

基于 SWOT 分析的农林院校师资建设探讨

——以福建农林大学作物学院为例

刘莉萍¹, 陈文盛², 毛丽玉^{3*} (1. 福建农林大学作物学院, 福建福州 350002; 2. 福建农林大学休闲农业研究所, 福建福州 350002; 3. 福建农林大学人文社会科学学院, 福建福州 350002)

摘要 运用 SWOT 分析法从各方面分析了福建农林大学作物学院的师资队伍建设现状, 总结了其在师资队伍建设中存在的不足, 并提出了相应的解决对策, 主要包括 SO 策略: 利用机会, 发挥优势; WO 策略: 利用机会, 改变劣势; ST 策略: 发挥优势, 规避威胁; WT 策略: 克服劣势, 规避威胁。

关键词 农林院校; 师资队伍; SWOT; 对策

中图分类号 S-01; G647 文献标识码 A 文章编号 0517-6611(2013)10-04695-03

Discussion on Construction of Teaching Staff Based on the SWOT Analysis

LIU Li-ping et al (College of Crop Science, Fujian Agricultural and Forestry University, Fuzhou, Fujian 350002)

Abstract Based on the method of SWOT analysis, this paper firstly, offers a comprehensive evaluation of the present condition concerning teachers' construction in Crop Science College, Fujian Agricultural and Forestry University, then, figures out its deficiency. Finally, some solutions are put forward, accordingly, including SO strategy: taking advantage of the opportunity, playing advantage; WO strategy: using a chance, changing disadvantage; ST strategy: playing advantage, avoiding threat; WT strategy: overcoming disadvantage, avoiding threats.

Key words Agricultural and forestry universities; Teaching staff; SWOT; Countermeasures

师资质量的高低是高校发展最核心的因素, 特别是农林院校, 在面临着农业发展的良好趋势, 但农业人才严重不足的背景下, 农林院校的师资队伍建设成为农业高等教育的第一要务。因此, 建设一支高素质、高水平、有经验的师资队伍, 有利于提高教学水平, 培养“厚基础、宽口径、强能力、高素质、广适应”^[1]的高级农业复合型人才。笔者以福建农林大学作物学院为例, 对其师资现状及师资队伍存在问题及解决方法进行探讨, 以期为农林院校的师资队伍建设提供借鉴。

1 福建农林大学作物学院师资建设现状

1.1 师资总量 福建农林大学作物学院专任教师 70 人。包括: 农学系 13 人, 农村区域发展系 10 人, 种子科学与工程系 13 人, 作物遗传育种研究所 12 人, 甘蔗综合研究所 18 人, 农产品品质研究所 4 人。

1.2 师资结构 从性别上看, 其中, 男教师 57 人, 女教师 13 人, 男女教师比为 1.0:4.4。从年龄上看(图 1), 专任教师中年龄在 20~30 岁的为 4 人(5.7%); 30~40 岁的为 24 人(34.3%); 40~50 岁的为 24 人(34.3%); 50~60 岁的为 14 人(20%); 60~70 岁的为 3 人(4.3%); 70~80 岁的为 1 人(1.4%)。可见, 师资结构呈现陀螺型, 以 30~50 岁的教师为主。

从学历结构上看, 博士研究生占 45.7%; 硕士研究生占 31.4%; 本科 17.1%; 大专占 2.9%; 大普 2.9% (图 2)。

从职称结构上看, 教授有 13 人(18.6%); 副教授有 16 人(22.9%); 讲师有 5 人(7.1%); 研究员有 9 人(12.9%); 副研究员有 14 人(20%); 助理研究员有 5 人(7.1%); 研究

