

文章编号:1005-0523(2001)04-0093-03

普通高校师资队伍学科性建设初探

黄瑜

(华东交通大学 人事处,江西 南昌 330013)

摘要:普通高校师资队伍具有学科性,重视师资队伍学科性建设具有积极的现实意义¹⁹从高等教育的发展和学科建设的需要来看,目前普通高校的师资队伍学科性建设还存在一些不容忽视的问题,必须采取有效措施予以解决¹⁹。

关键词:师资队伍;学科性;建设

中图分类号: G647

文献标识码: A

0 引言

众所周知,学科建设是关系到高校长远发展的一项重要的基础性工作,是高校的立足之本,在高校整体建设中居于“龙头”地位¹⁹学科建设,尤其是重点学科建设的好坏,是体现一所高校教学科研水平高低的重要标志之一,直接关系到其社会地位和影响,事实上,学科建设也就是高校自我发展、自我完善的过程¹⁹换言之,“没有一流的学科,就没有一流的大学”¹⁹同时,学科建设又是一项综合性、全局性、复杂性、长期性的系统工程,涉及到学科带头人、学术骨干、学术梯队、教学科研水平以及条件保障等多个方面,其核心是学术梯队建设,关键是学科带头人的选拔和培养¹⁹但如何建设适应学科发展需要的结构合理、数量恰当、素质精良、富有活力以及教学科研工作饱满的学术梯队,造就一批在教学科研中能真正起带头作用的学科带头,则是普通高校师资队伍建设的中心任务和主要目标¹⁹师资队伍建设的的好坏,直接关系到学科建设的成败,实践证明,师资队伍建设是当前普通高校学科建设的“瓶颈”,“没有一流的师资队伍,就没有一流的学科”¹⁹从这个意义来说,普通高校师资队伍建设无疑具有学科性¹⁹。

1 重视师资队伍学科性建设的现实意义

重视师资队伍学科性建设,对于普通高校充分认识师资队伍建设的内在规律,积极探索新形势下师资队伍建设的政策与措施,促进学科建设,具

有积极的现实意义,主要体现在以下几个方面:

1) 有利于师资队伍建设规划的制定与落实¹⁹学科建设无论从其综合性、全局性、复杂性、长期性及系统性来看,还是对于每一个学科的具体工程项目而言,都要求学校在制定学科建设规划时,充分考虑人力、财力、物力的合理配置与使用,分清轻重缓急,分层次分阶段有重点地对学术队伍、研究方向、人才培养、实验室建设、图书资料收集、学术交流、思想政治工作和管理等内容,制订明确的目标和阶段性任务¹⁹重视师资队伍学科性建设,则能在制定师资队伍建设规划时,充分考虑到学科建设的要求,明确师资队伍建设的目标和任务,尤其能有针对性地在师资引进、人才培养、工作条件和生活待遇等方面向重点建设学科进行倾斜,从而达到师资队伍建设规划的长期性与阶段性、科学性与现实性、全局性与局部性的统一¹⁹。

2) 有利于学术梯队建设和师资队伍整体水平的提高¹⁹高校教师承担着教学与科研两大任务,从对教学与科研工作的侧重不同来看,师资队伍的组织可分为两种形式,即教研室和学术梯队,它们在组织教师开展教学与科研工作中都起着非常重要的作用¹⁹但在普通高校中,由于人们长期以来形成的对“以教学为中心工作”的片面认识,在大力抓教学工作,积极发挥教研室的功能及作用的同时,放松了科研工作,对学术梯队建设的重视程度不够,甚至存在将学术梯队与教研室划等号的模糊认识¹⁹其结果则造成在学术梯队建设中重形式而不抓实质¹⁹事实上,

收稿日期:2001-05-10;

中国知网 <https://www.cnki.net>
作者简介:黄瑜(1965-),男,江西贵溪人,华东交通大学讲师¹⁹。

自近代自然科学诞生以后,高校的科学研究功能变得越来越重要,尤其在世界高新技术革命的推动下,我国高校的功能也已经呈现出不断扩展的趋势,即由教学中心到教学、科研两个中心,再到教学、科研和辐射高新技术三个中心¹⁹因此,普通高校要适应未来高等教育发展的要求,必须强化对师资队伍学科性建设重要性的认识,从强化科研和辐射高新技术的角度搞好师资队伍的基层组织建设,加大学术梯队建设的力度,并以科研为纽带,增强广大教师,尤其是青年教师的群体意识和事业心,保持师资队伍的相对稳定和整体水平不断提高¹⁹。

