

高等教育教学成果奖:反思与重塑

张智光

(南京林业大学 经济管理学院, 南京 210037)

摘要:教学成果奖的设置对提升我国高等教育质量起到了重要作用,但其中有些不利倾向尚未引起学术界和管理者的足够重视,需要深入探讨并予以纠偏。本文基于管理科学理论和系统结构分析方法,通过实际调研对我国近年来报奖和获奖的教学成果的某些倾向及其原因和演化机理进行反思。研究表明,我国高等教育教学成果奖的运作存在“五化”倾向,包括研究主题的战略化、成果主持的高位化、成果构成的拼盘化、成果创新的形式化的“成果四化”倾向,以及评奖角逐的外力化倾向。“五化”倾向不是孤立的,它们相互作用且构成正反馈系统,呈现出不断强化的趋势。在此基础上,研究“五化”倾向的破解机制,提出重塑教学成果奖管理体系的具体建议。

关键词:教学成果奖;高等教育;管理体系;系统结构分析

中图分类号:G642.0 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-1760(2024)04-0075-11

一、文献回顾和问题提出

国家级和省级高等教育教学成果奖已成为我国学科和专业评估的重要指标,被认为是突显大学人才培养质量的关键标志之一,也体现了高校和地区高等教育的竞争力^[1],因此受到了全国高校和各地区的高度重视。近年来,获奖教学成果的水平、层次和应用价值都在上升,不断涌现出新的教育教学模式和改革举措,对提升我国高等教育质量起到了很好的推进作用。但同时也存在一些不利的倾向、问题和困境^[2],值得我们深刻反思,并予以纠正,以便更好地发挥教学成果奖对我国高等教育的引领和激励作用。

一些学者通过对近几届(尤其是2014年和2018年两届)高等教育国家

收稿日期:2022-06-15

作者简介:张智光,男,南京林业大学经济管理学院,二级教授,博士生导师。

级教学成果获奖项目进行了多角度的统计分析^[3],发现其主要特点和问题有:成果获奖率下降,竞争日益激烈;获奖成果在地域、高校、科类、关键词等分布不均衡;不同单位联合申报比例过低;领导获奖比例高,基层教师获奖比例低;评选过程被行政化主导;评选依据和方法不合理;研究主题分布不均衡,对一些重要领域关注不够等^[4-7]。对于以上问题,研究者们提出了相关的对策建议,例如推进国家级教学成果奖评价标准的多元化,进一步丰富人才培养的内容主题,积极引导一线教师特别是青年教师参与教育教学改革,避免教学改革的“悬浮”困境,缩小地区差异,加强教学成果奖的培育、宣传和申报指导,改进评选方法等^[8-11]。

这些研究成果从多个角度分析了国家级教学成果奖的基本情况和面临的问题,对提高我国高校教学改革提出了许多建议,对后续研究奠定了良好的基础。然而进一步分析可以发现,已有成果还存在以下几点不足,如表1所示,本文将重点针对这些问题进行深入和系统的探究。

表1 已有研究的不足与本研究的突破点

深度拷问	已有研究	本研究
数据的背后	关注数据,缺乏对获奖成果本身和申报书内容的深度剖析	探索数据背后的问题,如大拼盘、高端化、高位化、创新形式化、评奖外力化等
实质性不平衡	正常差异(如地域、高校、合作、关键词等)掩盖了关键不平衡	关注实质问题,如领导与教师不平衡、顶天与立地不平衡等
不平衡的根源	未触及某些不均衡(如教改主题分布等)的根源	分析深层次根源,如教改主题分布等问题所隐含的成果战略化和高端化等倾向
问题间的关联	未探索诸多问题之间相互作用和系统性演化趋势	用系统思想构建“五化”倾向的相互作用机理模型,提出破解和重塑方法
评奖机制	关注成果奖,未考虑评奖机制	重塑评奖标准和机制
成果与成果奖	关注成果奖的申报,而不是开发优秀成果 ^[12-13]	探索如何通过评奖调动教师开创优秀成果的积极性,而不只是成果奖

