

# 任务复杂性对民办高校教师教学能力的影响研究

张敏思, 李春红

(黑龙江财经学院, 黑龙江哈尔滨 150500)

**[摘要]** 高等学校教师教学能力的提高是深化教育改革的重要推动力, 而民办高校由于办学体制的特殊性, 在学校建设发展的过程中存在着诸多影响因素。任务复杂性, 作为民办高校教师教学能力影响的关键要素之一, 它代表着高校教师工作的广度和深度, 任务复杂性的高低影响了民办高校教师的教学能力。文章以工作要求-资源理论作为研究视角, 通过研究任务复杂性变量对民办高校教师教学能力的影响机制, 研究其内在机理。同时引入自我效能感, 研究其对两个变量之间所起到的调节作用并提出相应的建议 and 对策, 以达到提升民办高校教育质量的目的, 进一步明确民办高等教育改革的方向, 为民办高校的高质量发展提供一定的理论支撑, 且具有一定的实践意义。

**[关键词]** 民办高校; 任务复杂性; 教学能力; 自我效能感; 工作要求-资源理论

**[中图分类号]** G640

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 2096-711X(2025)08-0035-04

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.08.013

**[本刊网址]** <http://www.hbxb.net>

## 一、研究现状

根据2019年教育部发布的《教育部关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》中指出, 在教育教学中, 要加强提升新任教师和年轻教师的教学能力。2021年3月, 中共中央发布了《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》, 其中指出: 要增加学校高水平教师的数量和比例, 提升教师的教书育人能力。教师的基本职责是教学, 高校教师教学能力是指高校教师在教学中应当具备的对完成教学目标具有推动作用的特质, 如专业知识、学习能力、动机、价值观等。数据显示, 目前国内的民办高校一共有764所, 比上年减少9所, 占全国高校总数的比例25.37%, 占到高校总体数量的1/4及以上, 比重较高, 因此民办高校的教学质量及输送的毕业生能力水平, 对我国人才培养质量影响较大。

## 二、理论分析

### (一) 工作要求-资源理论

工作要求-资源理论(Job Demands-Resources, JD-R), 主要研究工作环境与心理、行为机制, 该理论目前主要应用在各种职业条件下对于工作者的行为与心理的影响。通常情况下, 当员工被安排较难的工作任务时, 员工会产生消极的心理, 使员工产生了工作压力。

### (二) 任务复杂性

任务复杂性指任务的复杂程度, 它会导致工作难以进行, 并且任务越复杂对员工的工作能力要求会越高, 使得员工的注意力和脑力消耗较大, 对员工的工作具有较大的挑战性, 员工完成该任务, 需要更多的时间和精力, 或具备更高的专业能力或水平。

任务复杂性能影响个体的行为, 任务复杂性会使个体产生压力。任务复杂性通常可以分为挑战性压力源和障碍性压力源。首先, 从挑战性压力源视角分析, 任务复杂性会使个体产生积极情绪, 产生更高质量的工作成果。从组织角度来看, 任务复杂性会使组织效率提升, 产生更高的组织绩效。但是, 从障碍性压力源角度分析, 通任务复杂性会使个体产生消极情绪, 任务复杂性会影响员工的情绪状态。因此, 任

务的复杂性在为员工提供挑战性与价值的同时, 也有可能使员工产生焦虑感, 影响组织绩效。

### (三) 自我效能感

自我效能感是指个体相信自身能够完成任务的信心, 是对自身能力的相信程度。自我效能感与个体行为之间会产生新的关系。自我效能感分为自我效能感低和自我效能感高两种情况, 自我效能感低, 个体对自己的能力信心不足, 导致消极情绪的产生, 进而影响工作完成质量; 自我效能感高, 个体对自己持有较大的信心, 产生积极的情绪, 认为自身具备能力去完成挑战性的工作。

