

江苏省部分高校师资队伍建设现状调查研究

邹志钢

(南京医科大学人事处,江苏 南京 210029)

摘要:近年来随着高等教育发展迅速,招生规模也逐年扩大,但是专业教师队伍的建设相对滞后。因此建立一支综合素质高、教学科研能力强、业务水平精湛的师资队伍是培养高素质人才的关键。文章分析了江苏省近两年部分高等院校教师队伍构成、师资来源、学历层次、年龄结构和职称分布等现状,对存在的问题展开讨论,进而形成高校教师队伍建设的思路并提出行之有效的措施和建议。

关键词:高等院校;师资队伍建设;现状

中图分类号: G645

文献标识码: A

文章编号: 1671-0479(2014)06-469-003

doi: 10.7655/NYDXBSS20140611

教育是民族振兴和社会进步的奠基石,加强教师队伍建设,提高师德水平和业务能力,既关系到高等教育的质量问题,更关系到高校生存发展的关键所在。本文拟通过对江苏省33所高校教师队伍建设的实际状况分析,了解江苏省部分高校教师队伍的现状以及存在问题,并提出相关意见和建议,以期对江苏高等教育事业发展做出积极贡献。

一、研究对象与方法

首先结合CNKI、维普等数据库对文献进行检索,查询高校教师队伍相关资料,设计调查问卷。江苏省涵盖的本科高等院校,包括了985、211和省属高校。本研究调查2011~2012年江苏省高校教师的教职工总数、专职教师数、师生比、教师的毕业来源、学历结构、年龄结构和职称等。本研究的数据主要来自于2012年底申报江苏省教育厅普通高等学校人才工作先进单位材料的部分内容。

采用文献研究、问卷调查等综合分析方法进行研究,了解江苏省部分高校教师队伍的现状,将目前的状况与教育事业的发展目标进行对比分析,总结现状与目标之间的差距,为未来高校教师队伍建设提出一些建设性意见。

二、结果

(一)教职工及专职教师总数

从表1看,总体上,985、211的学校教职工总数高于省属高校,其中南京大学和东南大学的总教职工数分别占全省总教职工人数的6.06%和7.37%,均超过5%。同时专职教师数也相应较高,如南京大学和东南大学的专职教师占比分别为4.85%和5.59%。

(二)师生比

不同的高校和不同的学科师生比有不同的要求,如医科的要高于文科的,但是一般来说,高校合理的师生比1:14为优秀,1:16为良好,1:18为合格,低师生比虽然可以有效提高教育资源的利用率和学校的办学效益,但是却影响到了教学质量。如表1所示,大部分高校的师生比均低于1:14,尤其是在985高校中更加明显,如南京大学和东南大学的师生比分别为1:22.9和1:17.3。

(三)专职教师来源

近两年,江苏省高校的教师主要来自外校和本校的应届毕业生,从学缘结构来看,本校12185人,占27.1%,外校32786人,占72.9%,其中从国外留学归来的有2496人,占7.7%。

(四)学历结构

高校教师队伍的学历主要包括本科、硕士和博士,构成比分别为16.6%、41.2%和42.2%,本科的人数明显少于硕士和博士的人数,这与目前高校对高层次人才人才的急迫需求有关。