二、教学成果奖“五化”倾向的反思

国家级教学成果奖的角逐堪称教育界的奥运会,而省级教学成果奖评选则可比作奥运会预选赛,基本上是每4年举行一次。参选成果需要经过学院、高校、省教育厅等层层严苛的筛选方可入围教育部层面的最终竞技,评

奖竞争日趋激烈^[14],获奖成果可谓过五关斩六将、万里挑一。那么,每届评出的省级和国家级教学成果奖“长什么样”呢?从近年来的获奖成果看,满眼望去大多是“大手笔”和“大制作”,离教学实际渐行渐远,对一线教师而言越来越遥不可及。通过对近年来国家级和省级参评和获奖的成果进行归纳和分析,以下几种倾向值得我们反思。

(一) 研究主题的战略化倾向

在获奖成果中,大多数研究的主题都是高端、宏观、大尺度的战略性问题,而且这一趋势近年来愈发明显。从单一课程或教材研究演进为课程群或系列教材研究,从专业、专业群研究发展为大类行业或大类学科(如理工科或文科)研究。成果战略层次的提升对应着大学组织层次的提高,教师个人或团队已难以承担这类战略研究课题,因此需要由学院、职能部门和学校层面的行政力量出面方可担此重任。也就是说,研究主题已越来越远离一线教学研究与改革。

表2为近两届(2014年和2018年)高等教育国家级教学成果奖获奖成果研究主题的分布情况^[15-16]。运用管理科学的管理层次理论对获奖成果主题进行分类,主要可以分为战略性成果和战术性成果两大类^[17]。其中,战略性成果包含人才培养战略(含大类人才培养模式、专业人才培养模式、全校人才培养模式、创新创业教育模式等几个方面)、管理支撑战略(含教育制度与教育管理创新、教学质量监控两个方面)和资源支撑战略(含教学资源建设、教学平台建设、教师发展中心建设与教师培养等方面)三类;战术性成果包含教学模式与改革、实践与实验教学、课程建设、教材建设等方面。这两届的获奖成果总数都是452项。2014年的战略性成果有261项,占57.74%;战术性成果只有129项,占28.54%,比战略性成果少了29.20%;另外其他成果有62项,占13.72%。而2018年,获奖成果在两个层次上的差距进一步拉大了。战略性成果有341项,占75.44%,比2014年提高了17.70%;战术性成果只有106项(其中教材建设只有1项),仅占23.45%,比战略性成果少了51.99%,比2014年降低了5.09%;其他成果有5项,占1.11%。可见,研究主题战略化的倾向越来越突出。

然而,我国高等教育界实际产出的教学成果就像一座金字塔。根据管理金字塔理论,战略性高端成果位于金字塔顶端,总体数量较少,起到引领作用;而战术性落地成果位于金字塔底端,虽然单项成果规模小、投入低,但总体数量和研究工作的付出却十分庞大,是整个教研大厦的根基。根基不牢,大厦何以稳固?更何况战略性教学成果最终还需要在战术层面加以落实,否则就是空中楼阁^[18]。因此,战术性教学成果应当得到同等的重视,并

赋予应有的地位。其获奖数量按金字塔结构应该高于战略性成果,即使退到底线,至少也应该占有“半壁江山”。

表 2 近两届高等教育国家级教学成果奖的研究主题

研究主题		2014 年		2018 年		
层次	内容	奖数	占比(%)	奖数	占比(%)	
战略性	人才培养战略	大类人才培养模式	102	22.57	122	26.99
		专业人才培养模式	55	12.17	117	25.88
		全校人才培养模式	59	13.05	39	8.63
		创新创业教育模式	4	0.88	22	4.87
		小计	220	48.67	300	66.37
	管理支撑战略	教育制度与教育管理创新	13	2.88	16	3.54
		教学质量监控	8	1.77	10	2.21
		小计	21	4.65	26	5.75
	资源支撑战略	教学资源建设	3	0.66	7	1.55
		教学平台建设	16	3.54	5	1.11
		教师发展中心建设与教师培养	1	0.22	3	0.66
		小计	20	4.42	15	3.32
	战略性合计		261	57.74	341	75.44
	战术性	教学模式与改革	44	9.73	46	10.18
实践与实验教学		43	9.51	32	7.08	
课程建设		36	7.97	27	5.97	
教材建设		6	1.33	1	0.22	
战术性合计		129	28.54	106	23.45	
其他		62	13.72	5	1.11	
总计		452	100	452	100	

