

当前独立学院教师队伍建设的对策分析

张 洁

(兰州交通大学马克思主义学院, 甘肃兰州, 730070)

[摘要] 独立学院是高等教育体制改革的产物, 作为一个新生事物, 当前独立学院在教师队伍建设中存在诸多问题, 如师资结构不合理、师资流动性大及教师职业倦怠现象严重等等。通过对独立学院教师队伍建设中存在的问题进行分析, 从宏观、中观和微观层面提出了独立学院教师队伍更加稳定健康发展的相应对策。

[关键词] 独立学院; 教师队伍建设; 对策

[中图分类号] G645.12

[文献标识码] A

[作者简介] 张洁(1985—), 女, 硕士研究生, 研究方向为思想政治教育。

20世纪末, 为了满足高等教育大众化的要求, 在国家对民办高等教育政策的支持和引导下, 一种新的办学实体——独立学院应运而生。截止2011年7月, 全国已有独立学院323所, 约占普通高校中本科院校总数(1112所)的29%, 约占全国民办高校总数(676所)的47.8%。^[1]可见, 独立学院已逐渐成为当前和今后一段时期中国高等教育的重要组成部分。然而, 作为高等教育体制改革的新生事物, 由于其发展时间较短, 各方面配套政策落实不到位, 独立学院自身管理方面的问题等原因, 导致独立学院的发展面临不少问题。在独立学院发展所面临的诸多问题中, 教师队伍管理则是重中之重。温家宝总理也强调:“培养拔尖人才, 要靠一流的大学, 一流的教师, 一流的环境, 其中最重要的就是要有一流的教师。”^[2]这表明, 努力建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的教师队伍, 已是独立学院工作的当务之急。

一、独立学院的概念及发展阶段特征

中华人民共和国教育部“26号令”, 即《独立学院设置与管理办法》第二条明确指出:“独立学院, 是指实施本科以上学历教育的普通高等学校与国家机构以外的社会组织或者个人合作, 利用非国家财政性经费举办的实施本科学历教育的高等学校。”独立学院是在社会对高等教育需求增加而国家投入相对不足的矛盾中诞生的, 以1999年浙江大学城市学院的成立为标志。独立学院创立初期, 主要依附申办高校, 其学科专业设置以“克隆”母体高校为普遍特征。2003年, 教育部出台了《关于规范并加强普通高校以新的机制和模式试办独立学院管理的若干意见》和《教育部关于对各地批准试办的独立学院进行检查清理和重新报批工作的通知》两个文件, 这两个文件的出台, 为规范独立学院办学和促进其健康发展指明了方向, 创造了条件。自此, 独立学院开始向自主办学机构过渡。2003年6月, 教育部部长周济在普通高等学校以新的机制和模式试办独立学院工作会议上谈到了独立学院“独”的特征, 即在办学和管理上与母体高校相对独立, 有独立的校园和基本办学设施, 独立进行招生, 独立颁发学历证书, 独立进行财务核算, 具有独立法人资格, 能独立承担民事责任, 从而赋予了独立学院确切的内涵。但由于其资本追求利润的特性, 这一时期不少独立学院发生了“降分录取”、“代理招生”、“虚假宣传”等违规行为。鉴于独立学院在发展过程中暴露的诸多问题, 教育部于2008年初出台了《独

立学院设置与管理办法》。自此, 独立学院进入了转型阶段, 又将面临生存和发展的再次选择。

二、当前独立学院教师队伍建设中存在的问题

作为高等教育大众化的新生力量, 独立学院为满足高等教育大众化需求做出了很大贡献。独立学院自创办之日起, 是利用非国家财政性经费创办的, 与其他普通高校不在同一平台上, 管理运行机制还不够完善以及资本逐利等特点致使独立学院教师队伍建设存在先天不足。

