

西部高教论坛

DOI:10.15998/j.cnki.issn2097-6763.2026.02.008

# 异质图景与分类响应:西部高校教师 教学体验的画像研究



王玲<sup>1,2</sup>,李文烨<sup>1</sup>,吕林海<sup>1</sup>

(1. 南京大学 教育研究院, 南京 210023; 2. 伊犁师范大学 教育科学学院/教育科学研究所, 伊宁 835000)

**摘要:**对教师教学体验画像的刻画和把握是了解西部高校教师成长与发展的重要切入点,也是改善西部高等教育生态的基础。基于S-O-R理论,从院校氛围感知、职业认同、教学效能感与教学投入4个维度构建理论分析框架,设计问卷并面向西部32所高校收集教师数据,运用潜在剖面分析(LPA)首次绘制西部高校教师教学体验的异质图景。西部高校教师教学体验可划分为高融入-高归属感型、中融入-高效能感型、中融入-中认同感型、低融入-调整适应型、低融入-低归属感型5种典型画像,其中低融入-低归属感型教师感知支持匮乏,亟须被识别与干预。进一步分析发现,不同画像在性别、地区、职称与专业大类上分布差异明显:男性教师教学体验表现出更高的异质性,西南地区教师整体体验优于西北地区,低融入-低归属感型教师主要集中于人文社科领域及中级、副高级职称群体。为提升西部高校教师教学体验感,建议西部高校建立教师画像动态识别与精准响应机制,优化中级及副高级职称发展通道,并注重院校服务氛围以增强教师归属感与责任感;国家及地方政府重点加强西北地区高校资源投入与人文社会学科方面的支持。

**关键词:**西部高校;教学体验;教师画像;教师归属感;西部振兴

[中图分类号]G647 [文献标志码]A [文章编号]20976763(2026)020088-14

修回日期:20250809

**基金项目:**全国教育科学规划国家一般课题“人工智能赋能视角下‘拔尖计划’本科生的深度学习研究:内涵再构、影响机制与提升策略”(BIA240122);新疆维吾尔自治区高校基本科研业务费科研项目“新疆高校疆外生源大学生学习经历对留疆意愿的影响研究”(XJEDU2025P095)

**作者简介:**王玲,女,新疆伊宁人,南京大学教育研究院博士生,伊犁师范大学教育科学学院/教育科学研究所讲师,主要从事教师教育、教育测量与评价研究;

李文烨,男,江苏扬州人,南京大学教育研究院博士生,主要从事数智赋能和教育测量与评价研究;

**通信作者:**吕林海,男,江苏南京人,南京大学教育研究院教授,博士生导师,教育学博士,主要从事高等教育学和教育与文化研究。

**引用格式:**王玲,李文烨,吕林海.异质图景与分类响应:西部高校教师教学体验的画像研究[J].重庆高教研究,2026,14(2):88-101.

**Citation format:** Wang ling, Li Wenye, Lv Linhai. Heterogeneous profiles and targeted responses: a study on the teaching experience portraits of faculty in western universities[J]. Chongqing Higher Education Research, 2026, 14(2): 88-101.

## 一、问题提出

随着国家西部大开发战略不断深化,在“中西部高校综合实力提升工程”和《关于新时代振兴中西部高等教育的意见》<sup>[1]</sup>等一系列国家政策支持下,西部高等教育振兴与教师队伍建设成效显著。然而,西部高校仍面临优秀教师持续流失及教师队伍结构失衡的重大挑战,特别是“双一流”高校建设实施以来的“抢人大战”更加剧了西部高层次人才流失和人才队伍断层<sup>[2]</sup>。近十年数据表明,东部地区高校教师的调入比高于调离比,而西部地区高校教师的调离比高于调入比<sup>[3]</sup>。尽管西部高校人才流失现象的成因涉及区位条件、经济待遇、历史文化等多重因素,但教师在高校教学实践中的主观体验,仍是影响其职业满意度的重要因素。相较于东部,西部高校教师面临独特的发展环境与挑战,共同塑造了其与众不同的职业体验。从目前来看,西部高校经费高度依赖国家财政拨款,长期处于“保基本”状态,学校政策支持和教学空间及设备支持均不足<sup>[4]</sup>,制约了教师教学投入的积极性。同时,面对多民族生源结构以及学生学业基础差异较大的现实情况,西部高校教师在教学过程中承担了较大的适应性压力与差异化教学任务。此外,部分西部高校存在内部官僚气息浓厚、行政管理倾向显著以及论资排辈现象等问题<sup>[5]</sup>,进一步制约了教师的职业发展。综上,西部高等教育硬件基础已与东部地区存在显著差异,若还因软环境建设不足影响教师的教学体验,不仅将制约高层次人才引进,更可能加剧现有人才的外流。在人才总量无法和东中部地区相提并论的情况下,若西部高校教师教学体验欠佳,人才效能不高,将直接造成西部人才资源的浪费,削弱西部高校的整体竞争力。在上述背景下,构建科学的分类框架对西部高校教师教学体验进行深度探究,不仅能够更加精准地了解教师的实际工作状态,还能够更加客观地评价西部高校教师发展支持体系的构建成效,为推动西部高等教育生态系统的优化与可持续发展提供可行的实践参考。

2018年8月,教育部办公厅印发《关于开展人工智能助推教师队伍建设行动试点工作的通知》,提出通过采集教师教学、科研、管理等方面的信息,形成教师大数据,建立教师数字画像,从而改进教师管理,优化教师服务。随之,关于教师画像的研究不断涌现。教师画像是指通过抓取和分析与教师教研紧密相关的数据,结合数据挖掘和用户画像技术来构建的虚拟教师模型<sup>[6]</sup>,能精准刻画教师的个人特点、教学水平、研究兴趣、学术圈层和发展轨迹。既往研究通过知识图谱、质性分析编码、大数据挖掘等技术实现了教师画像数据的采集,其中大数据挖掘技术整合了教师个人数据、教学数据和科研数据进行画像研究<sup>[7]</sup>,或者基于课程AI分析数据、评课数据、智能平台使用数据以及问卷调查数据,形成对教师个体和教师群体的精准描绘和客观评价<sup>[8]</sup>。在数据获得下,胡小勇<sup>[6]</sup>和孙发勤<sup>[8]</sup>聚焦精准教研领域刻画了教师个体画像和群体画像,为教研服务的提质增效提供了重要参考和预测性依据;柏宏权<sup>[9]</sup>、刘莉莉<sup>[10]</sup>分别针对小学和初中教师的课堂教学特征进行画像刻画,为深化课堂教学改革赋能。当前,虽然教师画像的研究内容已覆盖教研能力评估及课堂教学行为等多个方面,但对教师教学实践中的内在体验方面的关注尚显不足。此外,不同地区或环境下的教师应当有其独特的体验,目前研究多关注全国层面,尚未有研究以西部地区高校教师为目标对象,将教师画像与数字技术结合,对西部高校教师教学体验进行分析和画像。鉴于此,本研究面向西部32所高校实施了大规模问卷调查,全面收集教师教学体验和教学投入的多维数据,并对数据进行清洗、整理和分析,识别教师教学体验和教学投入的共性和差异,刻画不同的教师教学体验画像,试图回答“西部高校教师教学体验画像具有哪些潜在图景及其有何不同”“不同画像群体在地区、职称以及专业大类的分布上具有怎样的特点”“如何根据西部高校教师教学体验画像及其分布特点优化组织管理”等问题,以期西部

