

民办高校教师队伍建设问题与策略探究

盖世蕊

(吉林动画学院 130000)

摘要: 本文探讨了民办高校教师队伍建设的要求、存在的问题及相应的策略。首先,文章指出了高校教师队伍建设在师德师风、教学能力、教学投入和教师发展方面的基本要求。接着,分析了当前民办高校教师队伍在培养理念滞后、高层次人才引进难度大、人才数量占比较低以及培养制度不健全等方面的问题。最后,提出了通过完善政策保障、强化高层次人才引进与培养、构建科学薪酬体系以及健全师资建设制度等策略,以期实现教师队伍的稳定与发展,提升民办高校的整体教育水平和社会影响力。

关键词: 民办高校; 教师队伍建设; 问题探究;

一、高校教师队伍建设要求

(一) 师德师风

师德师风建设是高校教师队伍建设的基础。教师不仅是知识的传播者,更是道德的引领者。师德师风体现在教师的职业操守、敬业精神和对学生的关爱与责任感上。通过严格的职业道德规范和长期的师德教育,高校应确保教师队伍在思想政治素质和职业道德上达到较高标准,从而引导学生树立正确的价值观和人生观,构建和谐的师生关系,为培养全面发展的社会主义建设者和接班人奠定坚实基础。

(二) 教学能力

教学能力是衡量教师专业素质的重要指标,涵盖教学设计、课堂组织、学术指导和教育技术应用等方面。高校教师应具备扎实的学科知识、灵活的教学方法和创新的教育理念,以激发学生的学习兴趣 and 自主学习能力。通过系统的教学培训、观摩学习和教学竞赛,促进教师不断提高教学水平,并注重教学成果的总结和反思,以实现教学质量的持续提升,为社会培养高素质人才提供有力保障。

(三) 教学投入

教学投入直接关系到教师的教学质量和学生的学习效果。包括时间投入、精力投入和情感投入。教师应在教学准备、课堂教学、课后辅导等环节全情投入,精心设计教学方案,采用多样化的教学手段,关注学生的个体差异和学习需求。高校应为教师提供充足的教学资源和良好的工作环境,建立健全的考核激励机制,鼓励教师在教学中投入更多的时间和精力,以提高教学效果,促进学生全面发展。

(四) 教师发展

教师发展是教师职业生涯的重要组成部分,包括专业发展和个人成长。高校应制定系统的教师发展规划,提供丰富的培训项目和进修机会,支持教师参加国内外学术交流和科研合作。通过建立导师制度、开展教学研讨、提供科研启动资金等措施,促进教师不断提升学术水平和科研能力。同时,注重教师心理健康和职业幸福感,通过关怀和支持帮助教师实现个人价值和职业理想,形成良性循环,推动高校整体教育水平的提升。

二、民办高校教师队伍建设存在的问题

(一) 教师队伍培养理念滞后教师队伍流动性大

民办高校在教师队伍建设中常常因培养理念滞后而导致教师队伍流动性大,影响教学质量和教育稳定性。以某知名民办大学为例,该校长期以来注重短期效益,忽视了教师的长期培养和职业发展。在教师招聘和管理过程中,过于强调教师的即战力,忽略了系统的职业发展规划和持续的专业培训。由于缺乏明确的职业发展路径和有效的激励机制,教师在工作中感到前景黯淡,职业认同感和归属感低。数据显示,该校教师的三

年平均流动率高达35%,其中不乏具有较高学术水平和教学能力的中青年骨干教师。流动性大的直接后果是教学连续性被打断,师生关系难以稳定,教学质量难以保障。该案例凸显出民办高校在教师培养理念上的滞后和片面,需要通过更新理念,制定科学的教师培养与发展规划,建立有效的激励机制,增强教师的职业认同感和归属感,从而减少流动性,提升整体教学质量。

(二) 高层次人才引进难度大教师队伍结构不合理

民办高校在引进高层次人才方面面临重重困难,导致教师队伍结构失衡,影响学术水平和教学质量。以某东部沿海省份的一所知名民办高校为例,该校在吸引博士及以上学历的高层次人才时,尽管在薪酬待遇上做出较大让步,但由于缺乏系统的学术支持和职业发展规划,许多优秀人才在考察后仍选择放弃。具体数据显示,该校全职教师中仅有15%拥有博士学位,教授和副教授等高级职称教师比例不足10%,这一数据明显低于区域内同类公办高校。这种人才引进困难和队伍结构不合理的状况,直接导致学校在科研和教学方面的综合实力不足,高水平科研项目 and 教学成果较少。教师队伍的层次单一和学缘结构不合理,使得教学内容缺乏深度和多样性,学生难以获得高质量的学术指导和前沿知识的熏陶。这种结构性问题不仅限制了学校的学术发展,也对学生的全面发展产生负面影响,严重制约了民办高校的整体竞争力和社会影响力。

