

高校教师队伍建设的现状与对策

——基于7所高水平大学师资队伍建设的调研分析

吴英策 周海涛 朱泽峰

摘要:新的历史时期,党中央将教师工作摆在突出位置,对高校教师队伍建设改革工作做出了全面部署,开启了新时代高校教师队伍建设改革新征程。本文通过对7所高水平大学的调研梳理发现,当前存在教师人才队伍国际化水平仍需提高、服务“双一流”建设的青年人才依然紧缺、对青年教师培养支持力度不足、预聘教师与博士后界限模糊、竞争择优的用人机制不尽完善等问题。新时代背景下,高水平大学教师队伍建设应重点着眼于:坚持党管人才,把准航向,使优秀人才聚起来;坚持立德树人,推进教师培养供给侧改革,使人才成长速度快起来;坚持战略规划,深化高校人事制度改革,使骨干力量活起来;坚持人尽其才,优化人才引育机制,使学科学术强起来。

关键词:高水平大学;师资队伍建设;教师管理;对策

中图分类号: G451.2

文献标识码: A

文章编号: 1009-2447(2020)02-0038-06

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央将教师队伍建设摆在突出位置,作出一系列重大决策部署。2012年,国务院印发《关于加强教师队伍建设的意见》,要求到“2020年,形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍”。党的十九大又从加快建设社会主义现代化强国的战略高度提出了教育强国和“培养高素质教师队伍”的目标要求。2018年,中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(简称《意见》),对新时代教师队伍建设改革工作做出了全面部署,开启了新时代教师队伍建设改革新征程。一流的大学呼唤一流的教师队伍,大学者,非有大楼之谓也,乃大师之谓也。建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平

高超的高素质教师队伍成为摆在我们面前亟待解决的问题。

笔者选取国内7所具有代表性的高水平大学(分别以Z大学、N大学、J大学、S大学、H大学、D大学、T大学代称),重点聚焦师德师风建设、人事管理制度改革、绩效考核和高层次人才引进等工作中的难点和问题,通过领导访谈、骨干教师代表座谈及高层次人才代表座谈等各类教师代表座谈会,深入教师一线摸清问题,并有针对性地提出实招、硬招,以期改进高水平大学教师队伍建设提供有益参考。

一、当前高校教师队伍建设的主要问题

结合党和国家在新时代对高校教师队伍建设的

作者简介: 吴英策,男,四川内江人,中国高等教育学会事业发展部主任,助理研究员,研究方向为高等教育管理、教师教学发展和竞赛评估、产教融合;周海涛,男,陕西汉中,北京师范大学教育学部教授,博士生导师,青年长江学者,研究方向为教育政策、高等教育研究;朱泽峰,男,浙江绍兴人,浙江师范大学教务处实践教学科科长,助理研究员,研究方向为教育管理信息化、大学生创新创业教育。

新要求,我们发现这7所高校教师队伍建设出现了一些新情况、新问题、新挑战,并且在全国高校中具有一定的代表性和超前性,需要引起重视。如教师队伍结构仍不尽合理,生师比过高、人才队伍国际化水平仍需提高、服务“双一流”建设的高端人才及青年人才依然紧缺;教师队伍整体专业素质能力有待进一步提高,对青年教师培养支持力度不足、老教师活力不足、教授给本科生上课比例有待进一步提高,预聘教师与博士后界限模糊;竞争择优的用人机制不完善,教师评聘、考核、激励、退出等机制还需各级主管部门和高校做好顶层设计、协同深入推进;有的高校和教师对教师思想政治工作认识还不到位,不敢管、不会管等。

(一) 生师比与国际常见水平还有一定差距

生师比是直接反映师生交流频率、体现对学生关照关怀程度的关键指标。一直以来,生师比与办学规模、办学效益及教学质量有着相应的关联。拥有更低生师比的大学,更有条件创建有利于师生互动交流的教育教学环境。^[1]泰晤士报高等教育2017—2018学年的数据统计显示,世界大学排名前600名的高校大学生生师比均低于或等于8.5:1,排名前800名的大学生生师比也低于16.5:1。^[2]同时,在高校教学质量评估体系中,国际常用的生师比为14:1,认为此比例对办学效益和质量最为适宜,如果高于这一比例,办学效益可能会提高,办学质量就难以保证。^[1]而7所高校平均生师比达20.34:1,只有2所在17:1以下,更有3所超过21:1,最高的达24.8:1,与国际标准特别是世界一流大学仍有较大差距,需进行调整和优化。生师比长期居高不下,这既是高校扩招带来的历史遗留问题,也反映了高校人员编制控制过严和建设经费投入不足等现实原因。

