

● 教育学

中国高校教师队伍现状、培训情况 调查问卷分析研究

梁玉兰, 张宇宁, 吴德敏

(教育部高等学校师资培训交流武汉中心, 湖北武汉 430072)

[作者简介] 梁玉兰(1963), 女, 湖北麻城人, 教育部高等学校师资培训交流武汉中心教师进修部主任, 副研究员, 主要从事高等教育管理和公共政策与管理研究; 张宇宁(1973), 女, 云南曲靖人, 教育部高等学校师资培训交流武汉中心助教, 主要从事高等教育管理和公共政策与管理研究; 吴德敏(1974), 男, 江西景德镇人, 教育部高等学校师资培训交流武汉中心工程师, 主要从事计算机软件开发与教育信息管理研究。

[摘要] 通过随机抽样问卷调查, 我们对高校教师队伍的基本情况、学校履行教师培训职责的情况、教师参加培训的情况、教师对培训工作的了解和看法、教师培训的需求情况等五大方面的问题进行了数据分析研究。总的来看, 近年来高校教师队伍建设工作有了很大进展, 但教师队伍的学历学位层次还有待提高, 其学缘结构和职务结构也有待优化和完善; 高校教师培训工作成绩显著, 教师培训的市场化前景广阔。但目前, 一些高校对教师培训工作尚重视不够, 教师培训工作经费短缺、人员编制紧张, 教师培训的整体质量也有待提高。

[关键词] 高等学校; 教师队伍; 教师培训; 问卷分析

[中图分类号] G658.4 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674 881X(2005)02 0227 10

高等教育的发展, 是中国教育事业发展的风向性指标, 也是影响基础教育事业的重要因素。近几年来, 中国高等教育的持续快速发展, 已经成为当前中国社会一件引人注目的大事, 引起了国内外教育界的极大关注和研究。在此背景下, 摸清高等学校教师的家底, 对于研究制订下一阶段影响高等教育事业发展的教师队伍建设和学科建设等重要方面的政策, 完善和修订高等教育的有关法规, 促进高等教育的改革与发展, 具有十分重要的现实意义。

为了解当前高校教师培训需求及存在的问题和困难, 采集并形成合理化建议, 也为进一步加强高校教师培训工作, 提高教师队伍整体素质, 为促进高等教育改革与发展提供决策依据, 在教育部的领导和部署下, 我们参与了2002年由人事司组织的全国高校教师培训专题调研。

调研分问卷调查和实地访谈两个步骤进行, 问卷调查采用随机抽样的方式, 回收后的问卷用教育部属院校中央其它部委院校武汉中心(以下简称“武汉中心”)自制的软件进行数据统计。问卷共分为三种类型, 即教师问卷、学校问卷和教育行政部门问卷。武汉中心承担了学校和教师个人问卷的统计与数据分析工作, 因此, 本文仅根据学校问卷和教师问卷提供的数据(截止到2001年底)情况进行初步统计和分析。此次问卷调查, 共发放教师问卷50000份, 学校问卷1256份, 学校问卷包括1166所普通高校和90所国家承认学历的民办高等学校。从问卷的回收情况来看, 教师问卷共回收了47601份, 回收率为

95.20%;剔除无效问卷后,参与统计的有效问卷是46825份,占回收问卷的98.37%,有效问卷的回收率为93.65%;学校问卷共回收了1097份,回收率是86.94%。本次调查采用的样本具有相当广泛的代表性。调查问卷的样本覆盖了包括华北、东北、华东、中南、西南和西北六大地区;按隶属关系划分,样本覆盖了包括教育部属院校、中央其它部委院校和地方院校;按学校类型划分,样本覆盖了包括大学、专门学院、高等专科学校、高等职业技术学院;按学校类别划分,样本覆盖了包括综合大学、工科院校、农业林业院校、医药院校、高等师范院校、语言院校、财经政法院校、体育艺术院校、民族院校等。

一、高校教师队伍的基本情况

(一)高校教师队伍结构的变化

1. 专任教师占整个教师队伍的比重有所增加。至2001年底,样本高校专任教师的比例平均为51.79%,比1999年底增加4.08%,从增幅来看,中央其它部委院校专任教师的增幅最大,为5.54%,其次是地方院校,增幅为4.07%,增幅最小的是教育部属院校,为2.81%。

2. 教师的学历学位层次有了一定程度的提高。至2001年底,样本高校中具有研究生以上学历的教师占专任教师的比例,全国平均为35.60%,其中具有博士学位的教师占7.33%,具有硕士学位的教师占24.47%,有在研究生班学习经历的教师占3.84%;与1999年底相比,这四项指数分别增加3.54、1.93、1.61、和0.80个百分点,从增幅来看,具有博士学位的教师人数增长最快。

