

民办高校青年教师专业发展能力提升机制与支持体系研究

李俊璇 刘珍 朱娜
重庆城市科技学院

DOI:10.12238/mef.v8i7.12073

[摘要]本研究聚焦民办高校青年教师专业发展能力的现状、影响因素及提升机制。研究指出，由于职称评审不平衡、科研资源匮乏、评价体系不完善等问题，青年教师在教学、科研及社会服务方面面临诸多挑战，导致职业认同感低及创新动力不足。因此，构建多维度的支持体系显得尤为重要。通过完善政策扶持、优化校内治理、增强资源供给和个体激励，可实现教学、科研及职业发展的平衡提升。研究建议政府提供专项财政支持，学校建立系统化职业引导及激励机制，教师提升自主学习和职业规划意识，从而推动民办高校整体办学水平与高等教育质量的提升。

[关键词]民办高校；青年教师；专业发展能力；支持体系

中图分类号：G64 **文献标识码：**A

A Study on the Mechanism and Support System for Enhancing Young Faculty's Professional Development Capacity in Private Universities

Junxuan Li, Zhen Liu, Na Zhu

Chongqing Metropolitan college of Science and Technology

[Abstract] This study examines the current status, influencing factors, and enhancement mechanisms of young faculty members' professional development capacity in private universities. The findings show that due to imbalanced promotion evaluations, limited research resources, and an underdeveloped evaluation system, young faculty face numerous challenges in teaching, research, and community service, leading to low professional identity and insufficient innovative motivation. Consequently, establishing a multidimensional support system becomes crucial. By refining policy support, optimizing institutional governance, boosting resource provision, and strengthening individual incentives, it is possible to achieve balanced improvements in teaching, research, and career development. The study further suggests that government agencies should offer targeted financial support, universities should establish systematic career guidance and incentive mechanisms, and faculty should enhance their awareness of self-directed learning and career planning. These efforts will collectively promote the overall institutional quality of private universities and elevate the standard of higher education.

[Keywords] Private colleges and universities; Young faculty; Professional development capacity; Support system

引言

我国高等教育规模不断扩大，民办高校对提升教育普及率、满足多元化需求具有关键作用。然而，民办高校青年教师在职称评定、科研项目申请与晋升渠道等方面往往受限，加之教学资源与学术环境相对薄弱，难以获得充分发展^[1]。这不仅削弱了他们的职业认同，也导致部分教师在高强度工作中出现“躺平”或流失现象，影响师资队伍稳定^[2]。已有研究多关注外部激励（职称晋升、绩效考核等），但忽视了青年教师内在动力与差异化需求^[3]。部分民办高校因制度建设与资源投入不足，缺乏系统化支持与培训机会^[4]，从而制约了教师的自主创新与长远发展。为此，应关注组织文化与管理体制对教师专业成长的助推作用^[5]，通过完善激励机制与

资源保障构建多层次支持体系。基于此，本研究将系统分析青年教师专业发展现状与影响因素，兼顾制度优化与资源投入，并注重激发教师内在动力与职业规划指导，实现个体成长与高校整体教学质量的同步提升。

一、民办高校青年教师专业发展能力现状分析

（一）专业发展能力内涵解析

高校青年教师的专业发展能力包括教学、科研与社会服务三个核心维度，对高质量教学、科研创新和社会责任均至关重要^[6]。教学能力涵盖课程设计、课堂组织与教学反思；科研能力涉及项目申请、论文发表及成果转化；社会服务能力则与社会调研、政策咨询和学术推广紧密相关^[6]。根据专业发展阶段理论，新入职教师更关注教学适应与课堂管理，处于

职业中期的教师则侧重科研成果积累和项目创新^[3]。

（二）民办高校青年教师发展现状

相关研究显示，民办高校青年教师在高水平科研项目与社会服务方面相对薄弱^[4]。部分教师虽具备课堂教学能力，但在课程创新和教学改革方面仍较为保守^[2]。此外，科研经费与资源供给的不足限制了青年教师在课题申报和高水平论文发表方面的机会，阻碍其职业发展^[1]。

（三）青年教师专业发展面临的主要问题

整体而言，民办高校青年教师专业发展在资源与制度保障方面均存在挑战。一方面，缺乏系统的教师培训与职业发展指导，青年教师难以获得足够外部支持^[4]。另一方面，部分高校在科研与教学的评价标准上失衡，无法为教师提供兼顾教学与科研的职业发展导向^[5]。高强度教学任务也使得教师缺乏足够的科研时间，长期处于“应付型”教学状态，难以在职业生涯中实现突破^[6]。综上，全面提升民办高校青年教师专业发展能力需要在资源投入、制度建设和职业规划指导上协同发力，增强职业认同与持续发展动力，从而促进教学、科研与社会服务的综合提升。

