

# 独立学院教师培养与培训新探

顾美玲

(四川师范大学 教育科学学院, 成都 610068)

**摘要:**由于独立学院发展历史短暂,定位于教学型本科层次,以应用型人才为培养目标,招收“三本”生源等特殊性质,致使其师资队伍存在过分依赖母体高校师资资源;队伍不稳定;重教学、轻科研等问题。对此进行新探索,可以提出如下对策建议:从职前入手,实行订单式培养;借鉴国外有益经验培养“双师型”教师;面向国内外广泛招聘高素质教师;加强对专职年轻教师在职培训;加强科学管理;重点引进学科带头人;解决与公办教师同等退休待遇问题。

**关键词:**独立学院;教师培养;教师培训

**中图分类号:**G648.7 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-5315(2008)02-0048-05

独立学院是一种既有别于公立大学又有别于纯民办高校的全新模式,这是在公立高等教育的投入不足和纯民办高校发展艰辛的背景下探索出来的一种高教办学新模式。教育部于 2003 年印发《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》(以下简称《意见》)第一次提出了“独立学院”的概念,专指由“普通本科高校按新机制、新模式举办的本科层次的二级学院”<sup>[1]</sup>。《意见》特别提出,试办独立学院要一律采用新的办学模式,要做到“七个独立”:即应具有独立的校园和基本办学设施,实施相对独立的教学组织和管理,独立进行招生,独立颁发学历证书,独立进行财务核算,应具有独立法人资格,能独立承担民事责任。

独立学院的最大特点是办学经费不由政府财政性投入,并且按民办机制运营。可以说,创办独立学院是在中国向社会主义市场经济转轨、社会转型、加入 WTO 的新形势下,政府、市场和社会共同作用于高等教育改革的产物,是更快更好扩大我国高等教育资源、解决高等教育大众化过程中质量与资金两

大难题的一种有效举措,同时也顺应了世界范围内高等教育私有化、多样化的国际潮流<sup>[2]38</sup>。《意见》发布以来,独立学院发展迅速,据教育部统计,2006 年已有独立学院 318 所,在校生共计 146.7 万人<sup>[3]</sup>。由此可见,独立学院近年来得到迅速发展。当前我国教育事业发展的基本矛盾是人民群众对于优质教育的强烈需求和优质教育资源供给严重不足的矛盾,现阶段存在的许多问题皆衍生于此。要解决我国教育事业发展的这个基本矛盾,仅靠增加政府财政投入是远远不够的,必须要“鼓励社会力量兴办教育”(胡锦涛语)<sup>[4]</sup>。基于我国今后高等教育发展的增量部分将主要靠发展民办高等教育来实现的现实,独立学院的发展前景应当是令人乐观的。

独立学院要规范发展,“关键在于处理好依托母体资源办学和独立自主办学的关系,运用民办机制创新与科学管理治校的关系,依靠法律和制度来保证独立学院具有独立的法人地位和相应的办学自主权”<sup>[5]21</sup>。独立学院要可持续发展,教学质量是关键。教师是教育的第一资源,师资队伍建设可以说

收稿日期:2007-12-18

基金项目:本文系四川教育厅 2006 年重点课题“独立学院教师培养与培训新探索”,编号为川教函[2006]486 号。

作者简介:顾美玲(1948—),女,上海人,教授、民办教育研究中心主任,北京师范大学比较教育研究中心兼职教授。

是独立学院办学质量和学术水平的决定性因素。由于独立学院是我国高等教育发展近年来出现的新模式,既无现成经验可供参考和借鉴,也缺乏自身经验积累,因此,加强独立学院师资队伍建设的必要要有全新的理念和视角。根据其办学所具有的独特性,按照新机制探索建立稳定的、高素质的独立学院师资队伍,是当前迫切需要思考的重要问题。