高校人才发展服务,为院校发展提供支撑。

## 二、研究设计

### (一) 研究对象

考虑西部各省域经济社会发展水平存在差异,本研究采取方便抽样的方式选取西北地区的 3 个省份(陕西省、甘肃省和新疆维吾尔自治区)和西南地区的 4 个省份(重庆市、四川省、云南省和贵州省)共 7 个省份开展调研,并按院校层次(普通高校、“双一流”高校)采取分层随机抽样,最终选取 32 所本科院校(西北地区 15 所,西南地区 17 所)进行调查。与目标院校建立联系后,通过目标院校的教师管理单位向全体在职教师发放电子版调查问卷,最终共回收问卷 18 836 份。删除规律性作答(重复率超过 80%)、答题时间少于 200 秒以及辅导员、科研型教师的数据后,回收有效问卷 17 182 份。研究对象具体情况如表 1 所示。

表 1 研究对象基本情况

	人口学变量	人数	占比/%
性别	男性	8 454	49.2
	女性	8 728	50.8
高校类型	“双一流”高校	3 952	23.0
	普通高校	13 230	77.0
职称	正高级	2 749	16.2
	副高级	6 684	38.9
	中级	6 718	39.1
学历	初级	1 031	6.0
	博士研究生	8 539	49.7
	硕士研究生	6 959	40.5
教师类型	本科及以下学历	1 684	9.8
	教学型	5 481	31.9
	教学科研型	11 701	68.1
专业大类	理工农医类	10 137	59.0
	社会科学类	3 299	19.2
	人文学科类	3 746	21.8

### (二) 研究工具

本研究采用课题组编制的“西部高校教师教学体验情况问卷”,该问卷以梅拉比安(Mehrabian)等提出的 S-O-R(Stimulus-Organism-Response)模型为理论基础<sup>[11]</sup>。该模型从心理学和行为科学的角度出发,广泛应用于解释个体对外部刺激的反应,强调外部刺激、个体内部状态以及由此产生的反应之间的复杂动态关系。在西部高等教育生态中,该模型可以深入解释院校环境与氛围等因素如何通过教师个体内部的认知和发展过程引发相应的教学行为。这与教师教学体验的形成机制高度契合,因此适用于本研究。S-O-R 模型包括刺激(Stimulus)、有机体(Organism)和反应(Response)3 个阶段。刺激(S)变量指能够影响个体的外部环境因素;有机体(O)变量指个体内在感受;反应(R)变量指个体在综合外界刺激及内在感受后做出的行为决策。既往研究表明 S-O-R 模型在不同情境下具有不同

的研究维度<sup>[12]</sup>。为精准勾勒出西部高校教师教学体验的画像,本研究从3个关键维度进行考量:西部院校氛围作为外部刺激(S)变量、教师的内部状态作为有机体内部感受(O)变量、教学投入作为最终的反应行为(R)变量,形成“院校氛围—内部状态—教学投入”的分析框架(如图1)。

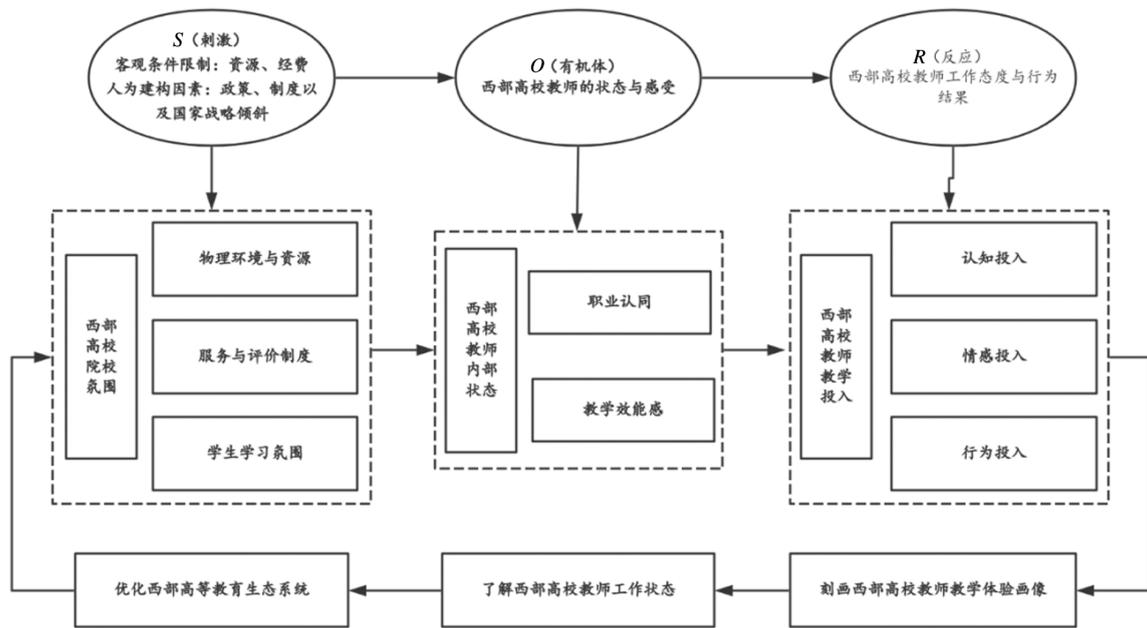


图1 S-O-R理论下西部高校教师教学体验画像分析框架

院校氛围体现一所高校的人文环境、工作氛围、人际关系、学生学习风气及组织管理等多方面特质,是影响西部高校教师教学投入的外部环境刺激因素。既往研究表明,院校环境对教师的教学投入具有显著的促进作用,教师感知到来自环境的支持和资源越多,其体验就越好<sup>[13]</sup>。自我效能感作为一种介于动机和行为之间的主体性因素,是指个体相信自己有能力完成某种或某类任务的信心<sup>[14]</sup>。教师的教学效能感指教师对自己能够有效地执行教学任务、激发学生学习、管理和应对课堂挑战等方面的效能感知<sup>[15]</sup>。教师的职业认同是教师获得社会专业认同的心理基础,也是教师对自身角色及角色落实的一个身份建构过程<sup>[16]</sup>,与教师积极的工作状态及专注和奉献的精神存在正相关关系<sup>[17]</sup>。综上所述,院校氛围、教学效能感和职业认同都将对西部高校教师的教学投入产生影响。

