

普通高校教师队伍建设的問題与对策研究

——以中部地区某省为例

陈拥贤,段慧兰

(湖南省教育科学研究院,湖南长沙 140005)

摘要:基于中部某省普通高校教师队伍有关数据统计和调研,分析当前高校教师队伍建设存在的主要困难与问题,结合高等教育改革发展新形势、新要求,提出加强教师队伍建设的对策建议。

关键词:普通高校;教师队伍;问题;对策

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2014)10-0070-04

“教师是立教之本、兴教之源”^[1],强国必先强教,强教必先强师。梅贻琦曰:“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。”高校教师直接担负着培养人才的重要任务,有好的教师才有好的人才培养质量。随着我国高等教育规模的快速扩张,高校教师队伍数量快速增长,教师队伍质量问题日益凸显。我们结合中部某省普通高校教师队伍建设情况调研,对高校教师队伍建设存在的困难与问题进行了具体分析,并有针对性地提出了加强普通高校教师队伍建设的对策建议,以期给中部省份普通高校教师队伍建设提供借鉴与启示。

1 高校教师队伍建设存在的困难与问题

1.1 教师管理机制缺乏应有活力

一是高校教师自主管理权限有限。《高等教育法》第三十七条明确规定“高等学校根据实际需要和精简、效能的原则,自主确定教学、科学研究、行政职能部门等内部组织机构的设置和人员配备”,确立了高校教师队伍自主管理的基本制度。目前,相关省市根据国家有关文件精神先后出台了《高等学校机构编制标准》,分学校、学科类型及在校生规模等规定了内设机构和教职工配备要求,对高校进行定岗定编,实行编制化管理,确保了高校合理控制教师队伍规模。但相关省市区的文件除对教师队伍进行量化约束外,尚未明确规定建立高校教师队伍动态管理机制,即实行高校教师编制到校、定岗不定人,赋予学校自主根据教学、科研和管理实际需要聘用教师、解聘教师的权利,造成高校在办学过程中,教师能进不能

出,当学校主动适应产业发展需要调整学科专业结构后,导致部分学科专业的教师存在富余,部分学科专业教师相对紧缺;同时,省里统一核定各高校具体编制和专业技术职务岗位,未能充分考虑到不同院校的现实差异,导致部分办学时间较长的本科院校的编制和专业技术职务岗位过紧甚至存在超编超岗,新升格的院校编制和专业技术职务岗位相对宽松或编制存在节余。另一方面,高校教师编制、人事管理等自主权受到较大约束,办理程序复杂,时间周期长,时常出现学校看中的人才到最后被外省、外单位挖走的现象。此外,对教师专业技术职务的评审,高校也缺乏相应的自主权。目前教师专业技术职务大部分由省级集中评审,评审的导向性还存在一定的弊端,难以针对不同类型学校的特点体现不同的要求。

二是高校教师流动和共享机制不完善。高校要组建高水平创新团队,需要人员跨校、跨学科、跨领域的多方面协作。长期以来,由于事业单位人员身份管理模式没有打破,高校间、高校与产业部门间人员的流动和合作受到较大限制,导致高校专任教师补充来源相对单一,以录用高校毕业生为主体,校内外非教师调入中也以本校人员调整工作岗位为主体,来自大中型企业的技术骨干人员非常有限。中部某省高校新增教师来源情况(见表1)。

与此同时,教师开展跨校合作因受地理位置、政策支持等方面因素的影响,实际意义的合作难以落实,造成创新团队建设校际间、区域间发展很不平衡。如中部某省2008年以来全省共遴选建设了71个省级高校科技创新团队,但这些团队主要分布在省会及周边高校。

表 1 中部某省高校新增教师来源情况分析

年度	新增教师数	录用毕业生数及外单位教师调入		校内外非教师调入			
		人数	占新增比/%	人数	校内调整	校外调入	其中校外调入占比/%
2010	3 788	3 028	79.94	760	456	304	40
2012	3 759	2 704	71.93	1055	586	469	44.45

注:数据整理于 2012 年教育事业发展统计

三是高校教师评价激励机制不健全。高校教师考核评价存在一定的教学与科研分离的现象,学校教师业绩考核评价标准及实施办法,尚不能完全引导和激励教师教学与科研并重发展。由于高校教学工作特别是教师教学质量评价相对比较虚化,缺乏硬性的可控指标进行评价,加之大多高校重视和追求学校学术声誉,所出台的教师科研考核评价方案,不仅有科研成果质和量的规定,要求教师每年完成一定数量、一定级别的科研任务,并直接与教师专业技术职务评聘和福利待遇等挂钩,甚至实行“量化问责”。因此,导致高校教师一定程度存在重科研、轻教学,重专业研究、轻教学研究,教学工作不能得到应有重视。