(二) 成果主持的高位化倾向

研究主题的战略化必然要求成果主持人(第一完成人)的高位化。现实地说,主持人的职称,尤其是行政职位是战略性教学成果能否获奖的一个十分关键的因素,因为让普通教师来主持这类大规模和高投入项目是非常困难的^[19]。以 2018 年国家级教学成果奖为例,获奖成果中校领导为主持人的有 170 项,占 37.61%;学院领导主持的有 134 项,占 29.65%;职能部门领导

和其他领导主持的有108项,占23.89%;无行政职务的一线教师主持的有40项,占8.85%^[20-21]。由此可见,领导职务越高,获奖的数量和占比也越大。这一届获奖成果中,各级领导主持的加起来共有412项,占91.15%。其中仅有的两项特等奖均由校级领导领衔摘得^[22],而战术层面的唯一一项教材建设成果奖,最终也花落校级领导之手^[23]。在这种严酷的现实背景下,许多高校更倾向于领导(尤其是校级领导)牵头报奖,并整合全校成果,以提高得奖概率。当然,许多校级和中层领导都是双肩挑的管理者,有的就是分管教学工作的,他们既有教学经历又有领导才干,获取教学成果奖无可厚非,但是比重如此之高难免有失公允。毕竟这些提高教学质量战略举措最终还得由一线教师去实现,因此如何调动广大教师从事教改的积极性更为重要。

(三) 成果构成的拼盘化倾向

研究主题的战略化和成果主持的高位化的一个隐含用意,或者说是背后的动因,在于有利于集成更广泛和更有分量的成果材料,这就是所谓的做大了才能“做强”的观念。于是,教学成果构成的拼盘化倾向逐步形成。但是拼盘毕竟是拼盘,无论如何包装,评审专家也很容易发现这类成果的拼装痕迹。以“成果曾获奖励情况”一栏为例,许多申请书中罗列了众多的国家级和省部级的教学成果奖(有的还加上了部分科研奖)、教改项目、实验平台、实验教学中心和示范中心(有的还添加上科研平台或中心),以及教学名师、教学团队、教育和教学论文、学生竞赛奖等等。长长的一串清单令人眼花缭乱,远超出了该成果“曾获奖励”的范围。在成果的应用推广和支撑材料等方面,也很容易看到教学研究与教改实践的“两张皮”现象。其中包含各种显示培养水平的佐证、社会组织的评价、媒体的报道等资料,但仔细阅读后却发现,许多材料与该成果的实质性内涵的关联性不强。

(四) 成果创新的形式化倾向

根据战略管理理论,高层战略通常是平淡无奇的,战略层面的创新通常是比较稳健的;而低层战术往往需要出奇制胜,创新的幅度和空间更大^[24]。教学成果也是这样,层次越高、越趋向战略化,其实质性的创新难度就越大。于是为了提高这类成果的创新性竞争力,有些申请者只好走形式化的“包装”路线。最典型的就是玩弄起数字化的创新游戏,譬如一体两翼、二轨并行、三位一体、四轮驱动、五链融合、六维协同……如果这些词都被多次重复使用,还可以进行二元组合,甚至三元、四元组合,如“一体二轨五融合”等。有些多维融合的成果中,每一维又嵌套了二级维,二级维之下还有三级维等。这种做法至少可以起到两方面的效果,一方面提高了成果外形的“颜值”,使成果的创新性看上去十分显著和靓丽;另一方面提高了成果构成体