以图1模型为基础,参考普罗瑟(Prosser)等的“大学教师教学环境量表”(Perception of the Teaching Environment)<sup>[18]</sup>,将院校氛围分为环境与资源(如“学校图书馆资源比较丰富”)、服务与评价(如“学校重视教师培训与职业发展,相关制度完善”)及学生学习氛围(如“学生在课堂上能主动提问或参与讨论”)3个维度;参考特桑南·莫兰(Tschannen-Moran)等的教师效能感量表(The Teachers Sense of Efficacy Scale, TSES)<sup>[19]</sup>测量西部高校教师教学效能感,反映教师在教学策略(如“我的教学组织合理,教学方法得当”)、课堂管理(如“我能灵活变通教学思路,机智应对突发状况”)和促进学生参与(如“我会了解学生的兴趣”)方面的效能感;参考泰勒(Tyler)等编制的“职业认同量表”<sup>[20]</sup>测量西部高校教师职业认同,采用单维结构(如“我所从事的工作让我觉得很光荣”);参考克莱森(Klassen)等的“ETS教学投入量表”<sup>[21]</sup>,将教学投入划分为3个维度,分别涉及认知投入(如“我很了解人才培养方案的主要内容”)、情感投入(如“我会主动关注学生的心理健康状况”)和行为投入(如“我在授课时融入课程思政元素”),并通过工作时间投入辅助教学投入量表的解释,最终确定西部高校教师教学体验的总问卷。

量表共计52道题,其中基本信息包括6道题,院校氛围包括20道题,职业认同感包括6道题,教

学效能感包括 6 道题,教学投入包括 14 道题,采用李克特 5 点计分自评。4 个量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数均大于 0.7 的标准,说明各量表具有较好的内部一致性。然后进行验证性因子分析,得到各因子题目的标准化载荷均大于 0.5,CR 值均大于 0.7,AVE 值均大于 0.5,AVE 平方根均大于各因子之间的相关系数,说明量表具有良好的聚合效度和区分效度,适合做进一步分析。

### (三) 数据分析

本研究使用 Mplus 进行潜在剖面分析,探究西部高校教师教学体验画像的潜在类别,从而更好地识别群体异质性的特征。参考尼伦德(Nylund)等<sup>[22]</sup>的做法,从评估 2 个剖面的数据模型开始,逐渐增加剖面个数,并对其模型进行比较,采用 AIC、BIC、aBIC、LMR、BLRT、Entropy 6 个指标进行模型适配建议,最终确定恰当的潜在剖面。为了进一步分析西部高校教师教学体验的画像特征,使用 SPSS 27.0 进行描述性统计、方差分析以及卡方检验,从性别、职称及专业大类等变量对教师教学体验画像进行分析。

## 三、研究结果

### (一) 关键变量的描述性统计

由表 2 可知,从教师感知的院校氛围维度来看,对比服务与评价氛围,西部高校教师感知的学生学习氛围和环境与资源氛围得分较低,平均得分分别为 4.061、4.064 ( $SD=0.711$ 、 $0.767$ ),说明教师感知到学生学习积极性不高,校园内的教学设施、实验室设备、图书馆资源、信息技术支持等硬件条件未能完全满足教学需求。西部高校教师的职业认同平均得分为 4.720 ( $SD=0.454$ ),是所有维度中得分最高的一项;教学效能感平均得分为 4.582 ( $SD=0.481$ ),说明西部高校教师热爱教师职业,对自身教学实践有着较高的自我期待。从教学投入的 3 个维度来看,情感投入维度得分最高,平均得分为 4.516 ( $SD=0.503$ );行为投入得分较低,平均得分为 3.912 ( $SD=0.653$ ),西部高校教师情感投入与行为投入之间的差距可能提示存在某种失衡,即教师虽然在情感上对教学充满热情,但在行为层面上可能因为种种原因未能充分体现这种热情。

表 2 关键变量的描述性统计结果

维度	环境与资源	服务与评价	学生学习氛围	职业认同	教学效能感	认知投入	情感投入	行为投入
<i>M</i>	4.064	4.124	4.061	4.720	4.582	4.363	4.516	3.912
<i>SD</i>	0.767	0.751	0.711	0.454	0.481	0.493	0.503	0.653

### (二) 潜在剖面与方差分析结果

#### 1. 潜在剖面分析

为探索西部高校教师教学体验的画像,本研究对西部高校教学体验的刺激—有机体—行为 3 个阶段进行潜在剖面分析。参照已有研究的做法<sup>[23]</sup>,从评估 2 个剖面的数据模型开始,逐渐增加剖面个数,并比较 AIC、BIC、SSA-BIC (Sample-Size-Adjusted BIC)、LMRT (Lo-Mendell-Rubin Likelihood Ratio Test)、BLRT (Bootstrap Likelihood Ratio Test)、Entropy 模型拟合指数。其中,随着类别数量的增加,模型的 AIC、BIC、SSA-BIC 均随之降低,即模型拟合情况越来越好;若模型 K 的 LMRT 和 BLRT 的值达到显著性水平 ( $P<0.05$ ),表明 K 类别模型优于 K-1 类别模型;Entropy 代表分类准确性,该值越接近 1 代表分类越精确,一般要求大于 0.8。

表 3 的模型拟合指标结果显示,模型 M5 的 LMRT 和 BLRT 值不显著且存在较低占比的类别(如<5%),分类意义不大,因此排除模型 M5;模型 M1、M2、M3 和 M4 的 LMRT 和 BLRT 值均达到显著 ( $P<0.05$ ),由于模型 M1 的熵值小于 0.8,因此排除模型 M1;比较模型 M2、M3 和 M4 的熵值,

模型 M2 和 M4 的熵值更接近 1,但模型 M4 的 AIC、BIC 值更小,因此采用模型 M4 作为最佳模型进行后续分析,即将西部高校教师教学体验画像归为 5 个类别为最佳(如图 2),具体特征如下。

表 3 潜在剖面拟合结果

模型	类别	AIC	BIC	SSA-BIC	LMRT	BLRT	Entropy	类别概率
M1	2	206 267.380	206 461.171	206 381.722	<0.001	<0.001	0.788	39.6/60.3
M2	3	193 102.624	193 366.179	193 258.129	<0.001	<0.001	0.858	18.3/39.1/42.6
M3	4	187 744.813	188 078.132	187 941.481	<0.001	<0.001	0.844	6.6/25.2/30/38.1
M4	5	183 511.252	183 914.336	183 749.083	<0.001	<0.001	0.855	6.7/7.1/22.8/28.6/34.8
M5	6	181 121.077	181 593.926	181 400.072	0.2848	0.2906	0.857	4.6/18.5/5.3/21.1/36.1/14.3

