

民办高校青年教师的困境及其破解

■ 杨程 周小舟

(国家教育行政学院 教育行政教研部,北京 102617;中央团校(中国青年政治学院) 校长办公室,北京 100089)

【摘要】2016年11月,第二次修正的《民办教育促进法》明确规定,对民办学校实施“分类管理”。2018年1月,中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确要求维护民办学校教师权益。面对新征程、新目标、新使命,我国民办高校青年教师队伍建设面临着地位低、教不好、科研弱、成长慢等问题,造成这些困境的因素主要包括:民办高校法人属性尚未明确、民办高校教师同等法律地位尚未得到落实、民办高校对青年教师支持力度不够、民办高校青年教师自身能力相对欠缺等。为了打造一支能够胜任时代要求的民办高校青年教师队伍,应认真贯彻落实中央“分类管理”的改革精神,切实发挥调控作用;地方政府应自主探索政策创新,切实保障青年教师待遇;青年教师应发挥主体作用,运用信息化手段提升其能力;对非营利性与营利性民办高校分类施策,保障青年教师的合法权益。

【关键词】民办高校 青年教师 教师队伍 分类管理

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2019.05.016

一、问题的提出

我国民办教育自1982年《宪法》第19条“国家鼓励集体经济组织、国家企业事业组织和其他社会力量依照法律规定举办各种教育事业”赋予其宪法地位以来,在党中央和国务院的支持下,在政策法规不断创新下,在创办者殚精竭虑的付出下,在广大教师的辛勤努力下,已经成为我国社会主义教育事业的重要组成部分。2016年11月7日,由第十二届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议第二次修正的《民办教育促进法》(2017年9月1日施行),是我国民办教育法律政策的重大突破,明确了对民办学校实施“分类管理”。按照《民办学校分类登记实施细则》的规定,正式批准设立的非营利性民办学校,登记为民办非企业单位或者登记为事业单位;正式批准设立的营利性民办学校需到工商行政管理部门登记为公司法人。

分类管理政策出台后,对民办高校的广大教师产生了深远影响。众所周知,民办高校教师是民办高等教育发展的重要见证者、推动者与实践者,他们为了贯彻党的教育方针、培养社会需

收稿日期:2019-07-05

作者简介:杨程,国家教育行政学院教育行政教研部助理研究员,主要研究教育政策、民办教育、教师发展;

周小舟,中央团校(中国青年政治学院)校长办公室主管,讲师,主要研究国际教育交流、青年就业。

基金项目:本文系全国教育科学“十三五”规划2018年度国家青年课题“民办高校营利抑或非营利路径选择的调查研究”(课题编号:CIA180276)的研究成果。

要的人才 呕心沥血 默默奉献,为党和国家教育事业的发展做出了重大贡献。然而,民办高校教师与公办高校教师相比发展压力更大一些。本来作为高校教师来自不同方面的发展压力就很大,如英国的阿伯瑟里对教师压力来源进行研究,认为大学教师首要压力来自于工作(74%),其次按照重要程度依次来自于家庭需要(44.6%)、工作时间(29%)、经济条件(22.9%)、人际关系(15.7%)和健康情况(8.9%)^[1]。事实上,民办高校教师在待遇保障、个人发展等方面与公办高校教师相比存在较大差距,其发展压力更大。有学者认为,大多数考生之所以到民办高校就读,是由于没有希望考入质量更高的公办高校或重点高校而做出的一种无奈选择,很多高校毕业生也不愿意去民办高校工作^[2]。对公办高校教师与民办教师比较研究中,有的研究表明政府对民办高校教师权益保障扶持力度不足,社会和民众对民办高校的管理体制、运行机制、收费标准等理解不够,戴着“有色眼镜”看待民办高校,由此,与公办高校教师相比,民办高校教师总感觉低人一等^[3]。还有研究指出民办高校拥有博士学位的专任教师比例远低于公办高校,主要原因在于民办高校对高层次人才吸引力较弱,与公办高校在薪酬福利和退休待遇等方面有较大差异,出现“断层”现象,成为困扰民办高校人力资源部门的重要难题之一^[4]。此外,民办高校教师流失率高也成为较为棘手的问题,据调查,天津市民办高校教师每入职3人,就有2人离职,对教师队伍的稳定带来了极大冲击。从离职群体的年龄结构看,35岁及以下且积累了一定教学经验的教师占离职人数比例最高^[5]。

