

民办高校教师职业发展困境破解与培训路径创新研究

徐姚姚

青岛恒星科技学院马克思主义学院, 山东 青岛 266100

DOI:10.61369/EDTR.2025050015

摘 要： 民办高校作为高等教育体系的重要组成部分，其教师队伍素质直接关系到办学质量与人才培养水平。当前，民办高校教师在职业发展中面临身份认同模糊、发展空间受限、培训资源不足等多重困境，严重制约了教师队伍的稳定性与专业成长。本文结合民办高校教师职业发展的现状，深入剖析其面临的核心困境，从培训理念、内容、模式、保障机制等维度探索培训路径创新策略，旨在为破解民办高校教师职业发展难题、提升教师专业素养提供实践参考。

关 键 词： 民办高校；教师职业发展；困境破解；培训路径；路径创新

Research on Solutions to the Dilemmas in the Career Development of Teachers in Private Colleges and Universities and Innovation in Training Approaches

Xu Yaoyao

School of Marxism, Qingdao Hengxing University of Science and Technology, Qingdao, Shandong 266100

Abstract： As a vital component of the higher education system, private colleges and universities' faculty quality directly influences the quality of education and talent cultivation. Currently, teachers in private colleges and universities encounter multiple dilemmas in their career development, such as ambiguous identity recognition, limited development space, and insufficient training resources, which significantly hinder the stability and professional growth of the faculty. This paper, considering the current situation of teachers' career development in private colleges and universities, conducts an in-depth analysis of the core dilemmas they face. It explores innovative strategies for training approaches from the dimensions of training philosophy, content, mode, and support mechanisms, aiming to provide practical references for addressing the challenges in teachers' career development in private colleges and universities and enhancing their professional competence.

Keywords： private colleges and universities; teacher career development; dilemma resolution; training approaches; approach innovation

引言

在高等教育普及化进程加速发展的阶段，民办高校在拓展教育资源与改善教育结构方面扮演着不可或缺的角色，教师构成民办高校发展的核心力量，其职业发展状况对教学质量产生重大作用，对学校的持续进步具有根本性意义，相对公办院校而言，民办高校教师在职业晋升、培训及社会保障方面存在显著差异，普遍呈现“重用轻培”的惯例，引发教师职业认同感下降，流失率上升。

由《中国民办教育发展报告》所表明，民办高校教师流失率平均数达到15%以上，教师离职现象中，“职业发展受限”是主要诱因之一，在现阶段的背景下，以创新培训途径促进教师职业成长，是民办高校突破发展瓶颈的关键支撑，从民办高校教师职业发展的实际需求角度出发，首先对面临的困境进行逐一排查，进而提出针对性的培训路径创新举措，为培育卓越民办高校教师团队提供借鉴。

一、民办高校教师职业发展的现实困境

（一）身份认同与职业归属感薄弱

民办高校教师普遍显现出“身份焦虑”的特征，该困境源于多因素的综合叠加，从社会认知视角，“公办稳定、民办临时”的成见尚未完全根除，部分教师因归属“民办”而出现自卑心态，

甚至将其定位为临时岗位，从教育单位层面审视，不少民办高等教育机构尚未构建与公立院校相匹配的教师身份管理规章，在职称评定与优秀评选环节，存在隐形的障碍——譬如，某些省份在高校教师职称评定上，对民办高校教师的科研成就评价要求较高，或对报名资格实施约束，教师职业发展遭遇明显瓶颈。

职业归属感的缺失加剧了身份认同的挑战，众多民办院校普

遍采用“企业化”管理模式，某些学校对教学任务完成度过分强调，忽略教师情感层面：尚未形成定期的教师关怀机制，也未形成校园文化建设的格局，教师对学校的情感联系尚未形成。在某次对民办高校教师的对话场合，该民办高校教师反映，学校对课时量尤为重视，对教师的研究兴趣却鲜有关注，教师自嘲为“教书机器”，该感受显著降低了教师的职业认同度。

（二）职业发展与资源供给不足

民办高校教师职业发展路径出现“狭窄化”倾向，职业发展路径受阻：大量民办院校尚未形成“助教至教授”的晋升阶梯，或晋升准则模糊，教师面临职业发展的模糊前景，学术进步遭遇瓶颈：学校对教师科研的投入不足，科研所需资金及实验室等硬件条件匮乏，未构建学术交流途径，教师开展系统研究面临难题，科研能力欠缺成为职称晋升的瓶颈，构成一个恶性循环。

培训资源质量与数量均难以达标，从数量角度审视，调查资料揭示，民办高校在教师培训上的投入普遍不高，六成多民办高校的年度教师培训经费未超过教职工工资总额的2%，远不及公立高校5%的基准水平；从质量角度审视，培训活动多采用“短期讲座”及“线上课程”，培训内容聚焦于“教学基础技能”方面，未进行“学科前沿”“科研方法”及“师德素养”的深入培养，培训设计未体现层次针对性，对新老教师及资深教师实施统一培训安排，难以对接不同发展阶段的多样化需求^[1]。

