

关于民办高校艺术专业师资队伍建设的思考

——以重庆人文科技学院(原西南大学育才学院)为例

袁智忠¹ 彭浩

(1 西南大学新闻传媒学院, 重庆 400715;

2 重庆人文科技学院影视学院, 重庆 401524)

【摘要】:民办高校已成为我国高等教育重要组成部分。随着民办高校的快速扩张,虽然师资队伍已具规模,但师资队伍结构失衡。以重庆人文科技学院艺术专业师资队伍为例,重点从学历、职称、年龄三层面分析当前民办高校师资队伍建设的现状和问题,并针对性提出相应的建议,以期对建设一支结构合理、队伍稳定、高素质的教师队伍有所裨益。

【关键词】:民办高校;师资队伍;师资结构

本文引用格式:袁智忠,彭浩关于民办高校艺术专业师资队伍建设的思考-以重庆人文科技学院(原西南大学育才学院)为例
田重庆与世界:学术版,2014(1):45-47

【中图分类号】:5251 **【文献标识码】**:A **【文章编号】**:1007-7111(2014)01-0045-03

民办高校作为我国高等教育的重要补充力量,近年来无论是从规模上还是办学条件方面都取得了可喜的成绩。据统计,2011年截止,我国民办高校698所(含独立学院309所),比上年增加22所;招生15373万人,比上年增加699万人;在校生50507万人,比上年增加2838万人。其中,本科在校生31182万人,专科在校生19325万人^[1]。自21世纪初,伴随着高校扩招的浪潮和社会主义文化事业建设的需要,各类高校纷纷开办以影视、美术、音乐等学科为代表的艺术专业,民办高校自然也不甘落后,至2011年,艺术类或开办艺术专业的民办高校已超过50所,其中比较成功的有中国传媒大学南广学院、成都理工大学广播影视学院等。

随着民办高等教育事业快速发展,民办高校规模在不断扩大,学校也越来越多,然而参加高考的学生人数却每年递减。在这样的一个大环境下,未来教育市场的竞争将更加激烈,民办高等教育的教学质量已成为民办高校可持续发展的关键。而一所学校的办学质量,直接取决于师资队伍的水平。对于民办高校而言,要想生存发展下来,就必须实现从追求数量和规模的外延性增长方式到注重质量的内涵性增长方式转变。而这其中的关键性因素,就是要建设一支结构合理、队伍稳定、高素质的师资队伍

¹**基金项目**:重庆市教育科学规划课题“民办高校艺术专业师资队伍建设多种模式研究-以重庆人文科技学院为例”(2012-GX-173)的中期成果。

作者简介:袁智忠(1961-),男,博士,重庆人文科技学院影视学院教授,副院长,西南大学新闻传媒学院教授,研究方向:影视教育、影视伦理、影视批评;彭浩(1987-),男,西南大学新闻传媒学院硕士研究生,研究方向:影视学。

队伍。

艺术教育作为民办高校教育事业重要组成部分，直接影响着民办高校教育事业的可持续发展。因此，本文以重庆人文科技学院为例，对其艺术专业师资队伍现状进行分析，以为民办高校艺术专业师资队伍建设提供一些参考。

一、师资队伍现状及存在的问题

本文以重庆人文科技学院的天籁影视艺术学院、音乐学院、美术学院为对象进行分析和研究。重庆人文科技学院(原西南大学育才学院)成立于2000年5月。2013年4月，经教育部批准，成为重庆市首家由独立学院转设为独立设置的民办普通本科院校。学院正向应用科技大学转型发展，是全国36所应用科技大学战略试点研究单位之一。通过笔者对相关人事部门及负责人的走访调查，基于了解到的情况和数据来看，截至2013年6月，目前3个学院总共有艺术专业的教师208人，其中内聘教师141人，占总教师人数的68%，从师资规模上基本形成了以“以专职教师为主、外聘教师为辅”的格局。

虽然从总体数量来看，当前师资队伍总量基本能满足办学的需求，师生比达到了1:15，但如果从师资结构层面仔细分析，就会发现一些问题。按照《教育部办公厅关于开展普通高等学校本科教学工作合格评估的通知》(教高〔2011〕2号)附件2“普通高等学校本科教学工作合格评估指标体系”中的指标21“教师队伍数量与结构”的规定，师资队伍结构可从学历、专业技术职务、年龄三个方面考查^[2]。

1 师资学历基本以硕士研究生为主，博士较少

近年来民办高校的不断发 展，社会认可程度的提高，以及国家对培养硕士研究生的力度加大，推动了民办高校师资结构的改善。就本文研究的对象而言，其硕士及以上的 教师比例就达到了50%以上，摆脱了许多民办高校成立之初“本科生毕业教本科生”的尴尬局面，基本能达到教育部的普通 高校本科教学工作合格评估指标的要求。但是在这50%的里面，博士层面学历的教师却凤毛麟角，不足1%。不仅严重影响了教师队伍的科研能力，也制约了学校的进一步发展。特别是在国家支持民办高校发展硕士点、博士点的背景下，目前的师资学历结构函待改善，函待加强对具有博士学历的高层次人才的引进和培养。

