

价值共创视角下高校“双师型”教师激励机制研究

赵慧, 秦浩洋, 曲国伟

烟台南山学院, 山东 烟台 265713

摘 要 : 高校教师激励机制是高等教育领域的一个重要议题, 它关系到教师的工作积极性、创造性以及高校的教育质量和竞争力。“双师型”教师激励是提升应用型本科高校教育质量和人才培养的关键因素之一, 论文根据 A 高校“双师型”教师的激励需求, 对 408 位教师的调查数据进行实证研究。价值共创可作为应用型本科高校的新质教育生产力, 提出构建基于标准的“双师型”教师质量保障体系、改革完善“双师型”教师评价体系、构建“双师型”教师数智化培养培训体系的高校“双师型”教师激励机制, 从而提升应用型本科高校的核心竞争力, 并推动应用型本科高校在教育教学创新和高质量新质人才的培养。

关 键 词 : 新质教育生产力; 激励; 评价; 培养; 新质人才

Research on the Incentive Mechanism for "Dual-Qualified" Teachers in Colleges and Universities from the Perspective of Value Co-creation

Zhao Hui, Qin Haoyang, Qu Guowei

Yantai Nanshan University, Yantai, Shandong 265713

Abstract : The incentive mechanism for college teachers is an important issue in the field of higher education, which is related to teachers' work enthusiasm and creativity, as well as the educational quality and competitiveness of colleges and universities. The incentive for "dual-qualified" teachers is one of the key factors to improve the educational quality and talent cultivation in applied undergraduate colleges. Based on the incentive needs of "dual-qualified" teachers in University A, this paper conducts an empirical study on the survey data of 408 teachers. Value co-creation can be regarded as the new-quality educational productivity of applied undergraduate colleges. It is proposed to construct an incentive mechanism for "dual-qualified" teachers in colleges and universities, including building a standard-based quality assurance system for "dual-qualified" teachers, reforming and improving the evaluation system for "dual-qualified" teachers, and constructing a digital-intelligent training system for "dual-qualified" teachers. This will enhance the core competitiveness of applied undergraduate colleges and promote the innovation of education and teaching and the cultivation of high-quality new-quality talents in applied undergraduate colleges.

Keywords : new-quality educational productivity; incentive; evaluation; cultivation; new-quality talentst

引言

高校教师激励机制是高等教育领域的一个重要议题, 它关系到教师的工作积极性、创造性以及高校的教育质量和竞争力。中国高等教育正逐步转向内涵式发展模式, 国家层面上, 通过出台一系列纲领性文件和政策, 为高校制定具体的激励政策提供理论指导和制度支持, 对提升教师的教学能力和质量, 激发教师热爱教学、投身教育事业具有重要意义。“双师型”教师激励是提升应用型本科高校教育质量和人才培养的关键因素之一, 有效的激励机制可以激发“双师型”教师的潜能, 提高教学投入度, 从而提升教育质量。

本论文根据 A 高校“双师型”教师的激励需求, 对 408 位教师的调查数据进行实证研究, 基于价值共创视角下完善激励机制的构建, 以提高应用型本科高校“双师型”教师激励机制的有效性和适应性。

课题来源: 2021 年山东省本科教学改革研究重点项目——基于数智赋能的高校“双师型”教师培养机制研究(课题编号: 2021115)。

山东省教育评价改革项目库项目——《应用型本科高校“双师型”教师评价标准研究》

作者简介: 赵慧, 烟台南山学院经济与管理学院教授; 秦浩洋, 烟台南山学院经济与管理学院副教授; 曲国伟, 烟台南山学院经济与管理学院教授。

一、国内外学者对激励的研究

激励机制包括激发、引导和加强人的动机,提升人的努力程度,实现预期目标的过程。国内外学者对高校教师的激励进行了广泛的研究和探讨,都强调了高校教师激励机制的重要性,并从不同角度进行了深入探讨。国外对高校教师薪酬激励模式的研究较为成熟,主要关注点包括薪酬激励的重点、激励手段、激励导向,更注重薪酬激励的具体模式和实施效果等。国内关于高校教师激励机制的研究起步较晚,主要集中在激励机制的内涵、发展历程、研究内容、存在的问题几个方面^[1]。

二、价值共创的理论依据及实施

(一) 价值共创的国内外研究

价值共创国内外研究主要包括价值共创的概念和内涵、研究演进、研究内容、研究方法等四个方面。价值共创的概念和内涵方面,价值共创被视为一种新型的价值创造模式,强调企业与顾客及其他利益相关者之间的互动与合作,共同参与价值的创造过程。它突破了传统企业创造价值的观点,认为顾客也能在消费过程中创造价值。研究演进方面,价值共创的研究经历了从企业和顾客二元互动到多个社会经济参与者动态网络互动的转变。国外价值共创的研究视角从共同生产、顾客体验、服务主导逻辑、服务逻辑、服务科学逐渐发展到服务生态系统^[2]。研究内容方面,价值共创的研究内容涵盖了价值共创的模式与过程、驱动因素、顾客共创体验以及价值共创的结果等方面。学者们试图从不同角度分析价值共创的内涵、影响因素、产生结果及形成机制。研究方法方面,随着信息技术的发展,特别是大数据、移动互联网和社交媒体的兴起,为价值共创提供了新的研究工具和方法,未来的研究可能会更多地利用这些技术进行定量分析和设计^[3]。