（三）工作压力与职业倦怠问题突出

民办高校教师面临的工作压力呈现出多层面的叠加形态，教学任务普遍面临繁重挑战：多数民办高校教师的年度授课课时数均超过200节课，少数教师身兼教授3至4门课程之职，他们必须不断面对教学评估和师生评价的频繁检验，导致教学准备时间缩减，创新动力降低；教师还需肩负招生、学生管理、校企合作对接等非教学职责——某民办高职院校教师表示：“每学期需教授5个班级，同时指导20名学生的就业，实在难以分心研究教学改革。”^[2]。

持续的重压劳动加剧了职业倦怠现象，心理学领域揭示，职业倦怠的三大表现是情感耗竭、去人格化及个人成就感降低，在民办高校教师群体中，这一现象尤为明显：部分教师感到厌倦，这主要归因于授课内容重复及创新空间不足，部分因“职业发展受限”而失去工作动力；诸多教师因工资待遇与公立高校相同岗位薪酬不匹配而引发心理失衡，职业倦怠对教学质量有所削弱，更是教师流失的导火索。

二、民办高校教师培训路径创新的必要性

（一）教师职业发展难题的突破路径

培训是教师能力提高与职业发展空间扩大的直接手段，依托系统化培养，助力教师强化“科研能力薄弱”“学科知识陈旧”等不足——如对新教师实施“科研基础培训”，向教师介绍文献检索与课题申报的操作方法；对资深教师实施“学科前沿提升”，密切跟进行业最新走向，促进教师突破学术发展的瓶颈挑战。在培训环节，教师之间的交流互动有助于提升其职业归属感，缓解

教师角色心理焦虑，采用“校内名师工作室”及“培训小组研讨”等模式，学校对教师成长给予支持，进而增强职业归属感。

（二）民办高校办学成效提升的“必然趋势”

教师队伍的素质是学校教育质量的核心支撑，民办高校需在高等教育竞争的漩涡中稳固地位，必须立足特色办学与以质量为核心的办学理念，此战略的实施离不开一支优秀的教师集体，借助培训升级，有助于增强教师的教学实力：采用“项目制教学”“翻转式课堂”等教学培训形式，促进教师教学方法的现代化；采用校企合作培训途径，教师进入企业进行实地锻炼，将行业实操经验引入课堂，培养与市场需求相匹配的应用人才。培训增进教师“持续学习”的觉悟，紧跟高等教育改革的新步伐，为学校的持续发展储备人才资源^[3]。

（三）贴合高等教育普及化潮流的时代需求

高等教育正从大众化迈向普及化新阶段，社会对民办高校在提高人才培养质量上有了更高期望——必须传授知识，需提升人才培育水平，教师需具备坚实的专业背景与深厚的教育素养，创新培训途径能有效增强教师的教育引导能力：实施“师德师风”专题教育活动，提升教师担当精神；依托心理健康教育讲座，增强教师处理学生心理问题的手段；采用“跨学科培训”，打破学科藩篱，增设教师的教学综合实力，响应复合型人才培养的诉求。

三、民办高校教师培训路径创新的具体策略

（一）革新培训理念：从“被动知识输入”过渡到“需求导向知识传授”

以教师成长需求为核心，革新培训理念，摒弃“学校指定学习内容”的旧有模式，构建“教师需求调查体系”：培训前阶段，采取问卷、访谈、座谈会等多种收集方式，对各类教龄、各学科教师进行培训需求调研——新教师可能需进行“教学常规、班级管理”的培训，骨干教师的培训需求集中在“科研申请”和“学科团队”的打造，资深教师期望实现“教学成果的转化”及“与行业合作资源的对接”，制定专属的培训课程体系，教师可按需自选课程。

加强“培训与成长”的联动理念，将培训与职业发展阶梯、学术进步阶段相连接，将教师培训的参与情况及其成果（如教学改革案例、学术论文）纳入考核与晋升的评价体系，确立年度培训任务完成且考核达标者，享有职称评审推荐优先资格；筛选出培训中表现突出的教师，实施“特定科研资助”及“外出进修机会”等激励手段，让教师意识到培训是推动个人进步的途径，而非额外的压力源。

（二）优化培训内容：从“专精一技”过渡到“技能综合化”

构建“分门别类”的培训内容体系，囊括教师职业发展的全部阶段，针对新进教师，实施“新教师起步培训”：涉及校园文化、教学管理规范、基本教学能力，实施“师徒制”培养模式，助力新教师迅速上手工作；针对教龄3至5年的教师阶层，实施“教师能力增长课程”：针对学科前沿理论、研究技术（如SPSS

