

我国民办高校多元化教师队伍建设策略探析

——以中国西南地域为例

黄 峻¹ 刘 超²

(1. 四川电影电视学院, 四川 成都 611331;

2. 成都大学, 四川 成都 610106)

摘要: 在我国高等教育体系中, 民办高校是一个重要组成。中国教育资源不足, 民办高校利于国情, 有助于我国新时代的全面发展与竞争。我国民办高校处于初级发展阶段, 在师资、管理、制度等方面还存在诸多不足, 面临着新的挑战与困难。尤其是在教师队伍建设环节, 教师稳定性、师资结构合理性、教师待遇等, 在一定程度上形成了阻塞, 影响了学校整体水平和教学质量, 探索教师队伍的多元化建设利于可持续发展, 利于教育对人才地培养。

关键词: 民办高校; 教师队伍; 建设策略

新时代, 我国进入高质量发展阶段, 其经济发展与产业结构变化密切联系, 两者互推互进。由于我国人口数量问题, 在教育资源分配方面存在严重不足。因此, 为有效解决该问题, 国家汇聚社会资源, 推动民办教育, 加速高等教育发展, 提升国民整体教育质量。目前, 我国各地的民办高校作为区域产业经济服务的窗口之一, 承担着教育和服务地方的重任, 与地方产业、文化发展等各个方面紧密相连, 展现出独特的作用和意义。民办高校的发展是国家和社会一直关注的, 因为教育承担着我国复兴、强盛的历史使命与时代重任; 所以, 一所好大学, 自然离不开一支优质的师资队伍。为此, 教师队伍的多元化建设, 直接关乎学校当下与未来的教育水平和教育成效, 对于民办高校教师队伍的建设探索, 有利于推动学校在教师质量、教学效果、教育方向等方面的改善、调整及发展。

一、我国民办高校教师队伍现状

我国民办高校的建设发展, 相较于西方国家而言, 起步较晚, 但呈现快速发展的势头。随着经济发展地提速, 民办高校的规模逐渐扩大, 教师队伍建设得到了某种程度上的改善。通过对西部地域的四川、云南、贵州等地调研, 民办高校教师队伍仍普遍存在一些共性问题。例如, 民办高校教师队伍的年龄结构缺乏合理性, 公办高校退休教师使用比例较大; 为了降低成本开支, 专兼职教师比例失衡; 高级职称和高等学历人才匮乏, 教师队伍结构良莠不齐; 学校科研经费投入不足, 教师队伍整体科研能力及水平较低; 教师薪资待遇较低, 导致教师队伍稳定性较差, 流动频繁; 相较于公办高校, 民办高校获得的政策支持较少等等, 因此, 通过种种数据信息, 不难发现, 我国民办高校教师队伍建设所存在的各类问题, 阻碍着学校教育质量提升和师资队伍科学发展。为了有效推进我国高等教育事业发展, 丰富和完善我国高等教育理论体系, 科学合理解决好民办高校教师队伍所面临的主要问题, 有利于加强民办教育建设, 有利于提升教育质量, 为社会和国家输送更多合格的建设人才。

民办高校作为我国高等教育体系的重要组成部分, 教师是高校教学和科研的主体, 教师队伍建设的优劣直接影响到高校的教学质量、科研水平、运行效果和人才培养。通过优化师资结构、提高教师待遇、加强科研能力培养等措施, 可以有效提升民办高校的教学、科研, 增强其社会影响力和竞争力。因此, 深入研究我国民办高校教师队伍建设的现状、问题及对策, 能有效为我国高等教育理论体系的完善和实践工作的开展, 提供新的视角和思路, 保障民办高校健康、持续发展。

