

校企合作背景下面向儿童心理弹性研究的教师团队 激励机制探析

查欣

安徽新闻出版职业技术学院，安徽 合肥 230000

DOI: 10.61369/SSSD.2025100024

摘 要： 产教融合战略的不断深入推进，高等院校与企业协同开展科学研究，正逐渐成为服务社会需求、推动科研创新的重要模式。该模式的顺利推进在很大程度上依赖于高校教师的积极参与和持续贡献。本文基于“校企合作背景下面向儿童的心理弹性研究的高校教育人力资源管理”项目为背景，从人力资源管理视角，综合运用激励理论，系统剖析了现行激励制度存在的主要问题，包括评价机制偏差、经济激励不足、精神与发展激励缺失、教师权责利不清晰等。在此基础上，本文从物质激励、精神激励、发展激励、校企协同治理四个层面出发，构建了一套综合性的激励策略框架，并提出具体实施路径，旨在有效激发教师的积极性、创造性与团队认同感，保障儿童心理弹性研究的质量与可持续推进，也为具有公益属性的类似校企合作项目提供人力资源管理的参考。

关 键 词： 校企合作；心理弹性；高校教师；激励机制；人力资源管理

Analysis of Incentive Mechanism for Teacher Teams in Children's Psychological Resilience Research under the Background of School-Enterprise Cooperation

Zha Xin

Anhui Vocational and Technical College of Press and Publishing, Hefei, Anhui 230000

Abstract： With the in-depth advancement of the industry-education integration strategy, the collaborative scientific research between colleges and universities and enterprises has gradually become an important model to meet social needs and promote scientific and technological innovation. The smooth progress of this model largely depends on the active participation and continuous contributions of college teachers. Based on the project of "University Educational Human Resource Management for Children-Oriented Psychological Resilience Research under the Background of School-Enterprise Cooperation", this paper, from the perspective of human resource management and by comprehensively applying incentive theories, systematically analyzes the main problems existing in the current incentive system, including deviation in evaluation mechanisms, insufficient economic incentives, lack of spiritual and developmental incentives, and unclear rights, responsibilities and interests of teachers. On this basis, the paper constructs a comprehensive incentive strategy framework from four dimensions: material incentives, spiritual incentives, developmental incentives, and school-enterprise collaborative governance, and proposes specific implementation paths. The purpose is to effectively stimulate teachers' enthusiasm, creativity and team identity, ensure the quality and sustainable advancement of children's psychological resilience research, and also provide human resource management references for similar school-enterprise cooperation projects with public welfare attributes.

Keywords： school-enterprise cooperation; psychological resilience; college teachers; incentive mechanism; human resource management

引言

儿童心理弹性指个体在面临重大逆境、压力或创伤时，能够保持良好适应状态并实现积极心理发展的能力。^[1]加强对儿童心理弹性的研究，对提升儿童心理健康水平、预防心理与行为问题具有重要的理论价值与现实意义。在这一背景下，项目依托高校学术与科研平

基金项目：教育部供需对接就业育人项目《“校企合作背景下面向儿童的心理弹性研究的高校教育人力资源管理”》（项目编号：2024121797142）。

作者简介：查欣（1987—），女，安徽合肥人，讲师，硕士，主要从事人力资源管理、企业管理研究。

台，与企业（包括教育机构、心理咨询服务企业及儿童产品公司等）开展校企合作，深入研究儿童心理弹性问题，结合实际应用需求，凝练教学案例，融入真实实践场景，形成了产学研协同的新型合作模式。

然而，与一般技术开发类合作相比，本次项目儿童心理弹性研究合作具有以下特点：首先，具有较强的公益属性，社会价值高，但经济回报往往不显著，投入产出比例较低；其次，研究周期较长，效果显现缓慢，难以进行短期量化评估；第三，跨学科特征明显，需协同心理学、教育学、管理学乃至社会学等多学科师资，形成异质性知识网络。以上这些特点使参与教师面临诸多现实挑战：在完成常规教学与科研任务之余，需投入大量时间从事项目协调、实地调研及与企业对接、伦理审查等实践性工作，大量“隐性劳动”在传统学术评价体系中之难以得到充分认可。

