

Some Thoughts on the Construction of Full-Time Teachers in Private Colleges and Universities in the New Era

Li Xiao, Yi Dong, Haoyu Bo, Zhuo Zhao

Boda College, Jilin Normal University, Siping Jilin
Email: xlwl2004@126.com

Received: Mar. 8th, 2019; accepted: Mar. 22nd, 2019; published: Mar. 29th, 2019

Abstract

Full-time teachers are the main force of sustainable development of colleges and universities under the new normal situation. Building a high-quality full-time teachers team is the driving force and source of sustainable development of private colleges and universities. Based on the analysis of the present situation of the construction of teachers in private colleges and universities, this paper puts forward some thoughts on the construction of full-time teachers in private colleges and universities in the new era, aiming at providing some reference for the sustainable development of private colleges and universities.

Keywords

Private Colleges and Universities, Full-Time Teachers, Construction

新时代民办高校专职教师队伍建设的几点思考

肖利, 董艺, 薄昊宇, 赵卓

吉林师范大学博达学院, 吉林 四平
Email: xlwl2004@126.com

收稿日期: 2019年3月8日; 录用日期: 2019年3月22日; 发布日期: 2019年3月29日

摘要

专职教师是新常态下高校可持续发展的主力军, 建设一支高素质的专职教师队伍是民办高校可持续发展的动力和源泉。通过对民办高校教师建设现状分析, 提出了新时代民办高校专职教师队伍建设的几点思考, 旨在对民办高校的可持续发展有一定借鉴作用。

关键词

民办高校, 专职教师队伍, 建设

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

民办高校的教师队伍主要由三部分构成: 一是专职教师来自大学毕业的年轻教师, 这部分是民办高校的主体; 二是普通高校退休教师来民办高校任教。这部分教师从事的专业学科齐全, 多数具有高学历、高职称, 是民办高校师资队伍骨干; 三是普通高校在职教师或企、事业单位科技人员到民办高校兼课教师[1]。专职教师是与高校签订正式合同, 可以胜任某一课程的教学, 专注于教学科研工作的人员。他们是新常态下高校可持续发展的主力军, 对民办高校人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新等方面都起着非常重要的作用。由于民办高校办学时间短、起点低、平台少, 因此无论在规模上、层次上, 还是办学实力和知名度方面都很难与公办本科高校相比。中青年专职教师发展空间小, 满意度和幸福感低, 导致人才流失严重, 不能形成稳定的可持续发展的专职教师队伍, 成为民办高校发展的瓶颈。新时代下如何建设一支适应时代发展的稳定的民办高校专职教师队伍, 是摆在民办高等教育者面前的首要任务。

2. 地方政府要加大落实《民办教育促进法》的力度, 为高校教师队伍建设提供法律支持

近年来我国出台了《中华人民共和国民办教育促进法》、《民办教育法促进条例》等, 对民办高等教育的发展给予了政策与法律方面的保障, 但是涉及的范围和实施的力度仍显不足[2]。一些法律条款过于抽象性、原则性, 在实践中缺乏可操作性; 相关的制度建设与政策颁布未与公办高校一视同仁; 社会舆论导向对民办高校也存在着不利因素。如此, 使得民办高校在发展的道路上阻碍重重, 未能形成一个优良而公平的外部环境。对此, 政府和教育部门应根据民办高校的实际发展情况, 不断调整不适用民办高校发展的法律法规和政策措施, 形成可操作性的法律条例和细则, 以助力新时代民办高校发展需求。在依法提供一定政策优惠和政策倾斜的同时, 加强对民办高校中的社会保障、工资标准、职称评定、业务培训等依法监督指导, 对违反教职工合法权益的案件, 加大惩戒力度, 为民办教师队伍建设创造良好的法律环境, 使民办高校教师与公办高校教师具有同样的认可度与归属感。

3. 民办高等教育者加强高校教师队伍建设理论研究, 为高校教师队伍建设提供理论支撑

民办高校的领导者和管理者既是高校教师队伍建设理论者又是高校教师队伍建设的实践者。运用人力资本理论指导教师培训, 根据变化的人力资本市场情况和投资收益率等信息, 通过合理的管理, 采取一定措施, 培养全面发展的人, 从而获得长期的、有更高水平的价值回报[3]。运用需要层次理论考评和激励教师, 了解和解决每位教师在成长路上的最关键的需求, 如可能的生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求等, 创造机会, 满足不同教师的人生目标需求, 最大化发挥人的创造力和能动性。运用人本管理理论对教师实行人性化管理, 确立人在管理过程中的主导地位, 充分调动人的主动性、积极性和创造性, 帮助教师出色地把握和完成自己的社会角色, 以此促进学校、社会和个人发展目标的实现[4]。

4. 民办高校要研究制定科学的人才激励机制，为教师队伍建设提供制度保障

4.1. 采取灵活多样的培训机制

教师的使用与培养是相互作用、相互影响的。如果对教师只使用不培养，既剥夺了教师个人发展的权利，也会造成教师队伍知识老化，队伍的活力渐变枯竭。学校应根据教师队伍的实际情况，设立培训专项资金，设计合理的培训计划，采取灵活多样的培训措施，整体提高教师队伍的水平。

4.1.1. 实施导师制，培养学科骨干

骨干教师数量、水平直接决定教师队伍质量的高低，关系到学校未来的学科建设和人才培养质量。实施“导师制”青年教师培养计划。在导师和青年教师双向选择的基础上，由工作小组总体协调，确定导师和培养对象的对应关系。导师根据培养对象所在院系及个人实际能力，按照教学和科研职责要求，确定培养方案。经过一个培养周期后，实施定量目标考核，考核合格者给予一定奖励，确保培养质量。