在引进高学历人才和提高现有教师学历学位方面,教育部属院校成绩比较明显,整个教师队伍中具有研究生学历层次的教师占55.63%,与1999年相比增加6.76%,其中具有博士学位的教师增加4.41%,具有硕士学位的教师增加2.35%。地方院校由于其自身的一些局限性,在引进高层次人才方面有一定困难,因此具有研究生以上学历的教师占专任教师的比例偏低,为24.26%,与1999年底相比只增加了2.17%,其增幅低于全国平均数1.37个百分点。

3. 教师的职务结构进一步优化,高级职务教师的比例逐步增加。至2001年底,样本高校中具有高级职称的教师占专任教师的比例,全国平均为40.37%。从隶属关系来看,教育部属院校高级职务比例最高,为52.39%,其次是中央其它部委院校,为51.30%,地方院校最低,为36.66%。与1999年底相比,高级职务教师的比例全国平均增幅为1.87%,从隶属关系来看,增幅最大的为地方院校,为1.87%,其次是中央其它部委院校,增幅为1.48%,教育部属院校增幅最小,为1.44%。

4. 教师的学缘结构有一定程度的改善,教师队伍中在校外完成某一级学历(学位)教育或在校内完成其它学科学历(学位)教育的教师比例有所提高。至2001年底,样本高校中本校非本学科毕业或非本校毕业的教师占专任教师的比例,全国平均为74.7%,教育部属院校为61.17%,中央其它部委院校为68.44%,地方院校为78.18%。与1999年底相比,增幅分别为2.49%、0.21%、0.76%、3.49%,增幅最大的为地方院校,超出全国平均数1.00个百分点,增幅最小的为教育部属院校,低于全国平均数2.28个百分点。可见在改善学缘结构方面,地方院校成绩比较明显。

5. 教师的年龄结构呈现年轻化的趋势。从全国总体情况来看,30岁以下以及35岁至50岁年龄段的教师比例均高于1999年,50岁以上的教师比例有所减少。至2001年底,样本高校中45岁以下的青年教师占专任教师的比例,全国平均为78.56%,教育部属院校为73.42%,中央其它部委院校为76.72%,地方院校为80.02%。与1999年底相比,增幅分别为1.69%、2.53%、4.94%、1.29%,增幅最大的为中央其它部委院校,超出全国平均数3.25个百分点,增幅最小的为地方院校,低于全国平均数0.40个百分点。

(二)新补充教师学历以及学科分布情况

样本高校近3年补充的高学历专任教师集中于基础性学科,其中工学、理学、文学的高学历教师比例较高。从全国平均数来看,3年内补充的专任教师还是以本科生居多,从隶属关系上看,教育部属院校

引进高学历教师的业绩较突出,其比例远远高于全国平均数,中央其它部委院校次之,地方院校补充高学历教师的比例较低(见下图 1)。

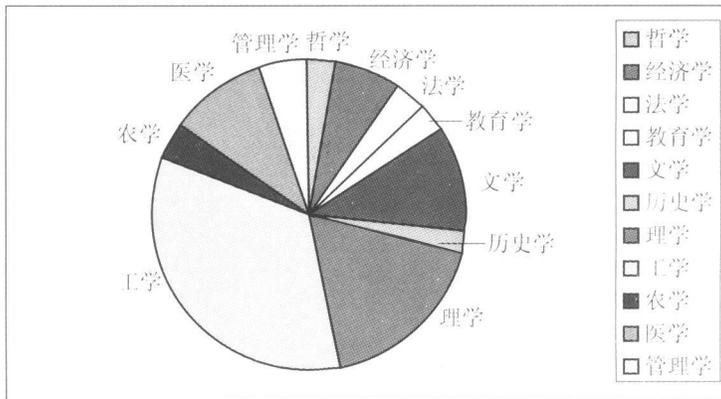


图 1 三年内补充研究生以上学历教师各学科分布图

1. 就全国总体而言,从 1999 年底到 2001 年底,高校中新补充的专任教师还是以本科学历和学士学位的层次居多。从隶属关系来看,教育部属院校、中央其它部委院校和地方院校各学历层次教师占本类学校新补充教师总数的比例分别为:博士 24.14%, 16.33%, 4.43%, 硕士 41.37%, 28.20%, 22.64%, 本科 33.06%, 53.64%, 69.79%, 其它 1.43%, 1.84%, 2.75%。此组数据显示,教育部属院校在引进高学历教师方面成绩较为突出,其比例远远高于全国平均水平,中央其它部委院校次之,地方院校补充高学历教师的比例则较低。