(二) 实施师生共同体的价值共创理念

价值共创是一个源于核心竞争力理论的经济学术语,它指的是企业未来的竞争依赖于一种新的价值创造方法,即以个体为中心,由消费者与企业共同创造价值。高校“双师型”教师遵循“以学生为中心”的教学,其内核与价值共创是一致的。价值共创可作为应用型本科高校的新质教育生产力,通过激发“双师型”教师和学生的师生共同体的创新潜力,以及对课堂教学、大学生创新创业教育的热情、促进教师科研成果转化为实际产业项目,提升大学生实践创新教育的发展,实现教育链人才链产业链创新链深度融合。它有助于提升教育质量^[4]。

1. 价值共创改善数智时代师生关系

数智时代,教师会更多使用数字化完成师生交流、作业批改等任务,忽视情感沟通和交流。运用价值共创策略,强调教师与学生之间的平等交流和紧密协作程度,共同推动教学内容和教学方法的创新,由师生共同决定一节课的教学质量。这样不但可以提高班级每一位学生的受关注度,学习主动性、积极性,还可以建立一个民主、平等、和谐的新型师生关系^[5]。

2. 构建高校课堂教学共同体

价值共创视角下构建课堂教学共同体,教学质量的测评就不单靠教学督导对教师的授课质量打分,或者通过学生期末时该门课程的成绩来衡量。而是体现在对一门课程课堂教学全过程的考核,过程性考核因素应包括学生的学习动机、教师的教学模式、教师的教学方法、师生共同参与的教学案例、师生关系、课堂互动等六大因素,也是影响学生参与课堂教学共创的关键^[6]。

三、实证研究过程

(一) 研究对象

本研究的研究对象选取烟台市和青岛市的应用型本科高校,在问卷星 APP 平台发布《关于双师型教师培养的调查问卷》,以 A 高校为试点研究高校。本次参与调研教师(N=408)。其中男教师143人(35.05%),女教师265人(64.95%);年龄段以中青年教师为主;25-35岁之间的教师162人(39.71%),35-45岁之间的教师152人(37.25%);高校教龄在5年以内的教师167人(40.93%),10~15年的教师72人(17.65%),15~20年的教师60人(14.71%)。参与调研教师的学科、专业涉及较广。在问卷开始之前,参与调研的教师明确告诉被调研者此次数据仅用于课题研究,并获得同意^[7]。

(二) 信效度分析

1. 信度分析

信度(reliability)是对数据样本的可靠性和数据结果的一致性程度进行检验,可以反映实验结果或测量结果的稳定程度以及被测特征的真实程度。Cronbach's α 系数是目前用来评价问卷内部一致性最常见的评价指标。标准化 Cronbach's α 系数的取值在0~1之间,系数值越趋近于1,说明文件的内部一致性越高,结果越可靠。一般认为,标准化 Cronbach's α 系数值大于0.6的问卷是可以接受的,大于0.8说明问卷具有很好的适用价值。

对问卷中各维度进行信度分析,在对双师型教师的激励,贵校的情况量表 Cronbach's α 系数是0.923;在贵校对双师型教师的考核基本情况量表 Cronbach's α 系数是0.960。两个量表整体 Cronbach's α 系数均高于0.9。由此可知,本次问卷数据信度属于理想状态,内部一致性甚佳,适合进行下一步的分析。

2. 效度分析

基于以上全部分析,调查问卷的两个维度均达到高信度和高效度,证明本次调查结果可靠性高,效度高。由表3-3得知,教师与企业共同开发课程、校企合作教研项目的级别、校企横向课题的资金额度、教师考取职业资格证书、教师指导企业一线生产都是高效度的,说明本论文研究价值共创视角下高校“双师型”教师的激励机制是有价值的^[8-11]。

四、价值共创视角下高校“双师型”教师激励机制的构建

(一) 构建基于标准的“双师型”教师质量保障体系

高校“双师型”教师的激励需要一个完善的质量保障体系。

“双师型”教师须具备企业、人、机三方协同思维，即共同发挥企业、人、数字技术各自的优势，数字素养包括信息素养、数据素养、网络素养、创新思维素养等多个方面。在提升“双师型”教师数字素养时注重包括企业、人、机器、材料、方法、测评和环境等维度的发展平台。应用型本科高校需要为“双师型”教师提供能够施展才华、实现抱负的平台，如高校在重视产教融合平台方面，由APP调查问卷中408份教师的调查数据得知：成立产业学院占62.25%，企业挂职锻炼占74.75%，产教融合占70.34%。构建标准体系，注重发展平台的建设，引领高校“双师型”教师数字素养全面提升，包括基于标准的质量保障与方向指引、成体系的课程资源、测评工具等专业支持^[12]。

