

地方民办本科院校高质量教师队伍建设研究

杨凤英¹,陈云亮¹,卢春²

(1. 贵州黔南科技学院,贵州惠水 550600;2. 贵州大学,贵州贵阳 550025)

[摘要]民办本科院校是高等教育的重要组成部分,为教育服务供给贡献力量。本文通过对东西部民办高校办学质量的对比分析,借鉴其师资建设路径。首先,以不同区域的几所地方民办高校为研究对象,对学校一流学科或一流课程建设、教师发文量统计分析。其次,调查表明高水平民办高校的师资招聘拔尖人才的引入机制、培育青年教师和薪酬待遇都优于贵州省地方民办高校。再者,通过问卷调查和访谈法,分析当前贵州省地方民办高校师资建设现状和阻碍。最后,根据高水平民办高校的师资薪酬待遇和职后发展平台等,提出高质量教师队伍建设路径,提升贵州省高等教育水平。

[关键词]民办高校;教师队伍;高质量

[中图分类号] G640 **[文献标识码]** A

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.10.015

[文章编号] 2096-711X(2025)10-0042-03

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

高等教育是国家和社会发展的重要组成部分,它在培养人才、推动创新、促进社会进步和维护国家竞争力方面发挥着不可替代的作用。为提升高等教育的普及率,我国自1999年起,高等教育学校开始扩大招生规模,然而原有的高等学校在学生承载能力上存在限制,为缓解政府出资办学的困境,独立学院诞生。独立学院最初依赖母体高校的师资资源,但随着国家对独立学院办学规范化的要求,独立学院开始招聘自有专任教师。2008年,教育部发布了关于独立学院转设的指导文件,文件指出若要转设为民办高校,必须具备独立的校园和师资队伍,成为真正意义上的独立的高等教育学校。自此一些沿海地区的独立学院逐渐开始逐步实施转设。2018年,国家提出教育强国战略,引领教育改革方向。在2020年,教育部发布加快独立学院转设的文件,同年底共有68所转设为民办高校,自此民办高校的数量逐渐增加。

民办高等教育在丰富教育服务供给、发展素质教育、促进教育公平、满足人民群众多样化的教育需求、推动以人民为中心的教育和促进经济社会发展方面做出了非常重要的贡献。为适应国际发展趋势和建设教育强国过程中,民办高校发展面临着诸多挑战。随着社会人口结构的逐渐变化,民办高校需要依靠自身的办学质量来吸引和保留学生,这就要求它们与其他高校展开激烈的生源竞争。同时,公办高校的规模扩张和质量提升也在客观上压缩了民办高校的办学空间,增加了民办高校的办学压力。教师是教育的基石,国家的强盛离不开教育的繁荣,而教育的繁荣则离不开教师的高素质。因此,建设高质量的教师队伍是民办高校发展的首要任务。

本文以学校的发文数量、学校一流专业或一流课程建设数量以及是否有硕士学位授予点作为衡量办学水平高低的指标。教师是影响学生学习体验与成就的关键因素,因此学校的发文数量、学校一流专业或一流课程建设数量以及是否有硕士学位授予点也成为地方民办高校教师队伍质量高低的指标。本文选取了不同区域的几所地方民办高校为研究对象,对比不同数量发文单位的高层次人才薪酬待遇的差异性,归纳借鉴得出贵州省民办本科院校高质量教师队伍的建

设路径,以促进民办高等教育的持续健康发展。

一、不同区域民办高校教师发文量、一流专业建设对比

学术研究论文发表是教师展示研究能力和学术水平的重要途径。在高等教育领域,教师在学术平台上的发文数量,如知网,常被视为衡量学校师资力量强弱的关键指标之一。在本文中,地方民办院校特指其地理位置在非省会城市的学校。为探析不同区域的地方民办本科院校的发展,本文对泉州信息工程学院、宁波财经学院、珠海科技学院、东莞城市学院、绵阳城市学院、宁夏理工学院、贵州黔南科技学院、贵州黔南经济学院和遵义医科大学医学与科技学院的近3年平均年发文量进行分析,其中沿海东部学校的发文量大于西部地区,在西部地区中,宁夏理工学院的北大中文核心最高。

