

海南省民办高校青年教师专业发展的困境审视与路径探索

韦海浪

三亚学院，三亚

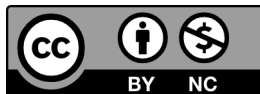
摘要 | 海南省民办高校作为高等教育体系的重要补充，其发展质量与教师队伍素质，尤其是青年教师的专业发展水平密切相关。青年教师是民办高校教学、科研与服务的生力军，其专业成长直接关系到学校的核心竞争力与可持续发展。然而，当前海南省民办高校青年教师在专业发展过程中，面临教师个体层面的发展障碍、外部环境与区域条件的限制等多重困境。本文旨在系统审视这些困境的生成逻辑与具体表现，并在此基础上，从重构发展理念、激发教师主体意识、汇聚外部资源等多个维度，探索构建一条符合海南实际、彰显民办特色、促进青年教师全面可持续发展的整合性路径，以期为民办高校师资队伍建设和区域高等教育质量提升提供理论参考与实践启示。

关键词 | 海南省；民办高校；青年教师；困境；路径

Copyright © 2026 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 问题的提出

《海南自由贸易港建设总体方案》明确提出“支持海南引进国内外优质教育资源，举办高水平中外合作办学机构和项目”，为民办高校提供了发展契机。部分院校通过校企合作、产教融合等模式，在应用型人才培养方面形成特色，如三亚某民办学院的旅游管理专业、酒店管理专业被授予2024年度中国排名第一、六星级应用型专业。

教师是立教之本、兴教之源。青年教师的专业发展，是高校师资队伍建设的战略重点，关乎学校未来的学术竞争力、教学质量与文化遗产。相较于公办高校，

民办高校的教师队伍构成更具动态性，青年教师占比通常更高，他们充满活力、可塑性强，但也面临更为严峻的职业挑战与发展压力。审视海南省民办高校青年教师的专业发展现状，可以发现一个明显的悖论：一方面，自贸港建设对高校人才培养的规模、质量、类型提出了前所未有的高要求，亟需一支高素质、专业化、创新型的教师队伍作为支撑；另一方面，受制于办学历史、资源禀赋、管理体制、区域环境等多重因素，海南省民办高校青年教师的专业发展生态并不乐观，存在着诸多深层次的矛盾与困境。这些困境若得不到有效破解，不仅会制约青年教师个体的职业成长与生命价值实现，更会

基金项目：2025年度海南省高等学校教育教学改革研究项目“自贸港建设背景下海南高校涉外法治人才培养改革研究”（Hnjg2025-129）阶段性研究成果。

作者简介：韦海浪，三亚学院法学院，教师，研究方向：民商法。

文章引用：韦海浪. 海南省民办高校青年教师专业发展的困境审视与路径探索 [J]. 教育研讨, 2026, 8 (2): 152-157.

<https://doi.org/10.35534/es.0802029>

降低民办高校的整体办学水平，使其难以有效回应自贸港建设对高等教育的时代召唤，甚至可能错失历史性发展机遇。需要说明的是，本文所指的“海南省民办高校青年教师”，为年龄35周岁及以下，在海南省民办高校从事教学、科研工作，职称为助教、讲师或未定级的专任教师。

因此，系统研究海南省民办高校青年教师专业发展的现实困境，并探寻切实可行的发展路径，具有重要的理论意义与现实紧迫性。本研究立足于海南自贸港建设的大背景，聚焦民办高校这一特殊场域与青年教师这一关键群体，旨在通过对其专业发展困境的“深描”与“透视”，构建一个多主体协同、多维度推进的路径体系，以期对相关教育主管部门、民办高校管理者及青年教师自身提供有益的镜鉴与行动指南。

