

新中国高校教师队伍建设和发展五十年与展望

曾绍元

新中国建立以来,在以毛泽东、邓小平、江泽民为核心的中国共产党三代领导集体的正确领导下,我国高等教育事业作为社会主义事业的重要组成部分取得了令人瞩目的成就,为我国社会主义现代化建设起到了十分巨大的重要作用。50年来,随着高等教育事业的不断发展,我国高校教师队伍也得到了根本性的建设和发展,为我国在下个世纪实现高校教师队伍建设和发展目标,奠定了坚实的基础。

一、高校教师队伍建设和发展的历史阶段

我国高等学校经历了50年的发展,已经形成了一支政治可靠、质量优良、学科齐全、能胜任教学科研任务的高校教师队伍。特别是实行改革开放政策20年来,我国高校教师队伍无论在建设还是在发展方面,都已经有了重大进展,成为振兴我国高等教育事业的希望和保证。新中国建立以来,高校教师队伍建设和发展经历了以下几个历史阶段。

1、整顿和形成教师队伍,为高校教师队伍建设和发展奠定基础。

新中国的成立,确立了社会主义教育制度,明确了新教育的性质、任务。1949年11月1日,新中国建立了中央人民政府教育部,并于同年12月召开了第一次全国教育工作会议。会议讨论和安排了对旧教育进行改革的问题,确立了“坚决改造”旧教育和“逐步实现”新教育的基本步骤,并将“以老解放区新教育经验为基础,吸收旧教育有用经验,借助苏联经验,建设新民主主义教育”作为教育改革的基本方针。经过整顿,在原有高校教师的基础上,形成了我国建国初期的高校教师队伍。

为了加强高校教师队伍建设,党中央于1951年11月发出了《关于在学校中进行思想和组织清理工作的指示》,全国高校相继开展了思想改造运动。国家对旧知识分子采取团结、教育、改造的政策,招聘失业的知识分子充实教师队伍,吸收侨居国外学者

回国任教。同时,对高等学校进行了院系调整,即以培养工业建设人才和高校教师为重点,发展专门学院,整顿和加强综合性大学。并颁发了《高等学校教师进修暂行办法》,要求有计划地选派高校教师到条件好的高校进修,提高教师的业务水平,解决一些高校某些课程不能开课的问题。

在加速社会主义建设进程中,周恩来总理于1956年1月14日在中央召开的知识分子问题会议上,作了《关于知识分子问题的报告》,论述了中国知识分子与加速社会主义建设的关系,指出知识分子“绝大部分已成为国家工作人员,已经为社会主义服务,已经是工人阶级的一部分。”这对于正确执行我国知识分子政策,调动广大教师工作积极性,建设和发展高校教师队伍,起到了重要作用。

1949年,我国高等学校205所(解放前最高额为207所),专任教师16100人(解放前最高额为16900人),其中教授4800人,副教授2200人,讲师3700人,助教5400人。到了1957年,我国高等学校229所,专任教师70000人,其中教授4600人,副教授3500人,讲师17400人,助教44500人。在此期间,高等学校的师生比为1:6.3,教师数量平均每年以20%的速度增长,教师队伍得到了发展。

2、建设和巩固教师队伍,使高校教师队伍建设和发展得到了进一步发展。

为了加速高校教师队伍建设和发展,提高教师队伍质量,教育部于1959年颁发了《关于加强高等学校教师进修工作的通知》,进一步明确组织教师进修的目的,即培养新建院校、新建专业的教师讲授某门课程;使已有一定教学经验的教师重点研究某个专业问题,提高本专业的教学质量。此后,国家颁发了《国务院关于高等学校教师的职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》,对我国高校教师的职务名称以及确定与提升的主要依据、条件和批准权限作了明确的要求。从此,建立了我国高校教师职务晋升制

度。而且,教育部还发出了《关于为老教师配备科学助手的意见》和《关于高等学校制定今后十年培养提高师资规划的通知》,促进教师学术队伍的成长和交替,对制定学校十年师资规划的工作提出了具体意见。1963年7月,党中央、国务院转发了教育部党组《关于减少教授副教授校外兼职和社会活动问题的请示报告》,要求各地区、各部门、各学校减少教授、副教授的校外兼职、社会活动和校内行政事务,切实保证他们的业务工作时间,每周至少安排1/16的业务工作,并配备必要的助手。

