

第八章 成人高等教育的師資

當前中國大陸最大的政治目標，是在本世紀實現「四個現代化」。知識份子特別是教育戰線的教師，要擔負著培養高質量專門人才的任務。如果不充分發揮知識份子的才能，四個現代化是不可能實現的。

中共中央關於教育體制改革的決定（1985），為四化建設培養出又多又好的有理想、有文化、有紀律的人才。為國家培養專門人才和發展科學文化任務的關鍵是教師。因此，建設師資隊伍，是一個重要的課題。

中共黨的十一屆三中全會以來，隨著經濟體制改革的深入發展，成人教育蓬勃興起，成人教育的師資不斷壯大。但是，成人教育師資無論從數量和質量上看，都還不能適應成人教育事業發展的需要，因此究竟怎樣才能把成人教育師資建設好、加強科學管理，這是非常重要的事。成人高等學校的教師，既向成人學員傳授各科知識，又引導他們學會學習和學會研究，是成年人發展的指導者（關世雄，1991）。

本章分別探討成人高校師資來源、考核、師資結構、師資地位與待遇及分析其問題與改革方向。其中成人高校師資之聘任制度與普通高校同，此處不贅言。

第一節 師資來源、培養與考核

一、師資來源與培養

(一)師資來源

成人高等院校的教師分爲專職教師和兼職教師兩部分。專職教師是成人高等學校的基本力量，是成人高等學校過程的組織者，是成人高等教育理論研究的骨幹力量。從總體上看，公共課、基礎課和技術基礎課的教師可適當增加一些，專業課的教師應當減少一些。專職教師的來源有四個方面；一是選留本校的優秀畢業生；二是力求多爭取分配一些普通高等學校本科畢業生和畢業的研究生，三是由辦學單位選調具備教師條件的技術人員和管理人員，四是由普通高等學校調入高、中級職務的教師。對於專職教師的配備，上級主管部門不宜統得過死，應由辦學單位或成人高等學校根據人才需求制定師資建設總體規劃，經主管部門批准後付諸實施（李祖培、毛添玉，1988；關世雄，1991）。

成人高等學校的兼職教師來自生產、教學、科研第一線，他們的教學，彌補了成人高等學校的缺陷和薄弱環境，活躍了學術空氣，密切了與生產、科研和普通高等學校之間的聯繫，傳授了各學科領域內的新理論、新技術和新動態等（關世雄，1991）。

兼職教師的來源有二個方面：一是由辦學單位的技術人員和管理人員中聘請，二是由普通高等學校或其它成人

高等學校中聘請。任教師要求注意掌握政治、業務條件、堅持又紅又專的原則。因為，教師應該努力學習馬克思、列寧主義、毛澤東思想，不斷提高自己的思想政治水平和業務水平。

(二) 教師培養

成人高等教育師資隊伍的培養與提高，是關係到培養人才，出好人才的關鍵性問題，是各類成人高等學校各項建設中的一項基本建設。

目前，中國大陸成人高等教育教師的培養與提高方面，還存在著「使用多，培養少」的問題，以及社會地位和待遇低落等問題。

1. 初級職務教師的培養

在成人高等學校中，具有助教及相當的技術職稱，如助理工程師、技術員等等而從事教學工作的教師，屬於初級職務的教師。他們實際文化程度並沒有達到大專畢業水平。有些人則是剛參加工作不久的大專畢業生，缺乏教學實踐經驗，有的思想不夠穩定。

初級職務教師的培養提高工作，應該按照「做什麼、學什麼、缺什麼、補什麼」的原則，針對他們的不同情況、採取不同的培養途徑。其中，條件好又有培養前途的，可以送他們到普通高等學校去念研究生（李祖培、毛添玉，1988）。

2. 中級職務教師的培養

中級職務教師，具有講師及其相當技術職務的教師，屬於中級職務教師。他們有較多的實踐經驗，而且時

值壯年，並具有大專以上的文化程度。但是，也存在著一些實際困難，如工資待遇偏低、家庭負擔較重、住房條件較差等等。中級職務教師的培養提高工作，主要有四種：

- (1)在職提高：與高級職務教師有所不同，參加某項課題的研究，以便從中得到鍛鍊和提高。
- (2)脫產進修：對已經取得中級技術職稱但尚未具有大學本科畢業文化程度的教師，可通過委託代培或脫產進修等形式，組織他們參加普通高等學校的對口專業學習；對於已經取得中級技術職稱而又具有大學本科畢業文化程度的教師，他們參加普通高等學校舉辦的有關科技短訓班脫產學習，其中作為學科帶頭人而重點培養的，則可派到普通高等學校去攻讀碩士研究生學位或參加助教進修班學習，有條件時還可派他們出國考察、學習。
- (3)參加教育、科技的學術活動：參加有關學科的教學。科技專題研討會和其它學術活動，不斷獲得新知識、新技術。
- (4)參加業餘學習：認真參加業餘學習。特別應針對他們現有知識和能力的不足，如外語水平較低，不會計算機操作等等，具有一個大學教師所應具備的知識結構和能力結構，以滿足教學工作的需要（李祖培、毛添玉，1988）。

