

The Problems Facing the Faculty Construction of Colleges and Universities in Henan Province and the Countermeasures

Enming Zhang

Zhengzhou University, Zhengzhou Henan
Email: 3339691761@qq.com

Received: Jan. 20th, 2017; accepted: Feb. 10th, 2017; published: Feb. 13th, 2017

Abstract

With the two transformations of higher education development in China, the development of colleges and universities has achieved a historic leap: the scale of running a school has been expanding and the strength is getting stronger and stronger. At the same time, the development of colleges and universities is facing certain problems. Based on the data disclosed by the Education Department of Henan Province, taking factors such as geographical location, school level, welfare treatment and research environment of Henan Province into consideration, this paper draws the conclusion that the faculty of our province is facing problems of unreasonable structure of teachers, instability of young teachers, low the overall quality of teachers and so on. Basing on formal discussion, the paper put forward countermeasures, including strengthening education and training and self-improvement of colleges and universities. The conclusion of this paper can provide theoretical reference for the perfection of the construction of teaching staff in colleges and universities in Henan province.

Keywords

Henan Province, Colleges and Universities, Teachers Team Building

河南省高校师资队伍建设面临的问题及对策

张恩铭

郑州大学, 河南 郑州

Email: 3339691761@qq.com

收稿日期: 2017年1月20日; 录用日期: 2017年2月10日; 发布日期: 2017年2月13日

摘要

随着我国高等教育发展的两次转型, 高等学校发展实现了历史性的跨越, 办学规模不断扩大, 实力也越来越强, 与此同时也面临着一定的问题。本文通过河南省教育厅披露的数据, 以及结合河南省高校地理位置、学校级别、福利待遇、科研环境等方面的因素, 得出我省高校师资队伍面临着师资队伍结构不合理、中青年教师队伍不稳定、师资队伍的整体素质和水平有待提高等问题。并在此基础上提出强化教育培训和高校自我完善等相应的解决对策。本文的研究结论可以为河南省高校师资队伍建设的完善提供理论借鉴。

关键词

河南省, 高校, 师资队伍建设

Copyright © 2017 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

河南省高校是指由河南省政府投资并主管的高等学校。我省高校的发展与我国高等教育发展中的两次转型密切相关。一是从 20 世纪 80 年代的高等教育管理体制改革的“权利下放”, 通过下放中央部委所属院校, 加大省级政府发展管理本地区教育的权利以及统筹力度, 确立了中央和地方政府两级管理、以地方政府管理为主的新高教管理体制。二是开始于 20 世纪末的高等教育扩招政策推动的大众化管理, 在多年的连续扩招过程中我省高校在数量、总体规模和校均规模等方面都取得了飞速的发展[1]。在我省高校的迅猛发展的形势下, 其师资队伍的建设就成为我省高校迅猛发展的关键因素。

2. 河南省师资队伍建设的现状

改革开放以来, 特别是 1999 年高校扩招以后, 河南高等教育趁势而上, 地方高等学校发展实现了历史性的跨越, 办学规模不断扩大, 综合实力也越来越强, 高校教师队伍建设也取得了一些成就。首先在转型的这一过程中, 高校教师的规模在逐渐扩大, 教职工队伍也得到了充实, 师资水平也在不断提高。根据河南省教育厅关于 2013 年教育事业统计结果的公报提供的数据, 2013 年普通高等学校教职工 12.52 万人, 比 2012 年增加 0.5 万人。其中, 专任教师 9.09 万人, 比 2012 年增加 0.49 万人, 生师比为 17.8:1, 高于上年 17.22:1。专任教师中副高级以上职称的有 3.19 万人, 其中正高级 7752 人, 占总数的 35.04%。专任教师中硕士及以上学历的有 4.51 万人, 其中博士学位的有 10,920 人, 占总数的 49.63%。专任教师中硕士学位及以上的有 5.64 万人, 其中博士学位的有 1310 人, 占总数的 61.99% [2]。从以上数据可以看出, 我省高校师资队伍存在以下几个特征: 一是总体看, 教师队伍基数大, 我省高校教师队伍的数量在不断增加, 并且在教师队伍规模数量不断扩大的。二是教师队伍结构也在不断改善, 教师的职称结构和学历结构都在不断提高, 中低职称教师占教师总数比例大, 这与我省高校在扩张后大规模的新