由上可见,我国民办高校教师,尤其是青年教师的发展面临诸多问题。在民办教育分类管理背景下,解决民办高校教师发展中面临的种种问题,让他们安心从教、热心从教,推动青年教师发展至关重要。为了在民办教育分类管理改革中维护了广大教职工的合法权益,修正后的《民办教育促进法》第28条明确规定“民办学校的教师、受教育者与公办学校的教师、受教育者具有同等的法律地位”,在法律上进一步维护了广大民办教师的权益。此外,2018年1月,中共中央、国务院印发了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中指出“维护民办学校教师权益。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”。可以说,不论是关于对民办高校青年教师的培养、还是关于教师队伍建设的分类管理改革文件中,都强调民办教师具有同等法律地位,这表明我国民办高校教师队伍建设正处于重要的战略机遇期。面对新征程、新目标、新使命,必须正视我国民办高校青年教师队伍建设还存在着一些问题,部分青年教师仍无法适应新时代的要求,也无法满足社会对民办高等教育的要求。因此,分析民办高校青年教师面临的困境,探索影响民办高校青年教师发展的因素,打造一支能够胜任时代要求的青年教师队伍,是我国民办高校发展的当务之急。

二、民办高校青年教师面临的多重困境

目前,我国民办高校经过多年的发展,已经从最初的无固定的办学场所、无固定的办学经费来源、无专职教师的“三无高校”^[6],逐渐成长为校园环境优越、经费来源稳定、教师来源多元的应用型高校。其中,民办高校教师队伍建设也取得了一定的成效,如学历不断提升、结构逐渐完善等。但是刚入职不久的民办高校青年教师在教学、科研、个人成长等方面还存在较大的问题,这已经成为制约民办高校长远发展的关键因素。具体而言,民办高校青年教师面临着如下的主要困境。

(一) 民办高校青年教师地位相对较低

民办高校青年教师在毕业时往往并不比公办教师逊色,但是在入职后,民办高校青年教师

在职称评聘、表彰奖励、科研经费以及交流培训等方面,常常会存在不被认可或被歧视的现象,影响着民办高校青年教师可持续发展能力和创新能力的提高。比如,在科研方面,民办高校青年教师很难获得国家资助的科研项目,很少在高质量的期刊上发表学术文章,参加学术活动的机会相对较少,在职称评审方面也受到诸多限制等。此外,在观念上很多家长对民办高校并不认可,认为民办高校就是为了追名逐利,办学质量远不及公办高校,这对那些刚刚进入民办高校、原本打算为民办教育事业奉献青春的青年教师无疑是重大打击。尤其是部分民办高校的办学质量已经优于公办高校的办学质量,但是民办高校教师的社会地位仍然得不到公众的认可,在这种情形下形成了一种恶性循环,即青年教师认识到即便付出再多的努力,也无法获得与公办高校教师同等的待遇,无法与公办高校教师平等对话,无法像公办高校教师一样受到社会高度认可,这导致了很多青年教师缺乏动力,影响了青年教师的事业发展。

(二) 民办高校青年教师教学上存在“教不好”的问题

青年教师在从研究生到教师的转换过程中,教学并不是自然习得的能力,很多青年教师在教学上存在不能讲、不敢讲、不知道怎么讲的困境。一项针对广西民办高校青年教师课堂教学的调查显示,近一半教师(占44.2%)对自身的教学态度评价是“未达到非常好”;超过半数的教师(占59.1%)对自身的教学准备评价是“未达到非常好”,说明还有进一步提升的空间^[7]。但众所周知,高校最核心的功能是人才培养,重视教学是高校的天然职责,也是青年教师需要做好的第一件事。与公办高校青年教师相比,民办高校青年教师“教不好”主要表现为几个方面:(1)疲于完成教学工作量,教学热情相对较低,如有的青年教师只是把民办高校作为工作的“中转站”,将更多的精力放到了读博士、跳槽到公办院校、考取公务员等方面。(2)教学形式相对单一,缺乏公办高校教师多元化的教学手段,如小组讨论、情景模拟、社会实践等方式,很难将多样化的教学形式融入到教学实践中,导致课堂缺乏趣味性、针对性。(3)民办高校青年教师教学研究不够深入,在高校“重科研、轻教学”的背景下,很多民办高校青年教师将精力投入到科研中,忽视甚至无视教学能力的提升,给予教学研究和备课的时间少之又少,直接影响了教学质量和教学效果。

