

地方高校教师队伍结构优化的实证研究

李杰玲

(邵阳学院 党政办公室,湖南 邵阳 422000)

摘要:高校师资队伍及其水平是决定高校竞争成败的关键因素。以湖南省地方高校师资队伍为考察对象,采用实证方法对湖南省3所本科院校的师资结构特征进行对比分析,发现各高校教师队伍结构存在较大差异,提出优化地方高校教师队伍结构的对策建议。

关键词:教师队伍;结构优化;地方高校

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2014)07-0066-03

教师队伍结构是指师资队伍的学历结构、职称结构、学科专业结构、年龄结构、学缘结构等,也包括学科带头人、梯队建设等。师资队伍“为大学的第一要素”^[1]。目前,我国大多数地方性高校的师资队伍建设已成为制约其生存和发展的关键因素。

地方新建本科院校因办学历史短、发展速度快、基础相对薄弱,导致师资队伍建设投入不足,尽管近几年通过培养、引进、聘用等途径,大幅增加了师资数量,改善了师资结构,但远不能满足未来发展需要。与研究型大学相比,在师资队伍建设方面差距较大,主要表现为:师资队伍规划建设科学性不强,专任教师数量不足,教师学历、职称普遍不高,学术研究梯队尚未完全建立,大部分学科缺少有影响力的领军型学科带头人。因而,地方新建本科院校在师资队伍建设方面,面临的困难更大,任务更艰巨。本文选出了湖南省2所地方本科院校与1所重

点大学,对比2010年数据,主要分析地方高校教师学历结构、职称结构、年龄结构及学缘结构现状。

1 实证分析

截止2010年,湖南省普通高校增加至102所,其中本科院校31所;普通高校在校生由2000年25.31万人增加至104.43人;高校专任教师由2000年2.03万人增加至5.96万人^[2]。资料显示:湖南省高校专任教师增长速度赶不上在校生扩招的速度,从而导致师生比上升超过18,有的甚至达到22。

1.1 职称一年龄结构

从表1可看出,虽地方高校高级职称教师比例还是比较合理的,但与重点大学相比仍有一定差距,35岁以下年轻教师在职称上偏低,高级职称人员中主要是以45~55岁老教师居多。

表1 2010年高级职称专任教师年龄情况

单位:人

学校名称	高级职称教师总计	30岁以下	31~35岁	36~40岁	41~45岁	46~50岁	51~55岁	56~60岁	61~65岁	66岁以上
湖南大学	1 294	8	136	262	364	283	157	67	13	4
邵阳学院	321	—	11	38	93	88	33	53	5	—
湖南人文科技学院	233	—	3	46	63	75	27	18	1	—

1.2 学历一年龄结构

从表2可看出,高学历教师很大比例为40岁以下的年轻教师,主要是随着办学规模扩大,新设学科、专业的

增加而引进的高学历教师,多为应届毕业生。特别是46岁以上中年骨干教师学历偏低。

收稿日期:2014-04-20

基金项目:湖南省社会科学基金项目(08YBB100)

作者简介:李杰玲(1965-),女,湖南邵阳人,高级统计师,硕士,主要从事高等教育管理研究。

表2 2010年硕士学位以上专任教师年龄情况

单位:人

学校名称	硕士学位以上教师总计	30岁以下	31~35岁	36~40岁	41~45岁	46~50岁	51~55岁	56~60岁	61~65岁	66岁以上
湖南大学	1 585	113	373	393	345	233	87	29	11	1
邵阳学院	392	80	90	88	72	46	11	5	—	—
湖南人文科技学院	406	118	106	91	55	31	3	1	1	—

1.3 职称—学历结构

从表3~4可看出,2010年湖南大学专任教师中教授533人,占专任教师总数25.8%;博士879人,占专任教师总数42.5%。邵阳学院专任教师中教授82人,占专任教师总数10.8%,博士26人,占专任教师总数3.4%。湖南人文科技学院专任教师中教授75人,占专任教师总数