收稿日期:2014-09-01

作者简介:邹志钢(1979-),男,江苏无锡人,助理研究员,硕士,研究方向为高等教育管理、人力资源管理。

表1 江苏省部分高校教职工、专职教师及在校生总数分布

序号	高校名称	性质	教职工总人数[n(%)]	专职教师人数[n(%)]	在校生数(万人)	师生比
1	南京大学	985、211 高校	4 701(6.06)	2 180(4.85)	6.43	1:22.9
2	苏州大学	211 高校	4 868(6.27)	2 666(5.93)	7.68	1:22.4
3	东南大学	985、211 高校	5 720(7.37)	2 516(5.59)	5.61	1:17.3
4	南京航空航天大学	211 高校	3 076(3.96)	1 785(3.97)	3.29	1:14.4
5	南京理工大学	211 高校	3 226(4.16)	1 871(4.16)	3.90	1:16.2
6	江苏科技大学	省属高校	2 030(2.62)	1 152(2.56)	3.43	1:23.2
7	中国矿业大学	985、211 高校	3 153(4.06)	1 750(3.89)	3.56	1:15.8
8	南京工业大学	省属高校	2 446(3.15)	1 411(3.14)	3.02	1:16.6
9	南京邮电大学	省属高校	1 667(2.15)	1 080(2.40)	2.19	1:15.8
10	河海大学	211 高校	3 469(4.47)	1 889(4.20)	3.77	1:15.5
11	江南大学	211 高校	3 032(3.91)	1 659(3.69)	3.26	1:15.3
12	南京林业大学	省属高校	1 745(2.25)	995(2.21)	2.43	1:19.0
13	江苏大学	省属高校	3 714(4.79)	2 359(5.25)	4.14	1:13.6
14	南京信息工程大学	省属高校	1 842(2.37)	1 121(2.49)	1.98	1:13.8
15	南通大学	省属高校	3 086(3.98)	1 808(4.02)	3.53	1:15.2
16	盐城工学院	省属高校	1 420(1.83)	1 099(2.44)	2.50	1:17.7
17	南京农业大学	211 高校	2 732(3.52)	1 540(3.42)	3.23	1:16.3
18	南京医科大学	省属高校	1 570(2.02)	726(1.61)	1.79	1:19.2
19	徐州医学院	省属高校	1 178(1.52)	640(1.42)	2.49	1:30.2
20	南京中医药大学	省属高校	1 380(1.78)	821(1.83)	2.29	1:21.7
21	南京师范大学	211 高校	3 289(4.24)	1 818(4.04)	3.25	1:13.9
22	江苏师范大学	省属高校	2 157(2.78)	1 365(3.04)	2.14	1:12.2
23	淮阴师范学院	省属高校	1 503(1.94)	1 036(2.30)	2.64	1:19.9
24	盐城师范学院	省属高校	1 340(1.73)	1 247(2.77)	2.63	1:16.4
25	南京艺术学院	省属高校	1 012(1.30)	662(1.47)	1.55	1:18.2
26	常熟理工学院	省属高校	1 113(1.43)	738(1.64)	1.63	1:17.2
27	淮阴工学院	省属高校	1 353(1.74)	997(2.22)	2.28	1:17.8
28	常州大学	省属高校	1 297(1.67)	946(2.10)	1.96	1:16.1
29	扬州大学	省属高校	3 762(4.85)	2 083(4.63)	3.83	1:14.3
30	南京晓庄学院	省属高校	1 109(1.43)	703(1.56)	2.00	1:22.2
31	淮海工学院	省属高校	1 563(2.01)	957(2.13)	1.82	1:14.8
32	徐州工程学院	省属高校	1 285(1.66)	953(2.12)	2.79	1:22.7
33	西安利物浦大学	省属高校	767(0.99)	398(0.89)	0.94	1:18.4

(五) 职称结构

高校教师队伍中中级、副高、正高级职称的人数分别为 18 607 人、15 043 人和 8 627 人, 分别占 44.0%、35.6% 和 20.4%, 高级职称尤其是正高人数明显低于中级职称人数。

(六) 年龄结构

将高校教师的年龄分为 35 岁及以下、36~45 岁、46~55 岁和 56~60 岁四个层次, 由于近年来高校学生的扩招, 导致了高校招聘大量的年轻教师, 教师队伍呈现出年龄结构年轻化的特点。从江苏省高校教师的年龄构成来看, 年轻教师(< 35 岁) 占到了 37.1%, 36~45 岁与 46~55 岁教师比例为 33.8% 和 24.3%, 明显高于高年龄组(56~60 岁, 4.8%), 而且呈一个递减的趋势。

(七) 其他

对于江苏的高校教师队伍培养, 还有一些人才培养项目, 如省“333”人才工程(三个层次)、省青蓝工程培养对象(包括优秀青年骨干教师、中青年学术带头人和科技创新团队)等, 在不同的高校中均有体现, 如南京医科大学省“333”人才工程的第一、第二和第三层次人数分别为 1 人、19 人和 44 人, 省青蓝工程培养对象共有 82 人(其中优秀青年骨干教师、中青年学术带头人和科技创新团队分别为 41 人、36 人和 5 人)。

三、讨 论

根据我国高等教育的需要, 国家分别建立了 211 和 985 的高校, 其中“211 工程”是由教育部提

出的高等教育重点建设项目,其目标是面对21世纪,经过10年或者更长时间的努力,重点建设100所左右的高等学校和一批重点学科,以此为我国进入21世纪准备骨干人才,使相当一批高等学校和重点学科能够成为培养高层次专门人才和解决国家经济建设和科技发展重大问题的基地^[1]。“985工程”是教育部制订根据《面向21世纪教育振兴行动计划》,提出的要“创建若干所具有世界先进水平的一流大学和一批一流学科”。因此,国家分别对211和985的高校进行了大量的人力、物力和财力的投资。从本分析的结果来看,985和211高校的教职工总数明显高于省属高校,而一些省属高校出现了师资缺乏的现象。因此在今后的教育投入方面,应当注重覆盖面更广,特别是省属高校,由于建立时间短、规模小等特点,对于政府的支持更加迫切需要。