### 一 独立学院师资队伍存在的问题及其原因分析

当前全国独立学院的总体发展水平尚不平衡,由于独立学院发展历史短暂,尚无前人经验可循,因此现阶段独立学院师资建设总体上存在如下问题。

1. 大多数独立学院过分依赖所依托母体高校与其他公立高校的师资资源,未形成足量的自有专职教师队伍。大多数独立学院由于资金制约,初建时往往只重视校园、校舍和其他硬件设施的建设,忽视师资队伍的建设。师资大部分以聘请兼职教师上课为主,由此形成独立学院不同于公立高校师资队伍的特殊状况,即,师资队伍是由专职教师、兼职教师两部分组成。专职教师一部分是公办高校刚从教学科研一线岗位上退休后的教师被聘请来到独立学院任教,另一部分是独立学院面向社会招聘的刚刚毕业的大学本科生或研究生,而且专职教师所占比重较小。兼职教师大部分是聘任所依托的母体高校的在职教师,少部分是其他公办高校的在职教师或企事业单位科技人员到独立学院兼课的教师,其兼职教师所占比重较大。所以,大多数独立学院没有形成足量的自有专职教师队伍,尤如军队的指挥员没有足够可直接调动的兵力。

由于专职教师中大部分是离退休老教师和刚刚毕业的青年教师,而中年骨干教师和学科带头人短缺,因此形成不合理的教学梯队,呈现两头大中间小的结构。退休教师虽然教学经验丰富,但存在精力不足、健康状态欠佳等问题,刚毕业的青年教师则缺乏教学经验,不懂教学规律,这种教师结构的失衡大大制约了独立学院教育质量的提高,导致独立学院的整体教育教学能力与公立高校相比,存在较大的差距。

2. 独立学院教师流动性大、教师队伍不稳定。由于聘用兼职教师是节约开支、降低用人成本的有效手段,大多数独立学院主要依靠聘用各公立大学的兼职教师上课,由于兼职教师比重过大,某些兼职

教师随时可能流动,经常更换;某些兼职教师缺课、请假的现象时有发生,导致教学秩序受到冲击,教学管理难度增大。此外,兼职教师普遍存在雇佣思想,大多把自己放在“打工仔”的位置上,缺乏主人翁的态度,常常上完课就走人,对于教书育人、学校发展概不关心,也缺乏与学生和其他教师的交流,致使学生思想政治教育工作相对薄弱,教学研究活动难以开展,对独立学院教学质量也有一定影响。

最突出的问题是独立学院专职教师的社会地位、退休待遇等与公办高校的教师不一样。独立学院属于民办教育范畴,据调查,影响教师队伍不稳定的主要障碍是公办与民办学校两种不同的现行养老保险制度。公办学校教师执行的是事业单位职工养老保险政策,民办学校被定性为民办非企业,因而对民办学校教师执行的是企业职工的养老保险政策。由于这两种养老保险政策的不同致使民办学校教师的退休待遇大大低于公办学校教师的退休待遇,并使“保证教师在公办、民办学校之间合理流动”的规定难以付诸实施,严重影响民办学校教师队伍的稳定与优化,导致留不住骨干教师,也造成某些中青年教师是“借房子躲雨”,不安心长期工作,一旦时机成熟就“跳槽”到其他单位,青年在工作几年积累教学经验后,一旦遇到公立院校公招时,就流向公立院校,致使留不住中青年骨干教师。以上种种原因造成独立学院教师队伍的不稳定性,不仅影响了独立学院的教学质量,而且影响了学科建设。

3. 教学管理制度不够健全。许多独立学院对聘任教师的培养、培训、教学质量评估、教学行为的规范等都没有建立相应完善的制度,有的独立学院教学管理较为混乱,教师考核工作流于形式。比如一些专业没有稳定的教学计划,课程没有完整的教学大纲,影响教学质量和教学效果的提高。有的独立学院教研室活动未开展,缺乏集体备课,相互交流、观摩,进行教学评比等活动,也制约了教学质量和教学效果的提高。

4. 许多招聘来的教师未能从公立高校的教师角色和教学方式中转换过来。其教学并不适应独立学院的特殊性和“三本”的生源特点(即,独立学院大多是本科三批次招生,录取分数线低于母体高校相同专业的几十分,造成其生源质量偏低)。由于独立学院的大多数专业课程是聘任母体高校“一本”、“二本”的教师来兼课,这些教师多年来形成了“一