数据分析、论文写作技巧)、教学创新模式(如混合式教学、案例教学)进行聚焦,实现与“校企合作”项目的同步对接,教师参与企业实践项目,积累实战经验;针对拥有10年以上教龄的教师群体,实施“创新驱动”的培训项目:涉及教学成果总结、团队协作(如指导青年教师团队)、行业资源汇聚,引导其向教学领袖和学科先锋的角色过渡^[4]。

引入“师德”与“心理调适”相关教育模块,兼顾“学生教育”与“教师教育”,实施“师德师风教育专题活动”,采用民办高校优秀教师案例分享与教育法规解读等形式,提升教师职业担当感;引入心理健康教育模块,举办由心理学专家主讲的“压力管理”与“情绪调节”专题讲座,向教师展示“时间管理四象限法”及“正念冥想”等实用手段,协助教师克服职业疲惫——以某民办院校为例,每学期举办两次“教师心理交流会”,以团队互动及经验分享作为减压途径,焦虑情绪明显得到缓解。

(三) 创新培训模式:从“传统讲座模式”过渡至“互动多样性”

倡导“线上与线下相结合”的培训方式,跨越时空的壁垒,于网络平台设立“数字培训系统”,集中精选资源:引入“国家高等教育智慧教育平台”的精选课程体系,实施“校内名师教学视频”,教师可利用零散时段进行知识积累;于线下开展“互动式教学研讨”,实施“工作坊”“案例研讨”“微格教学”等多种模式——以“教学创新工作坊”为例,教师们分组形成“翻转课堂”教案,进行教学模拟及互相评价修正,避免出现“多听少做”的不足。

深化“校企合作”与“院校合作”的培训模式,增加资源获取渠道,与行业伙伴共建“实训平台”:以工科教师为例,他们被派往合作企业的“工程师工作室”进行实习,实际参与项目研发实践环节;教师实地探访社区及事业单位,将现实案例纳入教学资源。与公办及优质民办高校共建培训资源互通平台:联合开展“院校学术研讨活动”与“骨干教师培养课程”,某省民办高校联盟与省内三所公立院校合作开展,每年指派100名民办高校教师参与“公办高校名师培养”项目,通过岗位跟学深化教学技巧^[5]。

(四) 完善保障机制:由“临时性调整”过渡到“系统性保障”

扩大培训资金投入,实现资源高效统筹,民办高校预算中必须设定教师培训资金,年度预算对教师培训经费的投入不得少于教职工工资总额的3%,专设“教师培训专项基金”,资金投向“实施精品课程建设”“提供校外研修资助”及“奖励培训成效”;同步汇聚校内资源,由教务、科研、人事三部门合力设立“教师发展中心”,全面承担培训策划、资源整合、效果评定,防止各部门独立运作、资源分散的弊端。

形成“培训成效全周期评价与反馈体系”,从“过程评价”和“结果评价”两个维度进行评价:通过“培训出勤记录”“课堂互动参与情况”“作业完成度”三个维度,对教师参与状态进行考察;以“教学成效提高”(如学生评价分数增加)“培训成效转化”(如教师发表论文、申报课题、设计教学改革方案)为依据,评估实际成果。评估结果既定,制作专属反馈文档,界定教师“长处所在”与“提升点”,据此对下一阶段培训内容进行修订,形成“调研至优化”的连续闭环^[6]。

四、结语

解除民办高校教师职业发展的束缚,应同步实施“外部协助”与“内部提升”的双重方案,创新培训途径作为连接二者的关键纽带,目前民办高校教师所遇到的主要挑战是身份认同模糊、发展空间受限、工作压力大,采用“需求导向的培训理念、分层培训内容、多元互动培训模式、系统保障机制”,这些问题将逐步得到化解。

培训路径创新的核心要义,核心在于实现教师从“被动接受培训”变为“主动发展”,目的是通过培训来弥补能力上的不足,培训也应强化从业者的职业归属感与成就感,民办高校应深化“教师成长优先”的核心理念,不断优化培训资源配置结构,实现培训、教学、科研及校企合作的高度融合,才能培育出一支“扎根教育、教学卓越、持续成长”的教师团队,为高等教育品质提升添砖加瓦,民办教育贡献力量。

参考文献

- [1] 陈怡然. 新时代背景下民办高校青年教师科研能力提升研究 [J]. 现代商贸工业, 2024(10): 114-116.
- [2] 杜渐. 浅析高校青年教师职业倦怠产生的原因和应对策略 [J]. 社会发展, 2023(10): 110-112.
- [3] 陈璐瑶. 民办高校青年教师职业幸福感影响因素及对策探讨 [J]. 大学, 2022.
- [4] 孙钰华. 教师职业认同对教师幸福感的影响 [J]. 宁波大学学报(教育科学版), 2008, (05): 70-73.
- [5] 汤国杰, 高可清. 普通高校体育教师职业认同量表的信效度分析 [J]. 杭州师范大学学报(自然科学版) 2011, (03): 285-288.
- [6] 张巧巧, 刘晓生. 民办高校青年教师培养模式探索与研究 [J]. 知识经济, 2019, (36): 95-96.