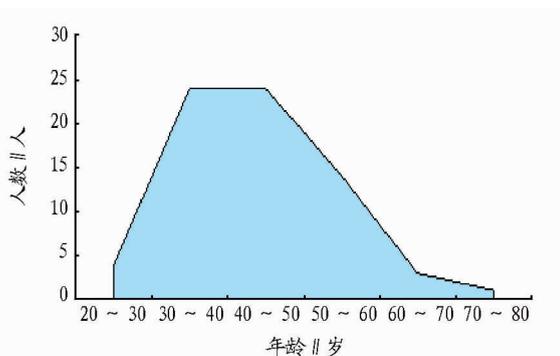


图 1 专任教师年龄分布

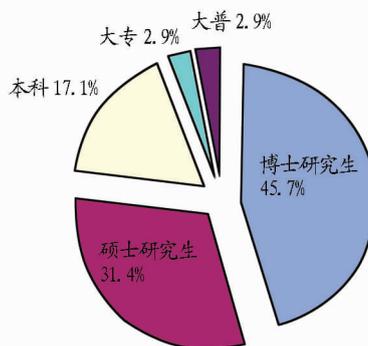


图 2 专任教师学历结构

实习员 2 人(2.8%) (图 3)。目前有 6 人是 2011 年度引进的教师, 尚未评职称。

从毕业院校上看(图 4), 毕业于农业院校的有 64 人, 占 91.5%, 且主要毕业于福建农林大学; 毕业于师范类院校 4 人, 占 5.7%; 毕业于外国的大学 1 人, 占 1.4%; 毕业于气象学院 1 人, 占 1.4%。

1.3 师资实力 从专业人才培养上看, 该院对国家有突出贡献中青年专家 3 人; 享受国务院政府特殊津贴人员 7 人; 教育部科技委员会学部委员 1 人; 农业部教材建设专家委

作者简介 刘莉萍(1989-), 女, 福建福州人, 硕士研究生, 研究方向: 农村人力资源开发与管理。* 通讯作者, 讲师, 从事农村人力资源开发与管理研究, E-mail: 170901857@qq.com。

收稿日期 2013-03-12

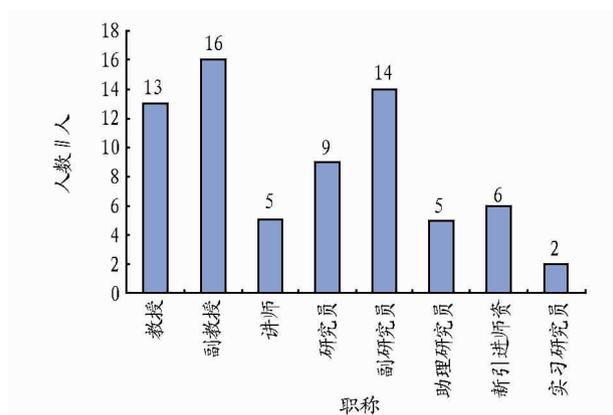


图3 专任教师职称结构

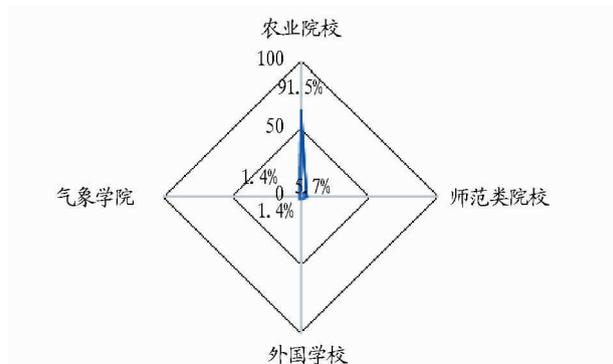


图4 专任教师毕业院校分布

员会委员3人;农业部海峡两岸农业技术合作中心首席科学家1人;农业部现代农业产业体系首席科学家1人(甘蔗)、岗位专家6人(甘蔗、麻类);国家百千万人才工程第一、二层次人选2人;闽江学者特聘教授2人。师资实力上极为雄厚。

