

# 论高等教育大众化时期的民办高校师资队伍建设

方泽强 欧颖

(厦门大学教育研究院 福建 厦门 361005)

**摘要:** 提高质量、打造特色与建设品牌是民办高等教育在高等教育大众化时期面临的主要发展任务,加强师资队伍建设能为落实发展任务提供有效保障。民办高校师资队伍建设目前存在的问题有六个,即:师资数量相对不足,结构亟待优化,教师专业化水平不高,优秀教师引进困难、在职培养相对乏力,薪酬体系有待完善、考核评价欠合理,教师忠诚度不高,队伍稳定性较差。为此,政府和高校必须积极配合,形成合力,采取稳健可行的措施。

**关键词:** 民办教育;民办高等教育;民办高校;高等教育大众化;师资建设

中图分类号:G648.7

文献标识码:A

文章编号:1671-2714(2011)05-0017-05

DOI:10.3969/j.issn.1671-2714.2011.05.004

从1999年开始,我国高等教育迎来了跨越性的发展,至2002年,我国高等教育进入了大众化阶段,毛入学率已达到15%。扩招10多年来,民办高校抓住发展机遇,学校数量和在校生规模都逐年增长。截至2009年,全国有普通高校2305所,民办高校656所,占28.46%;普通本、专科在校生为2144.66万人,民办高校在校生为435.98万人,占20.33%。<sup>[1]</sup>民办高等教育已成为高等教育体系的重要组成部分和增长点。在当前高等教育大众化阶段,民办高等教育的发展任务有哪些,如何保障落实,这些问题值得重点关注和思考。笔者仅从师资队伍建设角度对民办高等学历教育(包括民办高职院校、民办本科院校与独立学院)的发展作初步探讨。

## 一、大众化时期民办高校的发展任务

高等教育大众化时期民办高校的发展任务有以下三个:

1. 提高质量是大众化时期民办高校的首要任务。民办高校在发展初期曾经成为低质量办学和

低水平办学的代名词,虽然当前民办高校的办学质量和社会地位有了较大改善,但民办高等教育仍然只是起“拾遗补阙”的作用,这与民办高校的办学质量有较大的关系。提高民办高校办学质量有利于提升民办高校的社会地位,使其从民办高校对公办高校“拾遗补阙”的定位逐步转变为公、民办高校“公平竞争、平等发展”的定位。在政策方面,高校教学质量与改革工程、质量评估活动等政府行为也强化了民办高校提高质量的必要性和紧迫性。在外部环境方面,高校招生规模平稳增长,生源总量逐渐减少,必将加剧民办高校在高等教育领域的竞争。因此,以质量求生源是民办高校的必然选择。

2. 打造特色是大众化时期民办高校发展的关键。高校特色主要体现在人才培养的专业和模式上。在民办高校办学趋同化的背景下,具有特色的民办高校必然能占据优势。民办高校具有面向市场、机制灵活的优势,在专业设置调整、人才培养模式改革与办学资源整合等方面能够为培养人才、打造特色提供有利条件。此外,民办高校的特色有助于推动公、民办高校的公平竞争,并有利于

收稿日期:2011-04-14

作者简介:方泽强(1981-),男,广东惠来人,厦门大学教育研究院在读博士研究生,研究方向:高等教育理论。

具有特色的民办高校争取到高等教育资源。

3. 品牌建设是大众化时期民办高校持续发展的保障。在市场经济背景下,形成教育品牌有利于争取优质、充足的生源,获得发展资源,这是市场规律在教育领域的必然体现。事实上,高等教育供需矛盾的性质正在发生改变,社会对高等教育的需求不再仅仅要求满足教育产品数量的供给,而且要求满足产品质量和品牌的供给。近几年来,各种社会机构纷纷开展针对民办高校品牌和效益的评估活动,如“中国校友会”和《21世纪人才报》从2003年起每年都向社会发布《中国民办大学评价报告》,引导考生选择学校。同时,形成教育品牌也将使民办高校获得更多的市场资源,如扩大校企合作机会、拓宽多元融资渠道以及吸引社会各界捐赠等。