2. 高校新补充的具有研究生以上学历学位的专任教师大部分集中于基础性学科,其中工学、理学、文学的比例较高。样本高校在三年内共补充专任教师 119591 人,其中博士 10583 人,硕士 31658 人,本科 74075 人,其他 2923 人,各学历层次人数占补充教师总数的比例分别为 8.85%, 26.47%, 61.94%, 2.44%。从学科分布来看,补充的具有研究生学历层次的教师占三年内补充教师总数的比例(博士与硕士合计)分别为,哲学 5.82%,其中博士 2.29%;经济学 13.24%,其中博士 5.38%;法学 6.61%,其中博士 2.41%;教育学 6.39%,其中博士 2.15%;文学 21.11%,其中博士 6.12%;历史学 4.64%,其中博士 2.3%;理学 34.69%,其中博士 20.48%;工学 67.61%,其中博士 38.91%;农学 7.73%,其中博士 3.76%;医学 20.57%,其中博士 11.33%;管理学 9.77%,其中博士 3.79%。

从以上分析来看,与 1999 年相比,高等院校现有教师队伍的结构有所改善,但也还应该清醒地认识到,高等学校在提高学历学位层次、改善学缘结构、优化职务结构等方面离教育部《关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见》中提出的目标还有很大距离,特别是地方院校在引进高学历高学位教师以及提高现有教师的学历学位层次方面,教育部属院校在改善学缘结构、打破教师队伍的“近亲繁殖”等方面都还需要加大相关工作力度。

(三)教师的工作情况

近年来,随着高校招生规模的扩大,高等学校在校学生的规模和数量急剧增长,带来的直接结果是教师教学和科研工作量的大幅度增加。

1. 教学工作情况。高等院校本专科公共课、基础课和本专科专业课的教学任务都是由专任教师来承担。调查的结果表明:从趋势来看,有更多的教授和副教授投入到本科生的教学上来,但是相对而言,教授担任本专科公共课和基础课的比例还是偏低,只占教授人数的 36.19%。副教授、讲师、助教和未定职务者则占同类教师的比例分别为:46.68%、47.51%、47.75%、46.32%。在担任本专科专业课的教师中,教授、副教授、讲师、助教和未定职务者占同类教师的比例分别为:60.22%, 61.55%, 57.68%, 53.23%, 41.31%。教师承担教学工作量的总体情况详见下表 1.2。

表 1 教师承担教学工作量的总体情况横向比例表

课时数 教师职务	人数	样本合计	16 课时	13-15	10-12	7-9	4-6	3 课时	没有
	←%		以上	课时	课时	课时	课时	以下	上课
正高级	人数	3363	367	349	690	740	960	183	74
	←%	100.00	10.91	10.38	20.52	22.00	28.55	5.44	2.20
副高级	人数	14526	1866	1910	3717	3019	3099	601	314
	←%	100.00	12.85	13.15	25.59	20.78	21.33	4.14	2.16
中级	人数	17075	2381	2346	4287	3300	3295	731	735
	←%	100.00	13.94	13.74	25.11	19.33	19.30	4.28	4.30
初级	人数	8937	1363	1119	1936	1529	1713	558	719
	←%	100.00	15.25	12.52	21.66	17.11	19.17	6.24	8.05
未定职务	人数	2067	278	216	355	289	397	142	390
	←%	100.00	13.45	10.45	17.17	13.98	19.21	6.87	18.87
总计	人数	45968	6255	5940	10985	8877	9464	2215	2232
	←%	100.00	13.61	12.92	23.90	19.31	20.59	4.82	4.86

表 2 教师承担教学工作量的总体情况纵向比例表

课时数 职务	16 课时以上		13-15 课时		10-12 课时		7-9 课时		4-6 课时		3 课时以下		没有上课		合计	
	人数	↓%	人数	↓%	人数	↓%	人数	↓%	人数	↓%	人数	↓%	人数	↓%	人数	↓%
正高级	367	5.87	349	5.9	690	6.3	740	8.3	960	10.1	183	8.3	74	3.3	3363	7.3
副高级	1866	29.8	1910	32.2	3717	33.8	3019	34.0	3099	32.8	601	27.1	314	14.1	14526	31.6
中级	2381	38.1	2346	39.5	4287	39.0	3300	37.2	3295	34.8	731	33.0	735	32.9	17075	37.2
初级	1363	21.8	1119	18.9	1936	17.6	1529	17.2	1713	18.1	558	25.2	719	32.2	8937	19.4
未定职务	278	4.4	216	3.6	355	3.2	289	3.3	397	4.2	142	6.4	390	17.5	2067	4.5
总计	6255	100	5940	100	10985	100	8877	100	9464	100	2215	100	2232	100	45968	100

2 科研工作情况

(1)从教师职务与课题级别和科研量的相关性来看,呈现一种正相关关系,即职务越高的教师,承担课题的级别越高,课题越多,科研工作量也越大。承担国家级、省部级科研项目和横向课题的教师占该职务教师总数的比例分别为:教授 23.61%, 43.12%, 11.16%, 副教授 8.55%, 30.46%, 11.58%, 中级职称者 4.65%, 17.05%, 8.10%, 初级职称者 2.36%, 8.78%, 4.20%, 未定职务者 2.19%, 5.40%, 2.48%。没有科研项目的教师中,中级、初级和未定职务的教师居多,分别为 42.48%, 63.10%, 76.22%。2001 学年度科研工作量占工作量一半及以上的人数与该职务教师总人数的比例分别为,教授 42.37%, 副教授 21.95%, 中级职称者 16.07%, 初级职称者 10.78%, 未定职务者 9.14%。

