

如何解决新形势下高校师资队伍断层问题

高 琴

(盐城工专人事处,盐城,224003)

《中国教育改革和发展纲要》中明确指出:“振兴民族的希望在教育,振兴教育的希望在教师。建设一支具有良好政治业务素质,结构合理,相对稳定的教师队伍,是教育改革和发展的根本大计。”事实证明,没有一支过得硬的教师队伍,即使其他方面的办学条件再好,也难以办出高质量的教育。目前,在市场经济新形势下高等学校师资队伍建设面临着新的挑战,出现了一些新情况,新问题,对高校的教学和科研工作产生了强烈的冲击,如果不及时采取切实可行的改革措施,中国教育尤其是高等教育,将面临新的危机。本文就在市场经济形势下如何加强学校的师资队伍建设问题作些探讨。

一、高等学校师资队伍现状

经济的竞争说到底人才的竞争。经济大潮引起了高校师资队伍的强烈震荡,造成了社会性的人才流向偏聚,人才断层——这个曾一度已经基本消除了的忧患,不仅又重新出现,而且更加严重。目前,高校师资队伍人才断层现象主要表现在:

1. **年龄断层** 前些年高校师资队伍年龄断层的问题确实得到了重视和解决,大多数高校都补充了一大批恢复高考制度后毕业的本科生、研究生,不少人已经开始挑大梁。但是,进入90年代以来,这些富有闯劲、思想活跃、精力旺盛的中青年骨干教师,有的跳槽、下海,有的出国,使得有些学校35~45岁的骨干教师所剩无几,有的系只剩老弱病残,严重影响了教学质量的提高,影响了正常的教学秩序。

2. **学术断层** 全国委属高校3700多名学术带头人中,50岁以上者占95%,上海高层次人才中,51岁以上者已超过70%,再过5~10年,这些学术上有较高造诣的高层次人才将相继退休,而中青年教师中高层次人才严重断档。学术断层的现象将严重影响教学水平和教学质量的提高,影响基础性研究和应用性科研的发展,甚至使有些名牌大学逐渐失去学术上的优势。

3. **结构断层** 由于众多人才在经济收入、社会地位、生活待遇等因素影响下,偏聚于某些行业,使得高校某些专业引不进人才,甚至现有人才也要外流。例如许多学校的外语、计算机、财经管理、工民建等专业的教师纷纷跳槽,有的连招呼也不打,弄得学校开课都成了问题。久而久之,高校师资队伍的结构都将受到严重影响,无法根据社会的需要合理开设专业,无法保证基础教育和科研工作的正常开展。

4. **思想断层** 这是一个隐性断层。近年来由于政策导向不当,思想政治工作相对薄弱,高校中青年教师的总体思想政治素质明显下降,敬业精神不强,治学态度不严,放松师德的修养。与中老年教师特别是德高望重老教师相比,还存在着比较大的差距,这种思想素质上的断层,如不引起足够的重视并采取措施切实加以弥补,高校师资队伍的综合素质将难以胜任社会主义现代化建设的需要。

二、造成高校教师队伍断层的原因

1. **国家在高层次人才的管理方面缺乏宏观调控** 随着改革的不断深入,那种在高度集中的计划经济体制下形成的人才管理模式显然不能适应需要。在社会主义市场经济体制下,人才资源怎样合理配置的新体制尚未形成,因此国家需要拿出一些新的政策、措施和办法,对人才资源配置实施有效的宏观调控,防止人才偏聚,以稳定教育和科研队伍。

2. **受市场经济大潮的冲击,高校逐步失去吸引力** 本来社会人才资源可以在合理流动中实现优化配置,高校师资队伍也可以得到充实,调整和优化,但社会上优秀人才流不进来,不适宜教育岗位的人才又流不出去。另外一方面学校缺少自我发展机制,留不住人才。

3. **教师社会地位不高** 教师职业高尚,但社会地位实际上并不高,生活和工作过于清贫艰辛,也是造成师资队伍大量流失、特别是无法留住优秀中青年骨干教师的重要原因之一。

三、解决高校师资队伍断层的措施

要解决高校师资队伍断层问题,既要借鉴以往 10 年所取得的一些成功的经验和措施,又要根据变化了的形势,特别是根据市场经济的特点,采取一些新的措施和对策。

1. **努力改善小环境,充分用好现有人才** 人的需要是多方面的,不仅有自然需要,还有社会需要,不仅有物质需要,还有精神需要。特别是高层次人才渴望追求事业的成功,有强烈的自我实现的需要。他们为了追求科学,为了人类崇高的教育事业,甚至可以限制和削弱生理需要和其他一些社会需要的满足程度。因此要创造良好的内部环境,增加凝聚力,使教师人留心留。

①政治上积极引导 稳定队伍,首先要稳定思想,但是不能搞空洞的说教和形式主义。要以正面引导为主,讲究方式方法,把思想政治工作渗透到各项业务活动和社会生活中去,使他们处处感到领导的温暖和同志的信赖,对做出成绩的教师要充分加以肯定,及时宣传表彰,以发挥榜样的激励作用,调动广大教师的积极性,增强社会责任感和工作责任心。

