

# 开放教育教职工队伍区域差异统计分析

## ——以国家开放大学为例

刘静, 张桐

(国家开放大学 学习资源部, 北京 100039)

**摘要:** 师资队伍建设一直是影响教育发展的核心因素之一, 本文聚焦于开放教育背景下的教职工, 以2015年国家开放大学教职工现状为示例, 通过整体数量对比、职称结构对比、学历结构对比、年龄结构对比、学科结构对比等五方面的比较统计, 来展现不同区域间师资差异, 为未来有针对性地开展师资队伍建设提供有关参考。

**关键词:** 开放教育; 教职工; 区域比较; 对比统计

中图分类号: G645.12

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2017)02-0071-05

## Statistical Analysis of Open Education Teacher' Team in Different Regions --From the Perspective of the Open University of China

LIU Jing, ZHANG Tong

(Learning Resources Department of Open University of China, Beijing 100039, China)

**Abstract:** The construction of the teachers' team is an important factor to promote the development of education. In the case of the teachers of The Open University of China in 2015, this paper is mainly about the teachers of Open Education by quantitative correlation, the structure comparison of titles, academic qualifications, ages, subjects, in order to show the teacher differences between different regions. This can provide reference for the construction of the teachers' team in future.

**Key words:** Open education; Teaching staff; Regional comparison; Comparative statistical

### 一、引言

教师队伍建设是影响教育事业发展的关键因素之一, 近年来随着教师队伍的不断壮大, 各类学校对师资队伍的建设与发展非常重视, 相应研究、投入力度也与日俱增。因此, 近几年, 关于师资队伍的研究成为了学者及研究人员的热点, 但纵观相关研究成果, 我们发现关于开放教育领域的教职工队伍的研究相对较少, 且能反映全国范围内区域间师资队伍现状差异情况的研究成果少之又少, 因此, 本文聚焦国内开放教育领域教职工队伍, 运用描述性统计分析方法、对应分析方法等统计方法, 来探索不同区域间队伍现状差异, 为未来师资建设及开放教育发展提供有关参考。

### 二、研究对象

国家开放大学是一所开展远程开放教育的新型学校, 其办学网络立体覆盖全国城乡, 涵盖面广, 又是国内开放教育发展的领头羊, 适合对开放教育教职工情况进行区域间比较分析。因此, 本文研究对象选取的是2015年国家开放大学全国办学系统的所有教职工, 其中教职工界定为在国家开放大学办学系统内各级各类学校(机构)全职工作, 并由各级各类学校(机构)支付工资的编制或聘任制人员; 专任教师界定为具有教师资格, 专职从事教学工作的人员; 聘请的校外教师界定为学校聘请的国内外其他高校及科研机构的教师和退休教师(含校内退休教师), 聘期为一学期及以上。

收稿日期: 2017-04-26

作者简介: 刘静, 硕士, 研究实习员, 主要研究方向: 开放教育课程资源; 张桐, 硕士, 助理研究员, 主要研究方向: 课程学习资源设计与开发。

为了便于不同区域间的比较,本文将国开办学系统内教职工按所属地区划分为六大区域,分别为华北地区(含北京、天津、河北、山西、内蒙古)、东北地区(含辽宁、沈阳、大连、吉林、长春、黑龙江、哈尔滨)、华东地区(含上海、江苏、南京、浙江、宁波、安徽、福建、厦门、江西、山东、青岛)、中南地区(含河南、湖北、武汉、湖南、广东、广州、深圳、广西、海南)、西南地区(含四川、成都、重庆、贵州、云南)、西北地区(含陕西、西安、甘肃、青海、宁夏、新疆、新疆生产建设兵团)。由于国开总部教职工以及八一学院、北京实验学校、总参学院、西藏学院、残疾人教育学院、空军学院等教职工数量较少,占比不足1%,因此在区域间比较时不含相关数据。研究数据来源于《国家开放大学教育统计年鉴(2015)》<sup>[1]</sup>。

