

校苑论坛

市场经济条件下加强高校青年教师 队伍建设的思考

SOME THOUGHTS ON ENHANCING THE CONSTRUCTION OF YOUNG TEACHERS' TEAM IN COLLEGES AND UNIVESITIES UNDER THE CONDITIONS OF MARKET ECOUNOMY

封镇民

Feng Zheng-min

(上海水产大学, 200090)

(Shanghai Fisheries University, 200090)

关键词 市场经济, 高校, 青年教师队伍, 建设

KEYWORDS market economy, colleges and universities, young teachers' team, construction

社会主义市场经济体制的建立和逐步完善,为人才资源的合理配置带来了难得的机遇,它既为高校的改革和发展,特别是青年教师队伍建设开辟了美好的前景,又为广大青年教师充分施展聪明才智提供了广阔的舞台。同时,在新旧体制转换过程中,高校青年教师队伍受到市场经济的负面影响,在“出国热”,“经商热”和“兼职热”的冲击下,队伍不够稳定,流动不尽合理,直接影响着高校教学科研水平的提高和综合实力的增强。本文试图从高校青年教师流动的利弊和人才流失的原因分析入手,就在市场经济条件下如何加强高校青年教师队伍建设作一初步的探讨。

1 高校青年教师流动的利与弊

1.1 有序流动有利于人才资源的合理配置

随着改革开放的深入,商品市场、金融市场的放开,人才市场和公务员制度的建立,人才择业自主权和单位用人自主权的扩大,打破了在计划经济体制下的人才管理模式。人们竞争意识的增强,人才的合理流动,有力地促进了人才资源的合理配置。在人才资源的合理配置过程中,

高校青年教师为寻求自己在社会中的最佳位置,积极参与竞争。竞争给青年教师队伍注入了活力,一部分教师通过提高和发挥才干脱颖而出,使学校人才辈出,硕果累累;一部分教师另谋它途,流动到其他工作岗位上发挥作用,这对事业、对个人无疑都是有益的。同时,竞争也给学校增添了压力和动力,促进学校不断改善用人环境、办学条件和管理模式。因此,青年教师队伍中合理有序的流动,有利于加快教师队伍的新陈代谢,促进教师智能结构的调整和更新;有利于在更大范围内,形成更为合理的教师队伍结构;有利于提高教学质量和科研水平,从而壮大学校的整体实力,促进高教事业的发展。

1.2 无序流动有碍于队伍稳定和事业发展

高校青年教师流动,如无合理的机制加以恰当的制约,必然会产生无序的流动,并带来一定的负面影响。大量的调查资料表明,目前,高校青年教师流动不尽合理,人才流失相当严重。流失的大多是具有一定学位的中、初级青年教师。他们流向国外(主要指公派或自费出国攻读学位或进修而长期滞留未归)、流向经济部门、流向合资或独资企业,也有流向国家机关单位,这是显性流失。另外,在青年教师队伍中还存在隐性流失和隐性流失。隐性流失是指有的身在高校,心里却在想如何离开学校,找一个好去处。隐性流失是指有的身在高校,但将部分或主要的时间、精力放在校外的有偿活动或第二职业上。而高校每年接收的主要是缺乏教学经验和科研实际能力的应届毕业的本科生或研究生,要引进高学历、高层次、低年龄的紧缺急需的人才却十分困难。“振兴民族的希望在教育,振兴教育的希望在教师”^①,邓小平同志指出:“一个学校能不能为社会主义培养合格的人才,培养德智体全面发展,有社会主义觉悟的有文化的劳动者,关键在教师。”^②办好一所大学,首先要有一支政治素质良好,学术水平高,从教能力强,相对稳定的教师队伍。因此,存在于高校青年教师队伍中无序流动的不良倾向,势必造成教师队伍的不稳定,影响学术梯队的建设和学校正常的教学科研秩序,影响学校的发展和人才的培养,给党和国家的教育事业带来损失。

2 高校青年教师队伍人才流失的原因

造成高校青年教师队伍人才流失的原因是多方面的。首先,就青年教师本身而言。高校青年教师大多是“文革”结束恢复高考后选留、接收的高校毕业生,具有学士、硕士、博士学位。他们中的大多数热爱党、热爱社会主义祖国、热爱他们所从事的高教事业。他们外语水平高,业务知识面宽,基础理论比较扎实,计算机操作能力强。他们精力充沛,思想活跃,进取心强,富有竞争意识和创新精神。但是,在部分青年教师中也存在许多不可忽视的不良倾向,有的政治理论水平不高,无私奉献精神淡化,过于计较名利;有的敬业精神不足,对自己要求不严,对工作不够负责;有的重个人提高,轻本职工作,重科研,轻教学,重理论,轻实践。

