

民办高职教师职业发展现状、 困境与出路

——基于W学院10名教师的跟踪调查

戴建波

摘 要 基于职业保障、职业安全、职业尊重、职业成就四个维度对W学院10名教师的职业发展状况进行对比分析,发现民办高职教师职业发展中存在职业保障条件不足、职业安全性不高、职业尊重度不够、职业成就感不强等问题,直接影响他们在职业中的角色定位,使得他们面临职业发展困境。为纾解民办高职教师职业发展困境,建议创设良好的职业发展保障条件、完善教师职业发展制度、优化教师激励机制、培育良好的文化环境。

关键词 民办高职;高职教师;职业发展;角色定位

中图分类号 G715 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2023)026-0059-06

民办高等职业教育是我国现代职业教育的重要组成部分,为我国现代化建设培养了一大批高素质技术技能人才。截至2021年,全国共有高等职业院校(专科)1486所,其中企业和社会力量办学396所,占比26.65%。随着我国进入中国特色社会主义新时代,其经济和产业发展模式对民办职业教育提出新的要求。为进一步推动民办教育高质量、规范化发展,国家相继修订了法规、出台了政策,如2019年修订的《民办教育促进法》(以下简称《民促法》)和2021年颁布的《民办教育促进法实施条例》(以下简称《条例》),为民办职业教育发展提供了法律依据和制度支撑。教师是教育发展的第一资源,加强教师队伍建设是提高教育质量、促进教育内涵式发展的工作重点。在推动民办教育高质量、规范化发展的背景下,民办高职院校教师队伍的素质、结构、制度问题十分突

出。基于此,本研究以W学院10名教师作为跟踪调查的对象,从历史的视角,深入探析了民办高职院校教师职业发展现状和困境,并尝试提出针对性举措。

一、研究设计

(一)研究方法

本研究主要采用两种研究方法:跟踪调查法与深度访谈法。跟踪调查是对具有某种共同特征的调查对象采取定期或不定期随访,以获取相关资料的调查方式。跟踪调查具有以下三个特征:调查对象相对固定、对调查对象进行多次调查、调查在特定时期进行。深度访谈是一种无结构化访谈,设定一个主题或范围,与被访谈者进行深度交流,获取相关信息。深度访谈的前提是双

作者简介

戴建波(1979-),男,武汉商学院工商管理学院、高等教育研究所副教授,教育学博士(武汉,430056)

基金项目

全国教育科学“十三五”规划2020年度教育部重点课题“‘双一流’建设背景下高校教师流动的价值取向及其调适研究”(DIA200356);湖北省教育科学规划2018年度重点课题“地方高校教师流动的价值取向研究”(2018GA053),主持人:戴建波

方充分信任,能够进行深入、全面地无障碍交流。在本研究中,笔者曾在民办高职W学院外语学院工作三年(2004年7月-2007年7月),期间与部分同事建立了比较稳定的人际关系,对他们的工作、生活状态比较了解。之后,因求学原因离开W学院,但与一些同事一直保持着密切联系,一直关注着他们的工作和生活状况。因此,跟踪调查法与深度访谈法适合用于开展本研究。

(二)对象选取

兼顾典型性和方便性原则,本研究选取民办高职院校W学院为样本高校。W学院是2002年经省级人民政府批准,教育部备案的全日制财经类民办高职院校,办学历史20余年,现有两个校区,主校区位于中部省会城市,分校区位于周边县市。目前,学校共有教职工1000余人,其中专任教师800余人,兼职教师200余人;专任教师副高级以上职称200余人,具有研究生学位教师600余人;现设9个二级学院(部),开办49个专业,部分专业被评为国家骨干专业、省级特色专业、省级重点专业。W学院在民办高职领域有一定的影响力,作为扩招后第一批民办高职院校,具有一定的典型性、代表性。笔者利用工作期间建立的人际关系,在目的性抽样达到饱和的情况下,不断对调查对象进行筛选,最终选择10位教师作为本研究的调查对象,见表1。按“M/F-S/N-编号”对10位教师进行编码,其中,M代表男性,F代表女性,Q代表已从W学院离职,P代表未离职。