(2)从学校隶属关系与科研项目的相关性来看,呈现一种正相关关系,即教育部属院校和中央其它部委院校承担的科研项目级别较高,课题较多,科研工作占其工作量的比例也较高。承担国家级、省部级科研项目和横向课题的教师占该类院校教师总数的比例分别为,教育部属院校 18.83%, 20.82%, 16.64%, 中央其它部委院校 10.44%, 24.83%, 11.20%, 地方院校 5.28%, 20.58%, 7.41%。地方院校有相当数量的教师没有科研工作,其比例为 41.46%, 中央其它部委院校和教育部属院校没有科研工作的教师比例为 33.20% 和 27.43%; 教育部属院校, 中央其它部委院校和地方院校教师科研工作占工作量一半及以上的教师占该类教师总人数的比例分别为 36.80%, 27.07%, 16.26%。

(3)从教师年龄与科研情况的相关性来看,呈现出一种纺锤型关系,即两头小、中间大。其中,35-55 岁年龄段的教师科研工作量较大,其数量都超过了该年龄段教师总数的 20%。30 岁以下, 31-35 岁, 36-40 岁, 41-45 岁, 46-50 岁, 51-55 岁, 55 岁以上的教师所承担的科研工作占工作量一半以上的人数占该年龄段教师总数的比例分别为 12.27%, 19.11%, 21.76%, 22.36%, 21.25%, 19.55%, 21.90%。

(四)教师对自己工作量的评价和态度

1. 关于工作量的自我评价,37.87%的教师认为超负荷,48.92%的教师认为正合适,13.21%的教师认为不饱满。从职务上看,职务越高的教师,工作量超负荷的越多;从年龄上看,30-50岁之间,年龄越高的教师,工作量超负荷的越多。而工作量不饱满的情况恰恰相反,职务和年龄越高的教师,工作量不饱满的越少。

2. 关于工作满意度以及对工作积极性的自己评价,90%以上的教师认为工作对自己而言比较合适,59.46%的教师认为自己工作积极性比较高。其中有几个特点,一是中级及以上职务的教师对工作的满意度和积极性与职务的高低呈正相关关系,而中级以下则呈负相关关系;二是学位为学士以上的教师对工作的满意度和积极性与学位的高低呈正相关关系;三是30岁以上的教师对工作的满意度和积极性与年龄层次的高低呈正相关关系。

拥有一支爱岗敬业的教师队伍是高等学校提高教学科研质量的前提。调查结果表明,大多数教师特别是职务和学位较高的教师心态比较稳定,他们乐意投身教育事业,工作积极性较高。

(五)工作中遇到的主要困难

教师工作中遇到的主要困难,反映比较突出的是缺少进修机会以及教学和科研经费短缺,这两个方面的困难分别占有效问卷总数的62.53%和57.20%。

1. 关于进修机会问题,反映缺少进修机会的教师占该类教师比例的高低,按职务来看,职务越低的教师比例越高;按年龄来看,50岁以下各年龄段中,越年轻的教师比例越高;按隶属关系来看,依次为地方院校,中央其它部委院校,教育部属院校;从地区来看,依次为东北,西北,中南,西南,华北,华东。

2. 关于科研经费问题,反映科研经费短缺的教师占该类教师比例的高低,按职务来看,职务越低的教师比例越高;按年龄来看,50岁以下各年龄段中,越年轻的教师比例越高;按隶属关系来看,依次为教育部属院校,中央其它部委院校,地方院校;从地区来看,依次为东北,中南,华北,西北,华东,西南。

(六)任现职以来业务水平提高情况以及提高途径

对于任现职以来的业务水平,认为显著提高、略有提高、没有提高以及降低的教师人数占接受调查教师总数的比例分别为28.56%、62.60%、7.57%和1.27%;业务水平提高的主要途径包括个人自修、从事科研、参加本专业举办的学术活动、教学相长、参加学校政府社会组织的培训活动、出国考察进修、国内访问学者和学历教育,分别占接受调查人数的比例为73.58%、46.92%、25.84%、44.91%、8.8%、6.31%、8.40%、14.08%。由于普遍缺乏进修机会以及教学科研经费短缺,因此,大部分教师业务水平提高的途径主要依靠自学,也有相当一部分是通过从事科研活动和教学相长来提高的,而通过各种形式的培训来提高业务水平的教师仍然占少数。

二、学校履行教师培训职责的情况

(一)配套政策的制定

我国《教师法》规定,教师有参加进修或其它培训方式的权利,学校主管部门和学校应当制定教师培训规划,对教师进行多种形式的思想政治、业务培训。在接受调查的高校中,大部分学校在贯彻《教师法》、制定相关配套政策方面做得比较好,但也有少数学校对教师培训工作不重视,至今还未制定相关的政策或规划。

