优化师资队伍结构，提高专业发展水平

——以艺术与传媒学院为例

李蓓蓓

(武汉华夏理工学院, 湖北 武汉 430223)

摘要: 根据学校“十三五”期间师资队伍主要指标完成情况, 专任教师中, 职称、学历及年龄结构得到大幅改善与提升, 但具有教授职称、博士学位、企业管理经验与技术水平的高层次教师占比较弱; 青年教师的培育与发展需要快速提升, 教师发展梯队尚待完善; 骨干教师激励力度不够, 在培养应用型人才中的作用有待进一步发挥, 现有的师资队伍质量与水平还不足以支撑学院跨越式发展。

关键词: 师资优化; 专业发展; 队伍建设

一、我院师资队伍现状及存在的突出问题

(一) 教职工基本情况

我院现有教职工 80 人, 其中在职专任教师 61 人, (含辅导员 9 人), 副高及以上职称教师 13 人, 外聘教师 34 人。

(二) 师资队伍现状及突出的问题

1. 生师比过于饱和导致自有教师数量不足。根据教育部 2004 年印发《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》的通知中关于高等学校基本办学条件指标, 艺术院校(或艺术类学科)生师比不低于 11:1 视为合格, 而生师比高于 17:1 则需要限制招生。

根据 2018 年 42 所双一流大学生生师比最新排名统计, 国内高校生师比平均在 15.5 左右。其中北京大学生生师比为 5.85:1, 北京理工大学生师比为 7.97:1, 山东大学生生师比为 8.02:1, 武汉大学和华中科技大学生生师比分别为 15.17:1 和 19:01:1。

根据 2019-2020 学年的师资情况核算表显示, 我院自有教师数与外聘教师数比例为 1:1—1.5:1, 广告学专业自有教师数甚至低于外聘教师数, 比例只达到 0.4:1。

且六个专业的平均生师比达到 27:1, 未达到本科合格评估师资要求。其中数字媒体艺术专业和产品设计专业生师比 21:1, 视觉传达设计专业和环境设计专业生师比 25:1, 广告学专业生师比 26:1, 网络与新媒体专业生师比 45:1 (师资严重不足)。

2. 年龄结构、职称结构及学历结构上呈现三多三少失衡现象。年龄结构方面, 39 岁及以下青年教师依然是自有专任教师的主体, 30 岁以下及 40 岁以上两个年龄段的教师数量较前两年小幅度减少, 由原来的擗面杖型结构转变为两头小, 中间大的陀螺型结构。

职称结构方面, 副高及以上专任教师 51 人中, 副高及以上教师占比 25%, 中级职称占比 50%, 初级或未定级占比 20%。因青年教师居多, 且入职时间及职称评聘时间相对集中, 所以中级职称占比高达 50% 以上, 近两年新进教师增多, 所以初级职称与无职称教师占比也偏高。

学历方面, 硕士研究生学历 45 人, 占比高达 88%, 但是博士等高层次人才数量极少, 学历结构比例严重失调。

三、影响师资队伍优化的原因

(一) 自有教师数量不足, 教学任务繁重

1. 兼职教师队伍质量不高且工作量不饱和。第一, 生师比的核算是将兼职教师数纳入学院总体师资中, 但是各专业的兼职教师的工作量并未达标, 按要求每个兼职老师每年的工作量需达到 120 个学时, 其中理论学时需达到 64 个学时。视觉传达设计专业以及广告学专业兼职教师工作量并未达标, 且大部分的兼职教师理论学时没有达到 64 个学时, 因而增大了自有教师的工作量。第二, 兼职教师队伍最为稳定的是产品设计专业。广告学专业波动性最大, 90% 的兼职教师只代课一学期。兼职教师难以稳定和管

理的原因是薪酬与同类院校相比较低, 且认为课后提交存档材料过程复杂。

2. 除显性工作外, 隐性工作量大。根据对自有教师近三年的年均教学工作量的调研显示, 年均达到 360 工作量及超课时大于 400 和 500 学时的老师各占 1/3。事实上, 这只是显性的教学工作量, 我们艺术类的专业教师实际上有大量的隐性工作量。

例如备一门课, 从初开到成熟需要两年才能成为一门质量较高的课程, 而教师需要在课下花 3-5 倍的时间进行反复思考和钻研。艺术类课程注重实操, 大部分课程以指导学生实践作品为主, 纯理论课程及试卷类的课程较少。实践性课程需要老师在上完理论部分后, 对学生的课后作业进行一对一的辅导、修改及再三校对, 每位学生都会指导 2-3 轮, 实际上需要付出的隐性工作量是显性工作量的 3-5 倍。

