

# 民办高校教师职业认同的现状及其强化路径

王齐

(Dhurakij Pundit University 泰国曼谷 10210)

**摘要:** 民办高校通过强化教师对自身职业认同,有助于他们将更多的精力投入教学工作中,进而全方位地提升各专业教育教学工作的效率。本文在民办高校教师职业认同的视角下,分析目前其教师职业认同水平的现状及面临的问题,从政策、学校、个人等角度的现状入手,探索其教师强化职业认同的路径。

**关键词:** 民办高校;教师职业认同;强化路径

The status quo and strengthening path of the professional identity of teachers in private universities

Qi Wang

(Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand 10210)

[Abstract] By strengthening teachers' recognition of their own profession, private colleges and universities can help them to put more energy into the teaching work, and then improve the efficiency of various professional education and teaching work in an all-round way. From the perspective of teachers' professional identity in private universities, this paper analyzes the current situation and problems of teachers' professional identity level, and explores the path of teachers to strengthen their professional identity from the perspective of policies, schools and individuals.

[Key words] Private colleges; teachers' professional identity; strengthening path

民办高校教师承担着重要的育人任务,他们的职业身份体验以及是否愿意将自己的才智投入民办高等教育中,是影响民办高等教育质量的重要因素。尽管随着民办教育促进法和各地民办教育促进条例出台,民办高校教师身份获得政策认同感,但受社会和学校组织形态的影响,其身份依然面临着多种挑战,如社会对民办高校教师的不认可、学校对教师投入相对不足、管理层对专任教师身份模糊处理等,其从业者依然存在身份认同困境<sup>[1]</sup>。因此,民办高校要建设相对稳定的师资队伍,实现学校高质量和持续性发展,需要正视民办高校教师身份认同的问题,探讨其困境的消极路径。

## 1 职业认同感的内涵

### 1.1 什么是职业认同感

职业认同感,是引发个体在岗位上将自身承担的业务做好的动力所在,其能够使个体在岗位上获得心身的愉悦<sup>[2]</sup>,此即为它的重要作用。它能够进一步深化工作的价值。工作并非只是人们谋生的方法,还能够发展成一种良好的精神食粮。近年来,社会获得不断发展,与此同时,人民群众的观念发生了很大变化,逐渐开始认识到职业认同的重要性。鉴于此,对于高校年轻老师缺乏职业认同感这一现实问题的根源,今后高等学府领导人员与社会各界应当仔细进行思索,身份剖析背后的根由,制定科学有效的措施。

### 1.2 职业认同感的作用

具体来说,它在工作中起到了非常重要的作用。它表明人们能够接受职业引发的人际关系,同时还能够与个人的私生活相结合。这种程度的认可,是对它最好的体现。它实质上能够给人带来一种快乐的感觉,使得职员在长期重复作业中找到职业的趣味,获得所从事职业给自己的心理满足感。可以在个人获取生存基本物质条件中找到一种乐趣。无论是谁,均对个人喜欢的事乐于去创造,该创造力是一个组织与社会实现长期持续发展的契机,并且还在很大程度上关系着国家的发展<sup>[3]</sup>。

### 1.3 影响职业认同感的因素

其价值是非常明显的。现实中诸多因素能够对其产生影响,最为关键的就是社会的选择,现实中具有诸多类型的工作,然而,多数人喜爱的职业均有着其自身的代表性。大部分好职业均具有下列几个基本特性。第一,薪资水平相对较高。上班时间比较有规律,

同时比较稳定。长期以来,人们实质上十分喜爱该职业,各周末均设置了假期,同时每年度均具有寒暑假(时间相对较长)。第二,具有相对较高的地位,传道授业是一份十分重要的职业。对于职业认同感其重要的几个因素包括薪资水平、上班时间以及职业的稳定性的几个方面。

