

新形势下高校师资队伍建设探索与研究*

董学兴

(苏州大学 教育学院 江苏 苏州 215021)

摘 要:在市场经济体制和高等教育大众化的新形势下,高校师资队伍建设遇到了前所未有的挑战,高等学校必须将师资队伍建设提到关系事业兴衰的战略高度,认真研究新形势下出现的新问题,客观分析影响师资队伍建设的各种因素,科学制定切实可行的应对措施,开创师资队伍建设和新局面。

关键词:高校 师资队伍 建设

中图分类号: G451.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-5092(2007)01-0088-03

人才资源是学校的第一资源,师资队伍是高校发展的主要依靠力量,拥有一支数量足、结构优、素质高的教师队伍是高校保证教育教学质量的基本条件。但随着经济体制改革的深入和高等教育招生规模的扩大,高校师资队伍已凸现出流失严重、师德滑坡、数量严重不足、整体素质滞后于高等教育快速发展等一系列问题,制约了高等教育进一步健康、持续、快速发展。

一、新时期高校师资队伍建设存在的问题

(一)市场经济对高校师资队伍建设的冲击

受市场经济的影响,高校青年骨干教师队伍不稳已成为普遍问题。随着改革开放的深入和经济全球化时代的到来,要求高、收入高的职位大大增加,社会生活呈现多元化,部分高校教师(尤其是待遇偏低、生活条件较差的青年教师)在利益驱使下容易动摇职业信念,流向其他行业。青年教师出国留学未归也是一个流失的主要渠道。再有就是流失到非其所学、所用专业特长的党政机关,如有些博士、硕士弃教从政任县长、副县长等职务。另有部分教师虽未流向其他行业,但并不安心于教学和科研,缺乏“敬业乐群”精神;人在教室,心系股市”、“重市场、轻课堂”等现象并不鲜见,道德滑坡,师德修养亟待提高。

(二)高等教育大众化对高校师资队伍建设的的影响

扩招之后,大家已注意到高等教育大众化过程中办学经费和教育投入不足对教育质量的影响。现在,高等教育大众化背景下高校师资队伍存在的问题也逐渐受到有关部门和各高校的重视。

1、高等教育规模的迅速扩张与高校教师数量补充不足的矛盾较为严重

伴随着高等教育大众化的进程,我国高等教育招生规模迅速扩大。以1999年(招生159.68万人)为起点,连续四年扩招,2003年招生400多万人(其中普通本专科招生约380万人,研究生招生约27.3万人),全国各类高等教育规模约1900万人,高等教育毛入学率由1998年9.8%提高到2003年约17%。然而,高校教师队伍扩充幅度却远远没有跟上学校扩招速度。2003年各类高等学校(包括普通高等学校、成人高等学校、民办高等教育机构)专任教师约为83.8万,生师比约为22:1。如按教育部《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》普通高校生师比指标18:1达合格要求计算,我国高等教育专任教师数量尚有较大缺口,若参照发达国家生师比14:1,则需求量更大。而且专任教师在地区不同、高校和同一地区不同高校的分布也不平衡,使得教师数量尤显不足。

