

论社会资本与民办高校兼职教师的整合:西安为例

周国平

(宁波大学教师教育学院,浙江 宁波 315211)

摘要:民办高校兼职教师主要有三个来源,一是公办高校的教师与研究生,二是企业在职或离退休专业技术人员,三是科研机构在职或离职科研技术人员。就陕西省西安市民办高校的情况来看,以关系网络为依托的社会资本在其招聘兼职教师的过程中发挥了重要作用:既有助于缓解民办高校的师资缺口,也有助于规范民办高校的办学行为,还有助于促成专职教师的专业成长及学术研究。但同时,这种做法也存在着一定的局限性。

关键词:民办高等教育;民办高校;社会资本;兼职教师

DOI:10.3969/j.issn.1671-2714.2014.00.024

“大学者,非大楼之谓也,乃大师之谓也”,民办高校也不例外。1987年联合国环境与发展委员会(WCED)在向联合国提交的《我们共同的未来》报告中认为,“为达成可持续发展所需的转变,教师扮演着决定性的角色”,^①因而高校要实现自身的可持续发展,必须大力加强教师队伍建设。其中,加强兼职教师队伍建设,是加强教师队伍建设的其中一个重要方面。在西方发达国家的高校中,兼职教师普遍存在,且在私立院校中的比例大于公立院校。1987年,美国兼职教师占高校教师总数的38%,其中公立四年制院校中兼职教师占23%,私立四年制院校中兼职教师占40%,公立二年制学院中兼职教师占58%;^②到1998年,美国的兼职教师在高校教师中的比例增加到43%,其中在四年制学院中兼职教师占32%,二年制学院中兼职教师占64.6%,一些新兴的营利性大学甚至绝大多数教师为兼职教师。^③1991年,日本大

学兼职教师约占教师总数的43%,其中国立大学中兼职教师占33%,私立大学中兼职教师占51%。^④在我国,由于历史的原因,民办高校基本靠兼职教师发展起来。多数民办教育机构被批准为高等学校后,在建设专职教师队伍的同时加强了兼职教师的选聘和管理,把以专职为主、专职与兼职相结合的方式作为师资队伍建设的战略选择。在聘请兼职教师的过程中,社会资本发挥了重要的作用,本文拟在论述民办高校兼职教师来源类型的基础上,以陕西省西安市民办高校为案例,对社会资本与民办高校兼职教师的整合问题做初步的探讨。

一、民办高校兼职教师的来源类型

民办高校兼职教师的来源多种多样,大体可分为以下三种类型。

收稿日期:2013-06-28;修回日期:2014-03-24

在线优先出版日期:2014-07-03

基金项目:浙江省哲学社会科学规划课题(13ZJQN101YB)

作者简介:周国平,男,湖南衡山人,副教授,教育学博士,研究方向:高等教育社会学、民办高等教育。

①袁红:《高等院校<可持续发展教育>课程开发的研究》,华中师范大学2007年硕士学位论文,第7页。

②④罗三祥:《高职院校兼职教师及其管理》,《职业技术教育》2003年第13期,第45页。

③吴琳琳:《美国高校流行兼职教师》,《教育双周刊·高教观察》2006年第9期,第54页。

(一) 高校教师与研究生

这包括高校的离退休教师、在职专职教师和在读研究生等。一是高校的离退休教师。高校离退休教师一直是各民办高校争夺的香饽饽。这些老教师们既有着深厚的学术造诣和严谨的治学态度,又有着丰富的专业实践经验和教学实践能力。他们的“加盟”,为其他任课教师起到了模范带头作用,也为各民办高校科研工作地开展奠定了基础。同时,民办高校也为这些老教师们发挥余热提供了新的平台。二是其他高校的专职教师。这类教师在民办高校兼职教师队伍中也占有一定的比例。其优势在于他们本身就是在职教师,有一定的专业知识和教学经验,与老教师相比,他们的经验和能力或许有所欠缺,但这些年轻教师更愿意接受新的东西,更能适应教学技术发展的要求。三是高校的在读研究生。目前这类“小”教师在民办高校兼职教师队伍中所占的比例越来越大。之所以称之为“小”,是从年龄和经验方面而言的。他们年龄相对较小,教学经验不足,有的甚至从未走上过讲台。学校聘用研究生是因为相对来说成本较低。而这些在读研究生一般是为了靠做兼职教师的收入维持自己的学业或获得教学经验,从而考虑花适当的时间和精力到民办高校从事兼职工作。