本”、“二本”的教学定势,惯于遵照研究型大学或教学与科研并重型高校的培养目标进行教学,相当一部分教师未能从公立高校的教师角色和教育方式中转换过来,根据独立学院“三本”的生源特点进行有效地教育教学工作。他们在教学过程中往往会把内容讲得过深、理论性太强,常常使独立学院的学生感到勉为其难,因此,这样的教师并不很适应独立学院培养应用型专门人才的课堂教学。

独立学院专业设置大多以市场为导向,传统的教学内容和方法很难适应本科应用型人才的培养,缺少适合独立学院培养目标的教材,“三本”学生多数仍采用“一本”、“二本”学生的教材,仍由“一本”、“二本”教师来教学,缺乏“双师型”教师,这是目前许多独立学院所面临的现实困境。

5. 独立学院存在重教学、轻科研的问题。由于独立学院定位于教学型本科层次,又是一支专、兼职结合的师资队伍,教研活动不易开展,科研团队难以形成。加之相当多的独立学院并没有科研工作量要求,也不将其做为考核评估教师工作量的内容,导致教师只注重教学任务,忽视教育科研,造成教学科研力量比较薄弱。一些没有开展教育科研的教师,在教学中往往是重复传统知识,缺少新理念与新知识,更缺乏自己的新见解,从而大大影响了学生的学习质量。

## 二 加强独立学院师资队伍建设的对策建议

培养和培训高质量的教师队伍对于独立学院来说是当务之急。教育有如一座大厦,合格的教师队伍是教育大厦的支柱,缺乏合格的教师队伍,教育大厦就会倒塌。由于独立学院定位于教学型本科层次,以应用型人才为培养目标,招收“三本”生源的特殊性,以及存在严重缺乏学科带头人和中年骨干教师以及缺乏“双师型”教师等问题,要求我们对独立学院师资队伍建设必须有新观点和新理念。必须根据面向地方和区域社会经济发展的需要,培养社会和人力资源市场急需的应用型人才的办学定位,来加强独立学院师教师培养与培训,努力建设一支稳定的专兼结合、结构合理、业务过硬、师德优良、高素质的师资队伍。

1. 提高对教师教育的认识,更新教师培养与教师培训的观念。要充分认识到,教师是一种职业,教师职业就必须掌握教师所教的学科的系统的专业知识和技术体系,这是需要提高学术性的问题。成熟

的教师的职业也需要长期的培养和训练。除了学习和掌握教育理论和技能外,还要经过较长时间的实际操练。一名成熟的教师要经过三个时期:一是职前学习时期,主要是学习学科知识和教育原理;二是初职时期,约2至3年,在学校中经过老教师的指导和实际锻炼,逐渐融入教师的角色;三是成熟阶段,约需3至5年,通过自己的教育实践,不断反思,逐渐熟练地掌握了教育教学的技能和技巧,成为一名成熟的优秀教师<sup>[6]</sup>。

2. 鉴于当前并无专门培养独立学院师资的师范院校,独立学院自己要从业前入手,实行订单式培养,下功夫培养适合独立学院需要的未来教师。教师培养与教师培训一体化是当前教师教育的国际趋势,师资队伍建设的任务是必须两手抓:一手抓教师培养,一手抓教师在职培训。独立学院在教师职前培养方面可以与一些师范大学签定协议,委托其设立专门的独立学院师资班,从专业课程设置、教学实践、教学方式等方面进行改革,提出应用型人才培养的师资的基本要求、基本途径和质量标准,培养适合于在独立学院担任专业课教学的硕士、博士毕业生。

2. 借鉴国外有益经验,培养主要负责专业技能课教学的“双师型”教师。国外虽无“双师型”教师这样的名词,但内涵一致的词汇是存在的。例如,日本称之为“职业训练指导员”,是指具有技术专业(即机械、电工、家电维修等)和教育专业双学士学位的教师,主要从事专业技能人才的培养工作。日本政府立法规定,成立雇佣-能力开发机构。该机构设立了“职业能力开发综合大学校”,负责对“职业训练指导员”的培训和职业技能训练<sup>[7]</sup>。又如,美国对职业教育教师资格有严格规定,职业教育教师资格证书要求较严格,有的州明文规定,具有大学本科学历、取得学士学位并有相关领域1年至2年实际工作经验的优秀者,才能颁发职业教育教师资格证。针对独立学院缺乏“双师型”教师的现状,可进行校企合作培养“双师型”教师的改革探索。