(一) 师资队伍结构不合理

目前, 独立学院最大的“软肋”在于师资结构的不合理, 主要从三方面来看: (1) 从年龄结构来看, 独立学院教师大多为30岁以内刚毕业的本科(包括独立学院的优秀毕业生留任的)及硕士毕业生和60岁以上的退休老教师居多, 而中年教师较少。也就是说当前独立学院的教师队伍中年教师断层, 两极化(年轻化和老龄化)现象严重; (2) 从职称结构来看, 只有初级职称甚至没有职称的教师居多, 具有教授或副教授职称的退休老教师和兼职教师居多, 而具有中、高级职称的中年专职教师少之又少; (3) 从师生人数比来看, 独立学院的教师总量严重不足, 师生比也普遍在1:30以上, 远远高于教育部规定的普通高等学校(综合类)师生比1:18。^[3]

(二) 师资队伍的流动性大

独立学院的师资流动性大已成为一个困扰独立学院发展的较为普遍的现象。与公办院校相比, 独立学院在吸收师资方面并不具备优势。一方面, 很多年轻教师仅仅将这份职业当作暂时谋生的手段, 如果有较好的选择机会, 他们会义无反顾地选择“跳槽”或“深造”; 另一方面, 返聘的退休老教师由于身体状况等方面的原因无法继续工作。这就造成了教师引入难, 留不住现状。

(三) 教师职业倦怠现象严重

“根据中国一些学术部门及其权威的公共人力机构提供的相关调查报告显示, 高校教师是职业倦怠感的高发人群, 在各行业中倦怠指数位居第三”。^[4]作为独立学院的教师更容易产生职业倦怠感, 其特殊表现有三个方面: 第一, 独立学院教师时常身兼数职, 大部分教师既担任行政职务(如教学秘书、辅导员及所在系部的党团书记等)又兼教学任务, 且教学课时较多, 通常周课时在16~24学时之间, 这样往往致使独立学院教师处于极度疲劳状态; 第二, 由于独立学院教师与

学校之间这种特殊的“契约”关系,教师往往把在独立学院的工作看作是赚钱谋生的手段,有的甚至在外兼有第二职业而赚取外快,完全缺乏耐心、爱心、责任意识和敬业精神,并以消极、否定或冷淡态度对待学生,对学生不管不问;第三,独立学院教师认为在独立学院工作无成就感、归属感,更谈不上发展空间,时刻准备另谋他职。独立学院教师在进行相对单调的、重复的教学工作时常常感到身心疲惫,处于“超负荷”状态,继而出现身体不适、心情烦躁、情绪焦虑等消极状态,甚至影响到了他们的身心健康、工作质量及家庭关系。

三、当前独立学院教师队伍建设中存在问题的原因分析

(一)国家、政府对独立学院的监督、扶持不到位

独立学院以资本逐利性为目的,由于政府监督不够,“降分录取”、“代理招生”、“虚假宣传”等违规行为时常出现,从而导致独立学院的社会口碑一直不好。截止2010年,国家、政府对独立学院没有任何专项资金支持,学校投资者有限的经费投入不能满足学校的规模发展,导致学校发展滞后致使独立学院的发展没有良好的外部环境从而间接影响教师的基本生活保障。而且配套的政策、法规也不完善,致使社会、家长及学生对独立学院教师的认可度不够,把独立学院的教师看作是“雇员”或“打工仔”。在具体实施过程中,独立学院教师的社会地位和经济地位并没有得到很好的保障。

(二)独立学院的内部管理体制不完善

首先,“家族式”管理的制约。在独立学院建立过程中,投资办学就是学校“家长”,有最高权威和最大权力,主要管理部门由“家长”指派的“嫡系亲信”负责,无视教师个体权益,教师在学校的管理中缺乏知情权和参与决策权,这与“以人为本”的理念相背离。这正是独立学院做大做强中的一个巨大障碍,也是独立学院教师队伍建设中的一个不利因素。

其次,没有明确发展规划。独立学院创办者对独立学院的建设没有规划且缺乏前瞻性,致使独立学院的教师看不到独立学院的发展前景而出现主动流失行为。第一,从2008年开始,按照教育部要求,独立学院录取的本科新生,毕业时要统一授予独立学院的毕业证书和学位证书,不再颁发母体高校的学位证书。这一规定的实施使很多人对独立学院的“招生关”和“就业关”产生疑问;第二,独立学院自试办初期,都是依附于母体高校的优势学科和特色专业发展起来的,但随着招生中母体高校“光环效应”的逐渐减退,原有的学科专业已成为独立学院与母体高校争生源、争就业市场的根源;第三,近年来适龄人口已开始逐年减少,不少省市高考录取率逐年攀升,生源竞争问题是日后高校共同面对的难题。同时,赴港澳台或出国留学也正在成为许多富裕家庭的首选。独立学院不仅面临着与同类院校的生源及就业竞争,还面临与普通高校甚至国外大学的激烈竞争和巨大的生存压力。独立学院的发展前景如何,也正是独立学院教师忧心之处。

