

# 中国河北省民办高职院校教师队伍建设对策分析

## Countermeasure Analysis on Teaching Staff Construction of Private Higher Vocational Colleges in Hebei Province, China

董彦霞

Yanxia Dong

石家庄理工职业学院  
中国·河北 石家庄 050228  
Shijiazhuang Institute of Technology,  
Shijiazhuang City, Hebei, 050228, China

**【摘要】**河北省作为中国高等教育大省, 紧邻北京、天津, 优质教育资源丰富, 为民办高职教育的发展创造了有利条件。近年来, 民办高职院校不断扩张, 数量也在不断增加, 导致民办高职院校教师队伍建设问题日益突出, 本文从民办高职院校教师队伍建设存在的问题及对策分析出发, 提出了相应的对策和建议。

**【Abstract】**Hebei, a province that adjoins Beijing and Tianjin, has rich quality education resources as a large higher-education province in China. These years, private higher vocational colleges has gained expansion, and its number is rising continuously, which leads to prominent problems of teaching staff construction in private vocational colleges. Based on the present problems and the countermeasure analysis, this article puts forward the concerned measures and proposals.

**【关键词】**民办高职院校; 教师队伍建设; 对策

**【Keywords】**Private higher vocational colleges; Teaching staff construction; Countermeasure

### 1 民办高职院校教师队伍建设存在的问题

中国民办高职教育起步虽晚, 但是, 近年来, 随着民办高职教育的不断改革和发展, 并且借助自身的优势, 不仅在招生规模上发展迅速, 在数量上也不断扩展。但同时, 也伴随着出现了一些新问题, 主要集中在师资问题方面。由于民办高职院校属于自筹经费的范畴, 因此, 考虑的人工成本问题, 教师的薪酬水平较低, 加之民办高职院校对教师的要求较高, 导致师资队伍流动性较大, 人员不稳定, 不利于教学质量的提高。河北省民办高职院校教师队伍建设中也存在以上问题, 可以从以下几个方面进行具体分析。

#### 1.1 教师整体薪酬水平较低, 满意度不高

中国河北省民办高职院校教师的整体薪酬水平不高, 随着京津冀一体化趋势的不断发展, 更多的人愿意到一线城市发展, 而河北的薪酬水平相对于北京和天津处于较低的水平。民办高职院校属于自筹经费自谋发展的范围, 国家不给予经费补贴, 因此, 教师的薪酬水平较低。而同时, 由于是高职院校, 对教师的学历及职称会有一定的要求, 在高要求低薪酬的情况下, 教师的满意度较低, 不利于学校的长期发展。

#### 1.2 教师教学任务繁重, 教学质量不高

民办高职院校学生数量不断增加, 同时为了提高学生入学率, 专业设置较多, 有的系部开设了十几个专业, 却只配备了二十几名教师, 平均每个专业只有两名教师。学生毕业时经常抱怨: 上了三年专业课只看到了两名专业课教师。而教师也苦不堪言, 由于师资力量不足, 现有的教师不得不超负荷工作, 教师最多的竟然达到了每周三十课时, 平均每天六课时, 只能利用晚上的时间备课, 严重影响了教学质量。

#### 1.3 教学经验不足, 影响了教学质量的提升

民办高职院校教师队伍人员流动较快, 考虑到人工成

本, 学校不会进行教师储备。而很多教师会在学期中提出离职, 这就导致为了满足教学授课的需要, 学校需要在短时期内招聘教师, 不得已降低教师招聘的条件, 这样一些非师范院校毕业的研究生进校就开始上讲台, 并担任繁重的教学任务, 有的甚至一来就被分配了三门课, 由于没有教学经验, 课堂教学只能以理论授课为主, 其授课质量可想而知。另外, 高职院校为了实现教学与就业的“无缝”对接, 会在企业聘请一些专业技术人员授课, 这些人员在技术方面会有一定优势, 但是没有经过专业的训练, 很难达到理论与实践的有效结合。不利于教学质量的提升, 同时也影响了学校的长期发展。

#### 1.4 教师队伍结构不合理, 不利于持续发展

当前民办高职院校教师队伍结构的不合理性突出表现在教师的学历结构、职称结构、年龄结构和学科结构上。学历结构不合理表现为: 本科人员较多, 研究生有一定比例, 但以应届毕业生为主, 博士生寥寥无几, 即使有, 也是从国办院校退休下来的人员; 职称结构不合理表现为: 无职称人员占比较多, 初级职称约五分之一, 中级职称约五分之一, 高级职称不足五分之一; 年龄结构不合理表现为: 30岁以下人员占比较多, 多为刚毕业的研究生或有一两年企业工作经验的本科生, 教学经验不足。35-45岁的中间力量较少, 骨干力量不足, 50岁以上退休人员占据一定比例, 知识更新缓慢, 不利于教学质量的提升; 学科结构不合理表现为: 由于民办高职院校教师流动较快, 人员补充相对缓慢, 导致现有教师的专业对口性较低, 很多专业课程的任课教师都是非专业人士, 现学现卖, 严重影响了教学质量。

#### 1.5 教师培训不足, 不利于教师自身提高

民办高职院校在教师队伍的培训方面投入不足。很多

民办高职院校虽然有教师的培训,但仅限于学校内部的培训,如教学经验的交流、教研活动的开展、听课制度的举办等,都是学校的内部经验交流,培训层次不高,不利于教师教学水平的提升。学校也会有外部的培训,但仅限于免费的学术交流或国家拨款的“国培”项目,学校不会自费为教师教学水平的提升而组织外部培训。

