

埃塞俄比亚高校师资队伍建设现状分析^①

陈明昆

(浙江师范大学非洲研究院, 浙江金华 321004)

[摘要]随着埃塞俄比亚高等教育规模的迅速扩大,高校教师短缺问题日益突出,呈现出总量不足、分布不均、高职称高学位教师比例偏低、非教学人员比例过高、自我培养能力不足等问题。为此,埃塞俄比亚政府采取了提高教师待遇、拓宽高校教师培养渠道、聘任外籍教师和移居国外者前来任教、加强学术交流和合作、加快高等教育管理体制改革的措施来促进高校师资队伍的建设,解决教师短缺问题,促进高等教育的健康发展。

[关键词]高等教育;埃塞俄比亚;教师队伍建设

中图分类号:G542.15

文献标识码:A

文章编号:1003-7667(2008)06-0030-04

1998年,埃塞俄比亚还只有亚的斯亚贝巴和阿莱玛亚(Haramaya)2所公立大学,2006年增至9所。私立高校从无到有,2005年发展到64所。公立和私立高校在校生总量从1997年的4.2万多攀升至2006年的19.1万多。^[1]高等教育大发展给原本基础薄弱的埃塞俄比亚高等教育带来了一系列问题,如教育资源紧张、教师总量不足、教育质量滑坡等。为此,埃塞俄比亚政府采取积极措施,着力推进“教育发展规划(2005~2010)”目标的顺利实现。笔者仅就埃塞俄比亚高等教育师资队伍建设问题做一评介和剖析。

一、埃塞俄比亚高校师资队伍现状

本世纪以来,埃塞俄比亚高等教育年招生增长率都在20%以上,随着高校规模的快速发展和在校生人数的迅速增加,教师短缺及师资队伍建设问题日益突出,成为埃塞俄比亚高等教育发展

的瓶颈之一,建立一支合格的高校教师队伍已成为当务之急。

1. 高等教育大扩招,导致高校教师总量从过剩转向不足

长期以来,埃塞俄比亚的高等教育发展一直十分缓慢,在校大学生人数多年来少有增长。长期的规模稳定、传统的办学模式和高度的集权管理导致了高等教育的高成本、低效率运行,突出表现之一是生师比过低,教师总量过剩。据2002年统计,吉马(Jimma)、得巴布(Debab)、阿莱玛亚、莫克莱(Mekelle)、亚的斯亚贝巴、巴赫达尔(Bahir Dar)等6所公立大学的生师比分别为9、11、12、14、13和16,远低于加纳大学、开罗大学、乌干达的马克瑞尔大学(Makarere University)的生师比19、28和20。^[2]随着高等教育的持续快速扩招,高校教师总量也从过剩转向不足。仅以公立高校为例,2006年亚的斯亚贝巴大学等12所高校在校生人数达14万人

^① 本文系教育部“非洲高等教育国别研究工程”的阶段性成果之一。受国家留学基金委的委派,作者曾于2007年赴埃塞俄比亚考察其高等教育的发展现状。

作者简介:陈明昆(1963-),男,河南固始人,浙江师范大学职业技术学院副院长,副研究员,浙江师范大学非洲研究院研究人员,博士研究生。

表 1. 2005~2006 学年 12 所公立高校学生和教师人数统计^[3]

学校	全日制学生数	非全日制学生数	总计	教师数(含外籍教师)	生师比	
					与全日制学生之比	与全部学生之比
亚的斯亚贝巴大学	26,278	18,430	44,708	1,179	22.3	37.9
阿巴米齐大学	5,649	349	5,998	192	29.4	31.2
巴赫达尔大学	11,576	1,360	12,936	444	26.1	29.1
阿瓦萨大学	11,230	6,802	18,032	499	22.5	36.1
国防大学学院	685		685	235	2.9	2.9
国家行政学院	1,105	572	1,677	158	7.0	10.6
阿达玛大学	5,216		5,216	232	22.5	22.5
大众传媒学院	254		254	25	10.2	10.2
吉马大学	11,864	5,057	16,921	444	26.7	38.1
莫克莱大学	9,552	3,884	13,436	395	24.2	34.0
贡达尔大学	7,623	1,835	9,458	168	45.4	56.3
阿莱玛亚大学	8,699	1,698	10,397	285	30.5	36.5
总计	100,049	40,426	140,475	4,256	23.5	33.0