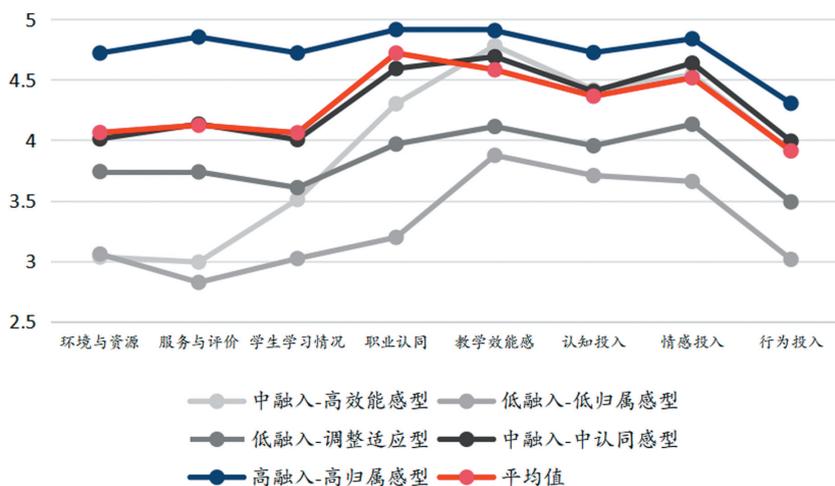


图 2 西部高校教师教学体验潜在剖面结果

类别 1:中融入-高效能感型。在资源有限、服务与评价体系不尽完善的环境氛围中,依然能够凭借较高的教学效能感积极适应现状,保持教学热情的一类教师,占总人数的 6.7%,是占比最少的一组。这类教师在院校氛围感知各维度上的得分低于平均值,但教学效能感、教学情感投入却高于平均值,说明这类教师持有积极的态度和自我调节的能力面对教学工作中的困难与挑战。类别 2:低融入-低归属感型。除了在环境与资源氛围这一维度,其他 7 个维度得分远低于平均值的一类教师,占比为 7.1%。这类教师的服务与评价氛围得分仅为 2.806,说明这类教师在工作中长期缺乏必要的组织支持与认可,难以融入学校的管理和工作环境。这种持续性的负面体验削弱了他们的教学效能感与职业认同,从而导致他们严重缺乏职业归属感,抑制了其教学投入的主动性。类别 3:低融入-调整适应型。试图在支持和资源相对有限的环境中调整自身的一类教师,占比为 22.8%。这类教师各维度得分均略低于平均水平,但依然具有一定的职业认同和效能感。这类教师如若长期得不到正向反馈或组织支持,可能存在向低融入-低归属感型转化的风险。类别 4:中融入-中认同感型。在院校的氛围、资源和支持体系中受益,能够保持中等水平教学热情的一类教师,占比为 28.6%。这类教师各维度得分均接近平均水平,呈现一种相对稳定且仍有上升空间的教学体验感。这说明这类教师群体虽具备自我发展的意愿与动力,但仍需通过更完善的外部支持和制度保障来推动其从“中融入”迈向“高融入”。类别 5:高融入-高归属感型。各维度得分均高于均值的一类教师,占比为 34.8%,是占比最多的一组。这类教师的职业认同与教学效能感得分均大于 4.9,整体上展现出较强的职业归属感,表明他们所感知的院校氛围与其职业认知、教学兴趣高度契合,使其在职业生涯中获得满足感和成就感。

## 2. 方差分析

采用方差分析检验上述 5 类画像在院校氛围感知、职业认同、教学效能感及教学投入 4 个维度上是否存在显著差异,结果如表 4 所示。在院校氛围感知中,5 类画像的服务与评价得分差异最显著 [ $F(4, 17\ 177) = 14\ 472.013, P < 0.001$ , 偏  $\eta^2 = 0.771$ ]。多组比较发现,5 类画像的服务与评价得分均值由高到低排序为高融入-高归属感型>中融入-中认同感型>低融入-调整适应型>中融入-高效能感型>低融入-低归属感型 ( $P_{Bonferroni校正} < 0.01$ )。其中,高融入-高归属感型的服务与评价氛围得分均值显著高于其他 4 类画像。相比之下,中融入-高效能感型和低融入-低归属感型的服务与评价氛围得分较低,但前者仍显著高于后者。

西部高校教师教学体验的画像不同,内部状态显著不同,在教学效能感上差异显著 [ $F(4, 17\ 177) = 5\ 516.723, P < 0.001$ , 偏  $\eta^2 = 0.562$ ]。多组比较发现,5 类画像教学效能感得分均值由高到低排序为高融入-高归属感型>中融入-高效能感型>中融入-中认同感型>低融入-调整适应型>低融入-低归属感型 ( $P_{Bonferroni校正} < 0.01$ )。其中,高融入-高归属感型的教学效能感得分均值显著高于其他 4 类画像。中融入-高效能感型的教学效能感得分较高,虽显著低于高融入-高归属感型,但显著高于其他 3 类画像。相比之下,低融入-调整适应型和低融入-低归属感型的教学效能感得分较低,但前者仍显著高于后者。

西部高校教师教学体验的画像不同,教学投入显著不同,在教学情感投入上差异最显著 [ $F(4, 17\ 177) = 4\ 352.778, P < 0.001$ , 偏  $\eta^2 = 0.503$ ]。多组比较发现,不同画像的教学情感投入得分均值由高到低排序为高融入-高归属感型>中融入-中认同感型>中融入-高效能感型>低融入-调整适应型>低融入-低归属感型 ( $P_{Bonferroni校正} < 0.01$ )。其中,高融入-高归属感型教学情感投入得分均值显著高于其他 4 类画像。相比之下,低融入-调整适应型和低融入-低归属感型教学情感投入得分较低,但前者仍显著高于后者。可见,将画像分为 5 类可以较好地区分和甄别西部高校教师不同的教学体验,也说明所做的潜在类别分类是有效的。

表 4 不同教学体验画像的方差分析

维度	中融入- 高效能感型 ( $M \pm SD$ )	低融入- 低归属感型 ( $M \pm SD$ )	低融入- 调整适应型 ( $M \pm SD$ )	中融入- 中认同感型 ( $M \pm SD$ )	高融入- 高归属感型 ( $M \pm SD$ )	F 值	事后检验
环境与资源	3.011±0.662	3.041±0.678	3.735±0.510	4.005±0.535	4.725±0.535	5 209.664***	1<3<4<5,2<3<4<5
服务与评价	2.949±0.504	2.806±0.567	3.732±0.381	4.125±0.375	4.862±0.222	14 472.013***	2<1<3<4<5
学生学习氛围	3.508±0.671	3.012±0.593	3.600±0.448	3.998±0.453	4.726±0.363	6 319.106***	2<1<3<4<5
职业认同	4.676±0.445	3.904±0.602	4.426±0.442	4.849±0.287	4.977±0.123	3 620.934***	2<3<1<4<5
教学效能感	4.792±0.302	3.870±0.537	4.108±0.333	4.690±0.346	4.908±0.208	5 516.723***	2<3<4<1<5
认知投入	4.426±0.410	3.704±0.508	3.947±0.343	4.404±0.372	4.726±0.297	3 960.643***	2<3<1<5,2<3<4<5
情感投入	4.548±0.396	3.657±0.514	4.125±0.420	4.636±0.342	4.839±0.255	4 352.778***	2<3<1<4<5
行为投入	3.915±0.541	3.010±0.626	3.483±0.586	3.991±0.514	4.301±0.447	2 469.939***	2<3<1<4<5

注:1.  $M$  为均值,  $SD$  为标准差;2. 画像 1-5 的样本量分别为 6.7%、7.1%、22.72%、28.6%、34.8%;3. \*\*\* 代表  $P < 0.001$ ;4.  $F$  值是组间变异指标与组内变异指标的比值,用于检验 5 个画像在上述 8 个维度上是否存在显著差异。