2010年江苏的高等教育毛入学率40%,《江苏省中长期教育改革和发展规划纲要》提出了江苏省要率先实现教育现代化的战略目标,到2020年全省教育发展主要指标达到国际先进水平,高等教育毛入学率将达到60%以上,进入高等教育普及化阶段。因此,高校师生比也一路下滑,从1998年的1:8到2002年的1:19,有的高校甚至跌至1:50,由于高校师生比例过低,导致教师的教学任务过重,教学质量下降。对于江苏省近两年的师生比分析来看,平均在1:20左右,尤其在重点高校,如南京大学和苏州大学等,师生比更低,因此建议加大师资力量投入,提高高校的师生比,从而提高教学质量,优化教育资源。

我国高等学校,尤其是医学院校教师队伍的补充,习惯于选留本校的毕业生,许多院校、单位甚至出现老师和学生几代同室的现象。这种“近亲繁殖”的状况既不利于学派之间的交流、竞争和发展,而且容易造成论资排辈,阻碍优秀中青年人才的脱颖而出^[2-3]。从本次调查来看,27.1%的教师为本校培养,可以说江苏省的教师来源相对开放,这样有利于教师思路的创新和科学自由的形成,有利于学术事业的发展和教学科研水平的提高。同时,可以进一步加大外校尤其是国外留学博士的师资扩充,以提高学术的开放和自由。

目前高校的师资主要是研究生(包括硕士生和博士生)为主,而一些重点高校均以博士为主,本研究也发现师资学历为研究生的比例在80%以上。高级职称,如副教授和教授在高校学术活动中起着主导作用,但高级职称教师过多会影响整个学科的发展,且

无法发挥学术骨干和带头人的作用。江苏省的高级职称目前相对较高,已经超高了50%,中级教师相对较少。同时,随着国家对人才培养力度的加大,要求加大教育改革创新。十八大三中全会《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中明确提出了“深化教育领域综合改革”的任务,在教育改革中,与教师队伍的建设密不可分^[4-5]。因此,需要从以下几个方面进行教师队伍的优化:首先优化专业梯队建设,按照结果合理、整体优化原则、构建有专业学术带头人、专业骨干教师和优秀青年教师组织的梯队结果;其次,优化职位结构,使正高、副高和中级的比例呈现金字塔式,提高整体素质和业务水平;最后,优化交叉学科,多元化多渠道从不同学校,甚至从国内外引进不同学历、不同精炼的高层次人才^[6]。

年龄结构可以衡量教师队伍的创作水平,同时也能反映其教学和科研能力。年龄结构的合理分布是教师队伍教学与科研活动的兴衰表现,结构合理,则显示后继有人,队伍老化或太过于年轻化都不是合理的教师队伍结构,必然引起各种问题的出现,阻碍高等教育的发展。尽管目前教师队伍的年龄结构比例没有一个标准,但是从本次的调查发现,江苏省高校教师队伍大部分以45岁左右为主,低于45岁的人员在70.0%以上,属于比较合理的范围。

作为教育大省,江苏省的高校教师队伍的建设任重道远,我们需要抓住一切机遇,转变观念,强化思路,建立一支师德高尚、业务精湛、结构合理和充满活力的师资队伍。

参考文献

- [1] 郭俊,李凯. 中国大学校长国际化研究:以115所“211工程”高校校长为例[J]. 现代教育管理,2011,10(10):82-85
- [2] 雷焕贵,段云青. “近亲繁殖”制约地方高校发展的思考[J]. 长春理工大学学报:社会科学版,2011,24(5):97-99
- [3] 陈力. 基于信息不对称的高校“近亲繁殖”现象探析[J]. 医学教育探索,2010,9(3):305-307
- [4] 季晓辉. 从创造性人才培养视角谈我国高等教育改革的方向[J]. 南京医科大学学报:社会科学版,2007,7(3):235-238
- [5] 杨银付. 深化教育领域综合改革的若干思考[J]. 教育研究,2014(8):4-19
- [6] 谢维和. 论当前高校教师队伍建设的四个基本关系[J]. 中国高等教育,2002(10):17-19