内部督导的指导性指督导员通过对教育环节的检查，按照评价标准对教师(或专业)进行的指导。或者说，督导的指导性是督导员依据评价标准和自己的教学经验明确指出督导对象存在的问题并提出有效改进办法的过程。如果督导员熟知本科教育的基本要求，那么，他在督导(专任)教师时就会准确地发现问题，并能提出有效的解决办法。这样，教师在相应的教学环节中的教育质量就能得到提高。

督导的指导性特征表达了督导工作的功能性内容，督导的“督”就是检查、评价，“导”就是指导。指导是督导的最后工作方式，也是最接近督导本质的内容。如果没有指导，督导将停留在评价层面，教育过程存在的问题也将无法解决。所以，督导的指导性特征是提高教育质量最为重要的特征。

(3)专业性。专业性体现在两个方面：一是督导对象的专业性。大学培养人才以专业为载体，专业本身规定了人才的培养方向、培养规格等，还规定了教育内容、教育方法等，这些是专任教师在教育教学过程中的专业性体现。二是督导主体的专业性。督导员是专业性人才，督导员的专业性既体现在其作为教师时所从事专业的专业性，还体现在督导工作本身也是有规律可遵循的，按照督导规律进行督导工作，这也是督导工作的\'专业性要求。

目前，新建本科院校198所，占普通本科院校1／4左右。新建本科院校由专科院校直接升本或合并升本而成，因此，其由专科教育提升到本科教育(提升教育层次)是其工作的核心性目标。由于新建本科院校缺少本科教育的历史和经验，所以，面向人才培养过程(广义教学过程)的本科教育质量保证制度难以迅速建立起来。正如一般本科大学建立的教育质量保证制度所显示的，本科教育督导制度是本科教育质量保证制度的一个重要组成部分，所以，新建本科院校建立内部教育督导制度是一条提升教育层次的行之有效的途径。

新建本科院校内部督导制度所控制的对象是教育过程(中义教学过程)，其对提高教师本科教育意识(本科教育的系统性、学术性、创新性等)、控制并提高本科教育过程的各个主要环节［教学计划、招生、日常教学过程(备课、课堂讲授、实验实习、论文设计、成绩考核等)、第二课堂、思想道德教育、学风建设、学籍管理、体育教育、档案管理等］的质量，以及提升新建本科院校教育层次具有关键性作用。与本科大学的内部督导制度不同，新建本科院校内部督导制度独立地担负起了质量保证制度的作用。其主要目标是尽快从专科教育提升到本科教育；其对象不是人才培养过程，而是教育过程，重点是日常教学过程；其职责是监督、检查、评价和指导。

1.提升教育层次的作用。

由于新建本科院校缺少本科教育历史和经验，故无法直接建立面向人才培养全过程(广义教学过程)的教育质量保证制度，所以，内部督导制度便担负起面对教育过程(中义教学过程)的由专科教育提升到本科教育的任务。

对于新建本科院校而言，其本科教育具有职业性、一定程度系统性、一定程度学术性、一定程度创新性等基本特征。这些新建本科院校本科教育的基本特征将贯穿在所有教育过程的各个环节，尤其是教学计划、课堂教学、实践教学等关键环节。这些教育过程的关键环节的教育质量达到本科教育层次，对新建本科院校提升教育层次具有关键性的作用。

2.提高教学环节质量的作用。

(1)教学计划。教学计划(课程结构)是确定人才培养知识结构的，这个知识结构是与人才培养专业定位一致的，而专业定位是与社会需求相一致的。所以，在督导工作的控制下，教学计划(课程结构)的确定，既要满足新建本科院校本科教育的职业性要求，也要满足一定程度的系统性、一定程度学术性和一定程度创新性的要求。本科教育过程的教学计划环节是承前(教育思想等)启后(具体教学活动)的，将这个环节质量提高到本科教育层次，是新建本科院校提升教育层次的一个关键内容。

(2)课堂教学。课堂教学是实现教育目标的核心性环节。教师通过课堂教学传授知识给学生，学生通过课堂教学学习知识。知识的传授与承接主要是通过课堂教学完成的。在督导工作的控制下，教师按照教学计划(已内涵新建本科院校本科教育的职业性、一定程度系统性、一定程度学术性、一定程度创新性)中确定的课程进行课堂教学，将使学生直接接受到本科教育的内容、方法、手段和状态，其人才培养的一般形态将是本科教育状态。

(3)实践教学。实践教学指实验教学、实习、毕业论文等应用理论知识的教学过程。实践教学环节质量的控制是新建本科院校督导工作的一个重点。实践教学环节质量的控制，既要适应新建本科院校本科教育的职业性特征要求，也要将一定程度系统性、一定程度学术性的理论知识应用到实际中去，升华为一定程度创新思维和实践能力。新建本科院校培养的人才是生产一线和社会基层需要的本科层次的应用型人才，所以，教育过程的实践环节教学质量尤为重要。通过督导工作促使这一环节质量达到本科要求，是提升教育层次的又一个关键内容。

3.提高教师教学能力的作用。

督导员按照一定的质量标准(该标准能够内涵新建本科院校本科教育职业性、一定程度系统性、一定程度学术性、一定程度创新性)，对教育过程各个环节进行监督、检查，对教师的教育质量进行评价，进而进行指导。这一督导过程对提高教师教学能力有重要作用。教师教学能力不仅指传授知识能力，还有指导学生进行研究性、探索性学习的能力等。通过督导工作提高教师教学能力，是提升教育层次的根本性措施，当然，也是提高教育质量的根本性措施。

参考文献：

［1］同济大学教学质量保证体系研究项目组.大学本科教学质量保证体系研究［m］.北京：高等教育出版社，2025.

［2］李志平，等.新建本科院校本科教育基本特征研究［j］.中国高教研究，2025(9).

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找