

民办高校教师专业发展所存在的问题及对策探究

张誉心

西安翻译学院, 中国·陕西 西安 710100

摘要: 论文旨在探讨民办高校教师专业发展过程中所面临的主要问题, 并提出相应解决对策。随着我国高等教育的快速发展, 民办高校作为高等教育体系的重要组成部分, 其教师专业发展问题日益凸显。论文首先综述了国内外学者对于“教师专业发展”的研究结果, 然后分析了民办高校教师专业发展存在的几个关键问题: 一是民办高校教师流失率高; 二是民办高校教师在专业知识、教学技能和专业背景等方面存在显著差异, 师资结构呈现出教职工年龄较低、专业背景多元化的特点; 三是民办高校教师专业发展机会受限且规划不足, 新入职教师教学经验不足, 难以应对灵活多变的课堂教学; 同时, 民办高校教师参加的校内培训虽多, 校外培训和学习的机会却较少。针对上述问题, 论文提出以下解决对策: 一是政府提高对民办高校教师专业发展的政策支持力度; 二是提高民办高校教师福利待遇和社会地位; 三是从学校层面优化发展环境和制度体系。论文认为, 民办高校教师专业发展的过程不是一蹴而就的, 需要长期的规划和引导, 更需要政府、学校、教师的共同努力。通过上述对策, 可以有效解决民办高校教师专业发展所存在的问题, 促进民办高校教师专业发展, 为中国民办高校的可持续发展提供有利条件。

关键词: 民办高校; 民办高校教师; 教师专业发展

Exploration into the Problems and Countermeasures of Professional Development of Teachers in Private Universities

Yuxin Zhang

Xi'an Translation Institute, Xi'an, Shaanxi, 710100, China

Abstract: This paper aims to explore the main problems faced by teachers in the professional development process of private universities and propose corresponding solutions. With the rapid development of higher education in China, private universities, as an important component of the higher education system, have increasingly highlighted the issue of teacher professional development. This paper first summarizes the research results of domestic and foreign scholars on “teacher professional development”, and then analyzes several key issues in the professional development of teachers in private universities: firstly, the high turnover rate of teachers in private universities; secondly, there are significant differences among teachers in private universities in terms of professional knowledge, teaching skills, and professional backgrounds, and the faculty structure presents the characteristics of younger age and diversified professional backgrounds; thirdly, the professional development opportunities for teachers in private universities are limited and poorly planned, and newly hired teachers lack teaching experience, making it difficult to cope with the flexible and ever-changing teaching classroom; at the same time, although teachers from private universities participate in more on campus training, there are fewer opportunities for off campus training and learning. In response to the above issues, this paper proposes the following solutions: firstly, the government should increase policy support for the professional development of teachers in private universities; secondly, improve the welfare benefits and social status of teachers in private universities; the third is to optimize the development environment and institutional system at the school level. This paper argues that the process of professional development for teachers in private universities is not achieved overnight, but requires long-term planning and guidance, as well as joint efforts from the government, schools, and teachers. Through the above measures, the problems existing in the professional development of teachers in private universities can be effectively solved, promoting the professional development of teachers in private universities and providing favorable conditions for the sustainable development of private universities in China.

Keywords: private universities; private university teachers; teacher professional development

0 前言

百年大计, 教育为本; 教育大计, 教师优先。当前, 随着世界经济、政治的飞速发展, 人才竞争已经成为各国综

合国力竞争的重要组成部分。中共中央、国务院《关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出: “全面提高高等学校教师质量, 建设一支高素质创新型的教师队伍”。

现如今,民办高校虽和公办高等院校在招生政策、教育资源、教育质量和费用方面有诸多不同,但仍成为中国高等教育的重要组成部分。中国民办高等教育在经历了长达几十年的停滞期后,在 20 世纪末迎来了萌芽再生,后在经过了一定时期的探索和扩张期后,迈入了提质创特的新征程。而出于部分原因,中国民办高等教育在发展中遇到诸多困难,如生源质量、教师待遇、师资队伍建设和教学质量……这些问题影响了民办高等教育的高质量可持续发展。纵观民办高校的发展历程,不难发现,民办高校的师资问题总有一席之地,而民办高校教师的专业能力又会直接影响高校教学质量乃至高校的发展,因此大力促进民办高校教师专业发展是响应中国持续发展高等教育事业、实施科教兴国战略的必要举措。