二、民办高职教师职业发展现状

基于马斯洛需求层次理论,参考王义宁等人关于民办高校职业发展需求实证研究的相关观点^[1],本研究将从职业保障、职业安全、职业尊重、职业成就四个维度对W学院10名教师的职业发展状况进行对比分析。

表1 研究对象基本信息

研究对象	性别	入职 W 学院时间	入职部门	入职学历	入职专业	入职年龄	离职时间	现工作单位 / 职务(职称)
M-Q-1	男	2004	外语学院	硕士研究生	民俗学	29	2007	公办本科 / 副教授
F-Q-2	女	2004	外语学院	本科	英语教育	23	2008	公办高职 / 副教授
F-Q-3	女	2005	外语学院	本科	英语教育	24	2015	民办本科 / 副教授
F-Q-4	女	2004	外语学院	本科	英语教育	24	2011	公办职高 / 教师
M-P-5	男	2003	体育学院	本科	体育教育	24	未离职	W 学院 / 副校长
M-P-6	男	2003	基础课部	本科	思想政治教育	24	未离职	W 学院 / 副教授
F-P-7	女	2004	旅游学院	本科	学前教育	23	未离职	W 学院 / 院长
F-Q-8	男	2004	管理学院	本科	法学类	24	2010	民营企业 / 法律顾问
F-Q-9	女	2005	外语学院	硕士研究生	英语语言文学	25	2013	民办高职 / 副教授
F-Q-10	女	2005	经济学院	本科	法学类	23	2015	民营企业 / 职员

(一)职业保障

职业保障是民办高职教师职业发展最基本的支配性需求,主要分为物质保障和制度保障。在物质保障方面,特指组织为教师工作、生活提供的基本条件与环境,包括工资待遇、生活条件、教学科研条件等;在制度保障方面,主要指组织对教师进行有效管理、为教师发展创设一定条件等,包括绩效考核制度、学习进修机会等。

工资待遇、生活条件是民办高职教师最关心的问题。10名教师均不同程度表示,与公办教师相比,民办高校教师没有编制保障,货币化报酬就显得格外重要,因此工资待遇对他们择业的影响程度较大。

F-Q-3于2005年入职外语学院。“我来这里工作,一是想留在省城,二是希望有份稳定工作,同时离家近,可以照顾父母,我上大学的学费都是贷款的,我得赶快还完助学贷款,学校目前可以提供单身住宿,基本生活有保障。”(F-Q-3, 2005)

F-Q-3现在是一所民办本科院校副教授。“我在W学院工作了10年有余,民办高职发展前景不如民办本科,现在工资待遇、福利比以前要好很多,毕竟是本科层次学校,生源数量、质量都有一定的保障,老师的工资待遇等也有一定的保障。”(F-Q-3, 2023)

F-Q-9硕士研究生毕业后入职外语学院,2013年从W学院离职,现在在同城的一所民办高职工作。“我本科学理科的,硕士是英语专业,跨度有点大,对我找工作有一定的影响,在W学院工作了几年,W学院位置太偏,经常会拖欠工资,后来就跳槽到离家近的一所学校,可以同时兼顾工作与家庭。”(F-Q-9, 2023)

学习进修机会也是民办高职教师普遍关心的话题。20年前,民办高职院校具有硕士研究生学历的教师比例非常低,10名受访者中,仅有2名教师具有硕士研究生学历,对于

大部分具有本科学历的年轻教师,特别渴望获得学习进修机会、学历提升机会。

F-Q-2于2004年入职外语学院。“我来这里工作的目的是希望有更多的学习、提升机会。应届考研不是很顺利,我希望能边工作边考研,希望单位能给我们提供更多的学习进修机会。”(F-Q-2, 2004)

F-Q-2于2008年从W学院离职,入职同城的一所公办高职院校,后到澳大利亚悉尼大学攻读硕士研究生学位,毕业后回校工作至今。“在国内考研不顺利,后来就申请了澳洲悉尼大学的硕士研究生,一年半完成学习,学费也可以接受,现在回单位工作了。”(F-Q-2, 2023)