2 海南省民办高校青年教师专业发展面临的困境

2.1 政策支持与制度保障层面的困境

政策扶持力度不足是制约海南省民办高校青年教师专业发展的首要瓶颈。与公办高校相比，民办高校青年教师在职称评审、项目申报、培训机会等方面常面临“身份壁垒”。海南省民办高校职称结构呈现的“金字塔型”分布特点，助教及未定级教师占比最多，其次是讲师，最底层是副教授及以上高级职称，但是省级一些重点项目明确申报资格为具有中级职称以上的教师，此举将没有职称的青年教师排除在外。除此之外，地方性配套政策存在“重引进、轻培育”倾向，对青年教师专业发展的持续性支持缺乏制度设计。

管理制度不健全加剧了青年教师的发展困境。现行教师管理政策多沿用公办高校框架，未充分考虑民办高校灵活办学的特点。一是职称评审标准中，科研成果权重过高，与民办高校“应用型”办学定位存在结构性矛盾，导致教学业绩突出的青年教师晋升受限；二是年度考核实行教学的占比低于科研占比的考核标准；三是社会保障政策存在差异，部分民办高校按最低比例为青年教师缴纳住房公积金和职业年金，削弱了教师的职业安全感。

2.2 学校层面的资源约束与机制缺失

科研经费支持不足与基础薄弱是民办高校青年教师专业发展的核心制约。受办学经费主要依赖学费收入的影响，多数民办高校将资源优先投向招生宣传和基础设施建设，教师发展专项经费占比远低于公办高校的平均水平。青年教师参加国内外学术会议、访学进修的经费申请通过率不足，个人承担比例高，经济压力显著抑制了专业发展积极性。科研基础条件的限制进一步加剧了能力差距：教师没有独立办公工位，他们表示“难以获得必要的实验设备支持”；科研合作网络断裂，部分青

年教师“未加入任何学术团队”，处于“单兵作战”状态，导致研究难以深入；繁重的教学任务和行政兼职也使得他们难以保证连续、深入的科研时间，科研工作呈现出“碎片化”“短期化”特征，使其难以成为青年教师的核心工作，逐渐沦为业余性研究。

“重科研、轻教学”的考核导向与失衡的评价体系。尽管教学是民办高校的立身之本，但受“排名文化”和资源竞争的影响，许多学校在教师考核与晋升中，不自觉地沿袭或放大了公办高校“重科研、轻教学”的倾向。高级别论文、国家级课题、科研经费到账额等，成为职称评审、岗位聘任、绩效分配中最具分量的“硬通货”。这种利用单一化的评价标准衡量不同发展方向的教师模式，无法体现民办高校应用型、特色化办学的定位，也未能尊重教师个体不同的兴趣、特长与发展方向（如教学型、科研型、社会服务型、技术应用型等）。这种失衡的评价体系，迫使青年教师将有限的时间和精力优先配置于科研“达标”甚至“冲刺”，严重挤压了投入教学改革与实践的时间。教学成为一种“良心活”或“保底任务”，而科研则异化为关乎生存与前途的“应试”活动，扭曲了教师专业发展的内在价值追求。

薪酬待遇缺乏竞争力，培训资源投入不均及培训体系不完善。总体而言，海南省民办高校青年教师的薪酬待遇与公办院校同类人员相比，优势并不明显，甚至在一些岗位上处于劣势。薪酬结构往往与课时量、科研“件”成果强挂钩，基本保障部分相对薄弱，导致教师收入不稳定、缺乏安全感。在专业发展支持方面，学校组织的培训以通识性、政策性内容为主，针对性强、前沿性的教学技能、科研方法、行业实践培训机会稀缺。培训资源分配不均，常倾向于少数骨干教师或管理者，普通青年教师难以获得高质量进修、访学、参加高端学术会议的机会。有限的校本培训也常常因与教学时间冲突而参与度不高。培训体系不完善削弱了专业发展实效。现有培训多以短期讲座为主，缺乏从新手到专家的进阶式培养路径，部分青年教师认为“培训内容与教学需求脱节”。培训内容偏重教学技能，科研方法、学科前沿等深度培训严重不足。企业实践环节缺失，一些应用型专业青年教师表示“缺乏深入行业实践的机会”，导致教学内容与产业需求脱节。

