

美国高校兼职教师队伍建设综述及启示

张琼¹, 栾东庆², 王全旺³

(1. 上海立信会计金融学院, 上海 201209; 2. 上海工程技术大学, 上海 201620;
3. 山西大同大学, 山西 大同 037009)

摘要: 文章从美国高校兼职教师产生的背景入手, 分析美国高校兼职教师队伍现状及存在问题, 并探索兼职教师未来职业走向, 从中得到启示, 借鉴美国高校兼职教师队伍发展的经验, 推进我国高校兼职教师队伍发展及整体师资队伍建设水平的提升。主要体现在: 加强兼职教师队伍建设; 构建兼职教师培训体制; 完善兼职教师薪酬制度; 搭建良好的兼职教师人文环境。

关键词: 美国高校; 兼职教师; 启示

中图分类号: G649.3

文献标志码: A

文章编号: 1003-2614(2020)03-0100-05

美国共有高校4000余所, 高校教师队伍构成主要是全职教师和兼职教师两大类, 全职教师有终身制和合同制两种。美国兼职教师聘用历史由来已久, 为了更好地满足教学工作的需要, 很多高校都会聘用具有一定实践经验的人担任兼职教师, 他们多数集中在社区学院, 工作职责以承担教学任务为主, 兼职教师按照按学期或学年课程签订聘用合同, 不占用事业单位编制, 根据教学及课程领取报酬。

随着美国高等教育的发展, 近年来, 兼职教师的发展已从社区学院转向为四年制大学教育, 兼职教师已然成为美国高校教师队伍的主要组成部分。其建设成长路径对我国高校教师队伍发展有一定的借鉴意义, 可通过学习研究美国高校兼职教师队伍的体制机制促进我国高校师资队伍建设的

一、国内关于美国高校兼职教师队伍建设的研究概况分析

(一) 文献的年份分布

基于中国知网数据库, 以“美国兼职教师”为检索条件, 对2010年至2020年的期刊通过文献进行搜索, 共搜索到相关文献73篇, 其中, 博士论文3篇、硕士论文32篇、期刊文献37篇、报纸1篇。从发展趋势每年对美国兼职教职的文献研究不足十篇, 相对较少, 近十年总体呈现缓慢上升趋势, 如图1所示。

(二) 文献的关键词分布



图1 文献数量年度走势图

通过对所有文献的关键词进行计量化分析, 形成关键词共现频率图, 从中可得出文献的主题主要集中在美国社区学院、专职教师、高等职业教育、兼职教师队伍、教师教学质量、教学效果、高职院校、教师聘任制度、专业发展等方面, 其他也有少量研究, 详见图2。

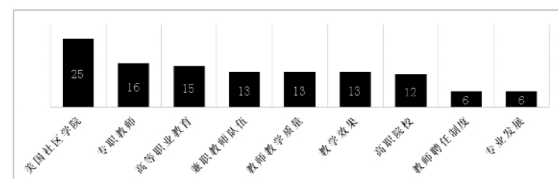


图2 关键词共现频率图

(三) 国内关于美国高校兼职教师研究概况

对所筛选的相关文献进行研究分析, 在梳理借鉴的基础上参考关键词等数据分析, 可见国内关于美国高校兼职教师的研究主要集中于以下两个方面:

1. 关于美国社区学院专兼职教师特点的研究

研究多聚焦于兼职教师作为社区学院的教学主体, 从兼职教师自身剖析其特点, 多以描述其生存生活现状切入点研究社区兼职教师的特点, 但对研究型大学兼职教师特点研究

收稿日期: 2019-12-17

基金项目: 2016年度上海市教育科学项目“基于SWOT分析法的上海地方高校人才引进策略研究”(编号: C160062); 2018年度上海立信会计金融学院校级重大教学改革和创新项目培育支持计划“应用型高校教师队伍转型发展的探索与实践”(编号: A0-11-0212-007121); 2018年度上海市教育科学研究一般项目“面向新工科建设的上海地方高校教师发展与评价激励机制探索”(编号: C18115)。