从教学成绩和成果上看,该院已建成农业生态学、现代科学与技术概论和生态学3门省级精品课程;农村社会调查和田间试验与统计分析2门省级网络课程;遗传学、现代科学与技术概论、农业生态学、生态学、作物栽培学、作物育种学和试验设计与统计分析7门校级精品课程。2004年以来主编、参编出版教材、著作22部,其中,被列入“十五”、“十一五”规划教材、21世纪高等院校教材、农林规划教材10部。获得国家级教材奖2项,省级高等教育教学成果奖2项。2007年,6项教学成果在校级高等教育教学成果奖评选中获特等奖1项,一等奖2项,二等奖3项。2011年,作物学院农村区域发展教学团队被评为校级教学团队。

从学生网上评教上看,全院学生对该院教学质量满意度总体较高,学生对教师课堂教学评教成绩在90分左右,连续3年呈递增趋势。

2 福建农林大学作物学院师资建设的SWOT分析

2.1 优势分析(S)

2.1.1 教学理念良好。学院教师绝大部分毕业于农业院校,对我国的“三农”问题具有深度的认识,对培养高精尖的农业的技术人才、管理人才具有极强的延续性,有助于进一步引导学生以农业理论为基础,以农村实践为平台,在农村

从事农村区域规划、产业开发与培育、农业技术支撑与服务,立足海西,建设社会主义新农村。

2.1.2 发展基础坚实。①学院坚持引进和培养并重,师资队伍建设的初显成效。尤其注重在科研和教学实践上不断提升教师队伍素质,同时将优秀的博硕士毕业生吸收充实到教师队伍中来,师资队伍结构进一步得以优化,中青年教师的培养力度逐步加大,一支结构合理、潜力较大的中青年骨干教师队伍基本形成。②近年来,作物学院的实验室建设不断完善,实验的相关仪器设备购买力度加大,2011年该院投入近80万元购置测量学、“3S”等实验设备。实验室建设不仅有利于培养教师及学生的实践能力,而且有利于提高教学质量及推动专业(课程)的建设,依托实验室建设形成教学相长、教研互辅、成果丰盛的局面^[2]。③该院一贯重视科研成果的转化,坚持产学研互动发展。2006年,获得国家科学技术发明二等奖,实现了建国以来福建省生命科学领域零的突破。同时,该院承担的科研项目经费总额在该校20余个学院中名列前茅。近年来,共承担科研课题124项,总经费14 152.7万元,其中,国家863计划项目10项,经费850.0万元;国家自然科学基金项目14项,经费350.0万元;国家948项目3项,经费2 260.0万元;国家部委项目21项,经费10 200.5万元;省级项目76项,经费492.2万元。④学院管理制度健全,注重院风和学风建设,教师具备高度的职业精神,学生的学习和创新的热爱度极高。从大学生创新性成果来看,该院学生曾获第八届“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛自然科学类获一等奖;第九届“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛自然科学类获三等奖;第十届“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛自然科学类获三等奖。从毕业生杰出代表上看,有中国科学院院士和中国工程院院士各1人,省级领导6人,厅局级领导25人,有科研院所和高等学校的校长、学者,以及杰出企业家等。

2.2 劣势分析(W)

2.2.1 大学不断扩招,生师比例进一步失衡。根据教育部《普通高等职业院校基本办学条件指标(试行)》规定,工科农林院校师生比为1:18,该学院的师生比约为1:34,已远超教育部规定。学生数量的不断增加,加大了教师的工作量,以至于多数教师外出进行社会考察与实践的机会和时间减少,实践教学能力相对弱化^[3]。

2.2.2 课程核心专业教师相对较少。特别是与规划设计相关的教师相对缺乏,存在一定的专业设置的限制性。同时,丰富实践经验和教学实践的教师较为紧缺,导致重理论轻实践,难以给学生提供实际操作和深入了解农村的机会,从而导致学生学习兴趣降低、遇到问题无从下手等一系列问题的产生。

2.2.3 教师的来源单一,培养领域受限。首先,目前该院70位专任教师中,70%出身本校,背景较为单一,有“近亲繁殖”现象^[4],会抑制学术自由、个性发展与创新精神,不利于师资队伍建设。其次,具有留学经历的教师比例不高,占专

