

民办高校思政课教师离职意愿的 群体特征与影响因素研究

阙明坤¹, 蒋晓蝶²

(1. 浙江大学教育学院, 浙江 杭州 310058; 2. 北京师范大学高等教育研究院, 北京 100875)

[摘要] 办好思政课的关键在教师。加强民办高校思政课教师队伍建设, 应注重如何留住现有思政课教师。基于全国民办高校思政课教师问卷调查数据分析发现, 在横向维度上, 离职意愿出现群体分化, 男教师的离职意愿明显高于女教师, 年龄越小、教龄越短, 民办教师思政课教师离职意愿越高; 在纵向维度上, 青年教师群体的离职意愿较为突出, 随着年龄递增呈现总体下降趋势; 在影响因素上, 非教学负荷、职业稳定认同、职业身份认同、组织情感支持、组织发展支持等产生作用, 但对于不同离职意愿水平的民办高校思政课教师具有差异化的影响。围绕研究结论, 提出建议: 依据离职意愿表现, 把握重点群体; 把握非教学压力, 缓解工作负荷; 重视民办高校思政课建设, 提升民办高校思政课教师职业认同; 用物、用情、用心, 优化组织支持。

[关键词] 民办高校; 思政课教师; 离职意愿; 工作负荷

[中图分类号] G 451.2

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493 (2025) 01-0010-09

民办高校是我国高等教育事业的重要组成部分。据教育部统计, 截至2023年年底, 我国共有民办高校789所, 其中, 普通本科学校391所; 本科层次职业学校22所; 高职(专科)学校374所; 成人高等学校2所。民办普通、职业本专科在校生994.38万人^[1]。当前, 由于办学历史较短、经费投入不足和综合实力不强等原因, 民办高校在思政课教师队伍建设较为薄弱, 存在教师流失等问题^[2-3], 影响民办高校高质量发展^[4-5]。思想政治理论课是落实立德树人根本任务的关键课程, 办好思想政治理论课关键在教师。中办、国办《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》特别强调, “民办学校、中外合作办学思政课建设相对薄弱”“各地应对民办学校指派思政课教师或组建专门讲师团”。

在建设高质量思政教育体系、加快建设教育强国的背景下, 如何进一步加强民办高校教师队伍建设特别是思政课教师队伍建设, 具有必要

性^[6]。当前, 学界研究主要关注整体民办高校教师队伍建设^[7], 较少专门聚焦民办高校思政教师这一群体, 且侧重于学理思辨, 较少采用实证范式加以验证。本研究以民办高校思政课教师离职意愿为切入点, 结合全国民办高校思政课教师问卷调查数据, 分析民办高校思政课教师离职意愿的总体情况, 以期留住民办高校思政课教师, 促进教师队伍高质量发展。

一、文献综述

(一) 民办高校思政课教师离职意愿

离职可以分为多种类型, 本文的离职主要指由个体控制并根据自身意愿做出的主动离职。离职意愿是个体想要离开所在组织的想法或心理倾向^[8], 能够有效预测教师的离职行为^[9-10], 是反映教师队伍建设的指标^[11], 对于民办高校思政课教师的教学准备、教学投入、教学质量等产生影响, 关乎思政育人与学生成长发展的充分性、连续性。

[收稿日期] 2024-11-09

[基金项目] 国家社科基金高校思想政治理论课研究专项“高质量推进民办高校思政课教师队伍建设研究”(22VSZ167)

[作者简介] 阙明坤(1983—), 男, 湖北安陆人, 研究员, 博士生导师, 浙江大学国家高端智库教育学院分中心执行主任, 主要研究方向为高等教育与教育政策。

(二) 民办高校思政课教师离职意愿的影响因素

民办高校思政课教师离职意愿研究属于教师流动领域。有关离职意愿的影响因素,民办高校思政课教师与其他教师群体之间具有一致性和差异性。一方面,民办高校思政课教师承载教学角色,与农村教师^[12]、幼儿教师^[13]等类似,同样受到工作负荷、职业认同和组织支持等因素的作用;另一方面,由于民办高校组织属性与思政课建设实践情况,民办高校思政课教师离职意愿的影响因素呈现相对差异化的表现。

1. “一岗多职”的工作负荷引发民办高校思政课教师离职倾向。教师工作负荷与其面临的职业压力紧密相关,比如教学任务量、教学强度等是产生离职意愿的重要因素。受到民办高校发展阶段及其办学性质的影响,民办高校思政课教师的工作负荷既来自教学任务,也来自非教学工作,存在“一岗多职”现象。

