

独立学院师资队伍建设和发展浅探^{**}

□ 郝 蔓 冯 林 [电子科技大学 成都 610054]

[摘要] 随着我国高等教育进入大众化发展阶段,既要扩大高等教育规模,又要保证教学质量,已成为我国高等教育面临的突出问题,针对解决这一问题而言,师资队伍建设和发展是独立学院可持续发展的关键。师资队伍建设是一个长期的积累过程,针对不同的发展阶段要找准建设的重点,采取不同的措施并进行灵活的管理,始终坚持以“引进+培养”为指导思想,采取“专、兼”相结合的方法,充分利用民办和公办二者的优势,走一条从依靠到独立和特色发展的道路,建立一支独立自主的高素质师资队伍,才能从根本上保障办学质量和提高办学效益。

[关键词] 师资队伍; 引进培养; 专兼结合; 不同阶段

[中图分类号]G64 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1008-8105(2007)02-0109-04

引言

为了适应我国高等教育的快速发展,从1999年开始,一些地方利用普通高校的教育教学资源,吸引社会资金,进行了试办具有独立法人资格、以国有民营机制运行的独立学院的大胆探索。电子科技大学抓住了这次历史性的机遇,2004年与国腾集团联合创办了“电子科技大学成都学院”,短短的几年时间已达到了万人的办学规模,在其快速发展壮大的过程中也曾面临过前所未有的难题:教育资源缺乏,教学质量不稳定,教学效果不明显,就业前景不乐观,社会认可度不高,资本的盈利性等等^[1]。面对这一系列棘手的问题,我们在管理模式和队伍建设方面进行了大胆的探索和研究。

什么是独立学院的立足之本?教育质量是一切学校的生命线,无可厚非,教育质量是贯穿学校发展过程的核心竞争力所在。独立学院的可持续发展完全取决于社会、家长、考生对其教育质量的认可与否,优质的教育质量是独立学院立于不败之地的重要砝码,而师资队伍是学校办学的核心主体,它是学院生存和健康发展的根本保障,建立起一支适应独立学院教育工作需要的师资队伍,是保障独立学院教育质量和健康发展的关键。

目前,独立学院的师资队伍普遍存在:资源短缺;数量严重不足;学历、职称结构不合理;年龄结构两极化;教学能力、效果不明显^[2]，“双师型”教师非常紧缺等问题,学院的教育质量难以得到有效的保证。师资队伍的大体构成为:一定数量的校本部的教师,一定数量的其它公办高校的教师,学院自己引进的研究生、大学毕业生,一定数量从社会上招聘、引进的学者、专家。这种结构的师资队伍兼职过多,变动过大,流动过快,不稳定因素给教育带来不良的影响。随着我国高等教育进入大众化教育阶段,既要扩大数量,又要保证质量,大力发展民办高等教育是我国高等教育改革的重要举措,而独立学院师资队伍的现状已成为制约独立学院快速发展的瓶颈。

一、“引进+培养”为指导,“专、兼”比例相协调

电子科技大学成都学院在师资队伍建设方面进行了大胆的探索,在从无到有这个短短的发展历程中,探索出一条以“引进+培养”为指导思想,采取“专、兼”相结合的方法,动态发展的师资队伍建设道路。根据不同阶段师资队伍建设与发展的重点,合理搭配好专、兼之间的比例,打破传统的思维模式并进

• [收稿日期] 2006-09-08

** [作者简介] 郝蔓(1974—)女,电子科技大学管理学院硕士;冯林(1956—)男,电子科技大学成都学院教授,院长。

行灵活管理,做到优势互补,扬长避短,充分发挥人力资源的潜能,已初步建立起一支素质较好、结构较合理、业务能力较强的教师队伍,从而在争生源、争资源、争人才、争职场的激烈的市场竞争中为实现学院的进一步可持续健康发展奠定了基础。

(一) 初创的依赖期——“以质量求生存”

教发[2003]8号文中提到:“申请者要对独立学院的教学和管理负责,并保证办学质量,申请者要充分发挥校本部的智力、人力资源优势,切实加强独立学院的教师队伍和管理队伍的建设,建立并不断完善独立学院教学水平的监测、评估体系。”“依托母体”是整合优质教育资源的一个非常重要的方面,特别是利用本部强大的教学资源,保障独立学院的教学质量,是我国试办此类高等教育新模式的初衷,资源配置的互补可实现独立学院的快速起步。