(二) 高水平人才建设有待进一步加强

高校承担着教书育人、科学研究、社会服务、文化传承、国际交流等重要职责,教师队伍素质直接决定了高校的办学水平和能力。调研发现,当前7所高校教师队伍建设的水平与“双一流”建设还不完全相适应。主要表现为以下几个方面。

一是高水平的教师队伍结构上存在短板,人才“量”“质”都有待提高,尤其是活跃在国际学术

前沿和国家创新主战场的顶尖人才和领军人物总量仍不足。如Z大学在信息、计算机、管理、人文等领域具有国际影响的高端领军人才、学术大师较为缺乏;N大学与世界顶尖大学建立联合研究中心或联合实验室刚刚起步,教师在树立开放意识、积极开展国内国际合作还有待强化。

二是高层次人才引进和培养的学科分布还不均衡,自主培养领军人才、后备人才的能力和国际化水平有待进一步提高。如J大学杰出人才和领军人才平均年龄偏高,40—50岁高端人才短缺,梯队断档明显,同时人才主要集中在排名靠前的几个学科,难以支撑自主建设的学科群向国家“双一流”学科提升。Z大学引进的教师多集中在物理、化学、地空、生物等自然科学领域,新医学、新工科、新文科是短板;S大学有竞争力的青年优秀学者储量仍显不足,外籍教师和专职科研队伍规模也相对偏小。

三是高层次人才的引进培育聚焦不够,未能集中在国家战略和学校发展重点方向,优势学科和高水平平台聚集人才的能力仍然不足,教师队伍科研成果转化率不高,在解决国民经济关键领域“卡脖子”问题方面发挥作用不够。如N大学部分学院学科缺乏抢占人才和学术领域发展制高点的勇气,存在畏难情绪和“等、靠、要”的思想,缺乏通过尖端引领、以点带面、突破优秀人才和团队发展桎梏、实现人才队伍跨越式发展的战略视野、主动性和魄力;H大学一校三区师资队伍在教学科研上的整体优势未能得到充分体现,深圳校区的人才“桥头堡”作用有待进一步发挥。

(三) 人事管理体制机制改革有待进一步深化

教师人事工作事关教师队伍建设发展全局,深化教师人事制度改革是实现教师队伍治理体系和治理能力现代化的根本举措。^[3]调研发现,当前7所高校教师竞争择优的用人机制尚需完善。主要表现为以下几个方面。

一是没有建立能上能下、能进能出的用人机制。教师评聘、退出等体制机制还需各级主管部门和高校做好顶层设计、协同深入。如J大学学校层面人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低的灵活的用人机制尚未完全建立,薪酬、保险以及外籍

人员管理方面均存在制度障碍;H大学岗位分类聘任尚未落实到位,通过重大项目、高水平团队吸引专职科研岗位的渠道还不畅通。

二是考核激励政策需进一步健全。考核评价一定程度上仍存在重数量、轻质量的倾向,对学术影响力、标志性、前沿性、创新成果和发展潜力关注不够。如S大学以“代表性成果”为核心的评价体系需进一步完善,考核评价的激励惩戒效果不明显,人才考核指标仍需细化,考核结果的利用不够充分。在评价机制上,没有完全体现岗位职责和人才层次,缺乏对学科差异、教师发展阶段差异的考虑,导致一些教师不能安心教学科研“坐冷板凳”。如T大学仍需进一步关注其理、工、文、医等不同学科差异,开展分类评价,院级单位开展的绩效考核需要更多考虑对工作任务的综合性要求,坚持教学、科研以及管理、服务并重。

三是教师收入分配机制需进一步改革。目前过于多元的工资结构,弱化了薪酬分配的激励功能,收入分配杠杆作用有待进一步加强,人才与师资队伍的创新热情和活力未能得到最大限度的激发。如H大学、D大学绩效工资过低,工资整体水平与其他高校差距过大,使人才工作面临诸多困难。Z大学聘期制队伍规模达到900多人,已成为学校科研的生力军和后备人才资源库,但其聘期制队伍的薪酬待遇不高,整体质量和水平有待进一步提高。S大学KPI考核分配对学院和教师的引导作用有待进一步增强,各指标在绩效分配中的比重需进一步调整,青年教师待遇偏低,对青年人才的发展扶持需更加重视。

