美国私立高校师资队伍建设的经验与启示

Experience and Enlightenment of Teachers Team Construction

in American Private Colleges and Universities

董家强

Jiaqiang Dong

河南科技学院新科学院
中国·河南 新乡 453000
New Academy of Sciences, Henan University of
Science and Technology,
Xinxiang, Henan, 453000, China

【摘要】高质量的师资队伍是民办高校发展的有力支撑。美国私立高校在师资队伍建设上具有注重结构建设、招聘规范严格、重视教师发展、晋升通道明确、考核制度完善等特点,对中国民办高校的教师引进、任用、培养和考核具有重要的参考价值。

【Abstract】High-quality teaching staff is a powerful support for the development of private colleges and universities. American private colleges and universities have the characteristics of emphasizing structure construction, strict recruitment criteria, emphasizing teacher development, clear promotion channels, and perfect assessment system. It has important reference value for the introduction, appointment, training and assessment of teachers in Chinese private colleges and universities.

【关键词】美国;私立高校;教师

【Keywords】American; private colleges and universities; teachers

【DOI】10.36012/sde.v1i2.160

1 引言

教师素质的高低是高校核心竞争力强弱的决定性因素,建立一支稳定的高素质的教师队伍是办好民办高等教育的关键。美国私立高校教师由教授、副教授、助理教授和讲师组成,他们是教学、科研工作的承担者,也是向社会提供智力服务的专家、学者,大多数教师都承担着2种或2种以上的工作。因此,师资队伍建设是美国私立大学最为关键的管理工作,其师资队伍建设经验对于促进中国民办高校师资队伍建设具有一定的借鉴意义。

2 美国私立高校教师队伍建设

2.1 教师队伍结构建设

美国高校非常重视教师结构建设。在学历结构上,高校教师一般要求要具备博士学位,这是在高校任教的基本条件。在

艺术、建筑等专业性很强的学院也可以不要求博士学位。在私立文理学院,学校规定教师必须持有高学历,如艾姆赫斯特学院全职教师100%拥有博士学位,鲍登学院、卫斯理女子学院教师拥有博士学位占99%,威廉姆斯学院、明德学院占98%。私立研究型大学与私立文理学院相比,师资更为雄厚。高学历可避免教师任教后的学历补偿教育和培训,也能保障知识传播的先进性和正确率。

在职称结构上,在教授、副教授、助理教授和讲师4个等级中,最高职称等级的教授数量最多,最低职称等级的讲师数量最少,职称结构呈倒金字塔形。

在学院结构上,美国高校注重教师来源的多样化,学校更愿意招聘有跨国学习背景或在海外授予博士学位的教师,以此增强教师间的学术交流,提高教师研究水平。为避免学术上的近亲繁殖或年龄上的论资排辈,高校一般不留本校的

毕业生。

在师生比结构上,中国规定高校师生比 1:14 为优秀,1:18 为合格。美国私立高校教师数量大,师生比较低。如 2012 年私立文理学院威廉姆斯学院的师生比为 1:7,明德学院、波莫纳学院、哈弗福德学院师生比为 1:8,艾姆赫斯特学院、斯沃斯莫尔学院师生比为 1:9,办学水平越高的私立研究型大学如哈佛大学、哥伦比亚大学等师生比越低,一般都低于 10%。

在专、兼职教师结构上,美国高校兼职教师比例较高。为保障教学质量,美国严格控制高校专兼职教师比例,将其限定在 50%以内。

2.2 教师队伍管理建设

2.2.1 招聘规范、严格

美国私立大学教师采用聘任制,主要分任期制和终身聘任 2 类^[1]。美国没有全国统一的大学教师任职资格标准,高校在坚持严格优选人才和优化教师队伍的原则上实行公开招聘,平等竞争,择优录用。

美国私立大学管理体系由校、院、系 3 层结构组成,校级层面管理体系由董事会、以校长为首的行政体系和以教授为主体的评议会或教授会组成,学院是内部管理结构的中层,系是最基层的行政单位。教师遴选和聘任主要由基层负责,由校、院、系共同完成。校级层面制定教师人事政策。学院有权处理任用教师。系主任负责招聘有才干的教师队伍,向学院提供本系教师职称提升、工资调整、“终身制”授予等建议,在新教师招聘和教师晋升方面有重要的发言权。

