

浙江省高职院校师资队伍调查分析与对策

何农, 陈丹

(金华职业技术学院, 浙江金华 321007)

摘要: 对“十五”末期浙江省46所高等职业技术学院的师资队伍结构状况展开了调查, 通过对师资总量、年龄、学历、职称结构及双师素质与兼职教师结构等方面进行统计, 分析了存在的问题及原因, 就“十一五”期间浙江省在建立高职师范教育机构、高职院校如何加强专业教师团队化建设、打造具有高职特色的师资队伍等方面提出了一些针对性的措施。

关键词: 高等职业教育; 师资结构; 调查分析

中图分类号: G451.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1006-0375(2007)06-0047-06

“十五”末期, 浙江省正式批办的高等职业技术学院已达44所(另有筹建的2所), 比“九五”末期的4所(另有筹建的28所)增加了40所(以包括筹建的总量计算, 增加了14所), 可谓发展迅猛。然而师资队伍建设的步伐是否适应高职院校的快速发展, 关系到高职院校今后的办学质量。2006年, 在浙江省教育厅的组织下, 我们对全省46所高职院校“十五”末期的师资队伍状况进行了调查, 调查内容涉及专、兼任教师总量、年龄、学历、职称结构及“双师”素质与兼职教师结构等状况。共发放问卷46份, 回收了39份(主要是几所民办及新筹建的高职院校因统计口径问题未交回问卷), 回收率85%。本文对调查结果进行分析, 以期政府相关部门及高职院校今后如何做好师资队伍建设工作提供决策参考依据。

1 浙江省高职院校“十五”末期师资队伍结构状况与分析

1.1 教师总量不足

至2005年底, 在调查统计的39所高职院校中, 专、兼任教师总数已达10568人(其中, 专任教师9177人, 占86.84%; 兼任教师1391人, 占13.16%), 在校学生数193284人, 师生比为1:18.30^[1]。若按专任教师计算, 则师生比为1:21.06, 超过了教育部《关于开展高职高专院校人才培养工作水平评估试点工作的通知》(高教司函[2003]16号文件)规定的1:18的合格标准, 距1:16的优秀标准就更远了。

究其原因, 是浙江省高职教育近几年在经济大力发展的推动力、社会就业能力的压力、高等教育大众化的趋势下获得了高速的发展, 但是短期内师资数量的扩充却无法快速跟进, 导致了师生比的偏高。这种现状一方面体现了一定的办学效益, 另一方面也影响了办学质量。

1.2 教师整体队伍年轻化

如表1所示, 40周岁以下教师占70.65%, 已超过了三分之二, 其中30周岁以下占了38.47%,

收稿日期: 2007-08-30

基金项目: 浙江省教育厅2006年度科研计划项目(20061711)

作者简介: 何农(1961-), 男, 浙江诸暨人, 副教授, 硕士, 研究方向: 教育管理及研究工作

说明我省高职院校教师队伍较年轻,有很强的后续发展潜力。这与我省高职院校发展历程较短且近几年大量录用应届毕业生有关。但是合理的年龄结构应当是由老、中、青构成的橄榄型结构,以中年教师为主体。

1.3 高学历学位教师比例

表1 浙江省39所高职院校教师年龄结构统计表

偏低	30周岁以下	31-40周岁	41-50周岁	51-59周岁
占专任教师比	40.20%	32.47%	18.84%	8.49%
占兼任教师比	27.03%	30.27%	32.42%	10.28%
占教师总数比	38.47%	32.18%	20.63%	8.72%

如表2所示,我省高职院校教师总数中具有研究生学历或硕、博士学位的比例占21.2%(其中40周岁以下的仅占17.7%),明显偏低;而本科占到了近四分之三,成为教师队伍的主力军。另外,还有5.3%的教师未达到对高校教师要求的本科基本学历(只有大专学历)。显然,这样一支师资队伍是难以承担起培养高素质应用型人才的重任的。这一指标距教育部《关于加强高职院校师资队伍建设的意见》(教高厅[2002]5号文件)中关于“获得研究生学历或硕士以上学位的教师应基本达到专任教师总数的35%”的要求仍有很大差距。