(二) 职业安全

职业安全是一个跨学科、跨领域概念,本研究关注的是职业所带来心理、精神安全,而非生理、生命健康,主要包括同事关系、职业稳定性两方面。同事关系会影响工作氛围,形成不同的精神感受,会影响教师的职业选择;职业稳定性会影响教师的长期生存与发展,职业的不稳定造就内心的不安全感。

相较于公办高校,民办高职院校教师流动率偏高,对同事关系有一定影响,但整体来讲,民办高职教师生活、工作在一个相对独立的封闭场域里,同事关系相对简单,教师对同事关系比较满意。

F-Q-10于2005年入职W学院,主要做学生管理工作,2015年离职,现在一家民营企业从事人力资源相关工作。“我在W学院认识了很多朋友,虽然大家对学校的认同度不是很高,但同事关系还比较融洽,没有机关单位、企业那么复杂,在W学院工作了10年,与很多同事建立了良好关系,而且关系一直维持到现在。”(F-Q-10, 2023)

职业稳定性是民办高职教师关注的一个核心问题,民办学校的人事管理制度本质上是企业化运作,全员聘用制度会给教师带来一定的压力,学校每年会对教师的教学、科研等情况进行考核,对于连续考核不合格的教师,进行转岗处理,或者解除聘用合同。

M-P-6于2003年入职基础课部,后因评教排名靠后等原因转岗,现在W学院图书馆工作。“我来自陕西农村,家里条件不好,毕业后在这里教两课,也可能跟性格有关系吧,每次学生评教都靠后,学校建议我转岗,我拖家带口的,我到外面也找不到好的工作,就呆在这里吧。”在我们调查过程中,另外几位考核排名靠后的教师,并没有转教辅岗位或行政岗,而是选择直接离职。(M-P-6, 2023)

(三) 职业尊重

每一种社会职业都是社会分工的结果,都有其存在的价值,也理应受到社会的认同和尊重。民办高职教师作为高校教师的一个类型,应该具有较高的社会认同度,广受社会尊重。职业尊重程度与职业人所赖以生存的内外环境密切相关,对民办高职教师来说,主要体现在受学生尊重、受同行尊重、受社会尊重等方面。组织内部的职业尊重一方面来自于受教育者,也就是学生对教师的评价、认同与尊重;另一方面来自于管理者对教师的尊重,学校是否充分向教师授权,教师参与决策与管理的权利有多大。

F-Q-8于2004年入职管理学院,主要从事学生管理工作和法律课程的教授。“我们学校生源整体质量不高,学生学习积极性不高,也没有学习压力,学生旷课、迟到现象非常严重,课堂听课质量也不高,对学校、教师认同度不高,学生对教师缺乏应有的尊重。学校对专任教师赋权有限,教师在学校地位很低。”(F-Q-8, 2005)

F-Q-8于2007年考取硕士研究生,2010年入职知名民企,担任法律顾问。“硕士毕业后来这里工作,从事与本专业相关工作,这里待遇还可以,但压力也很大,相比较学校松散的环境,我还是习惯于民企的工作氛围,因为你的工作内容会及时得到评价与反馈,职业成就感更强。”(F-Q-8, 2023)

组织外部的职业尊重也源于两个方面。一方面是高校同行的尊重,尤其是公办高校同行,同种职业的职业尊重程度的差异使得民办高职教师产生强烈的相对剥夺感;另一方面是社会公众的尊重,处于高校鄙视链底端的民办高职教师的社会认同度相对较低,民办高职教师面临严重的职业困境。

F-Q-4于2004年入职外语学院。“我们民办高职教师的身份很尴尬,没有编制保障,与同行公办高校教师相比,不管是待遇、地位等都有很大差距,我们虽然属于高等教育系列,但实际上社会公众的认同度不如公办中小学教师,得不到应有的尊重。”(F-Q-4, 2005)

