

# 转设背景下独立学院教师工作不安全感及干预策略研究

蔡思敏

三峡大学科技学院, 湖北 宜昌 443002

**摘要:** 随着独立学院转设政策的推进, 独立学院在转设过程中面临诸多挑战, 其中教师的工作不安全感问题尤为突出。本研究以三峡大学科技学院为具体考察对象, 剖析转设情境下教师工作不安全感的呈现样态、内在成因, 并构建具有针对性的干预策略体系, 力求为独立学院平稳转设以及教师队伍的稳健发展贡献兼具理论深度与实践价值的指引。

**关键词:** 独立学院; 转设; 高校教师; 工作不安全感

## Research on Teachers' Job Insecurity and Intervention Strategies in Independent Colleges under the Background of Transformation

Cai, Simin

College of Science and Technology of China Three Gorges University, Yichang, Hubei, 443002, China

**Abstract:** With the advancement of the transformation policy for independent colleges, independent colleges face many challenges during the transformation process, among which the issue of teachers' job insecurity is particularly prominent. This study takes the College of Science and Technology of China Three Gorges University as the specific research object, analyzes the manifestations and internal causes of teachers' job insecurity in the transformation context, and constructs a targeted intervention strategy system, striving to provide theoretical depth and practical value guidance for the smooth transformation of independent colleges and the stable development of the teaching staff.

**Keywords:** Independent colleges; Transformation; College teachers; Job insecurity

DOI: 10.62639/sspsstr34.20250204

### 引言

自2008年教育部发布《独立学院设置与管理办法》起, 独立学院转设便步入高等教育发展的关键议程。从教育部官方统计数据可知, 2008年独立学院数量为322所, 随后的2008-2009年期间, 全国共有68所独立学院完成转设。而到2020年, 该年度转设的独立学院数量竟达68所, 等同于此前十年的总和, 这无疑彰显了《实施方案》的强劲推进力度。2020年5月, 教育部进一步出台《关于加快推进独立学院转设工作实施方案》, 明确要求各独立学院依循自身实际情形制定转设方案, 借助学院内外多方力量加速转设进程。独立学院在我国高等教育发展历程中曾扮演特定角色, 于高等教育普及阶段发挥了积极效能。但在当下新的教育发展格局中, 其转设已成为不可逆转的趋势。在转设进程中, 各个主体均受到程度不一的冲击, 而教师群体所表现出的工作不安全感问题尤为显著。

工作不安全感这一概念, 最初由Greenhalgh和Rosenblatt于1984年提出, 意指个体在工作遭受威胁的情境下, 对自身工作能

否持续所产生的无力感与迷茫感。这种主观感知极易诱发员工的消极情绪, 进而衍生出一系列负面效应, 诸如离职意愿增强、情绪倦怠加剧等(Mauno and Kinnunen, 2005), 同时也会对员工的工作态度、工作绩效以及组织的整体效益造成损害(冯卫东, 2014)。在独立学院转设的关键节点, 教师群体的工作状态直接关联到学院的稳定发展根基。当下教师工作不安全感问题的不断凸显, 不仅关乎教师个体的职业前景, 更深刻作用于学院的整体发展走向。因此, 深入挖掘这一问题的表象、根源及应对之策, 具有现实紧迫性与理论重要性。

### 一、独立学院转设的背景及现状

独立学院的兴起乃是高等教育迈向多元化发展路径的必然产物。其早期凭借母体学校的品牌影响力与丰富教育资源, 实现了规模上的快速扩张, 在一定程度上填补了社会对高等教育资源的巨大需求缺口。然而, 随着教育事业的深入发展, 独立学院自身固有的局限性也逐步显现。例如过度依附母体学校的发展模式, 使其在教育教学管理自主性、师资队伍建

(稿件编号: SSTR-25-4-17001)

**作者简介:** 蔡思敏(1991-), 女, 汉族, 四川自贡人, 三峡大学科技学院, 讲师, 社会工作者, 研究生学历, 硕士学位, 研究方向: 企业人才战略; 员工情绪与情绪劳动。

**基金项目:** 湖北省教育厅教育科学规划课题: “高校青年教师课程思政胜任力提升路径研究”(项目编号: 2022GB114)。

三峡大学科技学院教学研究项目: “课程思政视域下教师教学胜任力提升路径研究”(项目编号: JY20220008)。

备性、学科专业发展创新性等关键维度上存在显著不足,这无疑成为制约其长远发展的瓶颈。从国家教育资源优化配置的宏观视野审视,独立学院通过转设走向独立自主办学之路,是提升教育质量、优化办学水平、实现高等教育资源合理布局的必由之路。

