

提升民办高校教师归属感的策略研究

吴莉莉

重庆文理学院, 马克思主义学院, 重庆 402160, 中国

摘要: 随着我国高等教育体系中民办教育机构数量的不断增长, 民办高校教师的职业发展和心理状态已成为影响学校教学质量和长远发展的重要因素之一。本文旨在探究影响民办高校教师归属感的关键因素, 并提出相应的提升策略。研究发现, 薪酬福利、职业发展机会、有限的管理制度和职业发展空间是影响教师归属感的主要方面。因此, 提升教师归属感的措施可以有效提高民办高校教师队伍的整体满意度和归属感, 从而促进整个民办教育行业的健康发展。

关键词: 民办高校教师; 归属感

Strategies to Improve the Sense of Belonging of Teachers in Private Universities

Wu Lili

Chongqing University of Arts and Sciences, School of Marxism, Chongqing 402160, China

Abstract: With the continuous growth of the number of private education institutions in my country's higher education system, the career development and psychological state of teachers in private universities have become one of the important factors affecting the teaching quality and long-term development of schools. This paper aims to explore the key factors affecting the sense of belonging of teachers in private universities and propose corresponding improvement strategies. The study found that salary and benefits, career development opportunities, limited management systems and career development space are the main aspects affecting teachers' sense of belonging. Therefore, measures to improve teachers' sense of belonging can effectively improve the overall satisfaction and sense of belonging of the private university faculty, thereby promoting the healthy development of the entire private education industry.

Keywords: Private university teachers; Sense of belonging

民办高校作为我国高等教育的重要组织力量, 在教育教学中发挥着至关重要的作用。师资队伍的稳定是影响教学质量的直接因素, 但民办高校存在师资队伍不稳定的问题。民办高校每年在人员面试、筛选、试讲等一系列新教师招聘环节上投入了大量的财力和精力。而教师的归属感是影响教师队伍稳定性的重要因素。因此, 探究民办高校教师的归属感具有重要的理论和实践价值[1]。

一、民办高校教师归属感概述

民办高校教师的归属感是指教师对学校的认同感、依赖感和责任感, 是教师专业发展中非常重要的心

理状态。这种归属感不仅体现在教师对学校物质条件和工作环境的满意度上,更重要的是教师对学校情感和心理上的认同与依恋[2]。

二、民办高校教师归属感现状

1. 薪酬福利低且不稳定

民办高校教师的归属感普遍受到薪酬福利低且不稳定的影响。许多民办高校由于资金来源有限,通常提供的薪酬水平低于公办高校。同时,社会保险、住房公积金等福利待遇往往执行标准较低,有时甚至无法完全保障。此外,民办高校教师的职业稳定性也很高,包括多种合同制聘用形式以及有限的晋升机会。这些因素共同导致教师对学校缺乏长期承诺和认同感,进而影响教师队伍的整体稳定性和教学质量。这种情况不仅降低了教师的工作满意度,还可能导致优秀人才的流失,对学校的长期发展构成挑战[3]。

2. 缺乏职业发展机会

民办高校教师归属感的一个突出问题是职业发展机会的缺乏。许多民办高校在职称评审、专业发展和继续教育机会等方面的资源有限,导致教师难以获得晋升和成长机会。此外,由于学校管理和体制的限制,教师可能面临职业规划不清晰、培训体系不完善、参与决策机会有限等问题。这些因素共同作用,使教师个人价值实现受限,职业发展前景不明朗,从而降低了教师对学校的归属感和忠诚度,影响了教师队伍的稳定性和积极性[4]。

3. 管理制度有待完善

在民办高校教师归属感现状中,管理制度不合理是一个突出问题。许多民办高校存在人事制度不透明、决策缺乏民主参与、考核体系过于僵化等问题,导致教师在职业发展和日常工作中感到被边缘化。此外,一些学校可能会采取较为严格的管控措施,限制教师的教学自主权和创新空间。这种管理方式不仅削弱了教师的工作积极性,也影响了教师对学校的认同感和归属感,使教师难以感受到自己是学校共同体的重要成员,从而降低整体的职业满意度和稳定性[5]。