一方面,民办高校的人力资本积累尚处于过渡期^[14],存在教师尤其是思政课教师师资不足等问题^[15],师生比较高,许多民办高校思政课教师既有思政课,还有创新创业教育、心理教育、军事理论教育等,承担较多的教学任务;另一方面,由于民办高校的办学属性,一部分民办高校为了降能增效,未独立设置思政教学科研二级机构,多为合署办公^[16],许多民办高校思政课教师身兼多职,或者本身是行政人员或者兼职人员抽调来兼任思政课,需在非教学工作上投入较多精力,在教学身份和非教学身份之间不断游移转换,工作负荷较重。

2. “民办+思政”的职业认同对于民办高校思政课教师离职意愿的影响。职业认同是教师关于职业的积极态度,表现为认可和接纳教师职业,帮助教师在面对压力时保持积极态度^[17],对于教师离职意愿产生重要作用^[18]。

相较于其他教师群体,民办高校思政课教师的“民办”与“思政”双重属性,影响着这一群体的职业身份认同和职业价值认同,前者以民办教师身份为认同对象,而后者以思政课价值为认同载体,关乎民办高校思政课教师如何理解自身职业角色及其价值^[19],影响离职意愿。其一,由于民办组织属性,游走于体制边缘^[20],加之民办高校在专业课程与思政课程之间的不同部署,职业身份认同的边缘化倾向有所加强;其二,由于思政课育人效能

的相对潜隐性、长期性,思政课存在“低头族”“人在心不在”隐性逃课等现象^[21],影响教师的思政课价值认同。加之部分民办高校办学资源相对有限,较少大规模“自养”思政课教师^[22],在聘用专职教师的同时,选择外聘兼职教师、临时教师或抽调行政人员兼任思政课教师,影响职业稳定性认同,对离职意愿产生作用。

3. 民办高校的组织支持对于民办高校思政课教师离职意愿的影响。组织支持是教师队伍稳定与发展的保障^[23-24],关乎教师获取工资、绩效津贴、交流培训、职称评定、劳动保障等合理权益与待遇,发挥着“稳定器”的作用。

民办高校的组织建设情况影响其对思政课教师的支持。在长期以来的管理体制和资源分配方式下^[25-26],民办属性影响着民办高校的组织建设,多呈现单边模式^[27]。这为初创期的民办高校带来了灵活性优势^[28],也存在人事更换较为频繁、部门职能较为模糊和规章制度时常变动等情况^[29-30],作用于组织公正性氛围和组织情感性支持。在组织资源投入方面,中办、国办《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》明确,思政专项经费“本科院校按在校生总数每生每年不低于40元,专科院校按每生每年不低于30元”。在生存与发展的双重压力下^[31],部分民办高校思政课教育专项经费难以保障,在思政教育方面投入相对有限,直接影响民办高校思政课教师的组织资源性支持。同时,在人员流动性较大的情况下,民办高校有着“为他人做嫁衣”的担忧^[32]，“重用轻养”^[33]影响组织发展性支持。

二、研究设计

(一) 数据来源与调查样本统计

本研究以民办高校思政课教师为调查对象,进行大规模数据调查,共收集问卷1 031份,筛除无效数据或极端数据后,共计有效问卷1 012份(见表1)。总体来看,民办高校思政课教师呈现相对突出的分布特征。在性别上,女性教师占比较大,达到68.5%,超过三分之二;男性有319人,占比31.5%。在年龄上,年轻化特征有所体现,超过半数的民办高校思政课教师在35岁以下,46岁及以上的教师占比为14.2%。在教龄上,多为初任教师,任教时长在3年以内的占比为59%,通常处于新手过渡阶段,需要富有经验的教师带领,

但从事思政课教学达到 10 年以上的资深教师约为 20.8%，相对较少。在职称上，近一半的民办高校思政课教师为尚未评定职称教师或助教，分别占比 21.3%、26.6%，可能原因在于民办高校资源有限，通过转岗调岗、聘用兼职教师或临时性员工等补充思政课师资。在一般班级学生规模上，多为大班教学，学生规模在 51~100 人之间的有 71.7%，超过 100 人的有 21.8%。在实际月收入上，约一半的民办高校思政课教师实际月收入在 6 000 元以下。

