

高校对口支援中教师进修和干部 学习锻炼工作的实证分析*

——以华中农业大学对口支援塔里木大学为例

张宏荣,蔡江,李静

(华中农业大学 校长办公室,湖北 武汉 430070)

摘要 高校对口支援是进修教师和挂职干部继续教育、提升能力的平台。以华中农业大学对口支援塔里木大学为例,通过调查分析发现:高校对口支援能够在一定程度上帮助受援高校解决学科建设、人才培养、科研合作等方面的问题,使受援高校的进修教师和挂职干部回到原单位后,在工作理念、专业知识、工作效率、工作能力以及工作方式等方面得到明显改善。然而,进修人员的个体需求与实际效果的切合度并不高,支援高校所提供的客观条件和新环境下的人际关系等非个体因素对进修人员的满意度影响显著。为此,提出了健全和完善高校对口支援工作的建议:加大对对口支援双方高校的资金投入,出台教师进修和干部挂职锻炼的相关政策,完善进修和挂职学习锻炼过程中的配套制度,创新工作内容和工作方式,搞好配套服务等。

关键词 高校对口支援;教师进修;干部学习锻炼;质量工程;教育援疆

中图分类号:G724 **文献标识码**:A **文章编号**:1008-3456(2011)05-0139-04

对口支援是指由政府启动,在发达地区和不发达地区有关机构和学校之间建立稳定的伙伴关系,引进发达地区的物资和智力资源,促进不发达地区或欠发达地区教育发展的一种援助模式^[1]。自2001年6月教育部启动对口支援西部地区高等学校工作以来,教育行政主管部门、高校、地方政府全力配合,积极探索,精心组织,为西部地区培养下得去、用得上、留得住的高质量人才,有力促进了东西部地区高等教育的协调发展^[2]。然而,高校对口支援也存在着政策运行资源不足、高校成本收益不对称等诸多问题^[3]。为此,本文以华中农业大学对口支援塔里木大学为例,对高校对口支援工作所取得的成效和存在的问题展开调查,为深入推进教育部“质量工程”——教师进修和干部学习锻炼项目的实施提供政策依据和参考建议。

一、数据来源

选取塔里木大学69名来华中农业大学进修的教师和挂职锻炼的干部进行问卷调查,回收有效问卷62份,回收率为89.9%。参与问卷调查的教师、干部中男性32人、女性30人,其中20~29岁的占

21%,30~39岁的占64.5%,40~49岁的占14.5%;本科学历的占31.1%,研究生学历的占68.9%;汉族的占90.3%,回族的占1.6%,维吾尔族的占3.2%,其他少数民族的占4.8%。

二、调查结果

1. 对口支援工作在进修教师和挂职锻炼干部心目中的满意度较高

从调查看,91.9%的调查对象认为,开展高校对口支援对受援高校的发展帮助很大,能够帮助受援高校在一定程度上解决学科建设、人才培养、科研合作等方面的问题。对于已开展的各项对口支援工作,被调查者的满意度都比较高,尤其是在院校领导互访、人才培养、工作队伍建设、管理工作等方面更为满意(见表1)。

一位挂职锻炼干部在总结中写道:

“华中农业大学对对口支援工作高度重视。校领导及各级机关部门、学院领导对所有进修人员进行了周详安排,为每位老师和干部制定了具体学习计划,并为每人指定了1名指导老师,生活上也给予了周到安排。我们抵达的第二天,学校就召开了座谈会。”

收稿日期:2011-06-17

* 华中农业大学自主创新项目“高校对口支援长效机制研究”(52204-09034)。

作者简介:张宏荣(1976-),男,讲师;研究方向:高等教育管理。E-mail:hrzhang@mail.hzau.edu.cn

2. 教师和挂职干部对进修学习锻炼的各个方面都比较满意

从交流总结材料看,教师和干部进修、锻炼主要是想自我充电,提升自己。从问卷调查看,被调查者对进修培训的各个方面都比较满意,尤其体现在承担单位的工作氛围、进修学习的内容和方法以及自身能力的提高等方面(见表 2)。

表 1 进修教师和挂职锻炼干部
对对口支援各项工作的满意度 %

| 工作类别 | 对对口支援各项工作的满意度 % | | | | |
|-------------------|-----------------|------|------|-------|-------|
| | 非常满意 | 比较满意 | 一般 | 比较不满意 | 非常不满意 |
| 校院领导互访 | 45.2 | 32.3 | 21.0 | 1.6 | 0.0 |
| 人才培养 | 33.9 | 53.2 | 11.3 | 1.6 | 0.0 |
| 学科建设 | 16.9 | 52.5 | 28.8 | 1.7 | 0.0 |
| 科研合作 | 15.3 | 44.1 | 39.0 | 1.7 | 0.0 |
| 管理工作 | 30.0 | 45.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 |
| 师资队伍建设 | 18.3 | 48.3 | 30.0 | 3.3 | 0.0 |
| 资源共享 | 20.0 | 43.3 | 35.0 | 1.7 | 0.0 |
| 资金和物质援助 | 12.3 | 29.8 | 52.6 | 5.7 | 0.0 |
| 工作队伍 (含派出干部)建设 | 30.0 | 48.3 | 21.7 | 0.0 | 0.0 |