再次,独立学院教师工作压力大,待遇低且社会保障机制缺乏。独立学院的教师总量不足,往往身兼数职,工作强度高、工作节奏快。而且一些独立学院的工资待遇远远低于公办院校,甚至出现工资拖欠现象。再加上社会保障机制难以落实,不能保障教师基本的物质、生活所需。

(三)教师个人素质的制约

首先,“教师也是‘经济人’,生存与发展是第一要务。”^[5]在经济利益的驱动下,尤其对年轻教师来讲,住房、家庭等一系列问题都是当务之急,学校一旦不能够满足他们物质及精神所需,他们便转移注意力,更有甚者随意辞职或者不告而别,从而影响学校的正常教学秩序。

其次,独立学院以年轻教师居多,学历层次偏低(大多以

大学本科学历为主),学科结构单一,自身业务知识匮乏,综合技能不强。大部分年轻教师正处于结婚生子的年龄阶段,他们不能合理地安排时间处理好工作、家庭的关系。更有甚者自认为在独立学院工作,自己的学历层次和业务知识足以应付独立学院学生,不求上进,不追求自我发展,满足现状,没有危机感。此外,一部分返聘老教师也只是把独立学院看作是自己打发时间,寻求精神寄托及赚取外快的场所,他们只是完成自己基本的工作任务,并没有真正发挥他们传、帮、带的作用。总体来看,独立学院教师敬业精神薄弱,综合素质低严重制约了独立学院教师队伍的良性发展。

四、当前独立学院教师队伍建设的对策分析

(一)从宏观方面来看,国家和地方政府应加强监督和扶持力度

一是国家和地方政府可以通过间接扶持,如在规划用地、招生、贷款等方面提供优惠政策,鼓励企业把富余资金投入独立学院的发展建设中去。2012年6月18日《教育部关于鼓励和引导民间资金进入教育领域——促进民办教育健康发展的实施意见》(教发[2012]10号)中重申明晰了民间资金进入教育领域的相关政策。政府在加大教育投入的同时,采取积极有效措施,鼓励和引导民间资金进入教育领域,充分发挥民间资金推动教育事业发展的作用,拓宽民间资金参与教育事业发展的渠道,在保证独立学院正常运作的情况下,以保障独立学院教师基本生活、参与培训、深造及科研项目立项等资金所需,营造有利于独立学院健康发展的政策环境。

二是国家和地方政府应加大扶持力度,设立发展专项资金,争取实现多样化的经费筹集。教育投入是支撑国家长远发展的基础性、战略性投资,是发展教育事业的重要物质基础,是公共财政保障的重点。^[6]《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》明确提出,到2012年实现国家财政性教育经费支出占国内生产总值比例达到4%的目标。这一目标的提出,足以证明党中央、国务院始终坚持优先发展教育,高度重视增加财政教育投入。从2012年起,陕西省对民办高校实施分类管理并将其作为规范管理和财政支持的依据。大力支持发展非营利性学校,正确引导发展营利性学校,逐步形成完善的非营利性与营利性民办高等教育分类管理体制。分类管理在陕西第一次实现了公办和民办高校性质上的公平,解决了民办高校教师的身份问题,将显著提高民办高校教师待遇,如退休工资等。作为全国唯一承担国家民办教育综合改革试点工作的地区——浙江省温州市也采取了相似的政策。设立民办高等教育的专项资金是突破发展瓶颈的重要举措,有利于全面清除制约戴着“民营”帽子的独立学院发展的政策障碍,形成区分合理的民办教育公共政策体系。