表 1 样本分布情况表

个体特征	类别	人数	百分比/%
性别	男	319	31.5
	女	693	68.5
年龄	35 岁以下	534	52.8
	35~45 岁	334	33.0
	46~60 岁	96	9.5
	60 岁以上	48	4.7
教龄	1 年以内	275	27.2
	1~3 年	322	31.8
	3~5 年	115	11.4
	5~10 年	89	8.8
	10 年以上	211	20.8
职称	教授	40	4.0
	副教授	171	16.9
	讲师	307	30.3
	助教	269	26.6
	尚未评定	216	21.3
一般班级学生规模	其他职称系列	9	0.9
	50 人(含)以下	66	6.5
	51~100 人	726	71.7
	101~199 人	213	21.1
实际月收入	200 人及以上	7	0.7
	4 000 元以下	73	7.2
	4 000~6 000 元	427	42.2
	6 000~8 000 元	276	27.3
	8 000~10 000 元	120	11.9
	10 000~12 000 元	68	6.7
	12 000 元以上	48	4.7

(二) 测量工具

分析数据源自 2022 年度国家社科基金课题“高质量推进民办高校思政课教师队伍建设研究”的问卷调查。该问卷涵盖民办高校思政课教师工作负荷量表、职业认同量表、组织支持量表、离职意愿量表等，均采用李克特五点量表，1~5 分别表示“完全不同意”到“完全同意”。

一是离职意愿量表。采用探索性因子分析，KMO 值为 0.835，Bartlett 球形度检验 $P < 0.001$ ，因子分析得到 2 个因子，分别命名为离职规划意愿、离职行动意愿，如“我详细地计划过离开民办高校思政课教师岗位”“我经常表达离职想法”等，题项共有 4 个。量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.949，具有较高的内部一致性信度。得分越高，表明离职意愿越高。

二是工作负荷量表。KMO = 0.746，Bartlett 球形度检验 $P < 0.001$ ，进行探索性因子分析，因子分析得到 2 个因子，分别命名为教学负荷、非教学负荷，如“我时常感到思政课教师工作很忙碌”“我时常感到我承担了太多非教学类的事务”等，题项共有 5 个。量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.896，具有较高的内部一致性信度。得分越高，表明工作负荷越高。

三是职业认同量表。KMO = 0.860，Bartlett 球形度检验 $P < 0.001$ ，进行探索性因子分析，因子分析得到 3 个因子，分别命名为职业身份认同、职业价值认同、职业稳定认同，如“我很自豪成为一名民办高校思政课教师”“我认为思政课教师工作很有意义”“我感到工作很稳定”等，题项共有 12 个。量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.889，具有较高的内部一致性信度。得分越高，表明职业认同越高。

四是组织支持量表。KMO = 0.975，Bartlett 球形度检验 $P < 0.001$ ，进行探索性因子分析，因子分析得到 5 个因子，分别命名为组织公正性氛围、组织资源投入、组织发展支持、组织情感支持、组织待遇保障，如“我的教学质量考核评价、年终评比等组织绩效得到了足够公正的认定”“我认为学校思政课有充足的师资”“我受到了学校的尊重”“我获得了自己满意的薪酬待遇”等，题项共有 34 个。量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.985，具有较高的内部一致性信度。得分越高，表明组织支持越高。

三、研究分析与结果

（一）民办高校思政课教师离职意愿的总体情况

整体上来看，民办高校思政课教师离职意愿的平均得分为 2.257，标准差为 1.102。具体而言，在调查中有 41.90% 的民办高校思政课教师表示自己较为认真地考虑过离开民办高校思政课教师岗位，值得引起重视。

（二）民办高校思政课教师离职意愿的群体特征

民办高校思政课教师离职意愿的群体特征呈现双维解读：在横向维度上，不同性别、教龄、职称、受聘方式、实际月收入等个体特征的群体存在差异化的离职表现；在纵向维度上，离职意愿呈现总体下降趋势。

1. 基于横向维度的群体特征。比较不同个体

特征的民办高校思政课教师表现，在离职意愿上出现群体分化，如表 2 所示。在性别方面，民办高校思政课男性教师在离职意愿上相对高于女性教师，在职业认同上相对低于女性教师，其中 47.33% 的男教师表示有离职打算，约是女教师的 1.2 倍。在教龄方面，相较教龄较长的民办高校思政课教师群体，教龄在 3 年以内的教师离职意愿较高，初入职的 1~3 年是关乎民办高校思政课教师留存的关键期；在职称方面，有职称的教师群体在离职意愿上相对低于无职称群体，可能原因在于职称带来相对更为正式的组织身份，影响教师的职业身份构建和职业稳定性感知；在受聘方式方面，政策性临时聘用的民办高校思政课教师在离职意愿上显著较高；在实际月收入上，处于 4000 元以下的教师群体有着较高的离职意愿，随着实际月收入的提高，离职意愿相对降低。