1.2 教师队伍建设经费不足

一是高校教师队伍专业发展经费投入不足。近年来,高校生均预算内教育事业费虽有较大幅度增加,但区域间差异较大、且总体偏低。由于大多数高校在经费投向主要用于更加急需的校园校舍建设和基本教学条件改善,真正能用于教师队伍建设的经费非常有限。同时,国家和省级财政专项经费用于高校教师队伍专业发展的经费也非常有限,据对中部某省 14 所普通本专科高校 2012 年教师研修与培训经费情况统计,用于教师国内外研修和培训的经费总投入为 2 985.24 万元,其中国家财政项目经费占 27.48%、省财政项目经费仅占 7.34%、学校自筹达到 65.18%。同时,国家和省财政项目经费还主要用于“211 工程”学校和省属重点大学。由于学校用于教师队伍专业发展的经费有限,青年教师得到的各类培训机会更是缺乏。统计数据显示,2007 年以来,中部某省普通高校派出国内访问学者共 913 名,其中副教授及以上教师达 651 人、占 71.3%,讲师及以下教师不足三成;在攻读读博士后共 863 人,其中副教授及以上 467 人、占 54.11%,讲师及以下教师不足半数等。

二是高水平人才培养的经费缺乏。近年来,高校教师队伍建设经费虽然逐年递增,但投入总量不够,造成高

层次人才引进、教师学历学位提升和培训经费缺乏。据对中部某省 2007 ~ 2012 年统计,全省仅选拔资助高校 4 534 名中青年骨干教师到国内知名高校访问研修、作为科研培养对象在职提升学历学位层次、作为学科带头人培养对象承担国家重大科研任务,参加研修和培养的人次仅占到 2012 年普通高校专任教师总数的 7.3%。

三是高校教师收入不高且不平衡。调研发现,高校教师收入状况,不仅较大程度影响到高校对高水平人才的吸引力,更影响到教师安心从教和科研的态度。一方面,高校教师年收入增速较慢特别是青年教师更为突出;另一方面,区域间、校际间教师待遇差距也很大,同岗不同酬、同城不同酬的现象较为突出。据对中部某省 14 所普通本专科高校调研统计,2012 年正高职称、副高职称、中级职称、初级及以下职称教师校年均收入分别为 10.3 万元、7.52 万元、5.63 万元、4.64 万元。青年教师待遇偏低,影响了他们参与教学和科研的积极性,也无法为他们创造更好的提升自己业务能力的机会。

1.3 教师队伍结构性矛盾仍较突出

一是高水平人才分布不均。高层次人才总量偏少、且分布相对集中。据对中部某省截止至 2013 年统计,全省高校有两院院士 40 人、国家杰出青年基金获得者 42 人、“长江学者”特聘教授和讲座教授 90 人、“青年千人计划”19 人、“万人计划”7 人、国家杰出青年科学基金资助获得者 42 人、教育部新(跨)世纪优秀人才 482 人,高校高层次人才就全国比较,排名虽然中偏前,但高层次人才总量明显偏少,且集中分布在省会城市及周边两个地区的“211 工程”学校和省属重点大学。高水平人才同样存在数量不足、院校间分布相对集中。另据中部某省 32 所普通本科高校(不含军事院校)统计,2013 年有专任教师 34 288 人,其中拥有博士学位的教师 8 733 人、正高专业技术职务的教师 5 629 人,但主体分布在一本招生的学校(见表 2)。

表 2 2013 年中部某省 32 所本科高校专任教师类型比较

省市	专任教师数	博士		硕士及以上		正高		副高及以上	
		人数	占比/%	人数	占比/%	人数	占比/%	人数	占比/%
本科院校	34 288	8 733	25.47	21 187	61.79	5 629	16.42	16 148	47.10
“211”院校	6 926	3 803	54.91	5 687	82.11	1 802	26.12	4 203	60.68
“一本”院校	16 742	7 005	41.84	12 714	75.94	3 545	21.17	8 972	53.59
“二本”院校	17 546	1 728	9.85	8 473	48.29	2 084	11.88	7 176	40.90

注:数据整理于 2013 年教育统计提要

二是教师结构有待进一步优化。首先,普通高校专任教师学科分布失衡现象较为突出,部分传统学科专任教师数量过多,而部分发展较快的学科专任教师极度短缺,且高校在办学过程中调控效果不明显。据对中部某省调研分析,生师比居高不下的学科主要集中为管理学、医学、工学、文学的艺术类等学科(专业类),而生师比相对较低的学科主要是历史学、地理学、教育学、农学。其次,普通高校教师年龄结构也不尽合理。据对中部某省 2013 年全省普通高校情况调研统计,专任教师队伍年龄结构虽较 2007 年有明显改变,但从年龄梯队看仍存在隐

