

建设一支面向 21 世纪的教师队伍^{*}

——我校教师队伍建设的现状、目标与对策

陈亚玲 施鲁莎 孙雷

(盐城工专教务处,盐城,224003)

《中国教育改革和发展纲要》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。”当前,摆在高等学校面前的迫切任务之一是,认真分析高等学校师资队伍建设的现状,面向 21 世纪,探索教师队伍建设的对策,造就高素质的跨世纪的教师队伍。本文就我校教师队伍建设的问题谈一点粗浅的意见,以求教同仁。

—

经过十余年尤其是八五期间的努力工作,我校教师队伍的状况发生了很大变化:

1、基本估价

(1)青年教师比例增大 1995年,我校40岁以下的教师143人,占教师的比例由1990年的52.1%增长到63.1%。青年教师数量增加,改善了教师队伍的年龄结构,增强了教师队伍的活力。

(2)高级职称人数增多,中青年教师评聘高级职务,职务结构发生变化 教师中高级职务比例由14.0%上升到25.4%,并实现了正教授零的突破。1990年,45岁以下的高职教师仅1人,1995年,已有11人。这一变化表明,一批优秀的中青年教师已成为我校教学、科研的骨干。

(3)具有双师素质的教师数增加 专任教师中双师素质教师的比例由1990年的29.7%增加到45.2%,一支具有高工专特色的教师队伍正在形成。

(4)工作效益明显提高 由于学校事业的发展,五年来学生人数净增780人,而教师总数变化不大,师生比从1:8提高到1:11.5,绝大多数教师均能满足负荷工作,人浮于事的现象没有了。

经过努力,我校师资队伍的数量、质量、结构日趋合理,已基本上形成了一支政治与业务素质较高的、具有较高工作效益的、能满足教学需要的教师队伍。这支队伍中的大多数教师,忠诚于党和人民的教育事业,为培养社会主义四化事业的建设和接班人而勤勤恳恳、兢兢业业地耕耘,使我校在高工专教育教学改革方面取得了长足的进步。

2、主要不足

要顺利实现师资队伍的新老交替,迎接新世纪的挑战,当前在师资队伍建设上还存在着一些问题和困难:

(1)青年教师比例高,且其中相当一部分教师缺乏工程实践经历 青年教师在教师中的比例较高,特别是30岁以下的教师,占全校专任教师数的36.6%。他们教龄较短,加之职称评审等方面的政策导向,使这部分教师大多没有经过系统的专职辅导阶段,直接走上讲台,独立承担教学任务,而其中不少人又是从校门到校门,没有工程实践锻炼经历,缺乏工程实践能力,双师素质教师的比例过少,不利于高工专教师队伍特色的形成。

(2)高级职务偏少,岗位设置不尽合理 经过八五期间的努力,我校教师中高级职务比例已达25.2%,但在九五期间,将有28名退休,这时教师中高职只剩29名。随着学校事业的不断发展,教师队伍也要不断扩大。到2000年,我校全日制在校生为3000人左右,如按师生比1:9.5计算,教师总数将达到315人左右,五年内约需增100人左右。根据示范性专科学校的标准,专任教师中高级职称教师所占比例 $\geq 30\%$ 的要求,具有高级职称的教师应达95人,尚缺近70名。同时目前部分学科高职集中、部分

学科无高职教师的状况也急需改变。

(3)学历结构中高学历结构教师比例偏少 由于种种原因,硕士生以上学历教师引进困难,而流失严重,虽然我校在师资培养上投入了较多资金和精力,但目前教师中硕士生26人,仅占13%,使教学工作后劲不足。而要达到示范性专科学校标准中规定的专任教师中具有硕士学位的教师所占比例 $\geq 40\%$ 的要求,五年内还需培养、引进100人,减去目前在读的23人,平均每年需净增15人(不考虑流出)。

(4)专任教师数量偏少 近几年来,一方面学校事业发展较快,另一方面不仅教师的引进有一定难度,而且调离教师队伍的人数又较多,教师数量的增长速度滞后于学校事业发展的速度,师生比已达1:11.5。师生比过高,对教师的业务进修、教研和科研工作的开展等带来了一定的影响。