### (四) 教学能力

教学能力是教师顺利完成教学及与之相关的工作的能力, 它具体可划分成不同的维度, 教学设计能力、教学实施能力、教学评价能力、教学反思能力、教学创新能力等方面。教学设计能力主要包括教学内容的安排, 设计教学计划与方案, 分析教学对象, 设定精准的教学目标; 教学实施能力主要包括高质量地组织课堂教学, 进行良好的师生互动, 善于语言表达; 教学评价能力主要包括能够激励学生, 实时进行反馈调控, 对学生进行引导。同时, 要进行教学反思, 进行教学创新与教学改革等内容。

## 三、研究对象与研究方法

### (一) 研究对象

以黑龙江哈尔滨市七所民办高校作为研究对象, 通过问卷星平台发送给老师问卷二维码, 共计有102位老师认真回复了调查问卷, 其中, 本科学历教师13位, 研究生学历教师89位, 问卷填写结束后, 为保证研究数据的有效性, 剔除了无效问卷, 最终保留92份有效问卷。首先, 对各变量进行描述性统计, 并确定了中介变量和调节变量。其次, 利用SPSS软件来测量变量主效应、中介效应和调节效应。

### (二) 研究方法

为了保证研究的信效度, 文章对四个变量, 即任务复杂性、自我效能感、教师情绪、教学能力, 在国内外成熟量表的基础上进行修改和加工, 使之符合本研究的适用情境, 并进行测量。采用李克特5级量表, “1”代表非常不符合, “2”代

收稿日期: 2024-9-6

基金项目: 本文系黑龙江省高等教育学会项目“基于互联网技术的黑龙江省高校立德树人教育的创新研究”阶段性成果(项目编号: 23GJYB131); 黑龙江省教育科学“十四五”规划2024年度重点课题“面向新质生产力需求的应用型本科高校财务管理专业人才培养路径研究”阶段性成果(项目编号: GJB1424319)。

作者简介: 张敏思(1984—), 女, 安徽阜阳人, 黑龙江财经学院副教授, 在读博士, 主要从事企业管理、财务管理、税法制度研究。

表基本不符合,“3”代表一般,“4”代表基本符合,“5”代表非常符合。本次问卷调查包括任务复杂性、自我效能感、教师情绪、教学能力,共四部分。任务复杂性沿用 Shaw 和 Gupta (2004)开发的量表,该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.760。员工焦虑沿用 Nauman 等人 (2018)开发的量表,该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.909。自我效能感沿用 Deborah R. Compeau (1995)开发的量表,该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.870。教师能力沿用全守杰 (2023)开发的量表,该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.749。

#### 四、任务复杂性对教师教学力的影响

##### (一)概念模型

概念模型如下图 1 所示:

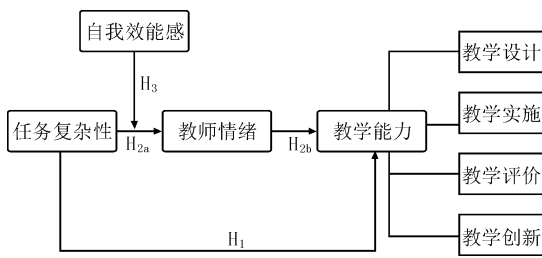


图 1 概念模型

##### (二)研究假设

###### 1. 任务复杂性的主效应

任务复杂性反映了“一项工作需要自由的程度以及它允许决策自由的程度”。员工从事复杂的工作任务时会产生不同的情绪。对于教师来说,任务复杂性是指每天从事的工作内容较多,包括教学、科研、学生辅导,另外还要应对学校的各种规章制度,使教师不断解锁新技能,大量占用教师的工作、学习甚至是休息时间,使教师产生持续的学习压力、时间压力和工作量压力,极其考验教师的工作能力及教师的情绪。因此,提出如下假设:

H<sub>1</sub>: 任务复杂性会影响教师教学能力

###### 2. 教师情绪的中介作用

根据以往研究,工作的内容和特点会影响员工的心理和情绪。工作内容在一定程度上会对员工情绪产生影响,而员工情绪包括积极情绪和消极情绪,而任务复杂性能够有效激发员工的情绪(包括积极情绪和消极情绪),而员工情绪会进一步对工作能力产生影响,根据上述机理,提出如下假设:

H<sub>2a</sub>: 任务复杂性影响教师情绪

H<sub>2b</sub>: 教师情绪影响教师教学能力

###### 3. 自我效能感的调节作用

自我效能感分为两种情况,高自我效能感和低自我效能感,两种自我效能感会对员工情绪产生两种不同的情绪,自我效能感高,会使教师在面对复杂的任务或工作时,产生积极的情绪,认为自己有能力、有信心去完成高难度或具有挑战性的工作,会激发更多的能量去完成工作,提升了工作能力,产生了更高的教学能力。与之相反,自我效能感低的教师,当面对复杂的工作内容时,会产生畏惧心理,以消极的态度面对工作,会回避或应付工作任务,继而会影响工作效率,也不会收获良好的教学反馈或评价,对教学能力不会产生正向作用。根据上述分析,提出如下假设:

H<sub>3</sub>: 自我效能感对教师情绪具有调节作用

##### (三)结果分析

###### 1. 主效应分析

本研究通过皮尔逊卡方检验表明,任务复杂性的高低(1=任务复杂性高,0=任务复杂性低)对教师能力的高低影响显著, Pearson( $\chi^2$ ) = 7.075, P = 0.025。从上述数据结果反映,

说明任务复杂性会对教师教学能力影响显著。因此,结果支持了 H<sub>1</sub>, 任务复杂性会影响教师教学能力。

###### 2. 中介效应分析

本研究变量的测量题项基本是参考前期相关文献的成熟量表,并经过专家审核,因此具有较高的内容效度。构建效度由标准化因子载荷及对应的 t 值和平均提取方差来测度。KMO 值为 0.922, 大于 0.7, 并且巴特利特球形度检验对应的 P 值为 0.000, 说明适合进行探索性因子分析。并且对应题的因子载荷系数值均大于 0.7, 最小为 0.791, 最大为 0.905, 说明题与情绪因子的对应关系良好, 效度水平较高。本文使用 SPSS PROCESS 检验教师情绪的中介作用, 选择 Model 4, 在 95% 置信区间下, bootstrap 样本个数选择 5000, 将任务复杂性作为 X, 将教师能力作为 Y, 将情绪作为 M, 进行 bootstrap 分析。通过计算, 中介效应检验结果没有包含 0 (0.0076, 0.082), 表明教师情绪的中介作用显著, 结果支持了 H<sub>2a</sub> 和 H<sub>2b</sub>。

###### 3. 调节效应分析

本研究参考 Hayes (2012) 推荐的 Bootstrap 方法进行调节检验。选择 Model 1, 5000 bootstraps, 将任务复杂性作为 X, 将教师情绪作为 Y, 将自我效能感(0 = 自我效能感低, 1 = 自我效能感高)作为 M, 进行 bootstrap 分析。发现自我效能感会影响教师的教学能力(conditional effect = 0.0556, CI [0.0132, 0.1102], 不包含 0, p < 0.05, t = 2.2347), 这一结果支持了 H<sub>3</sub>, 自我效能感会起到调节作用。

#### 五、结论与启示

##### (一)结论

本研究根据工作要求-资源理论视角, 提出了任务复杂性对教师教学能力所产生的影响, 并提出自我效能感会影响教师情绪, 而教师情绪会进一步影响教师的教学能力。通过研究数据发现, 结果发现, 一方面, 教师情绪会在任务复杂性和教师教学能力之间起到中介作用。任务复杂性虽然会对教师产生更强的压力感, 这种压力感包括时间压力感、工作压力感和工作量压力感, 会使教师在排安排任务时产生消极情绪, 但是当引入自我效能感时会对教师的情绪产生两个方向的影响, 当教师的自我效能感较高时, 任务复杂性会使教师在面对任务压力时, 会产生自信心或出现挑战的心态, 希望通过学习知识, 来面对任务复杂所带来的挑战, 这是一种积极的情绪, 会使教师更好地去对待教学工作, 能够对教学能力产生积极的影响; 而当教师的自我效能感较低时, 任务复杂性会使教师面对复杂的工作内容产生抵触心理, 不愿意去接受新的工作内容, 更倾向于固守自己原有的工作内容, 不愿意离开自己的舒适圈, 这种消极情绪会使教师回避新的教学方法, 避免接受新鲜的教学创新, 从而影响教学能力的提升。这些研究发现不仅对任务压力和教育等领域的研究具有重要意义, 而且对管理、技术创新领域, 为任务复杂性挑战下的员工激励提供了借鉴意义。