“双师型”教师比例偏低及导师制度不健全，使青年教师失去专业发展引路人。结合海南省民办高校应用型办学定位，本文所指的“双师型教师”为同时具备高校教师资格证与相关行业中级及以上职业资格证书，或拥有3年及以上行业一线工作经历，能够兼顾理论教学与实践教学的专任教师。在海南省民办高校中，真正具备“双师”素质（兼具教师资格和职业资格或丰富行业经验）的教师比例普遍不高。师资引进多以应届博士或硕士生为主，这些教师从“校门”到“校门”，缺乏企业一线工作经历。

虽然学校也尝试从企业引进一些技术或管理人才,但往往面临其教学能力不足、高校待遇吸引力不够、人事管理机制不适应等障碍。现有教师向“双师型”转型的渠道也不通畅,企业实践机会少、时间短、效果难以评估。尽管大多数民办高校建立了导师制度,但“导师遴选随意化、指导内容模糊化、考核评价形式化”问题突出。一些导师由行政领导兼任,因事务繁忙难以投入指导工作;部分指导停留在“教学大纲解读”等基础层面,对科研选题、职业规划等关键问题缺乏实质性指导。考核评价机制过度强调“量化指标”,将课时量、招生任务与薪酬直接挂钩,迫使青年教师将大量精力投入非教学科研活动,挤压专业发展空间。

2.3 教师个体层面的发展障碍

职业认同感低及职业发展规划缺失。前者构成青年教师专业发展的内在阻力。少量青年教师“愿意长期在民办高校任教”,核心原因在于“身份认同模糊”——其中绝大部分青年教师认为社会对民办高校教师群体存在职业认知偏差,自身职业身份的社会认可度偏低,他们基本上在公开场合避免主动提及“民办”身份。职业稳定性不足加剧了认同危机,青年教师表示“合同一年一签”或“三年一签”,“非升即走”的考核压力,使教师群体普遍存在短期行为倾向,难以建立长期职业承诺。职业发展规划缺失导致专业成长盲目性。部分青年教师“未制定明确的个人发展计划”,因此对职称晋升政策不了解。职业路径模糊使教师陷入“被动发展”状态,他们的专业发展活动选择“服从学校安排”而非“基于个人需求”。缺乏长期目标导致发展动力衰减,一些教师表示“工作3~5年后进入职业倦怠期”,表现为对教学工作敷衍应付、对学生缺乏耐心和关怀、对科研失去热情、对学校事务冷漠疏离。这种状态不仅损害教师的身心健康,更严重影响了教育教学质量和校园文化氛围。

时间精力有限严重制约专业发展投入。民办高校青年教师普遍面临“教学超负荷、行政事务多、创收任务重”的三重压力。民办高校的师生比高于公办高校,教师H说:“我自己都没有能力发表核心论文,每年还需要带十几个学生,指导他们论文时也是力不从心,最低要求就是让大四学生顺利毕业。”^[1]除常规教学外,一些教师需承担学生管理、招生宣传等非教学工作,平均每周都需进行额外工作。经济压力迫使部分教师从事校外兼职,一些青年教师利用周末时间代课或参与社会培训,进一步分散了专业发展精力。家庭责任与职业发展的冲突尤为明显,30~35岁教师中,绝大多数因“照顾年幼子女”难以参加晚间学术活动,女性教师面临的时间约束问题更为突出。

教学理念陈旧,课堂互动性薄弱。许多青年教师虽然学历层次较高,但其教学观念多源于自身作为学生时的经验,或者受传统“知识灌输”模式影响较深。在

课堂上,他们往往倾向于扮演“知识权威”的传递者角色,采用“教师讲、学生听”的单一线性模式。教学设计与实施以教材和教师为中心,对学生的先前知识、认知特点、兴趣点关注不足。课堂互动多停留在简单的问答层面,缺乏深度启发、思辨引导与合作探究。在海南民办高校生源结构日趋多元(包括基础相对薄弱的学生、有特长但文化课不足的学生等)的背景下,这种“一刀切”的教学方式难以激发学生的学习内驱力,导致“教”与“学”的分离,教学效果不尽人意。