以上这些措施和做法,为进一步提高我国高校教师队伍质量起到了极其重要的作用,为促进我国高校教师队伍建设和发展创造了有利条件。1958年,我国高等学校791所,比1957年的229所增加了三倍多。经过调整建设,1965年我国高等学校434所,专任教师138100人,其中教授3500人,副教授4400人,讲师29200人,助教89400人,未定职称的教师11600人。在此期间,高等学校的师生比为1:4.88,教师数量以平均每年9%的速度增长;与1957年相比,1965年全国高校教师增加了二倍多。高校教师队伍建设和发展呈现出一派向上趋势。

3、停止和冲击教师队伍建设,使高校教师队伍建设受到严重挫折。

1966年全国开始了“文化大革命”,高等学校停止招生和办学活动,一批教师受到冲击,教师队伍的质量和数量明显下降。据统计,1965~1972年,全国高校专任教师从138100人减少到130100人,减少了7900人;教授从1965年的3500人减少到1977年的2200人,减少了1200人;副教授从1965年的4300人减少到1977年的3500人,减少了800人;讲师从1965年的29200人减少到1977年27200人,减少了1800人。1965~1977年,全国高校专任教师共减少了3930人。1970年以后,全国高校恢复招生,补充了一批毕业生到高校任教,教师数量才缓慢回升。到了1977年,全国高校专任教师达到了185000人,比1965年增加了46900人,但补充的教师大部分质量得不到保证。

在此期间,全国高校教师的职务晋升、培训进修等工作全部中断;一批高校被撤销,教师改行流向其他行业;部分高校教师被下放到农村、工厂、“五七”干校;教师队伍建设和发展停顿了,教师队伍出现了人才断层。这为以后高校教师队伍建设和发展造成了很大的困难。

4、恢复和加强教师队伍建设,使高校教师队伍得到了全面建设和发展。

“文革”结束后,尤其党的十一届三中全会以后,我国教育事业走上了正常发展轨道,高校教师队伍建设得到迅速恢复和全面发展。1978年3月,邓小平同志在全国科学大会上,重申“知识分子是工人阶级一部分”的观点,为落实党的知识分子政策,为教育战线全面整顿秩序,奠定了思想理论基础。而且,尊师重教的社会风尚也逐步落在实处,激发了广大教师的工作积极性。根据邓小平同志有关指示精神,国务院批转了教育部《关于高等学校恢复确定和提升教师职务问题的请示报告》,决定恢复确定和提升高校教师职务工作。截止1983年9月,全国共有175900名教师被确定和提升了讲师以上职务,占全国高校教师的55%。基本上解决了十多年来高校教师职称晋升的积压问题,为完善教师职称晋升制度和教师职务聘任制度打下了一定基础。

随后,教育部先后颁布了《高等学校教师职责与考核的暂行规定》、《高等学校教师工作量试行办法》、《全国重点高等学校接受进修教师工作暂行办法》等文件规章,建立了高校职责及考核制度,实行了超教学工作量酬金补贴,要求采取多种形式加强高校教师培训工作。并于1986年2月,国家颁布了《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》,从此开始了高校教师职务聘任制改革。

为了解决由于历史原因而造成的高校教师队伍学术断层问题,国家极其重视中青年学科带头人和骨干教师的选拔和培养工作。“八五”以来,国家教委在国内访问学者、骨干教师进修班、助教进修班等培训形式的基础上,又推出了高级研讨班、以毕业研究生同等学力申请硕士学位教师进修班等形式。同时,国家启动了“百千万人才工程”,国家教委启动了“跨世纪优秀人才培养计划”。这些做法都为加强培养高校学科带头人和骨干教师,培养跨世纪优秀拔尖人才,起到了重要作用。

为进一步加强高校教师队伍建设,创造条件,优化环境,国家制定了一系列法律规章。1990年以来,全国人大及其常委会制定了《教师法》、《教育法》、《高等教育法》等教育法律,国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》、《中国教育改革和发展纲要实施意见》、《教师资格条例》等行政规章。这些法律规章,为我国高校教师队伍建设和发展奠定了法律基础,为尊师重教提供了法律依据。改革开放以来,