二、民办高校青年教师专业发展能力的影响因素分析

（一）外部环境因素

政策与资源配置不足是制约青年教师专业发展的重要因素。尽管国家和地方层面出台了一系列支持政策，但执行中常出现落实不力的情况，致使青年教师难以获得实质性保障。民办高校在科研经费和资源获取上劣于公办高校，使青年教师在课题申请和学术活动参与上机会有限^[4]。

（二）学校治理因素

民办高校内部治理机制对青年教师的专业发展影响明显。部分高校在职称评审与晋升中评价标准不平衡：或过度关注科研成果而忽视教学质量，或对科研重视度不足，致使教师难以在教学与科研间找到平衡^{[2][6]}。同时，晋升标准的不透明也容易挫伤其职业积极性。

（三）教师个人因素

青年教师的自我导向学习能力是其专业发展的核心动力。具备自主学习能力的教师更愿意投入教学改革与科研创新^[2]。但在高强度教学压力下，部分教师缺乏系统反思与主动成长时间^[3]，只能被动适应日常教学，难以显著提升专业水平。

综合来看，民办高校青年教师的专业发展既受政策与资源、学校治理等外部因素影响，也取决于自身学习能力与积极性。要实现全面提升，需要政府、高校与教师协同努力，从完善扶持政策、优化评价制度和强化内在动能等多维度展开。

三、民办高校青年教师专业发展能力提升机制设计

计

民办高校青年教师的发展既关乎高校办学质量与特色，也对我国高等教育体系的可持续发展具有深远影响。因此，构建行之有效的专业发展能力提升机制至关重要。本文认为，相关机制设计需兼顾制度保障、资源支持、职业引导与激励创新等多个维度。

（一）制度保障机制

科学、合理的制度设计是青年教师专业发展的重要基础。已有研究表明，民办高校在职称评审和绩效考核制度上往往存在对科研和教学的失衡现象^[6]。为此，应优化科研与教学的评价权重，确保二者在高校考核体系中均能得到合理地位。同时，绩效考核应引入多维度评价方式，如学生反馈、同行评议以及教学成果展示，从而增强考核的公平性与激励性。此外，应确保职称晋升机制的透明与规范，增强青年教师对职业发展的信心。

（二）资源支持机制

资源供给不足是制约民办高校青年教师发展的核心问题之一。高校应在经费分配方面有针对性地倾斜，提高用于教师培训与学术交流的支出比重，努力建设并完善科研平台与实验设备等硬件资源。同时，应拓展外部合作渠道，与公办高校、科研院所及社会机构建立长期的合作关系，通过联合办学、项目共建与资源共享等方式，为青年教师创造更多学术与教学资源^[1]。定期举办高水平的学术研讨会、教师发展论坛等活动，有助于促进教师的科研水平提升与视野拓展。

（三）职业引导与反馈机制

系统化的职业引导与反馈机制对青年教师的职业成长至关重要。高校可通过建立教师发展中心或实行导师制，为青年教师提供教学与科研方面的专业化指导。导师应在青年教师入职初期就参与职业规划与学术指导，并定期对其教学能力与科研成果进行评价与反馈^[6]。此外，通过教学成果分享会、年度评优活动等形式，构建多渠道的反馈平台，使青年教师得以及时掌握自身进步情况并加以改进。

（四）激励与创新机制

健全的激励机制能够有效提升青年教师的积极性与创新能力。高校可通过设立校内科研创新奖、教学成果奖等方式，鼓励青年教师在教学改革、科研创新与社会服务等方面展现才华。激励手段除物质奖励外，还可采用科研休假、优先晋升机会、跨学科合作等非物质激励措施，以增强教师的归属感与成就感。此外，通过跨学科研究团队的组建，鼓励青年教师与不同学科背景的同事协作研究，既能拓宽研究视野，也能提升团队协作与创新能力。

总体而言，构建民办高校青年教师专业发展能力提升机制，需要在制度、资源、职业引导与激励创新方面形成系统

化设计,才能在有效激励教师投入教学科研、提升职业认同感的同时,实现高校的内涵式与可持续发展。

四、民办高校青年教师专业发展能力支持体系构建与优化

(一) 外部支持体系

完善的外部支持体系是民办高校青年教师专业发展获得持久动力的重要保障。鉴于当前民办高校在经费与资源获取方面相对薄弱,政府应在财政支持与政策制定上对民办高校予以更多倾斜,如设立专项经费或基金用于教师科研与培训^[4]。同时,社会力量可通过合作办学、公益捐赠与企业赞助等多元方式,补足民办高校在硬件设施与学术资源上的不足。