四是在教书育人导向方面,政策实效性仍需加强,7所学校主讲本科课程的教授占教授总数的平均比例约71.5%,教授为本科生上课比例还有待进一步提升,教师潜心教书育人的积极性仍需进一步调动,晋升评价体系对人才培养的导向力度仍需加大。

(四) 师资培训工作有待进一步加强

调研发现,随着高等教育工作面临的外部环境和学生需求发生深刻变化,部分教师素质能力难以适应新时代人才培养需求,需要进一步提升。主要表现为以下几个方面。

一是教师专业发展和终身学习缺乏系统支持。部分教师特别是新任教师缺乏教育学等相关知识背

景,缺乏系统的教育教学训练,面对社会发展对知识和创新能力的需求,教学设计、教学研究、教学改革等教学能力已难以适应教学工作要求。对标世界一流大学建设目标要求,S大学部分师资在业务知识、团队合作、国际化视野、人才培养能力上还存在差距,需要进一步提升。

二是教师培养培训缺乏系统规划。学校教师终身学习培养体系尚不健全,教师发展中心建设薄弱、重视教师发展不够,专门针对教师发展的研究和管理服务体系不健全,师资培训方式较为传统,尚不能完全适应当前教师发展需求,有待创新;促进师德文化建设的成效有待进一步突显。教师培训过于侧重理论学习和知识补充,有效性、针对性和适切性亟待加强。如T大学教师发展中心的统筹协调机制仍需进一步健全,中心各成员单位的协同作用未能充分发挥,在面向特定群体及特殊主题的专项培训项目设计环节中,部门之间合作研究不够。

二、加强高校教师队伍建设的重点任务

面对教师队伍建设的新形势和存在的问题,高水平大学应坚持问题导向,聚焦事关教师队伍建设和改革全局的工作重点,坚持党管人才,把准航向,形成具有前瞻性和战略优势的人才强校战略工作格局;坚持立德树人,将师德师风作为教师队伍建设的第一要务;坚持高端引领,汇聚天下英才;加强顶层规划,深化人才特区、人才团队和国际化师资建设;坚持人尽其才,改革完善人才发展体制机制,打造好“质”“量”兼备的一流师资。

(一) 坚持党对教师工作的全面领导,使优秀人才聚起来

教师是教育之本,师德是教师之本。评价教师队伍素质的第一标准是师德师风,师德师风建设是一项需要常抓不懈的工作。新时期,高校教师队伍建设改革的首要任务,就是要坚持师德为先,强化党委在教师工作中的把关作用,健全“教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合”的师德建设长效机制。

1. 进一步建好高校教师师德师风建设组织领导机制

进一步健全党管人才制度体系,将党建与学校

中心工作,与教师自身发展相结合,发挥党委的把舵定向作用。明确专责工作机构,压实师德师风建设主体责任,增强亲和力与针对性,破除党建、业务“两张皮”问题,制定贴近本校实际、可操作性强的师德师风建设实施方案,推动师德师风建设长效化,形成覆盖教育、宣传、考核、监督全过程的建设体系。

2. 进一步加强师德培训体系建设

习近平总书记强调育有德之人,需有德之师,要坚持教育者先受教育,让教师更好担当起学生健康成长指导者和引路人的责任。一是建好高校教师职业道德规范培训机制。高校要完善合理的师德教育培训方案,丰富教育渠道和方式,改进师德教育实效,依托各类教师发展中心逐步构建分层、分类、分级的培训体系^[4],大力提升教师思想政治素质。二是建好高校教师师德师风模范引领机制。加强师德师风教育培养,发掘师德典型,讲好师德故事,把师德养成教育贯穿于教师职业生涯全过程,全面改善教师职业道德风貌。三是建好高校教师师德师风建设监督激励机制。完善内部治理体系,加强内部监督,制定并推行师德考核负面清单制度,坚守科研诚信和伦理底线,坚决查处师德失范、学术不端行为。