(5)教师队伍的质量还需提高 教师的知识结构亟待更新,不少教师知识面窄,知识更新缓慢,计算机应用能力较差,外语水平较低,不能适应培养跨世纪人才的需要。

(6)中青年教师中优秀高层次人才偏少 我校教师中45岁以下有153人,占教师总数的65.5%,虽然近二年45岁以下的教师中高职人数增长较快,已有11人,但仅占教师总数的4.7%,占高职教师总数的19.3%。

二

九五期间,高校教师队伍建设达到什么目标,直接关系到跨世纪教师队伍建设的成效。本着立足现状、着眼未来、保证重点、切实可行的原则,提出我校教师队伍建设的目标:

1. 总目标

全面提高教师的政治与业务素质,深化师资管理体制的改革,逐步建设起一支适应社会主义现代化建设需要的、面向21世纪发展的、素质优良、结构合理、充满活力、精干高效的具有高工专特色的“双师型”教师队伍。

2. 具体目标

(1)数量目标 强化编制意识,保证教学,略有缺编。师生比控制在1:9~1:10,教师占教职工总数的比例要从目前的36.8%提高到40~45%。

(2)素质要求 具有高尚的思想情操和职业道德,强烈的敬业奉献、求实创新、开拓进取精神;深厚

扎实的理论基础和工程实践能力、组织管理能力和团结协作能力;具有参与竞争、攀登科学高峰的心理素质和身体素质。

(3)结构比例 专任教师中,正高职达到5%,副高职达到30%,提高40岁以下教师中副高职比例;主干课程的90%有学科带头人,并形成梯队;研究生学历者占40%,40岁以下青年教师中研究生占50%;专业课教师中具有双师素质教师的比例为80%;各个专业均有1~2名从工商企业和科研院所聘请的兼职教师,兼职教师达到专任教师总数的10%;引进不同地区、不同学校毕业的教师,改进学缘结构。

三

为了实现九五教师队伍建设目标,建设一支面向21世纪的教师队伍,我们必须抓住机遇,深化改革,采取得力的措施和对策。

1. 根据学科建设的目标,有目的地引进人才,优化队伍结构

凡是学校优先发展的学科,而该学科又缺少的优秀人才,采取优惠政策,想方设法优先引进。积极引进具有高级职称、政治素质好、身体素质好的副高职教师和有硕果的、动手能力强的高级工程师(年龄在45岁左右);积极引进具有较强工程实践能力的研究生学历的工程师(30~45岁左右)。

在学历层次上,逐步以补充硕士生为主,适当引进重点大学的优秀本科毕业生(以工科为主);在补充速度与规模上,要与学科发展、学科建设的需要相适应,适当超前但不可过热;在学缘结构上,同一学科中,应尽量吸收不同学校培养的人才或不同学科的复合型人才,逐步优化教师队伍的结构。

聘请校外兼职教师。加强校际协作,积极聘请著名学者来校兼任任教;对于实践性较强的课程或教学环节,可聘请企业和科研单位一些有经验的专家担任兼职教师。

2. 采取多种培养形式,努力提高教师综合素质

(1)思想政治素质的培养 加强深入细致的思想政治工作,加强教师基层党支部建设,坚持青年教师岗前培训制度,对青年教师不断进行共产主义理想、国情、爱国主义教育,加强以教书育人、为人师表为基础的师德教育,引导教师在参加社会实践、教学实践过程中正确处理政治和业务的关系,自觉地抵制拜金主义、享乐主义、个人主义等各种腐朽思想

的影响,增强献身人民教育事业的使命感、责任感。

(2)业务理论水平的培养 提高教师学历层次。鼓励本科毕业的、政治素质优、教学效果好的教师在工作2~3年后报考定向硕士研究生(以在职进修为主);根据国家教委的有关政策规定,组织和支持教师分期分批地在职申请硕士学位。

对于已取得中级及以上职务的中、青年教师,有计划地安排到有关院校和科研院所做访问学者、参加国内外学术会议和专题研讨班,提高理论水平和业务素质。

注重在高工专教学改革中培养人才。配合专业改革、课程体系改革,落实教材编写任务,积极资助改革幅度较大的试用效果好的有专科特色的教材修改后正式出版;加强教学研究,鼓励教师撰写教学总结和教研论文,每位教师每学期须撰写教学总结一篇,每学年至少在校以上刊物发表教研论文一篇。