### 三、研究内容

本研究着眼于能反映教职工队伍现状差异的总体数量、职称结构、学历结构、年龄结构、学科结构等五个方面,通过区域间相关数据的统计比较,全面展现不同区域间教职工队伍发展差异。

#### (一) 教职工总体数量区域差异

2015年,国家开放大学全国办学系统校内教职工共计100 874人,其中女性教职工46 403人,约占46.0%。分区域来看,华东地区教职工总量较大,共计28 387人,约占28.1%;东北地区教职工总量相对较少,共计11 315人,约占11.2%,详见图1所示。专任教师方面,全国校本部专任教师共计67 131人,约占教职工总量的66.5%,分区域来看,华东地区、西北地区、西南地区专任教师在校内教职工中占比较高,分别为71.5%、70.0%、67.8%,高于全国平均水平,华北地区、中南地区占比较低,详见图2所示。

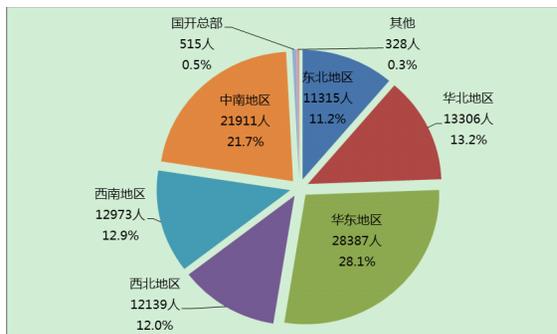


图1 不同区域校本部教职工总体数量情况

从国开聘请的校外教师共计35 818人,校内教职工与聘请校外教师占比约为2.8:1。分区域来看,东北地区校内外教师之比最高,约为4.9:1,其次为华东地区,比例为4.1:1,西南地区、中南地区这一比例最低,分别为2.3:1、2.6:1。由此可见,华东地区整体师资水平较为丰富,且内部教师资源也相对充足;东北地区整体师资体量相对较小,且利用校外师资的力度相对较小。

#### (二) 教职工职称结构区域差异

职称水平在一定程度上反映了教师的业务水平,职称结构的搭配也在一定程度上影响了队伍的发展潜力与方向<sup>[2]</sup>。对国开系统内外教职工职称水平进行盘点,体系内部教职工中具有正高级、副高级等高级职称的教职工约占28.3%,中级及以上职称约占68.9%。分区域看,东北地区具有高级职称的教职工占比较高,约占33.5%,高于全国平均水平5个百分点,华北地区、华东地区具有高级职称的校内教职工占比也高于全国平均水平,同时,这两个区域具有中级及以上职称的校内教职工占比也较高,职称结构相对较为合理。西南地区、西北地区具有中级及以上职称校内教职工占比较低,要注意职称结构的变化。

通过校内专任教师以及聘请的校外教师职称对比来看,校内专任教师具有正高级、副高级等高级职称占比约为32.8%,聘请校外教师具有高级职称占比为33.9%,校内外教师的职称水平大体相当。分区域间对比来看,东北地区校内专任教师及聘请的校外教师整体职称水平较高,其具有高级职称的教师占比均位于六大区域首位;西北地区校内专任教师具有高级职称的占比最低,约低于全国平均水平5.4个百分点,但其所聘请的校外教师职称水平较高,高于全国平均水平14.3个百分点,由此可

