

民办高校师资队伍发展的影响因素调查分析 ——以天津市为例

韩彬彬 范春树 张秋惠

(天津天狮学院 天津 301700)

【摘要】随着国家高等教育扩招政策的出台和高等教育需求的逐步增长,民办高校获得了良好的发展空间,对于促进我国高等教育大众化,优化高等教育资源配置等起到了重要的推动作用。本文从政府、学校、教师群体和教师个体等多个层面进行相关调研,得出民办高校师资队伍发展的影响因素,并给出了相应解决对策。

【关键词】民办高校;师资队伍;影响因素;解决对策

20世纪末,随着国家高等教育扩招政策的出台和高等教育需求的逐步增长,民办高校获得了良好的发展空间,对于促进我国高等教育大众化,优化高等教育资源配置等起到了重要的推动作用。但是民办普通高校起步较晚,办学历史短,始终存在着人才培养质量、教学与科研水平等方面的问题。民办高校要实现新一轮基于内涵建设的跨越式发展,关键是打造一支高素质的师资队伍。从整体发展来看,虽然“民办高校的队伍建设经历了由数量相对短缺到相对够用、教师整体素质相对偏低到逐渐提高的过程”^[1],但与公办高校师资队伍发展水平相比,还存在较大的差距。以天津市民办高校(共11所,其中含独立学院10所)为例,师资队伍结构不合理,稳定性差,教师专业成长缓慢,已成为制约民办高校发展的瓶颈。

教师队伍建设应以学校的人才培养规模和事业发展规划为依据,包含了教师的选拔、培养、考核、任用等方面的内容。课题组以此为研究基点,依据师资队伍建设的內容,深入分析了影响民办高校师资队伍发展的影响因素及各因素的影响机制,并细分了师资培养各环节的主体,从政府、学校、教师群体和教师个体四个层面对天津市民办高校师资队伍发展的影响因素进行了调查研究,从教师发展的实践中寻找问题,分析原因,从而为高校的教师培养决策提供借鉴。

一、民办高校师资队伍发展现状

本调查随机抽取天津市11所民办本科高校和部分公办高校的教师,通过问卷及访谈的形式进行调查,共回收263份问卷,其中有效问卷为260份,有效率为97.7%。其中公办高校回收问卷67份,民办高校回收问卷193份。

(一) 政府层面

目前政府虽然出台了支持民办教育的政策法规,但促进师资队伍发展建设的相关政策还有所欠缺。另外相关政策中虽然规定了民办教师与公办教师享有平等的法律地位和权益,但操作性和灵活性不足,实施过程中出现的各种不平等现象也造成了民办高校教师在社会地位和权益等方面难以得到应有的尊重和保障。这一点在调查中也得到了印证,仅有20%左右的调查结果认为政府对民办高校师资队伍建设的扶持力度较大,这说明目前政府现有政策对民办高校师资队伍建设的关注度不够,扶持力度需要进一步加大。

(二) 学校层面

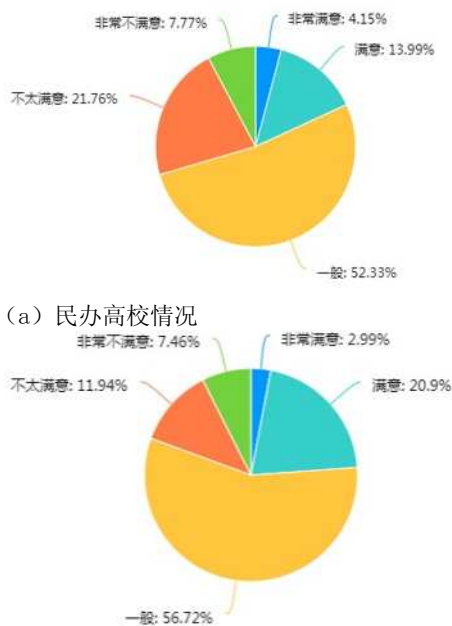
教师发展理念、教师管理方式及所提供的教师发展资源对师资队伍的发展有重要影响。课题组在研究中也着重针对这几个方面进行了调查。