(二) 企业在职或离退休专业技术人员

这当中包括来自其他各行各业的技术人员,比如会计、律师、导游、外贸工作人员和翻译协会等专业协会的会员。一般来说,只要他们具备一定的专业知识和较好的语言表达能力,民办高校对他们往往是来者不拒的。如果是企业人员,民办高校会倾向于选择来源于技术、管理都较先进的企业的人员来担任兼职教师。有的民办高校甚至与大型国有企业、外资企业以及合资企业等生产水平较为先进的企业建立了校企合作关系,聘用企业优秀技术人员担任兼职教师。

(三) 科研机构在职或离职科研技术人员

除上述两个来源外,科研机构在职或离职科研技术人员也是民办高校兼职教师补充的一个重要来源。

在上述这三种类型的兼职教师中,第一种类

型的人是民办高校兼职教师的主体,在民办高校兼职教师群体中占有相当大的比重。

二、社会资本与兼职教师整合的案例分析

社会资本在民办高校整合兼职教师的过程中发挥了重要的作用。如福建华南女子职业学院的外籍教师基本是靠人介绍而来。该校创办之初虽只有160个学生,但有3位外教:一位是福州华南女子文理学院(即“老华南”)的老教师,听说该校创办就回校任职;另外两位是年轻教师,一位是通过爱德基金会聘请的,另一位是通过创办“老华南”的美国亚洲基督教高等教育联合董事会聘请的。2007年该校的外籍教师基本保持在10人左右,绝大多数是离任回国的外籍教师介绍来的。^①再如有调查显示,在上海中侨学院的153名兼职教师中,有近80%的教师是通过朋友介绍来任教的;有15%是学院教师邀请来上课的;只有5%的教师是通过投简历和其他途径进入该校的。^②可见,社会关系网络是上海中侨学院引进兼职教师的主要方式。

就西安市民办高校的情况来看,以关系网络为依托的社会资本在其招聘兼职教师的过程中也发挥了重要作用。在调查西安市教师来源渠道时,不少民办高校人事或教务部门的负责人都表示,离退休教师间的相互介绍是民办高校兼职教师来源的主要渠道,且通过这样的人际网络招聘教师的效果很好。学校聘请的学术骨干,无论是兼职的还是专职的,大多在西安待了几十年,熟悉西安学术圈子的情况,了解其介绍的教师的学术水平、授课效果、身体状况及退休情况等,他们掌握的信息比民办高校人事或教务部门更快捷、更准确。教师之间原来具有的亲密关系使得他们在民办高校共事时非常融洽,容易形成团队。因此,民办高校非常重视利用这种“滚雪球”的方式来寻找和补充知名教师。

案例一:A学院。A学院2006年下学期聘请了165位兼职教师,除11人的聘请方式不明外,其余154人中通过同事介绍的有84人,通过朋友

①对福建华南女子职业学院外事处许道峰处长的访谈,2007年8月1日。

②忻玉芳:《民办高校兼职教师管理研究——以上海中侨学院为个案》,华东师范大学2006年硕士学位论文,第19页。

介绍的有41人,通过家人介绍的有29人。由此可见,社会资本在该校兼职教师聘请中的作用不可小觑。

案例二:B学院。B学院离市区很远,虽然市区的兼职教师来校授课交通不便,但其兼职教师的比例仍可达80%左右。当问到为何能成功地聘请到众多兼职教师时,该校教务处管理兼职教师的负责人表示:^①

我们属于以外语为主的高校,对西安市大多数高校知名外语教师都比较熟悉,关系也不错,一旦有同事、朋友想做兼职教师,这些教师大多会帮我们推荐。这些兼职老师由于相互熟悉,关系相处得比较好,对我们塑造教学、学风也有帮助。^②

对B学院部分兼职教师的进一步访谈,也证实了该负责人所言不虚。^③

教师1:我原来在西安的一个部队院校工作,退休比较早。闲下来后,我的一个亲戚说B学院在找代课老师,问我想不想去,这才来B学院做兼职。这个亲戚退休后也在B学院干过一段时间,因随子女出国就不再干了。

教师2:我是陕西师范大学英语语言文学的硕导、教授,去年退休后,经女儿介绍进入B学院。来了以后,发现环境不错,还可以找到不少伴。

教师3:我是一个公办高校计算机专业的教师,来B学院兼职是因为一个邻居退休后迷上了电脑,有不懂的问题常来咨询我。他见我空余时间比较多,就建议我去B学院代课。他自己也在B学院代课好些年了。

案例三:C学院。C学院现有兼职教师800多人。与B学院不同,C学院是一所以工科为主的民办高校。由于在校生规模不断扩大,对教师数量的需求也日益增加。对此,该学院一方面加大专职教师的引进力度,另一方面也加大兼职教师的聘请力度。据介绍,该学院在招聘兼职教师