(二) 校内支持体系

校内支持体系对青年教师的专业发展具有直接而深刻的影响。高校应设立专门的教师发展中心,提供系统化的培训项目与职业发展指导,并依据学科特点邀请专家开展学术讲座、工作坊等活动,以帮助青年教师在教学与科研中不断进步^[1]。借助教学观摩、研讨会与校内外联合培养等形式,进一步加强教师间的经验交流与资源共享,从而提升整体教学与科研水平。

(三) 个体支持体系

在强调外部支持的同时,青年教师自身也应具备主动学习意识与职业规划能力。高校可提供丰富的线上线下学习资源,引导教师参与研修项目,并定期组织职业规划及心理辅导活动,帮助他们明确个人发展目标^{[5][6]}。自我反思与持续进修对于教师的专业成长至关重要,唯有在自觉与外部机制的共同作用下,才能真正实现教师个体的发展跃升。由此可见,构建系统化的支持体系需要兼顾外部政策资源、校内管理与教师个体需求等多个层面。通过多元主体的协同配合,能够为青年教师营造良好的职业发展氛围,实现民办高校办学水平与高等教育整体质量的共同提升。

五、研究结论与政策建议

综上所述,民办高校青年教师的专业发展受到制度建设、资源配置与教师个人因素等多重维度的影响与制约:一方面,职称评审与绩效考核制度的不平衡难以有效激励教师在教学与科研方面均衡投入;另一方面,科研平台与培训机会等方面的资源不足,也限制了教师的职业发展空间。此外,部分青年教师缺乏自主学习意识与清晰的职业规划,在高强度教学压力下难以产生持续的创新动力。为切实提升青年教师的专业发展水平,亟需从政策、学校与个人三个层面构建多维度支持体系。

第一,政策层面:建议政府进一步加大对民办高校的财政支持力度,出台具有长期稳定性的专项资金或基金,为

青年教师的科研项目申请、职业培训与学术交流提供基础保障。在执行环节上,应加强监管与评估,确保政策能够更好地落地与延续。第二,学校层面:高校应不断优化绩效考核与晋升机制,增强制度的透明度与公平性。通过设立教师发展中心或导师制度,为青年教师提供系统化的教学与科研指导,并建立多元化的激励措施,如科研休假、跨学科合作项目等,以培育教师创新力与团队协作精神。第三,教师个人层面:青年教师应充分认识到自我导向学习与职业规划的重要性,积极利用校内外培训与学术资源,不断提升专业能力与综合素质。同时,可在教研活动、学术交流中加强与同行专家的沟通与协作,借鉴先进经验,及时总结反思教学与科研中的问题与不足。

总之,通过政府、学校与教师个人的协同努力,在制度完善、资源优化以及自我学习意识提升等方面形成合力,方能真正实现民办高校青年教师教学与科研能力的全面提升,从而推动高等教育内涵式、高质量地发展。

[参考文献]

- [1]杨程,周小舟.民办高校青年教师的困境及其破解[J].中国青年社会科学,2019,38(05):100-105.DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2019.05.016.
- [2]徐雄伟,张国平.民办高校教师自我导向学习对其教学投入的影响研究[J].教师教育研究,2020,32(05):16-23.DOI:10.13445/j.cnki.t.e.r.2020.05.003.
- [3]夏燕.高校教师专业发展内在动力及其影响因素[J].中国成人教育,2023,(23):68-71.
- [4]闫晓丽,王北生.民办高校青年教师专业发展面临的主要矛盾与对策——基于利益相关者理论的分析[J].河南社会科学,2022,30(05):107-115.
- [5]押男,黄欣,黄健.新时代高校青年教师关键能力和素养模型构建及其应用[J].教师教育研究,2024,36(05):90-97.DOI:10.13445/j.cnki.t.e.r.2024.05.010.
- [6]朱孝钦,陈飞.高校青年教师教学能力提升路径研究——评《高校青年教师教学发展研究》[J].化学教育(中英文),2024,45(18):128.DOI:10.13884/j.1003-3807hxjy.202409sp01.

作者简介:

李俊璇(1994.4),女,汉族,重庆,重庆城市科技学院,讲师,研究方向:企业管理,教育管理。

刘珍(1985.9),女,汉族,四川,重庆城市科技学院,副教授,研究方向:企业管理,教育管理。

朱娜(1989.11),女,汉族,安徽宿州人,重庆城市科技学院,副教授,研究方向:数字经济,新零售和企业管理。

课题项目:

中国民办教育协会2024年度规划课题《民办高校青年教师专业发展能力影响因素评估与提升路径研究》,项目编号:CANFZG24072。名称:基于多重因果漏斗模型的体验式教学改革研究—以《管理学》课程为例。课题来源:自选课题,课题编号:YJ2391