关于教师培训“十五”规划或年度计划,有72.5%的高校已经制定并已付诸实施,8.46%已经制定但尚未付诸实施,17.31%正在制定,1.73%还没有制定。关于鼓励教师参加培训的具体规定或办法,85.11%的院校有并已付诸实施,2.96%的有,但未付诸实施,8.79%的正在制定,3.15%的还没有制定。

(二)教师培训的组织机构以及投入经费

《高等学校教师培训工作的规程》第九条规定,“高等学校直接负责本校教师培训规划的制定,并有相

应的机构或人员负责具体组织管理工作”。在接受调查的院校中,大部分院校有专门的机构和人员负责本校教师培训工作,其中由组织人事部门负责的占 71.19%,由教务部门负责的占 27.06%,由研究生教育管理部门负责的占 0.13%,由其它部门负责的占 1.42%,参加调查的只有 0.64%的学校没有专门的机构负责本校教师的培训工作。

关于教师培训经费,全国 1088 所样本高校,3 年内共投入经费 53693.19 万元,平均每所学校 3 年累计投入经费 49.35 万元。3 年平均每所院校累计投入的教师培训经费,从隶属关系看,教育部属院校 107.14 万元,其它部委院校 52.1 万元,地方院校 45.47 万元;从地区看,排前 3 名的是中南地区 55.06 万,东北地区 54.87 万,华东地区 52.74 万,最少的是华北地区 35.25 万;从学校类别来看,投入最高的前三类院校分别是综合性大学 91.11 万元,林业院校 80.67 万,农业类院校 75.90 万,艺术类院校投入培训经费最少,为 15.68 万元;从学校类型来看,投入经费最多的前三类院校分别为大学 85.78 万,专门学校 58.84 万和高等专科学校 35.6 万,最少的是高等职业技术学院 23.6 万。1999—2001 年 3 年内全国校均投入教师培训经费情况详见下图 2。

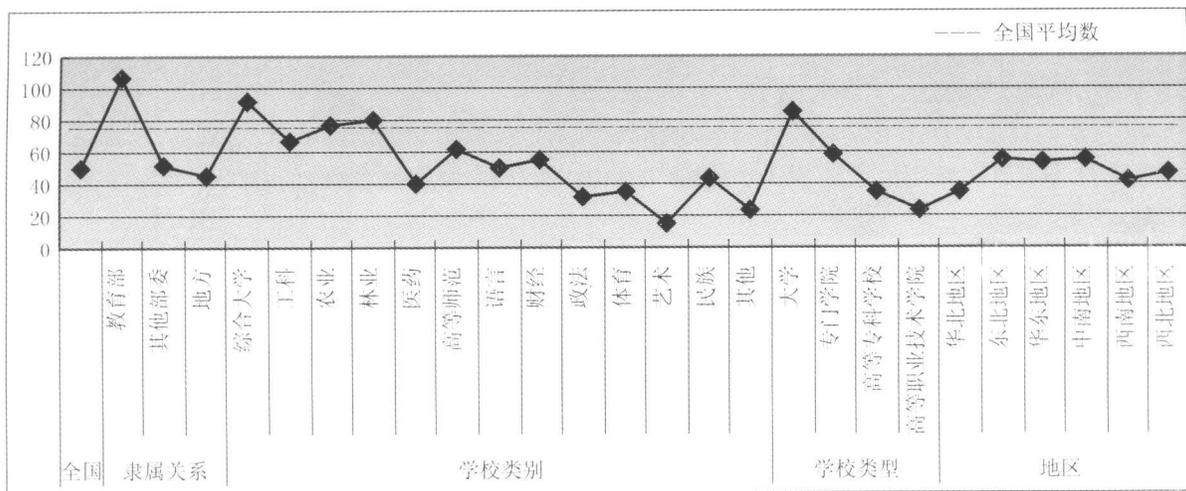


图 2 三年内校均投入教师培训经费图

(三) 教师参加培训的保障与待遇

《高等学校教师培训规程》第五章对教师在培训期间的保障和有关待遇做出规定,即派出学校应该留出一定比例的“轮空”编制数,以保证教师培训工作的正常进行;“根据需要或计划安排参加培训的教师,学习及差旅费用应由学校支付”;学校“根据需要或计划安排参加培训的教师,在培训期间已符合条件的,其职务任职资格评审不应受到影响”;“在校内或校外培训的教师,其工资、津贴、福利、住房等,各高等学校应有明确规定,原则上不应受到影响”。在对高校教师的问卷调查中我们发现,32.81%的院校其教师在培训期间工资、津贴等方面的待遇会受到一定影响,0.28%的院校有很大影响;职称聘任方面,9.81%的院校有一定影响,0.37%的院校有很大影响;由于高校普遍反映教师编制比较紧(在后面的数据分析中将有反映),因此,有 47.71%的学校没有留出“轮空”编制为教师提供外出培训的机会;教师参加培训的经费主要由学校和教师个人按比例分担,学校承担,以及政府和教师个人按比例分担相结合,三项比例分别为 48.45%,37.53%和 4.57%。