进教师密切相关。三是从师资队伍结构的总体看，我省高校高级职称教师的比例较低。

3. 河南省高校师资队伍建设的的问题

3.1. 师资队伍结构不合理

河南省各高校师资队伍结构不合理主要表现在职称结构不合理和缺乏企业背景的“双师型”教师。我省现有高等院校的职称结构是：教授比例低，副教授比例偏低，讲师比例高。目前我省高校存在的职称问题是：正高职称没有名额，必须退休一个正高职称才能补上一个，副高名额又有限，从而导致高级职称评审越来越难，由于国家扩招政策的影响，目前我省许多院校面临着 2000~2005 年间入职教师评聘高级职称阶段，当时入职教师数量大，所以要求评聘高级职称人数较多，这就更加深了评聘职称的难度，降低了青年教师工作的积极性并且我省教育厅对高校职称评审有严格的比例限制，这种“正金字塔型”师资结构情况在短时间内很难改变。但事实上“倒三角型”才是世界一流大学教师职称结构的典型^[3]。我省高校归地方政府管理，因学校众多，资源有限，在科研、师资和实习基地的建设上缺乏有效的支持。学生很难得到企业专家的指导，而我省各高校的教师大多都是纯理论知识学习居多，实践操作能力缺乏，从而造成学生的学习成果和教师的教学成果都不能很好的检验。

3.2. 中青年教师队伍不稳定

随着我国社会主义市场经济的不断发展，导致我国高校教师的竞争也逐渐市场化，全国各高校为吸引优秀教师人才，纷纷出台大量优惠政策吸引人才，而我省作为全国农业大省经济发展水平相对落后，导致在全国高校优秀人才的竞争中处于劣势，导致优秀的中青年教师向经济发达地区高等院校和重点高校流动。我省高校人才难留，对学科发展和学校发展都造成了极大损失。中青年教师队伍不稳定的另一个表现为不想离开高校但又想增加自己的经济收入的教师，用大量时间去从事与教学科研无关的第二职业，热衷于赚外快，开公司办企业把正常教学工作和科研工作放在次要地位。在我省的一些高校中会出现一些为了自己私利的教师私自调课或因有事停课，或者干脆少上几节课，不上也不补，对学校和学生都是一种极度不负责任的行为。这些教师由于有校外收入，比其他教师的收入高，从而可以诱使其他教师从事第二职业，对学校的影响是极其恶劣的。

3.3. 师资队伍的整体素质和水平有待提高

师资队伍的整体素质和水平是确保高校教学科研工作顺利进行的前提条件。第一，由于 1999 年以来国家高校扩张，我省不少高校面临师资队伍短缺的问题，从而造成一些不具有高校教学资格的教师进入高校从事教学工作的情况，以我省的平顶山学院为例，部分从事英语教学工作的教师为之前平顶山市的高中英语教师，其英语发音很难令同学们满意。第二，少数教师的职业道德水平较低。当前，高校教师的思想政治素质总体上是积极向上的，绝大部分教师可以起到榜样作用，为人师表。但也有不少教师因受到社会不良风气的影响，缺乏事业心、责任感，一些高校教师贪污腐败等现象时有发生，近几年来这方面的报道频繁出现，这种现象不得不引起国家和社会的广泛关注，国家要制定相应的法律法规，制止这种不正之风。第三，提高教学水平动力不足。我省部分高校重科研、轻教学的现象十分严重，因为科研给高校带来的利益是最直接的，以我省的平顶山学院招入的山东大学优秀博士毕业生即为典型事例，普通话不标准，语言表达不清晰，造成学生根本听不懂他讲的是什么；而现有的职务晋升、职称评审等制度又使教师重科研轻教学，不愿花功夫提升自己的教学工作水平。第四，教师企业实践经验比较缺失。我省高校教师的主要工作多为科学研究与教书育人，很少有到企业挂职锻炼积累实际经验的，在给学生授课时多是讲一些理论知识，解决实际工作的案例虽有涉及，但总体是以理论知识的灌输为主，缺少实