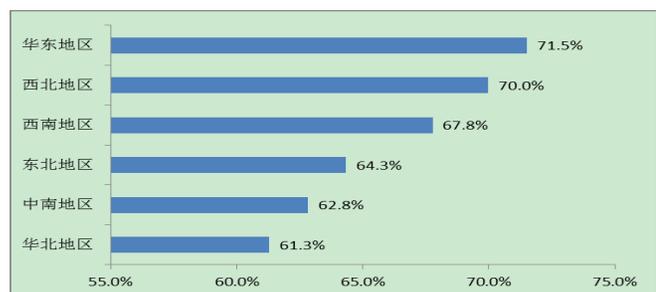


图2 不同区域校本部专任教师占比情况



图3 不同区域校本部教职工职称结构情况

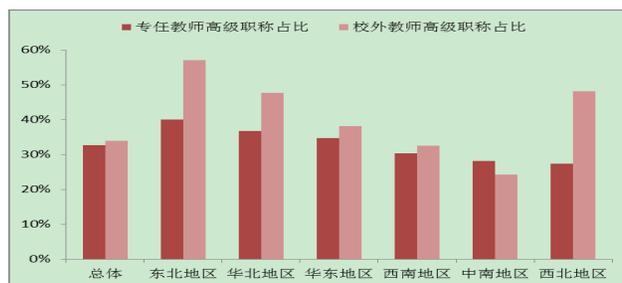


图4 不同区域专任教师及校外教师高级职称占比情况

见,东北地区专任教师及校外教师整体职称水平位于全国前列,而西北地区较为注重业务水平较高的外援师资的引进。

(三) 教职工学历结构区域差异

国开体系专任教师中硕士及以上学历人员约占14.1%,高级职称中硕士及以上学历人员约占13.6%。分区域对比来看,东北地区、华东地区专任教师高学历占比处于前两位,但只比全国平均水平高1~2个百分点,中南地区高级职称中的高学历教师占比位居全国之首;西北地区专任教师以及具有高级职称的教师,其高学历占比均处于全国末位,具体详见表1。由此可见,西北地区需加大对高学历人才的培养和引进力度,尽快提升教师素质,不断扩大高水平、高素质教师群体规模。

从校外教师的学历与职称来看,华东地区校外教师高学历占比最高,高级职称中高学历占比也位于前列,说明其引进的校外教师资源相对有优势。相反,中南地区校外教师高学历水平相对较低,在校外师资的引进上还需结合自身发展需求多加研究、考虑。

表1 校内专任教师、校外教师硕士及以上高学历情况 单位: %

区域	专任教师		校外教师	
	高学历占比	高级职称中高学历占比	高学历占比	高级职称中高学历占比
总体	14.1	13.6	24.1	30.4
东北地区	16.1	12.9	27.3	34.8
华东地区	15.7	12.6	32.4	34.2
西南地区	15.0	14.3	28.8	31.0
中南地区	13.9	16.4	16.9	25.3
华北地区	11.9	11.6	29.3	26.7
西北地区	8.3	11.0	23.4	27.9

(四) 教职工年龄结构区域差异

年龄结构在一定程度上反映了师资队伍的稳定性和未来发展前景,因此,分析师资年龄结构有助于队伍梯队搭建及优化<sup>[3]</sup>。整体来看,国开办学体系教职工35岁以下占比约29.7%,35~45岁占比约36.9%,45~55岁占比约29.2%,55岁以上占比约4.2%,呈现“菱形”结构,整体梯队搭配较为合理。分区域来看,华北地区45岁及以下青年教师占比相对其他五个地区来说较低,约低于全国平均水平7个百分点,人才梯队有老龄化苗头与趋势,需适时适量地引进青年教师,尤其是年轻教师,注重教职工老中青搭配,做好人才年龄梯队建设,以保证队伍的稳定和成长。

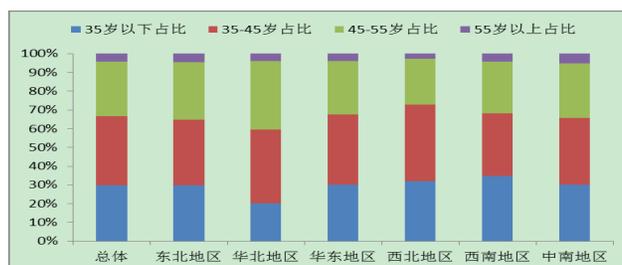


图5 不同区域教职工年龄结构情况

(五) 教职工学科结构区域差异

为了展现不同区域间师资学科的差异性,我们运用统计分析中的对应分析方法,探索区域与学科间的关系。对应分析方法也称为关联分析,是多元统计分析方法中的一种,其将列联表中的行列各元素的比例结构以点的形式在二级空间中表示,揭示不同变量各个类别之间的内部对应结构关系。本文将地区与教师学科进行对应分析,结果如图6所示。