(四) 近 3 年内选派送出教师进修情况

1999 年至 2001 年,样本高校选派送出教师参加的各种形式的培训中,岗前培训占的比例最大,为 33.51%,其次是学历学位教育,其中学位进修班,在职攻读学位和委托培养研究生三项合计 29.12%。在高一层次的培训形式即学术休假、高级研讨班和国内外访问学者中,除国内访问学者以外,教育部属

院校所占比例明显高于中央其它部委院校和地方院校,特别是出国进修的比例高出全国平均数8.48%,高出其它两类院校3.95%和10.50%。

三、教师参加培训的情况

(一)任现职务以来参加培训的情况以及收获

参加问卷调查的教师有89.4%的参加过培训,但参加培训的形式不一,其中参加岗前培训、学历学位教育和学术会议等培训形式的人数位居前三位,分别占参加培训教师总人数的32.52%,30.45%,27.41%;培训时间在3个月以下的占参加培训教师总人数的44.93%,3个月到半年的占41.73%,半年到一年的占12.49%,一年以上的占30.46%(由于有部分教师参加过两次及以上的培训,而参加培训的时间有长有短,故这4项相加之和超过了100%属于正常情况)。

在各种形式的培训中,我们将教师认为最有效的培训形式的人数与参加该种形式培训的教师总人数进行比较,培训的效果由高到低依次排列如表3所示(表中将在职攻读博士学位和以研究生毕业同等学力申请硕士学位教师进修班合并计算)。

从表中的数据来看,包括学术休假、访问学者、高级研讨班等高层次培训形式的效果相对明显,其次是骨干教师进修班和学历学位教育。教师接受岗前培训的人数虽然占的比例较大(在各种培训形式中占第一位),但效果不明显。另外,师德教育培训的质量有待进一步提高。通过培训取得的主要收获,按照各种培训形式投票人数的多少排列,依次为:提高了教育教学能力、提高了科研能力、开阔了学术视野、掌握了一些新技术和新方法、更新了知识结构、提高了师德和政治思想素质、提高了学历(学位)层次以及其它。

表3 各种培训形式效果统计表

进修形式	学术休假	访问学者	高级研讨班	骨干教师进修班	学历学位教育	信息技术和代教育技术	单科进修	助教进修班或研究生课程进修班	学术会议	外语培训	短期研讨班	岗前培训	师德教育
人数	881	4525	4861	3176	14740	2972	4460	4609	8629	3149	4353	7022	2268
%	423.6	190.3	131.5	121.9	113.6	92.4	87.1	78.9	69.7	63.8	63.6	47.8	41.96

注:表中比例数据,其分母是教师任现职务以来参加该项培训的总人数,而分子则包括了教师现任职务以及任低一级职务时参加该项培训的总人数,因此比例超过100%属正常情况。

(二)参加培训的动机、目的以及实现途径

高校教师希望参加培训,其出发点主要是为了更新专业知识,提高自己的教育教学技能,增强个人竞争力以求更大的发展。从问卷调查的情况来看,持这些想法的教师分别占总人数的65.20%、61.24%和37.66%;也有部分教师是考虑到《教师法》中要求“不断提高思想政治觉悟和教育教学业务水平”以及出于晋升高一级专业技术职务的需要参加培训,其比例分别为23.62%、15.30%;少数人持一种消极的态度,认为我本人无所谓,听从学校安排。

教师参加培训的途径分为几种情况,43.73%的是由所在学校根据需要或计划安排选派,46.93%的是通过个人争取,学校同意;有9.34%的纯粹是个人行为。

从以上这些数据我们可以看出,大部分教师希望参加在职培训的欲望非常强烈,他们主要从提高自身业务水平,适应竞争需要的角度出发,希望得到更多的培训机会,而不是由于制度约束而被动地去参加培训。这表明,高校教师培训有相当大的市场,需求能够拉动供给,这为将来高校教师培训向市场化

方向转变提供了前提条件。

(三) 培训中遇到的主要问题和困难

教师在接受培训中遇到的主要问题,按反映该项问题的教师占教师总人数的比例大小依次是,接受学校不够重视占31.58%,图书资料缺乏占30.10%,指导教师的水平比想象的差占28.02%,培训方式不当占27.51%,教学或者研讨的内容陈旧占26.95%,硬件落后占19.73%,教师态度不认真占13.54%,后勤服务差占11.17%,日常管理不到位占10.81%和其它占1.95%。问题虽然很多,但是仔细分析我们发现,根本的原因在于接受学校不够重视,因此从学校对进修教师的教学管理和相关服务方面到指导教师的教学态度,投入的时间和精力方面都做得不够,这在一定程度上影响了培训的质量。