## 2 民办高校教师职业认同的现状

### 2.1 过高的职业期望

民办高校教师是辛苦培育幼苗、传播知识种子的“园丁”,是如“保姆似的手把手教”的授业者,是“奉献给学生,奉献给学校”的奉献者,是费尽心思提高“演技”从而吸引学生的“演员”。换句话说,民办高校的教师不仅需要“传道、授业、解惑”,还需要关注学生的身心健康,并在课内课外创造各种机会,培养他们的综合能力,以提升其就业率,因为在民办高校,生源是基础保障。尽管社会、高校、家庭和学生对教师抱有如此高的期望,却常常忽视了教师本身,表现为一种期望过高、人文关怀过少的矛盾现状<sup>[4]</sup>,导致从业者不堪重负,大多数人职业认同感相对较低。

### 2.2 严峻的地位挑战

“打工者”“保姆”“演员”“售货员”等隐喻说明民办高校教师的地位受到了挑战。学生和家,作为购买商品、享受服务的“消费者”,对教师提供的知识和资源往往抱着吹毛求疵的态度,而民办高校,作为教育产品的提供方,往往将“顾客”的需求放在首位。例如,当前很多民办高校采用学生考核教师的办法保证教师的教学质量。尽管这种考核方式有一定的合理性,但一方面,学生对教师的教学水平未必有客观、公正的判断,同时,这种考核方式也会导致有些教师在授课时束手束脚,通过降低难度和要求等方式迎合学生,反而影响了教学质量<sup>[5]</sup>。教师地位的降低伤害了教师的自尊与自信,最终使其与学生的关系有所疏离。

### 2.3 矛盾的理想与现实

正如研究结果所反映的,民办高校教师的职业认同与理想之间存在着一定的差距。他们希望自己是知识的“引路人”,是梦想的“连接者”,然而,现实中,他们常常扮演着“服务者”“表演者”“奉献者”的身份。他们希望可以高等教育事业的发展贡献自己的力量,然而现实中,他们没有公办高校教师享有的“事业编制”

身份,不仅无法享受到同等的待遇和权益,高校教师的身份甚至也得不到社会、家长和学生的认可<sup>[6]</sup>。理想与现实的种种矛盾往往让他们产生一种挫败感,找不到职业发展的方向,也失去了职业发展的动力。

### 3 影响民办高校教师职业认同感的原因

#### 3.1 民办高校教师待遇偏低

该类学校并非公办的性质,而是有个人或者社会组织出资兴办,其办学规模往往取决于主体的筹资水平高低,从而导致其在财政扶持、社会地位上远远落后于公办高校,使得该类学校经营运作过程中面临着诸多困难,从业者待遇相对较低。同时该类学生并非事业性质,从业者人事关系大部分在本地人才交流中心,校方与老师主要是利用相关合同约定彼此承担的义务、具有的权利,不仅需要投入精力管理好教学工作,而且承担着失业的风险,具有相对较低的稳定性,其从业者的社保机制与当地行政事业单位相比吸引力相对较低,从而影响大其稳定性。

#### 3.2 民办高校教师教学及管理存在不小的困难

该类学校在招生过程中要求的高考成绩偏低,在整体生源数量不断降低的形势下,为尽可能引来更多生源而逐渐减少录取分数,使得找来的学生情况逐渐恶化,特别是文化课分数在很大程度上影响到教师工作的热情,教师备课只是走个形式,课堂中态度不认真,学生积极性不够高,仅仅是注重获得学分以及相应的文凭,整体纪律相对较差,对于学校以及老师的管理置之不理,导致教师面临着不小的难度<sup>[7]</sup>,教师不容易把理论以及技能更好地交给他们,因此职业成就感相对较低。另一方面,现阶段大学生面临着很大的就业压力,导致这些学生看不见自己的前途,学习更加失去兴趣,受此影响,民办高校教师逐渐放松对自己的要求,最终肯定会阻碍到自身的发展。

#### 3.3 民办高校内部体制机制不健全

第一,从管理的角度进行分析,该类学校管理者任免权主要是由主办方手控制,选任的干部中部分人没有良好的管理与教学工作经验,无法达到良好的管理效果,许多学校存在着比较突出的“任人唯亲”问题,使得教室无法真正投入到民主管理决策之中。第二,从办学成本的角度进行分析,为进一步降低自身的开支,老师常常会同时承担着多个职务,承担事项相对较多,任务相对较重,从而影响到他们的满意度。除此之外,从职业发展的角度进行分析,该类学校至今尚未构建起一套完善的教职工培训制度,由于提供的资金相对较少,老师一般不会得到有用的培训机会,他们对于培训内容没有任何选择的权限,因此很难获得良好的效果,最终导致他们的发展空间受阻。