党中央、国务院召开了三次全国教育工作会议,解决了不同时期我国教育工作的若干重大问题,同时也为我国高校教师队伍建设和发展提出了目标和任务。1985年第一次全教会研究解决了教育体制改革问题;1994年第二次全教会提出了“建设一支具有良好政治业务素质、结构合理、相对稳定的教师队伍”;1999年第三次全教会提出了“优化结构,建设全面推进素质教育的高质量的教师队伍”。三次全教会的召开,为促进我国高校教师队伍不断建设和发展,起到了积极重要的作用。

据统计显示,1978年全国高等学校598所,专任教师206300人,其中教授2700人,副教授5500人,讲师40300人,助教112800人,教员45000人。到了1998年全国高等学校1022所,专任教师407253人,其中教授36713人,副教授115897人,讲师154515人,助教78419人,教员21709人。改革开放20年来,高等学校增加了424所,专任教师增加了200953人,教授增加了34013人,副教授增加了110397人,讲师增加了114215人。师生比由1978年的1:4.2增长到1998年的1:11.6,增长了7.4,比1990年增长了5.0。不仅教师的数量有很大增长,而且教师队伍的质量和整体效益也有明显提高,教师队伍结构也有很大变化和改善。

二、高校教师队伍建设和发展的主要成就

建国50年来,我国高等教育得到了很大发展。尤其党的十一届三中全会以来,我国高等教育不仅在总体规模上有了飞速发展,在管理体制上的改革也有很大突破。1992年以后,我国高等教育办学体制、管理体制、投资体制、招生就业制度和学校内部管理体制改革迈出了重要步伐。特别是在管理体制改革的改革上,国家提出了“共建、调整、合作、合并”的方针,逐步实行了中央和省级政府两级管理、分工负责,以省级政府统筹为主,条块有机结合的管理体制。教育管理体制改革促进了教育结构布局调整和资源配置的优化,同时也提高了学校的办学水平和办学效益。随着我国高等教育改革和发展,高校教师队伍建设和发展也取得了令人瞩目的成绩。

1、确立了教师地位,明确了教师队伍建设和发展的任务与目标。

随着我国社会主义现代化建设的发展,教师的地位和作用得到了充分体现,党中央给予了高度重视。改革开放以来,党中央和国务院一再强调教育在

社会主义现代化建设中的重要作用。党的十四大报告提出:必须把教育摆在优先发展的战略地位,努力提高全民族的思想道德和科学文化水平,这是实现我国社会主义现代化的根本大计。党的十四届三中全会通过的《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》强调:各级党委和政府都要把优先发展教育事业作为战略任务来抓,加强对教育工作的领导;切实落实《中国教育改革和发展纲要》,加快教育体制改革步伐;确保教育投入,提高教学质量和办学效益。《中国教育改革和发展纲要》指出:“要下决心,采取重大政策和措施,提高教师的社会地位,大力改善教师的工作、学习和生活条件,努力使教师成为最受人尊重的职业。”

1999年6月,江泽民同志在党中央、国务院召开的全国教育工作会议上强调:“要继承中华民族的优良传统,在全社会大力弘扬尊师重教的良好风尚。要为教师多办实事,切实保障教师合法权益,努力改善教师的待遇。”党中央和国务院为确立教师的地位和作用,改善教师的工作、学习和生活条件,采取了一系列重大政策和措施。可以说,在法律制度方面,为保证教师的地位和发挥教师的作用提供了法律依据;在宣传舆论方面,为确立教师的地位和作用奠定了社会基础;在现行的措施方面,为确立教师的地位和作用提供了有效保证。

同时,高校教师队伍建设和发展的任务和目标也得到了进一步明确。《中国教育改革和发展纲要》指出:要“建设一支具有良好政治业务素质、结构合理、相对稳定的教师队伍”;“教师是人类灵魂工程师,必须努力提高自己的思想政治素质和业务水平,热爱教育事业,教书育人,为人师表”。《教师法》指出:“建设具有良好思想品德修养和业务素质的教师队伍,促进社会主义教育事业发展。”党中央、国务院《关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》指出:“优化结构,建设全面推进素质教育的高质量的教师队伍。”“建立优化教师队伍的有效机制,提高教师队伍的整体素质。”这些都为高校教师队伍建设和发展提出了明确的任务、目标和要求。