任教师总数的 22.86%，在一定程度上制约着该院的科研工作，使其难以保持和追踪世界先进水平，也不利于教学质量的提高与师资队伍建设。

2.2.4 缺乏学科带头人。虽然作物学院坚持引进和培养并重，师资队伍建设初显成效，师资队伍结构也进一步得以优化，但是学科带头人紧缺。新兴学科，如种子科学与工程，因创立时间短、师资力量薄弱，人才引进不足，缺乏资深的学科带头人；而作物遗传育种和作物栽培学与耕作学是老学科，由于几位权威专家因退休或离世或流往海外，近年来也出现了学科带头人缺乏的现象。进一步阻碍了作物学院师资的队伍建设和学科的发展。

2.3 机会分析(O)

2.3.1 农业发展具有长期的政策支持。2012 年中央一号文件中阐述了“振兴发展农业教育”话题，这有利于学院培育更多农业的科技人才，促进其师资队伍的发展。在农业现代化的大背景下，必须提高从事农业的教师科技人员的待遇，通过一系列经济杠杆，提高教师的社会地位，以吸引更多的人才到该院从教。

2.3.2 区域间农业人才优势互补。随着海西经济区的建设，闽台两地农业交流不断加强，两岸农业技术优势互补，具有广阔的合作前景。该学院的“海峡两岸农业技术合作中心”，是大陆积极推动两岸农业交流与合作的重要举措，为学院师资队伍建设和学院今后的发展创造了有利契机；作物学院与广西农业开展全面合作，在成果转化、研发机构和基地建设、人才培养、科技咨询等方面开展全面的交流与合作；开展“预就业”或“订单”式联合培养学生，以及技术人才、管理人才和师资队伍学历教育、在职培训等，这给学院的师资队伍建设和创造了良好的外部条件。

2.4 威胁分析(T)

2.4.1 传统观念的威胁。近几年政府极为重视农业，但就全社会而言，人们对农业的理解和观念仍有待改变。以高校为例，在 20 世纪 50~60 年代，一些品学兼优的学生，以农为荣，在选择报考志愿时，是非农不读，立志投身农业，而现在，到农业高校就读，成为一些学生和家长的下策，也使农业类教师在社会地位上稍显逊色。

2.4.2 学校排名下降的威胁。根据 2010~2012 年中国校友会版排名来看，福建农林大学的全国排名分别是第 144 名、第 145 名和第 152 名。近 10 年内，福建农林大学最靠前的排名是全国第 60 余名。学校排名总体下降，这对学院引进师资和招生方面都造成一定的威胁。

2.4.3 招生的威胁。首先，福建农林大学从 2011 年开始纳入本一线招生院校，原报考该院加分专业的学生难以再容易被录取，在一定程度上限制了生源。其次，放开转专业限制，使得本来就紧缩的生源雪上加霜。近几年，该学院学生的转专业人数比例总体呈上升趋势，在很大程度上影响了教师的教学热情和信心。

3 加强农林院校师资队伍建设的策略及措施

3.1 SO 策略——利用机会，发挥优势 一方面，充分利用

国家的支农惠农政策，继续加强师资队伍建设，特别是应针对青年教师提供更有效、更直接的科研支持和实践机会。另一方面，应结合学校培养和引进吸收人才，多年来，福建农林大学的人才引进始终坚持走自我培养与引进高新人才相结合的良好机会，继续吸收人才，在数量和质量上进一步充实专家队伍，为提高人才质量，培养师资力量发挥应有的作用。

学院要竭尽全力发挥作物学院实验室在科研成果方面的优势，创造一个吸引人才和适宜其发挥才能的环境，以此充实和壮大农业科技研发及教育的队伍。同时要提高教师科技人员的待遇水平，通过一系列经济杠杆，制订出接受优秀人才的优惠政策，如科研启动经费、工作条件等，为师资队伍建设和提供一定的物质基础。