根据亲疏距离,可将地区与专任教师所属学科大致划分为四类,一类是中南地区、西南地区,其相对在文学、教育学、经济学、管理学等学科上师资较为丰富;一类是东北地区、西北地区,其相对

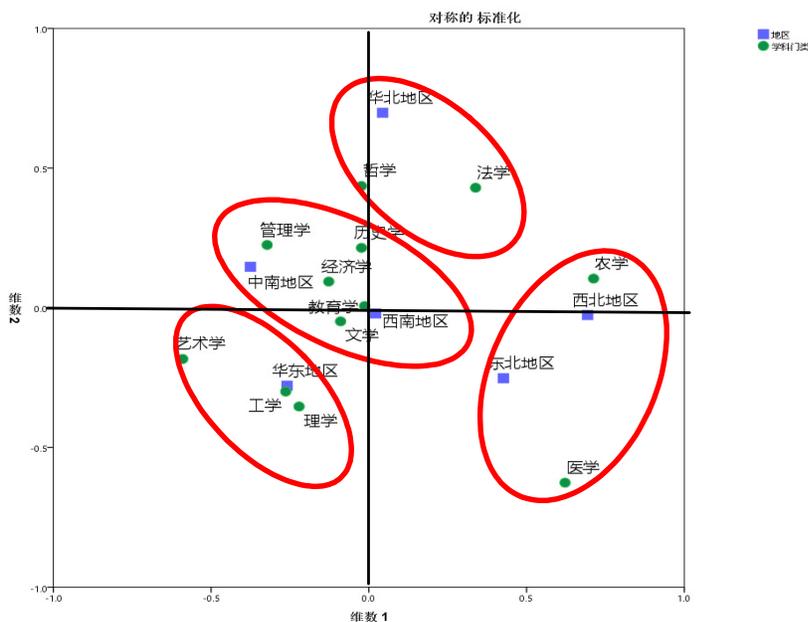


图6 教职工区域与学科对应分析图

在农学、医学等学科上师资比较充裕；一类是华北地区，其相对在哲学、法学上专任教师较丰富；另一类是华东地区，其专任教师在工学、理学、艺术学等方面较充沛。

#### 四、结论及建议

通过国开办学体系内不同区域教职工队伍现状对比分析，可以看出：

一是从师资体量来说，各大区域校内教职工数量均在万数级以上，体量均较大，其中华东地区整体师资相对较为丰富，其内部专任教师数量也较多。这一大体量的师资队伍是建设是影响开放大学建设与发展的重要一环，值得多方面探讨与研究。

二是从师资素质及业务水平来说，西北地区可能由于地理位置的因素，其对教师的吸引及保留力度相对较弱，校内教职工包括专任教师的职称及学历水平相对较低，中南地区对于校外高学历水平的教师引进力度不足。未来各地区要加强校内外师资“选用育留”的协调机制建设。建立健全师资准入制度，结合自身师资的特色、薄弱点，结合地方特色，尤其是西北部地区，精选师资，做好合适人才的储备工作；根据业务发展需要，灵活配制师资，不拘泥于所处岗位，建立更加柔性的工作组，适时适量引入校外优质资源，与校内教师有机结合，填补工作短板，确保校内外师资实现人尽其才，才尽其用；加强常态培训与交流机制建设，建立教职工

个人终生培训档案，拒绝“大锅饭”式的培训，结合自身特点与发展需要开展培训与交流，有的放矢，提高育人的针对性和有效性；加强物质留人与精神留人相结合的人才保留机制建设，在薪酬激励更加公平化、更具吸引力的基础上，要注重教职工责任感和归属感的建立与培养，解放思想，积极借鉴其他学校、社会机构等合理的方式，实现精神留人<sup>[4-5]</sup>。