因此，如何从人力资源管理视角出发，设计合理有效的激励机制，充分调动高校教师团队的内外在动机，缓解其多重角色压力，已成为该类校企合作项目能否取得预期成果的关键。本文聚焦这一特定情境下的教师激励问题，尝试提出具有系统性、针对性的改进策略。

一、儿童心理弹性校企合作中教师激励面临的主要问题

目前，高校固有的管理体制与儿童心理弹性这类偏重社会效益的校企合作项目之间存在显著张力，导致教师激励面临以下几方面突出问题：

（一）考核评价机制存在偏差，投入产出失衡

高校教师核心绩效评价体系通常着重于纵向课题、高水平论文（如 SCI、SSCI、CSSCI 来源期刊）及学术专著等易于量化的成果，长期以来逐渐形成了“重基础研究、轻应用实践”的现象。^[2] 儿童心理弹性问题研究合作项目的产出成果一般表现为调研报告、干预方案、社会服务成效等应用型成果，这些成果在职称评审和业绩考核中含含金量低，甚至不被纳入有效评价范围。教师在此类项目中的的大量投入难以获得制度性认可，大大削弱了教师参与校企合作、投身社会服务的意愿与动力。

（二）经济激励不足，劳动价值难显现

该类项目多属横向课题，经费预算主要用于业务实施，如数据采集、耗材购置、工具开发等，用于人员劳务报酬支出的部分往往受到严格限制，且儿童心理弹性研究项目公益性较强，市场转化收益不明显，教师从此类研究中获取的直接经济回报更为有限。因此，教师在项目建设中投入的大量专业化的智力劳动和时间成本与微薄的物质激励严重失衡，项目建设团队参与热情难以长期维持，易导致研究队伍不稳定、项目质量受到影响。

（三）精神供给不足，内在驱动力弱

认可机制不健全是当前存在的一个最为突出问题，该类项目取得的实践成果在校内不易获得与纯学术研究同等的地位，对外也缺乏有效的宣传与社会认可渠道，导致教师的贡献感和荣誉感不足。从职业发展角度看，教师在参与跨学科合作中所提升的实践智慧、团队协调与项目管理等重要能力，缺乏官方记录机制和晋升评价体系的认可，这些能力的积累无法有效转换为职务晋升、评优评先中的竞争优势，从而削弱了教师通过参与项目实现自我成长的预期。^[3] 此外，在跨学科协作过程中，因不同学科背景成员在方法论、评价标准和工作习惯等方面存在差异，容易发生沟通障碍或合作摩擦，若缺乏有效的团队建设与冲突协调机制，不仅影响项目推进效率，更会损害教师的团队归属感和整体工作

满意度，从软环境层面形成参与障碍。

（四）项目治理结构不完善，教师权责利不清晰

许多校企合作项目源于领导者之间的个人关系，缺乏正式、规范的治理结构。教师在其中扮演的角色（如纯粹的研究者、项目协调人、顾问）模糊，相应的决策权、参与度和利益分享机制不明确。这种“人治”色彩浓厚的合作模式，使得教师的付出与回报缺乏稳定预期，增加了不确定性和风险感，从而抑制了参与积极性。知识产权归属不清等问题也使得教师担心成果被侵占，不愿投入核心资源。^[4]

二、教师综合激励策略的构建与实施路径

本研究以赫茨伯格“双因素理论”与马斯洛“需求层次理论”为理论基础，系统构建涵盖“保健—激励”双维度的综合激励机制，具体从物质与制度保障、精神激励、发展激励以及校企协同治理四个层面协同发力，旨在打造一支“双师型、结构化”的高水平师资队伍，推动校企双方优势互补，实现教学、科研与实践指导的深度融合。^[5] 双因素理论为厘清基础保障型措施与内在驱动型激励提供了理论锚点，而需求层次理论则为系统设计契合教师多层次需求的激励路径提供了重要支撑。