##### (二)启示

通过本研究的结论表明, 教师的情绪非常重要, 它直接影响了教师的教学能力的提升。而教师情绪的变化, 主要受到任务复杂性的影响, 学校各部门在设置教师的工作任务时, 是否关注到了任务复杂性。而民办高校由于受到办学制度及成本控制的原因, 教师人数偏少, 工作任务偏多, 每位教师都承担了与教学无关的太大的工作量, 而且, 民办高校经常性地面对各种评估工作, 如合格评估、质量评估以及各种检查, 教师们压力偏大。因此, 学校各部门领导在为教师分配工作任务时要重点评估该任务复杂性的高低, 是否偏离了教师的工作能力, 是否超出了教师的工作时间, 因为任务复杂性直接决定了教师工作的积极性和能动性。在任务复杂性与教师情绪之间, 自我效能感的高低也起到了调节作用。

而民办高校由于人员流动较大,评完职称或完成学历提升后的教师大多选择更好的平台而离开,学校不得不招聘大量的年轻教师,年轻教师比例较高,年轻教师在工作时需要一边学教学,一边学知识,一边面对各种教学比赛等工作,而学校会定期有督导和学生对教师进行评分,对教师产生较大的压力。因此,学校在日常的教学管理过程中,是否关注到了教师对于自我的认知,是否有较高的自我效能感,教师对自己的评价起到了关键作用,各部门的领导对于部门教师的教学评价是否真实合理,学生对于教师的评分标准是否恰当,都影响了教师们自我效能感的培养,需要引起重视。

### (三)问题及建议

#### 1. 积极推动民办高校管理体制的完善与革新

民办高校在发展过程中面临着诸多问题,比如高校尤其关注员工成本与产出效益,由于民办高校的办学资金主要来源于学生的学费,生源数量直接决定着民办高校的未来。而支出主要是教师工资与学校硬件建设,而学校建设是必不可少的一环,而教师的薪资较低,社保基本按本市最低标准上交,这在很大程度上影响了教师工作的积极性,也降低教师的安全感。

为解决上述问题,首先,地方政府要加强对民办高校的支持力度,政府也应给予学生培养的财政补助,制定相应的政策为民办高校发展提供宽松的制度环境,将歧视民办高校的现象尽量杜绝,维护教师的尊严,将民办高校真正的视为高校的组成部分。

其次,从民办高校的角度看,高校自身也要打好基础,将眼光放远,诚信办学,突出办学特色,在同等院校中脱颖而出,来赢得社会声誉。

最后,民办高校应该在一定程度上降低回报期望,若将教育视为逐利的工具,最终必将受到反噬,受到伤害的是国家与学生。因此,扩大学校获取办学基金的渠道,避免受到过多资本的限制,并广泛寻求社会资金的支持。民办高校要进一步规范管理,克服官僚主义和形式主义,增强为师生服务的意识,注重师生的民主参与,营造浓厚的尊师重教氛围,完善激励机制以增强学术氛围。

#### 2. 合理设置任务的复杂性

针对目前众多高校所采取了“非升即走”“非升转岗”“不合格就通报”等极端做法,民办高校尽量避之或不采用。因为民办高校本身人员流动性较大,本来就是各公办学校的“培养基地”,若采取极端做法,只能适得其反,不利于学校的办学目标及教师教学能力的提升。

民办高校希望“小步快跑”的想法可以理解,但是欲速则不达,尤其是在师资力量还不够强的情况下采取拔苗助长的方式,结果可能适得其反。因此,根据上述问题,民办学校要设定符合实际情况的工作要求,设置合理的工作任务,任务可能复杂但需要合理。各级教学部门要给教师安排合适的教学工作量和科研任务,并尽量减少事务性工作;要根据教师的实际情况制定合适的考核标准,充分发挥考核的激励作用,重激励、轻惩罚,保护教师的工作积极性,使之努力提升其教学能力,完成高绩效目标。