(其中本科生为 12 万人,研究生为 1 万人),如果按照 20:1 生师比计算,则需要教师 7,000 人,而实际教师数为 4,200 多人,缺口达 2,800 人。

2. 教学人员与非教学人员比例失当,绝对不足与相对过剩同时存在

上述生师比偏高,部分是由于管理机构庞大、非教学人员过多、教学人员与非教学人员比例不当所致。如在亚的斯亚贝巴大学两者之比是 1:2,阿莱玛亚大学为 1:3,巴赫达尔大学为 1:1,^[4]而公认的比例应该控制在 2:1 和 3:1 之间。由于教学人员与非教学人员比例失当而形成的管理机构臃肿、人浮于事、效率低下等弊端显而易见。所以,相对于学生总量及非教学人员数量来说,教学人员存在着绝对不足;相对于教学人员来说,非教学人员又相对过剩,只是前者更为突出罢了。

3. 不同高校、不同专业之间师资分布不均,短缺与过剩并存

自上世纪中期以来,埃塞俄比亚的高等教育基本上处于时而发展时而停滞的状态,在校生从 1970 年的 0.45 万人缓慢增加到 1985 年的 1.8 万人。高校师资总量并不短缺,甚至有些过剩,高校师资队伍的建设问题也就一直未被提上议事日程。长期的停滞和管理上的集权还导致师资在专业分布上的不平衡以及不同学科之间生师比反差过大等现

象。随着本世纪以来高等教育的持续扩招,师资短缺问题日益突出,大多数高校的生师比早已超过国际公认的 20:1 的合理水准。但低于这个水准的高校也同时存在,如国家行政学院、大众传媒学院的生师比都还维持在 10:1 左右,而国防大学学院的生师比仅为 2.9:1,这与贡达尔(Gonder)大学的 45.4:1 形成了巨大反差。就全国而言,不同高校之间师资的短缺与过剩并存。

这种短缺与过剩还反映在不同学科之间。仅以亚的斯亚贝巴大学为例:人文、经贸、法律学科的生师比都超过 20:1,教育学科更是高达 40:1,而自然科学、工程技术学科的生师比分别为 9.8:1 和 12.1:1。^[5]可以明显看出社会科学领域生师比普遍偏高,自然科学和工科类比例偏低。

4. 高职称、高学位(学历)教师比例偏低

由于扩招原因,公立高校中拥有博士学位教师人数的比例从 1996 年的 28% 下降到 2003 年的 9%。根据埃塞俄比亚教育发展规划目标,到 2010 年,高校教师中拥有博士、硕士学位的教师要分别提高到 30% 和 50%,具有教授、副教授职称的教师相应也要大幅度提高。据统计显示,2006 年,亚的斯亚贝巴大学拥有博士学位的教师占该校专任教师人数的 29%,而巴赫达尔和吉马大学拥有博士学位的教师比例仅为 6%,阿巴米齐(Arba Minch)、阿达玛

(Adama)、吉马3所大学的教授、副教授的人数皆为零。^①

5. 自我培养能力不足, 学科发展跟不上社会经济发展需要

目前, 在埃塞俄比亚的高校当中, 具有博士培养资格的仅有亚的斯亚贝巴大学1所, 2006年的在校生也只有64人, 毕业生仅有7人,^② 远远满足不了高校师资需求。拥有硕士培养能力的高校有8所, 但90%以上集中在亚的斯亚贝巴大学, 其他7所高校都是零星培养, 学科门类很不齐全, 处于起步阶段, 短期内很难形成学科优势和规模培养。计算机科学、通信技术、机械、电子、生物技术等紧缺型、新型专业一时还缺乏培养高素质专业人才的能力, 这些专业的师资只能从外部引进。

6. 教师的教学与研究能力偏低

教师短缺造成教师课业负担过重, 进而影响到教师的科研时间和教学准备时间, 所以这些年来埃塞俄比亚高校教师队伍中很难形成强有力的学术团队, 也很难推进新一轮的教学改革。同时, 由于研究经费严重不足, 教师很难实现预期的研究目标。有些研究项目由于经费问题而只得搁浅, 有些教改项目由于缺乏启动资金而无法实施。