3) 有利于师资队伍结构的优化¹⁹系统论的观点认为“整体大于部分之和”。随着科学技术的迅猛发展,学科分化日益向纵深发展,学科在越分越细的同时,综合性却越来越强,使得在解决学科当中重大问题时,必须利用多学科的知识才能攻克难关,这就迫切要求普通高校重视师资队伍学科性建设,在师资队伍建设中充分尊重学科发展的内在规律,注重群体效益,及时发现各学科学术梯队的结构是否合理,以及哪些学科可以相互渗透,相互促进,并从能级结构的角度及时考虑教师资源的优化组合,使得各学科的学术梯队 in 调整中不断充实,最终达到师资队伍结构的最优化¹⁹。

4) 有利于学科带头人的选拔和培养¹⁹学科带头人是各学科学术梯队的“领头羊”,是其所在学科学术群体的“结点”¹⁹学科带头人的条件和标准是全面的、综合的,他不仅在业务上要有相当的学术成就和学术地位,还必须在政治思想、品德修养、组织协调、开拓创新等方面都能发挥带头作用¹⁹因此学科带头人应当具备以下素质:在学术上造诣深,在本学科能跟踪国内外科技发展的前沿;团结协作精神强,有较强的组织协调能力;能带动一批人从事某一领域的研究工作¹⁹由此可见,学科带头人一方面代表了他所在学科的学术水平,另一方面能增强队伍的凝聚力和向心力¹⁹可以说,没有学科带头人的队伍是水平不高的队伍,也是难于稳定的队伍¹⁹。

重视师资队伍学科性建设则能在制定和贯彻落实师资队伍建设规划时,注重学科带头人的选拔和培养,积极组织好一支学科“预备队”,并在对其提出具体而严格的学术要求的同时,积极创造有利的工作条件,并通过建立竞争激励机制,实行奖优汰劣,滚动发展,努力营造适宜学科带头人成长的环境,使“预备队”成员把学校的要求与自己内在的学术成就和主动参与精神结合起来,成为不断进取的动力¹⁹。

由此促使优秀人才脱颖而出,造就一批学科带头人或准学科带头人¹⁹。

5) 有利于建立新的人才管理机制,提高师资管理水平¹⁹师资队伍学科性建设要求高校的师资管理工作,必须在思想观念上克服传统单一的行政管理模式,按照学科建设的内在规律,适应学科发展的需要,充分体现人、财、物等资源配置的最优化,尤其在人才资源的配置方面,要体现能级结构的最优化¹⁹。

2 普通高校师资队伍学科性建设现存问题

随着社会主义市场经济体制改革和教育体制改革的不断深入,我国的高等教育改革与发展取得了前所未有的成绩,与此同时,高校师资队伍在数量、整体素质、结构等方面都有较大提高¹⁹从江西省的情况来看,据统计,1998 年底与 1990 年底相比,全省普通高校专任教师数由 9076 名增长为 9679 名,增长了 6.6%,教授由 178 名增长为 615 名,副教授由 1993 名增长为 2131 名,博士由 15 名增长为 74 名,硕士由 866 人增长为 986 人¹⁹同时,省级中青年学科带头人和骨干教师选拔培养制度也已经建立并不断完善,开放式的师资管理模式也在逐步建立¹⁹但是,从高等教育的发展和学科建设的需要来看,目前普通高校的师资队伍状况还没有根本好转,师资队伍学科性建设仍存在一些不容忽视的问题,主要表现在:

1) 师资队伍的结构不尽合理¹⁹主要表现为青年教师比例偏大,高级职称教师年龄偏高,高学历教师比例偏低¹⁹1998 年底江西省高校专任教师队伍中,35 岁及以下的青年教师占 59.6%,具有研究生学历的教师只占 13.9%,教授中 45 岁以下者只占 13.2%,副教授中 35 岁以下者只占 14.9%¹⁹该状况近年来也没有明显好转¹⁹上述结构的不合理,势必造成师资队伍能级结构的不合理¹⁹此外,师资队伍在各学科之间还存在布局结构的不合理,某些经济建设和社会发展急需的热门学科的教师严重短缺。

2) 学术梯队建设滞后¹⁹。

3) 跨世纪学科带头人严重缺乏¹⁹大学之大,在于大师之大¹⁹虽然许多高校始终注意师资队伍中高层次人才选拔和培养,并制定了相应的政策措施,但高水平的学科带头人和学术骨干甚少¹⁹基于上述对学科带头人应具备素质的认识,我校于 2000 年底制定并实施了“学科带头人、学术骨干选拔及管理办法”,结果只确定了首批学科带头人 1 名,学术骨干 12 名¹⁹由此可见,真正的学科带头人可谓凤毛麟角¹⁹。

- 4) 教师的敬业精神不够¹⁹.
- 5) 师资管理水平较低,工作效率不高¹⁹.