方面主要借助了“陕西省老教授协会”这类的社会组织。该学院院长也是陕西省老教授协会的会员,并担任副会长一职。通过陕西省老教授协会,该学院聘请到了不少合适的兼职教师。该学院教务部的负责人表示:

大家在同一所城市生活几十年,谁是学术带头人,谁的专业比较出色,谁代哪门课比较好,老教授协会成员们都比较清楚。我们就通过院长向他们咨询,希望能够推荐责任心强、职称副高以上的优秀教师到我校担任兼职教师。通过这种途径,整个学院兼职教师的聘任情况还是很不错的,为学校的发展提供了有力支持。^④

三、社会资本整合兼职教师资源的积极作用

民办高校运作社会资本整合兼职教师资源对民办高校的发展具有积极作用,有助于缓解师资缺口、规范民办高校办学行为、促成专职教师的专业成长与学术研究。

(一)缓解民办高校的师资缺口

在民办高等教育发展初期,受当时用人制度、户籍制度、专业技术人才存量、资金积累不足以及降低办学成本等因素的影响,民办高校几乎没有自己的教师,绝大多数课程由兼职教师或以专职形式出现的离退休教师担任,如果把离退休教师列入兼职教师的行列,那么兼职教师承担了民办高校80%~90%甚至全部的课程。^⑤此后,随着民办高等教育的发展和《民办教育促进法》的颁布,民办高校加快了专职教师队伍建设的步伐,一些民办高校甚至提出了建立以专职教师为主、专职与兼职相结合师资队伍的战略思路。不过从总体来看,多数民办高校仍然十分重视兼职教师的作用,西安市的民办高校也不例外。如西安外事职业学院(64.91%)、西安欧亚职业学院(64.56%)、西安思源职业学院(81.58%)、西安三资职业学院(83.19%)、西安中山培训学院

①在西安,绝大多数民办高校兼职教师的管理是放在教务处和各二级学院教学科,负责兼职教师聘请、课程安排和课酬造表等,而人事部门只负责兼职教师的课酬核算与发放。

②出自对B学院教务处副处长曹锋的访谈,2007年3月13日。

③出自对B学院部分兼职教师的访谈,2007年3月13日。

④出自对C学院教务处处长郭翔的访谈,2007年3月17日。

⑤夏季亭、贾东荣:《民办教育的探索与实践》,齐鲁书社2004年版,第383页。

(77.27%)以及西安卫生职业学院(75.54%)等民办高校专职教师的比例都在60%以上。^①由于各校在上报统计数据时不同程度地存在着夸大专职教师队伍、压缩兼职教师队伍以及随意将部分兼职教师列为专职教师的现象,再加上各校在统计专职教师时将不少从公办高校和科研机构中退休或即将退休的教师、研究人员计算在内(严格来讲他们也是兼职教师),西安市民办高校兼职教师实际占比只会更高。这些兼职教师除了少数是自己主动找上门来的以外,大多是民办高校通过各种关系网络招聘过来的。这对于西安市民办高校缓解师资缺口具有十分重要的作用。

(二)规范民办高校办学行为

在民办高等教育发展初期,相当多的民办高校处于“三无”(无校舍、无资金、无教师)状态,多数创办人将主要精力放在招生、基建和筹资等方面,无暇顾及专业建设、课程设置和教育教学模式等保证学生培养质量的问题。直到通过种种关系渠道聘请到一些公办高校、科研院所及其他企事业单位的兼职教师后,学校的面貌才发生了根本性的变化。如A学院的管理逐步规范,这与曾长期在某“985”高校从事管理、教学和科研工作的教授的加盟密不可分。该教授在访谈中表示:

我来校后发现学校存在制度建设不规范的问题,于是决心借国家对民办高等教育规范管理的东风,狠抓学校的规范管理,通过制度的规范化改变这种状况。我在原单位就主管过学校的考核工作,对考核工作十分熟悉,于是把原来的考核办法移植过来,好的东西能用上的就用上,能用多少就用多少。在我的推动下,学院制定和完善了考核制度和岗位职责,把教职员工包括自己“套上枷锁”。在我们的努力下,从院一级到系一级,学校统一思想,逐步注意规章制度,注重规范管理,用制度来说话。^②