二、埃塞俄比亚政府促进高校师资队伍建设的措施

针对上述诸多问题, 埃塞俄比亚政府采取了一系列措施来改善和促进高校师资队伍建设, 提高师资队伍的整体素质, 促进教学质量的提高。

1. 提高教师待遇, 稳定教师队伍

1996年, 政府启动了教师工资提升改革工程, 把教师的工资级别分为六个档次, 规定每两年提升一级工资。优秀教师每两到三年就可以在职称上得到晋升, 工资可以每年涨一次。通过工资改革, 教师的积极性得到提高, 一个中学教师的工资要比其他行业同等级别人员的工资高出一等, 高校教师的待遇更是高于同级别的中小学教师。当前, 埃塞俄比亚高校教师月薪从讲师的150美元到全职教授的400美元不等, 在当地属于较高收入群体。

2. 国内自我培养与送出国外培养相结合

目前, 埃塞俄比亚每年毕业的硕士生都在千人以上, 硕士毕业生大多数都当了高校教师, 有效地缓解了高校教师短缺局面。但博士毕业生仍然很少, 如2003年仅有4人, 到2006年也只有7人。除了国内培养外, 埃塞俄比亚政府还采取公派留学的形式培养教师。从1994年起已有550多名学生被派往印度接受学位课程学习, 约占国家公派留学总数的70%。

表2. 2004~2005 学年政府公派留学生人数统计^③

学科领域 学习类型	农业	技术	自然科学	社会科学	医学	总计
短期访学	20	31	30	70	3	154
本科层次				1		1
研究生层次	7	3	32	10	2	54
总计	27	34	62	81	5	209

同时, 埃塞俄比亚政府积极争取国际援助, 尤其是由对方提供奖学金的公派留学项目。我国政府2007年计划向埃塞俄比亚提供50名公费留学生项目,^④ 是历年来最多的一次。

3. 创新培养模式, 多途径、多形式培养高学历教师

一是采取“三明治”式。该培养模式要求博士生先在国内大学完成基础课程和博士论文写作计划, 然后到国外某大学进行文献检索、数据分析和实验研究等, 最后再回国完成博士论文答辩和学位授予。“三明治”式被认为是发展中国家培养高素质人才的最佳组合方案。

二是推行联合培养。既有国内校际之间的联合, 也有国内与国外大学之间的联合。从发展的眼光看, 人才培养的校际合作为双方提供了一种稳定的相互理解、相互沟通和利益互补关系。发达国家, 如加拿大、荷兰、英国、美国等国多为其大学设立专门基金以支持这种国际之间的联合培养。

三是发展远程教育。随着信息技术进入埃塞俄比亚大学校园, 高校教师既可以通过远程教育对研究生学习进行指导, 也可以通过网络进行自主学习、自我提升。其优势既能为高校教师从事兼职教学提供空间, 而且学习费用也远低于全日制

① 笔者2007年5月在埃塞俄比亚调研期间从对方教育部获悉。

学生,因此越来越受到学习者的青睐。

四是建立教师发展基金。要在短期扭转高校教师紧缺局面,无疑在教师培养上要加大投入。为此,国家设立教师发展基金,支持研究生培养工作,以缓解国家对高学历教师的需求。

五是实行研究生助教制。国家鼓励在读研究生在不影响学业的情况下,担任一些基础课程的教学任务。这样可以减轻高校扩招后所带来的本科教学压力。国家还明确规定,这些研究生助教可以成为“三明治”博士生培养的优先候选者。

4.邀请外籍教师,鼓励移居国外的本国学者回国任教

为弥补合格教师的不足,埃塞俄比亚除了按计划选派教师到国外接受高级培训外,还邀请移居国外的教授回国担任高校教师,具有博士学位的教师中多半是“海归派”。2005年政府派出培训的教师有154人,同年聘用外籍教师的数量达到533人。海外教师约占高校教师人数的10%,成为埃塞俄比亚高校教师队伍的有生力量。外籍教师主要来自印度、尼日利亚和英国。

表3. 2004~2005年留学人员归国情况(含对方提供奖学金项目和自费留学人数)^①

学科领域 学习层次	农业	技术	自然科学	社会科学	医学	总计
本科或学士	2	16	5	40	1	64
硕士	36	37	132	114	32	351
博士	26	8	35	22	23	114
总计	66	77	184	190	60	577

近几年来,中国政府亦陆续向埃塞俄比亚派遣志愿者教师,但多是基础教育、职业教育的教师,高校教师很少。2007年,埃塞俄比亚教育部已计划向中国招聘100名教师,其中多为高校教师。^①

5.加强学术交流和合作,提高教师的教学科研水平

经过多年的努力,埃塞俄比亚高校在农业、机械技术、健康科学、自然科学、社会科学和教育学等学科已形成自己的研究团队,但研究经费多由国际上资助,主要来自瑞典、荷兰和联合国组织。为了