（一）强化物质与制度保障，巩固激励基础

该层面旨在消除教师的不满情绪，为其提供基本保障与公平感。

1. 建立协议化、有竞争力的薪酬体系

在项目启动阶段，学校与合作企业应通过协议明确劳动报酬比例及发放方式，确保教师的智力投入获得合理市场对价。可设立阶段性绩效奖金（如中期评估优秀、结题等次为优秀、成果被采购等），与研究关键节点实现情况挂钩，实现及时激励。^[6]

2. 推动深层制度改革，构建多元化评价体系

教师绩效评价维度立体化。将师德师风、教学成效、科研成果、社会服务、专业发展纳入考核指标体系，加大科研成果、社会服务、专业发展的权重。^[7] 高质量的校企合作成果，如被省部级以上政府机构采纳的咨询报告、产生重大社会效益的干预方案（需有第三方证明）、成功实现应用转化的课程体系等，经校学术委员会认定后，可视同于相应级别的学术论文或科研项目，纳入职称评定

与绩效考核体系。这是破解激励困境最根本、最关键的举措。

3. 提供充分的资源与时间支持

为项目团队开放实验室、数据库等科研资源。探索实施“弹性工作时间”或“教学任务减免计划”，为项目核心骨干教师提供一段专注于合作研究的“窗口期”，切实减轻事务性负担，保障教师能够专注投入合作研究。

（二）增强精神激励，激活内在动力

该层面着眼于满足教师的归属、尊重与自我实现等高层次需求，持续激发其内在热情。

1. 构建多层次荣誉认可体系

在校内设立“社会服务贡献奖”“产教融合先进个人”等专项荣誉奖项，并通过举办高规格全校表彰典礼等形式予以公开嘉奖。应整合校园媒体、官方网站及社交媒体等多渠道资源，系统性宣传项目重大成果及教师团队的突出贡献，有效提升其组织认同感与社会声誉。同时，持续营造尊重知识、崇尚专业的校园文化氛围，使项目团队获得强烈的工作认可与价值尊重。^[8]例如，可举办“年度产教融合成果展”，邀请政府部门、行业媒体及兄弟院校代表参与，集中呈现教师团队的创新成果与实践风采。

2. 建立精准有效的成效反馈机制

项目组应定期、系统地向教师反馈其工作产生的实际价值。例如，收集受益儿童的改善案例、合作单位的积极评价、合作学校的感谢信、社会媒体的正面报道等；撰写项目社会影响评估报告；争取权威媒体的正面报道。让教师直观地感受到自己工作的社会意义，获得巨大的精神满足和成就激励。

3. 培育开放包容、协同共进的团队文化

项目负责人应有意地组织团队建设活动、跨学科工作坊和学术沙龙，促进成员间的深度理解与信任。倡导开放、平等、互助的团队氛围，将团队本身建设成为一个能够提供情感支持、智力激荡和价值认同的“学术共同体”，增强教师的组织归属感。

（三）拓宽发展激励，引导长期参与

该层面关注教师的持续职业成长与规划，将项目参与转化为其职业生涯的增值资本。

1. 建立“实践能力档案”与认证制度

为参与项目的教师建立个人实践能力发展档案，详细记录其在项目中获得的各项可迁移技能（如项目管理、政策分析、公众沟通、跨界协作等）。此档案可作为其校内岗位聘任、国内外访学进修、人才计划推荐的重要依据，为大家提供广阔的晋升空间，促使他们能够在科研领域不断进步。^[9]