三是从年龄结构的搭配来说，华北地区青年教职工比例相对较低，需注重青年教师的培养及引进工作，以优化队伍结构。一是做好学校及岗位的常态宣传工作，拓展宣传渠道，做好中青年教师的引进工作；二是注重青年教师的素质培养及职业发展规划，通过业务培训、技能练兵、吸收参与科学研究等手段提升素质，并注重师德等软性素养的提升。另外，对于青年人才来说，要尤其注重职业发展的规划，良好的职业发展前景对于青年教职工群体更具吸引力。因此，华北地区学校可以多调研、多学习，丰富和拓宽职业发展途径和方法，发掘青年教师潜质，有效发挥其能动性。

四是从师资学科储备来看，各地区要结合师资储备情况，因地制宜地开展工作。如在学科师资储备相对充沛的地区，一是可以结合专业情况，适当加大相关专业的招生规模，充分利用师资资源；二是培养相关学科的带头人，在学科的建设与发展上，起到典范作用，并实现进一步突破<sup>[6]</sup>。而对于学科师资相对薄弱的地区，一是积极与师资资源丰富的地区进行交流、学习，不断丰富和发展较薄弱学科的师资队伍，二是结合学生需求情况、社会发展情况适时地进行相关专业设置、招生计划的调整，使师资与实际需求更加匹配。

除此以外，开放大学在教职工队伍发展的顶层规划和设计上，如相关政策制定、经费管理、支持服务等管理方面，要关注区域间差异化情况，在业务发展、资源建设、专业设置、招生计划等方面，也要结合教职工区域差异开展，全面提升开放大学办学质量和水平。

## 五、研究不足

本研究是基于2015年国家开放大学教职工队伍现状展开盘点分析,能基本反映出区域间的差异情况,但毕竟所用数据是截面的静态数据,不支持

观察区域间发展走势情况,有些现状和问题未能在本研究中反映得出,今后可进一步引入多年份的动态数据,以更加全面的反映开放教育教职工队伍区域差异及变化趋势。

## 参考文献:

- [1] 国家开放大学.国家开放大学教育统计年鉴[M].北京:中央广播电视大学出版社,2015.
- [2] 陈橄榄.普通高校专任教师队伍结构优化研究[J].现代教育科学,2016(12):29-33.
- [3] 粟琴.高校教师队伍专业职称构成及年龄结构分析[J].西南民族学院学报:哲学社会科学版,2002(05):223.
- [4] 王军锋.远程教育教师调查与分析[J].北京广播电视大学学报,2010(3):24-32.
- [5] 王明臣.开放大学编制外教职工工作满意度实证研究[J].高等继续教育学报,2015(6):52-57.
- [6] 赵小红.中国特殊教育学校教师队伍状况及地区比较[J].中国特殊教育,2012(8):49-58.

(责任编辑:邱开金)

(上接 第19页)

用年限和净残值率等数据在计提折旧后是无法修改的,不适合设错教学,应注意规避。

## 五、结论

《会计电算化》注重操作,教学上不但要教会学生操作,更要教会学生解决问题。老师既需要采

取无错化的教学指导学生操作,又需要设错教学让学生发现操作中的问题,并通过自身的分析找到原因并解决问题。设错教学的目的是培养学生解决问题的能力,在会计信息化越来越普及的今天,《会计电算化》教学必然要解决这一实际问题。

## 参考文献:

- [1] 李新瑞.会计电算化实验中的“设错教学法”[J].信息技术与信息化,2016(6).
- [2] 李新瑞.会计电算化实训的设错教学法[J].财会月刊,2013(11).
- [3] 吕敏蓉.会计电算化实践性教学模式研究[J].中国管理信息化,2012(15).

(责任编辑:孙富山)

(上接 第70页)

201602/t20160229\_2888219.shtml.

- [3] 李红梅.在“思想道德修养与法律基础”课教学中贯彻习近平总书记系列重要讲话的思考[J].柳州职业技术学院学报,2015(4).
- [4] 五中全会通过“十三五”规划建议[EB/OL]. (2015-10-30)[2017-02-18].[http://news.xinhuanet.com/finance/2015-10/30/c\\_128374407.htm](http://news.xinhuanet.com/finance/2015-10/30/c_128374407.htm).

(责任编辑:孟祥玲)