3. 高級職務教師的培養

高級職務教師，一般是指具有教授、副教授職務的

教師，這在各級各類成人高等學校當中為數是不多的。這些教師年齡一般偏大，目前均負有重任，已成為學術帶頭人。有些教師知識結構與事業需要有不適應的現象。所以教授、副教授職務的教師，需要再學習、再提高。

對於具有高級職務教師的培養與提高工作，主要有四種：

- (1)在職提高：高級職務的教師在完成教學任務的前提下，應該結合教學工作，搞一些專題性的研究，在研究過程中，使自己得到充實、提高。
- (2)短期培訓：普通高等學校舉辦了各種新理論、新技術、新工藝的短期培訓班，跟上時代前進的步伐。
- (3)參加有關科技、學術會議：成人高等學校同普通高等學校一樣，有不斷召開各種科學技術或學術專題研討會。
- (4)出國考察：有條件的成人高等學校可選派有關高級職務的教師出國到對口的高等學校或科研部門去考察、學習，參加學術會議（李祖培、毛添玉，1988）。

二、教師職責、考核和晉升

成人高等學校教師，應同普通高等學校教師一樣，中共教育部（1979.11.27）頒發了「高等學校教師職責及考核的暫行規定」，提出高校教師應熱愛祖國，為社會主義服務，走又紅又專的道路，為培養社會主義現代化建設人才多做貢獻。

（一）教師職責

成人高校與普通高校之教師的等級均分教授、副教授、講師、助教四級。在未按本規定正式確定職稱以前，暫稱為教員。茲將各等級教師之職責分述如下（楊之嶺等，1988；李祖培、毛添玉，1988）：

1. 助教：擔任一門課程的輔導、課堂討論、習題課、實習課或實習。其中體育、公共外語、製圖課程的助教，應擔任講課，其他課程的助教、經領導批准，也可以擔任部份的或全課的講課，助教在指導教師的指導下，可參加教學或科學研究工作。
2. 講師：獨立擔任一門課程的教學工作、組織與指導實習，指導畢業論文、畢業設計，此外，擔任實驗室的實驗工作。或參加科學研究及其他科學技術工作。並協助教授、副教授指導研究生和教師的進修。
3. 副教授：獨立擔任一門以上課程的教學工作。組織與指導畢業論文，畢業設計的教學工作。並擔任學術指導人或科研課題的負責人，提出學術論文或做出科研成果；主持或參加編寫。指導實驗室的建設、設計及指導研究生和教師的進修。
4. 教授：應擔任比副教授職責水平較高的工作。

(二) 考核內容

對教師進行考核，其目的在於給每一個人的勞績做出公平合理的評價，從而對教師的合理任用、提職晉級以及進一步培養提高提供依據。主要考核三個方面。

1. 德（政治表現）：主要看教師的道德品德和工作態度和責任感、科學態度、團結互助、參加政治學習，遵守

社會主義法紀和工作紀律的情況。

2. 識（學識水平）、能（業務能力）：主要看教師的教學、科學研究的業務水平和創新精神及其能力。
3. 績（工作成績）：主要看在教學、科學研究等各項工作中的貢獻。進行綜合考核、評定（楊之嶺等，1988；李祖培、毛添玉，1988）。

（三）考核方法

對教師的考核工作，一般每學年或學期進行一次。應先由教師本人填寫「教師工作情況登記表」，在一定範圍內徵求意見，在此基礎上對每個教師的政治思想、教學成績、科研成果和外文程度，進行認真的考核和鑑定。

如職工、農民高等院校教師的職稱，同普通高等學校教師一樣分四級。確定與提升教師職稱，必須堅持規定的各項條件，對於大家公認的條件成熟的教師，可先行評定；對於有爭議的和把握不大的，可待條件成熟後再行評定。要堅決防止規定年限、不講條件、簡單從事、降格以求的錯誤做法。確定與提升教師職稱的人員應具有高等學校本科畢業的學歷。對不具備學歷的，除評議其業務成績外，還應對本專業必須的基礎理論知識、技術知識和外語程度進行測驗，證明其現有文化程度確已達到大學本科畢業水平的，才可參加確定與提升高等學校教師職稱（關世雄，1990）。

目前的考核工作，仍停留在行政辦法，缺少量化的考核辦法，一般採用自然狀態的計量（如學歷、工作年限和提拔使用年限等）和業務評語。但是教師的教學質量，

很難做到數量化。殷洗議等（1986）提出語言化綜合評定辦法，他們認為教學過程是一個複雜的智力生產過程，教師教學質量的評定是一個複雜的綜合評定系統。如學術水平、教育修養、學風、教學態度、科學性、思想性、理論聯系實驗、少而精、啓發式、因材施教、教學藝術性，可接受性和培養能力等13個評定因素，然後再分解爲31項解評定指標。

各類成人高等學校教師的編制和高職務的定額，應由中央國家教委及其主管部門確定。還有成人高校教師的職務聘任改革工作，應在國家教育委員會統一領導下，選擇幾所不同類型的學校進行試點，取得經驗後制定出有關工作條例。如函授教育的高等學校教師的任職資格時，對其業務能力和學術水平的考核，還應根據函授教育的特點，著重從教學成績、教學資料的質量以及科學研究成果等方面考核。