其原因是早期人才引进的短期行为和继续教育的局限性。浙江省高职教育的大力发展及短期内大规模的办学导致高职院校不得不招收大量的本科毕业生以充当高职师资。由于高职院校不具备培养硕士研究生的资格,而普通高校面向高职院校培养硕士研究生的能力又一时无法跟上,从而导致了高职院校教师本科学历比例偏高而硕士学位比例偏低的情况。

其原因

表2 浙江省39所高职院校教师学历学位结构统计表

博士学位		硕士学位		本科		大专及以下	
人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
56	0.53%	2186	20.69%	7766	73.49%	560	5.30%

1.4 职称结构不尽合理

纵观高职院校教师职称

结构的比例,根据教育学的实践,教授、副教授、讲师与助教的比例应当保持在1:2:4:3为宜^[2]。表3数据显示,我省高职院校教授(含其他正高)、副教授(含高级讲师、其他副高)、讲师(含其他中级)和助教(含其他初级)以下的比例为1:10.4:14.6:15.4。正高职称比例明显偏低,仅为2.37%;副高职称总数的比例已达到25.16%,若是去掉高级讲师(4.55%)的比例,基本合格,但距教育部《关于开展高职高专院校人才培养工作水平评估试点工作的通知》(高教司函[2003]16号文件)规定的优秀标准(30%)的比例仍有较大的差距;中级职称的比例偏低;初级职称(含无职称)比例偏高,这说明了教师职称结构的不合理性。这与高职院校近几年多数来自于中专升格,而中专教师职称到顶也只是高级讲师,晋升教授职称有相当大的难度,且新录用教师多为应届毕业生有关。另外,政府对高职院校的高级职称评审机制一直是套用普通高校职称评审的方法,强调理论的系统性、学术性和前沿性,而缺少对实践技能的重视,使得高职院校教师晋升教授职称的难度增大,导致了教师职称结构比例“一头低、一头高”的现象。

表3 浙江省39所高职院校教师职称结构统计表

项目	教授/其他正高	合计	副教授/高级讲师/其他副高	合计	讲师	初级
专任教师占比	1.78% / 0.35%	2.12%	14.72% / 4.18% / 4.89%	23.80%	35.09%	38.99%
兼任教师占比	2.88% / 1.08%	3.95%	15.03% / 6.97% / 12.15%	34.15%	36.16%	25.74%
教师总数占比	1.92% / 0.44%	2.37%	14.76% / 4.55% / 5.85%	25.16%	35.23%	37.24%

1.5 双师素质教师比例有待提高

在调查统计的 39 所高职院校中，专业教师（指从事专业课或专业基础课任课为主的教师）有 7 460 人，其中“双师”素质教师 3 233 人，占 43.34%。部分双师素质教师质量较低，真正的双师素质教师一定程度上还未达到上述比例。这一比例距教育部要求的优秀标准（70%以上）还有相当大的差距。其原因有：一是教师来源渠道单一，大多数教师都是毕业后直接任教，而从企业调入的数量很少，带来学缘结构上的单一；二是校内外实践基地建设由于投入不足，教师缺少提高专业实践经验的机会，培养力度不够。双师素质教师比例低已成为严重制约我省高职教育发展的“瓶颈”，并将直接影响实用型人才培养目标的实现。

1.6 兼职教师比例偏低

调查显示，39 所高职院校中有专任专业教师 6 621 人，兼职教师 2 056 人。在所聘请的这些兼职教师中，多数来源于教育系统、科研及事业单位、行业主管部门及退休教师和在读硕博士人员，而真正从企业聘请的实践教学指导教师所占比例不足 10%，远未达到教育部在评估中 20%~25% 的要求。并且兼职教师中多为理论型教师，缺乏代表专业技能前沿的人才。这也直接制约了双师素质教师的结构比例提升，从而也影响到对技能型人才的培养。并且在兼职教师的聘请和管理上，还存在“重聘请、轻管理”的现象。这与高职院校对聘请兼职教师的重视程度不够以及兼职教师在聘请和管理的环节上有较大难度有关。

