

民办高校教师创新行为现状及影响因素研究

薛真真

江西科技学院

摘要: 创新是引领高校发展的第一动力,高校教师队伍作为高校的一线工作者,则是实现创新的中坚力量。文章通过文献梳理与研究,并结合民办高校工作实际,立足于民办高校教师创新行为的现状,揭示一些影响民办高校教师创新行为的因素,包主要包括创新氛围、教师的压力感知及绩效考核体系等,并给出提升民办高校教师创新行为的对策建议,旨在提升民办高校教师创新行为与能力,为促进民办高校高质量发展提供参考。

关键词: 民办高校教师; 创新行为; 创新效能

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.12.125

引言

民办高校作为高等教育体系中的重要组成部分,承担着培养人才、促进社会发展的重要责任。2022年8月,教育部印发《关于加强高校有组织科研推动高水平自立自强的若干意见》,就推动高校充分发挥新型举国体制优势,加强有组织科研,全面加强创新体系建设,着力提升自主创新能力,更高质量、更大贡献服务国家创新驱动发展战略作出部署。然而,现有研究主要集中在高校教师创新行为的影响机制和作用机理,针对民办高校教师创新行为的研究相对较少。在此背景下,深入研究民办高校教师创新行为的发展现状及影响因素,不仅有助于理解民办高校创新发展的现状及困境,也为促进民办高校的教育教学质量提升和人才培养质量等提供了一定的理论和实践依据。

一、民办高校教师创新行为现状

(一) 教师创新意识不足

创新意识是一种面对环境任务变化主动求变的心态。但有不少高校教师在日复一日、繁忙沉重的教学任务、科研任务里失去了创新的意思。在民办高校环境中,此种情况更为普遍,大量青年硕士一进校园就面临着繁重的教学、科研任务,无暇“求变”,还有部分高级职称教师躺在过去的“功劳簿”享受丰厚的职称津贴,无意“求变”。同时,民办高校普遍存在教师流动性大、管理松散、激励机制不明、结构混乱等问题,由于民办高校的特殊性,其属于社会力量、法人或个人举办、管理的高等教育机构缺乏公共资源的支持,在生存、发展和竞争上均存在巨大挑战。民办高校教师受此影响,工作资源紧缺,在教学和科研中大多秉持保守态度,其创新意识得不到

正向激励,往往被扼杀在萌芽时期,极大程度上会影响教师创新意识的培养和创新行为的产生。

(二) 教师个体学习能力亟待提高

教师个体学习能力是支撑其产生创新思维并付诸实施的重要前提条件,空有创新意识是不足以实施创新行为的。陶咏梅(2014)研究发现个体学习能力可以促进我国民办高校教师创新行为的产生。创新考验的是教师的个体学习能力和综合素质,但是在民办高校环境中,高校以成果为导向,对教师个体学习能力培养的重视不足,对教师队伍的能力培养相对较弱,素质能力不足会使教师在创新行为上缺乏内驱动力。

(三) 教师创新行为发展土壤不肥沃

高校社会资本是高校在社会中所具有的影响力、声望、资源和人际网络等方面的资产。无论是哪个方面的创新,都需要以大量资源作为基础。而民办高校对社会资本的运用中存在不足之处。一方面,过于依赖人际关系。民办高校的运转过程具备一定的可操控空间,部分高校管理者习惯于通过关系网去获取资源、建设高校,这个过程中经常会忽视公平竞争和规范管理,以致于在教师资源分配上,更多取决于关系好坏,而非学术、科研创新能力。另一方面,公办高校由政府支持其生存和发展,实力较为雄厚;而民办高校办学基础较为薄弱,缺少政府支持,需要自己解决生存和发展中的困境,以致于民办高校盈利心过于强烈,容易本末倒置,把创新成果当作快速变现的手段,而不是基于创新的真实需求和贡献来分配、运用资源。民办高校的意识形态决定了该校教师团体的意识形态,轻视教师团体的创新意识的培养,教师便会轻视创新的作用。由于民办高校的性质特点及