職工、農民高等院校教師職稱是一九八〇年八月教育部發出「關於職工、農民高等院校教師確定與提升職稱的通知」規定：經正式批准和備案的職工、農民高等學校，才可在專職任課教師中進行確定與提升教師職稱的工作。廣礦企業、事業單位舉辦的職工高等院校的專任教師中，過去長期從事工程技術工作的人員，根據他們訂情況或按照國務院一九七九年十二月十日頒發的「工程技術幹部職稱暫行規定」，確定與提升工程技術幹部的技術職稱，不再參加評定高等學校教師職稱。從非高等學校教師中調入職工、農民高等院校從事教學工作的，須經一年以上教學

實踐的考察，再評定教師職稱、不能用原有職稱簡單地套改成人高專學校教師職稱（關世雄，1990）。

三、師資的任用與流動

(一)師資的任用

成人高等學校對各級各類教師的任用，要堅持「任人唯賢」和「德才兼備」的原則。一般實行公開招聘和聘任「組閣」的制度，成人高等學校可根據教學的實際需要，對教師公開招聘；應聘人員經過考核優先聘任其擔任相應職務。對於有較強組織管理能力的教師，可聘任其擔任系、教研室的主要負責人，然後由主要負責人「組閣」，建立一個同心協力，團結一致的教學隊伍。

(二)師資的流動

目前，成人高等學校的專職教師存在著「數量不足、質量不高、使用不盡合理」等問題。為了解決這些問題，必須有計劃、有組織地開展人才流動（李祖培、毛添玉，1988）：

1. 要堅持合理的流向：中共總理趙紫陽在六屆一次人大會議的政府工作報告中指出：「建立科技人員合理流動的制度，獎勵他們到中小城市、農林、民族地區和邊遠地區」。當前，教師的流向應該從人才積壓的普通高等學校流向急需人才的成人高等學校，這是符合合理的流動方向的。
2. 要改革人事管理制度：就是要改進教師的考核、定職、晉級（晉升）、獎勵等制度，制定優惠政策，鼓勵普通

高等學校教師到成人高等學校去任教，特別是到到邊遠地區去從事成人高等教育工作。

3. 要實行有計劃地組織調配制度：大學畢業生的分配部門應根據成人高等教育的急需，盡可能地多分配一些本科畢業生；在學校內部也應根據教學任務的輕重緩急，合理地調配教師。一個企業系統若舉辦幾所成人高等學校，可根據各單位的地區分布和學生來源相對集中的特點，提出各校重點開設的幾個主要的、學生來源較多的事業，向全系統開放。這樣做，一是可以相應地解決生源不足的問題，確保連續開班；二是可以有計劃地合理配編專職教師，使專職教師在整個系統中進行流動，以充分發揮他們的作用。

第二節 師資結構

發展教育要兩條腿走路。解決人才問題，不僅要大力加強普通教育，還必須大力加強成人教育，提高幹部、職工、農民和其他勞動者素質，由於中國大陸現代化建設迅速發展，由於科學技術日新月異，不僅受教育少的人不能適應形勢的需要，不斷地重新學習、更新知識。因此，成人教育在整個教育事業中的地位 and 作用將顯得越來越重要。

教師師資的結構包括學術結構、年齡結構、專業結構、知識結構、智能結構等許多方面。目前中國大陸高校師資，不論是數量或質量都有問題。

未來高等學校教師應該具備什麼樣的素質，這是師資隊伍建設的一個重要問題。高校教師已面臨著21世紀的嚴峻挑戰，若不全面提高教師的素質和水平，難以適應21世紀對高校教師的要求。

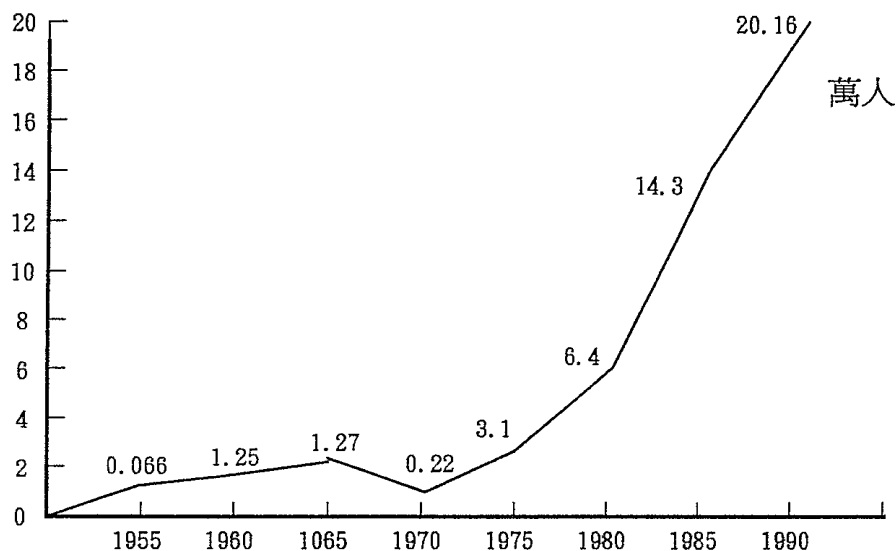
中國大陸高校教師經國40多年的建設發生了巨大變化，特別是改革開放、實行教師職務聘任制度以後，年齡結構、職稱結構、學歷結構、學科結構都逐漸趨向合理。但從社會的發展和教師職務聘任制對高校教師的要求看，當前高校教師不論是整體素質還是個體素質，都與之不相適應（任焦，1991）。特別是職稱結構比例失調和年齡老化問題更為嚴重。這是當前高等教育事業中急待探索和加以解決的重大課題，以下分成幾種結構來探討。