充分利用“海峡两岸农业技术合作中心”，加强对外交流与合作，引进先进的教学理念与学生管理的理念。要加强与外部农业机构以及涉农企业的交流与合作，实现共同发展，建立起“产、学、研”的实践教学基地，使科研成果形成“从实验室出，到企业去”的对接发展模式，提高农业科技成果的转化率，这将提高教师实践教学的质量，推动学院师资队伍建设和发展。

学院农学专业和农村区域发展专业自创办以来，管理人员和专任教师用自身良好的教学理念引导学生，以“三农”问题作为学习的平台，培养学生理论联系实际的能力，为福建基层输送了大量的农业科技建设与新农村建设人才，也培育出了众多基层领导干部，其在福建“三农”问题的解决上作出了贡献。这就有利于形成教师的良好教学理念和培养新农村人才互动的良好氛围。

3.2 WO 策略——利用机会，改变劣势 充分利用外部的各种合作与交流平台，有计划地选派学科带头人和中青年骨干教师参加学术会议和外出学习，制订培养学科梯队人才计划，加强骨干教师队伍建设。在重点学科（作物遗传育种、作物栽培学与耕作学）以及种子科学与工程这一新兴学科中，培养一定数量的中青年学科带头人；充分利用国家和省部级各类科研项目基金计划、各类教学成果奖励制度、各类科技成果和论文奖励制度促进年轻骨干教师和学科带头人成长，解决学科带头人少的问题。

充分利用“中央一号”文件中“加大对农业科技投入”的有利机会。近几年，作物学院在投入实验室建设方面的资金等和往年相比，大有增长，学院在教师培养经费等方面提供更好的支持和保障，为教师教学和科研创造更好的工作环境，有助于吸引优秀的教师到该院从事教学和科研工作，解决师资来源单一等问题。

3.3 ST 策略——发挥优势，规避威胁 发挥作物学院教师良好的教学理念这一优势，对该院的学生加强专业教育，培养学生形成服务基层的就业观念，转变其传统的农业观念，如组织专业教师和学生开展“三下乡”及“技术服务和咨询”等活动，不仅帮助农民解决生产上的难题，更重要的是培养

很好的技艺、流程和传统,蕴含丰厚的文化底蕴的食品进行申报,这方面可学习郫县豆瓣的制作技艺等的申遗经验。目前申报并被列入各级保护名录的川菜非遗项目大多是菜点品种或调料的制作技艺,比较单一,而制作川菜的独特烹饪工艺、独特烹饪工具、川菜服务技艺和民俗文化浓郁的饮食活动等作为川菜非遗的重要内容和类别却申报、列入得非常少,遗产地申遗可以从这些角度入手^[6]。

3.5 加强饮食文化发展创新人才的培养 只有加强对人才的培养才能真正保证遗产地饮食文化科学、有序地发展创新,政府部门要加大对遗产地饮食文化资源整体规划与营销等方面人才的培养,注重对其展开管理、策划、民族民俗、历史文化等方面的学习和培训,把具备饮食文化知识储备、具有文化遗产保护意识、拥有行业经验的人才不断补充到人才队伍里来,从整体上规划和管理遗产地的饮食旅游业;行业

(上接第4697页)

了学生对专业知识的兴趣,促进了学生愿意到基层就业意识的形成,更有利于增加教师的教学信心^[5]。这些都有利于人们转变对“脸朝黄土背朝天”的传统农业看法,让人们了解科教兴农的重要性和紧迫性,提高涉农教师的社会地位,这都有利于作物学院的师资队伍建设。

发挥实验室培养教师及学生的实践能力以及依托实验室建设形成教学相长、教研互补等方面的优势,让学生充分认识到虽然学校排名近年来有所下降,但是作物学院的专业在兄弟院校中还是名列前茅,让学生认识到作物学院的实力强大。树立学生对作物学院的信心,规避学校排名下降和招生的威胁。