三是国家和地方政府应对办学目的不端正、内部管理混乱、教育质量较低、社会信誉较差的独立学院予以整顿,依法管理,坚决制止违法办学、恶性竞争、欺骗招生等现象,寻求适应社会发展的优胜劣汰规律,积极支持有特色、高水平、高质量的独立学院发展,从而进一步督促独立学院走内涵发展道路,不断提高整体公信力,从而进一步保障独立学院教师的社会地位。

四是国家和地方政府应加强宣传力度,在政策上予以引导,确认独立学院与公办院校一样,都是我国高等教育资源增加的主力军。“对于民办学校师资问题,温州将健全民办学校教师的社会保障机制,凡取得相应教师资格、参加人事代理并从事相应教育工作的民办学校教师,均按公办学校教师标准参加事业单位社会保险,并享受与公办学校教师同等的退休工资”。^[7]这一规定明确表明浙江省温州市已将

独立学院纳入自己的管理视野,加大师资扶持力度,确保独立学院教师的经济地位并使其真正找到归属感、安全感及认同感。由此可见,国家和地方政府也在根据地区经济发展和独立学院的状况分区域、分类别地对独立学院在专项资金方面加以扶持和投入,从而引导和激励独立学院提高教育质量,走内涵发展之路。

(二)从中观方面来看,独立学院应完善内部管理体制

伴随着母体高校“光环”的渐渐消退,我国独立学院“断奶”后将面临更为严峻的“二次创业”挑战。独立学院创办者和管理者应有危机意识,从完善内部管理体制着手,强化教师队伍建设。

一是独立学院应转变“家族式”管理的理念,真正贯彻落实《关于规范并加强普通高校以新的机制和模式试办独立学院管理的若干意见》中明确规定的董事会领导下的院长负责制。引进或设立具有高等教育管理经验的职业校长,制定高效、正确的基本方略及决策,使独立学院内部权力制衡,使办学的“营利性”与“教育性”制衡。另外,正如南京航空航天大学金城学院董事长黄飞建指出的“独立学院到了用内涵建设突破发展瓶颈的阶段”。独立学院投资者应把创建名牌独立学院作为办学理念,实现从“外延发展”到“内涵发展”的转变。目前,经国务院学位委员会及国家教育部批准,包括北京城市学院、河北传媒学院、陕西西京学院、黑龙江东方学院、吉林华侨外国语学院在内的5所大陆民办高校已通过教育部审批,正式获得首批民办高校研究生招生试点资格。^[6]此举也标志着民办高校学历培养层次的进一步提升并打破了过去研究生招生由公办高校、科研院所一统天下的局面。这5所民办院校获得研招资格,正是他们内涵发展的结果。实践证明,创办特色专业,走内涵发展之路,理所当然是独立学院做大做强,教师队伍得以稳定的有效策略。

二是建立一支结构合理的师资队伍。例如在独立学院的发展规划中采用外部引进与内部培养相结合,加强教师队伍建设。一是聘请母体院校的优秀教师,他们熟知前沿科学,掌握先进理论,教学经验丰富,充分发挥他们“传、帮、带”的作用;二是建立自己的专职教师队伍,这是教师队伍的主体。充分利用独立学院民办机制及薪酬自主调配优势,引进既有学术素养又有实践经验的“双师型”中青年教师,如工程师、经济师、监理等作为专职教师;三是壮大兼职教师队伍,从企业或科研机构等招聘各行各业有实践经验的技术专家、管理专家等,使学生学到最新、最实用的知识和技能。

三是大量的大学毕业生为独立学院的师资队伍建设和提供了丰富的资源。近年来,全国各大高校连续扩招,大学毕业生人数剧增。截止2010年,中国应届毕业大学生人数增至652万,比2009年增长10.14%。^[9]全国总体就业压力严峻,大学生就业难已成为学生、家长乃至社会普遍关注的一大难题。面对日益严峻的就业形势,对大学毕业生来讲,一方面独立学院师资队伍严重不足,需求量大;另一方面独立学院的聘用条件明显低于其他普通高校,在某种程度上来说这正是独立学院吸引毕业生的优势所在。独立学院应把握这一优势,吸引高校优秀毕业生、专业技术人员到独立学院任教任职,从而组建充满活力、积极向上的教师队伍。