三峡大学科技学院前身为2000年成立的三峡大学宜昌分校,2002年8月,经省教育厅批准更名为三峡大学科技学院。2004年2月,三峡大学科技学院经教育部批准重新确认为实施高等学历教育的高校独立学院,并于2010年通过了湖北省独立学院本科专业教学水平评估,2012年通过了湖北省独立学院学士学位授予权单位及专业审核评估,具备了自主颁发学士学位资格。截止2024年底,三峡大学科技学院共有教职工593人,其中专任教师488人(共享大学教师263人),另外聘请校外教师239人。专任教师中,具有硕士以上学位的教师比例为83%;具有高级职称以上的教师比例为57.79%。遵循教育部颁布的实施方案,宜昌市政府积极响应国家政策号召,全力推动三峡大学科技学院在本地的转设工作。2022年3月7日,湖北省教育投资有限公司签署了支持三峡大学科技学院转设校区建设的协议,并按照既定规划拉开了转设进程。

## 二、转设背景下独立学院教师工作不安全感现状

### (一) 教师工作不安全感现状

#### 1. 职业稳定性担忧

独立学院转设进程中,教师对岗位稳定性的疑虑显著增强。学院未来发展方向与规模的不确定性,使得教师们担忧因结构调整和专业优化而面临岗位裁减风险。特别是那些与母体学校联系紧密且专业设置可能变动的学科教师,这种担忧更为强烈。部分教师表示,学院现有专业的招生优势在转设后可能不复存在,一旦招生情况不佳,岗位的存续便成为问题。甚至有教师直言,学院转设成败难料,若转设失败,失业风险将骤然降临“目前学院仰仗大学的声誉吸引学生,转设后学校更名,招生情况就不好说,如果招生情况不及预期,我们的出路也成问题。”(CSM, 202405);“独立学院转设成功的案例很多,但失败的案例也有,学校能否转设成功继续办学也是未知数,这种风险肯定是有的”(HHL, 202405)。

#### 2. 职业发展迷茫

转设后,教师的职业发展路径陷入迷茫。往昔依托母体学校的学术平台不复存在,新学院的学术氛围营造、科研支持政策以及职称评定机制尚不明晰,这使得教师对晋升机会和职业成长空间信心不足。特别是青年教师群体,其正处于职业发展的起步阶段或上升关键期,组织变革所衍生的不安全感对他们的冲击更为显著。在访谈过程中,“晋升渠道”以及“任

职资格”等议题被青年教师频繁提及,诸如“我是硕士,在高校学历竞争层面本就不占优势,并且刚评上讲师不久,如果转设后职称不好评了,一旦有人事变动就心里很没底”(ZXL, 202405);“依照当下学院的发展态势,未来极有可能开始引进博士人才,到时我将凭借何种资本参与竞争呢?”(SWJ, 202405)

#### 3. 薪酬福利不确定性

转设引发的薪酬福利体系变动,让教师们忧心忡忡。学院转设后的资金来源和财务状况存在不确定性,这直接导致教师对薪酬待遇的稳定性、增长机制以及福利待遇的延续性产生怀疑。有教师担心生源减少会使课时量下降,进而影响收入水平:“现在最担心的就是生源的问题,转设后学院生源会受到一定的影响,到时候带的课程课时会减少,课程课时一旦减少,那收入水平肯定会降低。”(SWB, 202405);也有教师对转设后绩效考核和晋升渠道的变化感到不安“目前关于管理办法学院并没有给我们一个明确的方案,不知道是延续旧的管理办法还是实行一套新的,也不知道未来的绩效考核会不会有什么变化。”(CSG, 202406);同时,部分教师还对转设筹备阶段的资金安全问题表示担忧。“就我自己听说的,已经出现了有一些学校在转设过程中出现了教师绩效奖金发放延迟、福利缩减等情况,目前我们学校一切正常,但还是挺不安的”(SL, 202405)

## 三、独立学院教师工作不安全感的成因

### (一) 学院转设带来的组织震荡

独立学院转设涉及管理体制、治理结构、学科专业布局等多方面的深度变革,原有的组织秩序被打破,新的组织架构和运行机制尚未健全。教师身处这种不稳定的组织环境中,难以明确自身在组织中的角色定位与发展方向,工作不安全感由此而生。在组织变革的过渡阶段,教师们往往面临着工作任务的重新分配、职责的重新界定以及人际关系的重新调整,这些变化给他们带来了一定程度上的心理压力和职业焦虑。

### (二) 转设过程中的信息梗阻

在独立学院转设的推进过程中,学院管理层与教师之间存在着一定程度的信息沟通不畅问题。管理层往往掌控着转设的核心信息以及决策动态,但在信息传达环节未能做到及时、精准且全面,致使教师对转设的相关政策法规、学院的未来发展规划以及自身权益保障措施等关键信息了解不甚清晰,从而引发猜测与不安情绪。例如,有教师指出:“就目前而言,学校在转设的宏观方向上能够较为及时地向教师们传达相关信息,并且也带领我们实地参观了新校区的建设进展状况,然而对于我个人而言最为关注的转设后教师岗位设置、职称评定标准等关键细节信息却依旧模糊不清,当下实

难做出确切判断。”(CSM, 202406)这种关键信息的匮乏使得教师可能长时间处于迷茫状态,只能被迫处于被动等待的境地,而这种不确定性极大地加剧了教师的工作不安全感。