二、民办高校教师队伍多元化建设策略

(一) 优化教师队伍结构, 引进“双高”人才

通过研析, 民办高校教师薪酬较低、任务较重, 身兼数职是一种普遍存在的现象。加上, 民办高校在社会民众心中的认同感较弱, 导致对“双高”人才(高学历和高职称)的吸引力较差, 学校整体师资力量与结构“失衡”。虽然民办高校缺少一些政府政策支持, 但在发展空间和运营灵活度方面, 比公办高校更具时代发展优势。民办高校只要将教育定位、教育发展方向确立好, 注重高学历、高职称人才招聘, 调整师资队伍结构、提升教师薪酬、完善晋升渠道等, 在实际竞争中会明显体现出本身优势。无论任何一所高校都需要传承与继承, 都离不开“传帮带”。高职称人才, 能有效为青年教师传授教学经验、教学方法、学术科研等, 让青年教师获得某些学习与指引, 避免他们走错路、走弯路, 加速其成长的节奏和出彩的几率。高学历人才, 能助力学校师资队伍结构建设, 推动学术科研发展, 提升学校整体科研水平, 提升学校社会地位, 为学校的本科、硕士、博士点带来强有力的促进。因此, 民办高校利用高学历和高职称这类“双高”人才, 加强教师队伍建设, 优化师资队伍结构, 既有利于学校教育教学质量提高, 也有利于学校学生人才培养, 增强社会竞争力和社会影响力。

(二) 提升教学品质, 引进骨干力量

教学是一所学校的重中之重。学校教学品质的高低, 直接决定着学校人才的培育, 以及学校在社会市场中的竞争力和影响力。为此, 骨干教师在实际教学中发挥着与众不同的成效, 不仅是教学一线的核心, 还是学科建设的排头兵。因为, 骨干教师在教学手法、教学管理等方面经验丰富。所以, 通过对骨干教师的引进, 可以推动民办高校教师队伍建设, 提升教育教学质量, 增大学生成才的几率, 并延伸学校的社会影响力。当下, 各地民办、公办高校为增强自身建设, 通过不同方式相互“挖取”骨干教师, 通过薪资待遇、科研经费、住房分配等优越条件, 加大吸引力, 招纳优质骨干教师, 以加速学校各学科教师队伍结构调整及发展为目的。

综上所述, 民办高校要想在社会竞争中尚存自己的一席之地, 就必然要注重教学品质提升, 加大对骨干教师的培养、历练及引进, 建立一套关于骨干教师方面的科学有效的管理制度, 全面保障教学质量、教学效果和学科建设, 为人才培养铺垫夯实基石。

(三) 加强理论与实践转化, 招纳应用型技术人才

高校是社会的一部分, 也是社会的一类特殊群体。高校所培养的大学生虽然来源于社会家庭, 但又必然回归于社会发展。在

这个过程中,无论从学校到社会,还是社会到学校,都存在着理论和实践方面的教育。这两者彼此间得到有效的互化,才能产生有利的社会生产力。否则,将是浪费教育资源,闭门造车,难堪重用。在新时代背景下,民办高校的办学定位主要是培养实践能力较强的应用型人才,更好地服务于地方经济建设,推动社会发展。因此,从这个客观性出发,学校在人才培养过程中,不能忽略其教学定位和实践历练,应有效将课中的理论与课后的实践有机结合,多元化拓宽大学生实践平台,为应用型人才培养服好务。并通过“产教融合”的不断引进技术类人才和深化学校人才培养,利用学校学科专业加强校企合作,为学生提供实践平台,为教师提供实践教学空间,为企业输送合格技术人员。通过校内与校外的对接交流,可调整教学内容与教学对策,提升教师的教学应用能力,让教师教学与社会行业发展接轨,逐渐成为“双师型教师”。

(四) 聘请行业精英,拓展师资成长渠道

高校所培养的大学生,最终归宿是进入各行各业。因此,高校学科专业与社会行业存在着一种必然联系,两者相辅相成。民办高校在师资结构与力量方面存在一定不足,可以通过聘请一些行业精英作为实践课程教师,补充到教师队伍中来,能获得“双向”效益:一能填补实践教学的不足,二能促进教学质量地提高;合理将理论教学与实践教学有机结合,拓展学生学习路径,延伸学生知识认知,还能全面推动学校专职教师的成长。民办高校根据自身的专业布局现状,有选择性聘请一些行业精英参与到教学之中,让学生在校园内开始转化一些理论知识,增长见识。所以,学校与企业应是紧密合作关系,是一种高效的教学搭配,有利于学校人才培养,有利于提升学生职场竞争力;从而推动企业发展,促进企业的市场竞争力提升。