跨学科研究意识与能力薄弱。海南自贸港建设涉及的许多重大问题,如旅游业升级、现代服务业发展、热带特色高效农业、海洋经济、法治文明等,都具有高度的复杂性和综合性,需要跨学科的知识与方法协同攻关。然而,民办高校青年教师的学术训练大多在相对单一的学科领域内完成,知识结构较为专深但视野狭窄。学校内部学科壁垒分明,缺乏有效的跨学科交流机制与合作平台。青年教师囿于自身学科范式,难以主动识别和回应区域发展中的跨学科现实问题,研究课题往往局限于传统学科领域内的理论探讨或微观应用,与自贸港建设的重大战略需求对接不够紧密,科研成果的转化率和社会影响力有限。

职业素养滑坡与榜样作用弱化。具体表现为:一是学术道德与价值观存在偏差风险。在“重发表、轻实践”的科研考核导向下,青年教师面临较大的发表压力,少数青年教师可能出现学术不端行为,如论文抄袭、数据造假、不当署名等,损害学术风气。同时,在市场化环境中,功利主义价值观可能侵蚀教师的职业理想,将教学和科研纯粹视为谋生手段或追名逐利的工具,忽视了教育工作的公益性和精神塑造功能。对学生的引导也可能出现偏差,过分强调实用技能和短期就业,忽视对学生的价值引领、人格培养和社会责任感教育。二是师生互动边界模糊,新型师生关系构建困难。随着“00后”成为大学生主体,他们思想活跃、个性鲜明、数字原生,对平等、对话式的师生关系期待更高。三是很多高校并没有将师德师风考试纳入统一招考范围,侧重于专业知识的考查,忽视了对思想品德方面的内容考查,有些教师对自己签的师德师风承诺书熟视无睹。部分青年教师试图以“朋友”身份拉近与学生的距离,但在实践中有时会把握不当,导致师生边界模糊,要么过分迁就学生,丧失教育者的引导权威;要么因社交媒体等不当互动引发争议;要么与异性学生的线下交往缺乏边界感,易引发师生关系的负面舆情。如何构建亦师亦友、尊重边界、教学相长的新型师生关系,对于许多青年教师而言是一个新的挑战。

2.4 外部环境及区域条件的限制

海南省地理位置的相对偏远构成青年教师专业发展的天然屏障。作为岛屿省份,海南省与内地核心城市的学术交流存在“时空阻隔”,青年教师参加高水平学术

会议的平均成本比内地高校高,时间耗费增加。省外优质教育资源引进困难,年度到校开展学术讲座的省外家人次少,导致学术视野受限。国际交流渠道不畅,与境外高校的合作项目数量与广东民办高校相比较少,青年教师出国访学机会稀缺。

区域经济发展水平制约了专业发展资源供给。海南人均GDP低于全国平均水平,地方财政对高等教育的投入有限,产业发展层次偏低使校企合作停留在浅层次,难以提供高质量的实践教学资源和科研转化平台。高端人才集聚效应不足,全省民办高校中具有海外留学经历的教师占比远低于全国民办高校的平均水平,难以形成学术梯队和创新氛围。

行业竞争与社会认知偏差加剧了发展困境。公办高校凭借体制优势持续吸纳优质人才,形成“虹吸效应”,海南民办高校青年教师年均流失率高,其中绝大多数流向公办院校或省外发达地区。社会对民办高等教育的认可度仍待提升,国内不少家长与学生仍存在认知偏差,认为多数民办高校的教学质量不及公办高校,这种认知偏差不仅影响生源质量,也削弱了青年教师的职业荣誉感。行业评价体系存在“双重标准”,民办教师在参与教学成果奖、人才项目评审时往往处于劣势地位,限制了专业发展上升空间。