2 职称结构分布失衡，高级职称“虚高”

从整个师资结构来看，高级、中级、低级职称分布分别占24%、41%、29%，形成了一个“两头小、中间大”较为合理的橄榄球结构。但经过仔细了解后，会发现高级职称人员主要是以西南大学、重庆大学等其他高校的退休返聘教师或兼职教师为主，基本上人事关系都不在本校。事实上本校专职教师中高级职称人员只占有极小的比例。而且这部分主要为退休返聘和兼职人员，投入教学的精力非常有限。

另外，高级职称的外聘老师，往往身兼数职，且受本职工作单位的制约，能专注投入到教学上的时间也是有限的。事实上，一些教授级名师，仅仅是存在于学院的宣传栏中，走入课堂教学的时间很少。此外，在专业分布上，高级职称主要集中在一些传统专业，而在一些紧俏专业中的比例则较低，甚至没有高级职称。比如像表演、播音专业就没有具有高级职称的教师。

3 年龄结构呈两极分化，中间年龄段教师断层

根据调查所掌握的数据，在整个专职师资队伍中35岁以下的教师占到了54%，55岁以上的教师比例为31%。这一数据凸显民办高校缺乏专职中年骨干教师队伍的现实困境，不利于师资队伍的梯队建设，造成人才青黄不接。形成这样局面的原因，一方面民办高校热衷于吸收高校退休教师，这些退休返聘人员，大部分具有高级职称，有丰富的教学经验，有成熟的教学模式，但在新的时代语境下，伴随着教学对象的变化，有些知识和观念不免显得陈旧。而另一方面，由于学校的民办性质及薪酬待遇

方面的原因，许多研究生学历毕业的青年教师只是把眼前工作当成一个“跳板”或“过渡”，不是积累了工作经验后另谋高，就是考上博士研究生后离职求学。本文所涉及到的重庆人文科技学院 3 个二级学院，2012 年以来就有 17 人离职。每年都是来一批，走一批，极大影响师资队伍稳定性，同时也造成了中间层年龄段教师断层。

二、师资队伍结构问题的成因

首先，民办高校由社会投资，投资者为了节约人力资源成本，在师资队伍建设上“重短期、轻长期”，往往缺乏长远科学的统筹规划，舍不得花大力气去建设和培养完备的专任教师队伍。对大部分民办高校而言去聘请公办高校退休老师与在职老师，成为提高学校师资队伍整体学历和技术职称结构的一条捷径。这部分群体不仅不需要培训就能上岗，而且往往都具备高学历、高职称的特点。其中，退休教师是这支队伍的主体。

当然民办高校的教师队伍建设形成这样局面，有其深刻的历史原因。民办高校创办初期，人们不太愿意到民办高校专任教师，而公办院校又有大量退休教师，这是形成目前师资队伍现状的重要因素。

其次“重引进、轻培养”的观念，制约着师资队伍建设持续发展。目前，在人力资源管理上，许多民办高校还缺乏系统、科学、合理的策略，为师资队伍建设留下了隐患。师资为什么难引进，引进了为什么又留不住？当然这有教师个人观念和选择的原因，但是也与学校、董事会的管理方式有重要关系。如果将师资建设视作学校运作的最大成本，仅仅追求规模上满足课堂教学一时需要，而忽略在教师个人长远发展上予以支持和投入，那么最终会造成人才的流失。

教师在攻读更高一级学位、参与学术科研活动、培训进修等等，都需要有经费的支持和保证。对教师个人而言，不仅有薪酬、奖金等这些物质保障的需要，也有进一步自我实现的需要。这些需要若得不到满足，那么为了个人更大发展空间，一旦有机会就会撂担子走人。

最后，教师观念和心态影响着师资队伍稳定性。相当一部分民办高校的专任教师对于自己的工作，或多或少有“打工”、“受剥削”的消极心态，同时对学校的民办性质存在着“自卑感”。虽然国家法律明文规定“民办学校的教师、受教育者与公办学校的教师、受教育者具有同等的法律地位；民办学校教职工在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、社会活动等方面依法享有与公办学校教职工同等权利”^[4]，但现实情况与此相距甚远，这直接影响了教师的工作热情，安心工作也就无从谈起。

此外，在民办高校中，教师大多是大学刚毕业的年轻教师。他们面临一系列的生活压力。比如“具有研究生学历的青年教师，工作几年取得讲师资格，面临结婚生子一系列家庭问题。低工资在高房价前很无力，即使举家之力买了房，孩子上幼儿园、小学也成了问题，^[5]。这令他们普遍感到焦虑，缺乏安全感，不安心于眼前的工作，一旦时机成熟就会远走高飞。如果不解决教师队伍稳定性，建立一支结构合理师资队伍也就无从谈起。