践经验的支撑，使学生掌握的理论知识不易消化。

3.4. 教师引进走向误区

从我省目前教师引进的状况看，一是重引进轻培养。我省多数高校高层次人才引进后。学校人事部门又急忙引进其他高层次人才，对之前引进的人才放在一边，缺乏培养机制[4]。二是重外部新引进人才轻内部已有教师。我省部分高校的人事部门对其他学校的优秀人才不惜花费大量的时间、精力和金钱，而对学校内部人员提出的一些合理要求却予以拒绝。比如：“增加科研经费、福利待遇和研究生招生名额等”。对引进的人才在薪酬和职位上的严重倾斜产生不公平现象，使原有的教师产生不平衡心理，并且花大价钱引进的人才还有可能出现“水土不服”的现象，造成资源的浪费，不能达到预期的效果。三是重视同行业轻社会。部分高校在引进人才时只注重高校之间的人才引进，而忽视了社会企业优秀人才的引进，忽视了高级技能人才和具备实践经验人才的引进。四是重关系轻能力。部分高校领导和人事部门有关系代替能力和学历，造成近亲繁衍和所谓的“关系户”。不是能力优先而是关系优先。根据部分高校教师了解，部分高校招聘教师是先有关系再有职位，也就是说部分高校先找好关系再在网上公开招聘，公开招聘只是流于形式而已。

4. 加强和改进河南省师资队伍建设的对策

4.1. 适当增加助理教授层与取消终身教师制相结合的措施

高校内部许多中青年教师由于政策限制无法晋升职称，这严重阻碍了高校的发展同时打击了教师们的工作积极性和科研热情制约了高校的发展。因此，我认为可以增加助理教授层来缓解教师工作积极性不高这一问题。助理教授这一职称在很多国家和地区的高校都是存在的。以台湾为例：台湾 1994 年修订的《大学法》将大学教师的等级由目前的教授、副教授、讲师三级改为教授、副教授、助理教授、讲师四级。增设助理教授一方面可以使高校教师结构比例更具灵活性，同时可以缓解政策本身与高校发展之间的矛盾，而且可以充分刺激高校教师的工作积极性和科研的主动性[5]。随着高校教师的不断增加，原有的高校教师职称必然不能满足高校自身的发展和教师自身晋升的要求。鉴于此，教师职称终身制与教师职称结构比例的矛盾就显露出来。取消教师职称终身制，就可以一定程度上缓解政策的硬性规定对高校发展的制约。在美国除了一些大学或者社会上的名誉教授，每隔 3 至 5 年，一切职称推倒重来复核一次。在此期间没有成就的教师就会被换掉[6]。我国在聘任的时候常常根据职称聘任，职称一旦获得便终身享有，不能随便取消，这种情况容易造成论资排辈，有些人评上职称以后便不思进取了，坐享其成。针对这样的情况，只有进行改革，才能在推动教师不断进取，才能使教师的学术水平不断提高，从而带动整个国家教学科研质量的不断上升。

4.2. 推动师资队伍向“双师素质教师”发展

“双师型”教师是指既具备扎实的基础理论知识和较高的教学水平及一定的科研能力，又具有与专业相关的实践工作能力和丰富的实际工作经验的教师。具有双师素质的教师具有更丰富的实践经验，在教学和研究中具有更明显的优势，这种教师能够更好地进行教学工作和指导学生实践。传统教师向“双师型”教师的转变，不仅需要教师具备自身的内在动力，更需要国家和社会的支持。首先，要在政府的带动下，选取我省优秀企业，开展校企合作，聘请企业里理论和实践水平都高的人才成为学校的专职或兼职教师，在培养学生的同时也向高校的教师传授实践经验从而带动高校的师生共同进步。其次，学校也可选出一些理论水平高的中青年教师进入企业挂职锻炼，建立一套教师到企业实践的机制，每年定期派遣新入职教师到企业锻炼一段时间，因为当前我国高校招聘考试的内容还是主要偏向学历和理论知识，