西部高校教师教学体验的画像不同,教学投入时间差异显著 [ $F(4, 17\ 177) = 9.657, P < 0.001$ , 偏  $\eta^2 = 0.02$ ]。多组比较发现,中融入-高效能感型教学投入时间最多,显著高于其他 4 类画像 ( $P_{Bonferroni校正} < 0.01$ ),其他 4 类画像之间无显著差异。不同画像在科研投入时间上差异显著 [ $F(4, 17\ 177) = 23.189, P < 0.001$ , 偏  $\eta^2 = 0.01$ ]。多组比较发现,高融入-高归属感型科研投入时间最多,显

著高于中融入-高效能感型、低融入-调整适应型与低融入-低归属感型( $P_{Bonferroni校正} < 0.05$ ),但与中融入-中认同感型之间无显著差异。不同画像在学生答疑时间上差异显著[ $F(4, 17\ 177) = 69.319, P < 0.001$ , 偏 $\eta^2 = 0.02$ ]。多组比较发现,高融入-高归属感型的学生答疑时间显著高于其他4类画像( $P_{Bonferroni校正} < 0.05$ ),但中融入-高效能感型与中融入-中认同感型、低融入-低归属感型和低融入-调整适应型之间无显著差异。在行政职务时间投入上,仅有高融入-高归属感型显著高于低融入-调整适应型( $P_{Bonferroni校正} < 0.05$ ),其他画像之间均无显著差异(见表5)。由此可见,中融入-高效能感型教师更倾向将时间投入教学工作中,反映出他们对教学的深厚热爱;高融入-高归属感型教师是西部高校奉献者,较好地展现了“科研工作—学生答疑—行政职务”3项工作的平衡能力。

表5 不同教学体验画像在工作时间上的方差分析

维度	中融入- 高效能感型 ( $M \pm SD$ )	低融入- 低归属感型 ( $M \pm SD$ )	低融入- 调整适应型 ( $M \pm SD$ )	中融入- 中认同感型 ( $M \pm SD$ )	高融入- 高归属感型 ( $M \pm SD$ )	F值	事后检验
教学投入时间	17.61±9.388	15.60±9.676	16.05±8.688	16.51±8.688	16.41±8.105	9.657***	5<1,4<1,3<1,2<1
科研投入时间	16.32±11.184	14.90±12.849	16.11±11.881	17.18±11.091	17.70±10.792	23.189***	2<3<5,2<1<5,2<3<4
学生答疑时间	8.18±5.497	6.80±5.669	7.08±5.304	7.86±5.152	8.67±5.271	69.319***	3<1<5,2<4<5,3<4<5,2<1<5
行政职务时间	7.85±7.699	8.60±9.795	7.82±9.026	8.11±8.622	8.37±8.663	3.450**	3<5

注:1.  $M$ 为均值,单位为小时, $SD$ 为标准差;2. 画像1—5的样本量分别为6.7%、7.1%、22.72%、28.6%、34.8%;3. \*\*\*代表 $P < 0.001$ ; \*\*代表 $P < 0.01$ ;4.  $F$ 值是组间变异指标与组内变异指标的比值,用于检验5类画像在上述工作时间内是否存在显著差异。

### (三)不同教学体验画像的特征及成因分析

从整体上看,5类画像在教学投入尤其是教学行为投入上仍有提升空间。在服务与评价氛围上差异明显,高融入-高归属感型教师感知的服务与评价氛围极高,且高于院校氛围感知的其他维度;低融入-低归属感型教师感知的服务与评价氛围最低,且低于院校氛围感知的其他维度。这说明服务与评价氛围在教师积极体验中起着关键性的导向作用,学校人才服务与发展环境对教师教学的支持越充分,教师就越倾向在行为、认知、情感等方面投入教学,该结论在已有文献中得到印证<sup>[24]</sup>。

低融入-低归属感型和高融入-高归属感型的教师画像及其各项指标呈现反向发展态势。低融入-低归属感型教师在职业认同、教学效能感及教学投入上均处于最低水平,与之相反的是高融入-高归属感型。高融入-高归属感型教师的院校氛围感知、职业认同、教学效能感及教学情感投入均处于较高水平,说明这类教师处于良好的工作环境中,对教学工作持有积极主动的态度,并树立了专业自信;低融入-低归属感型教师缺乏职业认同和教学效能感,教学工作参与度不高,很容易成为“流失”的教师。因此,西部高校识别并支持这类教师显得尤为关键。

中融入-高效能感型和中融入-中认同感型属于西部高校教师教学体验画像中较为典型的两类,二者感知的院校氛围差异较大,但是教学投入水平相对持平。其中,中融入-高效能感型教师主要依靠自身较强的教学效能感来提升教学投入意愿,即便感知的院校氛围较为消极,仍表现出主动融入倾向;中融入-中认同感型教师则对院校氛围的评价相对积极,但由于缺乏深层次的职业认同,其融入程度仍停留在中等水平。这说明中融入-高效能感型教师怀揣深厚的教育情怀,是一类具有高度职业韧性与内在驱动力的教育工作者。这类教师更关注成就感、认可度和工作内容本身等因素,对西部地区发展抱有较强的责任感与较高的教育期望。相比之下,中融入-中认同感型教师更多依赖外部资源和环境支持。这也表明如果教师缺乏较强的认同感和效能感,外部资源支持在一定程度上也难以完全转化为持续积极的教学投入。

#### (四)不同教学体验画像在分类变量上的差异分析

在对西部高校教师教学体验画像分类的基础上,通过列联表分析(见表6)发现,性别、学校所在地区、职称、职称类型以及专业大类的教师在画像分布上存在显著差异( $\chi^2 = 44.194, P < 0.001; \chi^2 = 19.128, P < 0.001; \chi^2 = 75.037, P < 0.001; \chi^2 = 74.501, P < 0.001; \chi^2 = 53.035, P < 0.001$ )。

表6 分类变量\*不同画像教师的交叉表及卡方检验

人口学变量		中融入-高效 能感型/%	低融入-低归 属感型/%	低融入-调 整适应型/%	中融入-中 认同感型/%	高融入-高归 属感型/%	卡方
性别	男	6.1	7.2	21.5	28.1	37.1	44.194***
	女	6.8	6.8	24.2	29.4	32.8	
学校所 在地区	西南地区	6.9	7.0	23.2	27.4	35.5	19.128***
	西北地区	5.9	7.0	22.6	30.1	34.4	
职称	初级	4.7	4.2	24.0	26.4	40.7	75.037***
	中级	6.4	7.2	24.6	28.2	33.7	
	副高级	6.9	7.6	22.3	29.4	33.8	
	正高级	6.1	6.2	19.9	29.3	38.5	
职称类型	教学型	6.4	8.6	24.9	28.9	31.2	74.501***
	教学科研型	6.4	6.3	22.0	28.7	36.7	
专业大类	理工农医类	5.5	6.7	23.5	29.1	35.2	53.035***
	人文科学类	8.0	7.4	22.8	28.7	33.1	
	社会科学类	7.7	7.5	21.3	27.4	36.1	