F-Q-4于2011年通过事业单位招聘,入职同城的一所公办职高。“我从民办高职跳槽到公办职高,从高等教育转到基础教育,名义上好像是逆向跳槽,但毕竟从体制外进入体制内了,在教育资源、社会地位等方面,公办学校有着民办学校无法比拟的天然优势,能在省会城市的体制内单位工作,我比较满足。”(F-Q-4, 2023)

(四) 职业成就

作为职业人,都希望在自己所从事的领域、行业取得一定的成绩,达到预期或超过先前的目标,在工作中实现个人

价值和组织价值。对于民办高职教师来说,他们的职业成就主要体现在教学成就、学术成就、学历提升、职称职务晋升等方面。

职业成就取决于不同的职业定位,有的教师将职业定位为“学术人”,通过学历提升,进入具备一定科研条件的公办本科院校,通过一定的科研平台实现自己的学术价值。

M-Q-1硕士研究生毕业后,于2004年入职外语学院,先后担任院长助理、院长职务,后考取博士,博士毕业后入职公办本科院校,工作至今。“我们那时候硕士研究生比例还是很小,但我的硕士专业不是很好就业,来到W学院,主要还是想边工作边继续考博士,考博士也不是很顺利,第三年才考取,现在一本院校从事教学科研工作,希望在自己的领域做出一点成绩。”(M-Q-1, 2023)

有的教师将职业成就定位于职场职务晋升等,主要通过长时间管理经验的积累,慢慢成长为一个部门或一个组织的高层管理者,通过职务的晋升来获得职业成就感,实现人生价值。

M-P-5于2003年入职体育学院,后因行政协调能力突出,到行政部门任职,现为W学院副校长。“我在这里工作快20年了,在不同的岗位工作过,做过专任教师,也做过行政管理工作,也算是一种价值实现吧。教师流动率过高是民办高校面临的一大难题,学校也想通过提高待遇留住人才,也是有心无力。”(M-P-5, 2023)

F-P-7于2004年入职旅游学院,主要做学生工作,现任通识教育学院院长。“大学毕业后,我一直在这里工作,在这里安家了,虽然待遇一般,但工作还算稳定。我是个乐观、知足的人,工作得到领导肯定,家庭幸福就可以了。”(F-P-7, 2023)

三、民办高职教师职业发展困境

通过对W学院10名教师进行跟踪研究,发现民办高职教师流动率偏高,70%的教师发生了职业流动,从他们的流动路径看,呈现几种趋势:从“体制外”到“体制内”(“民办”学校到“公办”学校),从专科高校到本科高校,从学校到企业。结合他们职业发展状况和职业流动路径,可以看到民办高职教师在职业发展中存在角色认知偏差困境,角色焦虑是其发生职业流动的内在逻辑。

(一)“教育人”与“企业人”

《民促法》明确规定民办教育是公益性事业,是社会教育事业的组成部分,民办学校与公办学校享有同等的法律地

位,国家保障民办学校的办学自主权。从这个逻辑出发,民办高职教师无疑属于公益“教育人”,是学校的教职员工。我国的民办高职教育不同于西方的私立高校“捐资办学”,基本上是社会资本的“投资办学”,摒弃教育公益性的本质和国家相关政策的优惠后,存在典型的“盈利性”特征,为了保障学校正常运转,民办高职院校在运营管理上带有鲜明的企业特征。这就使得民办高职教师游离于“教育人”和“企业人”之间,对教师的职业发展造成一定的困境^[2]。

(二)“教育者”与“服务者”

由于民办高职院校带有鲜明的“企业”特征,民办高职的生存发展与作为消费者的学生及其家长的支持息息相关。在实际运营过程中,管理者通常遵循的是“以学生满意为中心”,而非“以学生发展为中心”的逻辑,学生满意度对教师考核中的权重过大,使得教师陷入了“教育者”还是“服务者”的两难境地。一是教师在教学中陷入无限贴近,甚至讨好学生的尴尬境地。二是师生关系错位。在教学、管理中,师生关系理应是一种平等教育关系、心理关系、情感关系,但现实中,在“学生优先”的“重压”管理之下,作为知识传授者的“教育者”权威不断受到挑战,民办高职教师正在演变成为无限制地满足学生需求的“服务者”。