第二,资本主义腐朽思想的侵蚀。随着改革开放的深入发展,我们在借鉴外国先进技术和优秀文化的同时,资本主义的自由化思潮、个人主义、拜金主义也乘虚而入,这对高校青年教师带来一定的冲击和影响。

第三,市场经济的负面影响。由计划经济转向市场经济,有效地调动了广大群众的劳动积极性,促进了社会的发展。同时,市场经济的确立和运作,出现了竞争和分配差距,由此带来了

^①《中国教育改革和发展纲要》中国教育报,1993.2.27,第一版。

^②《邓小平文选》第二卷,第108页,人民出版社,1994.10。

人的义利观、价值观的变化，一部分人不能正确对待，重利轻义，把经济效益作为衡量个人价值的唯一标准，这种倾向影响着高校青年教师。

第四，我们工作中的失误。在两个文明建设中，曾发生过“一手硬，一手软”，一度忽视和放松对青年教师的政治思想教育，助长了不良思想的泛滥，致使在部分教师中着眼个人利益，忘掉教师的崇高责任。

第五，教育经费不足，办学条件差，教师待遇偏低，住房困难。近几年来，尽管国家年年给高校增拨教育经费，但由于物价上涨，人头费增加，用于改善办学条件的经费不足，造成仪器设备相对陈旧落后，图书资料短缺。在教师待遇上存在着反差：一是教师职业的理论地位和实际地位存在反差；二是对高校教师的思想、业务素质和对社会贡献的要求与教师实际从社会取得的报酬存在反差；三是高校教师的待遇与其他行业同类人员的待遇存在反差；四是执教数十年的父辈、师辈与刚参加工作不久的子女、学生的待遇存在反差。目前，青年教师的住房困难尤为突出。由于经费不足牵制了办学条件的改善，教师待遇的提高和住房问题的解决，直接影响着高校青年教师队伍的稳定。

第六，教师管理尚未建立合理的竞争激励机制。教师职务评聘工作还不够健全，对教师的考核还没有完全做到全面、如实、合理，考核结果与教师的使用、聘任、奖励没有完全挂钩。这也是高校青年教师队伍不稳，人才流失的主要原因。

3 如何加强青年教师队伍建设

(1)注重思想教育，端正政治方向是加强青年教师队伍建设的关键。我们应当记取历史的教训，两手抓，两手都要硬。要充分发挥各级党组织的战斗堡垒作用和共产党员的先锋模范作用。在党委领导下形成党政齐抓共管的格局，进一步加强青年教师的政治思想工作。首先，坚持用马列主义、毛泽东思想和邓小平理论教育广大青年教师，使他们进一步树立正确的世界观、人生观和价值观，全心全意为人民服务，自觉抵制资产阶级思想的侵蚀，防止个人主义、享乐主义、拜金主义思想的影响。引导他们把个人成长与学校的发展紧密结合在一起，增强他们的责任感和使命感，爱业、敬业、勤业、创业。其次，组织青年教师学习《教育法》、《教师法》和即将颁布实施的《高等教育法》，让他们明确“教师享有法律规定的权利，履行法律规定的义务，忠诚于人民的教育事业”^③，为培养社会主义事业建设者和接班人，提高民族素质而尽职尽责。再次，加强青年教师师德师风教育。教师既要教书，又要育人，“教师应该成为学生的良师益友，应该当好学生健康成长的指导者和引路人，应该用自己的好思想、好道德、好作风为学生树立学习的榜样。”^④

(2)改善办学条件，创造成才环境是加强青年教师队伍建设的前提。高校青年教师绝大多数热爱他们所从事的高教事业，普遍具有强烈的成就动机，渴望事业的成功。事业的成功，除主观努力外，在目前教师物质待遇比较低的情况下，改善办学条件，创造成才环境是至关重要的。①政府和学校主管部门要根据《教育法》的规定，逐步增加教育经费的投入，确保教职工人员经费的全额预算。学校要通过校内管理体制的改革以及利用学科优势，进行产业开发等途径，切实改善教学和科研条件；②要充分发挥老教师的传帮带作用，对青年教师逐一落实培养的导师，