(二) 青年教师群体比重大, 教学与科研能力相对较弱

我院有一批青年教师入职时间与职称评聘时间相对集中, 所以致使中级职称所占比例达到 55%。目前对于青年教师的培训及帮扶主要集中在教师岗前培训及教师结对工作上。今年的校本研修岗前培训内容非常丰富, 加入了备课、课件设计、教学设计及教学实践活动等实用性强的课程内容, 持续时间为 3 个月。但是在培养新教师方面, 许多青年教师刚进校就走上讲台, 虽有结对导师进行一年的专业指导, 但是据调研, 多数青年教师在教学经验交流、课堂管理及教科研指导方面时间略显不足, 且一对一结对形式较为单一, 难以起到“传、帮、带”的作用, 无法带动其专业成长。

此外, 教师教科研能力较弱, 据数据显示参与或主持校级或省级课题的教师不足 50%, 且只有 10% 的教师主持过省级课题。因个人资源有限无法独立科研且申报省级课题机会较少, 所以研究成果难以在核心期刊上发表, 调查数据显示近三年只有 17.65% 的教师发表过核心期刊, 58.82% 的教师发表的是基本上是普刊。

(三) 时间难以分配, 职称晋升难

除此教学与科研工作之外, 老师们还承担一些学校与社会事务, 例如指导学生参加专业竞赛、参加学术交流活动、担任导师班班主任、承担学校的一些外包工作等。承担行政职务的中层干部, 除了以上工作外还需要填写各职能部门的表格、审核各类材料、撰写各类报告、定期组织系级会议及排课等行政工作, 造成了教学、科研、综合事务几头忙。即使是放寒暑假, 教师也没有真正意义上的休息, 除了备课外, 还要下企业实践, 编写教材和准备项目申报书, 时间上实在难以均衡, 无法做到安心治学。

同时现有的职称评定体系和方式过于功利, 均以量化指标来衡量, 当职称评定和各类考核都直接与教科研成果的发表、出版教材(论著)、个人专利和项目课题数挂钩时, 做科研、发表论

文成了主业,教学的成效又不容易评估,一定程度上成了“副业”。超过80%的教师认为应该将教学质量、培育人才放在首位,但是过半的教师同时也认为自己从事教科研工作的时间很不够用,当教学工作与科研任务同时摆在面前时,如何取舍,让教师陷入两难境地。职称评聘应该注重教师的个人提升与产出。

(四) 教师队伍稳定性差,人才流失严重

近些年,我院教师离职11人,其中包括学院副院长1人,副教授1人,系主任2人,博士后1人等高级职称高学历的教师,形势非常严峻。高职及高学历人才的流失,对学院整体师资队伍建设和优化造成重大影响,也严重影响了民办高校的竞争力及可持续发展能力。追根溯源是由于目前的薪酬待遇不高,薪酬结构不合理,个人成长平台有限导致离职教师缺乏职业安全感。

四、建议举措

(一) 合理引进高层次人才

1. 科学规划,明确目标。拟定人才引进的中长期规划,确保引进的人才所具备的知识结构与应用型本科院校的特点相契合。同时,引进人才数量依据生师比,按照国家评估等相关规定和要求界于16:1~18:1之间,这样能较好地满足教学、科研、学科建设及教师进修的基本需求。在教师队伍结构平衡方面,确保学历结构、学缘结构、年龄结构、职称结构和学科结构等方面的均衡,引进有丰富实践经验的专业“双师型”人才充实师资队伍,合理控制招聘应届毕业生数量。

2. 有重点、分层级地引进。第一层级为学科专业带头人或专业领军人物,主要是博士、教授;第二层级为教学骨干教师,主要是具有硕士学位和副教授职称;第三层级为优秀青年教师,特别是基础学科、薄弱学科和新专业建设的教师,引进对象是博士优先的应届研究生。

3. 拓宽引进人才渠道。跨出国门,引进应届毕业新教师侧重省外重点高校,甚至海外归国人员,以改善学缘结构。高校应从守株待兔式人才引进模式转变为主动出击,利用国际人才大会、世界博览会等大型活动吸引人才,大大拓宽高层次人才引进的渠道。