(三) 高层次人才数量占比较低辐射引领作用偏弱

民办高校在高层次人才引进方面存在明显的数量不足,导致辐射引领作用偏弱,严重制约了学校的整体发展。以某中部省份的一所知名民办高校为例,该校在吸引具有博士学位和高级职称的高层次人才方面一直面临巨大挑战。尽管学校在薪酬待遇和科研条件上不断提升,但由于缺乏良好的学术氛围和系统的职业发展规划,高层次人才的比例依然较低。具体数据显示,该校全职教师中,博士学位获得者仅占10%,高级职称教师不足8%。这种高层次人才的匮乏,直接影响了学校在学术研究和教学质量方面的表现。由于高层次人才在学术界的影响力和资源整合能力不足,该校难以吸引更多优质科研项目和经费,学术成果的产出也相对较少。此外,高层次人才数量少,导致学校在学术交流和合作方面的辐射引领作用不足,难以形成有力的学术圈层效应。学生在这样的环境中,无法充分接触到学术前沿和创新思维,教育质量和培养效果大打折扣。这一案例揭示了民办高校在高层次人才建设方面的深层次问题,对学校的长远发展构成了严重障碍。

(四) 教师队伍培养制度不健全教师发展成效不显著

民办高校在教师队伍培养制度上普遍存在不健全的现象,直接导致教师发展成效不显著,限制了学校的教学和科研水平。

以某西南地区一所知名民办大学为例,该校虽在扩展规模和提升硬件设施方面取得显著进展,但在教师培养制度的建设上却存在明显不足。具体而言,该校缺乏系统的教师职业发展规划和有效的培训机制,对教师的继续教育和专业成长支持有限。数据显示,该校的教师进修和培训项目参与率不足30%,其中获得高级职称的教师比例仅为15%。由于培养制度的不健全,教师的职业发展路径模糊,导致许多教师在职业生涯中难以获得持续的成长和提升机会。这不仅影响了教师的教学热情和创新力,也直接制约了学校的教学质量和科研成果的产出。教师队伍在专业发展上的停滞,使得教育内容缺乏时代性和前瞻性,学生的学习体验和学术水平难以提升。上述案例反映出民办高校在教师培养制度方面存在的深层次问题,亟需通过制度建设和资源投入来优化教师发展环境,以推动学校的全面进步。

三、民办高校教师队伍建设策略

(一) 完善政策保障提升民办高校教师社会认同感

完善政策保障是提升民办高校教师社会认同感的重要举措,具体策略应从以下几个方面着手。首先,政府应出台专门针对民办高校教师的政策文件,明确其在职称评定、科研资助和社会保障等方面的权益,与公办高校教师享有同等待遇。其次,民办高校应建立健全教师聘任和晋升机制,确保教师在职业发展中获得公平公正的评价。通过制定透明的职称评定标准和晋升通道,激励教师积极进取,提升其职业荣誉感。此外,学校应加大对教师的福利投入,提供优质的住房、医疗和子女教育保障,解决教师的后顾之忧。为进一步提升教师的社会认同感,民办高校还应积极宣传教师在教育教学和科研方面的突出贡献,树立先进典型,通过多渠道传播教师的感人事迹和成功案例,提升社会对民办高校教师的认可度和尊重感。通过这些措施,不仅能够增强教师的职业归属感和自豪感,还能吸引更多优秀人才加入民办高校教师队伍,推动学校的可持续发展。