培训中遇到的主要困难,按反映该项困难的教师占总人数比例大小排列,从选送学校的角度看依次是,经费短缺占80.54%,人员编制紧占71.96%,缺乏符合需要的培训形式占25.18%,找不到对口的培训院校和专业占22.42%,教师培训还没有形成制度占14.02%、教师缺乏参加培训的积极性占10.89%、教师培训机构的组织不健全占6.64%和其它占1.94%;从教师个人角度看依次是工作任务重,没有时间进修占51.31%,培训经费短缺占41.17%,人员编制紧,离不开占33.52%,没有人来安排占25.00%,不了解这方面的信息占19.40%,家庭负担重占11.62%,没有合适的接受学校占11.09%,没有对口的专业占8.39%,会影响我的收入占5.29%,其它占0.90%。

高校教师培训工作中面临的困难是多方面的,其中经费短缺和人员编制紧是当前比较突出的问题。虽然接受调查的教师大部分接受过形式不一的培训,但是参加高层次培训的教师比例还非常低。由于社会在不断发展变化,知识必须不断地补充和更新,学习便是一件贯穿职业终身的大事,因此,高校教师应该有更多的机会来学习,从而拓宽专业理论知识,掌握学科前沿,提高自己的业务水平。

四、教师对培训工作的了解和看法

(一) 教师对《高等学校教师培训工作规程》和师德建设的了解

接受问卷调查的教师对《高等学校教师培训工作规程》了解得比较详细的占5.22%,知道一些的占34.35%,听说过的占33.15%,没听说过的占27.27%;对高等学校教师职业道德的内容了解得比较详细的占28.36%,知道一些的占59.03%,不太了解的占9.37%,还不了解的占3.24%。

以上数据说明,高校中多数教师对《高等学校教师培训工作规程》缺乏了解,甚至根本没听说过,这说明了一个问题,即教师培训工作并没有受到学校以及有关部门的高度重视。关于师德建设,虽然情况略好,但大部分教师也只是知道一些,并没有详细了解。目前,在我国经济模式逐步向市场经济转变的过程中,各种思想在发生着碰撞,在利益的驱使下高校教师中一部分教师“人在曹营心在汉”,将大部分的时间和精力用在校外兼职工作上,学校的教学和科研工作只是他们的一个后盾,是他们“主营业务”之外的一项“其它业务”。高校教师的事业心和社会责任感有待加强,学术道德水平和政治思想素质需要进一步提高,为人师表的意识也亟须增强。

(二) 教师对校本培训的看法

接受问卷调查的教师所在的学校近两年对本校教师组织的培训主要集中在岗前培训、学术讲座和报告会、信息技术和现代教育技术、外语等基本技能培训、师德教育和政治思想培训以及其它培训项目,占样本总数的比例分别为56.24%,52.53%,42.35%,37.22%,35.16%,3.84%。对于校本培训的效果,31.52%的教师认为较有成效,42.27%的认为成效一般,6.89%的认为没有成效,12.99%不清楚。总的来看,校本培训的效果并不是很理想,教师培训的质量有待进一步提高。

五、教师培训的需求情况

(一)校方对教师培训的需求

对于到2005年,教师队伍的学历结构,是否能够达到教育部《关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见》提出的具体目标(即具有研究生学历教师的比例,教学科研型高校达到80%以上,教学为主的本科高等学校达到60%,职业技术学院和高等专科学校的达到30%以上),接受调查的院校13.31%表示完全能够达到,39.46%表示能够基本达到,31.24%表示有一定困难,13.31%表示有较大困难,2.68%表示无法达到。为实现上述目标,学校将采用的途径按顺序依次是加强对现有教师的培训,补充高学历毕业生,引进高层次人才以及其它。

今后3年(2003-2005年),高等学校教师培训的重点,按照课程划分依次是专业课教师、公共基础课教师。这两类课程按投票人数占该类院校总数比例的高低,排在第一位的是专业课教师,占样本总数的77%,其次是培训公共基础课教师,占21%。从隶属关系来看,教育部属院校认为培训公共基础课教师和培训专业课教师同样重要,区别不大,分别占48%和52%;而地方院校将培训专业课教师放在了比培训公共基础课教师重要得多的位置上,其比例分别为79.55%和19.38%;中央其它部委院校居于二者之间。教师培训的重点,按学科划分依次为工学、理学、经济学、管理学、文学、法学、教育学、医学、农学、哲学、历史学,按时间划分依次为1999年以前进校的和1999年以来新补充的。

今后3年教师培训的主要目标,按照将其排在第一位的院校数量占总数的比例高低排列依次是,提高教师学历学位层次占64.48%,培养学科带头人和骨干教师占27.95%,更新学科和专业知识占3.51%,提高教师教学能力占2.58%,提高教师的职业道德水平占0.83%,提高教师科研能力占0.46%,以及其它。