1 教师专业发展的理论基础

当前国内外学者对于教师专业发展提出了各具特色及内涵的理论,这些理论显示出不同学者对于“教师专业发展”这个概念的多角度、多层次的理解。国外学者霍伊尔提出,教师专业发展即教师在专业成长中逐渐形成的教师专业发展的职业标准^[1]。佩里认为,教师专业发展即教学技能提高、教师信心增强以及教学效能与教学质量提高^[2]。学者伯格维斯特等人认为,高校教师发展由个人发展、组织发展、教学发展三部分相关活动组成^[3]。克劳提出,高校教师发展是作为专业人员和学术界成员的全面发展^[4]。涂姆斯提出,高校教师发展是囊括组织发展、课程发展、专业发展的综合性概念^[5]。另外,部分学者还对教师专业发展阶段进行了划分,如福勒将教师专业发展阶段划分为关注任教前、关注早期生存、关注教学情境以及关注学生^[6]。费斯勒提出,教师专业发展阶段主要包括职前教育阶段、引导阶段、能力建立阶段、热心和成长阶段、职业挫折阶段、稳定和停滞阶段、职业消退阶段、职业退出阶段这八个阶段^[7]。

中国著名学者也对“高校教师专业发展”提出了独特的见解。北京师范大学叶澜教授提出,教师专业素养应包含三个层面:专业职业有专业知识理论、专业职业承担社会责任、专业职业具有专业性自主权。此外,厦门大学潘懋元认为,教师发展即学科专业水平、教师职业知识、师德修养三方面的发展^[8]。台湾学者陈碧祥认为,高校教师专业发展是教师在教学、研究等工作中进行自我反省与理解,增进教学、研究等专业知识,促进自我实现,达成教育目标,提升整体教育质量的过程^[9]。在关于高校青年教师专业发展的阶段研究中,学者朱旭东以时间为单位,认为教师专业发展包括职前专业发展和入职后专业发展^[10]。学者蒋贇认为,高校青年教师成长要经历适应期、成长期、成熟期三个阶段。学者唐玉光将教师专业发展分为职前准备、入职培训、在职提升三个阶段^[11]。还有研究者李志峰等人认为,青年教师发展须经历适应生存期、能力建构期、稳定成长期^[12]。学者徐

彦红提出,高校教师专业发展的影响因素应从教师个人、工作环境和社会发展这三个维度考虑。

通过上述学者关于教师专业发展阶段的研究成果分析,不难发现,尽管研究取向和角度不同,但学者们一致认为,教师专业发展是一个循序渐进、持续发展的过程,而且每一位教师都须经历职业生涯中的各个不同发展阶段。因此,结合前人关于教师专业发展的基础研究,论文认为,民办教师专业发展是指从教师需求及学生发展的角度出发,为高校建设服务,以教师专业发展为目标,通过社会等方面的支持和教师自主积极学习,使教师在专业知识、专业技能、专业态度、科研发展等方面系统提升,熟练掌握教育教学知识和必备技能,在教育教学、科学研究等方面走向专业化的长期发展过程。

2 民办高校教师专业发展所面临的困境

2.1 民办高校教师流失率高

民办高校教师流失率高已成为民办高校建设发展中的重难点问题,有经验的教师离职后,众多民办高校每年又不得不招聘新任教师。部分新任教师方才接受培训上岗,积攒了一定教学经验后又因为其他原因另谋高就。从而出现了新教师不断加入、原有教师持续流失的现象。合理的人才流动可促进高等教育中师资结构的优化,但教师流失率过高已为民办高等院校的教学质量、学生发展、专业建设、办学声望等带来负面影响。同时,伴随着教师流失,其他在校教师难免会担忧自身的发展前景,工作态度大打折扣;部分教师的突然离职还会打乱民办高校的学科建设进程,影响师资结构。