系的复杂性,使成果的创新性看上去显得十分深奥。而体系的复杂化正好配合了上述拼盘化需求,更有助于把全校的成果都囊括到这种数字化、多维度的复杂体系中来,有效增加了成果的体量。

但是这类的创新大多只是外在的变化,而实质性的成果内涵反而会因此显得空洞且杂乱,而且多维度、多层级的复杂成果体系容易导致成果的整体逻辑混乱,弱化了成果的科学性。总之,成果创新的形式化对成果的整体性、聚焦性、逻辑性、研究深度和实质性创新等都会造成明显的负面效果。

(五) 评奖角逐的外力化倾向

其实,中国高等教育领域从来都不缺少优秀的“立地”成果。在与社会实际需求紧密结合的教学一线的广袤沃土里,各种创新性教学成果可谓百花齐放、多姿多彩。遗憾的是,它们在与高端成果的层层竞争中早早地就被淘汰出局了。因此除了教学成果本身的质量和水平外,申请者不仅要善于成果整合与包装,制作高规格的申请表格、支撑材料和视频资料等,还需要具备后期宣传和“外交”的功力。虽然近年来各级评奖管理部门均采取了多种保密措施,避免打招呼等不正之风,但还是难以完全堵住各种公关的渠道。而对于那些资源匮乏和精力有限的基层教师,以及不屑于拼外力的学者,这种评奖生态显然是不公平的。客观地讲,一旦进入了国家级评审反而会比较公平,因为外交努力的难度增大了。但问题是,许多优秀成果还没等来公平就已经被淘汰了,因为在地区评审中圈子较小,各种关系更加难以被堵死。

三、“五化”倾向的系统机理分析

根据以上分析可见,我国高等教育教学成果奖的申报和评奖过程在一定程度上存在着“五化”倾向,即“成果四化”加“外力化”。而这“五化”之间并不是孤立的,它们构成了相互关联和相互促进系统,其中包含着多重正反馈,有着愈演愈烈的趋势。经调研并运用系统工程的结构分析方法,可以构建如图1所示的“五化”倾向相互作用机理模型。图1中,五个椭圆圈表示“五化”倾向,其中两个点划线方框分别为“成果四化”和“外力化”。带箭头细实线表示“五化”之间正向的主要作用,带箭头虚线表示它们之间逆向的辅助作用,两者合成了正反馈循环,使“五化”倾向不断增强。

其一,成果构成拼盘化是“成果四化”的起始动因,申请人希望将成果做大,增加其竞争分量。因此对能够统领拼盘内容的高层次战略化研究主题有需求;而高层战略化具有成果内容涵盖面广的特点,又会反过来助力于拼