4.1.2. 实施校企合作，培养“双师型”教师

“双师型”是指教师既具备教师资格又具有与执教课程相应的行业领域职业资格，更进一步说，这类教师同时具备两个方面的能力和素质：一是具备理论课教师的理论水平和文化素养，能够胜任教学、科研及相关的社会服务工作；二是具备与执教课程相应的工程技术推广能力、组织生产经营的实践能力，或具备指导学生就业与创业的较高素养[5]。打造一支“双师型”教师队伍，才能实现专业设置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接，培养符合社会需求的应用型、复合型创新人才。因此，积极推进教师资格证书和职业资格证书并行的“双证书”制度，要求专业教师定期到企事业单位或生产服务一线实践经历；鼓励教师通过职业培训、专业技能训练等形式获得职业资格证书。通过“双师型”教师的培养，不断提升实践教学能力。

4.1.3. 建立人文交流机制，培育学科带头人

学科带头人是学科发展的引领者，民办高校尤其要重点加强学科带头人队伍建设，它是高校内涵式发展的核心和关键。建立学科带头人的甄选和评定管理体系，制定学科带头人的工作目标，每学期给学科带头人一定的时间和充足的经费，到国内外知名高校和科研院所交流学习，通过进修、访学和研修，进一步提高学科带头人的文化底蕴和学术水平，逐渐形成以学科带头人带动骨干教师，以骨干教师带动全体教师的学习共同体，打造一支高素质创新型的教师队伍。

4.2. 实行校本职称评聘制度

目前民办高校教师职称评聘由省统管，学校没有自主权，只有满足省职称评聘条件者，才有资格参评。而民办高校青年教师居多，教龄短，成果相对较少，职称上升空间小。导致民办高校自有教师的职称结构比例失衡，高级职称比例较低。为了改善这一现象，给青年教师创造一个易于晋升职称的平台，是青年教师最关键的和最大的发展需求，实行校本职称评聘制度可以解决这一供求关系。校本职称评聘就是制定符合本校实际情况的职称评聘条件，建立校本职称评选委员会，评聘高级专业技术职务教师，让教学效果优异、教研和科研成果突出的教师尽快晋升相应的职称。使他们感到工作有成就感和幸福感，能够体现人生价值，成为教师队伍建设和发展的动力源和稳压器。

4.3. 试行优质优酬、校内差异性工资制度

近年来民办高校的教师学历层次在逐渐提高，但往往高学历的人才在学识、能力和贡献几方面与所获得报酬相匹配的要求度更高。充分运用工资、津贴、奖金等经济手段丰富薪酬体系，有步骤、有限度

的逐步提升工资水平，达到本地区，同类公办院校工资水平及以上。试行优质优酬、校内差异性工资制度，针对不同的教师，薪酬待遇应有所不同，要依据其需求适当调整，从而更好地发挥激励作用。可以采取名校津贴和博士津贴办法吸引优秀人才加入教师队伍，提升教师队伍的学识水平；实行绩效工资管理体系，根据每学年教师工作业绩定量考核情况进行分类制定下一学年的工资标准。实行动态性的工资标准，可以促进教师专业素质不断提升；适当增加校龄津贴，实现在校工作越长薪酬越高，保障教职工长期稳定工作的心态；适度增加与工资相匹配的“五险一金”缴纳比例，满足教师养老安全的需求；加大教科研成果的奖励力度，鼓励教师多出成果、快出成果，扭转民办高校教科研能力薄弱的局面。

5. 引导民办高校教师建立新职业观念，为高校教师队伍建设提供发展的动力

民办高校教师流动性较大，意愿流向政府机关、事业单位和公立高校。据不完全统计每年大约有15%~20%流失率，给教师队伍的长期稳定发展造成很大压力，究其原因就是青年教师的职业观念上的问题。一些青年教师对民办高校在我国高等教育发展中的地位认识不足，缺乏信心，产生忧患意识，以临时雇佣思想去工作，常常出现急功近利浮躁心态和攀比心理，缺乏敬业精神，失去了本身应有的职业操守。采取岗前培训，帮助青年教师正确认识民办高校的地位和作用，树立正确的职业观和使命感；通过教师先进事迹报告会、表彰会等，使教师们能够体验到自己在民办高校中的价值、地位和作用。教师就会自觉将个人的发展与学校教师队伍的战略发展紧密相连，将自己的职业生涯目标向学校发展目标契合，促使更多青年教师产生长期从教、终身从教的愿望，教师队伍建设就有了可持续发展的动力和源泉。

6. 结语

教师队伍建设是高校教育教学工作的首要任务，高等教育的发展水平在很大程度上取决于教师队伍的整体素质。在民办高校建设实践中要用新思维、新思想、新观念去探索民办高校教师队伍建设的新方法、新举措，开创民办高校教师队伍建设的新局面，在新时代促进民办高校新发展。

基金项目

2017年吉林省高等教育教学研究课题。

参考文献

- [1] 张晓娟, 顾天鸿, 刘爽. 民办高校专职青年教师可持续发展的途径探析[J]. 中国校外教育, 2013(3): 56-57.
- [2] 李海云. 浅析我国新生代农民工职业技能培训模式的构建[J]. 当代经济, 2017(9): 61-63.
- [3] 安文斌, 董芬, 周夏. 峰人力资源管理专业型职能特征分析[J]. 现代企业文化, 2011(5): 118-119.
- [4] 牛永旺. 关于人本管理的理论辨析[J]. 现代企业教育, 2007(22): 38-39.
- [5] 胡建华. 试论应用技术型高校教师的“双师型”发展[J]. 继续教育研究, 2016(9): 88-90.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-4398, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: ve@hanspub.org