三、影响民办高校教师归属感的原因

1. 民办高校的性质与定位

民办高校教师归属感低的一个重要原因是学校的性质与定位。由于民办高校通常依靠学费等自筹资金运营,在资源配置、稳定性和长期规划方面与公办高校相比存在劣势。民办高校往往更注重短期经济效益,而可能忽视对教师职业发展的长期投入,例如提供充足的科研经费、持续的职业培训机会和稳定的晋升渠道。此外,民办高校的社会认可度有时低于公办高校,这也影响了教师对所在单位的认同感。这些因素共同作用,使教师感到缺乏职业安全感和发展前景受限,从而降低了他们对学校的归属感[6]。

2. 社会地位低下

民办高校教师归属感低的一个关键原因是他们的社会地位相对较低。与公立大学相比,民办高校及其教师在公众认知中往往缺乏声誉和认可度,这不仅影响教师的职业自豪感,也可能导致其在学术交流、项目申请等方面面临更多障碍。此外,由于社会地位问题,民办高校教师可能感到自身工作价值未得到充分尊重,这进一步削弱了他们对学校的认同感和长期投入,影响了教师队伍的稳定性。社会地位的差异也体现在薪酬和社会保障方面,共同降低了教师的工作满意度和归属感[7]。

3. 高校管理模式过于严格

民办高校教师归属感低的一个重要原因是高校的管理方式过于严格。一些民办高校倾向于采取集权管

理模式，对教师的教学活动、科研方向甚至个人行为进行严密监控和限制。这种高压环境不仅压缩了教师的专业自主权和创新空间，还可能导致他们感到缺乏尊重和支持。严格的规章制度和频繁的考核可能会增加教师的工作压力，降低他们的工作满意度，最终影响他们对学校的认同感和忠诚度。这种管理方式使教师难以在工作中找到成就感和个人价值，从而削弱了他们对学校的归属感[8]。

四、提升民办高校教师归属感的措施

提升民办高校教师归属感是一项系统工程，需要多管齐下。具体建议如下：

1. 完善内部管理制度

提升民办高校教师归属感的有效措施之一是完善内部管理制度，包括建立更加透明、公正的决策机制，确保教师能够参与学校的管理和发展规划；制定合理的人事政策，例如清晰的晋升路径、公平的绩效考核制度、稳定的合同制度，增强教师的职业保障；同时，优化教学管理和科研支持体系，提供充足的学术自由和支持，鼓励创新与合作。通过这些改进，可以营造一个更加开放、支持性更强的工作环境，让教师感受到自身贡献得到认可，从而增强教师对学校的认同感和归属感[9]。

2. 提升教师福利待遇

提升民办高校教师归属感的关键举措之一是提升教师的福利待遇，包括提高基本工资、提供具有竞争力的绩效奖金、完善社会保险、住房公积金等社会保障，以及设立职业发展基金，支持教师继续深造和参与学术活动。此外，学校还可以提供良好的工作环境，例如改善办公条件、设置教师休息室、提供健康体检等福利。通过这些切实的支持，不仅可以直接改善教师的生活质量，还能体现学校对教师价值的认可和尊重，从而提升教师的职业满意度和对学校的忠诚度，进一步增强教师的归属感[10]。

3. 建立合理的激励制度

根据弗洛姆的期望理论，激励力（M）的大小由效价（V）和期望值（E）决定，即激励力（M）=效价（V）×期望值（E）。因此，民办高校管理者在设定绩效目标时，需要考虑其所能实现的目标是否能够满足教师的物质或精神需求。这样，教师从学校设定的绩效考核目标中就能看到，他们所关注的价值越大，其有效性就越大；学校在设定绩效目标时，也应向员工展示实现目标的可能性（0-1）。如果无论付出多少努力，目标都无法实现，教师就会失去工作热情，达不到激励效果。

设定绩效考核目标时，建议遵循 SMART 原则，即具体化，这样更能激发教师的行为动机，并强调实现目标的难度。任务应有一定的难度，使教师乐于并愿意接受具有挑战性的任务，有动力去实现目标，并为之努力。在此过程中，还应考虑短期激励的结合。短期激励满足教师的当前需求，而长期激励则伴随着可实现的长期目标，例如教师教学能力和教育成就的提升。短期激励与长期激励相结合，可以减少教师倦怠，保持其工作动力[11]。