2、壮大了教师队伍,改善了教师队伍结构,提高了教师队伍素质。

新中国建立以来,尤其党的十一届三中全会以来,我国高校教师队伍建设和发展取得了很大成绩。不仅壮大了教师队伍,增加了教师数量,而且改善了教师队伍结构,提高了教师队伍素质。

据统计显示,1998年全国高校共有专任教师407253人,与1990年相比,专任教师增长了3%。同时,教师队伍结构也得到了进一步改善。

据1998年的统计,在职务结构方面,全国高校专任教师中,教授36713人,副教授115897人,讲师154515人,助教78419人,教员21709人;分别占教师总数的9%、28.5%、37.9%、19.3%、5.3%。与1990年相比,全国高校的教授、副教授人数分别增加了140%和38%。

在学历结构方面,全国高校专任教师中,具有研究生学历的113149人,本科学历的204043人,专科及其以下学历的20121人,分别占教师总数的28.1%、50.7%、5.3%。其中,具有博士学位的18921人,占教师总数的4.7%;具有硕士学位的94228人,占教师总数的23.4%。与1990年相比,具有研究生学历的教师人数增加了76.8%。

在年龄结构方面,全国高校专任教师中,35岁以下、36~45岁、46~55岁、56岁以上教师所占比例,分别为52.3%、23.3%、13%、11.4%,教师队伍的年龄趋于年轻化。不仅改善了教师队伍结构,而且还提高了教师队伍的素质。

从总体上看,全国大多数高校的教师流动基本上是朝着有利于队伍结构的优化和学校事业发展的方向进行的,进略大于出。从教师的职业态度看,大多数教师基本安于教师职业,热爱教育工作,辛勤奉献。从教师的思想政治状况看,广大教师健康向上,拥护党和国家的大政方针,肯定和支持我国教育改革和发展。从教师的教学科研工作看,广大教师能履行岗位职责,较好完成各项工作任务。

3、建立了培训体系,培养了青年学术骨干,加强了管理与改革的探索。

1978年以来,我国逐步形成了以高校师资培训交流北京中心、武汉中心为“龙头”,以华北等六大区中心为骨干,以重点院校的重点学科和省级培训中心为培训点的高校教师培训网络体系;各高校也都设有教师培训工作职能部门;采取国内访问学者、骨干教师进修班、高级研讨班、硕士学位教师进修班等形式,培养青年骨干教师和学科带头人。

据统计,1992~1996年全国承担高校教师培训任务的院校共培训教师47156人。其中,国内访问学者3761人,高级研讨班2599人,以毕业研究生同等学力申请硕士学位教师进修班2078人,助教进修班6995人,单科进修和短期研讨班30583人。1980~

1996年,全国高校教师通过各种形式接受培训的达20多万人次,参加各种社会实践活动的达10万多人;先后公派出国进修学习的达12万多人。同时,各高等学校通过各种培训形式,促进了一大批年轻学术骨干和学科带头人的脱颖而出。

1998年全国高校专任教师中,教授36713人,比1990年的15052人增长了143.9%,其中40岁以下的教授由1990年的40人增加为3093人,占教授总人数的8.4%,比1990年增加了3053人;副教授115897人,比1990年的84150人增长了37.7%,其中35岁以下的副教授由1990年的432人增加为16004人,占副教授总人数的13.8%,比1990年增加了15572人。1990~1996年,全国高校有1115人获得国家教委“资助优秀年轻教师基金”;有240人被人选为国家教委“跨世纪优秀人才培养计划”;有139人获得“国家杰出青年科学基金”资助,占基金获得者总人数的60%;有342名中青年教师被人选为国家首批“百千万人才工程”,占入选者总人数的50%。涌现了一批学术骨干和学科带头人。