##### 1. 男性教师更容易受院校氛围影响,教学体验显著分化

西部高校教师教学体验画像在性别上差异显著,高融入型(37.1%)和低融入型(7.2%)均来自男性教师。究其原因可能是外部社会对性别角色分工的传统认知仍然存在,通过工作付出换得劳动报酬更符合社会对男性的传统期望,所以男性教师往往更积极地追求职业成就和晋升机会。但是,当他们一旦感到工作环境不理想或缺乏支持时,就更容易表现出被动游离的态度,表明男性教师在工作中缺乏韧性。相比之下,女性教师展现出较强的情绪调节能力和环境适应性,倾向从日常教学和学生反馈中获得职业满足感<sup>[25]</sup>。因此,即使在欠佳的院校氛围中,女性教师也常能维持相对稳定的工作热情与教学投入。

##### 2. 西北地区高校资源支持体系相对不足,教师普遍缺乏效能感与融入感

西部高校教师教学体验画像在地区上差异显著,高融入-高归属感型教师主要来自西南地区高校(35.5%),特别是四川与贵州地区的高校。从教育资源来看,四川是西南地区唯一拥有超过2所部属高校和“双一流”建设高校的省份<sup>[26]</sup>,为教师发展提供了优质的平台与资源;从GDP来看,四川省位于全国第5,贵州省位于全国第23<sup>[27]</sup>,这也表明即便在区域经济发展不均衡的背景下,高校通过优化院校氛围和支持体系,仍能吸引和培养大量高融入-高归属感的教师。中融入-中认同感型教师主要来自西北地区高校(30.1%),表明西北地区高校教师虽具有中等水平的职业认同,但需进一步强化资源补充和学科建设以提升其教学效能感和职业认同感。低融入-低归属感型在西北与西南地区的分布比例相当,说明即使在资源较好的西南地区,若缺乏包容和支持性的组织文化,部分教师也会出现低融入状态。总体来说,西北地区高校教师整体教学体验略显消极,这既与区域在经济发展、教育资源配置等宏观层面的相对劣势有关,更与教师所能获取的制度性支持与服务效能不足密切相关。

### 3. 中级与副高级教师面临职业发展困境,教学体验感较为消极与悲观

西部高校教师教学体验画像在职称上差异显著,从职称等级看,高融入-高归属感型主要以初级职称(40.7%)和正高级职称(38.5%)教师为主,这两类群体的驱动力量有所不同,初级教师源于职业初期的热情与证明能力的需要,高级教师则更多来自专业认可带来的成就感。低融入-低归属感型教师集中在中级职称与副高级职称这一现象尤其值得深入探讨。这类中青年教师是西部高校的中坚力量,却面临职业倦怠或发展停滞的困境,其原因可能有两方面:一是工作压力过载。尽管社会普遍认为西部高校侧重于教学,但实际上,西部高校通过大量引进、定向培养博士学历教师,对科研设定了硬性要求。此外,教师还需承担学生管理、行政职务等影子工作,导致整体处于超负荷运转状态。正如胡咏梅等的研究所示,近80%的西部高校专任教师存在中度或重度工作压力<sup>[28]</sup>。二是晋升通道狭窄。部分西部高校在职称选评上存在“重引进轻培养”等问题,只能依靠相互竞争才能获得有限资源,窄化了教师的职业发展,导致教师在实际工作中嵌入消极悲观的情绪。从职称类型看,相较于教学型教师,教学科研型教师的教学体验更为积极,可能与其兼具教学与科研角色有关,从而获得更多职业成就感与资源支持。

### 4. 不同学科大类资源分配不均,人文社科类教师归属感与融入度偏低

专业大类性质同样影响西部高校教师教学体验画像,高融入-高归属感型以社会科学类为主,中融入-高效能感型以人文学科为主,尤以文学类教师居多;低融入-低归属感型以社会科学和人文科学为主,分别以教育学和文学为主;中融入-中认同感型和低融入-调整适应型均以理工农医类为主,分别以工学和农学为主。原因可能有两方面:一是文科知识更新与资源转化压力。近年来,国家对哲学社会科学专业教材体系和内容进行了规范和更新,从事文科教学的教师优化知识结构、进行教学内容重塑的任务相对较重<sup>[29]</sup>。西部地区丰富的文化与历史资源为文科发展提供了沃土,但在这一过程中若缺乏政策引导与支持,会导致教师面临诸多挑战与困境,消耗更多的能量。二是学科地位差异与资源分配不均。2021年《关于新时代振兴中西部高等教育的意见》提出,引导西部高校优先发展工学,兼顾医学、理学和农学。在资源紧张的西部高校,人文社科中的部分学科容易被让位于能“立竿见影”服务地方经济和战略需求的学科,削弱了教育学、文学等学科教师的教学热情与投入<sup>[30]</sup>。理工农医类学科通常能获得较多的资源和支持,有助于维持教师的效能感和认同感。然而,受地理区位和发展条件限制,这些学科教师也面临科研合作机会少、设备更新滞后、野外考察与实验操作条件艰苦等问题。

## 四、结论与建议

### (一)研究结论

本研究面向西部地区32所高校收集教师数据,基于S-O-R(刺激-有机体-反应)理论模型,从院校氛围感知、职业认同感、教学效能感及教学投入4个维度出发,刻画并解析西部高校教师的教学体验画像,研究结论如下:

第一,统计分析显示,西部高校教师感知的学生学习氛围( $M=4.061$ )和环境与资源氛围得分较低( $M=4.064$ ),职业认同得分较高( $M=4.720$ ),然而教学行为投入得分较低( $M=3.912$ )。

第二,潜在剖面分析识别出5种特征鲜明的教学体验画像,其中高融入-高归属感型教师占比最多(34.8%),中融入-高效能感型占比最少(6.7%)。5类画像在服务与评价氛围上差异明显,教师的积极性体验与所在院校提供的服务及其评价氛围紧密相关。画像诊断发现,低融入-低归属感型和高融入-高归属感的教师画像及其各项指标呈现反向发展态势,中融入-高效能感型和中融入-中认同感型两类画像感知的院校氛围差异较大,但是教学投入水平相对持平,职业认同与教学效能感是上述画像类型的分界核心。

第三,不同教学体验画像分布特征差异显著,性别、地区、职称及专业大类影响显著。女性教师的教学体验多处于中等水平,整体较为稳定,男性教师呈现两极分化趋势;西南地区教师的教学体验整体优于西北地区,但两地均有约7%的教师处于低融入状态,缺乏职业归属感;相较于教学型教师,教学科研型教师在教学体验上表现出更高的融入度与归属感;理工农医类教师的教学体验相对稳定,多处于中等认同或调整适应阶段,社会科学类教师的教学体验因具体学科差异显著分化,而人文类学科教师的融入感和归属感体验不佳。

## (二)研究建议

### 1. 动态识别不同教学体验画像,把握教师差异化发展需求

第一,西部高校应动态识别教师教学体验画像,深入刻画各类画像的特征。可通过定期发放匿名问卷(涵盖满意度、职业发展、教学资源、校园环境、福利待遇等方面)、开展教师座谈会以及教师代表大会等方法开放沟通渠道,以了解教师对院校氛围的感受及需求,预判潜在问题与挑战。同时,鼓励西部高校通过大数据、人工智能等技术手段,构建教师的数字画像,以支持教师管理、教学改进和个人发展。实践中,东部地区如对外经济贸易大学已构建教师综合数字画像可视化平台,华南师范大学举办了“教师数字画像与智能测评”研修活动,进而全面掌握教师的全生命周期信息,为决策提供数据支持。