(3)工程实践能力的培养 年龄在30岁以下的青年教师分期分批到对口实习基地进行实践锻炼1~2年。实践锻炼的青年教师在实习基地的生产车间,一般担任车间工程师助理。没有经过实践锻炼的或经锻炼后考核不合格的,不得晋升职务。

有计划地组织青年教师参加校内实习基地、实验室建设工作,结合毕业设计、校内实习基地建设、实验室建设承接工程项目,使他们在实践中提高专业实践能力。

鼓励教师积极开展科学技术工作,搞好科技推广和科技服务以及开展应用研究和技术开发工作。

3. 采取各种措施,加速中青年骨干教师的成长

九五期间,将是学校师资队伍交替的关键时期,具体到师资队伍建设工作,必须在注意普遍提高的同时,重点加强中青年学科带头人和骨干教师的选拔和培养。

(1)建立和完善选拔、培养制度 在对师资队伍深入调研的基础上将那些崭露头角,具有潜能,可望带动学科发展的优秀中青年教师选拔出来,作为学科带头人和骨干教师培养。带头人和骨干教师确定后,建立业绩档案,跟踪考核,每二年评选一次,实施动态管理。

(2)委以重任,逐步让他们全面接班 把学科带头人和优秀骨干教师放在教学、科研第一线,让他们独立开课,独立承担教研、科研课题;参加高工专教育教学改革;安排他们担任教研室、重点实验室的

负责人。使他们在实践中提高分析问题、解决问题的能力,在使用中得到培养和锻炼。

(3)对口锻炼,增长工程实践能力 选派中青年学科带头人和骨干教师到与他们专业对口或基本对口的企业、科研机构、工程单位、管理部门任职,并从实际工作部门聘请有较高水平的专家到校任兼职教师,使广大中青年学科带头人和骨干教师在与社会各行各业的密切联系中完善智能结构,开阔眼界,增长才干。

(4)改善工作条件,使他们迅速成长 优先聘任专业技术职务。根据学科建设、专业建设和教学、科研的需要,认真做好专业技术职务评聘工作,促进学科带头人的顺利接替和中青年骨干教师的迅速成长。为优秀中青年教师提供多种解决专业技术职务的渠道:即正常晋升、不占指标晋升、破格晋升、低职高聘等,对符合任职条件的学科带头人和骨干教师及时评审副教授、教授资格,使他们尽快走上高级学术职务岗位。

配备精干、合理的学术梯队。尽可能为学科带头人配备既懂业务又具备较强思想政治工作能力的骨干,形成团结协作、积极向上的环境,形成充满活力的群体,既发挥学科带头人的龙头作用,同时又发挥集体的智慧和力量。

建立青年教师教学科研基金,资助优秀青年教师开展科研、出版著作、参加国际学术会议,国内外短期进修等。

(5)改善生活条件,调动工作积极性 校内分配上体现倾斜政策。进一步完善校内分配和奖励制度,教师超额完成教学工作量定额的部分,发放超课时酬金。其标准和社会上兼课酬金基本持平。提高在教学、科研第一线担任重要任务、在教书育人方面作出突出贡献的教师的待遇。

继续设立教师特殊津贴。特殊津贴主要用于学科带头人、优秀青年骨干教师、低职高聘教师和有突出贡献的教师等。

改善住房条件。确立“劳作者有其屋,贡献者善其屋”的分房原则,在解决好住房困难户的基础上,优先改善贡献大的教师住房等生活条件,创造一个相对良好的局部小环境,使中青年教师安居乐业。

解决子女配偶问题。在人事调配中注意及时、迅速解决骨干教师夫妻分居问题,对其配偶的工作安排、子女的就业、就学等问题也作为重要工作来抓。

下大力气改善校风、教风和学风,创造浓厚的学术气氛,形成和谐的人际关系,建立宜人的校园环境,努力增强学校和集体的凝聚力。形成尊重人才、爱惜人才、培养人才、吸引人才的良好氛围。