电子科技大学成都学院初创时期,在校史、声誉、规模、师资等有形无形方面都逊于公办高校,但它的最大优势是:可依托本部几十年总结出来的教育经验、培养出来的教学人才、积淀下来的学术氛围,并充分利用公办高校的品牌优势、优质的教学管理资源,依赖本部强大的师资队伍、先进的教学方法和学术水平等,进行相对独立的的教学和管理。正常有序的教学活动安排、强大的师资力量支持、优良的教学质量保障,使其办学质量迅速得到了社会的认可。电子科技大学成都学院从一开始就站在巨人的肩膀上,在高的起点上迅速完成了初创的起步。

如果不依赖本部师资,从开始只利用面向社会招聘的教师资源,无疑对成都学院初创期的发展极其不利。独立学院是处于高等专业教育和职业教育之间的层次,公办高校的教师在还没看到其美好的发展前景时,自然不会放弃有保障的稳定收入,职业学校的教师则在学术水平、素质方面均有所不足^[3]。虽然可吸纳从校园走出来的优秀学子,但其所缺乏的教学经验需要很长一段时间的磨砺,且同一层次的较多,不利于学院和学科的长远发展。在没有国家强大的资本投入支持的情况下,又没有一支教学经验丰富、学术造诣精深的师资队伍,教育资源的缺乏对处于初创期的学校而言,其面临的发展道路是何其艰难。

(二) 过渡的依靠期——“以和谐建稳定”

独立学院的角色定位是培养以市场为导向的应用型本科人才,从实际的招生情况来看,所招的几乎都是家庭能够支付得起教育成本价的学生。独立学院的学生与本校的学生存在一定的差距:学生入学时的成绩比较差,其中有相当多的学生自制力较差,厌

学情绪较大,没有养成良好的学习习惯,又缺乏提高成绩的正确学习方法。如何把这类学生培养成才成为独立学院面临的一道难题。

我们与校本部教育所面临的对象层次和培养目标是明显差异的,对教师要求和教育方法也是不尽相同的。如果只依赖本部的师资力量,对学生采取同种的教学方法和管理模式,不但教学效果不明显,不能满足培养实用型人才的教学需求,可能还会加深学生的厌学等情绪。同时,本校教师在本部承担了大量的教学和研究任务,工作的重点和核心还是在校本部,没有更多的精力去考虑独立学院学生的培养方式、教学方法和课程设置等,缺乏差异化和针对性的教育^[4],独立学院面对这个相对松散的群体也没有更好的管理模式,不能有效的保障教学质量。从长远来看,这对学院学科专业和发展建设都极为不利。

为了解决这个矛盾,独立学院组织人员到全国各地知名高校招聘优秀的硕士毕业生,面向社会公开引进有多年专业实践经验的实用人才,并通过由本部专家组成的评聘小组对其进行资格筛选、试讲选拔后,经过专业教学培训和一段时期的实际工作的磨合,使他们准确认识到了学院的定位和发展趋势,并据此结合学生的实际情况进行思考,把自己的认识和新的观点落实到具体的教学工作和思想工作中去,切实做好学生的培养教育工作。目前,独立学院已从社会引进有多年海外工作经验的客座教授,有丰富行业实践经验的资深专家,有创新意识的特色专业人才,优秀的硕士、博士毕业生等,有效解决了独立学院教育管理问题。

独立学院没有放弃这一优质的教育资源。聘用学术造诣深,教学效果好,师德高尚、经验丰富的名师授课,因材施教,循循善诱,管教管导,教育效果明显。另外,依靠本部的名师对引进的专职教师进行“传、帮、带”培养了一批有潜力的专职教师。在师资队伍建设方面,独立学院还注重做好中青年学科带头人及优秀青年骨干教师的引进和培养工作。实践证明,只有在依靠本部师资兼职的基础上,引进并培养我院独立的专职师资队伍,二者相结合才能明显提高和有效保障教育质量,实现学院的可持续发展。本部教师在学院初创时期是最主要的师资力量,从长远发展来看,本部教师仍是成都学院必须长期依靠的一支稳定的基本力量。

(三) 自主的独立期——“以特色谋发展”

“独立”是独立学院的主要特征:独立的法人资格,独立招生,独立管理,独立进行财务核算,独立制

定教学计划,独立颁发毕业证书等。它涉及硬件和软件等诸多方面,一般而言,硬件设施(土地、校舍、教学设备等)的建设在学院初创期就已基本完成,而软件方面(师资、管理、学风、声誉等)则需要一个长期的建设周期,它的发展速度决定着独立学院前进的步伐。只有同时具备软、硬两方面的独立,才能称得上建成了名符其实的独立学院。而要针对学生制定独立的教学计划,对其独立的教学方法进行研究,就需要有一支独立的专职师资队伍,才能保障优质的教学质量和优秀人才的培养。