根据赫茨伯格的双因素理论，影响教师工作动力的主要因素有两个：健康因素和激励因素。例如，如果健康因素导致员工不满意，他们的薪酬和福利就会导致不满。如果可能的话，如果教师能够在工作中获得成长，就像激励因素一样，那么员工就会感到满意。合适的薪酬制度可以提高员工的工作满意度，增强他们对学校的归属感，并激励他们实现自我价值。

4. 优化职业发展路径

提升民办高校教师归属感的重要举措是优化教师职业发展路径，包括建立清晰的晋升机制、提供持续的专业发展机会、制定个性化的成长计划。学校应建立透明的职称评审标准和流程，确保每位教师清晰地

了解自身的职业发展前景；定期组织教学研讨会、学术交流和专业培训，帮助教师不断提升教学和科研能力；同时，鼓励和支持教师参加国内外学术会议和项目合作，拓宽视野，提升在专业领域的影响力。通过这些举措，不仅可以激发教师的工作热情，还能促进教师的个人成长和职业成就，从而显著增强教师对学校的归属感。

5. 增强认同感和荣誉感

提升民办高校教师归属感的有效措施之一是增强教师的认同感和荣誉感。这可以通过表彰优秀教师、举办年度颁奖典礼以及在校内外广泛宣传教师成就来实现。学校应建立公正的评价体系，对在教学、科研和社会服务方面表现优异的教师给予充分的认可和奖励；同时，积极通过校刊、官网、社交媒体平台等展示教师的专业贡献和个人风采，增强教师作为教育工作者的自豪感。此外，鼓励教师参与学校的决策过程，让他们感受到自己是学校发展不可或缺的一部分，这种参与感将进一步加深他们对学校的认同感和归属感。通过这些方式，可以有效提升教师的职业满意度，促进整个教学团队的积极性和凝聚力。

五、结论

本研究全面分析了影响民办高校教师归属感的因素，发现薪酬福利、职业发展、管理制度等是决定教师对学校认同感和忠诚度的关键因素。研究表明，提升民办高校教师归属感，不仅可以提升教师个人的工作满意度和幸福感，还能显著促进教师队伍的整体稳定和学校的长远发展。为此，本文提出了多项具体策略，包括完善内部管理制度、提高教师福利待遇、制定合理的激励制度、优化职业发展通道、增强认同感和荣誉感以确保教师的职业稳定性、提供专业成长发展平台、营造积极的校园文化氛围、提高教师参与管理决策的参与度等。这些措施的落实需要民办高校管理层和教育行政部门的共同努力，也需要国家政策的支持和引导。总之，通过优化管理制度、加强人文关怀、改善工作环境，能够有效提升民办高校教师的归属感，从而为实现更高质量的教学成果奠定坚实的基础。未来的研究应持续关注该领域的发展变化，探索更多创新解决方案，以应对不断变化的教育环境带来的挑战。

参考文献：

- [1] 齐素素. 民办高校教师激励机制优化研究. 山东建筑大学, 2024.
- [2] 罗艳. 民办高校教师发展动力提升路径研究. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(07): 29-30+39.
- [3] 黄彩虹. 福建省民办高校教师激励机制优化研究. 福建师范大学, 2023.
- [4] 唐佳, 马良燕. 民办高校教师激励问题研究述评广东省教师继续教育学会第六次教学研讨会论文集(三). 广东省教师继续教育学会, 2023: 6.
- [5] 李鹏翔, 楼迪. 关于提升民办高校青年教师归属感的建议. 现代工商管理, 2023, 44(03): 110-112.
- [6] 蔡春林. X民办高校教师人力资源管理机制优化研究. 福建师范大学, 2022.
- [7] 郭廷军. 民办高校新入职教师职业归属感研究——以吉林省为例. 现代工商管理, 2022, 43(17): 101-103.
- [8] 谢友刚. 公共管理视角下民办高校青年教师职业归属感研究. 四川农业大学, 2022.
- [9] 杨梅. 提升归属感与民办高校教师队伍稳定. 人力资源, 2022(04): 34-35.
- [10] 张丽梅. 提升民办高校教师归属感研究. 云南师范大学, 2021.
- [11] 栾伯强, 刘英斌. 基于马斯洛需求层次理论的民办高校教师队伍建设与发展策略. 老字号品牌营销, 2021(09): 169-170.