以上种种不足之处，导致教师创新行为在民办高校的环境中缺乏成长的土壤。

二、民办高校教师创新行为中的影响因素

（一）创新氛围影响创新行为

创新氛围是一个组织、团体或地域的创新文化和环境，能够促进和支持创新活动的发生和发展。高校是“最强大脑”的聚集地，“创新引擎”的动力场^[1]。其创新氛围深刻影响着各地高校中每一位教师。浓厚的高校教学、科研创新氛围，有助于高校教师全身心投入到创新工作中。2022年，中国人民大学评价研究中心发布“2022年中国大学改革创新指数”。在指数方面，清华大学位居教学改革、科研改革、人事改革、环境创新四个评级榜榜首，中国人民大学在组织创新指数上领跑评级高校。由于我国对公办高校资源的大力扶持，使其内部创新氛围远超民办高校，各项改革创新排名前列的，基本是公办高校。其中固然有资源差异的原因，但高校创新氛围也是影响高校创新排名的重要因素。民办高校的创新氛围与民办高校教师创新内驱动力呈正比关系，创新氛围不足，将会导致民办高校教师创新意识不足、创新内驱动力低下，抑制民办高校教师创新行为的产生。

（二）教师压力感知影响创新行为

创新需要动力，同时也面临压力。适当的压力能转化成民办高校教师创新的动力，但过度的压力可能会适得其反。高校教师压力一般来源于教学、科研两个方面，教学的压力驱动着教师提升教学质量，科研的压力驱动教师进行创新行为。在多种压力因素中，与教学有关的教学评价以及与科研息息相关的绩效考核、职称评审等是高校教师的主要压力源。高校教师既是教育工作者，又是科研工作者，在工作中扮演着多重角色^[3]。尤其是民办高校教师，既有教学任务又有科研任务还有可能要兼任一些行政上的任务，多重责任下导致民办高校教师面临的压力较大。教师感知到的压力越大，其创新时间投入和创新思维越少，最终反而会抑制创新行为的产生。

（三）高校绩效考核体系影响创新行为

在现行的高校办学质量评价体系下，科研成果决定着高校的排名和声望。因此，无论是公办高校还是民办高校都有一套完整的绩效考核体系来激励教师创新行为、促使教师产出高质量成果，以提高学校排名和声望。就目前实际情况来看，大多数民办高校采用高成果导向的绩效考核

体系进行管理，对教师的创新能力、行为仅通过其发表的论文、项目、奖项等的数量和级别等量化标准来评价。一方面，绩效考核指标过于量化、僵硬，使教师拘泥于条条框框的量化标准束缚，抑制其创新思维和创新行为的产生。另一方面，绩效奖励制度易导致教师创新的内部动机偏离，致使教师为获得绩效奖励而大量产出“短平快”的成果，对创新成果的产出未能产生有效激励，一定程度上抑制了教师创新行为和创新成果产生。

三、建议

（一）营造创新氛围，培育教师创新意识

一方面，民办高校应当积极营造创新氛围，鼓励教师创新。对于民办高校而言，可以组建自上而下的领导小组牵头，在整个学校环境中营造包含全体教职工和学生的积极的创新氛围，从学校各个层面建立支持创新的外部环境，如定期开展学术研讨会、学术讲座、座谈会等。民办高校要明确自身“师者当为创新先锋，万物善加以用之”的创新理念，营造浓厚的校园创新文化氛围，给有创新意愿的师生营造一个良好支持，应鼓励教师要不畏失败，勇于创新。还可以定期举办创新活动培养校园内教师和学生的创新文化意识，构建“人人创新”的校园氛围。另外，民办高校也可以设立创新项目资助平台，针对具备可行性、已取得一定进展的创新项目提供资金支持，同时可以根据项目具体难度、完成度、预估产出成果追加人力、资金、设备等方面资源，为营造创新氛围提供良好平台支撑。

另一方面，民办高校教师创新意识严重缺乏，要促进民办高校教师创新行为发展，必须先培育教师的创新意识。民办高校可以通过设置创新奖励、构建公平、合理的薪酬体系，调整绩效考核任务，减少教师职业倦怠感。同时，把学校的创新发展战略融入学校制度建设和人才培养的方方面面，潜移默化地传递给教师，从而增强教师的心理所有权和组织认同感，激发其创新意识，促使其作出主动创新行为，实现双赢。

（二）构建学习型组织文化，提高教师的个体学习能力

一方面，学习型组织文化是组织实施创新活动的核心影响因素。在民办高校环境中，需要形成一种能够培养创新意识、激发创新行为的组织文化，学习型组织文化能够在组织中营造浓厚的学习氛围，是一种支持教师学习、教师间合作及知识共享的软环境，更能够潜移默化

化地影响教师，使其产生持久的创新热情和创新行为。同时，学习型组织追求团队学习，强调通过组织内信息和知识等的共享来降低教师个体的学习成本，提高个体学习效率和能力，有利于建立教师个体和民办高校的“知识库”，通过持续的积累来实现知识的螺旋式上升，最终实现提高教师创新能力及学校的创新发展。