加强国内外学术交流和合作,提高教师的科研水平,埃塞俄比亚政府支持国内不同高校之间进行帮扶结队和经常性的交流和学习。要求每年选定主题,定期与国际上的伙伴高校进行学术交流、经验交流等。规定每年至少派出2名专家或领导参加国际学术会议,了解国际高等教育发展动态、学术研究及教学改革趋势。

6.加快高校管理体制改革,扩大高校办学自主权

历史上,埃塞俄比亚的高等教育属于中央集权制管理,学校运作的各个环节基本上都是由政府包管包办,校方的权力很小。随着高等教育规模的扩张,原来的管理模式已难以适应,改革势在必行。1994年,政府就开始考虑如何扩大高等教育招生,调整和改革课程体系,提高教育机构的管理效能,提高高校办学积极性等问题。在2003年发布的《高等教育宣言》中,明确强调要赋予大学更多的办学自主权、更加明确的责任和义务,给予教师更多的教学、学习和研究的空间。政府相继成立了“高等教育质量监管署”(Higher Education Relevance and Quality Agency,简称HERQA)、“高等教育策略中心”(Higher Education Strategy Center,简称HESC)等执行和服务机构,目的是为了加强对高等教育教学质量的评估和监督,促进教育质量提高;制订高教改革框架,推动高等教育改革;完善教师资格及能力的认定等。时至今日,埃塞俄比亚高等教育已在教育经费政府分配办法、高校后勤服务改革、教育经费的“成本分担”、教师的自主聘任等方面迈出了积极步伐。

上述埃塞俄比亚政府解决高校教师短缺的途径或办法,多是短期行为,在一定程度、一定范围内可以奏效,但对于一个经济和教育都十分落后的国家来说,要从根本上解决高校教师的短缺问题,真正建立起一支过硬的高水平的师资队伍,恐怕还有很长的路要走。这是因为:第一,研究生培养耗时而费用昂贵,国家不可能拿出足够的钱来进行规模培养,而且国内培养能力有限与国外培养经费过高的问题同时存在;第二,由于基础教育薄弱、国民贫困而导致生源有限,进而使扩招不可

① 笔者2007年5月在埃塞俄比亚调研期间从对方教育部获悉。

Changes in the Composition of Teaching Staff in Tanzanian Higher Education Institutions

XU Xu-ya

Abstract The author explores the changes in the composition of teaching staff in the institutions of higher learning in Tanzania, including the overall scale, their qualifications, ranks and age structure, etc.

Key words Tanzania; higher education institutions; composition of teachers

本文责编:李敏谊

(上接第 33 页)

能快速实现;第三,全球劳动力市场对研究生学位层次的毕业生就业需求一直高于大中专毕业生,这样培养出来的研究生流失海外就形成了一个永久性的潜在危险。毋庸讳言,高校教师短缺仍将是埃塞俄比亚高等教育拓展和改革计划所面临的较大难题和长期挑战之一。

参考文献:

[1] HERQA. HERQA Strategic Plan 2006~2010. Addis Ababa:

2006,(4):5.

[2][4] Teshome Yizengaw. Cost Sharing in the Ethiopian Higher Education System: The Need, Implication and Future Directions. The Ethiopian Journal of Higher Education. 2006, (2): 4.

[3][5][6][7] Ministry of Education. Education Statistics Annual Abstract 2005~2006. Addis Ababa: 2007 (2): 114, 118, 119, 150, 149~153, 114.

[8][9] Ministry of Education. Education Statistics Annual Abstract 2004~2005. Addis Ababa: 2006, (2): 179, 181.

Status Analysis of Teaching Staff in Ethiopian Higher Education Institutions

CHEN Ming-kun

Abstract With the rapid development of higher education in Ethiopia, the shortage of teaching staff becomes very prominent. The problems mainly include insufficient supply of teachers, uneven academic distribution, low qualifications, high proportion of non-teaching staff, and low ability for professional development. In order to change the situation and to improve the composition and supply of teaching staff for the sustainable development of higher education in Ethiopia, the government has introduced some measures including improving teachers' salary and benefits, opening more routes for teacher preparation, employing foreign teachers, enhancing academic cooperation and exchange, and reforming the system of administration etc.

Key words teachers in higher education institutions; shortage; status quo; measures

本文责编:李敏谊