3. 严格遵照教师资格制度,面向社会在全国范围内甚至在国外招聘高质量教师。注意使教师队伍中有一定比例的技术专家,以适应于应用型专业人才的培养目标。可从生产、科研第一线引进高素质的专业人员,并对其进行师范素质的在职培训。只有在教师的选聘上严格把好质量关,这样才可能从

源头上严格控制不合格教师流入独立学院。与此同时,要建立用人新机制,破除身份,按岗聘任,参考资历、学历,注重能力,择优录用。

4. 加强对专职青年教师的在职培训,同时要促进兼职教师的角色转换。一方面,对于教学经验不足,实践能力欠缺的青年专职教师,需要在教学实践中加强在职培训,在教学方法上加强指导。可借鉴国外经验,使用“微格法”开展培训;也可实行“导师制”,指定老教师进行传、帮、带,提高其教学业务能力;还应加强教研组的工作,经常开展集体备课,有计划、有重点、分期地进行教师相互听课、评课和教学探讨、交流,及时反馈存在的问题并提出解决的方法,利用集体的智慧,促使教师的教学水平有更快的进步和提高。同时也要制定政策,鼓励已在校工作的本科学历的青年教师报考硕士学位研究生,具有硕士学位的青年教师报考博士学位研究生,不断提高独立学院整体教师队伍的学历层次。由此建设一支稳定的、数量适当的高素质专职教师队伍,并充分发挥专职教师在教学科研和教书育人方面的骨干作用。在专业建设、课程建设、教学研究、教学改革和学风建设等方面,专职教师应承担更多更重要的任务,使深化教学改革和提高教学质量的措施落到实处。

另一方面,要促进兼职教师的角色转换。首先,要花大力气,建设好兼职教师资源库,并建立稳定兼职教师的相关制度,不断充实优质教师资源,满足独立学院可持续发展的需要。其次,要注重对那些从“一本”、“二本”公立高校聘来的兼职教师进行角色转换的培训,要使其尽快适应于“三本”学生的教学工作 and 应用型专业人才的培养目标,使其教学方法与教学手段与应用型人才培养目标相适应。再次,对于聘来上专业技能课的双师型教师(如基地专家、企业的高级工程师等),要强化对其进行教学技巧和教学方法的培训,促进其师范素质的提高。此外,要重视兼职教师的日常管理,加强教学环节的监督和考核。

5. 专兼职教师队伍的构成应当有一个合理的比例。按照教育部《意见》的规定,“独立学院还应具备不少于100人、聘期一学年以上、相对固定的专任教师队伍。专任教师中具有副高级以上职称的比例应不低于30%”<sup>[1]</sup>。这只是一个最起码的要求。由于各个独立学院的办学条件和经济实力不同,所建

立的专职教师队伍的规模也有所不同。无论如何,应当按教育部规定的18:1的师生比例计算,使独立学院的专职教师达到教师总量的三分之一至二分之一之间才算比较合理。如果专职教师的数量大于二分之一,则成本过高,独立学院在现阶段是难以维持运行的。

另外,在建设一支比例合理、相对固定的专职教师队伍的同时,也要维持一支来源稳定而具有丰富教学经验的兼职教师队伍。这既要依托母体高校的优质教师资源,也要以就业为导向,根据市场需求及时调整专业设置和兼职教师的聘任,以达到提高办学质量和办学效益的目的。

6. 建立健全师资管理制度,加强科学管理,形成稳定教师队伍有利的内外部条件。复杂的专兼职教师队伍构成、较高的人员流动性,给独立学院的教师管理带来了新的挑战。必须建立健全师资管理制度,建立健全人才激励机制,加强科学管理,确保师资队伍合理结构、良好素质和相对稳定性。教师队伍管理要坚持以人为本、激发活力、激活潜能的原则,促进教师专业发展和自身素质提高。可通过加强对教师教学质量的监控,加强教学环节的督导,制定科学的教学质量考核和评估标准等举措,切实保证教学效果和教学质量。形成对教师事业上多理解,工作上多支持,生活上多关心,交往中多尊重,发展上多关注,遇到困难多帮助的和谐人文环境。同时创造有利条件,制订有力措施,发挥教师的主动积极性,强调自主学习和自我提高,强调教师的学术水平、教师职业知识、技能以及师德的全面提高。做到以事业留人,以待遇留人,以感情留人。