随着我国教育改革的深化,各高校在教师的选留、聘任、考核、晋升、培训、流动、奖惩以及定岗、定编等管理环节上加强了改革实践,部分高校对建立新的教师队伍管理模式进行了探索,教师队伍管理工作得到了较大改善和加强。随着高校改革的不断发展,教师队伍管理研究引起了国家主管部门和大多数高校的重视,并相继成立了全国性的“高校师资管理研究会”、“高校师资工作联络会”、“高校师资管理研究联系会”等学术团体,加强对高校教师队伍管理与改革的研究,对促进高校教师队伍建设和发展起到了积极作用。

4、加强了政策导向,建立了保障机制,改善了教师生活待遇。

教师的生活待遇问题是决定教师队伍的素质、水平、稳定和教师职业吸引力的首要因素之一。为此,国家加强了正确的政策导向,为建立高校教师的保障机制提供了法律依据。《教师法》规定:“各级人民政府应当采取措施,加强教师的思想政治教育和业务培训,改善教师的工作条件和生活条件,保障教师的合法权益,提高教师的社会地位。全社会都应当尊重教师。”“教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平,并逐步提高。”《中国教育改革和发展纲要》指出:“要建立符合教育特点的工资制度和正常的工资增长机制,切实保证教

师的工资水平随国民收入的增长逐步提高。”“在住房和其他社会福利方面实行优待教师的政策。”党和国家的这些政策,为改善教师的生活待遇,建立保障机制,起到了决定性的作用。

在教师的工资收入方面,通过工资改革、职称改革和几次工资调整,高校教师的工资有较大增加;而且,国家对有突出贡献的专家、学者,实行津贴制度,发给政府特殊津贴。据调查统计,1996年高校教师年人均工资收入在6000~10000元的高校达60%以上。1996年全国高校教师年人均工资收入为7591元,比1990年全国高校教师年人均工资收入2325元增长了约226%。经济发达沿海地区的高校教师年人均工资收入多在10000元以上,经济发展水平尚可的中部地区高校教师年人均工资收入多在10000元以下,经济较为落后的西部省份高校教师年人均工资收入多在8000元以下。

在教师的住房条件方面,党和国家高度重视解决教师的住房问题。国家和地方政府用于教师住房建设的投资,1994年为90多亿元,1995年为100多亿元,1996年达140多亿元。由于政策到位,措施得力,高校教师的住房条件有所改善。据对全国837所高校的调查统计,1996年高校教师家庭人均住房面积达到9万平方米以上的高校有65.5%,达到15万平方米以上的高校有72.9%,高职教师家庭人均住房面积高于教师住房平均水平。

在教师的医疗保障方面,总体上高校教师的医疗保障条件较好,绝大多数教师的身体健康状况尚可。据统计,建立了教师定期体检制度和不定期体检制度的高等学校分别占44.5%和40.4%;享受每年一次、两年一次、三年一次体检的高校教师比例分别为15.1%、23.6%、30.8%;教师的医疗费能得到及时报销的学校占64.1%以上。

事实表明,国家积极采取措施,加大教育经费投入,改善和提高教师的生活待遇,解决教师的住房困难,并取得了显著的成绩。

三、高校教师队伍建设和发展亟待解决的问题

建国以来,特别是改革开放20年来的建设和发展,我国高等学校已基本培养和造就一支适应我国经济社会及高等教育改革和发展需要的教师队伍。但是在当今新老教师交替时期,高校教师队伍建设和发展还存在亟待解决的问题。

1、教师队伍的整体水平有待进一步提高,新老

骨干教师交替面临着严峻的形势。

据统计显示,我国高校教师队伍的学历层次仍然偏低。1998年全国高校专任教师中,具有研究生学历的仅占27.8%,而72.2%的教师只具有本科及其以下学历,其中有5%的教师学历为专科以下,还没有达到《教师法》所规定的学历要求。同时,高校教师的知识结构和综合适应能力有待进一步改善,高校教师的敬业精神有待进一步加强。

随着科学技术的发展,学科专业的调整变化,部分高校教师的知识面偏窄、知识陈旧、知识结构单一的问题日益严重。现代社会要求高校教师成为集教育、教学、科研、开发、管理等能力于一身的“通才”。但是,目前高校教师的这些能力与实际需要尚有较大差距。而且,还有少数教师敬业精神不强、师德水准不高、工作责任感淡漠,甚至动摇了教师的职业信念。这些现象影响了教师队伍的整体形象,更关系到高质量的教师队伍建设。