一、教師人數、師生比例

（一）教師人數

成人高等學校師資，自一九四九年起經過數十多年不斷充實、提高，到一九九〇年，有專任教師87,900人，是初期的275倍。（見表8.2-1）

表 8.2-1 成人高等學校教職工數的發展情況(1949-1990)



資料來源：1. 關世雄主編(1990), P. 577-613
2. 中國統計年鑑(1991), P. 905
3. 中國統計年鑑(1991), P. 705

相對普通高校而言，成人高校教員隊伍構成較複雜，是有多結構性的特點。它的構成，既有專職人員、又有兼職人員；既有常規的教育工作者，又有非常規的教育工作者（包括社會的有關人員和學員本身）。在兼職人員中，既有長期的，也有短期的，還有臨時的。

專職教員，主要由國家根據成人高校的辦學規模，即在校學生數，按適當比例加以配備。例如，過去教育部曾規定，夜大學學員，與教職工為15~30：1，函授為25~40：10。兼職教師，主要是成人高校根據各專業課程設置，以及師資的狀況，加以聘請。這是成人高等教育的特點（高本義、葉忠海，1989）。

教育部（1963）規定，加強全日制高等學校舉辦的函授、

夜大學工作，對其人員配備和編制定額作出規定。具體規定有：
：函授部編寫教材和教學指導書教師，按每門課程配備一人；
面授、輔導和批改作業的教師，按函授生50人以下的配備一人：
：50～500人按50～70人配備1人；500～1000人的，除500人按
50～70人配備1人外，其餘按150～250人配備1人，超過1000人
的超過部分按350人～450人起配備1人。夜大學教師，按學員25
～50人配備1人，行政幹部按100人以下配備1人；100人以上按
100～150人配備1人。

成人高校與社會緊密相連，成人高校必須依靠社會辦學，聘請有特長的社會各界的人士為兼職教員。特別是職工高校的教學內容，必須依靠有關的科研單位，聘請有關的專門研究人員作為兼職教員。此外，考慮成人高校的經濟效益。

由此可見，成人高等教育的特點，決定了成人高校教員構成的多結構層。它是一支由教學人員、科研人員、工程技術人員，以及其他專業人員所共同組成的新型的教員。這種新型的教員，相對於普通高校教員來說，有其明顯的特色（高本義、葉忠海，1989）。

一九八九年成人高等教職工情況和一九九〇年成人高等學校基本情況可參見表8.2-2, 8.2-3。

專職教員是實施成人高校教學計畫、教學大綱的主要保證者。一般來說，成人高校，特別是獨立的成人高校，教學任務的完成，主要靠成人高校的專職教員。是成人高校教學的基本力量及成人高等教育理論研究的骨幹。

兼職教員在成人高校中具有獨特作用，一般都是生產第一線的技術骨幹，科研第一線的中堅力量，教學第一線的教學骨

幹。他們不僅具有專業的特長，有的還有創造性成果，而且還較了解本學科領域國內外新成果、新動態。他們在成人高校教學和科研中，具有獨特作用。

此外，在全日制大學、科研單位，工廠企業舉辦的成人高校中，這些單位和部門的兼職教師更是成人高校教學、科研的強大的後盾力量。特別在目前專職教員力量不足，兼職教員佔相當大的比例情況下，更是如此。

表8.2-2 1988年成人高等教職工情況

單位:人

	學校數(所)		教 職 工 數													兼任教師數			
	計	其中中央部門	校 本 部			教 職 師			工 數			科 人			校 場 附				
			專任	任	教	師	助	教	教	員	員	員	員	員	員		員	員	員
總 計	1373	309	19447 1	18430 2	86893	451	10483	29988	17934	28037	18278	47371	31760	1282	5793	3094	25530	4650	
其中:女			67220	62850	26388						8813	16152	11497	272	2410	1688			
一按部門分																			
中央學校	281	281	39326	36677	15643	115	1739	4655	3768	5376	3484	9133	8417	214	1566	905	3231		
地方學校	970		14376 2	13741 0	66266	339	8658	2408	12268	20920	13789	26029	21326	716	3532	2104	22020		
二按類別分	1373	309	19447 1	18430 2	83893	451	10483	29988	17934	28037	18278	47371	31760	1282	5793	3094	25530		
廣播電視大學	40	1	24157	23525	9659	88	1027	3395	2244	2905	3262	7578	3026	47	164	421	12474		
職工高等學校	888	246	81617	77471	36974	126	3149	12593	8955	12151	7442	19059	13996	288	2765	1093	10157		
農民高等學校	5		406	390	174		19	84	21	47	32	92	95	3	11	2	10		
管理幹部學院	171	57	37841	35218	14128	131	1851	4410	2493	5243	3143	9797	8150	258	1732	639	1407		
教育學院	265	5	49999	74254	25742	105	4402	9363	4213	7659	4300	10760	6452	685	1121	939	1106		
獨立函授學院	4		445	444	219	1	35	143	8	32	99	85	41	1			376		

