

本科教学工作合格评估视角下民办高校师资队伍建设研究

姚志琴 叶英

南京航空航天大学金城学院, 中国·江苏 南京 211156

摘要:“教师队伍”在高等学校本科教学工作合格评估(以下简称“合格评估”)的七个一级指标中列第二,民办高校要通过合格评估就必须加强师资队伍建设,同时加强师资队伍建设也是民办高校持续健康发展的关键。当前,民办高校面临着师资队伍数量不足、结构不合理、稳定性差、对师资队伍重使用轻培养等问题,需要从国家和高校内部两个维度发力,改善民办高校教师地位,营造公平发展环境,做好权益保障,提高民办高校教师的身份认同感和职业尊严。

关键词:本科教学工作合格评估;民办高校;师资队伍建设

Research on the Construction of Teaching Staff in Private Universities from the Perspective of Undergraduate Teaching Qualification Assessment

Zhiqin Yao Ying Ye

Nanhang Jincheng College, Nanjing, Jiangsu, 211156, China

Abstract:“Teacher team” ranks second among the seven first level indicators in the qualification evaluation of undergraduate teaching work in higher education institutions (hereinafter referred to as “qualification evaluation”). In order for private universities to pass the qualification evaluation, they must strengthen the construction of their teaching staff. At the same time, strengthening the construction of the teaching staff is also the key to the sustainable and healthy development of private universities. At present, private universities are facing problems such as insufficient number of faculty, unreasonable structure, poor stability, and a focus on the use of faculty over training. It is necessary to make efforts from both the national and internal dimensions of universities to improve the status of private university teachers, create a fair development environment, ensure rights and interests, and enhance the identity and professional dignity of private university teachers.

Keywords: undergraduate teaching qualified assessment; private colleges and universities; construction of teaching staff

1 引言

本科教学工作合格评估(以下简称“合格评估”)是由教育部主导的对高等学校教学工作进行的综合性评估,评估内容涉及教学工作的方方面面,是中国高等教育外部质量保障体系的一个重要举措。有3届本科毕业生、参加正常招生且未参加过合格评估的民办高校需接受合格评估,若有5届本科毕业生的高校推迟评估,则会被采取如暂停备案新设本科专业、减少招生计划等限制措施^[1]。对于对学费有着绝对依赖的民办高校而言,会直接影响正常办学。因此,民办高校都高度重视合格评估,积极迎接合格评估。教师是教学工作的具体执行者,高校的人才培养理念能否得到贯彻、人才培养方案是否能落实到位,都取决于教师。“教师队伍”在合格评估指标体系的七个一级指标中列第二,从合格评估的视角来审视民办高校的师资队伍建设,找出差距并采取有力措施加强师资队伍建设,对还未通过合格评估的民办高校而言意义重大。

2 合格评估对师资队伍的基本要求^[2]

2.1 师资队伍数量要求

师资队伍是高校完成人才培养任务的执行者,《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》(以下简称指标)对高校师资队伍数量进行了明确规定。高校师资队伍数量是否达标是以生师比来进行衡量的,综合类、师范类等类型的本科院校生师比不能高于18,医学类院校不能高于16,体育类、艺术类院校不得高于11,这是国家对高校师资队伍从数量上规定的达标性要求。指标规定,校外教师人数乘以0.5后计入教师总数。

2.2 师资队伍结构要求

为保证高校师资队伍结构合理,指标从三个方面进行了规定。一是对专兼职结构进行了规定。指标规定,校外教师数量乘以0.5后计入教师总数,教师总数中校外教师所占比例不得高于25%。二是对职称结构进行了规定。指标要求高校专任教师中具有高级职称的教师比例不得低于30%。三是提出了明确的学历要求,要求高校专任教师中具

有硕士、博士研究生学位的比例不得低于 50%。同时,师资队伍分布要考虑专业之间的合理分布,要能满足各专业的教学需求,主讲教师中具有讲师及以上专业技术职务或具有硕士、博士学位比例不得低于 90%。