(三) 民办高校青年教师科研能力相对较弱

众所周知,科研是高校的重要职能之一,科研能力的强弱直接关系到高校排名的高低。虽然民办高校与公办高校的科研水平存在一定的差距,短时间内难以与公办高校处于同一竞争水平上,但是民办高校之间相互竞争的压力还是普遍存在的。因此,民办高校科研的压力自然就落到了教师特别是青年教师的肩上,给青年教师带了较大的压力。但是,与之不相匹配的是民办高校青年教师无论从学历、职称、资源等方面都难以独立承担如此之重的科研任务。在这种情形下,民办高校青年教师为了获得更多、更高水平的学术成果,往往要在科研上投入更多的时间,也出现了一些急功近利的浮躁现象。2017年10月,教育部与人力资源社会保障部联合发布《高校教师职称评审监管暂行办法》,明确了“高校教师职称评审权直接下放至高校,尚不具备独立评审能力的可以采取联合评审、委托评审的方式,主体责任由高校承担”。依照该《办法》,民办高校享有了职称评审的自主权,民办高校要求青年教师要以此为动力,不断提升自身教学与科研的能力,做到教学与科研并进。

(四) 民办高校青年教师发展相对较慢

通过文献分析发现,学者们主要从观念、制度与组织三个方面探讨了青年教师专业发展的策略:科学的专业发展观念至少包含青年教师自主发展的观念、青年教师发展与院校发展相结合的观念等;青年教师专业发展的制度保障主要涉及科学的评价制度与有效的激励机制两方面;组织层面的主要措施包括成立教师发展机构,建设教师团队,营造教师潜心教学、科研的文

化氛围等^[8]。从青年教师发展来看,民办高校在观念、制度和组织方面还存在一定的不足。例如,在制度层面,原来很多民办高校的制度都是依据公办高校的制度而制定的,并没有结合民办高校自身的特点,在科研评价、待遇保障等方面仍有很大的改进空间;在组织方面,虽然民办高校针对青年教师的培养采取了一定举措,但是还缺乏统筹安排和科学规划,比如,与公办高校青年教师相对充足的培训相比,民办高校培训经费十分有限,青年教师入职培训时间短,不同学科、不同专业的青年教师没有分门别类的培训,导致培训针对性和实效性不强,这也逐渐加大了民办高校青年教师与公办高校青年教师之间的差距。

三、民办高校青年教师困境生成的影响因素

进入新时代的民办高等教育,虽然已经拥有了一定的规模和比较坚实的基础,但从上述的分析发现,民办高校青年教师的困境已经成为影响民办高校内涵发展的重要阻力之一,致使民办高校还没有完全进入良性循环发展的轨道。为了解决这些问题,需要找到影响的根源所在。

(一) 民办高校法人属性尚待明确

分类管理改革前,不允许举办营利性的民办高校,所有的民办高校都只能选择非营利性这一种发展模式,只能登记为“民办非企业单位法人”。很多民办高校作为民办非企业单位却享受着“合理回报”,学校收入流入到不同的领域,导致用于教师发展、人才培养的经费被缩减,针对青年教师发展的经费更是严重不足。

分类管理改革后,可以说从根本上厘清了非营利性民办高校和营利性民办高校的身份和属性。但是至2018年底,尚未有民办高校进行营利性或者非营利性的登记,这为毕业生以及民办高校青年教师带来了一定的困扰与担忧。如果学校登记为营利性,就有可能导致学校为了获得更多的利润,减少对青年教师的培养经费与薪酬待遇;如果登记为非营利性,民办高校灵活的体制机制就有可能受到影响,限制青年教师自主性的发挥。这些问题无疑给青年教师带来一定的困扰,对未来的发展充满焦虑,导致青年教师在民办高校难以安心从教、热心从教、舒心从教。

(二) 民办高校教师同等法律地位得不到落实

《国务院关于鼓励社会力量兴办教育促进民办教育健康发展的若干意见》第18条已明确规定“民办学校教师在资格认定、职务评聘、培养培训、评优表彰等方面与公办学校教师享有同等权利。非营利性民办学校教师享受当地公办学校同等的人才引进政策”。但事实上,民办高校青年教师的同等法律地位难以实现,导致民办高校青年教师“地位低”。其中,最大的难题就是教职工的养老保险问题,因为民办高校教师参加的是企业养老保险,退休后的待遇与公办高校教师相比差距很大,这也是民办高校教师流失比较严重的原因之一。为了从政策层面解决这个问题,修正后的《民办教育促进法》鼓励民办高校为教职工办理补充养老保险,目的就是解除民办高校教师的后顾之忧,稳定民办高校的教师队伍,实现与公办教师待遇的基本平衡。但是,由于购买补充养老保险会给民办高校增加一大笔额外的支出,所以很少有民办高校主动为教职工购买补充养老保险,致使民办高校青年教师在待遇方面与公办高校青年教师存在一定差距。