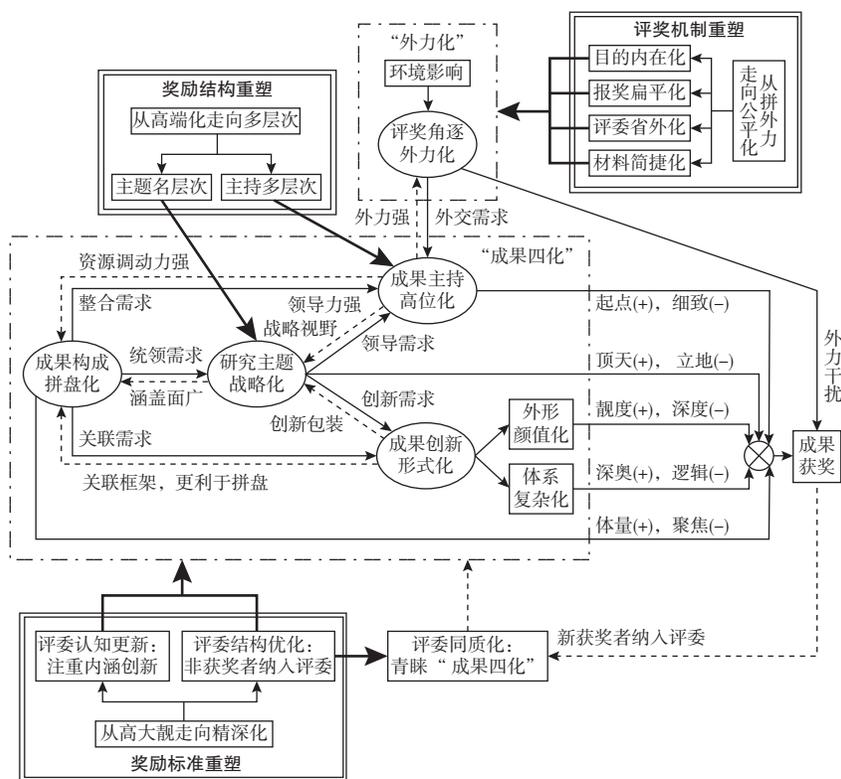


图1 “五化”倾向相互作用机理模型与破解机制

盘化。其二,要实现研究主题战略化就需要高层领导领衔教学改革项目,同时拼盘化也需要利用高层领导的整合能力;而高层领导的组织和领导能力、战略视野和资源调动能力又反过来对战略化和拼盘化给予有力的支撑。其三,由于战略创新的空间较小和成果拼盘内容的关联性较差,这就导致了成果创新的形式化倾向;而形式化又能反过来对战略创新进行包装和提升,并为拼盘内容提供能够使它们相互连接起来的关联框架,以弥补其离散性缺陷。成果创新形式化的主要手段是外形颜值化和体系复杂化,而体系的复杂化又反过来进一步支撑了拼盘化。上述“成果四化”在一定程度上有助于教学成果的获奖,但它们又是双刃剑,同时也有明显的负面效应。例如,研究主题的战略化在“顶天”上是加分的,而在“立地”上则是减分的;成果主持高位化一方面表明第一完成者在教学研究和实践中具有较强的组织领导能力,以及较高的行政和学术影响力,并使教学成果的起点较高、视野开阔,但另一方面也说明主持者并不是教学一线的实践者,因此在投入精力和成果的细致化等方面都会有一定的负面影响;成果构成的拼盘化似乎能够增加

成果的体量、广度和规模,但却降低了成果的聚焦性、整体性和深入性;形式化中的外形颜值化能够提高战略化和拼盘化成果的靓度,但却难以掩饰这类成果内在深度上的欠缺;形式化中的体系复杂性能够提高成果框架结构的深奥程度,但却会导致其逻辑性经不住推敲,以及科学性的降低。可见,“成果四化”并不能实质性地提升教学成果的水平 and 作用,对真正改进大学的教学质量存在较大的负面作用。

除了“成果四化”外,第五种倾向是评奖角逐的外力化。这是由于各高校竞争激烈和大学排名压力等外部环境的影响。外力化对成果主持人的公关能力和外交能力有需求,因此也是造成成果主持高位化的另一个重要动因。而高位化主持者的强有力的信息获取能力和对外公关能力又反过来有力地支持了评奖角逐的外力化,形成不断强化的正反馈。

四、教学成果奖管理体系的重塑

从以上分析可见,“五化”倾向构成了一个自我不断强化的系统。如果任凭这些问题继续下去,教学成果评奖将与一线教学和设奖初衷渐行渐远。普通教师连报奖的入场券都难获得,这将严重制约他们的教改积极性,也必将阻碍战略性成果在战术层面的落地生根。因此必须采取有效措施,重塑教学成果的评奖体系和机制,对这些不利的倾向和正反馈循环给予有效的抑制和纠正。根据图1中的“五化”倾向形成和演化机理,我们可以从奖励结构重塑、奖励标准重塑和评奖机制重塑三个方面来破解“五化”问题。图1中的三个双线框表示教学成果奖三类管理体系重塑的对策,带箭头粗实线表示对“五化”的破解作用。