性断层的现象,40 岁以下的专任教师占到 57.3%,而 50 岁的专任教师仅占到 13.1%。再次,普通高校教师学历职称结构优化速度明显放缓。据对中部某省调研统计,相比 2012 年,2013 年全省普通高校专任教师的学历变化,拥有博士学位者占专任教师的比例提高了 1.56 百分点,而拥有硕士及以上学位者占专任教师的比例变化很小;全省普通高校专任教师的职称结构变化很小,正高和副高及以上专业技术职务占专任教师的比例均仅有小幅增加(见表 3)。

表 3 近年中部某省普通高校专任教师学历职称结构变化情况

年度	专任教师人数	博士学位教师		硕士及以上学位教师		正高职称教师		副高及以上职称教师	
		人数	占比/%	人数	占比/%	人数	占比/%	人数	占比/%
2007	54 744	4 360	7.96	19 215	35.1	5 028	9.18	20 467	37.38
2012	62 541	8 447	13.51	28 840	46.11	6 543	10.46	24 560	39.27
2013	63 869	9 626	15.07	29 921	46.85	7 064	11.06	25 398	39.77

注:数据整理于 2012 年教育事业发展统计和 2013 年教育事业发展提要

2 加强高校教师队伍建设的对策与建议

2.1 大力加强高层次人才队伍建设

针对目前普通高校高层次人才引进普遍困难的现状,各地政府要将高校高层次人才纳入各级人才培养引进资助计划和建设项目,支持高校高层次人才队伍建设。省级财政要设立高校高层次人才队伍建设专项经费,重点加强对高层次人才培养、紧缺人才引进、杰出人才奖励和重大人才开发项目的资助;地市也要加强对市属高校人才队伍建设的支持力度。各高校要设立人才队伍建设专项经费,提高发展性投入中用于人才队伍建设的经费比例,重点建设项目经费中专门安排人才队伍建设的经费。积极支持申报国家“长江学者奖励计划”“千人计划”“万人计划”和国家杰出青年科学基金项目等;省相关部门加大“学者计划”“百人计划”等人才项目计划实施力度,努力吸引、培养和造就一批国内领先的优秀学科带头人、若干名具有国际水平的科学家和学科带头人。要切实解决新建本科院校和偏远地区院校高层次人才紧缺的问题。针对新建地方本科院校和偏远地区院校高层次人才引进难、留人也难的问题,要采取灵活的体制机制支持这些院校柔性引进高层次人才;从政策上支持学校引进高层次人才配偶随调;建立重点高校与新建院校和民族地区对口支援制度,实行教师互派,共同提高;在办学条件较好的本科院校适当增设专业硕士学位授权点,促进高水平人才的引进;规范人才合理流动,引进高层次人才的重点应在国(境)外和省外,避免省内优势学校到薄弱学校非正常“挖人才”。积极为高层次人才搭建创新创业平台,鼓励和支持高层次人才在新建本科院校所在地区创业,吸引更多高层次人才扎根地方,服务地方。建立高层次人才基本信息数据库。省级教育行政部门要面向高

校高层次人才队伍建设需要,统一建立高层次人才基本信息数据库,包括国家级高层次人才基本信息数据库、省级高层次人才基本信息数据库和海外高层次人才基本信息数据库。通过数据库全面了解两院院士、全国杰青、长江学者、“千人计划”“百人计划”以及海外名校专家等的相关信息,使高校高层次人才队伍建设工作开展的更加有的放矢、事半功倍。

2.2 优先扶持对接优势产业教师团队建设

进一步加强教师队伍建设统筹规划,省级财政专项资助对接优势产业教师团队建设,增强引进和培养教师的针对性。从政策上引导高校将教师队伍建设规划和地方经济社会发展目标结合起来,引导高校引进和培养教师更多考虑与省域优势产业对接的学科发展需要和人才培养需要。要围绕省域内先进装备、新材料、文化创意、生物、新能源、信息、节能环保等战略性新兴产业相关领域,遴选并建设好若干行业代表性强、职工培训基础好的骨干企业作为学科教师培训培养基地,提升教师结合产业发展需要进行科技创新的能力。要鼓励支持高校领军人才面向全省产业需求组建创新团队,领建重点实验室、工程中心和成果转化中心,申请和承担省(部)级、国家级重大科研项目,主动融入区域创新体系。支持高校面向海内外聘用优秀人才,面向企业选聘“产业教授”^[2],根据全省优势产业需求孕育创新研究群体和创新团队。