#### 3. 设计自我效能提升的培训及评价方案

在面临国内高校不断内卷的挑战时,民办高校为了能够稳定相对合理的教师结构,教师在工作压力较大的环境下,学校需要关注教师的积极与消极心态,并对教师实施针对性的支持,这样能够更客观地理解教师教学能力的变化情况。

针对复杂工作任务,首先要评估教学团队的人员构成,通过分析教师们的工作年限、学历、年龄结构、职称结构等元素,来分配工作任务。针对有职称评定的教师可以适当增加工作量,因为往往复杂的工作任务,完成度高会带来较高的绩效,会对教师未来的晋升和成长有较强的助力。而对于经

验较少的年轻教师,为了能使将来进步得更快,可以进行外出培训,或作为主要任务负责人的助手,来参与复杂的工作任务,并给予适当的激励措施,来提高教师参与复杂工作的积极性,也可以提高教师们的工作投入度,并且能够抵消复杂任务所带来的消极影响。因此,高校应努力发展教师的素质提升培训,提供新教学方法、创新教学手段的培训,培养老师与老师之间、领导与下属、师生之间的良好关系等,并强调团队合作的重要性。另外,高校在招聘或引进师资队伍时,要关注自我效能感更强的人,加大自我效能感强的人员的录取比例,也应重视在日常工作中对自我效能感较强的老师的职业发展,通过设置激励机制帮助教师培养和保持自我效能感。

#### 4. 设置合理的民办高校薪酬及激励机制

民办高校教师目前的薪酬待遇设置不合理,教师承担着繁重的工作任务,每天疲于应付各种考核指标,并承担许多与本职工作不相关但却不得不完成的大量任务,但是教师们的工资福利却与付出不对等,这极大地影响了教师工作的积极性,也使员工产生了不安全感。为改善上述情况,政府与高校必须深入思考,如何设置合理的薪酬激励机制,提高民办教师的福利待遇,这是当下亟待解决的问题。

首先,民办高校与公办高校目标是一致的,旨在为国家培养人才。政府可以通过制定维护民办教师福利待遇的规范,强制办学企业制定合理的基本工资标准及社保比例。民办高校需要合理分配各种支出比例,在提高办学条件的同时,保证师资队伍稳定性,毕竟教师是学校的人力资本,人员稳定才能保证职称结构的合理,同时也可以保证人员梯度的合理配制,才能保证较高的教学质量,培养符合新质生产力条件下的人员。

其次,民办高校需要改变传统管理模式下的科层制管理制度,树立以“教师”为中心的管理体系,设置以教务处为主,其他各教学部门为主的扁平化管理模式,合理制定各教学任务,并将复杂多样的任务进行分级,按重要性、紧急性分别分配不同的教职人员,减轻教师的工作压力,营造良好的工作氛围。

最后,定期对工作态度认真、积极参加教研活动、教学比赛、学生比赛的教师进行奖励,通过教师座谈会、教师工作室访谈等方式了解教师的工作和心理状态,并适时提供合理性建议和帮助。积极落实双向沟通机制,加强教师的归属感和安全感,提升教师的幸福感。

### 参考文献:

- [1]中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要[EB/OL]. [http://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content\\_5592681.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm).
- [2]教育部. 教育部关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见[EB/OL]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201910/t20191011\\_402759.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201910/t20191011_402759.html).
- [3]全守杰,陈相含. 高校教师教学胜任力指标体系的理论建构与改进路径[J]. 西南科技大学学报(哲学社会科学版),2023,40(6).
- [4]Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands - Resources Model: State of the Art[J]. Journal of Managerial Psychology, 2007,22(3).
- [5]陈梦文. 任务复杂性对员工知识隐藏的影响机制研究[D]. 成都:西南财经大学,2023.
- [6]Olson G. M., Malone T. W., Smith J. B. Coordination theory and collaboration technology [M]. UK: Psychology Press, 2001.
- [7]薛会娟. 个体创造力和团体创造力的生成机制——交

互记忆系统视角的解析[M].北京:经济科学出版社,2015.