### (三) 外部环境压力

社会对独立学院转设后的认可度仍在构建之中,招生市场竞争激烈,学院面临着严峻的生存压力。在此情形下,学院将更多精力投向招生就业和资源拓展,相对忽视了教师的发展需求,使得教师感受到来自外部环境的强大压力,并转化为对自身工作稳定性和发展前景的深切担忧。这种外部压力的内化,进一步加剧了教师工作不安全感的程度,对教师队伍的稳定构成了严重威胁。“很明显和以前比我们招生宣传的力度压力更大了,其实这也是现在高校的共同情况,只不过因为我们在转设期,招生和就业压力格外大些”(XYN, 202405)

## 四、缓解独立学院教师工作不安全感的干预策略

### (一) 构建高效沟通机制,消除信息不对称

学院管理层应建立常态化、多层次的沟通机制,如定期召开教职工代表大会、组织专题座谈会等,及时、全面地向教师通报转设进展、学院发展规划以及涉及教师权益的各项政策措施。同时,设立专门的信息反馈渠道,鼓励教师提出疑问和建议,并给予及时、有效的回应和解答。通过增强信息透明度,减少教师的猜测和焦虑,提升他们对学院转设的认同感和参与感,从而为稳定教师队伍奠定坚实基础。

### (二) 制定科学发展规划,助力教师职业成长

已有研究指出,组织支持能够显著缓解高校教师的工作不安全感与工作倦怠情绪(陈萌, 2019)。独立学院应依据转设后的定位与发展目标,量身定制明确、合理且具有可操作性的教师发展规划。在学术研究维度,加大对科研项目的资金投入,构建科研激励机制,为教师提供更为丰富的科研培训机会以及学术交流平台,激发教师提升学术水平的积极性与主动性;在职称评定方面,制定公平、公正、透明且契合学院实际情况的职称评定标准与晋升机制,为教师的职业发展勾勒清晰的路径,增强教师对未来职业发展的信心与期待。

### (三) 优化薪酬福利体系,增强教师获得感

结合学院的财务状况和发展战略,设计科学合理的薪酬福利体系。确保教师薪酬待遇具有一定的竞争力,建立稳定的薪酬增长机制,根据教师的工作绩效、教学科研成果等进行合理的薪酬调整。完善福利待遇,如提供住房补贴、健康体检、带薪休假等,提高教师的生活质量和工作满意度,从而缓解因薪酬福利不确

定性带来的工作不安全感。

### (四) 强化教师团队建设,营造良好工作氛围

营造积极向上的教师团队文化,组织丰富多彩的团队活动,增强教师之间的沟通与协作,培养教师的团队归属感和凝聚力。例如建立教师帮扶机制,让经验丰富的骨干教师与青年教师结成对子,在教学、科研、职业发展等方面给予指导和帮助,促进教师整体素质的提升,同时也有助于缓解教师在转设过程中的孤独感和焦虑感,增强其应对变化的能力。

## 五、结论

独立学院转设是高等教育发展的必然趋势,而教师工作不安全感问题是这一过程中必须直面和解决的关键问题。通过深入剖析其表现和成因,并采取上述针对性强的干预策略,有望有效缓解教师的工作不安全感,稳定教师队伍,为独立学院在转设后的持续、健康发展提供坚实的人才支撑和保障。这不仅有助于提升独立学院的教育教学质量和综合竞争力,也有利于推动高等教育事业的稳健发展,实现学院与教师的共同成长与进步。

### 参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部. 关于规范并加强普通高校以新的机制和模式试办独立学院管理的若干意见[Z]. 教发[2003]8号.
- [2] 中华人民共和国教育部. 关于加快推进独立学院转设工作的实施方案[Z]. 教发厅[2020]2号.
- [3] 陈萌. 高校教师工作不安全感、工作倦怠与组织支持的关系研究[J]. 教育评论, 2019, (01): 122-127.
- [4] 冯卫东. 聘任制背景下高校教师工作不安全感与敬业度和工作绩效关系研究[D]. 西南财经大学, 2014.
- [5] 胡三嫚. 工作不安全感的研究现状与展望[J]. 心理科学进展, 2007, (06): 938-947.
- [6] 夏百川. 基于政府规制视域的独立学院转设研究[J]. 云南师范大学学报(哲学社会科学版), 2021, 53(05): 113-122.
- [7] 苏睿先, 杨姗姗, 卢艳茹. 转设背景下天津独立学院教师队伍建设: 问题、机遇与路径[J]. 天津市教科院学报, 2021(03): 91-96.
- [8] 任迎伟, 张露, 毛竹. 工作不安全感与员工创新行为: 抑制还是促进[J]. 财经科学, 2021(08): 93-105.
- [9] 龚燕. 有效降低独立学院教师工作不安全感对策研究[D], 2010.
- [10] Jinhu Ma, Ma Shuang, Wenli Han. To Enhance the Whole Quality of the Independent College Teachers[C]// Proceedings of 2015 2nd International Conference on Education and Education Research (EER 2015 V9). 2015: 120-123.
- [11] 李青青, 龚锡元, 陈明东. 民办高校教师工作不安全感及干预策略探析[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估), 2014(09): 54-55.