另一方面，已有研究证实个体学习能力对教师创新行为有显著影响，民办高校应高度重视对教师个体学习能力的培养。首先，民办高校可以通过人事处、科研处等职能部门对教师进行业务培训；其次，学校可以通过创建多学科创新团队，凝聚以学科带头人为核心的专业创新团队，经常召开创新交流会，促进知识在团队中的流通、共享及转化，达到“1+1>2”良好效果，以提高教师个体学习能力。

（三）提供充足的创新资源，提升教师职业幸福感

资源是万物创新的基石，民办高校应高度重视创新的重要作用，为学校教师提供充足的人力、物力资源，给予教师创新行为物质和精神上的激励，对创新行为形成正确的引导和有效激励。为提供充足的创新资源，民办高校校领导班子要高度重视，从顶层设计着手，构建一个具备正向循环动力的资源整合和分配机制。具体可从以下步骤进行：第一，民办高校应完成对自身资源详细调查、评估。民办高校要成立由校内领导班子牵头的专业团队，从人力资源、学术资源、软硬件设备资源、现金资源等方面进行全面调查及整合，评估。第二，民办高校应根据资源整合结果实现资源优化配置，对现有资源分配制度进行优化，将有限的资源合理分配，集中在拥有创新动力、创新意识、创新能力的教师身上，做到真正的合作共赢、利益共享。最后，民办高校要不断优化资源的合理分配，并将教师产生的创新成果转化为生产资料，进一步获取更多资源再分配，实现资源正向循环利用。

另一方面，民办高校应建立合理的绩效考核制度、薪酬制度和评聘制度，适当地给教师松绑，提高教师自主权，提升高校教师这一职业的幸福感和获得感。首先，民办高校应建立多维度的绩效考核指标体系和评价体系，避免单一指标主导评价结果。其次，建立合理的薪酬制度，优化薪酬结构，充分发挥其正向激励功能；最后，应合理分配任务，持续关注教师心理健康，帮助教师正确应对工作压力。民办高校应为教师提供充足的资源、良好

的工作环境和温暖的人文关怀，让创新的种子在沃土中茁壮成长。

结语

民办高校办学基础较为薄弱，要实现转型发展，提升学校办学层次，解决其面临的发展困境，促进民办高校教师创新行为发展是解决该困境的重要抓手。从当前民办高校教师创新行为现状来看，存在教师创新意识不足、教师个体学习能力亟待提高、教师创新行为发展土壤不肥沃等问题。同时，高校教师创新行为的影响因素多种多样，民办高校的影响因素主要体现在创新氛围、教师压力感知和绩效考核体系等。为让民办高校教师能全身心投入到创新工作中，民办高校应当营造校园创新氛围、激发教师创新意识；构建学习型组织文化，培养并提高教师个体学习能力；应制定多维度、人性化创新绩效考核和评聘制度，制定公平合理的薪酬体系，减轻教学、科研和薪酬等给教师创新行为带来的负面影响，为教师创新行为提供充足的资源支持。以上建议，可以深化民办高校对教师创新行为发展现状、影响因素的了解，也为促进民办高校创新发展和人才培养提供了一定的思路。

参考文献

- [1] 乔金霞, 邱波, 付琳. 高校创新氛围与教师创新行为的关系——一个有调节的中介模型 [J]. 教育学术月刊, 2022, (12): 88-94.
 - [2] 杨刚, 彭涵. 创新链视角下高校教师科技创新能力: 结构、成长困境与培育路径 [J]. 现代教育管理, 2022, (07): 75-86.
 - [3] 曹艳. 高校教师压力感知与教学创新行为的关系研究 [J]. 江苏经贸职业技术学院学报, 2021, (06): 71-73.
 - [4] 熊珊. 基于高校教师职业认同、组织认同与创新行为的研究 [J]. 科学咨询 (科技·管理), 2022, (12): 221-223.
 - [5] 高金岭, 郝敬丹, 付金存. 高校社会资本对教师创新效能的影响研究 [J]. 经济问题, 2022, (09): 107-114.
- 作者简介: 薛真真 (1995年10月), 女, 民族: 汉, 安徽省淮北市人, 硕士, 助教, 研究方向: 高等教育管理。
- 基金项目: 江西科技学院人文社会科学项目“工作要求-资源模型视角下江西民办高校教师创新行为影响机制研究——以K学院为例”(23RWZD04)。