(二) 优化专兼职教师队伍结构

兼职教师制度是现代大学教师多元化聘用制度的组成部分。聘用一定数量的兼职教师满足教学研究需要,也是完善教师队伍建设的重要方法。引才借智,师资共享,“不求所有,但求所用”,积极聘请一流大学、企业以及国外教授、高级工程师等到学校兼职任教,不仅补充了教师总数的不足,而且还能补充双师型教师和紧缺学科专业教师人数,也能降低学校成本,更能提高教师队伍的活力机制,提升学校教师的整体水平。这些知名教授、博士,能带来国内乃至国外先进的教学方法和科研成果。在建立兼职教师聘用制度时还要注重加强校企合作,依托名校,联合培养,全面提升人才队伍整体水平。

(三) 教学工作量需重新评估

高校教学工作责任大且过程漫长,对老师们教学成果的肯定不能只停留在项目数和论文数上,这不利于激励更多的教师将重心放在专业改革、课程建设等育人活动中,绝大多数老师都是站在学生个人成长与发展的角度愿意不计工作量去指导学生竞赛,辅导课业甚至为其拟定规划,应该将隐性工作量纳入总体工作量的核算范围,这是对在教学事业上做出贡献的老师自我价值的一种肯定,更是大家全身心投入人才培养工作的驱动力。

(四) 注重青年教师的结对统筹培养

1. 指导教师培养模式及年限。指导教学团队培养模式是对青年教师培养的最好途径,因为个人的精力是有限的,发挥团队的

力量,将学院发展、专业团队建设及个人前途三者结合,对青年教师进行系统的培养才能在短期内建设一支教学能力强,学术水平高,勇于创新的青年教师队伍。

教学团队应在教师所在专业指定一名治学严谨、教科研丰富的具有高级职称的教师为组长对其科研工作指导,并另外选取两名教学经验丰富,在一线工作多年的专职教师为组员对青年教师进行业务能力的结对指导。培养期限根据学位设定,硕士研究生2年制,博士研究生1年制。

2. 指导教师职责。业务能力指导教师应帮助青年教师加强教学实践锻炼,尽快熟悉教学工作规程及各个教学环节,提高工作能力,同时对青年教师是否具有开课能力提出意见或建议,对达不到培养要求的教师提出调整建议。

科研能力指导教师需确定青年教师的研究方向,因为具有副教授及以上职称的教师,她们的社会经验及经历非常丰富,能利用各种社会资源承接一些项目,那有在研项目的指导教师应该积极吸收青年教师参加课题工作,并将其纳入课题组。定期与所指导的青年教师进行学术交流和讨论,同时做好结对记录。

3. 培养管理。学院成立青年教师培养工作领导小组,同时各教研室与教学行政办要做好建立培养考核档案的工作,并将此项工作纳入各系年终考核体系中。领导小组每学年专门研究一次青年教师培养工作,开展1-2次青年教师座谈会,并对会上提出的意见和建议进行及时反馈。学院对于表现优异的青年教师,将选派出去参加学科建设活动。

4. 考核管理。每学年,各系需对青年教师的培养情况进行小结及考核,并将青年教师的培养纳入各系负责人的工作业绩考核范围。

(五) 完善职称制度

应努力完善教师评价标准,激励教师教书育人,将师德师风及教育教学能力纳入职称评聘条件内,加强教学质量评价,把课堂教学质量作为主要标准。提高教学业绩和教学研究在评审中的比重,突出教书育人实绩,注重对教学创新成果及实际贡献的评价。

不单将核心论文及其篇数、国家专利、教科研项目、获奖情况等作为职称评审的限制性条件,在注重教师个人发展的同时,应更注重与其职称相匹配的教学“输出量”(人才培养质量)。

(六) 提高薪资待遇

薪酬待遇低是师资人才流失的主要原因之一,尽管学校办学以来,薪酬制度在不断完善,激励和管理措施也在不断改进,但随着社会及市场经济的整体发展,力度仍显不够。我校教师主要年龄层为中青年教师,“上有老,下有小”的现实问题决定了他们不得不在乎自己的收入,高校教师的待遇在很大程度上会影响教师的专业发展,甚至会影响学校的整体能力提升。

建议学校在引进和留住高水平教师或团队方面有更高的待遇和更优惠的政策,如采取年薪制,且年薪要具有很强的吸引力。尤其是来校5-10年以上的骨干教师、双肩挑的中层干部,必须大力提高薪酬待遇,给其未来提供良好的发展空间,充分调动他们的积极性和创造性。并且,从提高教师薪酬基数出发,细化绩效考核的标准,拉大各职级和各考核等级之间的差距,激励老师们朝着更高的目标。

参考文献:

- [1] 陈德收,王学男.构建教师学习共同体:优质校师资优化的理性选择[J].中小学管理,2020(9):3.
- [2] 刘光.研究型大学师资队伍特性及其优化的机制[J].学术探索·理论研究,2011(006):228-230.