高等学校的教学质量建设是衡量民办本科院校办学水平的重要指标,而能够授予或建设硕士学位点的院校则进一步凸显了其卓越的办学品质。泉州信息工程学院、宁波财经学院、珠海科技学院、东莞城市学院、绵阳城市学院、宁夏理工学院、贵州黔南科技学院、贵州黔南经济学院和遵义医科大学医学与科技学院的国家一流专业或一流课程建设项目进行分析。

其中沿海发达地区的民办高校还是地处西部的宁夏理工学院,这些民办高校都成功地开展了国家级一流专业的建设或国家级一流课程的建设,这在一定程度上也反映了它们在教育质量上的一定成就。然而,贵州省的民办高校尚未获得这样的项目。其中,泉州信息工程学院、珠海科技学院、宁夏理工学院被授予了硕士学位授予权或建设资格,宁夏理工学院是硕士联合培养单位,这无疑是对它们教学和研究能力的一种肯定。教学质量的提升,取决于教师团队在教学和研究工作中所展现的创新精神和实践能力。归根结底,只有一流的教师团队,才能铸就一流的教学质量。

二、高水平民办高校的师资建设

沿海地区的经济发展水平较高,这为当地的教育事业提供了更为充足的资金支持和资源保障。在这样的背景下,沿海地区的独立学院相较于民族地区的独立学院更早地完成了向民办高校的转型。由于较早地面临市场竞争和教育需求的挑战,这些沿海地区的民办高校在办学实践中积累了较

收稿日期:2024-10-8

基金项目:本文系贵州省教育科学规划项目“地方民办本科院校教师队伍高质量发展研究”(项目编号:2022C017)。

作者简介:杨凤英(1989—),女,土家族,贵州铜仁人,讲师,硕士,研究方向:高等教育教学与管理。

为丰富的经验,形成了一套较为成熟的办学模式和管理机制。

为了保持和提升办学质量,实现可持续发展,这些民办高校开始重视师资队伍的建设,特别是在高层次人才引进和培养上不遗余力。他们积极招聘具有博士学位或高级职称的教师,以提高教学和科研水平,增强学校的整体竞争力。这些高层次人才往往能够为学校带来最新的学术理念、科研成果和教学方法,对提升学校的教学质量和学术声誉具有重要作用。

为了吸引和留住这些高层次人才,部分沿海地区的民办高校所在地政府采取了一系列优惠政策。例如,一些地方政府为新引进的高层次人才提供事业编制,这不仅意味着稳定的工作岗位,还附带了相应的福利待遇和社会认可度。另外,有的地方政府则提供事业单位报备员额编制,这是一种灵活的用人机制,旨在给予高校更多的人事自主权,同时也为高层次人才提供了更多的职业发展空间。除了政府的支持,一些民办高校还通过自身努力来吸引和留住人才。例如,一些学校为教职工购买了补充养老保险,增加了退休金的保障,减少了教师的后顾之忧。此外,学校还可能提供住房补贴、科研启动经费、子女教育优惠等福利,以提高教职工的生活质量和工作满意度。

学校提供教师职后进修平台。宁夏理工学院已被列入教育部对口支援西部地区高校计划,由东北大学、浙江工业大学、陕西师范大学等高校对口支援,并与厦门理工学院开展闽宁对口合作。与对口支援高校深入开展本科生联合培养、定向培养研究生专项计划、教师挂职进修、共建研究平台、学术交流等活动,取得了一系列突破性的成绩。个别省份出台省内高质量公办大学帮扶省内民办高校的政策文件,如师资建设帮扶、一流课程建设帮扶等。