该学院大学生创新性成果较多,科技成果转化具有一定的基础和优势,应发挥其优势以规避威胁。如作物学院研究的黄麻新品种,杆硬耐倒、丰产性高、抗病性好,达到高产水平;杂交水稻新组合金山优86, eII 优315, 全优2689等提高了水稻产量,增强了抗病性;甘蔗研究所为解决能源危机方面正发挥着重要的作用。让学生了解这些成果和正在实施的重大科研项目,目的在于让学生对专业树立信心。保持学生的数量,学生和老师齐头并进,树立教师教学信心。

3.4 WT策略——克服劣势,规避威胁 引进核心课程对应的专业教师,尤其是要引进一些拥有硬技术的专业技术教师,加大具有实践工作经验丰富、掌握高新技术农业人才的引进。在政策和待遇上给以大力支持,如扩大招聘范围,解决“近亲繁殖”的问题。实施公开招聘制度,广纳贤才,打破高校选人、用人的局限,拓宽招聘人才渠道。这都有利于解

协会应组织遗产地饮食行业从业者分类进行培训,使从业者能从菜品和饮料传承与创新、服务改进与品质铸造、文化氛围营造的角度为旅游者提供服务;省内旅游院校人才培养机制应务实,使饮食文化与专业学科内容紧密融合,培养未来能对饮食文化发展创新作出相应贡献的复合型人才。

参考文献

- [1] 宋良科,赵曼茜,郭山泉,等.峨眉山野生药食两用蔬菜资源初步调查[J].中国蔬菜,2009(4):63-65.
- [2] 马丽莎.都江堰野生蔬菜资源[J].四川林业科技,2004(3):66-67.
- [3] 李元亨,赵金岚.栽培蔬菜与野菜营养物质含量的比较研究[J].北方园艺,2011(1):30-32.
- [4] 房士林,葛莉.刍议现代旅游者的饮食情结[J].扬州大学烹饪学报,2002(4):39-41.
- [5] 郑琦.继续把饮食文化作为广州培育世界文化名城的重要品牌[J].全国商情,2011(8):12-14.
- [6] 赵敬茵.川菜非物质文化遗产研究报告发布[EB/OL].http://shipin.people.com.cn/GB/16502939.html/2011-12-05.

决师生比例大、核心课程教师少、师资来源单一以及拥有海外经历教师少的问题。

做好新进教师的岗前培训、交流和再教育工作。一般来说,新聘青年教师往往缺乏相关领域的教学经验,该学院的老教师应该针对青年教师加强专业知识的培养,做好岗前培训工作,过好教学关^[6];鼓励学院教师到涉农专业建设比较好的兄弟院校进行访问研究、培训或者学习进修,以学习别人之长,补己之短;鼓励教师积极参与专业相关的国内外学术交流与合作,通过交流增加教师的阅历,提高掌握前沿信息的能力,以便有效地吸收和学习别人教学过程中的成功经验^[3],加强学科带头人队伍建设,推动作物学院的发展。

4 结语

面临强大的威胁,又存在明显的劣势,只有改善自身条件,引进优秀师资,加强学科带头人队伍建设,增强学院的综合实力,才能规避学校排名下降、招生、转专业及就业等方面的威胁,从而做好做强学院,促进师资队伍建设。

参考文献

- [1] 刘峻峰.农业院校个性化创新型人才培养模式探析[J].当代教育论坛,2009(7):84-86.
- [2] 张雨.实验室建设是高校工科院系教学与科研的结合点[J].中国教育装备,2009(1):111-113.
- [3] 夏法刚,范水生,陈忧兆.农村区域发展专业师资队伍建设的几点思考[J].中国科技信息,2010(15):251-252.
- [4] 刘天娥.关于高校师资队伍建设的思考[J].武汉冶金管理干部学院学报,2011(1):55-57.
- [5] 张志平.新形势下农业院校大学生就业观念转变的引导[J].安徽农业科学,2009(12):5805-5809.
- [6] 董振华,王蔚林.对辽宁高校师资建设的现状分析[J].航海教育研究,2011,28(3):31-33.