資料來源:中國教育年鑑,1989,P.83

註:教員:1.中國各級各類學校擔任教學工作的人員的通稱。

2.高等學校還未正式確定學銜或職務名稱的教師。

表8.2-3 1990年成人高等學校基本情況 單位：萬人

項 目	學校數 (所)	畢業 生數 (萬人)	招生數 (萬人)	在 校 學生數 (萬人)	教 職 工 數 (萬人)	專 任 教 師 (萬人)	兼 任 教 師 (人)
成人高等學校	1321	48.64	49.24	166.64	20.16	8.79	24731
廣播電視大學	40	8.07	9.30	31.44	2.86	1.12	12374
職工、農民高等等學院	840	7.70	6.94	23.07	8.41	3.70	9600
管理幹部學院	172	3.00	2.29	5.42	3.92	1.43	1178
教育學院	265	9.32	7.60	25.30	4.89	2.49	676
獨立函授學院	4	0.40	0.41	1.57	0.08	0.05	903
普通高等學院辦函授部或夜大學		15.72	19.90	69.32			
電大、函大、北大普通專科班		4.43	2.80	10.52			

資料來源：中國統計年鑑，1991, P. 705

二、教師年齡結構

高校教師年齡結構如何才算合理？這是整個師資結構中的一個重要的結構。一般而言，一個完整的年齡結構、應由老年、中年、青年構成一個具有合理比例的綜合體，並處於不斷發展的動態平衡之中，只有這樣的年齡結構，才能按照人的心理特徵與智力水平，發揮其各自的最優效能。根據對一五〇〇年至一九六〇年間全世界1249名傑出科學家和1928項重大科學發明成果的統計，發現科學發明的最佳年齡區在25歲至45歲，其最佳巔峰在37歲左右。

就教師的成長過程來看，大致經歷五個階段（王克，1983：43）：

- (一)知識結構的調整、充實階段，大學畢業後一般需要4~5年（其年齡狀況大致在23~27歲）。
- (二)進入主動工作狀態，單獨教學。科研任務（其年齡狀況大致在28~31歲）。
- (三)進入最佳工作狀態（其年齡狀況大致在31~55歲）。
- (四)教師工作狀態衰退階段（大致在55~60歲）。
- (五)教師工作狀態衰老階段（大致在60歲以後）。

北京職工醫學院，教師隊伍結構現況來說明：

師資結構現狀是，其有高級職務的學科帶頭人占14%，中初級教師占52%，初級教師占34%。中初級教師占教師總數的86%。（見表8.2-4）其中有84%的同志年齡在25~45歲之間。高級教師比例偏低且年齡老化，急需在中青年教師中培養接班人是我們面前十分現實的、緊迫的問題。醫學院校的學科分類較多，一般來說高級教師占教師總數20%左右更有利于教學

，北京職工醫學院差距還比較大。同時現有高級教師在「八·五」期間均延續到退休年齡（見附表8.2-5）。所以「八·五」期間，以至本世紀末，教師隊伍質量和科研水平能否超過現在，而有顯著提高，將取決于中青年教師的迅速成長。

表8.2-4 各級教師構成表

	正、副 教授	高級職 務佔%	講師	助教	中、初級 職務佔
現有人數 和比例	7	14	26	17	86

資料來源：張德昌，1991，P. 64

表8.2-5 「八·五」期間高級教師退休情況表

	1991	1992	1993	1994	1995	總計
年度退休 人 數	1	3	1	1	1	7
年度待退 休 人 數	6	3	2	1	0	

資料來源：張德昌，1991，P. 64

據一九八九年統計，全國1075所高校有教師39.7萬人，教師隊伍中35～45歲年齡的人數比例低，只佔全國教師總數的14%，比正常結構的比例低14%（任焦，1991：71）。特別成人高校教員隊伍在黨和政府的關懷下，有很大發展，已初具規模。由於「文革」十年中，成人高等教育事業遭到嚴重破壞。黨的十一屆三中全會以來，成人高校專職教員隊伍雖然又重新建設，但目前仍數量奇缺，質量下降。北京市30所職工高校338名專職教師的基本情況的統計見表8.2-6。

由表（8.2-6）可知：

- (一)職工高校的專職教師嚴重不足。
- (二)骨幹教師少，目前只有一位副教授。
- (三)文化程度不高。
- (四)教學經驗較少。

這種現狀不僅不能適應成人高等教育事業發展的需要（高本義，葉忠海，1989：277）。

要充分發揮教師隊伍的積極作用，必須堅持老中青三結合的年齡結構，力求使成人高等教育的師資隊伍年輕化。年齡和一個人的體力、精力、智力、經驗等有著重大的關係，而這些直接影響管理工作的成效和質量。在管理隊伍的年齡結構上，一般地說，較高管理層次的幹部年齡相對可稍大些；而較低管理層次的幹部，年齡則要求更輕一些。