2.3 师资队伍培养要求

教师的素质直接关系到人才培养质量,因此合格评估对师资队伍培训和培养提出了一些要求。首先是师德师风要求,良好的师德师风是作为一个合格教师的基本前提,一旦师德师风有问题,要坚决清除出教师队伍。其次是教师的教学能力和教学水平,教师要能按照学校人才培养方案和课程教学大纲的要求,采取适合学生特点的教学方法进行教学,保证人才培养目标的实现。最后是要注重教师发展,包括教师专业发展、教学团队建设等,提高教师职业满意度。

3 合格评估视角下民办高校师资队伍建设的

问题

3.1 师资队伍数量不足

根据中国 2022 年教育统计数据及相关计算,中国有普通本科院校 1239 所,其中民办高校(含独立学院 164 所) 390 所,占全国本科院校总数的比例为 31.48%;全国普通本科院校有在校生 19656436 人,其中民办高校(含独立学院)在校生 5128458 人,占比 26.09%;全国有普通本科院校专任教师 1318556 人,其中民办高校(含独立学院)有专任教师 246695 人,占 18.71%^[9]。民办高校教师同公办高校教师一样承担着为党育人、为国育才的重要使命,民办本科院校总体生师比 20.79,低于合格评估指标要求,远高于各类普通本科院校总体生师比 14.91。表 1 为笔者根据中国 2022 年教育统计数据整理计算得出的有关数据。

表 1 中国 2022 年教育统计数据整理

	各类普通 本科院校	民办本科 (含独立学院)	民办本科 院校占比 (%)
院校数量	1239	390	31.48%
在校生数量	19656436	5128458	26.09%
专任教师数量	1318556	246695	18.71%
生师比	14.91	20.79	

民办高校专任教师数量达不到合格评估指标中生师比的要求,因此常有一些民办高校在合格评估之前突击招聘以临时满足合格评估指标要求,这常常得不偿失,进一步降低了社会对民办高校的评价。师资队伍数量不足常导致两个后果:一是教师需承担远高于正常水平的教学工作量,没有余力从事科学研究和自身专业发展,长此以往教师队伍必然流失。二是在教学组织上盲目扩大授课规模,严重影响教学效果。

3.2 师资队伍结构不合理

民办高校的师资队伍结构存在以下几个方面的问题:一是校外教师比例超出指标规定的最大值。由于专任教师队伍数量不足,民办高校常大量聘请校外教师,导致校外教师比例超过 25% 的限制。二是职称结构不符合指标要求,具

有副高级以上职务教师比例达不到 30%。三是专任教师来源复杂,民办高校的专任教师有的是刚毕业的硕士、博士研究生,有的是其他高校的退休人员,有的是具有企事业单位从业经验的技术人员,对个人职业发展的诉求更加多元化,给管理带来了一定的难度,此外聘请的企事业单位的校外教师没有高等学校教师资格证书,不具备基本的任课资格。四是缺乏学科带头人和专业负责人,教育主管部门的专业评估、学位授权评估等对民办高校的专业负责人提出了要求,民办高校因自有专任教师难以达到相应的要求,常聘请校外教师任专业负责人,校外专业负责人精力投入不足,难以实际参与专业建设工作。

3.3 对师资队伍重使用轻培养

民办高校的教师作为高知识人群,对职业发展和自我实现需求较高,更加重视专业发展和进修、培训机会,但现实情况却不容乐观。一是民办高校教师的教学工作量巨大,挤压了教师用于培训和提升的时间。据笔者对江苏省 2 所民办高校及 3 所独立学院的调查显示,以民办机制办学的高校 86% 的青年教师承担着超出公办高校同等专业技术职务教师课时数一倍的工作量,同时教学班级学生人数比公办高校平均高出近 1.6 倍,高等数学、思想政治课等基础课程的教学班级人数更多。民办高校的师资队伍承担教学任务过于繁重,必然没有时间和精力来提升自己,发展自己的专业特长。二是民办高校办学积淀不够,师资队伍不够成熟,需要花大力气培养,但受办学经费以及投资人的资金回报需求等因素制约,对师资队伍培训、培养的投入经费不足,教师们鲜有机会参加各类培训、进修、交流、访问。