三、关于师资队伍建设的建议

一支结构合理、队伍稳定、高素质的师资队伍是支撑学校发展的脊梁，也是教学质量的关键保障，很大程度上会决定一所民办院校的发展前途。就目前的实际情况而言，民办高校师资队伍建设受制于内外部环境。外部环境指的是国家关于民办高等教育的宏观政策，而民办高校自身构成了师资队伍建设的内部环境。学校管理层的办学理念直接作用于教师队伍的引进、聘用、培养等机制的构建。要充分发挥内部环境的作用，就必须在管理制度、薪酬待遇、教工培训等方面采取切实有效的举措。

（一）人力资源管理规范化、制度化

学校的管理层，要牢固树立人才是第一资源的意识，充分认识到师资队伍是学校发展的重要资本。在师资数量、层次、引进、晋升、培训、考核、待遇、经费保障等方面，要有一个明确的发展规划。这既可以使学校的引才、用才工作做到更合理、更有效，也因为对教师的利益形成了制度保障，使教师们变得更加信任学校。要让教师们产生归属感、安全感，不是靠校方口头的承诺，而是靠完善学校的管理。

学校运转的规范性、发展的稳定性、前景的可靠性都要用制度来强化和确定。如果在管理、运作过程中没有形成制度上的保障，规章或政策朝令夕改，福利待遇成为一纸空文，这些不确定性，自然会令人感到不安和担忧，造成人心涣散。教师的稳定，关系学校的稳定，而学校的稳定取决于制度的稳定性和严肃性。

要充分发挥民办高校人力资源的作用，关键是要加强制度建设，同时增强人们的制度意识，以稳固的制度来保证学校的发展，从而以稳定的制度来稳定人心。

(二) 设计科学、合理的薪酬待遇

薪酬待遇永远是吸引和保留人才的前提条件。目前随着公办高校薪酬待遇的不断改善和提高，民办高校与之的差距日益拉大。而且像住房、养老、医疗、子女入学等方面的待遇，公办高校享受着政府的优惠政策，而民办高校只有靠自己解决，而在这方面资金的投入，对于出资者来说是一笔巨额的费用。短期内，民办高校要做到与公办高校教师薪酬待遇一样只能是纸上谈兵。但是民办高校应该根据自身实际情况和财力条件，设计一个科学、合理的薪酬待遇制度。

以重庆人文科技学院为例，青年教师的合同周期为 3 年，研究生学历的教师，在工作一年后符合条件可取得讲师资格，如果 3 年后薪酬递增不明显，这批人已经有工作经历的背景，一旦有合适接收单位，就会跳槽，造成人才流失。在薪酬方面除了基本工资外，在长期福利方面应有一个激励机制，好让人有个“奔头”，有留得下来的“理由”。

(三) 营造良好的工作氛围和环境

根据马斯洛的需要层次理论，人的需求由底到高分 5 个层次：生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要、自我实现需要。要使高素质的人才和优秀师资“留得住”，不光是薪酬待遇，一个学校工作的环境，是否有良好的学术氛围、和谐的人际关系也是重要的因素。如果一所高校缺乏基本的研究条件，实验室、图书资料、研究经费欠缺，没有良好的学术氛围，一些优秀人才就会深感无用武之地，同时担忧自己是否会逐渐丧失研究能力。

此外，高校教师作为高级知识分子，对于个人尊严较其他群体更为敏感。在遇到分歧和矛盾时，学校管理者应注重与教职工沟通，在交流中达成共识，取得谅解，而不是用上级对下级、雇主对雇佣者的管理方式，傲慢地对待教师的正当诉求。否则，必然造成与教师的对立。

民办高校的管理者还需要从非制度层面入手，营造和谐的人际关系和积极向上的工作氛围，创造一个教师能够完全施展自己才华的环境，增加教职工的主人翁意识和归属感，使教师能潜心工作，愿意全身心地投入到学校的发展当中。

(四) 优化师资结构，加大对专职教师的培养力度

在引进专职、兼职教师时，必须考虑到优化师资结构，包括年龄结构、职称结构、学历结构。由于办学成本和条件限制，民办高校引进师资时，主要来源于离退休老师、大学毕业的青年教师，造成年龄、职称分布的两级分化现象。因此，在建设民办高校师资队伍时，必须加大投入力度，采取各种激励政策，通过多种途径和方式进行硕士研究生、博士生的定向培养，为他们接受各方面专业培训创造条件和提供机会，加强师资培训，挖掘现有教师队伍的潜力。这样做既能推动教师的个人发展，又

能发挥教育资源的最大效益。

在培养过程中，要有“能者上、弱者下”的竞争机制，既给教师动力，也给以一定的压力。基于民办高校有限的人才物力，应该以学科建设为中心，重点选拔和培养一批中青年学科带头人和优秀中青年骨干教师，使他们尽快挑起教学、科研重担，成为师资队伍中的中坚力量，以带动整个教师队伍素质的提高。

参考文献:

[1]陈新民. 民办高校人才培养模式改革的理论与实践[M]杭州:浙江大学出版社, 2005

[2]贾少华. 民办大学战略[M]杭州:浙江大学出版社, 2005

[3]张华. 我国民办高校教师队伍建设刍议[J]重庆与世界:学术版, 2013(3)