二、教師學術（職稱）結構

成人高等學校的教師應該按照普通高等學校教師的職稱系列確定合理的職務比例，具體地說，成人高等學校的教師也應按照助教、講師、副教授、教授來聘任他們的職務。但應考慮

表8.2-6 北京市338位專職教師的基本情況

政治面目	職稱					年齡			教齡		開課情況		學歷			專業時間					
	黨員	團員	群眾	副教授	工程師	講師	助教	助工	未定	50歲以上	49至30歲	29歲以下	五年以上	四年以下	已開課	未開課	大學本科	大專	大專以下	69年前	67至80年
	65	47	226	1	108	58	169	61	180	97	141	197	242	96	218	97	23	156	49	133	
%	19.3	14	66.7	0.3	32	17.2	50	18.5	53.2	28.7	42	58	71.6	28.4	64.5	28.7	6.8	46.2	14.5	39.3	

資料來源：紀述祖，1984，轉引葉忠海、高本義，1989，P. 278

的是他們所承擔的任務與普通高等學校教師有所不同，具體情況也有差別，所以應當從實際出發，實事求是地制定成人高等學校教師職務評定的工作條例和細則（李祖培、毛添玉，1988）。

有人認為，教授、副教授、講師、助教的比例，1：2：3：4的「寶塔形」較為合理，因為這樣的教師學術結構比例，適應高等學校教學、科研的實際需要，能更好地發揮教師學術人才的作用。但一般地說，各級各類高等學校，其學銜比例不必完全一致（潘懋元，1984：139）。

成人高等學校專職教師隊伍的合理職稱結構，也應以「金字塔」型為宜。

三、教師專業結構

成人高等學校不同於普通高等學校，它的任務比較單一，只是從事教學工作，培養人才，一般不承擔國家科研任務。所以，成人高等學校專職教師的合理結構應該是使公共課、基礎課，技術基礎課和專業課教師的比例關係形成「金字塔」型或「正三角型」的結構。其中，公共課、基礎課和技術基礎課的教師，應按照所開設專業及其規模的實際需要，根據不同學種，合理地配備；專業課教師，可按不同專業適當配備，主要是從事專業教學及其組織工作（李祖培、毛添玉，1988）。

在安排配備成人高校各級管理幹部時，應實現合理的組合，合理的專業結構是指根據成人高教各方面實際工作的需要，對管理幹部的知識的要求有一個合理的構成比例。任何一個幹部都不可能是全才，但從幹部專業化的要求，一個幹部假如對某一專業比較熟悉，那對於教學管理及其它宏觀管理就比較有

利。由此，所組成的管理幹部隊伍，如能根據他們在專業知識上的所長和所短，加以合理配置，就能達到整體的專業知識的互補，使管理群體發揮最大的整合效應。實現高效的管理、有著重大的意義。

第三節 教師的地位與待遇

中共黨的十一屆三中全會以後，由於黨和政府對成人高等教育的重視和推動，由於全國工作重心向經濟建設的轉移，四化建設對各方面人才的迫切需求，使成人高教得到了迅速蓬勃的發展，各種類型的成人高校的數量和在學人數都是前所未有的。幾年來，成人高教為四化建設培養了大批急需人才，在社會主義物質文明和精神文明建設中發揮了令人矚目的積極作用。

各類成人高等教育招生規模不斷擴大，數量持續發展。到了一九九〇年，中國大陸的普通高等學校有1075所，而成人高等學校達到1321所，可見成人高等學校在大陸所受的重視（葉忠海，1989：27；國家教育委員會，1991）。成人教育的概念在不斷擴大，已涵蓋全國人口五分之四，因此，成人教育的師資隊伍建設，與普通教育的師資隊伍建設同樣應該引起高度重視。成人教育師資隊伍和成人教育專業一樣，還很「年輕」，有很多不適應的地方。

近幾年來，有關教師的地位及生活待遇問題一直為人們所關注。有關教師地位及待遇，素質之實際情況分別探討如下：

一、教師的地位與待遇

幾年來，由於成人教育發展較快，普遍存在師資不足，質量偏低、隊伍不穩、來源不暢等問題。經過幾次調整、晉升工資，廣大教師包括成人教育師資，生活待遇有了相當的改善，但工資偏低的狀況還有待於逐步解決。從事成人教育工作的教師，工作條件差，擔負的任務重，是很辛苦的。據一九八〇至一九八二年計對85個國家和地區的教師工資收入指數平均值及國民平均GNP平均值所作的調查，見表 8.3-1。

表8.3-1 世界各國教師工資收入指數的統計(1980-1982)