3.4 师资队伍稳定性差

民办高校的师资队伍稳定性差,体现在两个方面:一是校外教师临时观念重,来去随意导致队伍不稳定。校外教师以自身本职工作为重,到民办高校从教完全是出于经济原因,民办高校对校外教师缺乏有效管理,因此稳定性很差,随时就可能不再兼职导致教学任务安排出现困难。二是自有专任教师队伍离职率高。目前,中国对民办高校的管理政策决定了民办高校与其教师之间没有类似于公办高校教师对公办高校的隶属性、终身化的关系,民办高校与教师之间的聘用关系稳定性基础较差。民办高校教师与公办高校教师有着相似的教育背景,从事着相同的工作,但因身份编制、专业发展、工作量负荷、薪酬待遇等问题,队伍稳定性很差,公办高校成为优秀民办高校教师跳槽的目标,相关行业企业,公务员、事业编等也受到了民办高校教师的青睐。除了显性流失问题外,隐性流失问题也不容忽视,少数民办高校教师虽然没有离职,但消极怠工,忙于副业,无心教书育人,对民办高校发展非常不利^[4]。

3.5 对校外教师管理乏力

民办高校校外教师占比较高,对人才培养质量具有重要影响,从而也影响着民办高校的社会声誉和未来发展,理应接受跟自有专任教师同等的教学管理。但校外教师由于劳动合同关系不在民办高校,有些甚至没有签署聘用协议,

且其年终考评、职称晋升等均与其在民办高校的工作业绩无关,因此民办高校对校外教师的管理手段极其有限。校外教师通常有课才会到学校,上完课即离开,不参加民办学校的各类工作会议、教研活动,即使违反了有关教学纪律,也难以有效对其进行处理。从落实人才培养目标,落实教学大纲情况看,绝大多数校外教师照搬自己任教单位的教学内容到民办高校,教学内容、教学方法不一定适合民办高校的学生,导致民办高校的应用型人才培养目标很难落实。

4 民办高校师资队伍建设的途径

对标合格评估指标,民办高校的师资队伍建设还存在一定的问题,民办高校应以迎接合格评估为契机,持续不断加强建设,实现以评促建、以评促改,建设一支能支撑自身办学定位和实现人才培养目标的师资队伍。民办高校的师资队伍建设可从政府主管部门和民办高校自身两个维度入手,共同建设一支优质的师资队伍。

4.1 政府及教育主管部门积极改善民办高校外部环境

加强民办高校师资队伍建设,对中国高等教育事业健康发展具有极其重要的意义。所以,政府及教育主管部门应高度重视民办高校师资队伍建设,发挥好政策制定、发展引导、监督保障的作用。

4.1.1 深化改革,落实民办高校教师公平法律地位及现实待遇

《中华人民共和国民办教育促进法》规定民办高校教师与公办高校教师具有同等的法律地位,尽管如此,二者现实待遇却有天壤之别。最显著的差异体现在公办高校教师有事业编制,而民办高校教师按照企业的合同制进行管理,这造成了公办高校和民办高校的教师在薪酬待遇、工作福利、发展机会等各方面的不平等。同时,中国目前双轨制的工资体制,导致民办高校教师退休后的待遇与公办退休教师也相差甚远。因此,许多民办高校教师将公办高校的事业编制作为追求的终极目标,身份差异从根本上决定了民办高校师资队伍缺乏稳定的根基。政府和教育主管部门应加快推进高校人事制度改革,取消工资体制双轨制或制定政策逐年缩小二者之间的差异,从根本上解决问题,促进公办民办高校教师之间的正常交流,降低民办高校教师的流动性,为民办高校发展提供实质性政策保障。在这方面的探索上,有些地方已经进行了成功尝试,如宁波市早在2007年通过了《宁波市民办教育促进条例》,该条例规定:政府部门设立民办教育发展专项资金用于指定项目的补助和表彰、奖励并监督资金的使用;宁波市在校人数达到同类学校平均水平的全日制民办中小学和幼儿园,可按规定程序为在校任教的具有中级及以上专业技术职务的老师申报参加职业养老保险^[5]。此做法若能在民办高等教育领域推广,应能从很大程度上解决公办与民办高校教师之间的不公平问题,改变民办高校教师流失率高的窘境。