作者简介: 张琼, 上海立信会计金融学院人事处讲师, 研究方向: 教育学、人力资源管理、思想政治教育; 栾东庆, 上海工程技术大学管理学院副教授, 博士, 研究方向: 服务管理; 王全旺, 山西大同大学教育科学与技术学院教授, 研究方向: 教育管理。

较少^[1]。

2. 关于美国兼职教师师资队伍建设的研

究者从力图破解兼职教师的困境入手,研究从教师教学质量、教学效果、教师聘任制度、专业发展等角度开展,希望通过加强兼职教师队伍建设,加强兼职教师对所在学校的融入感和归属感,提高兼职教师的薪酬福利待遇,从根本上提升兼职教师的经济和社会地位。

二、美国高校兼职教师产生的背景分析

(一) 美国经济形势发展的需要

兼职教师的产生是顺应美国经济形势发展的需要。受美国财政紧张、高等教育拨款压缩的影响,高校终身制教师的雇佣成本越来越高,为了节约高校经济成本,减少在教师雇佣成本上的费用,越来越多的美国高校选择雇佣兼职教师以达到降低办学成本的目的,在此背景下兼职教师应运而生。在美国,兼职教师普遍存在聘期短、薪酬低的状况。

(二) 课程学科设置多样化发展的需要

兼职教师的产生同样是美国高等教育历史发展的产物,其最早出现于美国社区学院,随着社区学院发展规模的不断壮大,学生人数不断增加,全职教师的人数及规模越来越无法满足社区学院教学发展的要求,兼职教师则应运而生,用以补充社区学院教学能力不足,学院课程学科设置多样性发展明显,聘请具有行业专业实践技能和知识的兼职教师成为美国高校发展的趋势^[3]。

随着兼职教师的优势不断体现,越来越多的社区学院乃至研究型大学开始引入兼职教师教学体系,其已成为美国高校教师队伍的重要组成部分。

(三) 个人及市场的自身需要发展

兼职教师的产生与其自身及市场需求密不可分。从内因看,兼职教师从事此行业的动机既有外部也有自身因素,外部动机包括对金钱、地位及获得全职学术职位的权利、大学工作的灵活性和自由度的向往;内部动机则来自对教育教学的热爱、个人成长的自我满足感及服务社会的期望等。由于存在市场和自身经济及社会认可的需要,兼职教师的行业应运而生,并不断发展壮大。

表1 美国不同类型高校全职、兼职教师占比汇总表

类型	公立高校(百分比)		私立高校(非营利)(百分比)		私立高校(营利)(百分比)	
	四年制	2年制	四年制	2年制	四年制	2年制
全职教师	66	32	55	46	16	36
兼职教师	34	68	45	54	84	64

(数据来源:national center for education statistics 2017)

(三) 学历及职称结构差异化明显

兼职教师的学历学位普遍低于全职教师,数据显示拥有博士学位的全职教师是兼职教师的三倍多,在兼职教师队伍中,约有51%为硕士,占据半数以上,具有博士的比例仅为16%;而在全职教师队伍中,博士比例达到54%以上,硕士比

三、美国高校兼职教师队伍建设现状

美国高校整体上呈现以专职为主、专兼结合的高校教师队伍现状,全职教师及终身制教师是高等教育师资队伍建设的主体部分,发挥着高等教育的主体作用,兼职教师则是其有力而不可缺少的补充部分,同时构成了美国高校的师资队伍组成部分^[4]。美国高校兼职教师队伍与全职教师相比,具体有如下现状特征。

(一) 全兼职教师队伍数量增长趋势差异化

据美国教育部统计中心数据显示,从1995年秋季到2017年秋季,美国高校教师人数增加了49%,从100万增加到150万,全职教师的数量在此期间增加了38%,其中兼职教师数量达到72万,占教师总数的47%。兼职教师的数量在1999年至2011年间增加了72%,在2011年至2017年间减少了5%(见图3)。整体上呈现出全职教师、兼职教师均速增长,兼职教师增长数量及幅度超过全职教师的现状特点。

