

## 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和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。