(三)“教学人”与“科研人”

教学与科研是高等教育的两大主要功能,且不可分割。2019年国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》(以下简称“职教20条”)明确提出要推进高等职业教育高质量发展,要把发展高等职业教育作为优化高等教育结构、培养大国工匠、能工巧匠的重要方式,为区域发展培养高素质高技能人才。这就要求高等职业院校在保障教学质量的同时,要深入开展应用、技术研究,进一步推进产教融合,教师应该是“教学人”与“科研人”的融合体。但现实情况令人堪忧,民办高职院校以办学成本为导向,不愿意开设投资成本较高的应用型专业,更不愿意为相关应用研究投入科研经费,使得民办高职教师科研意识淡薄,科研能力得不到提升,“教学人”特征明显,“科研人”特征被忽视,不利于教师的长期职业发展。

(四)“高校教师”与“高职教师”

一般来说,普通高等学校是指国家教育行政部门主管或联合主管的实行普通高等学历教育的学校,在这类学校工作的教师称之为“高校教师”。高等职业教育属于普通高等教育,民办高职教师同样也是“高校教师”。“职教20条”开篇指出职业教育与普通教育是两种不同的教育类型,两者具有同等的地位。但社会公众对高等职业教育的偏见由来已久,

民间称高职院校为“水货大学”，他们认为“高职教师”不属于高校教师，甚至认为高等职业教育是介于中等教育与高等教育之间的一种教育形态，对民办高职教师职业认同度偏低，使得民办高职教师处于尴尬境地。事实上，普通本科学校与本科层次职业学校、高职（专科）学校同属于高等教育系列，只不过在办学定位、人才培养等方面各有偏重而已。

四、民办高职教师职业发展路径

根据对10名教师职业发展状况的对比分析显示，民办高职教师职业发展中存在职业保障条件不足、职业安全性不高、职业尊重度不够、职业成就感不强等诸多问题，这些问题直接影响他们在职业中的角色定位，在角色比较中形成一定的角色认知偏差，使得他们面临职业发展困境，建议从改善职业保障条件、完善教师职业发展制度、培育良好的组织文化、优化激励机制等方面入手来纾解这些困境。

（一）加强经费和资源保障

民办高职院校大多是社会力量“投资办学”，资金来源渠道相对单一，民办高职院校成本导向的办学模式一定程度上限制了学校的长远发展。首先，民办高职院校要拓宽资金来源渠道，强化经费保障。要积极争取国家、地方政府财政性、政策性支持，积极参与各类建设项目，寻求专项资金补助。其次，通过校友捐赠、社会捐助以及开展各类咨询、培训、技术服务等社会化服务形式获取资金支持。最后，民办高职院校要加强多元融合，深化校际、校企、校地合作，拓展共享资源。要与各类院校实现资源共享，为青年教师的职业发展提供更大的空间；与企业共建联合培养培训基地、产业学院，将企业的先进元素融入到教学中，真正实现教育链与产业链的无缝对接；与地方政府深入合作，将学校的人才资源与政府资源有机整合，缓解资源不足^[3]。通过开源节流、资源共享，提高教师的物质待遇，改善教学、科研条件，为教师创设良好的职业发展条件。

（二）完善教师职业发展制度

要建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化的“双师型”教师队伍，赋予新时代高职教育教师新的内涵。第一，要建立健全民办高职教育教师标准体系，为教师发展指明方向。明确教师的从业资格标准、职业能力标准、评价体系标准，合理规划教师的职业生涯。在操作层面上，横向上对教师进行分类，引导教师分类发展；纵向上根据教师不同职业发展阶段建立不同的标准，采取定量与定性相结合的方式对教师进行评价。第二，完善