这些合作项目体现了教育共同体的力量,通过共享优质教育资源,为教师提供专业发展课程,包括最新的教育理念、教学方法、课程设计与评估等。学校定期举办或参与学术研讨会和工作坊,使教师能够与同行交流经验,探讨教育实践中的问题和挑战,有助于教师不断更新教育知识,提升教学技能。学校支持教师获得各种职业资格证书,如教师资格证、专业技术水平认证等,以提高教师的专业地位和职业竞争力。学校鼓励教师参与或主持科研项目,提供必要的资金和时间支持,促进教师的学术成长和研究能力提升。

三、贵州省地方民办高校教师现状及困境

根据学者的调研,贵州省内的民办高校在师资队伍建设方面尚未充分实施对博士学位持有者的积极引进策略。近两年来,这些高校的招聘工作主要集中于吸引硕士研究生,且在部分理工科专业的人才引进上遇到了挑战,存在招不满的情况。通过近三年的观察,贵州民办高校中仅有贵州人文科技学院成功获批一项国家级社科项目,而大多数院校尚未成为国家自然科学基金的依托单位。此外,这些高校尚未建立国家级一流课程或一流专业,也缺乏省级一流学科建设和省级科学技术奖的成就。相较于省会城市的民办高校,地方民办高校在地理位置上的优势并不明显,这在一定程度上影响了其在人才招聘时的吸引力。这表明,贵州省的民办高校在师资队伍建设和科研平台建设方面还有较大的提升空间,需要进一步优化人才引进政策和加强科研能力建设,以提高其在高等教育领域的竞争力。

在教师聘任标准方面,存在一定的宽松现象。2021年之前,部分民办高校为了控制人力资源成本,对招聘教师的学历要求仅设定为本科。这些高校通常会鼓励教师在入职后通过集团海外投资的高校继续深造,以提升学历,但所选深造专业往往集中在教育学领域,这在一定程度上限制了师资队伍学科多样性,使得教师的专业背景与理工科等学科的

发展需求匹配度不高。省内民办高校招聘专业教师难,大部分专业教师承担的都是专业基础课,专业核心课程都是外聘教师或银龄教师在担任,自有专任教师由于教学经验,教学能力、自身知识结构等原因缺少承担专业核心课能力,这是不利于学校的持续发展。

教师薪酬体系的竞争力不足,尤其是在经济较为发达的地区,全额缴纳社会保险已成为标准做法。然而,贵州省的民办高校普遍仅按照最低标准缴纳社会保险,且部分院校的工会组织未能充分发挥作用,导致节假日福利较为有限。在假期薪酬方面,一些民办高校能够全额支付工资,而其他高校则仅提供基本工资,这种做法在一定程度上影响了教师的工作积极性和职业稳定性。民办高校的发展前景不明确,部分新入职教师对其呈观望态度。尽管学校急需高学历人才来提升教学质量,但在薪酬待遇方面却缺乏足够的吸引力。许多青年教师在入职初期会尝试考取公务员或事业编岗位,一旦成功便离职。教学经验丰富教师,当评上高级职称可以人才引进去公办高职院校,也离职。这就导致了民办高校的师资呈现出流动性高、结构年轻化、教学质量不均衡,缺乏学术骨干等。学校不断地大量招聘新教师,虽然在短期内解决了教师数量不足问题,但这一方式不利于民办高校可持续发展。

教师的科研经费普遍不足,且在职进修机会有限。在民办高校中,科研经费的管理往往较为严格,报销流程复杂,需要经过多个部门领导的审批和签字,这种管理方式在一定程度上阻碍教师科研活动的积极性发展。民办高校一方面希望教师有科研成果,另一方面给予的经费支持低。例如,贵州黔南某民办高校的校级科研项目经费仅为3500元,这与当前学术期刊发表的高昂版面费形成鲜明对比。笔者在调查中发现,许多民办高校在教师入职后提供的培训主要集中在集团文化的灌输上,而对于教师的专业发展,如教学能力和科研能力的提升,却鲜有涉及。由于民办高校通常以盈利为目的,对于教师的学历提升缺乏相应的支持政策。即便存在一些政策,其持续性和稳定性也常常令人质疑。这种状况不利于教师的职业成长和学校的学术发展。