提高质量、打造特色和建设品牌是相辅相成的。提高质量是核心,打造特色是关键,建设品牌是提高质量和打造特色的必然结果。民办高校如何落实上述三大任务,关键在于加强师资队伍建设。“大学的声誉不在于它的校舍和人数,而在它一代一代的教师的质量。一个学校要站得住,教师一定要出色。”<sup>[2]</sup>民办高校需要建设一支高质量的、结构合理的、稳定的师资队伍。

## 二、民办高校师资队伍建设的问题

经过多年发展,民办高校的师资队伍建设水平有了显著提高,但依然存在着一些问题,主要有以下六个方面:

1. 师资数量相对不足。从表1可以看到,全国民办高校生师比从纵向看不断上升,2007年为19.20%,2008年为19.40%,2009年为19.65%;从横向比较,地方公办高校2007年为16.60%,2008年为16.79%,2009年为17.03%,每年均比民办高校低2.60%。这意味着民办高校如果将生师比提高到与该年公办高校生师比的同等水平,则需要补充的教师数量是:2007年为2.81万人,2008年为3.15万人,2009年为3.41万人。生师比偏高的后果,是造成民办高校教师工作量的增加,教师缺乏开展课外学习、技术开发和教学研究等活动的时间和精力。

表1 2007—2009年全国民办高校和公办高校生师比情况

年份	院校类型	在校生数/人	专任教师数/人	生师比/%
2009	民办高校	4 359 808	221 908	19.65
2008		3 927 410	202 457	19.40
2007		3 439 878	179 160	19.20
2009	公办高校	15 359 627	902 104	17.03
2008		14 577 610	868 429	16.79
2007		13 727 622	826 717	16.60

数据来源:2007—2009《全国教育事业统计公报》。

2. 师资结构亟待优化。从表2看,民办高校职称结构有所优化,但是无职称和初级职称教师的比例还较高。与地方公办高校相比,除正高级职称外,民办高校各级职称比例与公办高校的差距在逐年加大。2007年,民办高校副高职称比例为24.02%,公办高校为27.82%,相差3.8%;至2009年,民办高校的副高职称比例为22.86%,公

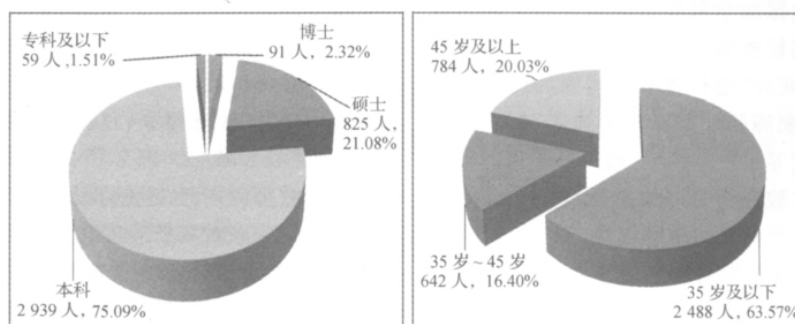
表2 2007—2009年全国民办高校和地方公办高校教师职称情况/人

年份	院校类别	正高	副高	中级	初级	无职称	合计
2009	民办高校	20 162	50 732	70 498	56 454	24 062	221 908
		(9.90%)	(22.86%)	(31.77%)	(25.44%)	(10.84%)	(100.00%)
		18 920	46 684	61 753	52 862	22 238	202 457
2008	民办高校	(9.35%)	(23.06%)	(30.50%)	(26.11%)	(10.98%)	(100.00%)
		16 777	43 037	52 560	48 037	18 749	179 160
		(9.36%)	(24.02%)	(29.34%)	(26.81%)	(10.64%)	(100.00%)
2009	公办高校	79 010	252 798	345 790	180 781	43 725	902 104
		(8.76%)	(28.02%)	(38.33%)	(20.04%)	(4.85%)	(100.00%)
		72 560	240 916	316 314	192 364	46 275	868 429
2008	公办高校	(8.36%)	(27.74%)	(36.42%)	(22.15%)	(5.33%)	(100.00%)
		67 000	230 020	288 099	193 170	48 428	826 717
		(8.10%)	(27.82%)	(34.85%)	(23.37%)	(5.86%)	(100.00%)