表 2 不同个体特征的民办高校思政课教师表现

个体特征	统计类别	离职意愿	工作负荷	职业认同	组织支持
性别	男	2.38 ± 1.15	3.42 ± 0.88	3.73 ± 0.73	3.56 ± 0.82
	女	2.20 ± 1.07	3.36 ± 0.89	3.84 ± 0.69	3.57 ± 0.83
教龄	1 年以内	2.27 ± 1.09	3.12 ± 0.89	3.88 ± 0.66	3.69 ± 0.77
	1~3 年	2.28 ± 1.11	3.38 ± 0.87	3.85 ± 0.69	3.63 ± 0.82
	3~5 年	2.18 ± 0.98	3.38 ± 0.78	3.68 ± 0.77	3.34 ± 0.83
	5~10 年	2.24 ± 1.12	3.64 ± 0.77	3.78 ± 0.76	3.45 ± 0.82
	10 年以上	2.25 ± 1.56	3.58 ± 0.92	3.72 ± 0.71	3.47 ± 0.89
职称	有职称	2.19 ± 1.10	3.49 ± 0.87	3.78 ± 0.75	3.48 ± 0.85
	无职称	2.33 ± 1.10	3.26 ± 0.90	3.84 ± 0.66	3.66 ± 0.80
受聘方式	通过招聘	2.30 ± 1.12	3.37 ± 0.89	3.79 ± 0.70	3.56 ± 0.84
	转岗/调岗	2.02 ± 0.99	3.44 ± 0.85	3.94 ± 0.61	3.61 ± 0.78
	退休返聘	1.80 ± 0.78	3.20 ± 0.82	4.02 ± 0.83	3.65 ± 0.76
	政策性临时聘用	2.31 ± 0.97	3.82 ± 0.91	3.27 ± 0.86	3.06 ± 0.96
实际月收入	4 000 元以下	2.60 ± 1.09	3.49 ± 0.90	3.69 ± 0.65	3.49 ± 0.85
	4 000~6 000 元	2.21 ± 1.07	3.25 ± 0.89	3.87 ± 0.68	3.61 ± 0.81
	6 000~8 000 元	2.33 ± 1.07	3.41 ± 0.82	3.76 ± 0.71	3.49 ± 0.83
	8 000~10 000 元	2.18 ± 1.17	3.53 ± 0.94	3.71 ± 0.74	3.51 ± 0.88
	10 000~12 000 元	2.03 ± 1.13	3.51 ± 0.94	3.86 ± 0.79	3.67 ± 0.88
	12 000 元以上	2.28 ± 1.24	3.51 ± 0.93	3.88 ± 0.76	3.69 ± 0.79

2. 基于纵向维度的群体特征。民办高校思政课教师的离职意愿有动态的变化过程。为更加全面

地理解民办高校思政课教师，有必要从纵向维度进行研究。如图 1 所示，分析不同年龄阶段的表现，

35 岁以下民办高校思政课教师的离职意愿相对高于其他年龄段的教师,青年教师群体的离职意愿较为突出。随着年龄递增,民办高校思政课教师的离职意愿呈现下降趋势。原因可能是随着年龄递增,民办高校思政课教师逐步适应工作环境,离职意愿降低,也可能是离职意愿较高的青年教师逐步流动出去,离职意愿较低的群体留存下来。

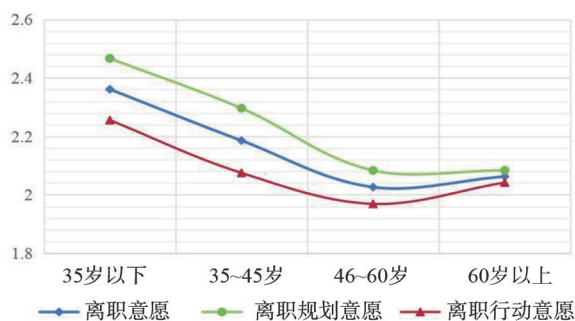


图 1 不同年龄阶段的离职意愿表现

(三) 民办高校思政课教师离职意愿的影响因素分析

为了进一步探讨影响民办高校思政课教师离职意愿的影响因素,控制性别、年龄、职称、教龄、实际月收入等变量,进行回归分析,各个变量的 VIF 值小于 10,表明回归方程不存在严重的多重共线性问题(见表 3)。

首先,在工作负荷方面,来自非教学任务的工作负荷存在影响作用。由于历史发展基础较短、资源相对有限,加之专业课程建设等支出,在民办高校思政建设上多为合并办公,存在民办高校思政课教师多兼任行政、党团工作等情况^[34]。对于民办高校思政课教师,平均每周超过 12 学时的比例达到 39.13%,且在日常思政课教学中通常为大班化教学,在保障大额教学量时承担非教学事务^[35],加重工作负荷,显著影响离职意愿。