据统计,目前我国高校青年教师人数超过了教师总数的50%;教师平均年龄在35岁以下的学校有13%;到2000年,有近15%的教师和70%以上的教授退休;40岁以下的教授和35岁以下的副教授分别占教授和副教授总人数的6.9%和11.8%。因此,一些高校出现了学科梯队断层、后备人选不足、拔尖人才缺乏、高职教师老龄化等问题,使得新老骨干教师交替面临着严峻的形势。

2、高校教师培训机制有待进一步形成,教师自觉参加培训提高的动力不足。

高校教师培训工作一直是我国高校教师队伍建设的重要内容。通过长期实践,我国高校教师培训已经形成了特色,取得了很大成绩。教师的培训形式多种多样,教师的培训机构形成了网络体系。教育部负责全国高校教师培训工作的宏观管理和政策指导,统筹安排重点高校接受进修教师工作;各省、自治区、直辖市教育行政部门和中央部委教育主管部门负责本地区、本部门高校教师培训的规划、经费投入等保障工作;省级教育行政部门统筹协调所在地区的中央部委院校的教师培训工作。教育部和部分省、自治区、直辖市设立了教师培训专项经费,各高校对教师培训也都有一定的经费投入。

因此,目前我国高校教师培训主要是一种政府和学校行为,培训的要求和组织实施都是由政府和学校主管部门提出并运作的。培训经费也基本上采取由政府和学校包下来的做法。在培训的途径和形

式方面,高校教师大多乐于攻读学位和出国进修。在培训内容方面,多以专业理论培训为主,缺乏教学技能和思想政治方面的培训。在管理过程中,主管部门只注重学历,教师培训与教师考核、职务晋升脱节。一些教师未能认识到培训提高既是教师的权利,也是教师的义务,更是教师工作的需要。

这些状况导致了高校教师自觉参加培训的動力不足、积极性不高、自觉性不强,高校教师的培训未能形成有效机制。

3、高校教师的生活待遇有待进一步改善,教师的无序流动现象依然存在。

改革开放以来,我国高校教师的生活待遇得到了不断改善和提高,但是与各行业横向相比,教师的生活待遇仍需进一步改善。从经济收入看,教师的工资收入相对偏低。据问卷调查显示,68.1%的高校教师认为工资收入偏低;59.1%的高校,教师年人均工资收入在8000元以下;已执行年人均地方津贴、补贴在2000元以下的高校占76.5%,其中1000元以下的高校占49.2%。

从住房条件看,高校教师住房仍然存在较大困难。据问卷调查显示,目前仍有6.5%以上的高校教师家庭的住房人均使用面积不到6平方米,而且几乎都是中青年教师。高校教师的住房面积,总体上低于社会的平均水平。

从医疗条件看,目前高校的医疗费用缺口较大,经费困难。据问卷调查显示,35.9%的高校医疗费用不能及时报销;30.8%的高校三年以上才组织一次教师体检;15%的高校没有建立教师体检制度。其中一部分高校中青年教师的身体素质较差,甚至有英年早逝的现象。

在市场经济条件下,由于区域、行业和校际间的发展不平衡及待遇的差异,人才竞争加剧。高校出现了人才流动的无序现象和单向流动,造成了局部范围内高校教师的显性流失和隐性流失。

据调查显示,有的高校除了一些教师乐于经商出国外,还不同程度地存在教师隐性流失现象,如教师不认真工作,不安心工作,热心从事第二职业等。使一些高校的某些学科或基础学科出现了后继无人现象,特别是一些理、工、农、医院校的基础课教师队伍,更面临着后继乏人危机。

4、教师队伍管理法制建设有待进一步加强,教师队伍管理体制和运行机制还需改革完善。

国家颁布了《教师法》等教育法律,但与其配套

法规尚不完善,如教师聘用、编制管理、教师考核、教师申诉等,尚无具体法规可循。同时,学校有法不依、执法不严、违法难究的现象仍较普遍。并且,还有一部分教师依法执教的意识不强,甚至不了解《教师法》关于教师的权利和义务的规定。