(三) 民办高校对青年教师支持力度不足

青年教师的发展不仅得益于个人自身的努力,往往还需要外部环境对教师的培养。有学者研究表明,教师个体发展需求的满足得益于教师个体、学校和社会等多种因素相互作用产生。在我国,高校教师虽有较强烈的发展需求,但外部环境并没有提供有力的支持,教师的发展动机受到严重影响^[9]。其中,民办高校支持力度不够,是影响教师发展最重要的原因之一。一方面,

民办高校对青年教师培训力度不够。当前我国教师发展已经进入了“后学历”时代,学历并不代表能力,虽然青年教师学历较高,但是能力往往与学历不成正相关,教师专业发展需要专业化的培训,要根据教师发展规律,将个人能力提升以及师风师德建设等融入到培训之中;另一方面,青年教师专业发展机制不健全,对教师专业发展需求了解不充分,对教师情感发展关注不够,导致民办高校青年教师成就感偏低、职业倦怠现象严重、职业安全感缺乏,久而久之与公办高校青年教师的差距不断拉大。

(四) 民办高校青年教师自身能力相对欠缺

民办高校青年教师在求学过程中受到的教育多以获得知识为主,在教学、科研等方面的能力相对欠缺,尤其是在信息化社会,对教师自身能力提出了更高的要求,很多民办高校青年教师并没有做好相应的准备。一项针对公办本科和民办本科院校教师教学竞赛获奖的调查数据显示,公办本科院校校均获奖数为8.37项,远远超过民办本科院校校均获奖数的1.12项^[10]。可见,民办高校教师在专业能力方面存在明显短板,尤其是在“互联网+”背景下,在个人能力提升方面难以达到理想的高度。同时,青年教师自身知识储备不足,缺乏系统的、全面的学术生涯规划,造成当前民办高校教学活动不理想,科研水平相对薄弱,社会服务能力难以适应区域发展需求,影响了民办高校的健康发展。

四、推动民办高校青年教师发展的建议

从促进民办高校健康发展的角度出发,切实解决民办高校青年教师发展面临的瓶颈,解决好民办高校青年教师“地位低、教不好、科研弱、成长慢”等多重困境,切实提高青年教师的待遇,需要政府、民办高校创办者、高校管理者、教师自身和社会等方面相互配合,形成合力。

(一) 贯彻落实中央分类管理改革精神,切实发挥调控作用

兴国必先强师,全面深化新时代教师队伍建设,是我国进入新时代的必然要求。目前,我国正在全面提升教师的社会地位,出台了一系列支持教师发展的政策文件,政策体系日趋完整。有学者研究表明,我国高等学校教师管理政策层级体系渐趋完整,具体表现为纲领性的政策、具体性的政策和补充性政策相互配合协调,在改革深化发展阶段体现得尤为明显^[11]。可以说,倡导全社会尊师重教、优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面正在形成。针对民办高校青年教师职业吸引力低等问题,要加强中央分类管理改革精神的贯彻落实。完善的政策体系不是一个完美的空中楼阁,而是一个行动指南^[12]。因此,要发挥中央政策的宏观调控作用,使民办高校青年教师在职业发展、科研项目申请、评奖评优等方面享有与公办高校青年教师同等的法律地位,让广大民办高校青年教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感。

(二) 地方政府自主探索政策创新,切实保障青年教师待遇

中央政府在顶层设计和政策框架上已经为教师的发展提供了切实的保障,竭尽全力打造公平公正的民办高校青年教师发展环境。在注重中央顶层政策设计的同时,要加强地方政府支持民办高校青年教师发展的政策创新。探索非营利性民办高校教师享有事业编制待遇的相关制度机制,完善区域内公办高校与民办高校教师的交流机制,逐步提升民办高校青年教师师德修养、业务能力和教学水平。值得注意的是,在地方政府政策创新方面,要防止引发新的对营利性民办高校青年教师的制度性歧视,要注重对营利性民办高校与非营利性民办高校青年教师一视同仁。在资格认定、职称评聘、培养培训、评优表彰等方面,不能因为青年教师在营利性民办高校,而导致与非营利性民办高校青年教师存在差异情况的发生。