其次,在职业认同方面,职业稳定认同、职业身份认同具有影响作用,反映了自其进入民办学校获得思政课教师身份以来的工作不稳定、职业角色认同较低等情况,是促成民办高校思政课教师倾向流动的内在根源。原因可能与民办高校思政课教师的临时性聘任有关,在调查中近半数的民办高校思政课教师选择将这一工作作为另谋他职的过渡。

最后,在组织支持方面,组织情感支持、组织发展支持具有影响作用,反映了对于民办高校思政

课教师以物留人的同时,还要注重如何以心留人、以情留人。一般而言,加强组织资源投入、保障工资津贴待遇等可以改善民办高校思政课教师处境,是加强教师队伍建设的重要方式。与此同时,组织情感支持、组织发展支持对于民办高校思政课教师的影响作用,表明正确运用非物质支持的重要性,可以通过合理提供交流培训等发展性支持,形成学生尊重、领导认可、院校重视的情感性组织支持状态,留住民办高校思政课教师。

表 3 回归分析结果

影响因素	系数	标准误
教学负荷	0.008	0.040
非教学负荷	0.115 **	0.031
职业价值认同	-0.061	0.041
职业身份认同	-0.115 **	0.050
职业稳定认同	-0.597 **	0.029
组织公正性氛围	-0.065	0.064
组织情感支持	-0.048 *	0.067
组织资源投入	-0.082	0.057
组织发展支持	0.083 *	0.039
组织待遇保障	0.070	0.038
R ²	0.529	
调整后的 R ²	0.518	F = 46.202 **

注:因变量为离职意愿;* $P < 0.05$,** $P < 0.01$

进一步地,采用分位数回归探究各个因素对不同离职意愿民办高校思政课教师的异质性影响,如图 2 所示。可以看到,教学负荷、职业价值认同、组织情感支持对民办高校思政课教师离职意愿的影响随着意愿水平的上升而呈现增强趋势。职业身份认同、职业稳定认同、职业发展支持、职业待遇保障等对民办高校思政课教师的影响随着离职意愿水平的上升呈现相对减弱趋势,表明相应影响因素对促进低离职意愿的民办高校思政课教师更为有效。非教学负荷在保持相对稳定后呈现上升趋势,表明对高离职意愿的民办高校思政课教师产生更大作用。总体而言,对于不同离职意愿水平的民办高校思政课教师而言,各类因素的影响存在差异。教育政策制定者和学校管理者在促进民办高校思政课教师队伍稳定发展时,重视民办高校思政课教师的差异性,对不同离职意愿水平的教师给予针对性的关怀与支持。