表 2 教师和挂职干部对进修和学习
锻炼工作各个方面的满意度 %

| 项目 | 对进修和学习锻炼工作各个方面的满意度 % | | | | |
|--------|----------------------|------|------|-------|-------|
| | 非常满意 | 比较满意 | 一般 | 比较不满意 | 非常不满意 |
| 整体效果 | 35.0 | 56.7 | 8.3 | 0.0 | 0.0 |
| 自身能力提高 | 24.6 | 59.0 | 16.4 | 0.0 | 0.0 |
| 学校重视程度 | 55.7 | 39.3 | 4.9 | 0.0 | 0.0 |
| 进修学习内容 | 24.6 | 55.7 | 19.7 | 0.0 | 0.0 |
| 进修学习方法 | 27.9 | 50.8 | 19.7 | 1.6 | 0.0 |
| 时间进度安排 | 27.9 | 47.5 | 21.3 | 1.6 | 1.6 |
| 工作任务安排 | 27.9 | 47.5 | 21.3 | 1.6 | 1.6 |
| 单位工作氛围 | 54.1 | 32.8 | 11.5 | 0.0 | 1.6 |
| 单位人际沟通 | 44.3 | 41.0 | 13.1 | 1.6 | 0.0 |
| 单位组织制度 | 45.9 | 39.3 | 13.1 | 1.6 | 0.0 |
| 考核激励机制 | 36.1 | 37.7 | 24.6 | 0.0 | 1.6 |
| 单位后勤服务 | 59.0 | 37.7 | 1.6 | 0.0 | 1.6 |
| 闲暇生活 | 31.1 | 54.1 | 13.1 | 0.0 | 1.6 |

表 3 教师进修和干部学习锻炼工作的需求与工作满意度的交叉分析

| 项目 | 教师进修和干部学习锻炼工作的需求与工作满意度的交叉分析 | | | | | | | | | | | | | 频数 |
|--------|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|----|
| | 整体效果 | 自身能力提高 | 学校重视程度 | 进修学习内容 | 进修学习方法 | 时间进度安排 | 工作任务安排 | 单位工作氛围 | 单位人际沟通 | 单位组织制度 | 考核激励机制 | 单位后勤服务 | 闲暇生活 | |
| 思想政治认识 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 日常工作业务 | 23 | 22 | 23 | 20 | 20 | 17 | 18 | 23 | 23 | 23 | 18 | 24 | 20 | |
| 理论知识学习 | 30 | 27 | 31 | 28 | 27 | 26 | 26 | 29 | 29 | 29 | 27 | 33 | 30 | |
| 组织制度建设 | 17 | 18 | 17 | 14 | 15 | 16 | 15 | 18 | 17 | 17 | 16 | 18 | 16 | |
| 工作方式 | 27 | 25 | 30 | 23 | 23 | 22 | 22 | 25 | 24 | 24 | 22 | 29 | 26 | |
| 工作理念 | 41 | 38 | 42 | 35 | 33 | 33 | 34 | 38 | 37 | 37 | 34 | 42 | 39 | |
| 管理激励体制 | 30 | 30 | 30 | 28 | 27 | 26 | 27 | 30 | 29 | 30 | 26 | 31 | 30 | |
| 其他 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | |

3. 教师进修和干部挂职学习锻炼的成效

通过进修培训,被调查者反映在创新工作思维方式、工作理念(26.3%),开拓工作视野(25.8%),提高工作能力(22.6%),完善专业知识(17.7%)方面得到了学习和锻炼;被调查者表示,经进修或学习锻炼回到原单位后,自身在工作理念、专业知识、工作效率、工作能力以及工作方式等方面得到明显改善。

三、结果分析

为了进一步了解教师进修、干部学习锻炼工作,我们对被调查者的需求与满意度进行交叉分析,对各影响因素与满意度进行 Pearson 分析。

1. 教师、干部需求与满意度的交叉分析

教师、干部的需求主要体现在两方面:一是他们对对口支援工作的需求;二是他们对进修、学习的需求。以频数过半为切合标准,从表 3 可以看出,除了教师、干部工作理念的需求与各项具体工作的满意度的切合度比较高外,其他主观需求与各项工作满意度的切合度都不高。这说明被调查者对教师进修和干部学习锻炼各项工作的满意度与其自身的需求不相匹配,还存在一定差距。