为达到这些目标,今后三年高等学校教师培训将采取的主要方式,按照将其排在第一位的院校数量占总数的比例高低依次是,在职攻读硕士或博士学位占47.51%,到国内重点高校做访问学者占17.59%,参加硕士学位进修班或硕士研究生课程进修班学习占15.47%,委托培养研究生占8.01%,参加高级研讨班占4.05%,校内培养为主占3.13%,参加各类短期培训班占2.58%,出国留学占1.47%,其它占0.18%。总的看来,由于目前高校教师队伍学历学位层次普遍偏低,具有较高水平的中青年学者和骨干教师缺乏,因此,提高教师的学历学位层次、培养学科带头人和骨干教师将成为下一阶段教师培训的主要目标。

(二)教师对将来参加培训的期望

对教师个人而言,将来最需要提高的各项能力和层次,按照排名情况统计,依次是本学科前沿知识、外语应用能力、科研能力、学历学位层次、教育学的理论和技巧、现代教育理论以及其它。

接受调查的教师认为,就培训形式而言,目前最有必要参加的培训,按各项目投票人数与教师总数比例的高低排列,依次为高层次的学术交流和研讨62.40%,提高学历学位层次的培训50.69%,本学科专业知识的提高培训42.75%,专业短期进修和研讨班35.03%,信息技术和外语27.11%,现代教育理论、教育教学技术和方法15.00%,学术休假9.02%,师德教育和政治思想素质5.15%,岗前培训3.14%,以及其它0.34%;就培训方式而言,教师希望参加全脱产、半脱产、不脱产培训的比例分别为60.93%、25.58%和13.49%;就培训时间而言,希望为短期、半年和一年的比例分别为17.31%、20.78%、61.91%;就培训地点而言,希望在本校、本省区著名高校、国内著名高校和国外进修的比例分别为5.01%、14.10%、55.81%和25.08%;关于参加培训的目的地,按重要性排列依次为:掌握学科前沿动向,提高科研能力,提高学历学位层次,优化知识结构,提高教学能力,与重点高校学者沟通交流、建立学术关系;对于“在市场经济条件下高校教师的培训应当由谁主导”的问题,72.19%的教师认为由所在学校起主导作用,17.71%的认为由政府起主导作用,6.65%的认为由教师本人负责,3.46%的认为没有

必要太强调。

(三) 校方对今后教师培训工作的建议

1. 树立新理念。首先树立培训由主要靠政府行为向政府行为、学校行为、教师个人行为相结合转变的理念; 第二, 树立由重培养培训向重聘用过渡、逐步与国际接轨的理念; 第三, 树立政府资助的高层次培训由传统模式逐步走向项目管理模式的理念。

2. 明确工作重点。我国高校教师培训的着眼点, 依次为提高教师学术水平、促进教师专业发展、提高教师的教育教学技能、提高教师的师德和政治思想素质。

3. 采取有效措施。今后加强我国高校师资培训工作的主要措施, 依次为加快制度建设、增加经费投入、改革教师培训模式、加强培训机构建设、加强领导依法、完善评估办法。

(责任编辑 涂文迁)

Analysis on Investigative Questionnaire of Present Situations of Teacher Ranks & Training Teachers in Chinese Universities and Colleges

LIANG Yu lan, ZHANG Yu ning, WU De min

(Center for Training and Interchanging Teachers in Higher Education Institutions of the Ministry of Education, Wuhan 430072, Hubei, China)

Biographies: LIANG Yu lan(1963), female, Center for Training and Interchanging Teachers in Higher Education Institutions of the Ministry of Education, Associate professor, majoring in sociology; ZHANG Yu ning(1973), female, Center for Training and Interchanging Teachers in Higher Education Institutions of the Ministry of Education, Assistant professor, majoring in Account Science; WU De min(1974), male, Engineer, Center for Training and Interchanging Teachers in Higher Education Institutions of the Ministry of Education, majoring in Computer Science.

Abstract: This article, based on the random sampling questionnaire investigation, has analyzed and researched five questions: what the fundamental situations of teacher ranks in Chinese universities and colleges are, how the universities and colleges do their duties for training teachers, what the situations of training teachers are, what teachers' understanding and views about the training matters are, and what the situations of teachers' needs for training are. According to this article, during recent years, the construction of teacher ranks has made great progress in Chinese universities and colleges, but the levels of teacher ranks in educational background and academic degree remain to be raised, and the structures of teacher ranks in learning sources and ages also remain to be improved; the remarkable achievements have been made in training teachers in universities and colleges, and the prospects of training teachers as a market will be very broad, but at present some universities and colleges still pay little attention to training teachers, their training cause of teachers is short of expenditure and hands, and the overall quality of training teachers remains to be raised.

Key words: universities and colleges; teacher ranks; training teachers;