2.2 教师专业发展水平存在差异

随着中国高等教育事业的不断发展,越来越多的硕士研究生毕业后选择进入高校就职。中国民办高校教师大多由本校专任教师和外聘教师构成。专任教师中青年教师居多,他们专业知识基础理论丰富,但教学能力、教学经验不足。外聘教师则主要来源于部分高校退休教师及其他兼职教师,教师的来源、职称、层次呈现多元化趋势。尤其是部分兼职教师由于自身是兼职人员,严格意义上并不属于学校的正式教职工,对于专业知识、专业技能、情感态度等方面的发展并不格外重视。不难发现,民办高校教师在专业知识、教学技能和专业背景等方面存在显著差异,教师队伍具有多元化、年轻化的特点。

2.3 民办高校教师专业发展机会受限且规划不足

当前,高校青年教师队伍发展建设中出现了接受校内培训的次数较多,参加校外学习的机会却寥寥无几的状况。校内培训是民办高校教师专业发展的重要途径之一,而业余进修、学术会议、挂职历练等校外资源的合理利用相对较少。民办高校虽提供了部分校外教师专业发展途径,但受益教师

只占少数,特别是出国进修机会更是寥寥无几,只有少部分的符合多重标准的“优秀教师”才能够得到宝贵的机会。而民办高校教师一方面须完成大量的教育教学工作,另一方面欲提升学历或参加进修、访学又会消耗大量的时间精力乃至投入大量资金,从而面对着来自经济和时间方面的双重压力,这就又使得许多高校教师为寻求更好的发展机会而另谋高就,或是出于生计压力而“被迫”留在工作岗位上,缺乏了工作的耐心和积极性。可见,民办高校教师的专业发展机会十分有限。

不仅如此,许多民办高校对教师专业发展欠缺长远规划,民办高校在给年轻教师安排工作时要求严格,而对于教师的培养却缺乏具体规划。部分民办高校出于减少经济压力的需求,无法为高校教师提供学术交流社会实践的宝贵机会,使得高校教师专业发展仅局限于所在高校层面,学术氛围不够浓厚,教师怠惰且偏安一隅,只停留在舒适区而不愿寻求进步,削弱了高校教师的主动性和创新能力。除此之外,部分民办高校教师教育制度还很不成熟,入职培训与在职培训无法有效结合,对教师的教育培训不可避免地形式化,难以满足教师专业发展。

3 促进民办高校教师专业发展的有效策略

3.1 政府提高对民办高校教师专业发展的政策支持力度

中国《民办教育促进法》提出,“民办教育事业是公益性质的社会主义教育事业的重要环节。”国家鼓励民办教育开展并为其提供支持。各级政府需要在发展规划中应考虑民办教育的长远发展。同时还强调了民办院校与公办院校在法律上的相同地位。对于民办高校教师专业发展而言,资金问题占据不可替代的地位。政府可通过民办高校高层次人才引进、教师培训的方式扶持高校教师队伍建设,为民办高校教师专业发展提供资金保障。民办高校也可充分利用教育教学资源,通过在线课程、培训课程、社区服务课程等收取资金,减少办学经济压力。

3.2 提高民办高校教师福利待遇和社会地位

“事业编好,事业编难”。公办高校教师待遇较好,均为“事业编制”,而民办高校教师则是“企业合同工”,在薪资待遇上存在较大差异。公办高校教师和民办高校教师均为教师身份,同样从事教育事业,不仅收入低,医疗保险、公积金等均“低人一等”。毕竟合同制属于企业范畴,民办高校教师享有的只是与普通企业职工相似的退休金、报销比例较低的市医疗保险,且公积金低。民办高校想要稳定师资队伍,减少教师队伍人才流失,首先应着力提高教师待遇^[13]。教师待遇不仅体现了经济收益,还体现了学校对教师的重视和爱护——教师一方面得到了较高的薪酬待遇,又能得到学校的尊重和认可,工作效率和工作态度会不断提高。而现实