* 收稿日期 2006-04-18

作者简介:董学兴(1979-),男,贵州道真人,盐城工学院讲师,苏州大学硕士生,研究方向:教育管理。
万方数据

2、师资队伍整体素质滞后于高教改革和社会经济发展的需要

教师是培养学生的主体,教师整体素质的高低直接影响到学生的学习积极性和学习质量。随着学习化社会、终身教育、知识经济社会等概念的提出和教育国际化水平的提高,目前的师资队伍还面临知识更新和综合素质再提高的问题。一方面由于部分教师不能经常自觉地更新知识,观念陈旧、知识面窄、创新能力弱、授课内容与方式多年“一贯制”等问题依然存在;另一方面,由于高校教师数量严重不足,学校很难抽调教师外出进修学习,学术活动时间少,甚至不少学校为了缓解教师短缺问题,采取增加工作量、让青年教师提前上岗等措施,致使目前在岗的教师工作任务过于繁重,没有足够的时间去获取新知识,其综合素质难于再提高;此外,有些高校教师培养经费不足,教师进修培训、接受继续教育得不到保证,或者将有限的资源重点投放到引进人才,而疏于提升现有队伍素质。在这种情况下,部分教师的素质难于与现代教育发展的要求相适应。补充师资素质不高是影响高校师资队伍整体素质的又一重要原因,一些高校由于受地理位置、办学条件等因素的制约,在人才引进上“病急乱投医”,过分看重拟进对象的学历、背景,只要是研究生就来者不拒,而疏于考察其专业知识、仪表、口才、板书、授课条理及技巧等基本素质,致使部分新引进高学历人员由于不能通过试讲、专业不对口等原因不能从事教学、科研工作。这种本末倒置的做法不但造成了极大的资源(人力、财力、编制)浪费,更是违背了“补充师资”的初衷。

3、师资队伍结构不尽合理

据教育部《教育发展统计》显示,目前我国相当一部分高校师资队伍数量不足。另外,依据教育部《普通高等学校本科教学工作水平评估方案(试行)》的优秀指标,许多高校的师资队伍结构也不尽合理,有待进一步优化。

(1)高校师资队伍职称结构中包含教授、副教授、讲师、助教,一般而言,四者适宜的比例一般为1:2:4:3。目前多数高校师资队伍都存在不同程度职称结构不平衡的问题。

(2)师资队伍的状况是体现其结构的一项重要指标。由于近年各高校补充师资多为年轻教师,因此,教师平均年龄呈整体下降趋势,年龄在35岁以下的青年教师占了相当大的比例。我方数据

校2004年底统计数据显示,35岁教师数占教师总数52.7%。目前高校师资年龄结构呈现的又一大特点是:教师队伍“断层现象”严重,年龄在50岁左右的学科带头人、“中坚力量”太少,很不利于学科的建设发展。

(3)教师学历状况是评价高校师资队伍结构非常重要的一项指标。专任教师中具有硕士学位、博士学位的比例大于50%方可达到A级标准,比例达到30%为合格。随着各高校不断加大师资培养力度和补充高学历师资,我国高校教师中具有硕士学位及其以上的人员比例有了较大幅度提升,但总体仍然偏少。

(4)教师来源结构(学缘结构)是教师队伍结构的重要基础之一,一定程度体现学校的“开放”水平。由于我国的特殊国情,多年来,师资队伍中“近亲繁殖”现象严重。这种状况带来诸多不利影响,制约了学科交叉和渗透,不利于学科发展,也不利于活跃学术思想,影响教师交流互动和综合素质的提高。

二、新形势下高校师资队伍建设的对策

(一)加大人才引进力度,罗致精英

人才资源是第一资源。拥有数量充足、素质精良的师资队伍是高校办学的前提条件。随着高等教育大众化的发展和招生规模的扩大,各高校都不同程度闹“人才荒”,纷纷加大人才引进力度,通过网络、报纸、现场招聘等多种渠道发布招聘信息、扩大学校影响,以提供优厚的待遇、良好的发展空间吸引人才、罗致精英。

(二)创新师资管理观念,深化人事制度改革

随着经济体制的转变和市场经济的发展,原有规章制度已显示出越来越多的弊端。高校人事师资管理必须创新观念、深化改革、制定科学合理的人事制度,才能适应高等教育发展新形势,才能建立一支充满活力和竞争力的优秀教师队伍,才能促进我国高等教育事业快速、健康发展。为此,高校一是要在人才引进工作中树立和加强竞争意识,在收入分配、住房安排、发展空间、科研条件等方面制定具竞争力的优惠政策,吸引优秀人才充实到师资队伍中来。二是要破除计划经济体制下封闭式、静态的人事管理模式,本着“不求所有,但求所用”的师资管理新理念,以地缘优势、学术关系等为纽带,尝试高校师资合作、借用、互动模式,建立能适应市场经济体制的开放式师资管理