3 海南省民办高校青年教师专业发展的路径构建

3.1 强化政策引导与制度创新,营造公平优质的发展环境

完善分类管理与差异支持政策。省级教育主管部门应牵头制定并落实针对民办高校教师的专项支持政策。破除“身份壁垒”,在省级科研项目、教学改革项目、人才计划申报中,单列一定比例面向民办高校青年教师,或降低职称门槛要求,注重实际能力与项目可行性,为无职称或初级职称青年教师提供科研起步平台。改革职称评审制度,推动设立符合民办高校应用型办学定位的职称评审标准,提高教学成果、课程建设、技术研发、社会服务贡献等在评审中的权重。

健全社会保障与权益保障机制。督促并监督民办高校依法足额、高标准为民办高校教师缴纳社会保险、住房公积金和职业年金,确保其与公办高校教师享有同等的法定保障待遇。建立民办高校教师工资待遇指导标准及动态增长机制,保障其收入水平与经济社会发展同步。完善教师申诉与权益救济渠道,保障教师在职称评定、岗位聘任、考核评价等方面的合法权益。

构建区域教师发展协同体系。利用自贸港政策优势,搭建“海南省高校教师专业发展联盟”,整合省内公办、民办高校优质资源,实现师资培训、学术交流、资源共享平台共建共用。设立“海南省民办高校青年教

师发展基金”,专项支持青年教师赴国内外高水平大学访学进修、参加重要学术会议、开展教学改革研究。

3.2 深化学校内部综合改革,构建支持性组织生态

改革评价与激励机制,突出应用与贡献导向。学校层面必须彻底扭转“唯论文、唯项目”的单一评价倾向,建立以立德树人成效为核心,教学、科研、社会服务等多维贡献并重的分类评价体系。设立“教学卓越奖”“应用研究贡献奖”“优秀双师型教师”等专项奖励,大幅提高教学业绩在绩效分配、职称晋升中的比重。实施“长周期”考核和“代表性成果”评价,破除“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的顽瘴痼疾。为青年教师设计清晰、多通道的职业发展路径,减轻青年教师短期化、功利化科研压力^[3]。

加大资源投入与条件保障,夯实发展基础。学校举办者和管理层要树立“投资教师就是投资学校未来”的理念,确保每年有稳定且持续增长的经费用于教师专业发展。设立充足的教师培训专项经费、科研启动配套经费、学术交流基金。切实改善青年教师工作条件,保障基本的办公空间、实验设备和图书资料资源。精简不必要的行政事务和非教学负担,保障教师专注于教学与科研的核心工作时间。

优化培训体系,提供精准专业引领。构建“分层、分类、贯通”的精准化培训体系。针对新手教师、熟练教师、骨干教师等不同发展阶段,设计涵盖教学技能、科研方法、教育技术、师德师风、职业规划的模块化课程。强化与企业、行业的联动,定期组织教师深入产业一线进行实践锻炼、技术研修和项目合作,并将其纳入考核与晋升条件。改革并做实“青年教师导师制”,精心遴选有热情、有经验的校内外专家(包括行业导师)担任导师,明确指导职责与考核要求,建立基于发展性评价的激励措施,确保导师在青年教师的教学规范、科研入门、职业规划上给予实质性、个性化的指导。

畅通“双师型”教师培养与优化导师制度。制定清晰的“双师型”教师认定标准与激励政策。一方面,与区域内重点企业共建“教师实践基地”,实施“教师企业访问工程师”计划,鼓励并要求专业教师定期脱产或利用寒暑假赴企业顶岗实践、参与技术研发。另一方面,灵活引进企业高级技术和管理人才,可通过设立“产业教授”“特聘讲师”等柔性岗位,改革薪酬体系,吸引其将前沿技术和实践经验带入课堂^[4]。针对青年教师科研起步难的问题,一方面,建立校内科研导师制,发挥资深教授的“传帮带”作用。组织科研方法训练营,提升青年教师的课题申报、文献综述、数据分析和学术写作能力。积极搭建校内跨学科学术交流平台,定期举办青年学者论坛。主动与省内公办高校、科研机构建立合作关系,为民办高校青年教师参与高水平科研项目创造条件。另一方面,参考三亚学院的做法,聘请行业导师与校内青年教师组成“双导师”,共同指导学