却是民办高校的教师们受工作年限、职称级别等限制,薪资待遇较低,部分民办高校教师表示现有工资很难满足诸如房产的需要。提高教师待遇还意味着帮助教师解决生活中的实际问题,如住房补贴、老人赡养、子女抚养等。提高薪资待遇只是一方面,同时还应当适当增加假期,如女教职工的产假、外地教职工的探亲假、陪护假等。提高民办高校教师薪酬福利,能使教师获得自我实现、满足感、价值感和归属感,积极遵守、维护学校规章制度,并建立坚定的职业信念,拥有崇高的职业理想,不断积极规划教师专业发展前景和蓝图,大幅促进教师专业发展水平提高。

3.3 从学校层面优化发展环境和制度体系

首先,民办高校应从校园氛围与环境出发,为青年教师营造浓厚的科研氛围,同时努力推动学院的不同专业融合交叉,让相近专业的教师积极进行学术交流,各抒己见;民办高校还需提供多种机会,促进在校教师参与学校重大决策,让教师与领导班子团结一心;高校还可通过定期评选“模范教师”等方式激发青年教师的探索精神,提升教师工作积极性。同时,优化青年教师发展的环境。在职称评定中保证在校的所有教师均能透明、公开、平等地参加岗位晋升,对表现突出的青年教师设置“优青遴选”等专门的晋升渠道,对满足条件的教师不遗余力地进行表彰。

4 结语

教师专业成长与发展是教育研究中经久不衰的话题,每一种层面的研究、每一个不同的见解都能让教师群体不断反思自身在成长过程中的问题及解决对策。教师专业发展有助于民办高校师资队伍的整体建设,促进高校的稳定内涵式发展。高校教师专业发展以提高教师教学水平为核心,包括教学发展、专业发展、个人发展。高校教师的专业发展是一个长期的过程,不能一蹴而就。除此之外,教师个体还要积极发挥主观能动性,乐于探索,勤于实践,敢于“推陈出新”;民办高校应结合上述策略,提供教师专业发展的土壤,政府需要不断完善政策鼓励。民办高校教师专业发展进程中,教师个人、民办高校、地方政府应合力推动。

参考文献:

- [1] Hoyle E. professionalization and deprofessionalization in education[J]. Eric Hoyle, Jacquetta, world year book of education 1980: Professional development of teachers. London:Kogan,1980:42.
- [2] Perry P. Professional development :the inspertrate in England and Wales[J]. In Eric Hoyle, world yearbook of education 1980:Professional development of teachers.London:Kogan, 1980:16.
- [3] William H. Bergquist and Steven R. Phillips. Components of an Effective Faculty Development Program[J]. The Journal of Higher

- Education,1975,46(2):181-184.
- [4] Crow M L, Milton O, Moomaw W E, et al. Faculty development centers in southern universities[M]. Atlanta: Southern Regional Education Board,1976.
- [5] Toombs W A. Three-dimensional view of faculty development[J]. The Journal of Higher Education,1975,46(6):701-717.
- [6] George A. Measuring Self, Task, and Impact Concerns: A Manual for the Use of the Teacher Concerns Questionnaire[J]. Educational Research,1978:79.
- [7] Ralph Fessler, Judith C Christense.教师职业生涯周期[M].董丽敏,高耀明译.北京:中国轻工业出版社,2005.
- [8] 潘懋元,夏颖,胡金木.教师发展与教师教育——访潘懋元先生[J].当代教师教育,2018(11):1-3.
- [9] 高芸.高等学校青年教师培养的理论与实践[M].武汉:中国地质大学出版社,2008.
- [10] 朱旭东.教师专业发展理论研究[M].北京:北京师范大学出版社,2011.
- [11] 唐玉光.教师专业发展的研究[J].全球教育展望,1999(6):39-43.
- [12] 王璇,李志峰,郭才.高校青年教师发展阶段论[J].高等教育评论,2013(1):110-122.
- [13] 吕春燕.民办高校教师专业化职业化发展的策略探究——以河南省为例[J].中国人力资源开发,2012(10):3.