电子科技大学成都学院办学是走自己的道路,在依靠本部师资的基础上,逐步引进各种层次、来源的综合型教师人才,培养和发展自己独立的师资队伍,这是最终的必然发展方向。不论是面向社会招聘的,还是本部的教师都需要一个再培养的过程,如独立学院根据市场的需求新设立的实用型“微软课程专业”,在师资力量方面启用了新引进的青年骨干教师,并结合教师的专业和特长进行了选拔和再培养,培养后他们能有效的结合培养目标、教学目的、制定教学计划,合理设置课程和安排教学活动,有效的保障和提高了教育质量,在培养实用型人才方面取得明显教学效果和社会效应。

独立是发展方向,特色是可持续发展的关键。独立学院是市场经济体制下的产物,优胜劣汰也必将是其接受市场洗礼的最终结果。只有设置适合市场需求的短线专业、特色学科,以“适用”为上,注重应用技能培养,突出特色专业的建设,培养应用型、特色型的人才,才能适应激烈的职场竞争^[5]。成都学院根据市场的需求,设立了“图形”“艺术”“航空”和“机电维修”等特色 and 稀缺专业,而这些有特色和就业前景较好的专业,学校本部没有这方面的师资,成都学院的师资匮乏的情况就更加突出了。所以,随着市场上人才的有序流动,我们面向企业、政府等单位聘请有丰富实践经验的专、兼职教师,担任高年级的专业课教学,他们实践经验丰富,具体生动的案例随手拈来,表达能力很强,他们的教学深受学生欢迎和好评。如果没有个性的特色专业教师,就办不出个性化的独立学院,只有理论和实践兼备的特色教师队伍,才能探索出一条不同于母体学校的新的办学模式,在满足国家和社会各方向需求的同时发展自己。

二、师资队伍建设的四个阶段

独立学院的办学过程,首先是利用母体学校的学

科优势,其次是与产业界合作吸引一批有经验的师资,最终以自己精干独立的师资队伍为依托发展起有特色的面对市场的应用型教育学院。其师资队伍建设将经历一个从“主要依靠—相对依靠—独立”至特色发展的周期。

(一)依赖阶段

独立学院的初创时期,师资队伍建设处在依靠阶段。以来自本校的兼职授课教师为主要力量。这期间在主要依靠本校教师的基础上,逐步正常有序地引进专职教师。

(二)依靠阶段

独立学院的稳定过渡时期,师资队伍建设处在相对依靠阶段。随着学院的不断发展,兼、专职教师之间的数量逐渐达到1:1的均衡。这期间依靠本校兼职教师的数量逐渐减少,大力引进和培养学院的专职教师,初步建立起了一支较稳定的专职师资队伍。

(三)独立阶段

独立学院的发展时期,师资队伍建设的独立阶段。学院的专职教师为主要生力军,引进和培养起了一支独立的专职师资队伍,独立学院完全可以独立自主地进行教学和管理。

(四)特色阶段

独立学院的强盛期,师资队伍建设处在特色发展阶段。主要通过面向社会引进一批特色专、兼教师,以开展特色教学和培养特色人才为目标,实现独立学院持续健康的发展。

独立学院师资队伍建设的不是朝一夕、一蹴而就的事情,而是一个长期的发展过程,我们要根据独立学院整体的战略目标和不同阶段的发展思路,对不同时期、不同来源、不同聘用性质的教师群体,有针对性地采取不同的管理模式,统一思想 and 认识,把不同类型的师资组合起来形成一个有机的整体,使之适应独立学院的培养目标、教学任务和安排,在有限的人力资源基础上,充分发挥整体的力量和个人潜能,力求实现“1+1>2”的用人效益。另外,通过制定有效的激励政策,优化的人员组合,灵活的管理方式,合理的规划职业生涯,建立浓厚的学术研究氛围,也是进一步激活教师资源的有效方式。独立、特色的师资队伍将成为激烈市场竞争中的不可替代的核心资源,建立一支结构优化、数量充足、素质良好、富有活力,适应独立学院发展需要的高水平的师资队伍,可从根本上提高独立学院总体的教育水平和办学质量,从而建立起良好的社会办学效益,实现独立学院的可持续发展。

参考文献

[1]周济.促进高校独立学院持续健康快速发展[J].中国高等教育.2003,(13-14):96-98.

[2]姚波,杜济,解芳.我国民办高校师资配置现状分析及对策研究[J].民办高等教育研究.2005,2(2):32.

[3]潘懋元.对接资本市场——在民办高等教育与资本市场高级论坛上的发言[J].教育发展研究.2004,(3):76-78.