4.1.2 消除歧视,建设民办高校教师公平发展学术环境

《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提

出“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^[6]。”在开展科学研究时,民办高校教师天然处于弱势地位。首先,民办高校办学历史短,其文化积淀、学术氛围、科研平台与研究条件均无法与公办高校相提并论;其次,国家对公办高校投资巨大但对民办高校没有办学投入,民办高校完全依靠学费办学,能支撑教学运转已捉襟见肘,缺乏必要的科研条件建设和科研资金投入;最后,民办高校难以吸引高水平的学科带头人加盟,民办高校教师开展科学研究缺少学科带头人的引领。正因为存在这些天然的缺陷,民办高校教师在申请科研项目时,常常受到申报资格限制,即使允许申报也很难成功获批,甚至在论文投稿时还因所在高校层次问题遭到学术刊物的歧视^[7]。

首先,民办高校也是中国社会主义教育事业的一个重要组成部分,为中国高等教育事业做出了巨大贡献,允许民办高校的存在就应清除对民办高校的歧视性做法,在科研项目申报资格上要允许民办高校与公办高校一样,不能对民办高校教师做限制;其次,有关主管部门应充分认识到权利上的平等并不意味着实际操作层面的一刀切,应承认民办高校发展历史短、办学基础薄弱的现实性和特殊性,扶植、保护民办高校教师从事学术活动的积极性,给予一定的政策支持,在教师教学比赛、科研项目评审、师资队伍建设工程等方面设立民办高校专用赛道,单设民办高校奖项和研究课题;最后,在人才交流、出国进修、学术带头人、科创团队培养等方面,给予民办高校一定的指标。

4.1.3 加强监管,保障民办高校教师合法劳动权益

政府及教育、劳动等主管部门应监督民办高校的办学行为,保证民办高校依法办学。从教师合法权益角度,主要监管以下事项:一是看民办高校是否与教师依法签订劳动合同。无论自有专任教师还是校外教师,只要在民办高校承担教学任务,都应签订相应的劳动合同或者聘用协议,在合同或聘用协议中明确约定双方的权利义务。二是看民办高校是否为教师足额缴纳“五险一金”。政府应加强对民办高校的劳动监察,精准掌握民办高校教师收入,可将社保缴费基数与国家税务平台个人收入的数据挂钩,定期比对民办高校教师收入和“五险一金”的缴费基数,对不按国家政策和地方政府有关规定积极足额缴纳“五险一金”的民办高校进行严肃处理,保障民办高校教师合法权益。三是看民办高校是否在工作中侵害教师其他合法权益,如是否按期发放工资、足额发放加班费,是否提供必要的工作条件和劳动保障等。

4.1.4 搭建平台,引导民办高校师资队伍建设工作健康发展

政府及有关主管部门应积极发挥工作指导、政策激励作用,用好政策指挥棒,引导民办高校健康发展。政府应加强对民办高校师资队伍建设的指导,针对民办高校师资队伍建设基础薄弱的问题,可定期进行培训交流,给出建设性意见和建议;针对民办高校教师收入远低于公办高校教师的情况,可从政府层面积极推进企业年金制度,要求民办

高校为教师办理企业年金,缩小与公办高校教师工资差异;针对民办高校师资队伍不稳定的情况,政府可组织当地高校、高新技术企业建立兼职教师库,对入库人员进行严格把关,并协调原任教高校、工作单位将兼职授课作为其岗位职责的一部分,定期考核,为民办高校聘请高质量的校外教师提供便利,搭建一个产教融合的新平台^[8]。同时,政府应发挥激励的正向引导作用,对积极进行师资队伍建设、取得一定实效的民办高校进行专项奖励并给予一定的经费支持。