(三) 发挥青年教师主体作用 应用信息化手段提升能力

针对民办高校青年教师“教不好”“科研弱”等问题,要重视发挥青年教师的主体作用,逐步回归自我,逐步回归教学。有学者研究表明,衡量教师“发展”结果的基本标准是实现两个“回归”:一是自我性回归,即教师的成长由为适应外在的、各种组织化、制度化要求回归到教师自觉自愿自主地发展;二是关系性回归,即教师的成长由关注“自我”的感受与判断回归到“我”与学生的关系之中,将职业价值与意义的评判放置于学生的学习与发展上,并以此来寻求专业发展的依据与起点^[13]。因此,青年教师要积极参与继续教育,不断优化自身的知识体系,提高自身的综合素质,尤其是在信息化背景下,要不断提高应用信息化手段的能力。在这个方面,民办高校青年教师要积极利用数字化和网络化、“线上与线下”相结合的高校教师学习平台,提高信息化学习的主体意识,在教学计划、教学内容、教学方法上积极应用信息化手段,通过学习不断积累教学经验,创造科研成果,提升自身的核心竞争力。

(四) 非营利性与营利性民办高校分类施策,保障青年教师合法权益

民办高校分类管理改革后,非营利性民办高校的举办者将不能取得办学收益,而要将办学结余全部投入到办学之中,主要应用于学生培养、教师培训、设施改善以及学校改革等方面,这对于青年教师而言,是一个重大的利好消息,既可以增加青年教师的薪酬待遇,也可以为学校积累更多的人力资本;营利性民办高校,投资者投入的资本是需要获得经济回报的,不论是民办高校的股东,还是高校的具体管理者,往往要考虑压缩办学成本,由此可能会导致青年教师待遇下降等问题。对此,我们要对非营利性和营利性民办高校分类施策,将办学的公益性摆在第一位,切实保障青年教师的合法权益。具体而言,一方面,针对非营利性民办高校,要逐步完善从招聘到培训、从薪酬到绩效等全方位的教师发展体系,可以参照同级同类公办高校教师的绩效标准,提高符合民办高校教师特点的工资待遇,鼓励青年教师参与学校民主管理,提高青年教师的归属感,为创建高水平民办高校打下坚实的基础;另一方面,针对营利性民办高校,在允许追求利润最大化的同时,要加强对营利性高校的办学行为的监督与管理,充分平衡创办者的利益、学生利益和教师利益,提取一定比例的经费用于教师发展,在教师培训、科研奖励等方面予以规范,对教师的合法权益进行有效保护。

[参 考 文 献]

- [1] Abouserie. Stress, Coping Strategies and Job Satisfaction in University Academic Staff, *Educational Psychology* 2007 (1).
- [2] 周海涛 方 芳等《民办学校分类管理政策研究》,北京:经济科学出版社2016年版,第179页。
- [3] 景安磊《民办高校教师权益实现的问题、思路和措施》,载《国家教育行政学院学报》2014年第12期。
- [4] 王维坤 温 涛《民办高校师资队伍建设的出路》,载《中国高教研究》2014年第1期。
- [5] 杨 婧《民办高校教师队伍发展困境与应对策略——基于天津市民办高校专任教师发展现状的分析》,载《天津职业技术师范大学学报》2017年第6期。
- [6] 秦惠民 杨 程《我国民办高等教育投资政策的调试与嬗变》,载《清华大学教育研究》2015年第2期。
- [7] 余 佳 杜红玉《广西民办高校青年教师课堂教学技能调查研究》,载《高教论坛》2018年第6期。
- [8] 包水梅 杨冰冰《高校教师专业发展研究之研究》,载《高校教育管理》2018年第9期。
- [9] 乔桂娟 韩 霄《论我国高校教师发展的现实困境与学校支持策略》,载《教师教育论坛》2017年第9期。
- [10] 陆国栋 赵春鱼等《本科院校教师教学竞赛发展现状及模式创新》,载《中国高教研究》2019年第1期。
- [11] 杨 挺 徐欢欢《高等学校教师管理政策变迁与发展创新》,载《昆明理工大学学报(社会科学版)》2018年第12期。
- [12] 高慧斌 王文宝等《改革开放40年教师政策体系演进》,载《教师发展研究》2018年第12期。
- [13] 李瑾瑜《我国教师政策发展的新亮点及其实践意义》,载《西北师大学报(社会科学版)》2018年第9期。

(责任编辑:王建敏)