7. 要重点引进一定数量适合学科建设需求的学科带头人和教学骨干,促进教学、科研共同提高。独立学院一是要舍得花本钱引进一定数量的学科带头人和教学骨干,二是要努力抓好学科带头人和教学骨干的培养。要组成有实力的教学、科研团队,加强学科建设,促进特色发展。与此同时,也要采取科研激励措施,促进每一位教师科研能力的提高,以科研促教学。可采取将教师的科研成果列为考核与评估内容,并与物资奖励挂钩等措施,切实纠正重教学、轻科研的偏差。

8. 着力排除因不同的养老保险政策而导致的制度性障碍,确保教师在退休后可以获得与公办教师相等的收入待遇。政府对民办教育最有力的促进措

施是支持民办高校建设一支数量足够、素质较高而又相对稳定的师资队伍。要使民办高校的师资队伍保持相对稳定并逐步优化,当务之急是着力排除因不同的养老保险政策而导致的制度性障碍。对此,胡卫研究员提出,解决我国目前教师身份问题的方案有两种:一是把民办学校的教师纳入事业编制,使他们和公办教师具有相同性质的身份。只是公办和民办教师取得收入和社会保障的经费来源渠道不同,前者由政府财政拨款,后者由学校支付。但退休时又殊途同归,都由社会保障部门同等负担其退休金和其他保障。这一方案既落实了《民办教育促进法》规定的“同等法律地位”,又兼顾了公办和民办两种不同性质学校的特点,同时也不增加国家财政的负担。这一方案虽不复杂,但不是教育部门一家能解决的。国家层面上需有国务院,地方层面上需有各省市自治区政府牵头,会同人事、财政、编委、教育等职能部门来协同加以解决。另一种是对现行的教师身份问题进行改革,实现教师由单位人向社会人的转变。改变现在这种由单位性质决定教师身份

性质的状况,而应依教师所从事职业的性质决定其身份性质<sup>[8]</sup>。

此外,民办高校还可健全教师社会保障体系,以提高支付教师“四金”(养老金、公积金、事业保险金、医疗保险金)额度的方式,使具有资格的教师在退休后可以获得与公办教师数量相等的收入待遇。

总之,教学质量是独立学院发展的生命线,教师队伍建设是保障教学质量的关键。当前独立学院最重要的是通过加强教师培养与培训,促进教师发展,建立一支结构合理、相对稳定、高素质的专兼职教师队伍。独立学院不能简单克隆母体高校的学科、专业及其教学管理,应根据自身生源的特殊性、专业设置的市场性以及师资的独特性,充分发挥民办优势,树立先进办学理念,进行准确定位,加强科学管理,在人事制度和分配制度等方面进行大胆探索,积极创新本科层次应用型人才培养模式,改革教学内容、教学方式,提高教学质量,办出特色,这是当前独立学院可持续健康发展中的根本性战略任务。

#### 参考文献:

- [1] 教育部. 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[Z]. 中国教育报, 2003-05-15.
- [2] 顾美玲. 独立学院的发展历程与前景探析[J]. 四川师范大学学报, 2006, (2).
- [3] 教育部. 2006年全国教育事业发展统计公报[Z]. 2007-05.
- [4] 胡锦涛在党的十七大上的报告[R]. 新华社, 2007-10-24.
- [5] 戴跃依. 制度创新和规范管理: 独立学院健康发展的根本保证[J]. 教育发展研究, 2003, (9).
- [6] 顾明远. 我国教师教育改革的反思[J]. 教师教育研究, 2006, (6).
- [7] 孙道远. 国外“双师型”教师的培养[N]. 中国教育报, 2007-03-01.
- [8] 胡卫. 公、民办学校的法律地位仍然不平等 若干瓶颈问题制约民办教育发展[N]. 人民政协报, 2005-08-03(4): 学在民间.

[责任编辑: 李大明]