产教融合发展体系，打通教师职业发展通道。当前，教师赴企业开展培训和实践渠道不畅，与企业的合作、到企业学习锻炼流于形式，教师职业发展受阻。应推动多元主体多向度合作，开创政府、行业、企业、学校“共商共建、多元共赢”模式，激发多元主体的职业教育发展内驱力，共建教师培养培训基地、实践基地、教师工作站。第三，完善民办高职教育师资培育体系，提升教师职业发展内驱力。教师发展中心作为承担教师发展任务的专职机构，应健全教师职业发展体系，结合学校发展和教师的个性化差异，统筹做好青年教师的职业生涯规划、研修培训、考核测评、评价反馈等工作。

（三）优化教师激励机制

当前，民办高职以职称、薪酬激励为主，以考核、荣誉激励为辅，未能充分考虑教师的个性化需求，激励手段、模式和层次相对单一。民办高职教师的职业需求呈现多样化特征，在激励机制上要进一步优化^[4]。一是加强教师职业保障性激励。为教师发展提供良好的外部条件，提高教师的工资待遇，不断改善教师的物质生活条件、教学与科研条件，进一步完善聘用考核制度，增强教师的职业稳定性、安全性。二是注重教师职业成长性激励。为教师职业发展提供更大的空间，为青年教师提供更多的学习与进修机会，畅通教师职称、职务晋升通道。三是充分结合职业保障性激励和职业成长性激励，构建层次、类别上有机衔接的全要素激励系统，不断提高民办高职教师的社会认同度和组织认同度^[5]。

（四）培育良好的文化环境

民办高职院校作为一种组织形态，其生存与发展必须依赖一定的环境，民办高职院校在生存与发展过程中既要适应外部环境，又要整合内部环境。当前，民办高职院校组织面临外部社会认同度不高和内部文化氛围涣散双重压力，导致教师职业发展内驱动力不足。一是从外部提高民办高职院校的社会认同度。要让社会公众深刻认识到民办学校与公办学校享有同等的法律地位，职业教育与普通教育具有同等重要的地位，民办高等职业教育是高技能人才培养的重要力量，是现代职业教育体系的重要组成部分^[6]。二是从内部培育良好的组织文化。学校要培育良好的人文环境和氛围，为教师发展提供优厚的物质文化，让教师潜心投入到教学、科研中。尊重教师的精神需求，充分向教师授权，让教师广泛参与到学校重大决策与学校管理中，提高教师的组织认同度。三是从主体上提升教师的职业发展内驱力。培养教师的责任感和使命感，坚守高尚的职业情操，抵御不良社会风气的诱惑，遵守教师职业道德，让潜心治学、诚心育人成为教师的行为自觉。

参考文献

- [1]王义宁,徐学媛.民办高校教师职业发展需求研究——基于广东省的调查分析[J].高教探索,2018(1):99-108.
- [2]秦上.角色理论视角下民办高职教师职业认同研究[J].西部素质教育,2021(11):126-129.
- [3]赵蕾蕾.新时代高职院校青年教师职业发展:内涵、困境与实施路径[J].教育与职业,2021(12):68-75.
- [4]朱德友.高校教师激励机制研究[D].武汉:武汉大学,2010.
- [5]戴晓云.基于职业发展能力的高职院校师资队伍建设与激励机制[J].教育与职业,2018(19):78-82.
- [6]吴霓.中国民办高职教育发展的现状、问题和对策——基于统计数据的研究[J].中国职业技术教育,2017(36):5-9.

Present Situation, Dilemma and Paths of Career Development of Private Higher Vocational Teachers

——Based on Follow-up Survey of 10 Teachers in W College

Dai Jianbo

Abstract Comparative analysis of the career development status of 10 teachers in W College based on the four dimensions of career security, career safety, career respect and career achievement reveals that the career development of private higher vocational teachers has the problems of insufficient career security conditions, low career safety, insufficient career respect and low career achievement, which directly affects their role positioning in their careers, and makes them face the dilemma of career development. In order to alleviate the difficulties of career development of private higher vocational teachers, it is recommended to create good conditions for career development, improve the system of teachers' career development, optimize the incentive mechanism for teachers, and cultivate a good cultural environment.

Key words private higher vocational education; higher vocational teachers; career development; role positioning

Author Dai Jianbo, associate professor of Wuhan Business University (Wuhan 430056)