1.7 高层次人才培养亟待加强

表 4 显示，我省高职院校在高层次人才培养建设上已经初步形成了省级、市级、校级等若干层次梯队。但从总量上看，国家级高层次人才培养基本没有，省级人才凤毛麟角，市级人才也是寥寥无几，惟有校级人才在数量上稍多一些，但总体比例仍然偏低。这与我省高职院校发展历程较短、政府部门给高职院校的指标偏少及遴选的渠道不够畅通有关。

表 4 浙江省 39 所高职院校高层次人才培养结构统计表

	省“151”及其他	市级拔尖人才	校级专业带头人	校级专业骨干教师
总人数	67	49	342	792
占专、兼任教师总数的比例	0.63%	0.46%	3.24%	7.49%

1.8 教师培训体系不够健全

当前我省高职院校已普遍认识到师资继续教育和培训的重要性，有 87.2% 的高职院校实施了教师基本技能培训项目，有 82.1% 的院校实施了新教师专门培训。这说明在具体措施上各院校都已做了努力，但因高职院校自身不能进行更高学历学位的培养，不能实施系统的教师培训项目，在培训层次上仍然不能满足学校和教师发展的需要。

“十五”期间，为了加大职教师资基地建设力度，完善师资培养培训体系，教育部建立了 54 个全国重点职教师资专业技能培训示范基地，并依托大型企业建立了 6 个全国职教师资专业技能培训示范单位，我省也拥有了 1 个全国高职高专现代教育技术培训基地，主要进行师资培训和设备管理工作。但总体上数量偏少，且培养层次低，仅仅局限于短期项目培训，缺乏更高层次的培训。针对我省高职院校数量增长迅速、教师总量发展规模较大的现状，迫切需要建设更多的高职师范教育基地，以开拓更多的针对职教特色和高职发展层次的培训项目。

2 关于浙江省“十一五”期间高职院校师资队伍建设的思考

“十一五”期间，应以创建具有高职特色的师资队伍为重点，进一步加强教师实践技能锻炼，

同时优化师资队伍结构,打造一支符合浙江高职教育发展要求的师资队伍,这对于提升高职院校办学实力,培养社会需要的技能型人才,促进经济与社会发展,有着积极的意义。

2.1 建立和完善高职师范教育机构

当前我省高职师资的培养方式普遍为在普通高校进行短期理论培训。而国外关于高职师资培训的方式主要是大学教育学院进行职业教育理论和技能的短期训练,取得规定学分,并继续获得部分职业技术课程学分后才能成为正式的高职教师。有的国家也已建立职业技术教育的高等师范学校,或在有条件的综合性大学、师范学院里开办职业技术师范系或专业,专为职业技术教育培养教师^[3]。因此,要解决当前我省高职师资数量与质量的困境,应当用5-10年时间,依托大型企业,利用普通高等学校的资源,建立一所独立的、具有高职学位培养和技能培训功能与特色的高职师范大学,以摆脱普通师范教育的影响。并且以此类高职师范大学为龙头,或在有条件的普通高校里开办职业技术师范系或专业,同时结合我省示范性高职院校建设,在示范性高职院校内按专业分布建立起以点带面的高职教师培训网络。

诚然,建一所高职师范大学并非轻而易举之事,需要大量的人、财、物的投入。但是,为了保持我省经济强省的地位,必须走出这一步。惟如此,才能培养出真正的应用型高技能人才,从而推动我省经济可持续发展。

2.2 打造具有高职特色的师资队伍

高职教育在新的发展时期若要办出特色,关键在于打造具有高职教育特色的师资队伍。根据高职教育的人才培养目标,对高职院校要求专业教师的组成,要以具有“双师”素质的教师与兼职教师为主体,要具有高职教育特色的内涵。

一方面,根据“双师”素质教师的标准,以基地企业为依托对教师进行“双师”素质培养。首先,要充分利用基地企业的优势,有计划地选派教师到紧密型基地企业挂职顶岗锻炼,以提高实践教学技能;其次,实行校企紧密合作的科技服务与横向项目或产品技术开发,强化教师的科技研发能力;再次,鼓励教师兼评获得相应的专业技术职称或考取相应的行业特许资格,从而快速促使教师向“双师”素质方向发展。另外,应实施高职教师“就业准入制”,强调教师对实践技能的掌握,以此可以有效地从源头上控制高职师资的质量。