(二) 强化高层次人才引进培养制度实现师资队伍构成合理化

强化高层次人才引进和培养制度是实现师资队伍构成合理化的关键举措,具体策略应涵盖以下几个方面。首先,民办高校应建立完善的人才引进机制,制定科学的高层次人才评估和选拔标准,并设立专项引才基金,通过高薪酬、高福利和优质科研条件吸引国内外优秀人才。其次,学校应构建系统的高层次人才培养体系,包括建立完善的职业发展规划、提供定期的学术培训和进修机会,鼓励教师参与国际学术交流和科研合作,以提升其学术水平和教学能力。通过实施“导师制”,资深教授对新进高层次人才进行指导,帮助其快速融入学术团队,提升科研和教学水平。此外,学校应优化职称评审制度,设立专门的绿色通道,为表现突出的高层次人才提供快速晋升机会,增强其职业发展动力和归属感。为进一步促进高层次人才的发展,民办高校还应建立健全的考核和激励机制,通过定期评估其教学和科研成果,提供相应的绩效奖励,激发其工作积极性和创造力。通过这些措施,不仅能够引进和留住高层次人才,还能优化师资队伍结构,提升学校的综合竞争力和学术影响力。

(三) 构建科学有效的薪酬体系稳定师资队伍构成

构建科学有效的薪酬体系是稳定民办高校师资队伍构成的关键环节。首先,应进行全面的市场调研,了解同行业和同地区高校的薪酬水平,制定具有竞争力的薪酬标准,确保教师在经济上获得应有的保障和激励。具体而言,可以建立基本工资、绩效工资和福利津贴相结合的薪酬结构,基本工资体现教师的

职称、资历和学历水平,绩效工资根据教学效果、科研成果和服务贡献进行动态调整,福利津贴则涵盖住房补贴、医疗保险和子女教育补助等方面。

其次,实施差异化的薪酬策略,对高层次人才、紧缺学科教师和业绩突出的教师给予特别激励。通过设立“教学卓越奖”、“科研创新奖”等专项奖励,激励教师在教学和科研领域不断追求卓越。建立教师年终评估制度,根据评估结果调整薪酬待遇,确保薪酬体系具有激励性和公平性。此外,民办高校应注重薪酬体系的透明度和公开性,制定明确的薪酬分配和调整规则,确保教师对薪酬体系的理解和认同。通过定期召开教职工代表大会,听取教师对薪酬制度的意见和建议,及时进行合理调整,增强教师的参与感和满意度。最后,为长期稳定师资队伍,应设立专项基金,提高教师的养老金和退休待遇,保障教师的长远利益。通过这些措施,不仅可以提高教师的工作积极性和稳定性,还能吸引更多优秀人才加入民办高校教师队伍,优化师资结构,提升整体办学水平和社会影响力。

结语

民办高校教师队伍的建设不仅关系到学校的教学质量和科研水平,更关系到国家高等教育事业的整体发展和社会进步。面对当前教师队伍建设中的诸多问题,必须从完善政策保障、强化高层次人才引进与培养、构建科学薪酬体系以及健全师资建设制度等方面着手,系统性地推进改革与优化。通过这些措施,不仅可以稳固和提升民办高校的师资队伍水平,还能为教师提供良好的职业发展环境,激发其教学和科研的热情与创新能力。在新时代背景下,民办高校应勇于承担起培养高素质人才的重任,以教师队伍建设和努力打造一支具有高水平、强能力和高素质的教师队伍。只有这样,民办高校才能在激烈的教育竞争中脱颖而出,成为国家教育体系中的重要力量,为社会输送更多的优秀人才,助力国家的繁荣昌盛和持续发展。通过不断探索与实践,我们有理由相信,民办高校教师队伍建设定能迈上新的台阶,迎来更加辉煌的明天。

参考文献:

- [1]张劲松,张锋兵,李俊晓.高质量发展背景下民办高校质量文化的内涵价值、建设困境与实践进路[J].教育理论与实践,2024,44(21):15-20.
 - [2]邹洪森,刘建银.民办高校教师队伍建设的历程、阶段特征与未来展望[J].教育理论与实践,2024,44(12):40-45.
 - [3]杨程.分类管理背景下民办高校教师队伍建设的困境、归因与对策——基于利益相关者的访谈分析[J].黑龙江高教研究,2021,39(08):87-91.
 - [4]郝丽静.民办高校师资队伍建设的对策和发展趋向——评《民办高校师资队伍建设现状与对策研究》[J].热带作物学报,2021,42(06):1825.
 - [5]张辉.新时代民办高校思政课教师队伍建设的探究[J].学校党建与思想教育,2021,(12):56-58.
- 1.作者简介:盖世蕊(1982.06),女,汉族,籍贯:吉林长春,吉林动画学院人力资源管理中心主任,硕士学位,专业:行政管理,研究方向:管理学
- 2.课题信息:
来源:中国民办教育协会规划课题(2023年度)
名称:《民办高校教师队伍建设的现状与对策研究》
编号:CANFZG23392