#### 1.6 教师责任心差,严重影响了教学质量

由于民办高职院校年轻教师人数较多,工资不高,社会认可度较低,导致了人员的稳定性差。民办高职院校的教师普遍存在打工心态,缺乏归属感与安全感,同时再加上繁重的教学任务,致使很大一部分教师以完成任务为标准,责任心差,不重视教学质量的提升。更有的民办高职院校鼓励学校员工进行创收,这就更导致了员工将更多的心思放在了教学之外的创收上,严重影响了教学质量的提升。

### 2 对策建议

教学质量是民办高职院校生存发展的生命线。民办高职院校从诞生之日起,师资队伍建设成为困扰其发展的软肋:总量相对不足,整体层次较低,结构存在缺陷,流动性较大,供需契合程度不高。如何随着招生规模的扩大,保证教师队伍的同步发展,发挥民办高职教育的优势,有效提高人才使用效益,成了民办高职教育发展中需要深入研究和解决的一个重要问题。教师是民办高职教育发展的灵魂,从长远发展看,引入并培养一批自己的骨干教师队伍是民办高职教育长期发展的根本。结合河北省民办高职教育的发展现状,可以从以下几个方面考虑教师队伍的建设问题。

#### 2.1 合理设计薪酬考核制度,提高教师满意度

建立人性化的考核制度是稳定教师队伍的重要因素。建立科学的评价指标体系。从教务处评价、教师互评、学生对教师的评价等几个维度来评价教师的教学质量、教学表现和教学成果。从教师自身提升的角度来评价教师的学习意识和能力、不断自我完善的表现和成绩。可以将教师的学历提升职称提升与教师的工资挂钩,同时将每学期的教学质量评价与绩效挂钩,采取正向激励措施,确保教师队伍在学历和职称提升方面做到自我督促。在教学质量提升方面做到自觉学习、自觉提升。对于在教学方面有显著成果的教师,除了体现在工资方面,还要体现在名誉激励方面。在优秀教师的选拔、职位的晋升方面重点考虑,并且付诸实践,起到良好的示范作用。在学校内部形成自觉学习与提升的氛围,提高教师满意度。

#### 2.2 采取行政兼课方式,减轻专职教师授课压力

学校放宽对行政人员兼课的要求,对那些想上课的行政人员给予政策倾斜。行政兼课人员的课时费可以适当提高,这样对于行政人员来说,在授课方面既锻炼了自己,为以后转教师岗做好准备,又有额外的课时费收入,同时又减轻了专职教师的授课压力。对学生来讲,又能接触不同的授课风格,一举三得。对于学校和员工,都是有利的。

#### 2.3 做好“传、帮、带”,提高整体教学水平

民办高职院校中有一部分教师来自公办院校的退休教

师,他们身上有着中国高校教师的优良传统:事业心强、责任心强,教学经验丰富。他们的基本想法是在退休后能够发挥余热,同时也增加一些收入。因此,应重视发挥他们学科建设、专业设置、科研指导、青年教师的专业指导等方面的特长和优势。做好“传、帮、带”工作。

#### 2.4 重点培养一批骨干教师,稳定教师队伍

民办高职院校可以考虑自身培养一批优秀的骨干教师。这些教师的选拔来自于刚毕业的研究生和有一年到三年企业工作经验的专业技术人员。通过新入职教师的性格测试、培训、转正述职三个维度选拔出符合条件的教师。重点培养,安排优秀的导师进行专业指导,给教师尽可能多的展现自己的机会,如新教师代表发言、培训成绩优秀教师发言、教师对课堂教学的建议等。同时,不定期进行院长面对面,听取一些关于教学或教学管理方面的建议等。让这些教师感觉到自己是重点培养的对象。学校在学术交流、员工外部培训、员工提升等方面重点考虑这些员工并真正给员工提升和培训的机会,从而增加他们的归属感和自豪感,提升员工的责任心及忠诚度。

#### 2.5 “请进来,走出去”,增加培训机会

联系一些其他院校的教师到学校进行教学经验的交流或探讨,在课堂教学、学生实践等方面进行充分的交流,取长补短。聘请学校的客座教授不定期进行授课经验的传授。同时,安排学校的教师到其他兄弟院校进行听课和学习,吸取授课经验,提升自身教学水平。

#### 2.6 增加员工的归属感,增强责任心

从民办高职院校管理者的角度来讲,管理者应转变思想观念,以人为本,热心为教师服务。要有自己的教育思想和独特的办学思路,能够按照教育规律办事,不断提升学校的办学层次,体现出自己的特色,创出自己的品牌。同时管理者在制定各项规章制度时,应制定相应的教师队伍建设制度,以制度的形式保障教师队伍建设,将各项激励措施体现在文字上,要建立吸引人才、留住人才的激励制度,建立有利于学生创新的教学考评制度,建立教师培养制度。如若一味急功近利,只图眼前利益,把教师当作上课的机器,只使用不培训,最终只会影响学校的长期发展。只有有责任心和归属感的教师队伍,才能创造出良好的教学成果,从而提升学校整体的教学水平。

### 3 综述

从教师的职业特点、群体心理和发展需要出发,把建立科学的管理机制和创造宽松的工作氛围统一起来。用事业、待遇、感情留人和用人。用制度、环境和氛围留人和用人。从教师的职业特点和教师的心理需要出发,建设一个尊重、信任、和谐的人文文化环境,是民办高职院校的一项长期而重要的任务。

#### 参考文献

- [1] 蒋佳宏. 民办高职院校师资管理研究[D]. 长沙: 湖南师范大学, 2014.
- [2] 梅爱冰. 加强师资队伍建设和高职院校内涵建设的首要任务[J]. 经济与社会发展, 2009:23.