教师发展理念是指导学校进行师资队伍建设的核心,课题组从学校对教师的重视程度以及学校对于教师的话语权和民主管理权的尊重程度进行了调查,依据统计数据两项调查均有40%以上民办高校教师认为,学校对教师的重视程度较高,学校能够重视教师的话语权,能够引导教师参与学校的民主管理。

科学合理的教师管理方式有利于促进学校师资队伍建设。调查围绕学校的教师管理方式以及学校对教师能力提升采取的措施和执行力的满意度两方面展开。在民办高校教师中有约33.7%的教师对于本校的教师管理方式较为满意,另约43%的教师选择了“一般”。而针对民办高校对教师能力提升采取的措施和执行力的调查仅有约25%的教师认为“较强”,有约

50%的教师认为“一般”。可见目前民办高校教师管理方式处于中等水平,没有充分满足教师自身发展的需求。调查中发现,大部分民办高校没有成立教师发展中心作为专门的教师管理机构,教师管理挂在教务处的某个科室,没有实现独立机构和专人管理,管理机制和体系也不够完善。

针对高校目前能够提供教师发展的资源现状,主要调研了包括教师薪酬、学校软硬件条件、学校提供的教师发展平台和发展环境、学校用于教师教学能力提升的经费及形式等。在对比了民办和公办高校的教师后,发现在薪酬方面民办高校教师的满意度低于公办高校教师(如图1所示)。从图1中还可以看出民办高校的薪酬制度及工资待遇与教师的期待和需求有较大差距,教师整体满意度处于一般水平。



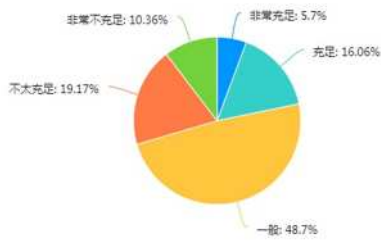
(a) 民办高校情况

(b) 公办高校情况

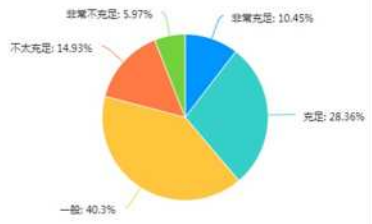
图1 工资待遇的满意度调查结果

针对高校硬件设施情况的调研民办高校教师不满意的仅占13.5%,呈现出基本满意的状态。而对学校提供的教师发展平台和发展环境能够达到“较为满意”以上程度的民办高校教师仅占33%,说明民办高校提供的平台和环境还不能充分满足教师发展的需要。

针对教师能力提升方面课题组从支持经费、培训形式、培训内容、培训机会和效果进行了调研,总体来看民办高校仅有25%的教师认为学校用于教师能力提升的经费支持较为充足,对比公办院校的38%来说,明显暴露出民办高校经费紧张的问题(如图2所示)。而两类院校均有约50%的教师对获得培训的效果较为满意。由此可以看出,由于可以获得较好的培训效果,大部分教师希望获得更加充足的经费支持并以不同形式提高自己各方面能力。



(a) 民办高校情况



(b) 公办高校情况

图2 学校用于教师教学能力提升的经费情况调查结果

在培训形式和培训内容上也分别针对两类院校进行了对比,从教师的参与程度来说,两类院校为教师提供的培训形式基本一致,而在学术会议、企业挂职锻炼、外出进修等方面公办高校教师的参与程度高于民办高校。民办高校为教师提供的培训以“岗前培训”(79.29%)为主,其他主要为参加学术会议和“传帮带”的带教指导,而由于民办教师师资力量较为紧张,对于企业挂职锻炼、教师学历提升、外出进修方面的机会较少。

可见就目前民办高校能够提供教师发展的资源情况尚有不足,与教师的需求有差距,尤其在薪酬待遇方面较为突出,这也是民办高校师资队伍建设中最为棘手的问题。

(三) 教师群体

教师所在部门团队的工作积极性和主动性反映出教师的工作氛围和工作软环境,也反映出教师团队整体的工作的心态。针对教师群体状态主要从教师群体整体状态、支持度、师德师风三个方面进行了调研。根据调研有57%以上的民办高校教师认为团队的工作积极性和主动性较高,高于公办教师的51%,说明民办高校的教师的团队整体状态较好,工作积极性较高。