③《中华人民共和国教育法》第四章第三十二条，中国教育报，1995.3.22，第一版。

④《江泽民与四所交通大学负责人座谈》，中国教育报，1995.3.22，第一版。

培养的目标、任务和措施;③坚持以在职提高为主,将青年教师推到教学科研第一线,使其在实践中锻炼成长。同时,建立青年教师在职研究生培训制度,提高他们的业务水平和学历层次;④建立青年教师科研基金,为研究生毕业的青年教师提供科研启动费。并在科研经费、仪器设备、助手配备等资源配置方面给予一定的保护和倾斜;⑤建立青年教师的各种专项奖励制度,如教学优秀奖,教书育人奖,优秀科技成果奖;⑥为青年教师参加校内外、国内外的学术活动积极创造条件,为他们提供丰富的学术资料,情报信息和发表出版科研成果的园地,以提高他们的社会地位和学术知名度;⑦正确运用专业技术职务评聘的导向作用,大胆提拔、使用有真才实学的优秀青年教师,对有突出贡献的青年教师,破格晋升技术职务。

(3)提高教师待遇,解除后顾之忧是加强青年教师队伍建设的重要措施。对高校的大多数青年教师来说,虽然他们看重事业,并不期盼很高的生活待遇和物质报酬,但努力使他们的物质待遇达到安心本职,乐于奉献的水平是必不可少的。①国家要根据物价指数变动情况和国家机关及其他行业同类人员的工资增长水平,适当调整高校教师的工资标准,进一步完善教师津贴制度,实施长期坚持教学、基础研究、尖端科学、高新技术特殊岗位津贴。地方出台的政策,应使区域内的所有高校同等享受,以提高教师的工资待遇;②政府和学校主管部门要采取切实有效的措施,解决教师住房尤其是青年教师的住房问题。要把教师住房建设纳入城市建设的总体规划,并实行优先、优惠政策;③学校要集中有限的财力物力,优先解决青年教师的结婚用房,努力改善他们的居住条件。

(4)深化校内体制改革,强化竞争激励机制是加强高校青年教师队伍建设的有效途径。加大校内管理体制改革的力度,首先要加强法制建设,实现依法治教,依法管理。学校要根据国家的《教育法》、《教师法》和《高等教育法》及其配套的法规、规章,结合本校实际,在教师资格、聘任、考核、晋升、培训、流动和奖励等方面制订相应的实施细则,使师资管理工作更加科学化、法制化、规范化;其次,严格评聘和考核制度,强化竞争和激励机制。要充分发挥教师职务评聘的杠杆作用。评审坚持公平,公正的原则,对有突出贡献的青年教师应破格晋升。聘任应按考核结果,区别情况,分别对待。对能履行现职的教师聘任相应职务,否则高职低聘或不聘。考核应严格按考核办法和科学的指标,做到全面、如实。考核结果作为教师聘任、评定职务、晋升工资和实施奖惩的依据;再次,加强编制管理,理顺分配关系,提高人员效益。学校在精简机构,压缩非教学人员的同时,努力提高教学科研人员的比例和师生比例。从指标控制、比例控制到岗位控制,建立健全人员使用的约束机制。在制定校内分配办法时,要贯彻按劳分配的原则,要向教学科研第一线倾斜,对有突出贡献的教师要给予奖励。合理拉开分配差距,发挥工资分配的激励功能;最后,建立相对稳定的骨干层和出入有序的流动层的教师队伍管理模式。对高职称、高学历教师和优秀青年教师组成的骨干队伍要保持相对稳定,学校在工作、生活和学习条件上给予优惠,创造“事业留人、福利留人、感情留人”的环境和条件。同时,通过严格的评聘和考核,引导部分教师合理分流,使其面向社会,面向市场发挥自己的专长。对接收来校任教的应届高校毕业生实行聘用合同制,合同期满,学校和个人可双向选择。学校要根据自己的财力物力,制定优惠政策,吸引高学历、高层次的紧缺急需人才,充实教师队伍。另外,加强学校与学校,学校与企业、科研单位的合作,聘请著名的专家、教授来校兼任任教。加强国际合作,聘请外国的著名学者来校讲学,以实现人才资源共享和优势互补。优化队伍结构,提高队伍素质,主动适应社会主义市场经济的需要,把高教事业全面推向二十一世纪。