	孟加拉國	埃塞俄比亞	尼泊爾	馬里	馬拉維	盧達	布隆迪	黎馬里	海地	阿富汗	斯里蘭卡	中非	尼日爾	馬達加斯加	加納
教師收入指數平均值	2.61	12.52	3.34	14.23	6.75	10.23	16.13	5.15	1.85	3.00	1.30	12.53	10.86	1.92	1.62
國民平均GNP平均值(美元)	137	140	140	187	205	225	230	250	290	270	285	310	330	333	410
	奧門(阿拉伯)	塞內加爾	坦尚尼亞	利比亞	贊比亞	洪都拉斯	埃及	泰國	菲律賓	喀麥隆	津巴布	尼加拉瓜	摩洛哥	剛果	
教師收入指數平均值	15.36	11.24	5.19	2.46	4.75	7.09	4.76	3.75	2.26	1.57	4.61	9.29	3.53	8.38	5.55
國民平均GNP平均值(美元)	430	440	510	580	530	600	607	615	743	755	780	783	840	877	1005
	牙買加	毛里求斯	秘魯	厄瓜多爾	哥倫比亞	突尼斯	土耳其	敘利亞	哥斯達黎加	約旦	韓國	馬來西亞	巴拿馬	阿爾及利亞	墨西哥
教師收入指數平均值	5.69	3.28	2.28	3.92	1.94	4.66	2.66	2.32	4.36	3.59	4.19	4.10	3.09	3.86	1.75
國民平均GNP平均值(美元)	1040	1090	1137	1270	1280	1373	1446	1530	1580	1576	1710	1773	1920	2120	2203
	葡萄牙	阿根廷	南斯拉夫	烏拉圭	匈牙利	委內瑞拉	香港	以色列	新加坡	特立尼達和多巴哥	阿曼達	愛爾蘭	新西蘭	英國	日本
教師收入指數平均值	2.84	1.27	2.21	1.41	1.29	2.85	2.50	1.54	2.71	2.83	1.85	3.66	3.25	2.23	1.77
國民平均GNP平均值(美元)	2447	2520	2737	2810	2850	3997	4790	4917	5193	5605	6090	5087	7570	8897	10016
	奧地利	芬蘭	加拿大	荷蘭	比利時	法國	聯邦德國	丹麥	沙特	挪威	瑞典	瑞士	科威特	阿聯	美國
教師收入指數平均值	1.77	1.68	2.62	3.62	3.56	3.10	2.13	2.16	2.43	2.06	2.35	2.42	0.56	0.86	2.2
國民平均GNP平均值(美元)	10107	10423	10950	11397	11620	11867	13167	12950	13286	13465	14143	16960	19830	24215	13160
	義大利	古巴	安哥拉	保加利亞	捷克	印度	瓜地馬拉	博茨瓦納	盧森堡	多哥					
教師收入指數平均值	2.19	1.23	6.66	1.63	1.88	4.50	2.6	4.2	2.85	10.54					
國民平均GNP平均值(美元)	6840	1500*	1650*	2580*	2600*	260	1130			395					
備註	帶*號的國民平均GNP平均值為估計值,其它表同。														

資料來源：轉引何排羅等，1988,P.27
註：教師工資收入指數：教師平均工資收入 ÷ 當年國民平均GNP

教師工資收入指數的平均水平與國民平均GNP水平的關聯，可得表8.3-2。

表8.3-2 教師工資收入指數與GNP水平

國民平均GNP檔次	300美元以下	300-500美元	500-1000美元	1000-2000美元	2000-5000美元
教師工資收入指數	6.80	9.58	4.80	3.47	2.08
國民平均GNP檔次	5000-10000美元	10000-15000美元	15000-20000美元	20000-25000美元	
教師工資收入指數	2.67	2.42	1.49	0.86	

資料來源：轉引何排麻等，1988,P.38

可見，教師工資收入指數與國民平均GNP水平有著很強的關聯性，愈是發達國家，其教師工資收入指數愈低，愈是落後國家卻愈高，二者相差可從1.5到9.5。

中國大陸教師工資收入的具體數據，未正式公布，但是，1988年4月1日「光明日報」報導中，從一九七八年到一九八六年間，知識份子年平均收入從582元原增加到1368元。而一九八六年北京文化教育部門的年平均工資為1394元。而且，據北京大學所做的調查表明，北京大學教員的年平均工資為1498.2元。從中國大陸的情況來看，各行業的知識分子的工資大體都差不多，可能教師略低一點，但也不致低得太多。

假定教師的年平均工資收入在一九七八年到一九八六年這九年內，由 582元均增加到1368元，那麼年平均增長率為11.3%。這樣就可以得到各年度的教師工資收入指數如表8.3-3。

表 8.3-3 教師工資收入指數(1978-1986)

項 目 \ 年 份	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
教師年平均收入(元)	582	647.77	720	802.43	893.11	994.03	1106.35	1231.37	1308
國民平均GNP(元)	367.88	404.05	439.57	463.20	492.93	542.93	622.66	794.59	887.24
教師收入指數	1.58	1.60	1.64	1.73	1.81	1.83	1.78	1.55	1.54

資料來源：轉引何排麻等，1988,p.30

由表8.3-3，中國大陸教師工資收入指數在此九年間從未超過2，最高的一九八三年也僅以1.83，到一九八六年回到1978年的水平。自中共政權成立來，教師工資收入指數一直偏低。

近年來，中共國民平均GNP上升到人約400美元，而同樣的發展中國家的教師工資收入指數平均值為9.58，高出將近四倍。如果與印度相比，也要低一倍以上，印度教師工資收入指數一般在4左右。和已開發國家比較起來，中國大陸教師工資收入指數也是偏低的。