另一方面,高职院校要建立一支稳定的兼职教师队伍。首先对于兼职教师要建立“一元化”管理模式,即把兼职教师作为整个师资队伍的重要组成部分来建设和管理,要求每一位专任专业教师必须负责与一名兼职教师进行日常联系,这样可以切实提高兼职教师的比例;其次,对兼职教师要在生活上给予关心,并为他们解决一些实际困难,让兼职教师抛弃“打工”思想,把兼职作为自己事业的一部分来对待;再次,学校还要为兼职教师兼评高校教师专业技术职称积极创造条件,使其也能成为名符其实的“双师型”教师。从而确立兼职教师的主人翁地位并让其负起应有的责任,如此兼职教师的队伍就比较容易稳定了。

另外,兼职教师来源渠道单一问题仅靠学校无法得到根本改观,必须通过行业或企业共同解决。有研究者提出高职院校教师可试行“师役制”^[4],这是指以法律的形式规定在企业具有中级职称的技术人员,经过短期教育理论培训,有到高职院校服役1至3年的义务,同时国家对这些技术人员配套相应的优惠政策。“师役制”的提出代表了高职师资队伍的优化对国家政策支持的需求。我省可借鉴“师役制”的做法,为高职和企业之间构架更通畅可行的人才交流渠道提供制度保障。

2.3 继续优化教师的学历、职称结构

一方面,针对教师总数中硕士学位比例偏低的状态,许多高职院校将引进教师的学历要求都提高到了硕士或博士,这固然不失为提高教师硕、博士比的良方.然而这只能解决新进教师的学历问题,却难以优化原有教师的学历结构.因此,改善教师学历结构应以立足内部培养为主.高职院校在引进硕士、博士的同时,应根据专业发展的具体情况,有计划地选送青年教师去攻读与本专业相符的硕士或博士学位,并且还可与兄弟院校联合举办专业硕士学位班,为青年教师攻读学位积极创造条件,以确保青年教师硕士化.

另一方面,针对教师结构中正高级职称比例明显偏低的现状,应注重从副教授中选拔一批晋升教授的人选进行重点培养.在选拔培养时,应优先考虑那些具有“双师”素质、有科研课题、研究方向具有应用性的人选.同时,政府应尽快改革对高职院校的职称评审机制,建立和试行适应高职发展的职称评审制度,将评审标准与教师的“双师”素质及实践技能结合起来,强调理论与实践并重,充分体现高职特色.

2.4 注重在人才引进中解决教师总量和年轻化问题

解决教师总量问题要靠人才引进.但要注意不要仅在本省高校中引进,因为从全省教育资源整体布局而言,无非是“从左口袋到右口袋”的事情,不能解决教师增量的问题.因此,一方面要尽量从省外高校、国外引进硕士、博士和具有高级职称的专家与专业带头人;另一方面可面向社会不拘一格降人才,加大社会志士加入高职教育行列的步伐,引进理论知识丰富且实践技能较强的“双师”素质教师.尽量在解决教师总量问题的同时注重引进人才的质量.

教师的年龄结构反映着教师队伍的演化过程,也预示着师资队伍教学与科研的活力和潜力,直接关系到一个学校的稳定性与创新性.学校在人才引进的同时要注意解决教师队伍年轻化问题.针对当前我省高职教师年轻化的现象,高职院校在师资引进中应增加中年(35-45岁)人才的引进力度.这将会进一步带来师资引进渠道的改变,将从以往的以引进高校毕业生为主,逐步转变到面向社会各界招聘人才,特别是引进与行业企业相联系的具备双师素质的人才.

2.5 加强专业教师团队化建设

随着高职院校专业建设的不断强化,专业建设在推进高职院校的发展中已日益显示出其重要性.因此,对于当今的高职教育师资,加强专业教师团队化建设也就成为一个不可或缺的一环.以往的高职院校师资队伍建设,呈现出个体性、无计划性,各个专业之间的师资队伍结构和实力很不平衡,强弱不均,从而影响了对专业人才的培养.