2.3 实施中青年教师素质提升计划

针对普通高校教师培养培训渠道不宽、覆盖面偏小、中青年教师专业发展水平有限的现状,要制定实施“普通高校中青年教师素质提升计划”,加大经费支持力度,由省级财政设立专项经费予以资助。依托省域“985 工程”“211 工程”高校和重点高校的优势学科,建设若干与全省

经济社会发展密切相关的学科的高水平教师培训基地,为各高校培养青年骨干教师和学科带头人,满足不同层次院校不同学科教师的专业发展需求。进一步加大骨干教师的国际交流范围、层次和力度。依托海外高水平大学高水平学科建立中青年骨干教师培训基地,每年以竞争优选的方式选派和推荐具有较强创新能力、较大发展潜力的中青年教学科研骨干出国(境)进修深造,其中,新建地方本科院校教师培训名额要占到一定的比例。力争使中青年学术骨干基本都具有国外留学、研究的经历。加大省级培训力度,按照“在职为主、形式多样、加强实践”的原则,建立教师全员培训制度,力争每 5 年对全省普通高校 50 岁以下的中青年教师分学科实行全员培训,并确保每位教师培训时间不少于 240 学时(一个月)。同时引导高校加强校本培训,指导新聘教师进行教学法训练;积极推行青年教师导师培养制度,充分发挥骨干教师、老教师的传、帮、带作用,将指导青年教师的工作折算后纳入其年度工作量,参与福利分配。继续支持中青年教师提升学历,努力营造促进中青年优秀教师脱颖而出的环境,从整体上提升中青年教师队伍素质。

2.4 切实创新教师队伍管理机制

针对普通高校受现行人事编制政策制约编制结构不合理的状况,省级机构编制部门、省人力资源与社会保障部门要结合高校首次岗位设置与聘用工作,进一步完善相应政策法规,简化办事审批程序,落实高校人事管理自主权,为教师队伍建设和学校改革发展创造良好条件与宽松环境。针对普通高校教师准入机制、培养培训机制、考核评价机制有待进一步完善现状,进一步严格和完善高校教师准入标准,规定高校新进博士和硕士必须先担任 3~5 年助教,经考核确实具备主讲教师教学能力后才能独立从事教学工作。建立教师培训和进修保障机制,将教师培训进修和教师职务晋升、聘期及年度考核挂钩。实施青年教师导师制,每名助教配备指导教师。为鼓励教师培训实施学术假制度。完善教师工作考核评价机制,建立科学的考核评价标准,引导和激励教师更加专注于教学,打破专业技术职务终身制,对工作业绩特别突出的教师破格晋升职称,彻底打破论资排辈的现象,为青年教师脱颖而出预留空间。进一步下放教师职务评审权,在条件成熟的高校,逐步推行教师职务学校自行评聘

制度,重点高校的评审权可进一步下放到二级院系,按学科确定晋升指标。在法律政策框架下完善教师淘汰退出机制,在规定年限内不能晋升上一级专业技术职务的教师,要求退出教学岗位或转到学校其他管理岗位。针对大部分高校部分学科教师紧缺与部分学科教师富余并存的现象,改革高校教师管理制度,建立合理有序的教师流动机制,按照相对稳定、合理流动、专兼结合、资源共享的原则,探索和建立相对稳定的骨干层和出入有序的流动层相结合的教师队伍管理模式^[3],在省内外高校创造一个公平竞争、合理流动、良性循环的用人环境。鼓励高校教师与企业、科研机构、工程单位、管理部门的专门人才双向兼职。规范兼职教师的管理。制定并实施兼职教师的聘用、管理、考核、社会保障等管理细则,建立兼职教师业务档案,加强考核管理,实行优胜劣汰,充分发挥兼职教师的教学科研能力,将高校兼职教师的数量控制在专任教师总数的三分之一以内。

2.5 有效改善青年教师生存状况

针对部分地方院校青年教师工资待遇偏低、住房等生存条件较差的状况,各级政府要加大教育经费中人员经费的财政投入力度,切实保障低收入水平青年教师的收入稳步增长,使青年教师能安心教学与科研,社会地位得到保证。同时支持高校建设公共租赁住房,在校外建设限价商品住房,用于解决高校人才引进和青年教师住房困难。对符合当地条件的高校住房困难青年教师,纳入当地保障性住房供应范畴。支持高校筒子楼等危房改造,并将其纳入当地棚户区改造规划和年度计划,享受棚户区改造相应优惠政策。

参考文献:

- [1] 习近平.致全国广大教师慰问信[N].中国教育报,2013-09-10(1).
- [2] 陈瑞昌.江苏从省内企业选聘“产业教授”[N].中国教育报,2010-08-12(1).
- [3] 朱丽丽,王文娟.人力资源共享组织结构研究——以安徽工商管理学院为例[J].中国集体经济,2011(24):130.

(责任校对 莫秀珍)