

浅议中青年骨干教师素质培养

施鲁莎

(盐城工专教务处,盐城,224003)

在高等学校面向四个现代化,跨入二十一世纪的进程中,建设一支具有良好的思想政治品德和业务素质的优秀中青年骨干教师队伍,是带动和造就一支跨世纪的优秀教师队伍的关键所在,是高校发展的关键所在,也是高等教育事业发展的关键所在。

一、高校师资队伍建设面临的主要问题

在改革开放的历史大潮中,社会主义市场经济体制的逐步建立和完善,既给高等学校的改革提供了难得的机遇,同时也给高校教育事业特别是高校的师资队伍带来了巨大冲击,一批中青年骨干教师卷入了商品经济的大潮中,使得高校教师队伍由于文革十年造成的青黄不接的问题更加严重。

1、部分中青年骨干教师流失 现在高校出现的人才流动并非都是合理的流动,往往是学校想流出去的流不动,想留下来的留不住,尤其是急缺专业的青年骨干教师更难留住。

2、补充教师困难 为了不断提高教学质量,发展教育事业,各高等院校都希望补充来校工作的毕业生学历层次高一些,但对于部分地处交通不便、经济欠发达的学校,往往来校工作的师资学历层次远不能适应教学工作的需要,以笔者所在学校为例,近五年来,学校仅从校外补充了一名硕士研究生,一些社会上紧缺的专业,如外语、计算机、工业与民用建筑等专业甚至连本科生也难进到。

3、教师待遇偏低 近年来,随着《教师法》等教育法规的颁布实施,教师的待遇虽有不同程度的提高,但仍然存在不可比因素,影响了教师队伍的稳定,如高校教师在专业技术职务晋升上的要求就明显高于社会上其它行业同类人员,而教师获得的报酬和待遇却明显比其它行业的同类人员低。

4、思想不稳定 许多中青年教师原来是很崇尚教师职业的,但随着自身物质利益与社会同类人

员层次的拉大,工作生活中的许多实际困难无法解决,许多人心态失去平衡,欲走不忍,欲留不甘。

二、加强中青年骨干教师队伍建设素质培养的必要性

前已述及,改革发展高等教育事业,教师队伍建设是关键,而中青年骨干教师队伍的建设又是教师队伍建设的核心,这主要由以下几个原因决定。

1、师资队伍的结构 现有的师资队伍中,中青年教师比例越来越大,就以我校来说,目前中青年教师已占总数的三分之二以上,如果不抓好中青年教师队伍的建设,整个师资队伍就没有坚实的基础。

2、师资队伍的成长规律 在许多高校的师资队伍中,都有一批德高望重、经验丰富的老教师,他们坚持在教学第一线,辛苦耕耘数十载,为我国教育事业作出了巨大的贡献,但到本世纪末,他们将陆续退出教师队伍。如果我们不主动发挥这些老教师的“传帮带”作用,势必使教师队伍后继乏人,给高等教育事业的发展带来巨大的、不可估量的损失。

3、教师队伍的再教育过程 青年人记忆力强,接收新事物快,以后工作的时间又长,目前,加强对中青年骨干教师队伍培养的投入是合理的,将会收到最佳效益。在这个问题上不能有论资排辈的思想,更不能怕中青年教师进修后流失而“因噎废食”。

三、培养中青年骨干教师素质的实践

1、大力提高中青年骨干教师的政治素质

学校应十分重视教师的思想政治工作,注意在教学、科研实践中,从社会主义市场经济建设的实践中,找到生动的、富有启发性的教育方法和教育内容,教育中青年教师忠诚于人民的教育事业,把个人成长与学校的奋斗目标和国家的需要紧密结合起来,在教学科研中无私奉献、顽强拼搏。严格要求他们在政治信念、思想品德、业务才能、治学态度等方

面为人师表,成为学生的表率。长期以来,笔者所在学校,在这方面做了大量工作,并收到了积极的效果,例如,自 80 年代起,学校一直定期不定期地举办“教书育人”报告会,作为对中青年教师全面培养的重要举措之一,收到了良好的效果。

2、建立和完善选拔培养制度

江苏省教委近年来开始实施《青蓝工程》建设,笔者所在学校紧紧抓住这一时机,以加强培养、选拔优秀中青年骨干教师为重点,开展了一系列工作。

(1)制订了校、系、教研室三级师资队伍规划建设:通过自上而下的制订计划,增强了师资队伍建设的意识,明确了老教师的导师作用和传帮带作用,也增强了中青年教师的竞争意识。

(2)为配合《青蓝工程》的实施,学校每两年评选一次优秀中青年骨干教师,与江苏省教委评选中青年教师的时间一致,在优秀中青年骨干教师评选的同时,要求所在系部、教研室针对每位中青年骨干教师的实际情况制订一份相应的培养计划,校师资管理部门专门建立业绩档案,跟踪考核,实施动态管理。每年学校进行一次校级优秀中青年骨干教师的考核,通过考核,骨干教师本人可以清楚地看到自己一年工作中所作的实绩,从中发现自己某一方面的欠缺及今后努力的方向。系部可以检查所制订的培养计划是否符合实际。学校也可以从中了解情况,发现有培养前途的人才。

3、改善工作环境,使他们迅速成长

(1)优先评聘专业技术职务。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,促进中青年骨干教师的迅速成长,为他们提供多种解决专业技术职务的渠道:正常晋升、不占指标晋升、破格晋升、低职高聘等,对符合条件的学科带头人和中青年骨干教师晋升副教授、教授职称给予优先照顾,使他们尽快走上高级专业技术职务岗位。

(2)加强科研、实验基础条件建设。要进一步建设好、管理好一定数量的条件较好的实验室,积极为学科带头人和中青年骨干教师创造一个良好的教学、科研环境。

(3)建立中青年骨干教师教学科研基金。利用该基金资助优秀中青年骨干教师开展科研、出版著作、参加各种学术会议、国内外短期进修等。

(4)实行学术休假制度。工作量饱满、具有讲师以上职称的教师每五年享受三个月的学术假期,具有副教授以上职称的教师每五年享受半年的学术假期。

4、改善工作条件,调动工作积极性

(1)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,教师超额完成工作量定额部分,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。

(2)继续设立教师特殊津贴。特殊津贴主要用于学科带头人、优秀中青年骨干教师、低职高聘教师和有突出贡献的教师的待遇。

(3)要帮助教师解决实际困难 邓小平同志曾多次指出:“要调动科技人员和教育工作者的积极性,空讲不行,还要给他们创造条件,切切实实地帮助他们解决一些问题。”学校领导要主动热情地关心帮助中青年骨干教师在工作、学习、生活以及个人其他方面所存在的困难。例如学校在制定分房条例时,要优先考虑中青年骨干教师的住房条件,使中青年骨干教师有一个较为舒适的生活环境,心情舒畅地担当起教书育人的重任。

(4)做好宣传鼓动工作。要利用学校广播、报纸、报栏有计划地宣传优秀中青年骨干教师在教学和科研方面作出的成绩,使他们感到在教师这个平凡的工作岗位上,同样能做出不平凡的业绩。

5、实行科学管理

学校人事师资部门要不断适应教育教学改革发展的新形势,深化管理机制改革。建立逐步开放式的师资管理模式,即固定编制与流动编制相结合,专职教师与校内外兼职教师相结合,积极引导中青年骨干教师合理流动。同时要注意对教师的编制不宜卡得太紧,否则,不利于中青年骨干教师在职的培养和进修。