所谓专业教师的团队化建设,是指按专业、课程为基础将教师划分为不同的群体,并将该群体作为一个相对独立的团队进行建设.首先,要选拔培养好专业带头人,并以此带动整个团队进行教学水平、教学技能提高的建设.同时以专业规划为基础,将教师的学历、职称、双师素质等结构按照合理的比例,有计划地实施培养进程,建立起合理的梯队.这种建设模式贵在有计划、整体性、出效益、可持续.这样可消除师资队伍建设的盲目性,并可以此推动全校整体师资队伍的建设,更有利于对专业人才的培养.

2.6 拓宽培养渠道,强化高层次人才梯队建设

随着师资队伍建设需求的不断深化,为了将师资建设与专业建设有机地结合起来,高职院校必须开展高层次人才梯队建设,并且加强“专业带头人”的培养力度,将教师进行分层次培养,应当按照省级、市级、校级等若干层次建立人才梯队,有条件的院校还可以建立国家级梯队.

在人才培养上,政府和高职院校要为教师多提供继续教育和培训的平台.需要特别指出的是,省、市政府应该加强对高职院校的扶持,在人才遴选指标上给予倾斜,在遴选的标准上要与普通高校有所区别,自成体系,单独选拔.惟如此才能快速建立起高职院校的高层次人才梯队.

学校应有计划、有针对性地充分利用自身和所在地区的教育资源,提供一切便利条件使教师不断学习提高.并且应加强与职业教育发达国家的横向交流,以公费、自费或公费与自费相结合的形式选送青年教师出国留学,以开拓他们的国际教育视野.还应增加与企业 and 行业协会的合作,尽量派出专业教师接受专业职业技能培训以增强实践能力.并且对各梯队培养人选给予配套专项经费资助,同时进行跟踪培养、严格考核、优胜劣汰.这将为专业建设打下坚实的基础.

目前我省高职院校师资队伍无论从数量上、结构上,还是从质量上都远不能适应大力发展高等职业教育和培养应用型、复合型、技能型人才的需要.高职院校师资队伍建设问题已受到社会、政府部门、院校办学者、教师等的共同关注.师资队伍建设不是一朝一夕之事,需要有一个漫长的过程,并且需要政府、学校与教师个人三者共同努力才能完成此重任.只有政府不断完善制度,学校积极改革师资建设措施,教师努力追求双师素质,社会加大对高职办学的舆论支持等各方面配合,才能有效提高我省高职师资队伍整体实力,从而积极推进我省经济建设与社会发展的步伐.

参考文献

- [1] “高职院校师资队伍建设的政策”研究课题组.浙江省“十五”末期高职院校师资队伍建设调查分析报告[R].金华:金华职业技术学院,2006:1-3.
- [2] 冯多.高职院校师资队伍建设问题研究[D].大连:大连理工大学,2001:35.
- [3] 邓耀彩.高职院校师资的国际比较[J].高教探索,2003,(2):44-46.
- [4] 张小军.江苏省独立设置高职院校师资队伍建设问题的研究[D].天津:天津大学职业技术教育学院,2003:39.

Survey and Analysis of Faculty Structure in Zhejiang High Vocational Colleges

HE Nong, CHEN Dan

(Jinhua College of Profession and Technology, Jinhua, China 321007)

Abstract: A survey of the status of faculty structure has been carried out in 46 senior vocational colleges in Zhejiang province at the end of the Tenth Five-year Plan. Through the statistics of the total amount of teachers, age, education, professional title structure as well as the structure of the teachers with vocational certificates and part-time teachers, this paper analyzes the existing problems and reasons. And then, viewing on the establishing senior vocational institutes in Zhejiang province during the Eleventh Five-year Plan, this paper puts forward pertinent measures on how to optimize teachers' team to conform to the features of senior vocational colleges' education.

Key words: Senior vocational colleges; Faculty structure; Survey and analysis

(编辑:赵肖为)