[8]谢志勇,王红.乡村教师数字化持续专业发展对数字化教学素养的影响——组织支持感和自我效能感的中介作用[J/OL].华南师范大学学报(社会科学版),1-12[2025-3-27].<http://kns.cnki.net/kcms/detail/44.1139.C.20240217.2053.004.html>.

[9]Compeau D. R. Measure and Initial Test[J]. MIS Quarterly,1995,19(2).

[10]刘松博,张凯瑞,张晓雅.技术复杂性与信息技术知

识普及对任务绩效的影响机制:一个有调节的中介模型[J].南开管理评论,2024,27(3).

[11]Shalley C. F., Gilson L. L., Blum T. Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance [J]. Academy of Management Journal,2009,52(3).

[12]朱敏.基于数据驱动的混合式教学质量保障机制的研究——以民办高职院校为例[J].湖北开放职业学院学报,2024,37(14).

## Research on the Influence of Task Complexity on Teachers' Teaching Ability in Private Universities

ZHANG Min-si, LI Chun-hong

(Heilongjiang University of Finance and Economics, Harbin Heilongjiang 150500, China)

**Abstract:** The improvement of teachers' teaching ability in colleges and universities is an important driving force to deepen education reform, and there are many influencing factors in the process of construction and development of private colleges and universities because of the particularity of their running system. Task complexity, as one of the key factors affecting the teaching ability of teachers in private colleges and universities, represents the breadth and depth of teachers' work, and its level affects the teaching ability of teachers in private colleges and universities. From the perspective of job demands-resources theory, by studying the influence mechanism of task complexity variable on teachers' teaching ability in private colleges and universities, this paper studies its internal mechanism. Meanwhile, self-efficacy is introduced to study its regulating effect on the two variables, and corresponding suggestions and countermeasures are put forward to achieve the goal of improving the education quality in private colleges and universities, further clarify the direction of reform of private higher education, and provide certain theoretical support for the high-quality development of private colleges and universities, which is of certain practical significance.

**Key words:** private colleges and universities; task complexity; teaching ability; self-efficacy; job demands-resources theory

(责任编辑:陈思婷)

(上接第34页)

[5]郑勤华,陈丽,郭玉娟,谢雷.推动“互联网+教育”创新发展的着力点——“互联网+教育”创新发展的理论与政策研究(二)[J].电化教育研究,2022,43(3):12-17,59.

[6]魏碧霞,陈飞,黄彬.融合“三创”教育的工科类实践

课程研究与探索[J].黑龙江教育(理论与实践),2023(11):75-77.

[7]许远.面向新质生产力的就业政策和技能策略——青年高质量充分就业的解决之道[J].教育与职业,2024(10):5-14.

## The Construction of Teaching Quality Assurance System in Colleges and Universities from the Perspective of High-quality and Full Employment

ZHANG Dong-dong

(Nanjing Normal University of Special Education, Nanjing Jiangsu 210038, China)

**Abstract:** In order to further explore and implement the new concept of “student-centered” teaching quality assurance system construction, from the perspective of high-quality and full employment, this paper discusses in depth the construction and improvement of the teaching quality assurance system in colleges and universities. Firstly, the connotation of high-quality and full employment and its new requirements for the teaching quality of colleges and universities are analyzed. Secondly, the development status and existing problems of the current teaching quality assurance system in colleges and universities are sorted out. Then, the improvement strategies for constructing a high-quality and full employment-oriented teaching quality assurance system in colleges and universities are proposed, including: strengthening the whole process guarantee and building a guarantee system for resource aggregation and multi-layer development; focusing on the needs of students and realizing the effective connection of education and teaching and student development; opening up the operation mode and actively exploring the operation of the open integrated service management system. Finally, this paper expects the positive significance of building a teaching quality assurance system in colleges and universities from the perspective of high-quality and full employment to improve the quality of talent training and solve employment problems.

**Key words:** employment; teaching quality assurance system; student; needs; talent development (责任编辑:范新菊)