生实习实训和毕业设计。

3.3 激发教师主体意识, 促进内生性专业成长

强化职业认同与规划引领。学校应通过入职教育、校史文化宣传、优秀教师事迹分享等活动, 增强青年教师对民办高等教育事业价值与学校办学理念的认同。协助青年教师制定个性化的“专业发展三年/五年规划”, 明确阶段性目标与发展路径, 并提供定期回顾与调整的指导。鼓励教师将个人发展与服务海南自贸港建设重大需求相结合, 在贡献中实现价值、获得成就感。

推动教学理念更新与模式创新。参考三亚学院的做法, 青年教师自身需主动拥抱教育教学变革, 学习“以学生为中心”“成果导向教育(Outcome-Based Education, OBE)”“混合式教学”等先进理念。积极参与教学发展中心的活动, 利用微格教学、同伴观摩、教学反思等工具持续改进教学。勇于尝试项目式学习、案例教学、翻转课堂等新模式, 关注学生差异化需求, 提升课堂互动质量与教学有效性。

拓展学术视野与跨学科研究能力。主动利用学校提供的资源和平台, 加强与校内外、省内外同行的学术交流。有意识地关注海南自贸港建设中的跨学科现实问题(如旅游康养融合、智慧海洋、国际商事法律、跨境金融等), 寻找自身研究与区域需求的结合点。积极寻求跨学科合作机会, 参与或组建跨学科研究团队, 学习借鉴其他学科的理论与方法, 提升解决复杂现实问题的研究能力。

坚守职业道德与修炼育人艺术。自觉加强师德修养, 恪守学术规范, 抵制功利主义侵蚀, 以身作则践行社会主义核心价值观。坚持师德师风第一标准。习近平总书记指出:“教师的职业特性决定了教师必须是道德高尚的人群。合格的老师首先应该是道德上的合格者, 好老师首先应该是以德施教、以德立身的楷模。师者为师亦为范, 学高为师, 德高为范。老师是学生道德修养的镜子。好老师应该取法乎上、见贤思齐, 不断提高道德修养, 提升人格品质, 并把正确的道德观传授给学生。”将师德师风作为教师评价的第一标准, 贯穿于教师聘用、考核、晋升的全过程。可以通过实施师德师风考试、常态化开展师德规范学习、优秀教师事迹宣传、警示教育等活动, 引导青年教师以德立身、以德立学、以德施教。明确师生互动行为规范, 引导构建健康和谐的师生关系。^[2]例如, 在校内设置透明的特定场所便于教师和学生交流, 该场所主要用于学生向教师倾诉。一般情况下, 教师和学生可以在公共场合交流, 可以一起吃饭、一起锻炼, 但只有一位教师和一位学生且两者为异性的话, 两个人不能单独在一起。特殊情况下, 如果学生需要倾诉的话, 则需要在透明的特定场所进行交流。换言之, 不允许双方仅为一人的异性师生在特定场所之外有单独的接触。

3.4 汇聚外部资源, 营造开放协同的区域支持环境

构建校校合作发展平台, 推动海南省民办高校与省内外高水平公办高校建立对口支援关系, 通过师资互派、课程共享、科研合作等形式, 为青年教师提供学习交流机会。建立民办高校青年教师联盟, 定期组织教学观摩、学术研讨、技能竞赛等活动, 促进校际经验分享与资源互通。与国内知名在线教育平台展开合作, 引进优质慕课资源, 丰富青年教师的学习渠道。