（二）改革完善“双师型”教师评价体系

通过问卷星APP调查问卷中的408份教师调查数据得知：校企横向课题的资金制度占61.52%，校企合作教科研项目占69.61%，教师考取职业资格证书占51.72%，教师与企业共同开发课程占51.96%，教师去企业培训占57.84%，教师指导企业一线生产占34.07%。数据说明，高校“双师型”教师对价值共创结果导向的考核方式表示认同。所以，应用型本科高校应重视价值共创视角下的评价，侧重于“双师型”教师和学生作为共同体的课堂教学质量和教科研学术成果。让“双师型”教师能够专注于教学、学术研究、学科竞赛以及大学生创新创业的培养，给予校企、师生价值共创的创新成果和重大贡献的“双师型”教师以提高薪酬等特殊奖励，提升教育质量和创新能力。同时强化“双师型”教师的师德考评，确保教师在专业发展的同时，也能够成为学生的良好榜样^[13]。

（三）构建“双师型”教师数智化培养培训体系

高校要构建全覆盖、多形式、分层次的“双师型”教师数智化教学能力培训体系，作为激励机制的重要内容。数智化教学能力培训包括数字化课程建设培训、数字化教材编写培训。让“双师型”教师在线上、线上线下混合式教学中体验数字化环境，提高教师“双师型”在数字化情境中所需的应用技能；高校应组织“双师型”教师编写数字化教材，将企业先进的技术、生产实践、管理理论等知识借助人工智能、区块链、元宇宙等数字化技术，将理论前沿补充进数字化检查的建设，应用到教育教学各场景中。同时建立“研一训一赛”一体化的培养体系，通过组织创新教学竞赛等方式激发教师的创新意识^[14]。

1. 构建基于成人学习理论的教师培养模式

高校“双师型”教师作为成人学习者，具有较高的自我导向

性，倾向于将具体任务或问题作为学习的核心。他们的学习动机主要源自内在的激励和好奇心。因此，高校“双师型”教师的培养提升应兼顾成人实践逻辑和学术逻辑，提供更多自主选择 and 探索的空间。同时高校应细化“双师型”教师的培养目标和内容。在培养过程中，将学习场域从封闭的知识讲堂转向基于企业经验、实践反思、合作参与的企业场景化学习。

2. 加强教师“教育家+企业家”精神的职业认同感

Kremer和Hofman在1981年提出了一个要素模型，认为教师职业认同包括四个方面：向心性（职业的重要性和意义）、效价（职业的吸引力和价值）、自我表现（被别人认同为职业者的意愿）和团结性（与同事分享共同命运的准备）。应用型本科高校“双师型”教师的职业认同感是教师首先要对自己表示认同，若自己的职业认同感低，缺乏崇高教学理想，则导致“双师型”教师在一线教学时缺乏积极主动性。根据该要素模型，高校应认识到教师认同的重要性，需注重对“双师型”教师职业精神和行业企业家精神的培育。价值共创作为新质教育生产力，提高“双师型”教师的“教育家+企业家”精神的职业认同感，教师会主动将现代企业的新质生产力知识及时带入课堂，编入产教融合教学案例，注重培养满足数智时代行业企业所需的新质人才，达到良好的教育教学效果^[15]。

3. 实施挂职锻炼，注重中青年教师培养

35岁及以下青年教师在高校占比较高，是教学力量的主力军。中青年教师的发展对学校的发展起着决定性的作用，中青年教师的教学能力培养和提升是高校师资建设的关键。A高校通过在问卷星APP上获得408份有效调查问卷中得知，在“双师型”教师的培养方式中，职业培训占63.24%，企业挂职锻炼占78.68%，校企联合培养占64.95%，老教师传帮带占56.86%（数据来源：问卷星APP）。企业挂职锻炼最高，其次是校企联合培养。所以应用型本科高校对“双师型”教师的培养，安排中青年教师去行业一流企业参加挂职锻炼，依托数智企业数字化转型过程中运用的先进生产线、管理/技术一线的老师傅们以老带新的形式传授企业实践经验，让中青年教师走到理论知识和实践能力的课程改革中，充分发挥主观创新力，培养为“双师型”教师。

高校“双师型”教师激励机制的构建也是实现价值共创的关键。合理的激励能够提高“双师型”教师的工作积极性和创新能力，促进教师成长，从而提升应用型本科高校的核心竞争力，并推动应用型本科高校在教育教学创新和高质量新质人才的培养。

参考文献

- [1] 曹冰, 金永生, 李朝辉, 等. 国外价值共创研究的知识结构与趋势可视化分析[J]. 北京邮电大学学报(社会科学版), 2020, 22(04): 71-79.
- [2] 张洪, 鲁耀斌, 张凤娇. 价值共创研究述评: 文献计量分析及知识体系构建[J]. 科研管理, 2021, 42(12): 88-99.
- [3] 易静, 燕建欣. 高校图书馆转型成长与大学生创新创业价值共创路径研究[J]. 采写编, 2024, (05): 135-138.