(二) 推进教师培养供给侧改革,使人才成长速度快起来

教师发展对于提高教学质量、学术水平、创新能力,提升教书育人能力具有决定性意义,促进教师专业发展是提升高校教师业务素质的重要途径。^[5]教师人才培养培养要以学科专业为支撑,系统提升教师的教学研究和创新能力。

1. 深入推进教师能力提升

一是人才培养要实行分类指导,定向发力,推进高校校内人才项目建设,促进高校教师多样化发展,为教师开辟更多的发展通道,全面促进教学、科研、社会服务和国际合作等。二是建立教师全员发展支持服务体系,总结完善海外研修、国内访学的开展情况,系统规模开展教师专业教学、科研和服务社会等能力提升,完善能力提升制度及工作体系。

2. 搭建青年教师成长平台

一是构建教学胜任力的促进机制。完善高校新

入职教师培养培训体系,按照“缺什么补什么”的原则,及时补齐各类人才发展短板,实行助讲培养制度,采取集中培训、课堂观摩、跟岗实践等方式开展岗前培训,助推新教师成长,提升教学学术发展能力。二是着力推进教师团队建设,加强院系教研室等教学发展共同体建设,完善“传、帮、带”机制^[4],开展教学研究与指导,建立高校教师团队可持续发展机制,推进教学改革与创新。

3. 创建高效的人才服务工作机制

一是对顶尖人才及其团队、世界前沿科研平台和交叉研究中心的队伍建设实施个性化支持措施,加快形成引进高水平领军人才和优秀青年人才的制度优势。深入推进管理重心下移。二是进一步向校内二级单位放权,将选人用人权、考核评价权、绩效奖励权下放给各单位,下放权力的同时压紧压实责任,真正做到责、权、利相统一。

(三) 深化高校人事制度改革,使骨干力量活起来

教师队伍建设的核心要素是教师与制度,制度又是关键所在^[7],《意见》的出台为高校教师队伍建设寻求新的制度突破提供了契机。建立一套科学有效的用人机制、人才分类评价机制、人才分类发展和考核评价制度,能不断激发高校教师队伍创新活力。

1. 进一步完善教师选聘机制

一是建立科学、全面、精准的选聘机制,拓宽选人用人渠道,加大从国内外行业企业、专业组织等吸引优秀人才的力度。二是人才培养要点面结合,构建“重点人才—拔尖人才—普通人才”梯队式培养体系格局。要坚持引育并举,重点培养、大胆使用、及早储备一批高层次人才。三是科学制定各类各级教师的岗位聘用条件和聘期考核指标,科学设岗,精准引才,完善“预聘”“准聘—长聘”管理机制,为人才的发展提供晋升通道。

2. 进一步深化职称制度改革

一是进一步畅通重点人才绿色通道,构建优秀人才尤其是青年人才的“直聘”“竞聘”的多元晋升体系。二是进一步完善岗位管理制度体系,创新岗位编制管理,健全总量管理、动态调整机制。强化晋升后聘期管理,利用聘期考核打破岗位聘用终

身制,建立“能上能下、能进能出”的用人机制,避免“岗位固化”。

3.进一步深化绩效工资制度改革

一是做好薪酬体系顶层设计,以绩效为导向,高绩效高薪酬,低绩效低薪酬,充分发挥绩效考核的激励作用。二是建立有利于提高竞争力的内部分配机制,体现知识价值的政策导向,绩效工资分配要向关键岗位、高层次人才、业务骨干和做出突出成绩的人员倾斜。对从事基础前沿类研究的教师,保障合理的薪酬待遇,激励长期潜心从事研究。^[5]三是进一步保障二级单位绩效分配自主权,促进二级单位结合实际量体裁衣,提高绩效考核的针对性,激发内生动力。

(四)进一步优化人才引进机制,使学科学术强起来

1.科学规划使用人才

在宏观层面,师资队伍建设应与高等教育布局结构、服务支撑经济社会发展相结合。在中观层面,高校应进一步明确自身的办学定位,明晰师资队伍建设的目标链,在岗位设置过程中应综合考虑学科规模、学科定位、学科发展和学科特点,更好地为“双一流”建设作贡献。在微观层面,在人才引进、培养和项目推选中,资源和指标向国家改革发展的重点方向倾斜、向掌握高精尖“卡脖子”技术的专业人才倾斜、向能构建科研标杆与传播能力的人才倾斜。全面提升学校国际影响力,大力拓展海外人才市场。