教师招聘的流程是院系根据空缺岗位提出用人计划,学校岗位设置委员会、经费预算委员会评估通过后,用人单位成立人才选拔委员会,人事部门统一在媒体公开发布招聘信息,应聘者提交与招聘岗位相符的材料,人才选拔委员会对应聘者进行面试、试教,确定候选人提交给学校,校长做最后选择并上交董事会批准。

教学能力、科研水平以及教师发表的文章或著作的数量和质量是教师招聘考虑的主要因素。教师招聘以需要为原则^[2],在时间上没有限制,随时进行。招聘范围宽广,在全球范围内选拔优秀人才;招聘起点高,对应聘者需要具备博士学位以及与本级职称水平相适应的教学科研能力;招聘过程复杂,周期较长,一般需要半年以上;试用期较长,一般为 4~7 年,胜任工作后才可转为正式聘用。

2.2.2 重视教师培养和发展

美国对高素质教师的知识结构有具体的要求,教师应具备学科内容知识、教学法知识、关于学生的知识、教育情景知识、课程知识等。美国没有全国统一的教师培训组织,培训由

高校的教师发展中心完成。美国高校招聘教师起点高,一般都具有博士学位,具有很高的学术水平。因此,美国高校教师培训的重点是重视教师教学技能和教育技术的培训,训练和提高教师的教学技能,帮助教师了解和掌握各种现代教育技术手段,并鼓励教师在教学中使用这些教育技术手段。

为使新教师快速进入职业状态,美国很多高校开展了提高教学水平和掌握教育技术的新教师培训。入职后,根据教师从事的专业教育开展专业知识培训、教育技术培训和教学、研究技能培训以及关于学校管理制度的培训。美国教师培训也开展了教师进修合作项目,主要方式和途径有教学研究、研究性进修、参加学术活动、学术休假等。在培训中强调实践性,把参加实践作为教师业务提高的重要途径。

另外,美国采用导师制、教授终身制激励副教授和助理教授主动寻找指导者和合作者,导师定期指导或与之讨论,提高低职级教师的教学科研水平。

2.2.3 教师晋升通道和条件明确

讲师和助理教授采用任期制,教师的任期通常为 1 年,助理教授为 1~5 年。教授和副教授通常为终身聘任。教师自我考核教学、科研、社会服务,可以在自己认为合格的任何一年提出职位晋升申请,院系进行一系列考核后形成院系考核意见并报送学校晋升审批委员会,校长和学校晋升审批委员会共同讨论是否通过教师晋升。

美国高校教师既可自主申请晋升,也可经由他人或机构提名获得晋升。同时也奉行“非升即走”的规矩^[3],助理教授升副教授、副教授升教授必须在一定年限内完成。如果教师的教学水平、学术水平在一定年限内没有达到考核要求,就必须离校。

教师的晋升必须符合晋升条件。晋升条件一般包括学术水平要求、教学水平要求和任职年限要求。在有些大学,教师在学校公共服务和校外的社会服务也是晋升的重要条件。

2.2.4 工资福利待遇优厚

美国政府对私立高校资助较少,但私立高校学费收费较高,获得的基金会捐赠、校友捐赠和服务性收入远超公立学校,经费充足,教师工资和福利待遇优厚,如私立大学宾夕法尼亚大学每年都以平均 3%~4% 的幅度增加工资,但教师工资的增加不是平均增长,是由个人的工作表现来决定的。

美国政府对营利性与非营利性私立学校教师社会保障的政策支持不同,非营利性学校的教师在一定程度上享受着与公立学校教师相同的保障。非营利性私立高校教师的保险费由学校 and 教师共同承担,学校是主要承担者。

2.3 教师考核评价制度建设

高校教师考核的结果是教师晋升的重要依据。美国高校教师考核制度比较健全,有年度考核、晋升考核、申请终身职位、终身职后评估等不同阶段的考核。考核包括基于目标值认知的绩效性评价、基于多元发展理念的个性化评价、基于全面分析的发展性评价等,内容涉及教学、科研、行政服务、社会服务等,教学、科研、社会服务在考核体系中的比值一般为40%、40%、20%。为避免评价的片面性,教师考核实行多主体评价,有教师本人、学生、同事、系主任、同行等进行。