显然,民办高校通过运作社会资本,将那些深谙教育和管理之道的兼职教师资源整合进来,成为推动民办高校可持续发展的一个重要方面。

(三)促成专职教师专业成长与学术研究

民办高校运作社会资本整合兼职教师资源的

作用还体现在,民办高校专职教师通过与公办高校、科研院所、其他企事业单位兼职教师的交流和合作后,一些学校开始出现了重视科研的苗头,教师和学生自主钻研气氛渐浓。从总体上看,社会资本之所以能促进民办高校教师的专业成长及学术研究氛围的形成,主要有三个原因:第一,民办高校通过关系网络整合兼职教师资源,既可以充分利用外界的知识和学术资源,又可以借助这些外部知识与学术资源带动、激活校内教师的专业成长和学术发展。第二,民办高校专职教师与校外高水平研究者之间的互动、合作有助于模仿和创新,从而促使自身的科研水平获得由外到内、由个体到群体、由滞后到跟进、由粗浅到精深的发展,并开拓更多的学术空间和成长机会,在公办高校还未注意到或不屑顾及的领域实现学术突破。第三,民办高校加入学术网络有助于明确自身的能力状态,增加提升自身水平的压力。通过加入学术网络,民办高校可以对教师的教学、研究能力作出客观的检验和确认,为教师队伍提升自身能力和逐步争取有利的学术网络位置提供依据,事实上给民办高校和其教师施加了不断提高自身能力的压力。因此总体而言,民办高校整合兼职教师资源,既能使本校专职教师通过学术网络从其他成员处获取成长所需的知识和学术资源,又有助于教师自身能力的发挥与增强,从而促进专职教师的专业成长及学校学术研究氛围的形成。

四、社会资本整合兼职教师资源的局限性

毋庸置疑,通过运作社会资本聘请兼职教师也具有一定的局限性,主要体现在以下三个方面。

一是过分依赖于关系网络,在一定程度上导致不能把好兼职教师的“入口关”。笔者在调研中发现,一些西安市民办高校在聘任兼职教师时没有建立一套行之有效、操作性强的招聘制度,没有把好“入口关”。有些民办高校为了弥补师资队伍缺口,往往对推荐来的兼职教师降低要求、放松标准,不管兼职教师实际水平如何,只要有人介绍、也能上课,就予以聘用,导致出现鱼目混珠

①孙蕾:《影响民办高校教师对学校信任的因素的实证分析》,北京大学2005年硕士学位论文,第20页。

②对A学院常务副院长李玉教授的访谈,2007年5月29日。

的状况。

二是相比于专职教师,兼职教师的稳定性比较差。一方面,这与兼职教师自身的特性有关。如兼职教师基本上是利用自己的课余或空闲时间到民办高校授课,在民办高校的授课时间要视本职工作而定,易导致某些兼职教师因本工作需要中途离去的现象。另一方面,与这些兼职教师通过他人等推荐、介绍来校任教的情况有关。由于是熟人、朋友或同事等推荐、介绍来的,学校和兼职教师的这种聘任关系主要建立在道德约束机制上,多以双方的信誉为基础,缺乏法定协议的约束,一旦双方无法合作,就会出现中途更换的现象。

三是部分兼职教师的素质无法满足民办高校

教学的需要。兼职教师一般来说长期在公办高校任教,生源的学术素质和能力较好,而民办高校学生在这方面相对较差,导致部分兼职教师不能适应民办高校的教学,往往还按公办高校的思维习惯和经验来教民办高校的学生,导致教学质量难以保证。另外,来自公办高校的兼职教师多善于理论教学,对民办高等教育尤其是民办职业教育把握不准,缺乏对专业或相应技术领域发展动态的了解,不能及时将新内容、新技术、新工艺、新材料、新方法以及新经验充实到教学过程,容易忽视实践教学,不能很好地将理论与实践结合起来,不能满足民办高等教育尤其是民办职业教育对教学内容、教学方式和教学方法等方面的特殊要求。

Integration of Social Capital and Part-time Teachers in Non-governmental Institutions of Higher Learning: A Study based on Xi'an

ZHOU Guoping

(*Teacher Education School of Ningbo University, Ningbo, Zhejiang, 315211, China*)

Abstract: Part-time teachers in non-governmental institutions of higher learning mainly come from three sources, i. e., public university teachers and graduate students, and existing or retired professionals from industries and research institutions. In the case of the non-governmental institutions of higher learning in Xi'an, social capital based on network of relations plays an important role in the process of recruiting part time teachers. it not only eases teacher shortage but also helps to regulate the behavior of non-governmental institutions of higher learning and contributes to teacher's professional growth and the formation of academic atmosphere. At the same time, it also has some limitations.

Key words: non-governmental higher education; non-governmental institutions of higher learning; social capital; part-time teacher

(责任编辑 毛红霞)