2.完善高层次人才引育渠道

一是加大引智工作力度,加大院士工作室、客座(兼职)教授等方式,增加高水平兼职教师数量,提高兼职教师所占比重和质量。二是实施柔性引才模式,对战略科学家、创新型人才团队和交叉中心、学科亟须的引进人才,简化工作程序,采取“一事一议”的办法。三是坚持“走出去”“请进来”相结合,加大海内外人才引进力度,立足本土培养、发展或面向全球引进具有国际影响力的学科领军人才和青年学术英才。^[8]

3.进一步提升国际化比例

师资队伍的国际水平是影响大学产出的关键因素。要深入推进与国外著名大学、知名科研机构

的深度合作,提高师资队伍结构国际化水平,切实提升学术竞争力和国际影响力。

4.加快推进博士后队伍建设

要充分利用博士后政策优势、扩大预聘师资储备,使博士后师资蓄水池满起来、活起来。以提升博士后的培养质量和使用效率为切入点,进一步做强高水平博士后队伍;以人才团队、优势学科、科技平台和重大项目的实际需求为出发点,进一步做大高水平博士后队伍规模。

新时代高等教育的大发展,已对高水平大学的教师队伍的建设、教师素质的提升提出新要求。加强高校教师队伍的建设作为建设教育强国、加快教育现代化的基础,需遵循新时代教师队伍建设的思想和基本原则^[6],深刻认识当前教师队伍建设的的问题,通过多方的共同发力,紧密围绕“双一流”大学建设目标,通过不断深化人事制度改革,加强高层次人才引进,建设一支规模适度、结构优化、学术优异、富有自主创新能力和国际竞争力的一流教师队伍。^[9]

参考文献

- [1] 王利爽,阳荣威.“双一流”建设背景下“C9联盟”高校师资队伍及结构调查研究[J].大学教育科学,2017(6):32-36.
- [2] 管培俊.优先保障高校教师队伍建设的若干重要参数探讨[J].西北工业大学学报(社会科学版),2019(3):33-39.
- [3] 赵静.深化教师人事制度改革 为建设高素质教师队伍做好基础保障[J].中国教育科学,2018(4):9-11.
- [4] 宁滨.新时代加强高校教师队伍建设的若干思考[J].中国高教研究,2018(4):4-8.
- [5] 任友群.以奋进精神全面加强新时代高校教师队伍建设[EB/OL].(2019-09-09)[2019-12-12].http://www.moe.gov.cn/s78/A10/moe_882/201909/t20190910_398506.html.
- [6] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].(2018-01-31)[2019-12-12].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_1946/fj_2018/201801/t20180131_326148.html.
- [7] 管培俊.建设高素质教师队伍关键在深化改革[J].中国高等教育,2018(11):6-8.

- [8] 王定华. 新时代我国教师队伍建设的形势与任务[J]. 教育研究, 2018(3):4-11.
- [9] 周光礼. 一流本科教育的中国逻辑——基于C9高校“双一流”建设方案的文本分析[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2019(2):21-28.

The Status Quo and Countermeasures of the Teaching Staff Construction of Universities in China, An Analysis of the Construction of Teaching Staff in seven high-level universities

WU Yingce ZHOU Haitao ZHU Zefeng

Abstract: During this new historical period, the government has given priority to the work of teachers, made a comprehensive deployment of the reform of the construction of university teachers, and started a new era of the reform of the construction of university teachers. Based on the survey of seven high-level universities, this paper finds that there are still some problems, such as the internationalization level of teachers still needs to be improved, such as the internationalization level of the faculty still needs to be improved, the shortage of young talents serving the construction of “Double First-Class initiative”, the insufficient support for the cultivation of young teachers, the vague boundary between pre-hired teachers and the postdoctor, and the imperfect employment mechanism of competition and selection. Under this background, we should be fully implement the Party’s education policy, setting the right direction, and gathering outstanding talents. Insisting on the task of Foster Character and Civic Virtue, promoting the reform of teacher training Supply-Side Structural, to accelerate the growth of abilities. Persisting in strategic planning, deepening the reform of personnel system in Universities, and making the key talents more activate. Insisting on making the best use of people's talents, optimizing the mechanism of talent introduction and training, so as to strengthen the discipline and academy.

Key words: high-level universities; the construction of teaching staff; teacher management; countermeasure