四是独立学院应当按照国家有关规定,依法落实和保障教师的物质及精神所需。独立学院应增加教育投入,提高教师收入水平,真正做到以“待遇留人”。然而,根据赫茨伯格的“双因素理论”,物质需求是基础,精神需求才是关键。因此,独立学院应建立以科学发展观为指导的人性化管理体制,坚持“以人为本”的柔性管理理念,为独立学院教师个体发展创造条件,激发独立学院教师的工作热情,为教师营造一个宽松、和谐的工作氛围,真正做到以“待遇留人、环境留

人、事业留人、感情留人、文化留人”。

(三)从微观方面来看,教师应不断提高综合素质

首先,独立学院教师应树立终身学习理念,提高自身业务水平。人们常说:“要给学生一杯水,教师要有一桶水。”面对当前的就业压力,独立学院教师一方面应看清形势,认真解读政策,意识到就业的危机感;另一方面,独立学院教师应看到独立学院的发展前景,努力钻研,不断更新知识,拓宽自己的知识面,提高学历层次和业务素质,把现代化教学手段运用于更新的现代教育教学环境以便适应当前和今后社会及独立学院的不断发展。

其次,“教师是立校之本,师德是教育之魂”。^[10]教师是“人类灵魂的工程师”,教师加强自身修养是塑造教师完美人格的保证,教师应充分认识自己职业的性质和特点,明确塑造完美教师人格的要求。教书育人是天职,独立学院教师既然选择了教师这个职业,既然选择了在独立学院工作,就应该在其位谋其责,找准自己的价值诉求,不断提高自己的人格魅力,努力实现自己的人身价值,成为学生的好老师、好朋友,从而真正找到工作的快乐。

再次,独立学院教师要做好自我压力管理。合理调节情绪,保持心态平衡;增进人际沟通,主动寻求夫妻、家长、朋友等社会关系的支持,建立和谐的人际交往氛围;做好时间管理,合理分配自己的精力在教学、科研、家庭及自我提高上。这样,教师的心理健康水平提高了,主观幸福感自然不言而喻,从而有助于提高独立学院教师工作的热情和积极性。

总之,在高等教育大众化、多元化、普及化以及高校扩招的背景下,独立学院在摸索中不断发展,只有国家、地方政府、学校及教师个人共同努力,共同监督独立学院的管理,使学校真正做到以“待遇留人、环境留人、事业留人、感情留人、文化留人”,通过引进和培养相结合的方式,努力建设一支结构合理、德高业精的教师队伍,才足以实现独立学院的健康、可持续发展。

参考文献:

- [1] 教育部.2010年全国教育事业统计公报[EB/OL].(2011-07-06)[2012-03-10].<http://news.xinhuanet.com/edu/2011-07/06/c-121629066-5.htm>.
- [2] 邹声文.实现民主和科学目标教育是基础[N].中国教育报,2006-05-05(1).
- [3] 教育部.普通高等学校基本办学条件指标(试行)[Z].教发[2004]2号.
- [4] 郭恩霖.试析新时期高校教师职业倦怠原因及其对策[J].湖北经济学院学报,2011,8(8):138-139.
- [5] 沈俊美.忠诚管理视角下的民办高校教师流失问题研究[J].职业时空,2011,7(4):19-21.
- [6] 国务院.关于进一步加大财政教育投入的意见[Z].国发[2011]22号.
- [7] 张和平.浙江省温州市开始全面实施国家民办教育综合改革[EB/OL].(2011-12-27)[2012-03-10].<http://www.gov.cn/jrzq/2011-12/27/content-2031323.htm>.
- [8] 张彦刚,田力.西京学院等全国5所民办高校获研究生招生试点资格[EB/OL].(2011-10-20)[2012-04-03].<http://www.dzwww.com/rollnews/news/201110/t20111020-7326143.htm>.
- [9] 赖国聪.大学生就业困境问题分析与对策研究[D].广州:广东轻工职业技术学院,2010.
- [10] 宋洁.高校教师职业道德建设探讨[J].南宁职业技术学院学报,2008,13(5):56-58.