体系。比如我校地处苏北地区,目前“刚性引进”高层次人才有一定困难,我们可以利用位于长三角经济圈、受上海和南京辐射影响的优势,采取合作、借用等方式“柔性引进”优秀人才。三是要在师资队伍管理中引入竞争机制,建立科学的评估机制,确保师资队伍整体水平的不断提升。四是要加强法治观念、强化合同管理,让师资管理工作进一步规范化、法制化。

(三)营造良好环境,稳定师资队伍

要用优厚的待遇、良好的发展空间吸引优秀人才,更要用科学的、人性化的规章制度和真挚的感情营造和谐环境稳定人。营造环境留人才,一是要制定科学的制度,唯有制度科学,才能为营造良好环境奠定坚实的基础;二是要正确处理现有在岗人员与新引进人员分配问题,要对现在岗的优秀人才和新引进的同类型人员同等对待、“一碗水端平”,要防止引来了孔雀、赶走了凤凰,得不偿失;三是要努力提高管理队伍的整体水平,全面提升管理人员的政策水平、协调能力、决策能力和道德水准,强化管理队伍“人本”意识,管理方式要从以行政管理为主转移到“以人为本”的管理机制上来。

(四)采用多种途径提高教师综合素质

1、加强教师培训,不断提高教师队伍的业务素质,是高校师资队伍建设的的一项重要内容。培训形式要灵活多样、不拘一格。学校可以通过组

织青年教师观摩经验丰富的教师讲示范课、听专题讲座,让青年教师掌握基本教学技能,提高教学艺术。师资培养也要树立开放的观念,多派教师出国进修、参加国际性的学术会议,让教师获取前沿学科知识、经验,提高其国际交流与合作能力和外语水平。比如我校近年多次选派英语、工程科学、通信与信息技术等学科中青年骨干教师到德国、法国、加拿大等多国进修或参加学术会议,提高了培养质量和效益。随着现代教育技术的迅猛发展及其在高等教育教学活动中的广泛应用,还必须加强高校教师现代教育技术培训。

2、综合素质的提高不仅是业务素质的提高,更包含师德修养的提高。作为“人类灵魂的工程师”,敬业更要敬德。中央政治局常委、国务院总理温家宝在会见出席第五届高等教育国家级教学成果奖颁奖大会代表和北京市优秀教师师德报告会主讲教师代表时强调:要培养德智体全面发展的学生,需要有道德有素养的老师。师德建设是一个系统工程,涉及多方面的工作:一要加强师德宣传、强化师德教育和加强对师德建设的领导,引导和督促教师修身养性,形成良好师德;二要加强制度建设,为师德建设提供制度保障;三要严格考核管理,只有严格考核才能把师德建设落到实处,才能让师德建设见到实效,才能形成良好的师德风尚。

参考文献:

[1] 王洪斌. 高等教育大众化过程中师资队伍建设的问題与对策[J]. 高等农业教育 2004 (9) 38-41.
[2] 高琴. 突破市场经济条件下高校师资队伍建设“瓶颈”的几点思考[J]. 黑龙江高教研究 2004 (9) 76-77.
[3] 胡保利, 刘艳玲, 刘卫萍. 关于省属高校师资队伍建设模式的探索与实践[J]. 中国高教研究 2004 (9) 36-37.
[4] 赵玉兰, 李新. 高校师资队伍建设与管理探讨[J]. 药学教育 2004 (3) 41-44.

An Exploration and Study of Teacher Cultivation in Colleges and Universities under the New Situation

DONG Xue-xing

(Personnel Deparment of Yancheng Institute of Technology , Jiangsu Yancheng 224003 ,China)

Abstract In such a new situation as the enforcement of market economy and popularization of higher learning ,the teaching stuff cultivation is now faced with unprecedented challenges ,colleges and universities should put it in the strategic position that it is closely related to the prosperity of themselves. They should analyze new problems in the new period and all aspects related to the teaching stuff cultivation ,and then take effective and feasible measures to open up a new prospect.

Keywords Institutions of higher learning ,Teaching stuff ,Cultivation