在对教师群体相互支持度方面的调研中,民办和公办院校教师均有50%以上的教师认为所在部门经常开展教学科研交流,约60%的教师认为有问题可以及时获得其他教师的帮助。而对于互助内容两类院校教师有所差异(如图3所示)。在科学研究方面公办院校高于民办院校,学生课堂管理和专业实践实验教学方面民办院校高于公办院校。民办院校教师互助的内容在各个方面均占较高比例,说明教师之间探讨和交流的内容涉及范围广泛,涉及到教学、科研的各个方面。



(a) 民办高校情况



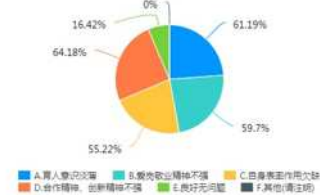
(b) 公办高校情况

图3 教师互助内容的调查结果

在师德师风方面,民办和公办高校均有50%以上的教师对学校师德师风现状表示满意。而对比两类院校的师德师风存在的主要问题后发现,“育人意识淡薄”、“爱岗敬业精神不强”,“自身表率作用欠缺”、“合作精神、创新精神不强”等方面是师德师风存在的主要问题,但根据统计结果公办高校师德师风各方面问题占比明显高于民办高校,而良好无问题占比民办高校优于公办高校(如图4所示),说明在师德师风方面民办高校整体情况较好。



(a) 民办高校情况



(b) 公办高校情况

图4 师德师风存在的主要问题调查情况

从总体来看民办高校教师群体的整体综合状态较好,在有限的条件下可以呈现出整体状态、群体的相互支持度、师德师风都较为满意的情况,说明民办高校教师整体素质较好,在外部环境更为宽松的情况下可以有更大的发展。

(四) 教师个体

课题组主要从对职业的价值认同、教学现状、科研现状、工作压力现状、教师流失等几个关键问题上对教师个人的专业发展现状进行调研,通过公办高校和民办高校的情况对比找到问题存在的方向。

教师的职业认同感是指“教师对所从事职业的价值和意义从内心深处的接纳和喜爱,其职业认同感既是一种状态也是一种过程”。教师个体对职业价值认同是教师渴望被重视、被接纳以及寻求自我发展的一种心理需求,它是教师的职业内在驱动力,也很大程度上影响了教师的职业忠诚度。依据调查结果,有近50%的教师对自己的职业较为满意,究其原因选择大学教师职业的原因,从统计结果的分值权重来说,喜欢教师的生活方式、能够发挥自己的技能、稳定有保障、工作独立自主占有较高权重,而能够服务于学生、能够不断挑战自己、能够管理和影响他人、能够创立自己的事业占权重较低。对比公办及民办高校教师目前职业诉求的几个方面反映出高校教师对提高工资待遇、获得更多进修和深造机会、晋升职称诉求更为强烈,其中民办高校教师对于提高工资待遇的诉求更为突出。

在教学方面,两类院校均有75%左右的教师对自己教学质量评价较高,另有75%左右的教师能够主动学习教学方法、开展教学研究,有60%以上的教师可以经常进行教学内容的优化,说明多数教师对自我的教学状态较为满意,工作状态积极向上,教师基本上能够有意识的关注学科前沿,进行教学内容的改革。但在关于教师能否结合科研成果/学科前沿/社会热点优化教学内容的问题上,民办高校教师选择“经常”以上频次的比例低于公办高校的10%以上,这与前面所提到的学校用于教师教学能力提升的经费及教师群体互助的情况是一致的,若民办高校加大这方面的投入,教师的教学能力有望显著提高。