4、坚持正确政策导向,建立科学的管理机制

(1)深化校内管理体制 在教师队伍建设中,正确引入竞争机制、激励机制和责任机制,打破分配中的平均主义,调动各层次教师的积极性,继续完善岗位责任制和聘任制,真正建立起以教师的能力、水平和教学、科研的绩效为依据,而确定其学术地位的用人机制。

(2)完善教师考核评价体系 在师资管理中,已有一个较完整的工作量计算及考核办法,但还缺乏科学易于操作的质量考核办法,因此,还需建立健全对教师的评价机制,进一步做好教师的平时考核、年度考核和聘任考核工作,并将考核结果与评奖、评

优、评职、聘用、进修、分配等结合起来。

(3)建立多种形式的用人制度 改善单一的编制管理模式,实行固定编制、机动编制(教师从事教学建设采取项目合同制)、流动编制(主要由离退休教师、外校兼职教师、长期从事科研、生产、经营、开发等实践的专家组成)相结合,在流动中稳定,不断优化结构,从而形成一支以骨干教师为主体的与编外流动人员相结合的教师队伍。

5、切实加强师资管理队伍建设

教师队伍是提高办学水平和质量的基础,而师资管理队伍则是提高办学水平、质量和效益的保证。因此,在加强教师队伍建设的同时,必须想方设法提高师资管理干部的管理素质、管理水平和服务质量,积极组织他们进行培训,努力帮助他们解决一些实际问题,建设一支素质好、有经验、善于服务、科学管理的师资管理干部队伍。

(上接第 52 页)

是辩证统一的,市场经济重视个体在市场主体地位和个人价值,重视维护个体的利益和幸福,集体主义也不排斥个人,反而最大限度地调动与发挥个人的积极性、创造性,一方面强调社会成员应以国家、集体利益为重,另一方面又强调个人的利益。

人是社会中的一员,脱离了社会,个人将无法生存,每个人都向社会进行索取而不奉献,社会就不存在,个人也将无法存在,这就是辩证法。市场经济讲实惠、讲报酬,但这是建立在给予的基础上,如果给予与索取等量,则社会将停滞不前,只有给予和奉献大于索取,社会才能发展、前进。

对大学生进行集体主义道德教育,使大学生领悟到道德的崇高性,即可以对人们的灵魂起一种净化作用,对社会风气有一种导向意义。

3、用人格力量去感染学生、熏陶学生,培养学生健全的人格

市场经济归根结底表现为人的行为,个体的人格必定会对其行动产生重大影响,崇高的人格精神与严格的道德自律是分不开的,那些以自我为中心,金钱至上,物欲横流的人是谈不上有道德的人,也是与健康的市场经济不相容的,如果把市场经济中的一些不法、不规行为全归咎为市场经济本身,这显然

是一个极大的认识错误。市场经济确实能诱发一些不法、不规行为,但这不是市场经济的错误,而是人们道德自律的弱化。这种自律的培养,不是一件容易的事,它必须有一个健全的人格,而健全的人格培养又必须从价值观、人生观着手,用高尚的情操去陶冶学生,树立健全的人格楷模,要注重用榜样的力量鼓舞学生,榜样的力量是巨大的,孔繁森同志之所以有崇高的人格和坚强的党性,归根结底是由于其具有崇高的理想、信念,有正确的人生观和世界观。正确人生观、世界观的形成不是囿于书本就能达到的,它必须投身到改革开放的伟大实践中去培养、改造。

目前有部分高校忽视对学生进行人生观、世界观教育,忽视对学生人格的培养,这是极大的失误,在新时期改造世界观变得尤为重要,用什么样的尺度去观察社会,用什么样的态度去对待人生,用什么样的准则去规范行为,对每个大学生来说显然是非常重要的问题,各种不正常的现象如厌学、道德滑坡等正是忽视世界观改造的结果。

改造世界观、人生观必须以人格精神来推动,伟大人物的身正风范显然具有无穷的力量,教育者一身正气、两袖清风是最好的人格榜样,要用自身人格的力量去培养大学生的良好品德,树立健全的人格,因为它能引导人们奋发向上,振奋人们的奉献精神。