

关于加强民办高职院校师资队伍稳定性的对策研究

周淳莘

信阳农林学院 河南 信阳 464006

[摘要]我国民办高职院校的发展历史较短，无论从规模还是从办学质量上来说，都是与公办高职院校存在一定差距的，并且在发展过程中还面临着很多问题。由于民办高职院校在办学过程中的“不稳定”现象，使得民办高职院校师资队伍建设存在诸多问题。特别是近年来民办高职院校教师流失现象十分严重，这不仅影响了学校的正常教学工作，也影响了教师队伍的稳定。因此，加强民办高职院校师资队伍稳定性是当前我国民办高职院校必须要解决好的问题。民办高职院校的师资队伍主要包括三方面：一是本校教职工；二是外聘兼职教师；三是聘请其他高校教师。这三部分人员所占比例分别为：本校教职工占 20%~25%、外聘兼职教师占 15%~25%、聘请其他高校教师占 10%~15%。要想加强民办高职院校师资队伍稳定性，就必须从这三方面入手。通过分析当前我国民办高职院校师资队伍建设中存在的问题，提出了相应的对策，从而为促进我国民办高职院校师资队伍建设提供借鉴与参考。

[关键词]民办高校；教学；教师

[中图分类号] G641 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1647-9232 (2023)-0063-08 **[收稿日期]** 2023-10-23

一、建立完善的师资管理制度

民办高职院校要想建立一支稳定的师资队伍，就必须建立完善的师资管理制度。在民办高职院校中，建立一套完整、科学、合理的教师考核体系，以促进教师专业水平和业务能力的提升。民办高职院校要制定相应的师资管理制度，将教师工作考核情况进行详细记录，并且建立科学合理的奖惩制度，从而使教师工作更加有动力、有积极性。在民办高职院校中，可以借鉴公办高职院校师资管理制度中的优点，例如：在考核过程中采取多维度的评价标准，既有定量又有定性，既注重教师日常教学表现也注重教师专业技能表现。在职称晋升过程中，根据不同职称层次采取不同的考核方式。例如：对于具有中级职称以上职称的教师可以采用定性

评价和定量评价相结合、以定量评价为主、以定性评价为辅的考核方式。同时，还要注重对教师教学能力与综合素质进行全面考核，从而更好地促进民办高职院校师资队伍建设。

另外，还要建立科学合理的薪酬体系。民办高职院校要制定相应的薪酬体系，对不同层次教师实施不同标准的薪酬体系。例如：对于高级职称以上教师可以实行高薪酬制度；对于具有中级职称以上教师可以实行低薪酬制度；对于初级职称以上教师则可以实行低薪酬制度。在薪酬体系制定过程中，要充分考虑到不同层次教师工作能力与专业水平、专业技能等方面因素，从而使薪酬体系更具合理性和科学性。

二、加强与社会联系，搭建校企合作平台

随着经济社会的发展，企业对人才的需求也在不断变化，对于高职院校来说，加强与社会的联系，搭建校企合作平台，积极与企业进行合作是民办高职院校师资队伍建设的必由之路。而要想真正搭建好校企合作平台，首先要积极向企业提供人才资源，满足企业人才需求；其次是要积极引进企业的优秀人才，将其转变为学校的师资力量；最后是要积极与企业进行沟通，建立长期稳定的校企合作关系。通过不断加强与社会的联系，可以为民办高职院校教师提供更多、更好的锻炼机会。

民办高职院校教师与公办高职院校教师相比，最大的优势在于“双师”素质。要想解决这一问题，就必须要加强与企业之间的联系。民办高职院校应加强与企业之间的联系，积极邀请企业工作人员到校进行讲座、指导工作；同时也可邀请企业人员到校进行实践教学，锻炼学生实际动手能力。另外，在培养师资方面还可以聘请一些具有丰富实践经验的技术人员到学校任教。这样一来，既能促进学校教学水平的提高，也能促进学生实践能力的提升。此外还可以通过校企合作平台来实现教师与学生之间更好地沟通与交流。民办高职院校可以邀请企业管理人员到校进行讲座；也可以组织教师到企业进行实践教学；还可以邀请学生到企业进行顶岗实习。总之，民办高职院校要想提高教学质量与水平，就必须要加强与企业之间的联系