第二,切实把握教师职业发展需求,科学引领教师专业发展。其一,低融入-低归属感教师面临教师角色错位与组织疏离,学校应避免给这类教师施加过多的行政负担,使其能够更好地履行教师的专业使命;设立多样化教师培训项目,构建教师社群,形成支持网络。例如开展“正念”(mindfulness)的教师专业发展项目,帮助这类教师积极适应客观环境,形成重塑未来职业想象的张力<sup>[31]</sup>。其二,西部高校应特别重视中融入-高效能感型、高融入-高归属感型的教师发展需求,而不是教师专业发展。“教师发展”更强调将教师作为具体而丰富的人(而非工具)的整体性发展<sup>[32]</sup>,更关注教师的精神需求。西部高校应为这类特殊人才提供施展空间,帮助这类教师实现自我价值。其三,低融入-调整适应型与中融入-中认同感型教师不仅需要更多的职业支持与发展机会,也需要良好的学生学习氛围作为教学动力支撑。学生积极的学习态度和显著的学习成效是教师效能感与职业认同的重要来源。这种正向反馈能够显著提升这两类教师的职业认同,促使其更顺利地适应和融入工作环境。

### 2. 聚焦教学体验画像分布特征,实施精准化支持与激励策略

第一,院校发展及学科建设层面,国家及地方政府应从顶层设计关注西北地区高校建设。一方面,加强西北地区高校集群建设,有助于促进区域内高校间资源共享与技术转移,为教师获取更丰富的教学资源创造条件;另一方面,采取更具有针对性的政策措施,避免“大水漫灌”<sup>[33]</sup>,通过竞争性、特色性的支持方式真正激发西北地区高校的自主发展活力,从而增强教师的教学积极性与职业认同感。在此过程中,西部高校应着力发展人文社科专业,尤其要依托跨学科研究平台与团队,推进文学、教育学等资源薄弱学科的建设。如西安交通大学筹建的丝绸之路历史文化研究院、乡村振兴研究院、文化创意产业研究院,便是集中优势学科力量,推进“大文科”高质量发展,这为文科教师的教学创新与专业发展提供了宝贵的资源支撑和平台机遇,直接赋能其教学实践与体验提升。

第二,教师发展层面,西部高校应多关注和支持中级、副高级职称教师职业发展。2022年的教育统计数据显示,西部高校副高级和中级职称教师显著低于全国平均水平,东部高校正高级职称教师数量是西部地区的2.3倍<sup>①</sup>。首先,具有中级、副高级职称的教师已经具备了一定的专业能力和专业自信,他们更需要的是情感上的支撑和专业上的自主<sup>[34]</sup>。西部高校应对这类教师的工作成效与付出给

① 根据2022年教育部统计数据得出。

予充分认同与激励,唤醒其内生发展动力与职业热情。其次,赋予这类教师更多的自主权与决策权,给予其更具张力和相对自由的弹性工作环境。最后,引导这类教师制定与实际相契合的职业发展规划,为其开辟清晰的晋升路径。如重庆大学创新构建了“多层次七类别”的“人才引育金字塔”,为人才提供富有竞争力的待遇条件、明晰的岗位条件、明确的岗位发展目标、畅通的职业发展通道。除此之外,高校也应多关注女性教师的职业发展,激发女性教师的教学热情与专业潜能,助力其在西部高等教育发展过程中发挥更加积极的作用。

### 3. 重申院校氛围的服务属性,增进教师“局内人”的责任感

优良的人才环境与服务保障能够强化高校教师对西部院校的情感认同。张楚廷曾指出,高校“不能靠钱财吸引人才”<sup>[35]</sup>,应树立“财从才来”的发展理念<sup>[36]</sup>,将人才管理的重心和支持力度放在教师的培养和发展上。首先,西部高校应选拔具有前瞻视野与变革能力的学校领导人<sup>[37]</sup>,敢于主动寻求改革与突破,从体制机制、内外环境以及资源分配等多个维度营造“发展性”“帮扶性”的院校氛围,完成从“命令”到“服务”的思想转变。其次,西部高校应对教师倾注更多人文关怀,对教师的教学发展给予“更加真切”的支持,让教师超越“表层的教学活动”而走向“教学学术的深处”<sup>[38]</sup>。最后,西部高校应构建多维、灵活的人才评价体系,重点考察人才的品德、知识、能力、素质和实际贡献等,根据人才成长规律动态修订职称评审办法<sup>[39]</sup>。如兰州大学实施“萃英学者”计划,深化人才发展体制机制改革,营造“近者悦、远者来”的良好氛围,让人才政治上受尊重、生活上有保障、情感上有归属。这样的实践与尝试能够营造更具有积极效应的院校氛围,激发人才活力,着力破解西部高校人才“引育留用”难题。

西部高校应厚植教师教育情怀,激发教师形成“局内人”的责任感。对于区位优势不明显或经济基础相对较弱的西部多数地区来说,短期内或许难以迅速改善其资源配备与环境条件,以及外部的“种种固定措施”不足以维持教师最真切的教学热情,这就彰显了西部高校教师教育情怀的重要意义<sup>[40]</sup>。高校可通过开展“教育家精神”主题讲座、教育叙事工作坊等参与式活动增强教师对西部高校的情感认同,激发其育人使命感和成就感,将自己当作促进西部高等教育发展的“局内人”,从“要我发展”向“我要发展”转变。

### 参考文献:

- [1] 教育部高等教育司. 振兴中西部高等教育 服务中西部高质量发展[EB/OL]. (20241217) [20240728]. [http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2021/53921/sfcl/202112/t20211227\\_590326.html](http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2021/53921/sfcl/202112/t20211227_590326.html).
- [2] 谢雨宸,王莹. 中国式现代化背景下西部高等教育高质量发展的战略选择[J]. 重庆高教研究, 2024,12(1):8699.
- [3] 卿素兰. 中西部高校教师流动的现状考察与对策建议:基于中西部“一省一校”重点建设大学的分析[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2021,47(6):93100.
- [4] 郭瀛霞,李广平,陈武元. 我国高校大规模线上学习的区域差异:基于疫情期间师生调查问卷的实证研究[J]. 教育发展研究, 2020,40(11):3748.
- [5] 陈洪捷,张应强,阎光才,等. 人才问题与西部高等教育发展专题(笔谈)[J]. 重庆高教研究, 2020,8(6):522.
- [6] 胡小勇,林梓柔. 精准教研视域下的教师画像研究[J]. 电化教育研究, 2019,40(7):8491.
- [7] 于方,刘延申. 大数据画像:实现高等教育“依数治理”的有效路径[J]. 江苏高教, 2019,(3):5057.
- [8] 孙发勤,许晓曦,沈霞娟,等. 智能精准教研背景下教师群体画像实践研究[J]. 中国电化教育, 2024,45(10):112-119.
- [9] 柏宏权,朱俊. 小学人工智能教师画像构建研究[J]. 电化教育研究, 2024,45(7):96104.
- [10] 刘莉莉,李庆豪,鲍红莹. 以何为优:教师课堂教学的类型画像及影响因素的比较研究[J]. 全球教育展望, 2025,54(1):105122.
- [11] Mehrabian A, Russell J A. The basic emotional impact of environments[J]. Perceptual and Motor Skills, 1974,38