[4]陈烟子,袁瑾许.独立学院师资队伍建设的理论思考与实践[J].民办高等教育研究.2005,2(2):29.

[5]管培俊.关于高校人事改革和教师队伍建设的认识论和方法论问题[A].北京师范大学:全国高校师资管理研究会.2001年专题研讨会.

Teachers Team Construction and Development in Independent College

HAO Man FENG Lin

(Univ. of Elec. Sci. & Tech. of China Chengdu 610054 China)

Abstract Building a strong and competitive teacher team will be the key point to keep independent college proliferating smoothly with high quality synchronously. It's a long term object, we need to find out the key aims under different stage, execute respective solution and flexible management, insist on the guideline of "absorb from outside and train from inside", hire "full time and part time" instructors, amplify the advantage of being civilian - private college as well as public education institution, follow the path from dependent survival to independent development and simple imitation to plentiful evolution. Only establishing a self-governed professional teacher team is the root to guarantee the quality of education and increase profit.

Key Words teachers team; absorb and train; full time and part time; different stage

(编辑 范华丽)

·学术广角·

从“平常心是道”看白居易平易浅俗诗风

胡适在《文学评论》2007年第1期上撰文指出,“平常心是道”是中唐时期禅宗代表人物马祖道一所提出的重要禅学思想。白居易由于与马祖道一洪州禅系人物来往甚多,在思想上受其影响的同时也自觉不自觉地在诗歌创作的内容、题材与形式诸方面有所表现。“平常心是道”是禅宗六祖慧能再传弟子马祖道一所提出的禅宗修习法门。所谓“平常心”,其实也就是一种寄寓在普普通通的日常生活之中的世道人心。

白居易所受的禅宗“平常心是道”思想影响主要表现在五个方面:一是以一种“平常心”对待人生,对待生命,对待生活。二是从“平常心”出发,白居易对于个人的物质生命更为珍惜与关爱。三是由“平常心”出发,白居易对于日常生活中的琐屑小事始终具有一份关注。四是以一种以“平常心”对待社会、他人自我。五是“平常心是道”这一理念也表现在白居易诗歌创作的表现形式方面。其突出表现就是写诗行文皆一任自然,娓娓道来,素朴如叙家常,不尚雕饰,不务奇险。

作者认为,正是因为白居易怀着一颗极其普通的“平常心”来写平常事,抒平常情,所以才能影响极为久远。当然,就白居易而言,因着生平所遭遇的机缘不同,这种平常心会有不同的表现,比如在前期“兼济”阶段,“平常心”就更多地表现为关心社会民生;在后期“独善”阶段,“平常心”就更多着眼于身边琐事。另外,在白居易的思想中所存在的一些平庸甚至庸俗的成分,恐怕也与他所信奉的“平常心是道”思想分不开,这也是无庸讳言的。

·宣文·

独立学院师资队伍建设和发展浅探

作者: [郝蔓, 冯林, HAO Man, FENG Lin](#)
作者单位: [电子科技大学, 成都, 610054](#)
刊名: [电子科技大学学报 \(社会科学版\)](#)
英文刊名: [JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA \(SOCIAL SCIENCES EDITION\)](#)
年, 卷(期): 2007, 9(2)
被引用次数: 4次

参考文献(5条)

1. [周济](#) [促进高校独立学院持续健康快速发展](#)[期刊论文]-[中国高等教育](#) 2003(13-14)
2. [姚波;杜济;解芳](#) [我国民办高校师资配置现状分析及对策研究](#) 2005(02)
3. [潘懋元](#) [对接资本市场——在民办高等教育与资本市场高级论坛上的发言](#)[期刊论文]-[教育发展研究](#) 2004(03)
4. [陈烟子;袁瑾许](#) [独立学院师资队伍建设的理论思考与实践](#) 2005(02)
5. [管培俊](#) [关于高校人事改革和教师队伍建设的认识论和方法论问题](#)

引证文献(4条)

1. [方晓田](#) [重庆独立学院发展探析](#)[期刊论文]-[沙洋师范高等专科学校学报](#) 2011(1)
2. [乔瑞芳](#) [独立学院电子专业数字电子技术教学方法探讨](#)[期刊论文]-[中国校外教育 \(理论\)](#) 2009(8)
3. [张志欣](#) [关于独立学院应用型人才培养质量保障体系的探索](#)[期刊论文]-[教书育人 \(高教论坛\)](#) 2009(11)
4. [朱健, 刘巨钦](#) [独立学院应用型人才培养模式构建的探索](#)[期刊论文]-[教学研究](#) 2008(5)

本文链接: http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxxb-shkx200702028.aspx