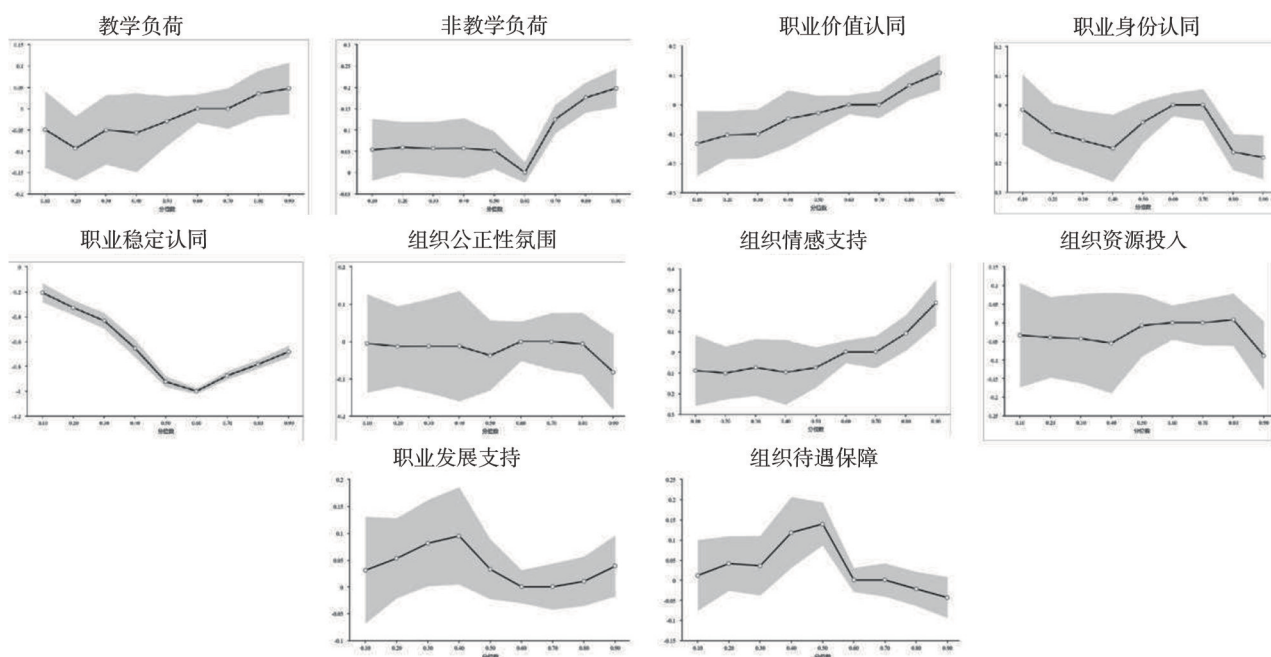


图2 分位数回归结果

四、对策建议

保障民办高校思政课教师队伍稳定,是提升思政课立德树人效果、加快民办高校高质量发展的重要任务之一。在建设教育强国的时代背景下,对我国民办高校教师特别是思政课教师离职意愿状况展开全面而深入的调查研究,显得尤为重要。本研究从多个层面考察了民办高校思政课教师的离职意愿及其影响因素,为进一步探索实践路径提供实证依据。基于研究分析与结果,本文的对策建议如下。

(一) 依据离职意愿表现差异,把握重点群体

由数据分析可知,不同民办高校思政课教师群体的离职意愿表现具有差异化特征。在个体特征方面,男教师的离职意愿明显高于女教师,年龄、教龄越低,民办教师思政课教师离职意愿越高,与国内外相关研究结论有一致性^[36-38]。可能的原因是男性思政课教师在养家糊口方面有着更大的压力,民办高校思政课教师的工资收入、社会地位等,难以吸引男教师长期从事该职业;年龄较小、教龄较短的教师离职意愿比较强,可能与个体职业认知与发展流动的不确定性有关,如以思政课教师为过渡,准备考公、考编、申博等^[38]。一系列因素对于民办高校思政课教师的离职意愿产生影响作用,

但对于不同离职意愿水平的群体而言,影响作用存在差异。关注民办高校思政课教师中的重点群体就成为突破点。鉴于此,可以由相关部门或者委托第三方组织建立完善的思政课教师信息化系统,包括离职登记、离职原因统计、需求预测等功能模块。通过高效采集、定期更新,形成思政课教师队伍大数据,结合教师的工作年限、年龄、性别等因素,抓住民办高校思政课教师的离职意愿水平,针对性施策,及时预警、及时干预,帮助政府部门和民办高校进行循证化治理,促进民办高校思政课教师队伍稳定持续发展。

(二) 关注民办高校思政课教师非教学任务,缓解工作压力

非教学负荷显著影响民办高校思政课教师离职意愿。按照《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》等文件要求,各高校按照师生比不低于1:350的比例核定专职思政课教师岗位。由于办学基础和办学性质,部分民办高校距离这一目标尚有差距,连带形成较为突出的思政课教师“一岗多职”等现象,非教学任务较多是民办高校思政课师资队伍面临的现实状况。如何改善民办高校思政课教师用人状况,避免超负荷教学、行政工作和过度加班,是降低工作负荷、留住民办高校思政课教师的重点。其一,完善专门针对民办高校思

政课教师队伍建设的政策,做到配齐数量与提高待遇相结合、选聘录用与监督考核相结合,切实增加专任思政课教师的岗位设置,适当实行思政课特聘教师、兼职教师制度,补齐数量,切实缓解非教学压力。其二,完善民办高校思政课教师用人制度,明确思政课教师的首要岗位职责是讲好思政课,合理分配教学、行政任务负荷,降低民办高校思政课教师的非教学任务量。其三,健全符合思想政治理论课教师职业特点和岗位要求的评价体系,重点考察思政课教师的思想政治、师德师风、育人效果、学生评价等,将思想政治理论课教师职称纳入单列计划,设置更为适切的评价体系,重视思政课教师的教学付出,使其安心育人,不断增强思想政治理论课的思想性、理论性和亲和力,引导学生立德成人、立志成才。