数据来源:2007—2009《全国教育事业统计公报》。

办高校为 28.02% ,相差5.16%。再以 2010 年南方某省民办高职院校为例,在学历方面,本科教师比例高达 77.09% ,博士、硕士比例分别仅为 2.32% 和 21.08%;在年龄方面,35 岁及以下的教师占

63.57% ,36 岁~45 岁的占16.40% ,46 岁及以上的占 20.03%(见图 1)。特别是双师型教师结构方面,专职双师仅占专职教师的 22.89% ,兼职双师也仅占兼职教师的 26.92%(见表 3)。



数据来源:某省民办高职院校《2010 年高等教育基层统计报表》教师人数为 3 914 人。

图 1 2010 年南方某省民办高职院校(专科)专任教师学历、年龄情况

表 3 2010 年南方某省民办高职院校(专科)双师型教师情况

专任教师总数/人	专任教师双师数量/人	双师占专任教师比例/%	兼职教师总数/人	兼职教师双师数量/人	双师占兼职教师比例/%
3 914	896	22.89	1 248	336	26.92

数据来源:某省民办高职院校《2010 年高等教育基层统计报表》。

3. 教师专业化水平不高。教师专业化水平主要体现在教学水平和职业技能水平两方面。民办高校的师资一部分为高校退休教师,一部分来自企业,还有一部分为刚毕业的大学生。退休教师大多来自公办高校,具有高级职称,但一般不具有生产技术和实践能力,且年龄偏大,知识更新较慢。来自企业的教师具有丰富的专业技术能力和实践经验,但教育教学能力和经验都有待提高。而刚毕业的大学生在专业技术能力方面比较欠缺。总的来说,师资队伍整体的专业化水平不高。

4. 优秀教师引进困难,在职培养相对乏力。大部分民办高校面临优秀教师引进难的问题,这主要是由教师编制造成的。教师编制成为“铁饭碗”、“高福利”的代名词,民办高校不具备事业编制,缺乏引进优秀人才的长效动力。同时,民办高校对教师的在职培养相对乏力,表现为:培养观念落后,培养途径单一,培养方法简单,培养制度有待完善,培养资金投入不足,多数高校没有设立校本教师发展机构。

5. 薪酬体系有待完善,考核评价尚欠合理。民办高校薪酬水平总体上低于公办高校,社会保障项目较少,能提供“五险一金”的是极个别高校。部分民办高校薪酬体系的设计缺乏科学性和

激励性,薪酬中学历、职称和技能的分配权重不尽合理,薪酬的上升空间不大,甚至存在同工不同酬、体系外人为定薪等不公平、不规范现象。此外,教师考核评价体系的设计也欠合理,指标设计未体现高职教育或应用型本科教育的特点和办学理念,过分注重教师的奖惩性评价而不注重发展性评价,评价形式化、不公正等现象时有发生。

6. 教师忠诚度不高,队伍稳定性较差。“对于企业来说,智力资本和知识越来越成为企业真正的资产,因此企业聘用什么人、员工如何提高生产力、他们如何保持对企业的忠诚并与企业共创辉煌是企业成功的关键。”<sup>[3]</sup>但是,大部分民办高校对教师忠诚度的作用认识不足。由于编制、薪酬方面的物质因素,再加上民办高校内部管理不规范、缺乏民主管理风气以及教师工作量繁重等原因,教师对民办高校的忠诚度不高,流动频繁,师资队伍稳定性较差。这对民办高校的教学秩序、专业建设和师资成本等都造成了不利影响。

### 三、民办高校师资队伍建设思路

针对民办高校师资队伍建设存在的问题,政府和高校应该有效联动,积极配合,采取稳健有效

的策略。

首先,从政府层面来看,主要应该做到三点:

1. 坚持公平理念。现实中存在着不少对民办高校教师歧视、有失公允的现象。例如在教师申报职称、公派出国留学和申请到国外做访问学者等方面,民办高校教师一般无法享有与公办教师同等的机会。此外,也存在着一些制约民办高校教师发展的体制障碍。如在许多地区,教师资格认定、职称评定等跟户籍挂钩,而民办高校教师因无编制、流动性较强而难以取得学校所在地的户籍,因而无法获得应有的教师权益。对此,应当坚持公平理念,逐步消除各种歧视现象,并争取实现起点公平。“科学、合理的做法是贯彻亚里士多德的公正原理,即以平等地对待平等的、不平等地对待不平等的。也就是说,对于同等的事物应予以同等对待;对于不同等的事物,应予以区别对待。”<sup>[4]</sup>换言之,应在观念上对公、民办教师一视同仁,并在实际行动中对处于不利地位的民办教师给予优惠和补偿,尽量缩小起点不公的差距。同时,逐步打破各种体制障碍,维护民办高校教师的权益,如探索给予民办高校一定比例教师编制的条件和实施办法等。

2. 落实民办高校教师发展的鼓励政策和措施。上世纪90年代以来,国家先后出台了《高等教育法》《民办教育促进法》等法律法规和政策,用以指导、支持与鼓励高校的师资队伍建设工作。但在具体落实方面,地方政府一般是优先扶持公办高校,有意无意地回避对民办高校的优惠措施,在民办高校教师队伍建设的专项资金、实施办法等方面配套不健全。建议政府设立扶持、资助和奖励民办高校教师发展的专项资金,并纳入地方政府的年度教育预算。同时,制定具体的、操作性强的方案和措施,如政府减免部分税收,引导企业接受民办高校教师进行实习等等。

3. 加强对民办高校教师培养培训工作的指导和监督。有些地方政府部门还没有将民办高校教师在职培养培训纳入高校教师培养培训的规划和体系中,导致民办高校教师培养培训呈现零散、无序状态。此外,政府在监督民办高校内部教师培养培训方面也有所欠缺。所以政府一方面要将民办高校教师培养培训纳入统一的师资培养培训体系,并按地方民办高校教师的数量投放培训经费;另一方面,要加强对民办高校内部教师培养培训

工作的指导和监督。政府可以要求高校制定教师培养培训规划和年度计划并给予指导,要求按年度从办学经费中提取一定比例的教师培养培训经费,同时加强对民办高校落实培养培训项目的检查和督促。

其次,从高校层面来看,应该加强以下四方面的工作:

1. 坚持“专兼结合,以专为主,引进和培养并重”的建设思路。大部分民办高校已经走出了依赖兼职教师的初级发展阶段,建立了专职教师队伍。因为兼职教师管理难度和聘请成本较大,所以“专兼结合,以专为主”的师资队伍的建设思路应是现阶段的较好选择。当前研究生教育发展对民办高校建立专职教师队伍以及培养年青教师极其有利。近5年,研究生招生数量逐年提高,2006年为39.8万人,2007年为41.9万人,2008年为44.6万人,2009年为51.1万人,2010年为53.4万人。<sup>①</sup>据统计,全国从事研究与试验发展的法人单位、高等学校、社会科学研究机构以及政府、社会团体设立各类咨询机构以每年3%自然减员补充数和5%的扩容增量数计算,每年可提供的学术型人才岗位不超过20万人。<sup>[5]</sup>我国研究生年招生数已超过20万人,而且专业型研究生数量将继续扩大的趋势明显。另外,从我国2020年高等教育毛入学率要达到40%的目标看,研究生招生规模将继续扩大。所以民办高校要抓住良好的发展机遇,加大研究生学历教师的引进力度,鼓励教师在职提升学历,逐步优化师资结构。

2. 深入推进薪酬体系和考核评价体系改革。在薪酬方面,要调整学历、职称与技能在薪酬体系中的分配权重,特别要提高技能权重,引导教师向双师型方向发展;坚持效率原则,在基本工资之外,按“优劳优得、多劳多得、少劳少得、不劳不得”的杠杆分配绩效薪酬,适度拉开工薪差距,提高效率和竞争意识;突出公平原则,将薪酬分配和管理纳入统一的薪酬体系,逐步消除薪酬体系外的人为定薪现象。对于特殊岗位和特殊人才,高校在考虑整体薪酬情况下可区别对待,并逐年上调薪酬水平,逐步扩大福利覆盖范围。在考核方面,要形成发展性和奖惩性考核的理念,注重对教师现有状态的考评以及对未来发展的引导;评价指标设计要符合高职教育 and 应用型本科教育的特征和办学理念,使教师的发展符合高校发展的需