(一) 奖励结构重塑——从高端化走向多层次

战略性教学成果如果没有战术性教学研究和实践的支撑只能是纸上谈兵。因此要努力打造多层次的教学成果体系,包括战略和战术层的教学研究主题体系,以及由各级干部(包括校级领导、中层和基层领导等)与广大一线普通教师(包括没有行政职务的各专业老师、各处室老师和辅导员等)构成的多层次的成果主持人体系。获奖数量的指标分配应该在这些层次上科学分布,以优化奖励结构,破解研究主题战略化和成果主持高位化倾向,进而促进大学教育教学质量和水平的整体提升。因此,建议在教学成果的主题结构和第一完成人结构上对获奖数量指标进行预先合理配置,按类型分别评奖。具体来说,战略层和战术层成果的获奖数应各占50%,以优化教学成果研究内容的层次和领域结构。领导干部和普通教师的获奖指标应各占

50%,而在领导的50%指标中,各级领导的指标也需均衡分布,以优化成果主持人的结构,从根本上改变不对等的竞争生态,充分调动各方面的积极性。

(二) 奖励标准重塑——从高大靓走向精深化

能否彻底改变成果主题的高端化、成果构成的大拼盘、包装形式的靓丽化和复杂化等陋习,关键在于评审专家。关于专家队伍的组建,现行的做法一般是吸纳获奖者成为评审专家。而获奖者中许多人是“成果四化”的受益者,自然比较青睐同类型的成果。而新生的获奖者又成了新一代评审专家,如此“近亲繁殖”,使得评审专家队伍越来越趋于同质化。为改变这种状况,一方面要提高评委专家的评选能力和水平,明确优秀成果的正确标准。为此,要更新评委对优秀成果的认知:成果并非越高端越好,拼装的内容也非越多越好;项目投入并非越大越好,关键是要看产出,看效率;要淡化形式上的创新,注重成果的内涵创新;优秀成果应该要有聚焦性和深度,要符合科学原理和逻辑性;研究与实践应该是一个有机整体,不能是“两张皮”。另一方面,要吸收大批未曾获奖的高水平一线教师来优化专家队伍,以便从教育和教学实际出发,筛选出优质精深的教学成果。从而逐渐改变原来的“高、大、靓”获奖“套路”,树立起全新的精深化的科学评奖标准。

(三) 评奖机制重塑——从拼外力走向公平化

在层层筛选的激烈竞争中,许多高校都把主要精力放在了拼外力上,各种官方和非官方的教学成果奖培育与申报培训班也应运而生。有些关于教学成果奖的学术论文,也开始研究如何培育和申报教学成果奖的方法^[25]。但是人们所关注和培育的不是教学成果本身,而是教学成果奖;培训的也不是如何进行教改研究和实践,而是如何申报教学奖和如何公关,这就本末倒置了。怎样才能彻底改变这种状况?第一,要做到目的内在化。应由上至下地端正思想观念,要认识到评奖不是目的,教学研究、改革与提高教学质量才是根本。第二,要实行报奖扁平化。应该减少教学成果奖申报和评审的层级,并最终走向直选模式。第三,要实现评委省外化。省级教学成果奖的评选应该建立跨省评审机制,组建省际专家库。通讯评审和会议评审等都应随机抽选省外专家,而且会评应实行异地评奖,从根本上遏制不良风气。第四,要做到材料简捷化。要精简所需提交的申请材料,减轻广大申报者准备材料的负担,并尝试设置一些不需要申请的奖项。

虽然扁平化和跨省评奖等做法会增加相关管理部门的工作难度和工作量,但是这种付出是非常值得的。更何况在科技部、教育部和各省科技厅等机构举办的科技成果评审中,已经在不同程度上实现了扁平化和跨省评奖机制。既然科技成果管理能够做到,那么教学成果管理也一定能够做到。

通过上述评奖机制的重塑措施,可以净化评奖生态,使评奖机制更加公平合理;可以减轻一线教师的“报奖恐惧症”,充分调动他们的教改积极性;可以使大学教师和各级管理者把注意力和精力从拼外功转变为练内功,沉下心来研究教学问题,取得更多更好的实用型教学成果,从而切实提高大学的人才培养质量。