4.2 民办高校主动作为加强师资队伍建设

4.2.1 严格教师选聘,对标评估指标扩数量调结构

民办高校办学机制灵活,在选人用人上具有公办高校不可比拟的优势,民办高校应建立灵活的教师选聘机制,扩大教师数量,改善队伍结构以满足合格评估指标要求。在劳动关系管理上实行全员聘用制,充分发挥市场的决定性作用,吸引优秀人才充实到师资队伍中,可引入竞争机制实现师资队伍的动态管理,让“能者上,平者让,庸者下”,保持用人的灵活性。

提高师资队伍数量,以在校生数为基数,对标相应院校类型的生师比要求计算出最低教师数量,加上一定比例的富余量则可以确定出民办高校的教师总人数。根据指标中校外教师占专任教师比例不得高于 25% 的规定,确定好校内和校外教师目标人数,引进具有不同文化背景、教育思想的高素质人才充实到师资队伍中,促使民办高校的管理理念、办学思想得到进一步升华^[9]。在引进时,注重引进人员的稀缺性,在提高数量的同时优化队伍结构。一是要考虑专业上的稀缺性,要引进所开设专业的领军人物和紧缺人才,引领专业发展、科学研究并能指导青年教师发展。二是要考虑职称上的稀缺性,引进具有副高以上专业技术职务人员,扩大数量的同时改善队伍的职称结构。三是要考虑公办高校的退休人员、军事院校的转业教师,这些人员具有丰富的教学经验或实践经验,无需进行培训即能高质量完成教学工作。四是要引进相关行业企业的具备教学能力的技术人员,这些人员具有丰富的工程实践经验,与民办高校应用型人才培养目标高度契合,有利于实现产教融合。

在聘用校外兼职教师时,要通过聘用协议对双方的权利义务进行详细规定,保证兼职教师的相对稳定并为民办高校对兼职教师的管理提供依据。兼职教师除完成必要的教学任务外,还应参加相关专业人才培养方案的制定、课程建设、教材建设等工作,经常参加教学研究与教学交流活动,这样才有可能与专职教师形成教学团队,严格按照民办高校的课程大纲进行有别于公办高校的教学,共同落实好民办高校的人才培养理念,实现人才培养目标。

4.2.2 改革薪酬体系,提高教师职业安全感

人要生存,必须有最基本的生活保障,也就是要满足马斯洛需求层次理论中最低层次的安全需求,若薪酬待遇过低,人最基本的安全需求得不到满足,则必然会为了满足安全需求另谋出路。据调查,工资待遇是民办高校教师最不满意的因素,被受调查者列为民办高校急需解决的问题之最。

民办高校教师是高知群体,本应追求职业上的成就和自我价值实现的需要,但还陷于基本的物质生活需求不能得到保障的泥沼之中^[10]。一个基本的安全需求都不能得到保证的占普通本科院校专任教师数 18.71% 的群体,要承担起中国 26.09% 本科生的培养任务,仅靠对教育的热爱和奉献是难以持续的,这也是民办高校教师流失率居高不下的根本原因,即使勉强维持,很多教师也是处于隐性流失状态,消极怠工甚至把负面情绪传递给学生。长此以往,民办高校的人才培养质量失去了基本保证,培养的人才得不到社会的认可,生源问题必将影响到民办高校的生存。

《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出“把提高教师地位待遇作为真招实招,增强教师职业吸引力”,为民办高校高质量发展指明了方向。民办高校应充分认识到师资队伍建设的重要性,要调研办学所在地的工资和物价水平,建立稳定且有竞争力的薪酬制度,提高教师待遇,稳定教师队伍。此外,应积极为教师办理企业年金,用于弥补民办高校教师退休后与公办高校教师间的退休金差距,减少教师的后顾之忧。