- (1):283301.
- [12] 梁卓,李树文,孙锐. SOR 视角下组织学习对组织创新绩效的影响[J]. 管理科学,2017,30(3):6374.
- [13] 郭建鹏,唐祯,吕帅. 什么因素影响了中国高校教师的教学投入:基于个体与环境两水平变量的分层线性模型分析[J]. 教育发展研究,2022,42(9):5770.
- [14] Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change[J]. Psychological Review,1977,84(2):191-215.
- [15] Klassen R, Chiu M M. Effects on teachers self efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress [J]. Journal of Educational Psychology, 2010,102(3): 744755.
- [16] Alsup J. Teacher identity discourses: negotiating personal and professional spaces[M]. Routledge, 2006(8):415.
- [17] Schaufeli W B, Salanova M. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach[J]. Journal of Happiness Studies, 2002, 3(3): 7492.
- [18] Prosser M, Trlgwell K. Relations between perceptions of the teaching environment and approaches to teaching[J]. British Journal of Educational Psychology,1997,67(1):2535.
- [19] Tschannen-Moran M, Woolfolk-Hoy A. Teacher efficacy: capturing an elusive construct[J]. Teaching and Teacher Education, 2001,17(7):783805.
- [20] Tyler D, Mccallum R S. Assessing the relationship between competence and job role and identity among direct service counseling psychologists[J]. Journal of Psychoeducational Assessment, 2016,16(2): 135152.
- [21] Klassen R M, Yerdelen S, Durksen T. Measuring teacher engagement: development of the engaged teachers scals (ETS)[J]. Frontline Learning Research, 2013, 1(2): 3352.
- [22] Nylund K L, Asparouhov T, Muthn B O. Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: a monte carlo simulation study[J]. Structural Equation Modeling, 2007, 14(4): 535569.
- [23] 温忠麟,谢晋艳,王惠惠.潜在类别模型的原理、步骤及程序[J].华东师范大学学报(教育科学版),2023,41(1):415.
- [24] 郭建鹏,许文静,陈玉蕾,等.工作资源与要求如何影响高校教师的教学投入:兼论教学和科研的关系[J].教育发展研究,2023,43(Z1):2536.
- [25] 熊苏春,涂心湄,曾宪瑛.影响高校女教师幸福感因素的探究[J].教育学术月刊,2022(3):104112.
- [26] 李立国,田浩然.教育科技人才一体视角下西部高等教育布局优化分析[J].重庆高教研究,2025,13(3):1324.
- [27] 31省份2023年GDP数据出炉[EB/OL].(2024-01-31)[2024-12-14].http://finance.people.com.cn/n1/2024/0131/c100440170326.html.
- [28] 胡咏梅,元静.涨薪能提升西部地区高校教师的幸福感吗:基于工作压力与工作生活平衡感的序列中介效应分析[J].重庆高教研究,2022,10(6):3454.
- [29] 王建伟,王小刚,蒋亮.西部“双非”高校教师教学能力提升现状及对策[J].北方民族大学学报,2023,35(6):165-174.
- [30] 赵梦雷.规划·实践·重塑:中国“青椒”博士流向西部高校的认知逻辑[J].中国科技论坛,2021,37(10):124-130.
- [31] 王炳钰,陈敬复,吴思莹.流动想象与学术移民:中国回流学者工作与生活研究[J].广东社会科学,2020,37(2):199211.
- [32] 邓祯钰,易凯谕,钟志贤.卓越教师特征画像研究:质性分析的视角[J].中国远程教育,2022,42(5):6475.
- [33] 李立国,孙杰远,刘振天,等.中西部高等教育振兴的多维思考与推进策略[J].高校教育管理,2022,16(3):423.
- [34] 丁笑炯,郭婧,杨明刚.积极投入的职业中后期教师:来自英语文献的画像[J].外国教育研究,2022,49(11):1733.
- [35] 张楚廷.论高校管理中的行政管理与人事制度改革[J].山东高等教育,2016,4(1):46.
- [36] 乐茵,黄明,李元旭.地区“人才新政”能否提升创新绩效:基于出台新政城市的准自然实验[J].经济管理,2021,43(12):132149.
- [37] 王洪才.西部高等教育发展战略与抉择[J].重庆高教研究,2018,6(3):916.
- [38] 吕林海.大学“在线深度教学”内涵、现状及其影响因素[J].中国高教研究,2021,37(10):6773,94.

[39] 彭志科. 西部高校深化综合改革的逻辑进路[J]. 中国高等教育,2025(2):2025.

[40] 陈亮,杨娟. 新时代高校教师立德树人的逻辑框架与推进策略[J]. 高校教育管理,2021,15(4):1325,53.

(责任编辑:吴朝平 校对:杨慷慨)

## Heterogeneous Profiles and Targeted Responses: A Study on the Teaching Experience Portraits of Faculty in Western Universities

Wang ling<sup>1,2</sup>, Li Wenyel, Lv Linhai<sup>1</sup>

(1. *Institute of Education, Nanjing University, Nanjing 210023, China;*

2. *Institute of Education, School of Educational Science, Yili Normal University, Yining 835000, China*)

**Abstract:** Profiling and understanding teachers' teaching experiences is a key entry point for exploring the growth and development of faculty in western Chinese universities, and it serves as a foundation for improving the region's higher education ecosystem. Based on the stimulus-organism-response (S-O-R) theory, this study constructs an analytical framework from four dimensions—perception of institutional atmosphere, professional identity, teaching efficacy, and teaching engagement. A questionnaire was designed, and data were collected from teachers in 32 universities in western China. Using latent profile analysis (LPA), this research presents, for the first time, a heterogeneous landscape of university teachers' teaching experiences in the region. The study identifies five distinct teacher profiles: high engagement-strong sense of belonging, moderate engagement-high efficacy, moderate engagement-moderate identity, low engagement-adaptive adjustment, and low engagement-low sense of belonging. Among these, the low engagement-low sense of belonging group perceives a lack of support and requires urgent identification and intervention. A further analysis reveals significant differences in the distribution of these profiles across gender, region, academic rank, and disciplinary category: male teachers exhibit greater heterogeneity in teaching experience; teachers in the southwest generally report better experiences than those in the northwest; and the low engagement-low sense of belonging group is primarily concentrated in the humanities and social sciences, as well as among those with intermediate or associate senior professional titles. To enhance teaching experiences in western universities, it is recommended that institutions establish dynamic mechanisms for identifying and responding to teacher profiles, optimize development pathways for intermediate and associate senior faculty, and reinforce a supportive institutional climate to foster a stronger sense of belonging and responsibility among teachers. Additionally, national and local governments should prioritize resource investment in northwest universities and provide greater support for the humanities and social sciences.

**Key words:** western universities; teaching experience; teacher portraits; teacher's sense of belonging; western revitalization