目前，中國大陸教師的工資偏低的狀況，是歷史因素形成的，要作較大的改變並非是一件容易的事情，在觀念上和實踐上都遇存在著許許多多的待解決的問題。

二、教師的素質問題

未來高等學校教師究竟應該具備什麼樣的素質，這是關係到師資建設的一個重要問題。

素質是指獲得識、才、學的生理基礎，是一個外延很廣的概念。從智力類型來說，高等學校師資的素質結構主要應由具有再現型、發現創造型素質的人來組成。胡耀邦（1980）全國師範教育工作會議上向全國教師提出的三點內容作為要求；「第一要有比較淵博的知識；第二要認真研究掌握教育科學，懂得教育規律；第三要有高尚的道德品質和崇高的精神境界。」這三點應作為教師素質的綜合條件。

當前，中國大陸高等學校師資隊伍的智力結構由於歷史原因和體制上的弊端以及管理工作的因素等等，存在著許多不合理現象。要改變這種現狀，實現師資結構的科學化，其內部條件之一是教師的進修提高。教師的進修提高包括紅與專兩個方面的。對師資的進修提高，根據教師成長的不同階段，要有不同要求（王克，1983：43）。

大陸的成人高校教師，從學歷和職稱比例看（見表8.2-2，表8.3-4），素質相當低。要提高成人教育師資的待遇，必須同時要提高教師的素質。師資的素質不提高，那麼提待遇就失去基礎。目前成人教育師資存在「三多、三少」：從普通教育轉來的多；新畢業的青年教師多；不懂成人教育規律的多；實踐經驗少，專業師資少，學科帶頭人少。因此要解決教師的崗位合格，包括文化水平和實際能力。培訓提高成人教育師資，普通高等學校擔負著義不容辭的責任。普通高等學校向成人教育開放，是社會、經濟發展的必要要求。特別是師範院校，

舉辦成人教育師資班，發揮自己的優勢，應該邁出更大的步子（智達，1987）。

最近中國大陸「國家教委」設立「高等學校師資培訓交流武漢中心」，並舉辦「脫產助教班」和「函授助教班」，旨在提升素質，目前未產生深入普遍的效果。

幾年來，由於成人教育發展教快，普遍存在師資不足、質量偏低，人才來源不穩等問題，因此要提高師資素質必須有正確的政策和方法。

表8.3-4 1988年成人高等學校專任教師的學歷情況 (單位:人)

	編 號	合 計	研 究 生 畢 業			高等學校本科畢業			高等學校 專科畢業 及本專科 肄業二年 以上	高等學校 本專科肄 業未滿二 年以下
			博 士	碩 士	未授博士 、碩士學 位的	學 士	研 究 生肄 業	未授 學士 學位 的		
甲	乙	1	2	3	4	5	6	7	8	9
總 計	1	86893	23	1364	1136	34827	295	32678	14640	1930
教 授	2	451	10	22	63	107	3	203	27	16
副教授	3	10483	7	114	257	1963	63	6812	1071	196
講 師	4	29988	2	428	246	8277	145	15526	4607	757
教 員	5	17934	4	341	280	6638	24	5406	4593	648
助 教	6	28037		459	290	17842	60	4731	4342	313

資料來源：關世雄，1990, P. 611

第四節 綜合探討

近幾年來，中國大陸成人高等學校師資，不斷充實、提高，可是當前成人高校師資改進措施，迄今尚未落實，仍有種種問題存在。本節首先探討成人高校師資的特色，進而論及其問題。

一、特色

(一)成人教師配合專業設置，發揮成人教育功能

成人教育在滿足社會人士進修的需要，因之成人教育的專業設置必須配合社會要求，大陸成人教育類型多，因之師資也配合專業設置聘請，頗能發揮成人教育功能。

(二)成人教師多借重企業人才，使實踐經驗充分發揮，滿足成人進修需求

成人高校許多專門課程多借重企業人才，許多實習課程也常請工程技術人員或高級技工任教，由於他們的實踐經驗豐富，可供成人教育師資得到充分的支援。

(三)成人教師可利用在職進修充實本身條件，有助於成人師資專業水準的提升

成人教師可利用在職方式進修，分別對初級，中級和高級師資作有計畫的進修安排。國家教委會並在六所師大設置師資培訓中心，作在職進修工作，並積極開展在職的崗位培訓，尤其對青年教師，更鼓勵他們供讀學位課程。

二、問題分析

(一)各級各類成人學校的師資水準偏低

大陸成人高校師資學歷偏低，擁有博士學位者很少，教師學術基礎不足，教師大多是由普通高校兼任，無暇對成人教育相關理論加以探究，造成師資水準偏低的現象。

(二)成人專任教師比例低，缺乏專業知識

大陸成人高校教師兼任多，專任少，兼任教師對成人教育理論未能涉獵，造成專業水準不足，影響師資素質。

(三)成人教師地位及待遇低

大陸成人高校教師待遇尚不及百貨公司的售貨員，教師在社會上的職掌聲望甚低，社會地位低落，相對地，也影響成人教師的工作意願，使成人教育發展受到相當大的影響。

(四)來自企業界兼職的成人教師未能進行教學研究

成人高校為解決專門課程師資之不足，常借重企業界人士兼職，此類兼職教師經驗多，但常缺乏教學研究，影響教師教學品質。

(五)缺乏成人教師專責培訓機構

大陸普通高等教育或成人高等教育均未設有成人教育系所，使得成人教師未能經專責機構培訓，嚴重影響其專業水準。