学校的制度文件朝令夕改,导致教师们感到困惑和不安。师生对学校制度的稳定性有依赖性,频繁的制度变动会削弱他们对学校管理层的信任,影响师生的士气和归属感。制度的变更缺乏连续性,新制度与旧制度之间没有合理的过渡或衔接,导致执行上的混乱。外界对学校制度的稳定性和连续性有一定的期待,频繁变动可能会让社会对学校的专业性和管理能力产生怀疑,影响学校的形象和声誉。

教师自身的认识不足,主要表现为:教师对工作缺乏热情,不参与培训和进修,不追求职称晋升等。教师不关注职业发展可能导致错过进修、培训和晋升的机会,从而限制了教师的职业成长。其次,长期在相同岗位上缺乏成长和挑战,可能会导致教师出现职业倦怠,影响其工作表现和生活质量。再者,教师是教育创新的重要推动者,如果他们不关注个人发展,可能会减少教育实践中的创新和改革。总的来说,教师是学校发展的关键,如果多数教师不重视个人发展,可能会影响学校整体的教育质量和发展。

四、地方民办高校高质量教师队伍建设路径

强化人才引进策略。2024年8月,《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》发布,该文件指出将博士后作为高校教师的重要来源,这一指导意见也指引着民办高校未来师资建设的方向。地区民办高校服务于地方经济、文化和政治,其成长与壮大需要社会各界的广泛参与和支持。师资队伍建设是民办高校发展的核心竞争力,因此,民办高校应积极争取地方政府

的支持,通过提供事业编制或员额备案等待遇,吸引高层次人才加盟。同时,争取当地政府的人才引进补贴发放,硕士研究生学历可以领取当地的人才补贴费用。学校在有办学结余的情况下,可制定补充养老金购买政策,提升教师的待遇。

健全激励政策,分层分类管理。民办高校可以借鉴公办院校在教师职称管理上的分层分类模式,例如设立助教、讲师、副教授、教授等不同级别,并进一步细化为讲师一级、讲师二级、讲师三级等,每个级别在薪酬上有所区分,哪怕差异不大,也应体现出来。这样的分级制度能够更好地激发教师的工作热情和职业发展的动力。同样的其他职称类别也可设置分级管理。对于部分优秀教师,可以实现校级层面的低岗高聘政策,以示对其工作的认可和鼓励。专业教师的晋升渠道主要是职称评选,通过一定的奖励政策激发教师的工作热情。

拓宽青年骨干教师的培训和进修途径。随着社会的进步和科技的发展,教学内容需要不断更新,教师的专业能力也应随之提升。加强与省内一流大学的合作,以及高水平民办高校在师资建设方面的交流,对于提升教师的专业水平和教学质量具有重要意义。贵州省作为西部地区,其经济发展水平相对滞后,因此,加强民办高校与政府之间的沟通和协作尤为重要。教育资源的优化和发展离不开政府的大力支持和政策引导。例如,广东省教育工委、教育厅发布的文件《广东省公办高校结对帮扶民办高校思想政治理论课建设工作方案》指出公办高校需对民办高校思想政治理论课建设进行帮扶。通过与政府的紧密合作,民办高校可以更好地利用政策优势,吸引和培养更多优秀的教育人才,从而推动学校的整体发展和教育质量的提升。