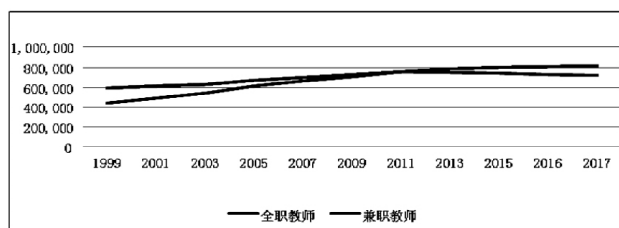


图3 美国高校全职及兼职教师增长对比图

(数据来源:national center for education statistics 2017)

(二) 高校分布存在差异性

不同类型的高校兼职教师因其高校所属性质及类型不同,则数量及占比又有所差异。以国家统计局数据为准,数据表明,公办高校而言,两年制社区学院比例明显高于四年制研究型大学,研究型大学兼职教师比例在各类高校中占比最低为34%。私立营利性高校兼职教师比例总体高于私立非营利性高校,除了私立非营利性高校以外,其他私立高校兼职教师聘用比例均高于50%。整体而言,兼职教师增速较快,从2005年到2016年,而兼职员工数量增加了17%。兼职员工的增加主要是由于在此期间兼职教师(19%)和研究助理(19%)的数量增加(见表1)。

例为29.7%(见表2),随着近年来综合研究型大学对全职教师门槛的提高,博士比例还将继续增加。由此可见,在大学中处于教学核心地位的仍为全职教师,兼职教师则因受教育程度低于全职教师,大多从事简单教学等基础性工作。

表2 美国全职、兼职教师学历比例表

类型	学士以下	学士	硕士	专业	博士
全职教师	1.2%	4.0%	29.7%	11%	54%
兼职教师	4.7%	17%	51%	10.7%	16%

(数据来源: national center for education statistics 2013)

兼职教师和全职教师在职称比例结构上差异明显,兼职教师多以教员和无职称为主,占比达到一半以上,教授、副教授及助理教授占比仅为4.4%、2.8%及3.7%。反观全职教师,则助理教授及以上总占比达73.6%,其中,教授占比最大,达到28.5%(见表3)。通过以上数据可以反映出,兼职

教师职称结构上与全职教师相去甚远,这固然与其学历学位低有较大关系,同时因兼职教师以教学任务为主,从事科研及学术探讨较少,但也由此可以看出兼职教师的职称晋升机会相对较少。

表3 美国全职、兼职教师职称比例结构表

类型	教授	副教授	助理教授	教员	讲师	其他
全职教师	28.5%	21.9%	23.2%	12.1%	3.2	11
兼职教师	4.4%	2.8%	3.7%	35.4%	7.7	46

(数据来源: national center for education statistics 2013)

(四) 年龄结构两头化及性别差异

2019年,国家教育统计中心(National Center For Education Statistics)统计报告显示,总体来看,美国高校教师队伍呈现女性多于男性的特点,女性比例均过半,其中,全职教师占

表4 美国全职、兼职教师性别比例表

类型	性别	
	男	女
全职教师	44.7%	55.3%
兼职教师	46.5%	53.4%

(数据来源: national center for education statistics 2017)

比55.3%,兼职教师占比53.4%(见表4)。教师的职业特点呈现女性居多的特点,固然与其稳定性强、假期多的工作性质相关,总体而言,女性从事教师行业的比例多于男性。

兼职教师的年龄大多集中在35岁以下、65岁及以上这两个年龄区间,35岁以下占比12.5%,65岁以上占比为11.4%。在35岁至60岁区间,则全职教师偏多。原因在于从事兼职教师的多为刚毕业而迫于就业压力的博士、硕士,或已退休仍有意愿从事教学的退休教师。总体看来,兼职教师的年龄要比全职教师小,兼职教师呈现年龄结构两头化趋势。

表5 美国全职、兼职教师年龄比例结构表

类型	30岁以下	30-34岁	35-39岁	40-44岁	45-49岁	50-54岁	55-59岁	60-64岁	65岁以上
全职教师	1.7%	6.9%	11.3%	13.6%	15.4%	16.8%	16.4%	11.5%	6.3%
兼职教师	4.3%	8.2%	10.3%	11.5%	14.4%	15.6%	14.5%	9.7%	11.4%