美国大学教师评价的目的是以评促建,即通过评价获得相应信息,根据这些信息有针对性的对教师提供支持、帮助和引导,促进教师专业发展和使初任教师融入团队的文化氛围中。

3 美国私立高校教师队伍建设对中国的启示

3.1 注重顶层设计,强化教师队伍

由于历史原因,民办高校师资队伍年龄结构呈现两头大、中间小的特点,年轻教师多、退休教师多,中年骨干教师少。职称结构中以讲师、助教居多。学历结构上,博士学位拥有者较少。在新时代,民办高校要明确教师队伍建设的总体要求,根据学校需求和教师学历、职称、学院、师生比等现状引进和培养教师,在结构上不断完善教师队伍。

在师资队伍制度建设设计上,要完善高校教师引进体系、培养体系、考核体系。首先,在教师引进要注重德才兼备,以德为先。在教师使用上要注重师德建设,建立师德建设长效机制,将师德教育贯穿于教师队伍建设的各个环节。其次,要构建教师发展服务体系。设立教师教学发展中心,组织开展教学研究与指导评估活动,提高教师教育教学技能,推进教师工作的专业化和服务精细化。最后,要实行分类管理,完善教师考核评价体系,健全奖惩制度,激励教师追求卓越。

3.2 严格招聘,充实教师队伍

民办高校用人机制灵活,应结合民办高校应用型大学的实际,根据学院需求,制定合理的人才引进计划,严格招聘条件和程序。应扩大招聘教师的范围,面向高校、行业企业和科研院所,制定向博士及副高以上职称人才倾斜的政策,加大对中青年骨干教师和专业技术能手的引进力度,选拔个性与团队相匹配、能力与岗位相匹配、观念与学校文化相匹配的人才,充实教师队伍。

3.3 注重培训,提高教师技能

由于现行的教师教育培训管理体制不尽完善,民办高校教师参加国家高层次培训机会较少。由于民办高校办学的特点,许多教师缺乏企业行业工作的经验和外出考察学习交流的机会。民办高校服务的主体是未来的国家建设者,因此,教育行政部门可整合优质教育资源,为民办高校教师开展各类培训,使其与公办院校教师享有同等学习培训的机会。民办高校应做好教师培训需求调查,针对不同专业、不同教师实施有针对性和实效性的培训,提高教师技能,助推教师成长。

3.4 提高福利待遇,稳定教师队伍

民办高校经费主要来源是学生缴纳的学费。当前,国家对公办院校资金投入持续加大,民办高校学生学费仍维持在原有水平,为教师提供优厚待遇的优势不复存在,难以吸引高层次人才且自有优秀教师也不断流失。民办高校需要开源,争取更多的资金收入;需要提高教育教学质量,保证生源的稳定,提高教师待遇,以声誉、收入吸引和留住优秀教师。

3.5 畅通晋升通道,激励教师队伍

晋升通道主要有管理通道和技术通道。民办高校的管理通道呈金字塔形,晋升通道越来越窄,且很快触顶。因民办高校教师少、任务重,教师在技术通道即职称评定上也障碍较多。民办高校应利用办学灵活的优势,打破现行技术通道对教师晋升的限制,如建立工资增长通道,明确晋升条件,激励教师发展。

3.6 建立淘汰机制,优化教师队伍

教师队伍的优化,除了管控好源头外,更要靠激励淘汰机制保障。目前,民办高校激励机制相对较多,但不合格教师的淘汰则缺乏完善的制度。民办高校应对教师师德和师能进行科学合理考核的制度,完善“重师德、重育人、重教学、重科研”的考评指标^[1],将考核结果与教师晋升、评优等挂钩,切实发挥评估机制的激励作用,并在此基础上完善教师岗位退出机制,优化教师队伍。

参考文献

- [1]王思豫.美国高校教师队伍建设及其启示[J].教育探索,2017(10):19.
- [2]张迪晨.美国高校师资管理制度及其对我国高校师资队伍建设的启示[J].教育与职业,2014(2):24.
- [3]杨婧.美国高校教师发展机制及其启示[J].煤炭高等教育,2017(7):87.
- [4]孔令师.美国高校新教师发展的问题与策略[J].外国教育研究,2016(5):56.