两类高校的教师认为阻碍教师教学创新能力发展的因素是有差异的,民办高校教师认为阻碍自身教学创新能力发展的主

要因素按照程度由高到低依次为缺少专家指导、缺少进修交流机会、个人时间精力有限、学校管理体制束缚、自身的素质和能力问题、缺少学校激励政策；而公办高校依次为个人时间精力有限、学校管理体制束缚、缺少专家指导、自身的素质和能力问题、缺少进修和交流的机会、缺少学校激励政策。结果很明显的体现出民办高校教师亟待解决的问题是指导和交流，这也成为限制民办高校教师教学创新发展的最主要壁垒。

在科研方面，根据调研情况两类院校均有50%以上的教师经常关注本专业领域内的学术前沿，但民办高校非常明显低于公办高校，选择“经常”以上频次的比例低于公办高校的18%以上。而经调研主持过科研项目的最高级别对于公办高校和民办高校也有很大区别。依据统计结果，民办高校的科学项目以校级项目为主，省部级及以上项目的比例较小只占约13%，与公办院校省部级以上课题约占41%有巨大差距。对于科研方面遇到的困难方面，两类院校的教师均认为，科研困难权重较高的是“职称偏低，课题申报困难”，“缺乏学术交流、科研交流”，“缺少专家的指导”，“教学压力大”，“自身的学术水平有待提高”，“生活压力大”，且民办高校教师的权重值高于公办高校，而对于民办高校教师“自身的学术水平有待提高”、“缺少专家的指导”的重要程度高于公办高校。说明在这两方面民办高校更为弱势，相比公办高校的条件欠缺更为严重。

在教学工作量方面，两类院校均有半数以上的教师反映工作量较大或超负荷工作，表明教师普遍自身感觉教学工作负担较重，而民办高校教师认为“教学工作量较大”以上频次比例达到67%明显高于公办高校的58%。通过工作压力来源占比调研从不同层面反映了教师工作压力的来源，公办高校教师的工作压力主要集中在科研压力，而民办高校教师的教学压力是工作压力的主要来源。这也从侧面反映出民办高校教师教学工作量大、主要工作特点。

民办高校教师的流失问题一直是影响民办高校师资队伍建设的重大难题。民办高校由于其性质、资金来源等因素，导致其在制度建设、薪酬、教职工社会保障体系构建、职称评定等多个方面与公办学校都有很大的差距。从而导致许多民办高校的教师进入到其他条件更好的企事业单位或者脱产提升个人学历水平后重新择业，而造成教师大量流失。据调研统计有40%的民办高校教师认为本校教师流失率高。究其原因，导致教师流失的主观原因的前三位分别是实现自己的人生价值、教师职业价值观转变、社会交流活动少。而导致教师流失的主观原因的前三位分别是教师的经济收入偏低、职业生涯发展受限、学校的发展前景受限。可见，教师流失的主要原因除经济方面外主要在于对自我人生价值以及对自身职业发展认知的转变。

二、民办高校师资队伍发展影响因素的理论分析

从目前民办高校的发展来看，政府对民办高校的支持力度不够。国家近几年开始关注民办教育，并倡导民办学校与公办学校具有同等的法律地位。2018年1月20日，中共中央国务院发布了《关于全面加强新时代教师队伍建设的意见》，强调要“维护民办学校教师权益，依法保障和落实民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利”，更加细致地规定了民办学校的教师应该享受的权益。这对民办高校的教师发展来说是一种积极的政策导向，但是从政策的落实和执行来说，需要将导向性的政策文件转化为制度和条例，用来规范、约束并指导地方政府对相关政策的有效执行。

民办高校能够重视教师队伍的建设和发展，比较重视教师的话语权，并且能够引导教师参与学校的管理，但是从师资队伍现状来看，存在以下几个问题：1) 没有构建起完善的、适合民办高校教师发展制度体系。在调查中发现，民办高校教师对学校的薪酬制度、培训制度、职称评审制度等满意度的评价不高。因此，综合考虑教师自身的特点和发展需求，构建更为合理的教师发展制度体系是民办高校亟待解决的问题。2) 缺乏立体多元的教师发展平台。在调查中发现，民办高校教师对学校的软硬件资源、教师培训平台等满意度的评价为“一般”，教师更加渴望“走出去”，参加学术会议、学术研讨、专业进修，