(数据来源: national center for education statistics 2013)

四、兼职教师队伍建设存在问题分析

兼职教师的存在一定程度上缓解了美国各类高校教学任务的压力,但兼职教师的地位及生存现状问题一直存在争议,相对于全职教师而言,其在高校处于从属地位,主要体现在以下三个方面:

(一) 从工作职责而言,教学为其主要职业特征

兼职教师产生的主要背景是为了缓解高校经济运行成本,需要大量的兼职教师缓解不断增加的教学工作需要,决定了兼职教师的主要任务为教学,用以完成学生的教学辅导功能。从兼职教师高校分布,我们可以得出,美国高校,以公立高校最为突出,普遍存在在二年制学校兼职教师比例普遍高于四年制研究型大学的现象。另外,由于兼职教师的学历学位普遍低于全职教师,兼职教师的博士比例仅为16%,硕士比例则达到51%,职称比例多以教员为主,达到35.4%,可见其自身的低学历背景导致其学术科研能力偏弱,探究科研的

能力及水平相对不如全职教师,也制约了其学术科研能力的提升。从现状看,兼职教师主要按照合同完成学期或者学年授课任务,其工作职责和内容也围绕教学展开,教学成为其主要职业特征。

(二) 从社会地位而言,缺少职业发展及认同感

兼职教师在美国高校中社会地位明显低于全职教师,一是高校缺少对兼职教师必要的办公条件的支持,对兼职教师群体的支持和关心都有别于全职教师,兼职教师在高校可享受的资源有限,如办公空间、电子邮件的使用及教学资源的分享都有别于全职教师,不同类型的高校在资源分享方面存在一定的差异,美国公办和民办高校兼职教师的资源分享存在差异:公办大学,近三分之一的兼职教师拥有私人办公室,而私立高校数据仅为19.6%^[5]。这些资源的匮乏影响了兼职教师与学生交流及沟通的机会。二是高校缺少对兼职教师必要的职业发展规划。高校的教师发展及职业工程体系主要面向全职教师,诸如学术交流及教学探讨的机会,兼职教师

则被排除在外。而对兼职教师而言,由于在某种程度上缺少正规的训练,比全职教师更需要学校教学技巧及方法的培训,例如,如何设计课程大纲、如何布置作业和考试、如何最大限度地提高学生的上课积极性等。

兼职教师中女性高于男性,占半数以上,达到53.4%。从中不难看出,缺少认同和职业发展使得从事兼职教师的女性多于男性,这类女性教师多以家庭为其事业的重心。由此可见,兼职教师在高校社会地位处于从属地位,作为容易被忽视和不被认同的群体,兼职教师大多感到不被尊重,缺少安全感和归属感,自身价值难以得到体现。

(三) 从经济地位而言 薪酬福利及工作满意度低

兼职教师的经济地位低主要原因在于,一是兼职教师多按课程及学期签订合同,其工资通常是按照授课课程进行结算。二是兼职教师的职称比例低,年龄结构的两头化特点均是其薪酬水平的体现及反应,高校从节约成本的角度多聘请刚毕业的研究生或已退休的教师担任兼职教师,这类人群或因为压力或出于职业的延续性从事此行业。与专职教师相比,兼职教师的收入仅仅是其三分之一,经济地位明显低于专职教师,与之相反,其教学工作量却远高于专职教师。美国教授联合会(AAUP)等国际有影响力的组织曾多次呼吁提高兼职教师的待遇,呼吁学校关心兼职教师的生活及职业规划。美国教授联合会在其发布的《兼职教师的地位》一文中,呼吁兼职教师应与全职教师平等对待,兼职教师对学校的教学和学术的贡献与全职教师相等,应建立与之相匹配的薪酬福利体系,提高兼职教师薪酬福利。薪酬和工作待遇的低下使得兼职教师教学工作积极性倦怠、创新性不足,同时也导致大量优秀兼职教师的流失。