(三) 重视民办高校思政课建设,提升民办高校思政课教师职业认同

民办高校思政课教师等问题的存在,既来自公办教师与民办教师之间长期以来的管理体制差异,也源自部分民办高校在资源有限、专业课程教学需求尚有待进一步满足的情况下难以兼顾,对于思政课鞭长莫及。在访谈调研中,许多思政课教师不仅反映工资待遇偏低、思政课教师专项津贴难以落实等问题,还认为工作稳定性较低,“责任大、认可低、归属少”等。让民办高校思政课和思政课教师“说起来重要,做起来也重要”,提升职业身份认同、职业稳定认同,是改变流动现状的关键。其一,突破民办高校思政课教师“身份”困境。教育部《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》明确提出“采取派驻支援或组建讲师团等形式支持民办高等学校配备思政课教师”,建议由有关教育行政部门统一管理民办高校思政课教师,确保公办教师、民办教师同等待遇,明确合理的薪酬和福利待遇,提升职业安全感、认同感、获得感、幸福感,留住优秀思政课教师。其二,探索选派人才进入民办高校工作的不同形式,平衡好“体制内”与“体制外”的身份关系,不断完善公、民办高校马克思主义学院之间的结对帮扶机制,探索公、民办马克思主义学院协作共建的统筹机制和评价机制,加强校内外兼职教师管理,加强职业认同。其三,确保充足的资源投入,包括教学设施、科研经费和教学辅助设备等,增加校本化的教师职称评定机会,提升对民办高校思政课教师的

重视度、尊重度,打造政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严和人格正的民办高校思政课教师队伍。

(四) 用物、用情、用心留人,优化民办高校思政课教师组织支持

民办高校思政课教师的组织支持,既要用物,还要注重用情、用心,共同发力,加强民办高校思政课教师队伍建设。其一,在资金投入、人才引进、资源配置上优先保障思政课教师队伍。民办高校应落实国家相关政策要求,按照本科院校每生每年不低于40元、专科院校每生每年不低于30元的标准安排专项经费,保障思政课教师的学术交流、实践研修、职称评定等,确保优秀思政课教师用得上、留得住。其二,加强组织重视度、认可度,加大情感性支持和发展性支持。健全学校马克思主义学院、教师发展中心、教研室、名师工作室等思政课教师教学科研二级机构,形成“学生尊重、学校重视、社会认可”的综合性组织环境,深化学校各部门支持、配合思政课教师开展教学科研的全员育人、全程育人、全方位育人机制,解决引才、育才难题。其三,完善章程,明确部门职责,优化组织制度与氛围建设。加快建设高水平民办高校^[39],不断提升治理的科学性、稳定性,强化民主、公正、高效、透明的组织制度和氛围建设,建立健全思政课教师学校民主管理参与机制,发挥学术委员会、教授委员会作用,定期组织教师代表会议、座谈会等,使民办高校思政课教师能够参与到决策过程中,形成良好的组织氛围,激发民办高校思政课教师的积极性、主动性、创造性。

[参考文献]

- [1] 教育部发展规划司. 2023年全国教育事业发展基本情况[EB/OL]. (2024-03-21)[2024-06-05]. http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2024/55831/sfcl/202403/t20240301_1117517.html.
- [2] 卢威,李廷洲. 走出体制吸纳的误区:增强非营利性民办高校教师职业吸引力的路径转换[J]. 中国高教研究, 2020(10): 62-68.
- [3] 闫丽雯,周海涛. 民办高校教师职业倦怠水平及影响因素分析[J]. 国家教育行政学院学报, 2018(2): 76-82.
- [4] 黄小灵. 我国建设高水平民办高校面临的困境与实践路径探析[J]. 高等教育研究, 2019(6): 67-72.
- [5] 梅传声,毛亚梅. 关于民办高校思想政治理论课建