4.2.3 加强考核评价,严格专兼职教师管理

民办高校对员工聘用和考核评价具有高度自主权,要发挥制度引导、目标激励作用,实现以往以行政约束为主导的管理向以自我约束从而实现自我价值的人本管理为主导转变,把学校的发展与教师的个人发展统一起来。

一方面,建立健全师资队伍的考核评价机制。在机制设计上,要明确人力资源部门、教务部门、党群部门的职责,各部门分工协作,齐抓共管。在考核内容上,要有机融合适应民办高校特点的岗位职责、工作业绩和实际贡献,发挥好考核评价的指挥棒作用。考核评价应重点体现三个方面:一是把师德师风考核评价作为首要标准,在教师资格注册、职称评聘、业绩考核、评优奖励等方面实行师德师风一票否决。二是要将民办高校的发展规划、年度计划进行分解,并制定切实可行的行动方案 and 考核目标,要分解到全体教师,提前让教师明确考核评价目标以便有针对性努力。三是在考核中要突出教育教学实效,注重实践技能水平和专业教学能力,科学进行教学工作量和科研工作认定,合理承认教师付出。四是在考核中突出育人因素,要克服重教学轻育人,要把教师承担辅导员、班主任等工作纳入考核,同时在专业教学上要考核课程思政落实情况,教书育人两手抓。

另一方面,要进行多元化考核,保证评价结果真实客观。对教师的评价应包括教师自评与他评两大模块,在他评过程中应引入专家、同行、学生评价,各占一定的权重,对明显偏离事实的评价应找出原因并予以剔除,要注重日常检查和过程性评价,避免一次性评价。同时,要合理使用评价结果,对评价优秀的教师,应在岗位调整、职称评聘、评优奖励等方面予以倾斜,提供更高的事业发展平台,使得人尽其才,对在评价中不符合学校合格标准的教师应充分发挥聘用制的优势,实行培训后再上岗或转岗甚至解聘。对外聘教师也应一并评价,不能让校外教师成为评价的真空地带。

4.2.4 注重培训培养, 关注教师职业发展

无论从学校还是教师个人发展的角度, 民办高校都应克服功利主义和实用主义的倾向, 高度重视教师培养, 实现学校和教师的共赢。可从以下几个方面考虑: 一是合理设定教师的合格工作量标准。民办高校教师教学工作量过重, 无暇提高自身教学水平和科研能力, 从长远看, 对民办高校和教师双方发展都是不利的, 民办高校应适当降低教师的合格工作量标准, 给教师和学校的发展留下一定的空间。二是加强师资队伍培训工作, 包括青年教师岗前培训和转正后教师的在职培训。民办高校应结合学校发展定位、人才培养目标对教师素质的要求和教师自身发展的需要确定师资队伍培养的总体规划, 针对新入职教师和在职教师科学制定培训计划。新入职教师首先要参加岗前培训, 通过岗前培训帮助教师正常工作, 培训的主要内容有《教师法》《高等教育法》《民办教育促进法》等法律法规、《高等教育学》《心理学》等教育理论, 要通过培训帮助教师顺利通过教师资格证考试。其次是教学能力的培养, 包括基本的教学认知、教学操作和教学监控, 掌握教育教学基本规律和方法、了解民办高校学生特点, 顺利完成教学任务。最后还要熟悉校情、校规、校纪, 工作流程等。在职培训的目的是提升教师的教学能力和研究能力。针对教师基本教学规范欠缺、教学方法陈旧、教学手段单一等问题进行培训, 提高教师教学水平, 保证人才培养质量底线。同时, 针对科研能力进行提升培训, 提高教师的社会服务能力。三是加强教师培养, 构建教师成长和团队建设制度。针对学科带头人和中青年骨干教师缺乏的情况, 建立灵活的人才引进办法, 聘请学科带头人, 优化师资队伍结构, 形成一个有较高水平的学术研究和教学群体。同时, 建立诸如青年教师导师制、名师工作坊、教授工作站等制度和平台发挥带头人引领作用, 加强对青年教师的培养。通过导师对青年教师的指导, 提升青年教师的教学能力和科研能力; 通过集体备课、名师课堂观摩、教学研讨活动等建立起学习和成长共同体, 实现教师群体的自我赋能; 通过建立访学进修制度鼓励青年教师进行学历深造、访问交流、深入企业等。