而缺少实践能力的考核，所以让新入职教师进入企业锻炼是非常有必要的，使教师能够将实践操作与理论研究相结合，参与校企合作的企业可以得到政府方面的优惠政策，比如相应的减免税收和优先录用学校的优秀毕业生等优惠政策，从而达到一种双赢。

4.3. 自我完善，突出中青年教师的培养

首选要切实提高教师福利待遇。我省高校教师福利待遇较低是我省中青年骨干教师流失的主要原因。福利待遇是教师幸福生活的基础，也是体现个人价值的主要指标。因此，我省各高校应制定以人为本的绩效激励政策，逐步提高教师的工资待遇和福利水平，做到多劳多得。其次，不断优化教学科研软硬件设施。我省各高校应在有限的人财物投入上，侧重于教学设施和科研设施的改造和升级。优良的教学环境和科研环境是我省中青年优秀教师留下的基础，也是这些优秀教师提高教学水平与获取科研成果的前提条件。最后，国家可以出台相关政策，推动我省中青年教师的发展，比如：一些国家“985”或“211”等重点高校的优秀教师或领导想要晋升必须去一般普通高校锻炼两年，从而使我省大部分高校的中青年教师不用出家门就可以学习到先进的教育理念和管理知识，从而带动全中国整体高等教育的发展，以强带弱，共同进步。

4.4. 强化教育培训，提高师资队伍综合素质

师资队伍的质量优劣是衡量高水平大学的关键。目前我省各高校的整体师资队伍水平的质量还有待提高。只有高度重视和不断加强师资队伍的教育培训，不断让教师学习和深造，把终身学习的理念贯穿到我省各高校教师队伍中去，才能有效帮助教师提升自身的职业技能，从而提高工作满意度，增强对组织的认同感和归属感。我省各高校要建立培训和考核机制，针对培训后仍不合格者，让其从事行政或其他工作。建立健全师资队伍管理的规章制度，要注重建立健全师德师风建设的有关制度。近几年来，在我国市场经济和社会大环境的影响下，高校师德师风不正的事件时有发生，加强高校师德师风建设，必须做到干部教师两手抓针对师德不端的行为实行“一票否决”，直接取消其教师资格。我省各高校要建立科学的考核制度，转变教师重科研轻教学观念，西南交通大学校长徐飞表示，我们反复强调科研要反哺教学，强调大学的根本使命在于人才培养，学校的中心工作是教育教学，教师或者教授的第一学术责任是教书育人。要把任何的科技资源、科研资源转化为人才培养的资源，把科研优势转化为培养人才的优势，回到培养人这个根本的使命上来。所以说，要把教书育人作为教师工作的重中之重。

4.5. 营造良好的人才成长环境

高校的竞争从根本上说就是人才的竞争、科研能力与科研水平的竞争，我省各高校在引进人才的同时要注重对人才的培养，多进行人文关怀。要坚持“不求所有，但求所用”的用人观。同时，我省各高校要注重人才引进的多样性，加大对有实践经验的高级知识份子的引进，如企业高管等。我省各高校要不断完善招聘程序，由政府、高校和社会的三方监督，做到公平公正。也应加强思想政治工作，对高校教师做到多关心、多支持、多鼓励，提供宽松和谐的造就人才的环境，做到事业留人、感情留人，才能吸引和留住人才。

参考文献 (References)

- [1] 段旭龙, 李娟. 高校人事制度改革新视野[M]. 北京: 人民日报出版社, 2014.
- [2] 陈敏, 张俊超. 全球化时代的高校人力资源管理[M]. 武汉: 华中科技大学出版社, 2012.
- [3] 郭梦蝶. 新建地方本科院校转型发展中的师资队伍建设问题研究[D]: [硕士学位论文]. 开封: 河南大学, 2015.

-
- [4] 刘志英. 新建地方本科院校师资队伍建设研究[D]: [硕士学位论文]. 开封: 河南大学, 2010.
- [5] 程轶. 地方普通本科院校师资队伍优化策略研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 重庆理工大学, 2015.
- [6] 王冀宗. 高校教师职称的合理性研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 武汉理工大学, 2012.

期刊投稿者将享受如下服务:

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: ces@hanspub.org