2. 个体特征因素的影响分析

性别、年龄、文化程度、民族、政治面貌等是教师进修和干部学习锻炼中呈现出来的个体特征。从整体来看,个体特征的各项因素与教师进修和干部学习锻炼工作的满意度显著性相关水平不高;从具体来看,性别与教师进修和干部学习锻炼工作中的整体效果、进修(学习锻炼)时间及进度、工作任务安排以及考核激励的满意度存在一定的相关性,尤其是与考核激励的显著性相关较高,说明不同性别的教师、干部对此项工作的满意度存在差别。另外,教师

和干部的政治面貌与进修和学习锻炼内容的满意度存在显著性相关,说明不同政治面貌的进修教师和干部对其进修和学习锻炼的内容存在不同的需求(见表4)。

3. 非个体特征因素的影响分析

在对口支援各项工作中,政府支持、高校支援的内容与方式以及受援高校的接受能力等是主要的非个体性影响因素,具体表现为进修人员的子女教育、家庭关系、生活方式等,以及支援高校提供的住宿条件、生活补助、办公环境等。从整体来看,进修人员顾虑的因素与其对工作满意度之间不存在显著性相

关,而支援高校所提供的条件与其对工作满意度之间存在显著相关性。这说明进修人员自身所顾虑的因素对进修工作影响不大,他们更加关注支援高校所提供的客观条件。从具体层面来看,新环境下的人际关系与进修人员能力提高的满意度之间存在显著相关性,说明在交流期间良好的人际关系有助于进修人员能力的提高。另一方面,支援高校所提供的办公环境、办公设施、闲暇活动以及解决日常问题的途径对进修人员在进修和学习锻炼期间的各项因素的满意度都有深刻的影响,说明支援高校提供的各项服务对进修人员的进修效果有着重要意义(见表5)。

表4 个体特征与教师进修及干部学习锻炼工作满意度的 Pearson 相关分析

P 值

| 个体特征因素 | 整体效果 | 自身能力提高 | 学校重视程度 | 进修学习内容 | 进修学习方法 | 时间进度安排 | 工作任务安排 | 单位工作氛围 | 单位人际沟通 | 单位组织制度 | 考核激励机制 | 单位后勤服务 | 闲暇生活 |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 性别 | 0.043 | 0.178 | 0.241 | 0.357 | 0.238 | 0.047 | 0.047 | 0.063 | 0.038 | 0.060 | 0.003 | 0.241 | 0.107 |
| 年龄 | 0.632 | 0.914 | 0.468 | 0.181 | 0.072 | 0.987 | 0.462 | 0.241 | 0.246 | 0.543 | 0.583 | 0.345 | 0.483 |
| 文化程度 | 0.703 | 0.547 | 0.586 | 0.912 | 0.727 | 0.826 | 0.588 | 0.812 | 0.389 | 0.802 | 0.589 | 0.657 | 0.299 |
| 民族 | 0.940 | 0.617 | 0.747 | 0.551 | 0.590 | 0.510 | 0.510 | 0.433 | 0.632 | 0.267 | 0.856 | 0.682 | 0.792 |
| 政治面貌 | 0.674 | 0.279 | 0.355 | 0.047 | 0.155 | 0.105 | 0.074 | 0.148 | 0.112 | 0.090 | 0.588 | 0.363 | 0.582 |
| 进修时间 | 0.381 | 0.805 | 0.332 | 0.348 | 0.397 | 0.109 | 1.000 | 0.925 | 0.959 | 0.653 | 0.971 | 0.630 | 0.781 |

注: $P < 0.05$ 说明两变量之间存在显著性相关,值越小相关性越大。下同。

表5 非个体特征与教师进修和干部学习锻炼工作满意度的 Pearson 相关分析

P 值

| 非个体特征因素 | 整体效果 | 自身能力提高 | 学校重视程度 | 进修学习内容 | 进修学习方法 | 时间进度安排 | 工作任务安排 | 单位工作氛围 | 单位人际沟通 | 单位组织制度 | 考核激励机制 | 单位后勤服务 | 闲暇生活 |
|---------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 子女教育 | 0.560 | 0.629 | 0.306 | 0.782 | 0.998 | 0.999 | 1.000 | 0.999 | 0.990 | 0.999 | 0.997 | 0.999 | 0.999 |
| 家庭关系 | 0.341 | 0.455 | 0.991 | 0.529 | 0.999 | 1.000 | 1.000 | 0.999 | 0.990 | 0.999 | 0.996 | 1.000 | 0.999 |
| 生活方式 | 0.088 | 0.381 | 0.229 | 0.115 | 0.970 | 0.985 | 0.987 | 0.986 | 0.988 | 0.986 | 0.953 | 0.987 | 0.987 |
| 人际关系 | 0.447 | 0.039 | 0.111 | 0.094 | 0.980 | 0.987 | 0.988 | 0.987 | 1.000 | 0.987 | 0.967 | 0.987 | 0.988 |
| 环境适应 | 0.679 | 0.220 | 0.984 | 0.401 | 0.998 | 0.999 | 0.999 | 0.999 | 0.990 | 0.999 | 0.998 | 0.998 | 0.999 |
| 住宿条件 | 0.002 | 0.008 | 0.002 | 0.000 | 0.043 | 0.037 | 0.005 | 0.029 | 0.001 | 0.047 | 0.032 | 0.058 | 0.006 |
| 生活补助 | 0.001 | 0.002 | 0.000 | 0.002 | 0.037 | 0.084 | 0.003 | 0.031 | 0.006 | 0.104 | 0.033 | 0.075 | 0.002 |
| 办公环境 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| 办公设施 | 0.003 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| 闲暇活动 | 0.001 | 0.000 | 0.002 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| 日常生活 | 0.004 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