与沟通，只有这样才能真正地促进师资队伍建设。

三、建立健全培训机制，提高教师队伍的整体素质

在我国，对教师的培训一直是教育部门和学校非常重视的一个问题。对教师的培训不仅能够提高教师的自身素质，而且还可以提高学校的教学质量。因此，民办高职院校应该建立健全教师培训机制，努力提高教师的综合素质。首先，民办高职院校应该按照《高等职业技术教育专业教学标准》的要求，制定符合学校实际情况的教师培训计划，并努力做到制度化、规范化；其次，民办高职院校应该为教师提供外出学习的机会，如派教师到高等院校、科研机构进行进修或访问学习等；第三，民办高职院校应该为教师提供进修和培训的机会。民办高职院校要想提高教师队伍整体素质，就必须做到：一是要不断完善教师培训机制；二是要为教师提供外出学习或进修的机会；三是要鼓励和支持广大教师积极参加各种形式和类型的业务培训活动。只有这样才能不断提高民办高职院校的师资队伍整体素质。

四、提高教师地位，增强教师职业认同感

从某种意义上说，教师是社会发展的“晴雨表”。只有让教师体会到自己作为职业人的尊严和价值，才能稳定教师队伍，激发教师工作积极性和创造性。

1.提高工资待遇。民办高职院校教师的工资水平与公办高职院校相比，无论在待遇上还

是在生活上都存在较大差距，特别是民办高职院校中的外聘兼职教师，他们虽然是临时聘用人员，但其收入待遇也明显低于公办高职院校，这也是导致民办高职院校师资队伍不稳定的重要原因之一。因此，国家应给予民办高职院校一定的政策支持，提高其工资待遇水平，以吸引更多优秀人才从事民办高职院校的教学工作。

2.提高社会地位。公办高职院校的教师由于是由政府出资兴办，因此在社会地位方面要比民办高职院校的教师高。在这种情况下，就会形成公办高职院校的教师比民办高职院校的教师“地位高”的现象。民办高校作为我国高等教育体系中重要的组成部分之一，其承担着培养人才、为国家经济建设和社会发展服务的重要使命。因此民办高校应树立正确的教育观和人才观，要为教师提供更多、更好的福利待遇，让教师体会到自己在教育事业中发挥着不可替代的作用，从而稳定民办高职院校师资队伍。

五、加强对教师的人文关怀

民办高职院校的教师流动性较大，这其中也有一定的客观原因。比如民办高职院校的教师与公办高职院校相比，工资待遇偏

低，再加上民办高职院校没有事业编制，工作的稳定性不高，这些因素都容易导致民办高职院校教师的流失。因此，民办高职院校要想吸引更多的优秀人才，就必须要对教师的人文关怀。

首先，要改善教师的工作环境。要想留住优秀人才，就必须为他们提供一个良好的工作环境。因此，民办高职院校应加强校园文化建设，在校园内营造和谐、温馨的文化氛围，让教师感受到工作与生活在这样一个温馨和谐的校园环境中是多么幸福与快乐。

参考文献：

[1]陈瑞伞,王少泉.亚当斯公平理论视角下基层人才逆淘汰现象与消除方略[J].领导科学.2021,(2).

[2]晏强,陈玉芳,张嘉良.选择与认同：双因素理论视角下高校辅导员职业环境评价研究[J].西南科技大学学报（哲学社会科学版）.2020,(5).

[3]胡莉莉.从双因素理论视角探索我国新生代知识型员工的激励对策[J].现代商业.2020,(21).

[4]李荣芳.公平理论在人力资源管理中的应用[J].人力资源.2020,(12).

[5]郑婕慧,吴晓伟.基于宽带薪酬的高校行政人员绩效工资探索与实施[J].高教论坛.2020,(11).62-64.

Research on the countermeasures to strengthen the stability of the teachers in private higher vocational colleges

Zhou Chunxin

Xinyang University of Agriculture and Forestry, Henan Xinyang 464006

Abstract: The development history of private vocational colleges in China is short, no matter from the scale or from the quality of education, there is a certain gap with public vocational colleges,

and there are still many problems in the process of development. Due to the "instability" phenomenon in the process of running private vocational colleges, there are many problems in the construction of teachers in private vocational colleges. Especially in recent years, the loss of teachers in private vocational colleges is very serious, which not only affects the normal teaching work of the school, but also affects the stability of the teachers. Therefore, strengthening the stability of the teachers in private vocational colleges is a good problem that must be solved in private vocational colleges in China. The teaching staff of private vocational colleges mainly includes three aspects: one is the teaching staff; the other is the external part-time teachers; three and other college teachers. The proportion of these three parts is: 20%~25% of the university staff, 15%~25% of external part-time teachers, and 10%~15% of other university teachers. In order to strengthen the stability of the teaching staff in private higher vocational colleges, we must start from these three aspects. By analyzing the problems existing in the construction of private higher vocational colleges in China, the corresponding countermeasures are put forward to provide reference for promoting the construction of private higher vocational colleges in China.

Key words: private colleges and universities; teaching; teachers