### 4 民办高校教师职业吸引力的提升路径

#### 4.1 从政策层面分析

国家公布了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,其中明确指出“通过大约五年时间构建起基本完善的教师培养培训体系,建立起较为通畅的职业发展通道,进一步优化待遇保障机制<sup>[8]</sup>。因此,地教育主管机构应当按照国家要求对各地制度进行改进,出台相应的细则,充分确保制度具有良好的可行性。把公办、民办高校教师采取统一的制度进行管理。可以把那些公益性民办高校改为自负盈亏的事业单位,进一步优化民办教育督导制度,第一时间之内督查该类学校的师资队伍建设中存在的问题,为该项事业实现可持续发展奠定坚实的基础。

#### 4.2 从学校层面分析

民主治理是充分确保师资队伍稳定性的前提条件,然而,民办学校领导人员发挥的作用要比相对制度发挥的作用高。著名专家、教育家对提升学校归属感与教师凝聚力发挥的非常重要的作用。所以,聘请业界声誉相对较高的教育家开展治理工作是一个不错的选择。同时,要进一步优化学校的激励制度,构建起更加完善的招聘、培训、考核机制。首先,充分确保教师的物质条件,处理好户口、居住、孩子教育等相关问题,慢慢构建起侧重于重点岗位与高层次人才分配体系;其次,在培训过程中强化对教师的情感激励,建立起一套良好的情感关爱的职业发展机制,从而提升他们的职业归属感。

#### 4.3 从教师层面分析

教师的职业价值观与其是否前往民办高校就职存在着非常密切的关系。所以,民办高校教师在工作过程中应当积极梳理正确的职业价值观,充分把握各自的爱好以及特长,认真将自己的职业生涯规划做好,不应仅仅把这份职业看做是自己的谋生手段。

要强化职业责任,教师需要积极更新自己的教育理念,逐渐改善自己的综合素养。资源相对较少、平台比较薄弱、实力相对偏低的民办高校教师在发挥自身教育职能的基础上,还应当积极进取,有效满足信息化社会对人才的需求,积极主动地鼓励他们提出问题、发挥出他们的各自的潜能、鼓励他们勇于创新。此外,要克服职业倦怠,需要首先从思想上形成责任感,将自己的发展和学校的目标相结合。使他们从“教书匠”变成真正的“教育者”,深化对其职业性质的理解与认识,逐渐提升提升他们的职业信心。

#### 参考文献:

- [1] 储兆晶,王冰洁.高校辅导员职业认同研究[J].河南理工大学学报(社会科学版),2020,21(01):99-104
- [2] 金明珠,樊富珉.高校新教师的职业适应与职业认同研究[J].清华大学教育研究,2017,38(03):113-117.
- [3] 杨一佳.高校女教师择业动机和职业认同机制分析[J].大学教育,2017(03):172-174
- [4] 潘吉平,袁敏.我国高校教师职业认同研究述评[J].攀枝花学院学报,2016,33(03):90-94
- [5] 曾亚纯.高职院校辅导员职业认同影响因素的实证研究[J].教育理论与实践,2022,42(09):27-32
- [6] 吴芳,郝理想,姜鑫.企业实践教师职业认同的实证研究——以河北省某转型高校为例[J].河北科技师范学院学报(社会科学版),2021,20(04):48-54
- [7] 曹晓薇,袁玺.高校学前教育本科生职业认同现状调查研究——以南昌师范学院为例[J].延安职业技术学院学报,2021,35(06):15-19
- [8] 郭倩,覃瀚立.职教师生职业认同现状及影响因素分析[J].教育观察,2021,10(43):19-22+64
- [8] 韩秋慧,齐聪.卓越教师培养视域下民办高校小学教育专业本科生职业认同提升策略研究[J].齐齐哈尔师范高等专科学校学报,2021(01):10-12.

作者简介:王齐:出生1985年;性别:女;民族:汉;籍贯:海南省海口市;单位:Dhurakij Pundit University/泰国博仁大学;职称:讲师;学位:学士;方向:教育管理。