加大教育经费投入比例。正如古语所言:“十年树木,百年树人”,教育是一项长期而系统的工程,其成效并非一朝一夕可见。科研和教学经费的投入应与当前学术出版的收费标准相匹配,同时,教师的薪酬也应得到相应的提高。根据马斯洛的需求层次理论,教师只有在基本生活需求得到满足后,才会更加积极地追求自我价值的实现。在办学经费有盈余的情况下,学校可以考虑参照经济发达地区的高校,为教师购买五险一金或商业补充养老保险等福利,从而增强教师对学校的归属感和稳定性。

强化师德师风建设。教师不仅是知识的传递者,更是学生品德和能力的塑造者。在当今社会,教师的道德操守和行

为举止对学生的影响至关重要。近年来,高校教师道德问题时有曝光,民办高校教师由于缺少编制身份的约束,更需加强师德师风的建设。因此,民办高校应更加注重教师的职业道德教育和行为规范的引导,确保教师队伍的纯洁性和专业性,树立良好的教育形象。通过加强师德师风建设,学校可以培养出更多德才兼备的优秀教师,为学生的成长和发展提供坚实的道德支撑和学术指导。

五、总结

高等学校一流学科或一流课程建设、教师发文章是高质量教师队伍的衡量指标。通过资料分析高水平民办高校的师资招聘拔尖人才的引人机制、培育青年教师和薪酬待遇都优于贵州省地方民办高校。进一步分析贵州省地方民办高校师资建设阻碍,并据此提出切实可行的高质量教师队伍建设路径,如改善招聘策略、加强教师培训与发展、提供有竞争力的薪酬福利体系以及营造有利于教师创新和学术研究的环境。这些政策可以有效地推动贵州省教育的现代化进程,为中国式现代化教育贡献力量。

参考文献:

- [1]沈振平,胡晓楠.对独立学院教师队伍建设的思考[J].教育发展研究,2006(14):56-58.
- [2]周白华.坚持内涵发展 走独立学院强校之路[J].中国高教研究,2006(10):58-59.
- [3]马悦.湖北五所独立学院转设后的发展现状与对策分析[J].中国高等教育,2013(Z3):68-70.
- [4]钟秉林,景安磊.独立学院转设现状分析与转设后可持续发展路径探析[J].中国高教研究,2021(4):14-19.
- [5]吕凤起,王家兴.民办应用型本科高校竞争战略的思考[J].教育与教学研究,2024,38(8):87-100.
- [6]董圣足,王慧英.教育强国建设进程中民办教育的规范与发展[J].教育与经济,2024,40(3):12-19.
- [7]管培俊.以人才引领发展理念建设教师队伍人才高地[J].教育研究,2022,43(9):118-129.
- [8]梅雪.一流本科专业建设:何去何从[J].江苏高教,2021(8):66-71.
- [9]蔡三发,蔡艳丽.教育强国建设背景下高校高质量学科体系建设内涵特征与路径分析[J].中国高等教育,2024(1):51-55.

Research on the Construction of High-quality Teacher Teams in Local Private Undergraduate Colleges

YANG Feng-ying¹, CHEN Yun-liang¹, LU Chun²

(1. Guizhou Qiannan College of Science and Technology, Huishui Guizhou 550600;

2. Guizhou University, Guiyang Guizhou 550025, China)

Abstract: Private undergraduate colleges are an important component of higher education, contributing to educational services. This paper compares and analyzes the quality of private universities in the eastern and western regions, and draws on their teaching staff construction paths. Firstly, taking several local private universities in different regions as research objects, statistical analysis has been conducted on the construction of first-class disciplines or courses and the number of teacher publications. Secondly, the survey shows that the recruitment mechanism for top-notch talents, cultivation of young teachers, and salary benefits of high-level private universities are superior to those of local private universities in Guizhou Province. Moreover, through questionnaire surveys and interviews, the current status and obstacles of faculty construction in local private universities in Guizhou Province are analyzed. Finally, based on the salary and post employment development platform of high-level private universities, a path for building a high-quality teacher team is proposed to enhance the level of higher education in Guizhou Province.

Key words: private universities; teacher team; high-quality

(责任编辑:范新菊)