五、美国高校兼职教师的职业走向

美国教授协会(AAUP)一直呼吁美国社会高度重视兼职教师的职业发展及合法权益,呼吁给予兼职教师更好的福利待遇及工作环境。兼职教师与全职教师的存在与发展希望实现双赢互利的格局,而现在事实状况则是兼职教师疲于教学,经济和社会地位均低于全职教师,导致教学及发展积极性主动性动力不足,影响了美国高校整体教学质量和科研水平的提升。就目前而言,兼职教师在成长发展中逐渐形成分流。

(一) 高校提供兼职教师转为全职教师的可行性路径

目前,大多数高校在肯定兼职教师为高校教育教学事业做出贡献的基础上,认为为了提升兼职教师的工作积极性和主动性,更好地促进高校教育教学事业的发展,提倡吸纳兼职教师成为全职教师,以期实现兼职教师成长体系形成良性循环,鼓励一部分教学及科研水平较强的兼职教师通过一定程序途径转为全职教师,高校可以通过设立一定的标准,对符合标准及条件的兼职教师通过考核评估转为全职教师。

这样做既有利于吸纳优秀兼职教师补充扩大高校师资队伍,也极大提升了高校师资力量和科研水平。

(二) 市场决定兼职教师的职业走向

由于美国各高校在面对兼职教师的体制制度有所不同,部分高校则采取不同做法,他们更提倡引进竞争机制,让高校和教师通过市场竞争体制进行双向选择:一方面,鼓励高校通过设立标准及程序选拔优秀兼职教师转为全职教师,扩大全职教师队伍;另一方面,部分兼职教师由于个人意愿或高校体制成本的考虑继续沿用兼职教师更新的政策过渡,通过市场的自然分流既解决由此带来的薪酬待遇问题,又促进了兼职教师因其自身条件不同而带来的不同职业走向,促进兼职教师职业发展体系的良性循环。

六、对我国高校兼职教师队伍的启示

通过对美国高校的兼职教师队伍建设的分析,结合我国高校教师队伍的实际情况,借鉴国外高校的成功经验来促进我们高校师资队伍建设和发展有着极为重要的意义,从而进一步推进我国高校整体师资力量以及人力资源管理水平的提升。

(一) 深化责任意识 加强兼职教师队伍建设

兼职教师是高校教师队伍不可或缺的一部分,师资队伍的建设发展离不开兼职教师的发展,随着我国高等教育人数的不断增长,教师队伍总体素质提升较快,但教师总体规模及质量仍显滞后,专任教师总量仍显不足,高校应加强责任意识及育人意识,以服务和提升本科教学质量为目标,加大扩容兼职教师队伍,不仅要注重扩大兼职教师队伍总量,还要提高引进兼职教师质量。可行性路径为从工作程序上明确在引进兼职教师过程中的招聘流程及招聘要求,注重引进行业专家及双师型人才补充至兼职教师队伍,重视兼职教师队伍这一群体建设,合理优化兼职教师的年龄、学历及职称结构,聘用“既有丰富的行业实践经验,又有一定教学能力和专业水平”的“双师双能型”专家或者教师担任兼职教师人选,在确保教学正常运行的同时,促进教学质量的提高。

(二) 聚焦教学能力 构建兼职教师培训体制

兼职教师的首要职责是教学能力,兼职教师由于其特殊性,非全职在高校工作,有些教师可能未接受过正规的高等教育教学能力培训,对于实践经验丰富但教学能力偏弱的兼职教师,高校应积极构建完善的兼职教师培训体系,从教学内容、教学程序、教学方式及方法等方面加强对兼职教师教学能力的培训引导,注重提升其教学能力,并注重建立兼职教师队伍的沟通及教学评价体系,完善兼职教师教学督导机制,丰富兼职教师的理论知识,将理论和实践相结合,提高兼职教师的教学质量^[6]。在培训过程中要引导和构建兼职教师融入机制,邀请兼职教师参与高校自身的学术及各类交流活动,尽可能多地为兼职教师发声,帮助其解决在教学过程