深化校企合作机制, 推动民办高校与海南重点产业企业共建“教师实践基地”, 安排青年教师到企业参与项目研发、技术攻关, 将行业实践经验转化为教学资源。邀请企业技术骨干担任兼职导师, 指导青年教师提升应用能力。建立校企联合研究中心, 共同申报科研项目, 促进产学研深度融合, 为青年教师提供科研实践平台。通过企业捐赠、合作办学等形式, 争取社会资源支持青年教师专业发展。

推进区域联动发展, 由海南省教育厅牵头, 建立民办高校教师发展区域协作机制, 统筹规划全省民办高校教师培训项目, 实现优质资源共享。与粤港澳大湾区高校建立教师发展合作网络, 参与区域教师培训计划, 共享培训资源和专家队伍。利用海南自贸港政策优势, 吸引国内外高水平大学在海南设立教师发展分支机构, 为青年教师提供国际化培训机会。加强社会舆论引导, 通过媒体宣传民办高校优秀教师典型事迹, 提升社会对民办教师的认知度和认可度, 营造尊重民办教育、支持教师发展的良好社会氛围。

4 结语

海南省民办高校青年教师的专业发展困境, 是体制机制、资源条件、主体能力与外部环境多重因素交织作用的结果。其破解之道, 绝非单点突破可成, 而需进行全局性、系统性的改革与建设。核心在于通过“政策松绑”与“制度赋能”营造公平有利的宏观环境, 通过“学校主导”与“资源重构”打造支持性的内部生态, 通过“教师自觉”与“能力重塑”激发内生发展动力, 通过“区域协同”与“产教联动”拓展开放发展空间。唯有政府、学校、教师、社会四方协同发力, 形成“外部推力”与“内生动力”共振的良性循环, 方能真正破除束缚, 引导海南省民办高校青年教师走出困境, 投身于海南自由贸易港建设的宏伟实践, 实现个人专业价值与高等教育事业的高质量发展同频共进。

参考文献

- [1] 闫晓丽, 赵国权. 基于实然性分析的民办高校青年教师科研困境与超越[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2026, 28(1): 133-140.
- [2] 李建华, 肖潇. “坚持师德师风第一标准”——习

- 近平对师德师风建设思想的重要贡献 [J]. 江苏行政学院学报, 2023 (1): 12-19.
- [3] 杨慧. 高质量发展视域下民办高校青年教师职业发展路径探析——基于“双师型”教师队伍建设 [J]. 山西青年, 2025 (21): 156-158.
- [4] 邹洪森, 刘建银. 民办高校教师队伍建设的发展历程、阶段特征与未来展望 [J]. 教育理论与实践, 2024, 44 (12): 40-45.

An Examination of the Challenges and Exploration of Pathways for the Professional Development of Young Teachers in Private Higher Education Institutions in Hainan Province

Wei Hailang

University of Sanya, Sanya

Abstract: Private higher education institutions in Hainan Province serve as a crucial supplement to the higher education system, and their development quality is closely intertwined with the caliber of their teaching faculty, particularly the professional growth of young teachers. As the backbone of teaching, research, and service in private colleges, the professional advancement of young teachers directly influences the institutions' core competitiveness and sustainable development. However, these teachers currently face multiple challenges in their professional development, including individual-level obstacles and constraints imposed by the external environment and regional conditions. This paper aims to systematically examine the underlying causes and specific manifestations of these challenges. Based on this analysis, it seeks to construct an integrated pathway tailored to Hainan's realities, highlighting the distinctive characteristics of private education while promoting the comprehensive and sustainable development of young teachers. This will be approached from multiple dimensions, including reshaping development concepts, stimulating teachers' initiative, and mobilizing external resources. The goal is to provide theoretical insights and practical guidance for strengthening the teaching workforce in private colleges and enhancing the quality of regional higher education.

Key words: Hainan Province; Private higher education institutions; Young teachers; Challenges; Pathways