尤其是不断提升自身的科研能力。在对教师个人层面的调查中，民办高校教师主持的科研项目级别较低、科研申报难度大、教学及科研缺乏专家指导、缺乏学术交流等问题也进一步印证了这一问题。这同时也成为教师发展的重要阻碍因素。在教师流失问题的调查中，影响教师离职的主要原因在于“自身价值”的追求，因此，如何搭建更为立体多元的教师发展平台，为教师提供更多的自我发展、自我实现的机会是加强师资队伍稳定性，不断提升民办高校师资队伍水平的关键。

民办高校教师个体有较强的职业忠诚度，但是在发展过程中也存在较多瓶颈，如职称晋升难、教学压力大、科研申报难等，这与民办高校本身的师资结构现状相关。课题组在调查中发现，民办高校教师在性别、年龄、学历、职称、知识水平、行业经验、专兼职比例等方面都存在结构不合理的现象。性别方面，男女多，很多民办高校男女教师比例都在1:1.5以上；年龄方面，退休返聘的老教师和刚刚毕业的年轻教师多，年富力强的中坚力量少；学历职称方面，高学历、高职称的教师少；知识、经验方面，教学经验和科研能力强的人少，具有行业背景的人少；专兼职方面，兼职教师所占比例过大，很多民办高校的兼职教师比例都超过了办学指标的30%。加之前文所提到的缺少外出交流培训的平台，导致民办高校教师队伍发展停滞，师资队伍建设水平不高。因此，从加强内培的角度看，如何加大投入，同时引进高学历、高职称人才，构建职称、学历更加合理的师资队伍是民办高校师资队伍建设的当务之急。

三、促进民办高校师资队伍发展的对策

(一) 加大对民办高校的支持，矫正歧视性政策。

民办高校作为高等院校的重要组成部分，在国家人才培养和地方经济发展方面发挥着重要作用。政府有责任提供资金，尤其是政策上的支持，为民办高校的发展创造条件。在政策上，要使民办高校和公办高校在人才培养上能够协同发挥作用，实现优势和功能上的互补。在资源配置上，让民办高校和公办高校获得同等对待，不因其身份差异而导致获得资源分配的不合理，从而丧失公平竞争的平台。只有这样民办高校在社会上才能获得更高的认可度，进而使其师资队伍获得稳定和长足的发展。

(二) 引入教师自主管理模式。

学校可以将管理模式由学校管理转变为学校管理与教师自我管理相结合的模式，改善学校管理的薄弱环节。通过增加教师自我控制管理机制增强教师的内部动力，提高教师的自我价值，充分发挥教师的自身能动性，调动教师的教学及科研的积极主动性，同时加速民办高校教师队伍的快速发展。

(三) 双向激励机制

建立合理的激励机制对于民办高校师资队伍的稳定和发展起到至关重要的作用。“需要层次”理论指出一定的需要往往要以特定的激励去满足。对于民办高校教师这个群体来讲，相比经济层面更重要的是精神层面的需求，这就决定了在学校管理中应采用经济激励与精神激励相结合的双向激励机制才能更加长期有效的激发教师的积极性和主动性。

经济层面的分配机制是与教师定编设岗、岗位聘任相配套的校内分配制度。应当遵循效率优先、兼顾公平的原则，建立重实际、重贡献的分配机制，以利于建立和完善竞争、激励和约束机制，利于优化师资队伍结构、调动教师们教学科研积极性，利于学校整体教学、科研水平以及办学效益的提高。

而精神层面的激励应从教师群体自身的文化层次、职业特点、道德观念、审美倾向出发，带给教师一种极其稳定的心理体验。不是单纯以经济激励为主，而是以个人发展和成长为主，建立以经济激励与目标激励、竞争激励、榜样激励、感情激励相结合的激励办法。

参考文献：

杨婧. 民办高教师队伍发展困境与应对策略——基于天津市民办高校专任教师发展现状的分析. 天津职业技术师范大学学报 [J]. 2017. 2.

本论文系天津市教育科学规划课题“天津市民办普通高校的师资队伍发展困境与应对策略(编号: HE3035)”的研究成果。