②工作上全力支持 学校要创造民主学术气氛,并使教师们有潜心研究的工作场所。对优秀的学科带头人,要配备助手,使之有一个结构合理的群体。对优秀的青年教师,要大胆使用,让他们唱主角,挑大梁,在实践中增加才干。要建好实验室、资料室,更新教学仪器设备,设立科研基金、出版基金,积极帮助教师争取科研项目等,使他们感到工作起来得心应手。

③培养上增加投入 现代科学技术发展迅速,知识更新的周期大大缩短,而教师又都有强烈的求知欲望,希望自己能不断得到提高,因此,要提供机会如国内外访问进修、合作研究、参加各种学术研讨会进行学术交流、在职或脱产学习学位课程或攻读学位等,帮助他们不断更新知识,学习和了解新的科技动向,提高业务水平。

④奖惩上加大力度 要完善择优聘任的公开竞争机制和强化劳有所得、功有所奖的考核激励机制,创造一个公开竞争的环境。打破论资排辈的陈规,不拘一格使用人才。对做出成绩的教师,要及时帮助他们评优报奖,扩大知名度,并在出国进修、晋升专业技术职称、住房、津贴等方面给予倾斜,对不认真履行教师职责、考核为不称职者,应及时调离教师岗位,对多次教育无效者,应大胆辞退。在分配上,要破除平均主义思想,合理拉开差距,分配与教师完成工作的质和量挂钩,对有突出贡献的学科带头人及优秀骨干教师要优酬重奖。

⑤生活上热情关心 教师待遇偏低,住房紧缺等诸多生活上的困难成了教师的后顾之忧,

直接影响了他们的教学科研工作,因此要通过各种渠道,提高教师的经济收入,要在解决夫妻分居、子女入托、入学、住房、集体福利等方面关心教师,使教师安居乐业。

2. 改变等、靠、要的用人观念,积极引进有用人才 引进人才是优化教师队伍、解决人才断层的有效手段。要统一全校教职工的思想,使人才引得进、用得上。

①全面规划,分层次有针对性地引进 引进人才要在认真分析师资队伍现状的基础上,分层次有针对性地进行。要充分考虑学术梯队建设的需要,注意教师队伍的群体效应。要注意引进人才的政治素质和合作能力,如果盲目的引进,形不成合力将造成新的人才浪费。

②制订优惠政策,吸引人才 如安排住房、家属随迁、子女就业、入学、入托、安家费、科研启动费,帮助解决必要的工作条件等。对在读高学位的人才,不管是本校的还是外校的,只要是急需的,且愿意到学校工作均可作为学校定向培养对象,给予一定的资助。

③建立信息网络 加强与国内外高校、科研院所、各地人才市场的联系,经常了解人才流动信息,抓住机遇,早做工作。也可以打破以前封闭式的调配模式,公开向国内外招聘人才。

3. 改革单一封闭的管理模式,实行多层次的开放性管理,变他人之才为我所用 人才流动有改变人员隶属关系的狭义的人才流动,也有包括各种不改变人员隶属关系的智力流动。高校几十年来人才管理单一,在流动上缺少灵活性,基本上是以狭义流动为主,这种管理模式已远远不能适应市场经济体制了。因此,我们要在内部管理上改变单一的封闭式的管理模式,实行多层次的开放性的管理,充分发挥智力流动的作用,建立一支专职为主,专兼结合,精干高效,充满活力的教师队伍。在管理体制上,将教师队伍分为固定编制和流动编制两块来管理,并逐步减少固定编制,增加流动编制。对作为固定编制的骨干教师队伍,学校要集中精力、财力、物力,稳定和建设好。对人事关系在外校,但在本校兼任一定工作的流动人员,学校主要是根据任务需要灵活使用好。这样可以紧缩编制,提高师生比例,减轻学校负担,增加骨干教师待遇,提高办学效益。流动编制的主要形式有:

①兼职教授 主动与重点高校、科研院所攀高亲,聘请著名学者、专家担任兼职教授,通过他们来校讲学,指导青年教师等,提高教师的素质和教学科研水平。

②兼任任教 学校要在与本校专业有直接联系的科研院所、政府部门、大型企业建立经常的、密切的联系,聘请一些相对稳定的既有理论知识,又有实践经验的专家来校兼任任教。高校之间,本校各系的相关专业之间也可互聘兼职教师。这样既有利于高校之间、高校与社会之间的合作交流,又有利于改善教师队伍的知识结构,使培养的学生更适应经济建设的需要。

③合作研究 跨单位、跨学科组织科研群体,合作研究,联合攻关,以适应现代科学发展所出现的高度分化和高度综合相结合的趋势。

总之,师资队伍建设并非朝夕之功,只有在主动适应经济体制改革的过程中,不断更新观念,解放思想,大胆探索,契而不舍地努力,才能取得成功。