3 师资队伍学科性建设的对策

要解决上述问题,必须在思想认识上高度重视师资队伍学科性建设,并在以下几方面采取有效措施:

3.1 加强制度建设,完善组织领导

1) 要从学校事业发展的战略高度,充分认识学科建设和师资队伍建设的重要性及其相互关系,切切实实地把学科建设纳入学校发展的议事日程,把师资队伍建设作为其核心工作来抓,并从制度建设着手,组织专门人员,紧紧围绕学科建设规划,就学科梯队建设,学科带头人及学术骨干的选拔培养、人才引进、考核评估等方面,制订有效的政策措施¹⁹.

2) 在政策的制订与实施过程中,需从思想认识上力求工作的深入扎实,避免做表面文章¹⁹要做好这方面的工作,一方面需在组织上健全校、院两级管理,成立校学科建设领导小组及专门机构,负责组织研究、制订学校学科建设规划及评估体系,并负指导、协调与监督职能;在学院成立学科建设小组,由主要领导负责,并明确主要领导的中心任务就是抓学科建设和师资队伍建设,并将选人用人能力的高低作为考察单位领导是否合格的一项重要标准¹⁹.另一方面需重视学科建设的综合性、复杂性和全局性,加强各相关部门之间的协调性,以保证政策制定的科学性、可行性及其贯彻落实¹⁹.

3.2 转变师资管理模式,建立有效的竞争激励机制

1) 良好的管理有利于人、才、物资源的合理配置,有利于办学效益的提高¹⁹不良的管理则会造成资源的浪费,还会造成教师队伍不稳定,使人才的显性和隐性流失加重,相应地也增加了招聘和培训教师的费用¹⁹.随着社会主义市场经济体制的逐步建立和完善,人们的价值观念已发生了很大的变化,高校教师同样也不例外,他们关注的视野迅速扩大,竞争意识、效益观念日益加强¹⁹.为此,师资管理要及时适应形势的变化,从传统的、封闭的计划经济体制下单一的行政管理模式中走出来,树立人才主要由市场配置的观念,改变包得过多、统得过死的办法,改变传统的“堵”、“卡”、“压”等行政管束手段,构建新型的开放式的人才配置体系¹⁹.

2) 要紧紧围绕学科建设的目标和要求,在岗位设置、职务聘任、评估考核、收入分配、进修深造等方

面,引进并强化竞争机制、激励机制和自我约束机制,按照公平、公正、公开的原则,实行择优上岗,多劳多得,优劳优酬,优上劣汰,营造比贡献,争先进,尊重知识,尊重人才的良好氛围,充分调动广大教师的工作积极性和创造性,使学校的师资管理转变为行政管理与教师自我管理相结合的模式¹⁹.

3) 实行教师职务聘任制度¹⁹长期以来实行的教师职务评聘制度曾经在调动广大教师的工作积极性,提高教师的社会地位和生活待遇,推动师资队伍建设和方面发挥了有益的作用,但随着形势的变化,它所产生的职务终身、能上不能下、岗职分离、强调资历以及人际关系等负面影响也暴露无遗¹⁹.同时,有些教师在晋升了高级职务后,上进心不强,教学科研成果很少,甚至出现倒退现象,对青年教师产生不可低估的消极影响¹⁹.为此,必须实行按需设岗、以岗定职、依岗聘任的职务聘任制度,遵循以德为先,注重实绩,能上能下,分层次进行管理的原则¹⁹.

3.3 重视梯队建设,努力优化师资队伍结构

要根据各学科的实际情况,改变以往单兵作战、手工作坊式的教学科研方式,注重发挥群体优势,建设好一支老中青相结合,能级结构趋于合理,具有较强向心力、凝聚力和战斗力的学术梯队¹⁹.鉴于当前高校普遍存在的师资队伍断层严重的现状,在梯队建设的过程中,尤其要注意处理好老、中、青三支队伍的作用,充分发挥老教师的传、帮、带作用,以及中年教师的中坚作用,加大对青年教师的培养力度,将那些勤钻研、有前途的青年教师及时吸收到梯队中来,使梯队充满活力,保持后劲,促进人才脱颖而出,切实解决断层明显、后继乏人的问题¹⁹.同时要注重梯队学源结构的多元化,充分尊重梯队成员的特长和兴趣,使他们在不同的学科方向上创造成就,坚持百花齐放,学术自由,形成多方面协同互补的学科群体力量¹⁹.

参考文献:

- [1] 毛禹功.高校学校学科建设规划与系统工程[J].学位与研究生教育.1997,(5):33~37.
- [2] 赵文华.略论高等学校的学科建设[J].学位与研究生教育.1998,(4):27~30.
- [3] 刘书稳.加强学科建设是高校工作中的一项重要任务[J].中国高校师资研究.1996,(2):27~30.
- [4] 中华人民共和国教育部人事司高等学校教师队伍建设研究课题组[M].中国高等学校教师队伍建设研究报告.北京:高等教育出版社,1999.