(五) 完善制度建设,推动教师队伍发展

民办高校是我国改革开放时期出现的一种新产物,在教学、管理、制度等方面处于初级发展阶段,都还存在诸多不足,需要一个建设、调整、发展周期。这其中的一个重要点,就是学校的制度建设与完善。由于民办高校机制不同于公办高校。所以,其规章制度建设与完善直接影响教师队伍构建,比如,人才激励机制可加速民办高校在人才方面的引入,增强师资力量,促进教学质量提升,推动教师多元化队伍建设,可开展个性化教学,满足学生需求,使教学良性循环。教师晋升制度可有效刺激并促进教师成长,激发教师在教学、科研等方面的积极性。教师参赛获奖的制度,能加速教师在教学能力、业务水平、科研成效等方面的提升,为学校发展带来助力,为学校社会影响赋能。民办高校具有资金自筹、自谋发展的特点,其用人、管理制度具有一定灵活性。在时代环境下,由于民办高校发展受到一些政策制度的影响或限制,可充分运用自身的灵活性,建设多元化教师队伍,逐步建立制度、完善制度,注重多元化配置,构建相应的政策与管理,为教学活动和人才培养提供保障。

在民办高校的教师队伍建设中,要妥善解决差异化问题。在差异化培养机制的影响下,从教学愿景出发,对不同岗位教师职责、目标以及标准等加以人性化关怀,并明确有效的业绩考核,使教师掌握更多的教学技能,提高教师在教学工作中的教学热情,产生职业认同感。同时,民办高校可以从教师的不同类型出发,开展多元化的评价活动,使教师在教学活动中得到成就感,积极主动的融入到人才培养活动中。最后,积极探索多元化的薪酬、管理,构建多元化的教师培训制度,注重提升该队伍的稳定性,循序渐进提高教师素养,缩小教师之间存在的差异,通过教师培训活动

提升综合力,使多元化师资队伍构建成为常态。

三、教师队伍中青年教师的发展与转型

民办高校教师如何在工作岗位上找准自己的职业定位,学校应制定出各岗位教师转型的政策条件及提供发展平台。结合民办高校现状,将高校教师分为四类群体,从四个工作区域对青年教师在学历、能力、职称三个方面进行转型发展研究,使青年教师清晰自身转型发展路径,使学校认知青年教师培养目标;并对行政、试验中心、专业教师、公共课教师进行相关分析,开展交叉与转化研析,获取优化方案。对于青年教师的发展与转型,主要从学历、职称、能力三个方面入手,为青年教师转型发展、能力提升提供参考路径,探寻青年教师发展和培养的互补、互融措施,有效整合高等教育资源,加速青年教师队伍培养,与社会发展需求有效衔接,为高校人才培养干出成效。

(一) 学历提高

高校教师的学历是一个硬性指标,在相关检查、评估等工作中都有明显体现。民办高校可联合国内外其他高校为青年教师提供学历提高的途径,设置成长培养、学费补贴、服务学校等相关激励机制,使青年教师感受到学校关怀,看得见发展希望,为教师队伍的稳定性付出务实行动,全力为学校师资发展培养出一批青年才俊。

(二) 职称提升

高级职称教师的数量在某种意义上决定着学校的教育实力。青年教师是一股新生力量,在教学经验、教学方法、科研水平等方面都需要一个过程。为此,根据学校学科专业建设情况,结合同类公办大学实施办法,合理有效设置职称评审条件,灵活且多元化,让青年教师综合发展,不要完全锁死在论文和课题上。

(三) 能力培养

教师能力培养是高校发展战略中的重中之重,直接决定着学校的教育实力。学校应为青年教师制定并提供相应的培训课程和实践历练,为其能力培养做好战略部署。教师队伍建设离不开“传帮带”,特别是青年教师,在教学能力、科研能力、业务能力等综合能力方面需要学校领导支持与关心,需要老教师大力帮衬。因此,学校应定期或不定期组织开展校内外青年教师培训,给青年教师开通积极成长的学习途径。

四、结束语

民办高校是结合我国客观国情应运而生的一个新产物,随着社会环境变化,民办高等教育得到了良好发展,教师队伍建设水平日益提升,但相较于西方国家而言,仍存在一定差距。我国民办高校为了实现健康发展,提高教育质量,培养更多合格人才,要注重多元化教师队伍建设,借助高学历人才、骨干教师以及技术人才引进等方式,构建科学的人性化制度,保障教学活动开展,使各项活动产生良好效应。最终,为实现民办高校建设高水平师资队伍目标而献言建策,不懈能力。

参考文献:

- [1] 温巧.我国民办高校师资队伍建设研究[D].四川师范大学,2024.
- [2] 陈治强.应用型地方高校教师转型发展的现实困境与应对策略[J].教育与职业,2019.

课题信息:四川省民办教育协会2021年研究课题,课题名称:民办高校教师转型发展与能力提升研究(MBXH21ZD13)