中可能碰到的问题,确保教学质量和教学成效的体现,提高兼职教师的工作积极性和主动性,着力打造一支师德高尚、专兼结合、能力突出的高素质高校师资队伍。

(三) 实施制度保障,完善兼职教师薪酬制度

完善兼职教师薪酬体系制度,提高兼职教师待遇,实行公平合理的薪酬福利待遇。目前,高校兼职教师的工资发放多按课时领取薪酬,不能享受高校专任教师其他福利待遇,社会和经济地位低于高校专任教师。为推进兼职教师队伍良性发展,高校应从制度上完善兼职教师薪酬福利待遇。一是依据兼职教师的职称、学历等设立合理合规的工资体系,适当提高兼职教师课酬,在提升工资基数的基础上缩小与专任教师的工资待遇差距;二是设置相应绩效考核指标,通过其教学成效、学生评价、自身水平等方面体现,对表现优秀的兼职教师实行奖励政策;三是设立兼职教师评奖评优体系,考评考核优秀的兼职教师给予一定的荣誉及奖励称号,部分表现优异的兼职教师可吸纳进入全职教师队伍,补充高校师资队伍力量。

(四) 营造和谐氛围,搭建良好的兼职教师人文环境

兼职教师作为高校师资队伍建设的组成部分^[7],高校要主动营造和谐氛围,为兼职教师提供良好的办公及人文育人环境,加强兼职教师对高校的认同感和归属感。在我国高校,现存的状态为“大多高校没有兼职教师办公室,基本的办公电脑等设备也未配备,课前到课后走的状态为常态,兼职教师较少有高校归属感”,在一定程度上导致部分兼职教

师缺少教学积极性和主动性。高校应努力营造育人服务的良好氛围,提供兼职教师必要的办公及教学设备,营造良好的办公环境,有助于促进兼职教师和学生交流、沟通及探讨课程内容,促进教学的良性循环,同时也有利于推动我国高校教师队伍整体水平的提升和发展。

参考文献:

- [1]尹 帅. 美国高等院校兼职教师队伍研究[D]. 杭州: 浙江师范大学硕士学位论文, 2019.
- [2]杨天平, 尹 帅. 美国高校兼职教师队伍研究[J]. 教育与教学研究, 2019(6): 44-53.
- [3]Gary W. Reichard, Part-Time Faculty in Research Universities: Problems and Prospects[J]. American Association of University Professors, 2019(5).
- [4]Liza Ann Bolitzer, What we know (and Don't Know) about Adjunct Faculty as Teachers at Four-Year Institutions[J]. The Review of Higher Education, 2019(1): 113-142.
- [5]Keehn Susan, Martinez, Mirinam G. A Study of the impact of professional Development in Diversity on Adjunct Faculty[J]. Action in Teacher Education, 2006(10).
- [6]Kristin Backhaus, Desire for Professional Development among Adjunct Business Faculty[J]. The Journal of Faculty Development, 2009(1).
- [7]吴显嵘, 郭庚麒. 美国社区学院“双师型”教师的培养经验、成长体系及启示[J]. 教育与职业, 2019(17): 78-85.

An Overview and Enlightenment of Part – Time Teaching Staff Construction in American Colleges and Universities

ZHANG Qiong¹, LUAN Dong – qing², WANG Quan – wang³

(1. Shanghai Lixin University of Accounting and Finance, Shanghai 201209, China;

2. Shanghai University of Engineering Science, Shanghai 201620, China;

3. Shanxi Datong University, Datong 037009, China)

Abstract: Started with the background of part – time teachers' emergence in American universities, this article analyzed the current situation and problems of part – time teachers in American universities, explored the future career direction of part – time teachers to get some inspiration from it, used the experience of developing part – time teachers in American universities for reference to promote the development of part – time teachers in China's universities and the overall level of teacher construction. It is mainly reflected in four parts: strengthening the construction of part – time teacher staff, establishing a part – time teacher training system, improving the part – time teacher salary system, building a good part – time teacher humanistic environment.

Key words: American universities; part – time teachers; inspiration