10.9%;博士37人,占专任教师总数5.3%。湖南大学教师中教授、博士的比例远远大于邵阳学院和湖南人文科技学院。我国香港大学教师有博士学位的为72%,台湾大学为82%,香港科技大学高达100%。地方高校专任教师中具有博士学位的教师人数偏少,博士学位比例仍然较低。

表3 2010年专任教师职称情况

学校名称	专任教师 总计/人	正高级		副高级		中级		初级		未定职称	
		人数/人	比例/%								
湖南大学	2 065	533	25.8	761	36.9	687	33.3	49	2.3	35	1.7
邵阳学院	757	82	10.8	239	31.6	266	35.1	144	19.1	26	3.4
湖南人文科技学院	687	75	10.9	158	23	243	35.4	129	18.8	82	11.9

表4 2010年专任教师博士、硕士学位情况

学校名称	专任教师 总计/人	博士学位		硕士学位	
		人数/人	比例/%	人数/人	比例/%
湖南大学	2 065	879	42.5	706	34.2
邵阳学院	757	26	3.4	366	48.3
湖南人文科技学院	687	37	5.3	369	53.7

1.4 学缘结构

学缘结构是师资队伍结构的一个重要评价指标,标志着师资队伍“近亲繁殖”程度。据统计邵阳学院和湖南人文科技学院,大多数教师知识结构单一,且存在近亲繁殖现象,专任教师为湖南省内高校毕业的占63%。

1.5 理论型教师与实践型教师

地方本科院校中理论型教师居多,实践型教师偏少。专业课教师中有教学和实践经验的双师型教师数量少,以邵阳学院为例,2010年专任教师中双师型教师占比为10%,远远不能满足地方本科院校培养应用型、复合型人才的需要。

20世纪90年代末,随着我国高等教育从精英化向大众化发展,地方新建本科高校师资队伍水平和素质有较大的改变,但对比国外和我国一些研究型高校,仍有较大的差距。从教师队伍的结构来看,教师数量不足、年龄结构失衡、高学历、高职称的教师数量偏少,学缘结构单一、高水平的学科带头人少、没有形成合理的学科梯队等。

2 对策建议

师资队伍建设是高校学科专业建设的依托,更是保证高校人才培养质量和科研水平的先决条件。努力建设一支数量充足、年龄结构均衡、高学历、职称结构合理、学缘结构多元、学科结构相融的师资队伍,是学校生存与发展的关键。

2.1 积极引进高层次人才

积极引进高等次、高水平人才是高校适应人才竞争的需要,也是改善和优化师资队伍结构的重要手段。对于地方高校来说,师资队伍建设最直接手段是直接引进高层次人才。

第一,科学规划,明确目标。(1)满足数量需求。引进人才的数量主要依据生师比,按照国家相关规定,师生比应界于16:1~18:1之间,这样能较好地满足教学、科研、学科建设及外出进修的基本需要。(2)注意师资队伍结构平衡。主要包括学历结构、学缘结构、年龄结构、职称结构和学科结构等方面的均衡,其现实依据是本校学科建设和专业结构调整的需要。(3)有重点、分层级地

引进。可按照三个层级引进相关教师:第一层级为学科专业带头人,基本要求是博士、教授;第二层级为教学骨干教师,基本要求是具有硕士学位和副教授职称;第三层级为优秀青年教师,特别是基础学科、薄弱学科和新专业建设的教师,引进对象是应届硕士研究生。

第二,拓宽引进人才渠道。主动出击,跨出国门,引进应届毕业新教师侧重省外重点高校,甚至海外归国人员,以改善学缘结构。如今有很多在国外留学的中国学者,他们是高层次人才的中坚力量。高校应从守株待兔式人才引进模式转变为主动出击,利用国际人才大会、世界博览会等大型活动吸引人才,大大拓宽高层次人才引进的渠道。

2.2 以学科专业建设带动教师队伍发展

教师队伍建设,不仅是一个静态的问题,还是一个动态的问题,也就是说,不是在人数上满足需求、在结构上平衡就可以了。教师队伍建设还要关注教师职业、专业发展。对于地方高校来说,需要以学科专业建设带动教师队伍建设。