4.2.5 尊重教师价值, 提高师资队伍职业尊严

民办高校的教师是高知群体, 具有高度自我约束力和内驱力, 必然会追求职业尊严和事业成就, 以期实现自我的人生价值, 在职业安全、职业发展条件得到基本保障的前提下, 其体现自我价值、获得职业尊严和社会尊重的需求会在内外因素的共同作用下被激发出来。民办高校应营造尊重重教的文化氛围, 关注教师的精神追求, 实施人性化管理。要充分考虑教师归属感的需求, 提高教师的职业认同感, 同时引导教师树立终身学习理念, 不断提升专业技能和整体素质, 缩小与公办高校对比后的心理落差, 克服“低人一等”的自卑感。

在对教师的日常管理方面, 除了涉及教学秩序、考核

评价等原则性问题, 在分配工作任务、组建科研团队时尽可能考虑个人的特长和兴趣, 发挥用人的灵活性, 做到岗位与能力相匹配, 把每项工作都安排给最合适的人去完成。从另一个角度, 每位教师只有在有充分自由、从事自己所擅长的工作领域时才能最大限度地发挥主观能动性和创造性。建立科学的激励机制, 激发教师的内驱力, 从师德师风、学术能力、实践能力等各方面提升, 师资队伍提升的效果会作用于人才培养的过程, 提升人才培养质量, 最终提升民办高校的社会美誉度。

合格评估是中国为保证高等教育事业健康发展的一项重要举措, 通过合格评估, 有关主管部门、社会、民办高校应更明确各自在民办高校师资队伍建设中应承担的责任, 共建共治共享, 探索出一条民办高校师资队伍建设的途径。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部. 教育部办公厅关于开展普通本科高等学校本科教学工作合格评估的通知[EB/OL].[2012-01-10].http://www.mow.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201802/t20180208_327138.html
- [2] 中华人民共和国教育部. 教育部关于印发《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》的通知[EB/OL].[2004-02-06].http://www.mow.gov.cn/srcsite/A03/s7050/200402/t20040206_180515html
- [3] 中华人民共和国教育部. 2022年教育统计数据[EB/OL].[2023-12-29].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2022/quanguo
- [4] 唐建宁. 共建共治共享: 民办高校教师队伍建设中的问题分析和优化策略[J]. 高教学刊, 2021(10): 74-77.
- [5] 沈剑光. 民办教育发展的历史轨迹和政策取向——以宁波地区为例[J]. 教育发展研究, 2008(8): 90-95.
- [6] 中共中央、国务院. 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].[2018-01-31].http://www.gov.cn/xinwen/2018-01/31/content_5262659.html
- [7] 童宏保, 张丽坤, 聂琼. 广东省民办院校师资队伍状况分析与建议——基于民办高校人事处长问卷分析[J]. 教育导刊, 2012(6): 40-43.
- [8] 周建松. 基于高水平目标的高职业院校教师队伍建设方略[J]. 高教探索, 2018(12): 92-96.
- [9] 卢虹. 浅谈民办高校师资队伍建设[J]. 教育与职业, 2008(12): 68-69.
- [10] 王义宁, 徐学媛. 民办高校教师职业发展需求研究——基于广东省的调查分析[J]. 高教探索, 2018(1): 99-105.

作者简介: 姚志琴(1977-), 女, 中国湖北荆门人, 从事高等教育管理、思想政治教育研究。

课题项目: 论文系江苏省教育厅 2021 年度高校哲学社会科学专项项目《民办高校主流意识形态引导策略研究》(项目编号: 2021SJB1183) 的阶段成果; 南航金城学院教育教学研究重点课题《南航金城学院本科教学评估与建设研究》(项目编号: 2021-Z-10) 的结项成果。