- 设的思考[J]. 学校党建与思想教育, 2019(22): 53-54.
- [6] 阙明坤, 孙艳艳. 民办高校思政课建设现状、困境与对策[J]. 中国高等教育, 2020(Z2): 58-60.
- [7] 胡艳, 刘佳, 姜思羽, 等. 新中国成立以来我国民办教师历史及启示——以H省N地区为例[J]. 教师教育研究, 2019(4): 103-110.
- [8] RUGULIES R, AUST B, MANSEN I E H. Effort - reward Imbalance at Work and Risk of Depressive Disorders. A Systematic Review and Meta - Analysis of Prospective Cohort Studies [J]. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 2017, 43(4): 294-306.
- [9] MOBLEY W H, GRIFFETH R W, HAND H H, et al. Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process [J]. Psychological Bulletin, 1979, 86(3): 493-522.
- [10] WANG P, CHU P P, WANG J, PAN R S, SUN Y, YAN M, ZHANG D H. Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction [J]. Frontiers in Psychology, 2020(11): 576-768.
- [11] POMAKI G, DELONGIS A, FREY D, et al. When the Going Gets Tough: Direct, Buffering and Indirect Effects of Social Support on Turnover Intention [J]. Teaching and Teacher Education, 2010, 26(6): 1340-1346.
- [12] 范勇. 乡村青年教师离职意愿的实证调查[J]. 教师教育研究, 2023(5): 67-74.
- [13] 祖静, 索长清, 但菲. 国内幼儿教师离职倾向预测变量的元分析[J]. 心理研究, 2024(3): 252-260.
- [14] 周海涛, 廖苑伶. 民办高校高质量发展的基础[J]. 复旦教育论坛, 2021(3): 69-74.
- [15] 孙杰. 韧性视角下民办高校师资队伍治理的逻辑理路[J]. 江苏高教, 2022(11): 120-124.
- [16] 阙明坤. 民办高校高质量发展的挑战与路径[J]. 中国高等教育, 2021(6): 57-58.
- [17] KREMER L, HOFMAN J E. Teachers' Professional Identity and Burn - Out [J]. Research in Education, 1985(34): 89-95.
- [18] MOORE M, HOFMAN J E. Professional Identity in Institutions of Higher Learning in Israel [J]. Higher Education, 1988(1): 69-79.
- [19] 丁锐, 魏巧鹤. 小学初任教师职业自我认同危机的特征与破解路径——基于29名师范大学小学教育专业毕业生一年的追踪研究[J]. 中国教育学刊, 2024(1): 78-83.
- [20] 顾秀林, 毕瑞. “离岸”与“上岸”: 游走在体制边缘的民办教师——基于S民办学校的实地研究[J]. 教师教育研究, 2021(6): 84-90.
- [21] 李歆睿, 刘振天. 研究生思政课隐性逃课的内生机制探究[J]. 江苏高教, 2023(3): 85-92.
- [22] 孙杰. 韧性视角下民办高校师资队伍治理的逻辑理路[J]. 江苏高教, 2022(11): 120-124.
- [23] 刘善槐. 我国农村教师编制结构优化研究[J]. 教育研究, 2016(4): 81-88.
- [24] 纪春梅. 西藏中小学教师感知组织支持对工作满意度的影响: 组织信任的中介作用[J]. 教师教育研究, 2020(4): 79-86.
- [25] 卢威, 李廷洲. 走出体制吸纳的误区: 增强非营利性民办高校教师职业吸引力的路径转换[J]. 中国高教研究, 2020(10): 62-68.
- [26] 阎凤桥, 林静. 商业性的市民社会: 一种阐释中国民办高等教育特征的视角[J]. 教育研究, 2012(4): 57-63.
- [27] 金秋萍, 徐绪卿. 中国民办高等教育发展研究报告[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2019: 26.
- [28] 周海涛, 刘永林. 地方高校人事自主权亟待落到实处[J]. 高等教育研究, 2018, 39(1): 24-28.
- [29] 董圣足, 朱坚. 我国民办高校的内外治理特征[J]. 现代教育管理, 2010(8): 29-33.
- [30] 陈晓红, 石艳. 适应与发展: 民办高校教师情感劳动组织性影响因素的一项质性研究[J]. 教育发展研究, 2022(5): 61-69.
- [31] 胡茂波, 游子欢. 历史制度主义视域下民办高校财政资助制度的变迁[J]. 复旦教育论坛, 2023(1): 103-111.
- [32] 安波, 徐会吉. 民办高校师资队伍建设现状与对策研究[M]. 济南: 山东人民出版社, 2013: 115.
- [33] 张辉. 新时代民办高校思政课教师队伍建设探究[J]. 学校党建与思想教育, 2021(12): 56-58.
- [34] 阙明坤, 孙艳艳. 民办高校思政课建设现状、困境与对策[J]. 中国高等教育, 2020(Z2): 58-60.
- [35] 顾秀林, 毕瑞. “离岸”与“上岸”: 游走在体制边缘的民办教师——基于S民办学校的实地研究[J]. 教师教育研究, 2021(6): 84-90.
- [36] G YF, L XW. Work - family conflict, organisational commitment and turnover intention in Chinese Preschool teachers: a comparison of mediation models [J]. Journal of education for teaching, 2022(4): 695-710.
- [37] 尚伟伟, 陈纯瑾, 孙迪. 幼儿园教师离职倾向的影响机理研究——基于有调节的中介模型[J]. 教育发展研究, 2020(24): 76-84.
- [38] F WQ, P QN, C L. Influencing Factors of Chinese Special Education Teacher Turnover Intention: Understanding the Private Teachers——Based on S Private Schools' Field Research [J]. Teacher Education Research, 2021(6): 84-90.