第一,地方高校要以学科为基础,培养学科带头人,加强学科梯队建设。学校应通过多种途径,加强学科带头人和中青年骨干教师的培养,创造良好的学术气氛,鼓励教师从事科研活动,提高学术水平。地方高校博士学位的教师占比很小,学校应创造条件鼓励教师攻读博士学位,提升学历层次与学术水平。

第二,要重视青年教师的培养。近几年来,地方高校积极引进博士、硕士毕业生,35岁以下的青年教师已占高校教师50%左右,青年教师所占比重越来越大,因此,青年教师的职业与专业发展是地方高校师资队伍建设的任务之一。据统计数据显示,地方高校40岁以下的高职称人员特别是正高职称人员所占比例很小,学校必须十分重视对青年教师教学能力和科研素质的培养与提高(包括新教师岗前培训、青年教师职业技能培训)。充分发挥学科、学术、老教师与学术骨干的传、帮、带作用,如指导青年教师申报课题,带领青年教师进行课题攻关,以促进青年教师们教学、科研水平不断提高,争取在今后5年、10年乃至15年完成副教授、教授职称晋升。

第三,鼓励教师流动,同时留住优秀教师,稳定现有教师队伍,充分调动他们的积极性和创造性。我国高校教师队伍存在的主要问题之一是教师职业终身制,一劳永逸的用人方式导致许多教师职业倦怠,忽视职业发展。所以我们要把一部分不胜任教师岗位的教师清理出去,鼓励合理流动,这样才能实现地方高校师资队伍建设的

持续性和有效性发展。同时,稳定教师队伍也是必须的,在高校内部,要提高教师待遇,给优秀教师提供良好的发展空间。

2.3 建立教师兼职制度,“养用”结合

兼职教师制度是现代大学教师多元化聘用制度的组成部分。聘用一定数量的兼职教师满足教学研究需要,也是完善教师队伍建设的重要方法。引才借智,师资共享,“不求所有,但求所用”。高校主要在重点大学、大型企业以及国外聘任教授、高级工程师等,不仅能补充高校教师总数的不足,而且能补充双师型教师和紧缺学科专业教师,也能降低高校成本,更能提高教师队伍的活力机制,提升学校教师的整体水平。他们有的是知名教授、博士,能带来国内乃至国外先进的教学方法和科研成果。多元化教师聘用制度将是今后高校师资队伍建设的改革与发展的方向之一。在建立教师聘用制度时还要注重加强校企合作,依托名校,联合培养,全面提升人才队伍整体水平。

2.4 建立教师教学和科研绩效考核机制

第一,建立健全有效的考核、考评与监督机制。借鉴国内、国外高校教师的任用和评价机制经验,建立科学、合理、客观、公正的评价体系和评价机制;地方高校进行高层次人才引进时,一定要加强对被引进人才的挑选与考核。许多高校对应聘者的学历和学位有要求,而对教学能力有所忽视,并且进来的新人不管教学水平怎样,一般不会被解聘,这可能导致高校教学质量滑坡。因而,人才引进之后必须加强科学管理,使这项措施产生良好的效应,使人才真正发挥作用。

第二,完善教师队伍竞争机制与激励机制。高校要建立良性竞争机制,营造教师公平竞争的氛围。不断完善教师激励机制,物质激励和精神激励并举,如设立教学奖学金,奖励在教学工作中业绩突出的教师;开展优秀教师、青年教师讲课比赛,优秀教学成果、实验改革成果、教书育人先进的评选;满足教师不同的需求层次,调动广大教师教学积极性,使激励机制成为推动学校教育教学工作顺利进行的有力杠杆。

参考文献:

- [1] 刘述礼,黄延福.梅贻琦教育论著选[M].北京:人民教育出版社,1993.
- [2] 湖南省教育统计年鉴[C].长沙:湖南省教育管理信息中心,2010.

(责任校对 朱正余)