要;坚持考核评价的严肃性和公正性,发挥考核评价导向功能。

3. 加强教师在职培养培训工作。一是要形成终身学习理念,重视教师的培养培训,“问渠哪得清如许,为有源头活水来”。<sup>[6]</sup>教师的培养提高是人才质量提高的前提和保障。二是要科学设计和实施多元培训体系。从培训渠道看,分为校内培训、校外企业培训和到校外高校培训;从内容看,分为师德师风、教学管理、专业知识与职业能力等;从形式看,分为短期进修、生产实习、挂职锻炼与在职攻读学历等。各类培训应交叉配合。三是要科学处理好教师的培养培训与教师的职务晋升、工薪调整及职业规划等方面的关系,激励教师不断提高专业化水平。四是要建立学校与教师的培养培训成本分担制度,签订服务协议,明确学校和个人的责、权、利,规范行为,平等互利。

4. 加强民主管理和文化建设。人力资源管理理论认为,良好的薪酬体系、民主的管理制度以及和谐的人际关系有利于员工形成企业忠诚度。马斯洛需求层次理论则将人的需求分成生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五类。因此,在逐渐提高物质待遇的基础上,要鼓励教师树立主人翁意识,深入推进民主管理,让教师积极融入学校的建设和发展,充分采纳与肯定教师提出的有利于学校发展建设的建议,培育教师

的荣誉感、信任感、责任感、归属感和忠诚感。此外,要营造以人为本的文化氛围,倡导服务和柔性管理,规范民办高校的各项管理制度,形成良好的人际关系,把“事业留人、感情留人”落到实处。

注释:

- ① 2006—2009年数据来自教育部《2006—2009年全国教育事业发展统计公报》,网址为 [http://www.edu.cn/tjsj\\_9330/](http://www.edu.cn/tjsj_9330/); 2010年数据来源于教育部、国家发展改革委《关于下达2010年全国研究生招生计划的通知》(教发〔2010〕1号) 网址为 [http://www.jyb.cn/info/jyzck/201003/t20100317\\_347253.html](http://www.jyb.cn/info/jyzck/201003/t20100317_347253.html)。

参考文献:

- [1] 教育部. 2009年教育统计数据[EB/OL]. [2011-04-12]. <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s4960/index.html>.
- [2] 陶爱珠. 世界一流大学研究[M]. 上海: 上海交通大学出版社, 1993: 9.
- [3] 钱江. 高绩效的政府管理实务全书(第2卷)[M]. 北京: 新华出版社, 2003: 1061.
- [4] 丁杰. 理想学生观的时代内涵[C]//中央教育科学研究所教育战略规划与政策研究室. 中国区域教育发展研究报告(2002/2003). 桂林: 广西师范大学出版社, 2003: 336-339.
- [5] 胡瑞文. 学术型人才比例过大 高校人才培养结构亟须调整[EB/OL]. (2011-02-23). [2011-04-12]. [http://gao-jiao.jyb.cn/Theory/rcpy/201102/t20110223\\_415382.html](http://gao-jiao.jyb.cn/Theory/rcpy/201102/t20110223_415382.html).
- [6] 朱熹. 观书有感[M]//陈长根. 朱熹诗选 365 鉴赏. 福州: 海潮摄影艺术出版社, 2007: 155.

## Building Teaching Resources for Non-governmental Institutions of Higher Learning during Higher Education Popularization

FANG Zeqiang & OU Ying

(Institute of Education, Xiamen University, Xiamen, Fujian, 361005, China)

**Abstract:** Improving quality, forging unique feature and building excellent brand are the most important tasks for non-governmental higher education during higher education popularization while strengthening teaching resources avail to fulfill such tasks. There are mainly six issues in teaching resources in non-governmental institutions of higher learning, i. e., insufficient teacher number, irrational structure, low professional standard, difficulty in recruiting talents and weakness in on-job training, irrationality in pay structure and evaluation process, low staff loyalty, and team instability. To overcome the problems, the government and the institutions must cooperate and take prudent and feasible measures.

**Key words:** non-governmental education; non-governmental higher education; non-governmental institutions of higher learning; higher education popularization; building teaching resources

(责任编辑 毛红霞)