2. 搭建高规格学术与实践交流平台

利用合作企业的行业资源，为教师创造机会，参与高端行业论坛、政府咨询会议、权威机构培训，助力其拓展学术网络和实践视野，从单纯的学者向引领实践的“学者－专家”复合型人才转型。

3. 引导学术反哺，孵化长远学术增长点

鼓励并支持教师将合作项目中发现的真问题、采集的一手数据、形成的实践模型，作为申报国家自然科学基金、社会科学基金等高级别纵向课题的坚实基础，将应用研究中的“术”转化为理论创新的“道”，形成“实践－理论－再实践”的良性循环，

实现社会服务与学术生涯的相互促进。

（四）完善校企协同治理，优化激励环境

1. 建立清晰的项目治理结构

成立由校方领导、企业代表、学科专家、教师代表组成的项目管理委员会，负责制定章程、明确各方权责利、监督项目运行、裁决争议，为激励措施的落地提供组织保障。

2. 共建知识产权管理与利益分享机制

在项目启动前，就以协议形式明确科研成果、课程体系、干预方案等知识产权的归属比例和商业化后的利益分配方案，解除教师的后顾之忧，让其安心创新。^[10]

3. 打造数字化项目管理与贡献度评估平台

利用信息技术手段，记录每位教师在项目中的各类贡献（如调研时长、报告撰写、企业对接次数、获得的正面反馈等），实现贡献度的“可视化”，为精准、公平的激励提供数据支撑。

三、结论与展望

儿童心理弹性研究中的校企合作是高校发挥社会服务功能、创新科研范式的重要途径，而教师是该过程中最核心的人力资源。面对传统激励方式效力不足的困境，高校需依托现代人力资源管理理念，构建多元、动态、系统的综合性激励机制。

本文所提出在校企协同治理支持下，构建物质－精神－发展三维模型，旨在通过制度保障稳定教师预期，通过价值认同激发内在热情，通过发展赋能引领长期贡献，从而全面调动教师的积极性和创造性。

未来，高校应进一步细化相关激励政策的具体操作方案，并加强实证追踪与效果评估，不断优化调整策略体系。只有这样，才能最大限度释放教师群体的创新活力，推动儿童心理弹性校企合作研究实现可持续发展，最终达成学术创新、人才培养与社会效益协同共赢的良好格局。

参考文献

- [1] 彭华茂，蔡永红. 儿童心理弹性的发展及其影响因素：基于生物生态学模型的视角[J]. 心理科学进展, 2021, 29(5): 863-875.
- [2] 龚放. 大学“评价崇拜”的成因、危害及化解[J]. 高等学校文科学术文摘, 2021, 38(4): 190-191.
- [3] 宋永华，伍宸. 论大学教师跨学科交往的困境与突破[J]. 教育研究, 2021, 42(10): 120-131.
- [4] 许惠，龙立荣. 角色模糊与角色冲突对员工行为的影响机制研究[J]. 管理学报, 2015, 12(5): 689-697.
- [5] 和震，耿旭. 需求层次理论视域下职业院校教师专业发展的激励策略研究[J]. 职教论坛, 2019(5): 80-85.
- [6] 刘群，袁永，王子丹. 校企合作中知识共享的激励机制研究——基于利益分配与风险分担的视角[J]. 科技管理研究, 2021, 41(15): 126-133.
- [7] 徐彬，刘排，张博. 我国高校体育教师绩效多维评价指标体系构建研究[J]. 沈阳体育学院学报, 2020, 39(5): 21-29.
- [8] 张安富，靳雪竹. 高校教师荣誉体系：现实困境与构建路径[J]. 高校教育管理, 2021, 15(5): 84-91.
- [9] 刘志军. NY学院人力资源配置优化研究[D]. 内蒙古财经大学. 2024.
- [10] 刘鑫，闫健，姜春林. 产学研合作中知识产权利益分配机制研究——基于演化博弈的视角[J]. 科学学与科学技术管理, 2020, 41(8): 38-53.