五、结语

教学成果奖应该立足于“教学”,向一线教学倾斜,并适当兼顾对教学工作起到引领和支撑作用的高层教学和教育战略管理等方面,不可本末倒置。其目的就是要充分调动直接从事教学和人才培养工作的广大教师的教学创新和教学改革的积极性,提高中国大学人才培养的质量和水平。从创新空间的角度看,根据战略管理理论,战略性创新是相对稳健的,创新幅度有限,而战术性创新则根植于有着巨大现实需求的肥沃土壤里,有无限的可能和广阔的开创空间。从战略管理的角度看,战略性教学成果需要通过战术性教学研究和实践加以落实。因此,如果过多地强调和侧重于战略性创新,势必造成高端教改的虚假繁荣景象,并制约真正的教学创新,不利于中国高等教育事业实质性的高质量发展。

参考文献:

- [1] 吕立杰,张鹏.我国各省份高等教育教学竞争力研究——基于国家级教学成果奖的分析[J].西北师大学报(社会科学版),2018(04):91-97.
- [2][4][8] 何玲,魏银霞,黄乃祝.国家级教学成果奖评选政策分析与调适[J].高教发展与评估,2020(01):104-113.
- [3] 郭广军,陈拥贤,赵雄辉.高等教育国家级教学成果奖特征分析与启示[J].大学教育科学,2020(01):43-50.
- [5][9][12][15][20][23][25] 程海霞,童玲.高等教育教学成果奖的生成机制与培育路径——基于近两届国家级评选结果的分析[J].煤炭高等教育,2021(04):7-14.
- [6][16][21][22] 薛欣欣,刘军伟.高校教学改革的反思——对近两届高等教育国家级教学成果奖获奖项目的实证研究[J].中国高教研究,2019(02):58-66.
- [7][10] 杨懿,汪洋周颖.中国高校教育教学改革现状、问题与对策研究——基于二十一世纪以来国家级教学成果奖分析[J].东南大学学报(哲学社会科学版),2021(S2):127-131.
- [11][19] 蔺亚琼,刘雨心,谭晓晖,等.高等工程教育领域教学改革特征、趋势与反思——对近五届国家级教学成果奖的描述性研究[J].高等工程教育研究,2021(06):163-169.
- [13] 陆国栋,徐展斌,张聪,等.高等教育国家级教学成果奖获奖现状分析及培育途径研究[J].中国高教研究,2015(03):26-30.

- [14] 黄一顺,蒋香仙.国家级教学成果奖评奖的现状与趋势研究[J].中国大学教学,2013(09): 86-89.
- [17] 张智光.战略、战术、作业管理:多层次一体化运行[J].经济管理,2006(21):35-38.
- [18] 张智光.管理金字塔——成功企业三维集成管理体系研究[M].北京:科学出版社,2009.
- [24] 张智光.管理学原理:领域、层次与过程(第三版)[M].北京:清华大学出版社,2018.

Teaching Achievement Award of Higher Education: Rethinking and Remodeling

ZHANG Zhiguang

Abstract: The establishment of teaching achievement award plays an important role on the quality improvement of higher education in China. But there are some harmful trends in it that are not taken seriously yet by academic members and administrators, and that need to be deeply researched and corrected. In this paper, some trends and their causes and evolution mechanism of teaching achievements that are applied for reward or have been rewarded in recent years in China are rethought through actual research based on management science theory and system structure analysis method. Results show that there exist five trends in the operation of teaching achievement award of higher education in China, of which four trends about teaching achievement such as strategic research topics, high-status project directors, large-scale assembly of achievements, and innovation in form, and one trend about award competition by external force. The five trends are not isolated, and form an interactive system with some positive feedbacks that has a tendency to intensify. On this basis, the cracking mechanism of the five trends is researched. Further, some concrete suggestions to remodel the management system of teaching achievement award are put forward, such as remodeling of award structure from high-end to multi-level structure, remodeling of award standard from magnificent to profound standard, and remodeling of award mechanism from dependent on external force to equitable mechanism.

Key words: Teaching Achievement Award; Higher Education; Management System; System Structural Analysis