四、结论与建议

研究表明,在认知方面,进修教师和挂职干部对对口支援工作与具体的进修学习有比较正确的认识,能够把交流工作当作提升自己、加强学习平台;在实践方面,进修教师和挂职干部对进修经历比较满意,并取得了显著成效。但是,从研究结果看,进修教师和挂职干部的个体需求与实际的满意度切合度不高,对口支援工作还存在一些问题,制约着教师进修和干部学习锻炼工作以及整体对口支援工作的长效开展;非个体因素对进修人员的满意度影响显著,尤其是支援高校的支援内容、方式、服务水平

等都明显影响着进修人员的满意度,呼唤支援高校不断改善对口支援工作。同时,进修教师和挂职干部对丰富支援内容、更新支援方式、改善进修与学习锻炼期间的氛围以及环境等方面都提出了更高的要求。

基于调查和分析,健全和完善高校对口支援工作需要从以下几个方面努力:

第一,统一思想、提高认识。对口支援工作是一项政策性很强的政治任务,双方高校必须以促进受援高校发展为大局,根据学科和干部队伍建设的实际需求,克服困难派出和培养急需人才。

第二,加大投入。在国家支持西部地区建设和

发展的环境下,政府和社会要加大对对口支援双方高校的资金投入,确保对口支援工作拥有可持续发展的物质基础。

第三,完善政策和制度。发挥教育主管部门在对口支援工作中的主导作用,出台教师进修和干部挂职锻炼的相关政策,逐步完善进修和挂职锻炼过程中的配套制度,提高工作质量和效果。

第四,创新工作内容和工作方式。有效地将物质支援与技术支援、管理支援相结合,实现由“输血”向“造血”功能的转变,使进修教师和学习锻炼干部回到原单位后,能显著提高教学水平和管理能力,培养出新的教学科研团队和管理队伍。

第五,搞好配套服务。高度重视对口支援工作

的相关配套服务,为进修教师和学习锻炼干部营造优良的工作氛围,解决他们的后顾之忧,使他们能在有限的时间内全身心锻炼和提高自己,促进对口支援“质量工程”——教师进修和干部学习锻炼项目的长效开展。

参 考 文 献

- [1] 李延成. 对口支援:对帮助不发达地区发展教育的政策与制度安排[J]. 教育发展研究, 2002(10):16-20.
- [2] 闫卫华. 关于对口支援西部地区高校的思考[J]. 中国高教研究, 2008(1):81-82.
- [3] 张小艳. 区域经济发展与高校对口支援政策[J]. 湖北经济学院学报:人文社会科学版, 2009(4):42-43.

Empirical Analysis on Teachers's Training and Cadre's Practice in Counterpart Support by Colleges

——Taking Counterpart Supporting Tarim University by Huazhong Agricultural University for Example

ZHANG Hong-rong, CAI Jiang, LI Jing

(President Office, Huazhong Agricultural University, Wuhan, Hubei, 430070)

Abstract Counterpart support by colleges is the platform for teacher's training and cadre's further education as well as ability improvement. Taking counterpart supporting Tarim University by Huazhong Agricultural University for example, this paper, though investigation, found out that counterpart support by colleges will, to a certain degree, help the universities which receive the assistance to work out such problems as discipline construction, talent cultivation, S&T cooperation etc so that the trained teachers and cadres will make great progress in their working ideology, professional knowledge, working efficiency, working ability and working methods after they return to their former units. However, the individual needs of learning staff will not meet with the actual effect, non-individual factors affecting training staff satisfaction was significant. Therefore, this paper puts forward several suggestions on how to perfect the counterpart support by colleges: increase the investment in counterpart support by both colleges, make relevant policies on teacher's training and cadre's practice, perfect the supporting institutions, innovate working content and methods and strengthen support service.

Key words counterpart support by colleges; teacher training; study and practice for cadres; quality engineering; support education programs in Xinjiang