从教师队伍管理体制方面看,人事管理权限过于集中在政府人事部门,教师队伍管理体制不顺。如一些地方的人事部门直接包揽统管教师职务岗位数额下达、教师职务评审委员会组建、教师职务评审,甚至有的借发任职资格证书、申报材料审查、评审结果审批、外语统考与培训等名目,强行向学校和教师收取证书费、审批费、评审费、考试费、培训费等。这种高度集中、治事与用人脱节的管理体制,不符合教育改革和人事制度改革的方向。

在学校内部,教师队伍管理、学科建设、教学、科研、培训等职能部门往往各自为政,协调性较差,甚至校内的教师流动也很困难;教师队伍管理缺乏有效的用人机制和激励机制,教师“能上不能下,能高不能低”的弊病仍然存在。许多高校在工资、津贴、奖金等分配上,基本还是采用平均主义的做法。而且,高校教师职务聘任还存在诸多不合理现象,教师职务岗位的设置还有相当部分高校没有真正实行,人为因素的干扰十分严重。

总之,教师队伍管理法制建设要进一步加强,教师队伍管理体制和运行机制要进一步改革和完善,不断提高管理效益,以适应新的形势。

四、加快高校教师队伍建设和发展步伐

建设一支高质量的跨世纪高校教师队伍,关系到高等教育事业的兴衰,关系到社会主义现代化建设的成败。高校教师队伍建设和发展是我国高等教育进一步改革和发展的关键,是实施科教兴国战略、迎接知识经济挑战的重要保证。面向21世纪,我国高校教师队伍建设和发展应加快步伐,以适应高等教育改革和发展的需要。

1、进一步深化教师队伍管理改革,优化教师队伍建设环境。

实施科教兴国战略,高等教育担负着重要的历史使命,它的发展水平对于经济的增长和社会的进步有着十分重要的影响。在新的历史时期,加强高校教师队伍建设是构建国家知识创新体系的基础。高等教育的发展水平,人才培养的质量,都在很大程度上取决于教师队伍的整体素质。因此,要深化高校教

师资队伍管理改革,优化教师队伍建设环境,进一步加强教师队伍建设和发展。

第一,更新观念,改革教师队伍管理模式。要建立与社会主义市场经济体制相适应的高校教师队伍管理制度,必须破除旧的思想观念,树立与市场经济法则相适应的思想观念,如树立科学的观念、法制的观念、竞争的观念、开放的观念、动态的观念、多元的观念、效益的观念等等。破除人才部门所有制和“封闭式静态指令型”管理模式,构建“开放式动态优化型”管理模式;充分借助市场竞争机制,面向社会广揽人才,优化高校教师资源配置。使高校教师队伍在合理的动态中求稳定。同时,要转变政府职能,扩大高校教师人事管理自主权,建立和完善与社会主义市场经济体制相适应的用人机制,促进高校教师合理流动。

第二,加强法治,改革教师队伍管理制度。1990年以来,国家制定了《教师法》、《教育法》、《高等教育法》,各级政府、主管部门和高校要制定和完善其配套法规。在教师资格、任用、聘任、考核、晋升、培养、培训、流动、待遇、兼职、奖惩、申诉、仲裁等环节上,要实行政府依法治教、学校依法管理、教师依法执教,做到有法必依、执法必严、违法必究。要改革教师队伍管理制度,如教师任用制度、职务聘任制度、编制管理制度、教师考核制度、津贴分配制度、职务评审制度等。逐步实行面向国内外公开招聘、平等竞争、择优聘用的教师任用合同制;坚持按需设岗、以岗聘用、严格标准、择优选聘,可以实行教授、副教授学术称号与职务聘任双轨制,推行资深教授终身制;实施人员工资总额动态包干办法,坚持指令性编制和非指令性编制相结合的原则,实行学校自主管理;教师考核要与教师的聘用、晋升、津贴、职评、奖惩等密切联系,注重量化考核,减少人为因素,确保公正、合理;在津贴分配方面,做到实事求是、多劳多得、优劳优酬。具体实施要因地因校而宜,切忌一种模式、一个做法。

第三,采取措施,优化教师队伍建设环境。高校教师队伍建设和发展,需要良好的外部环境和内部环境。在理顺管理体制、健全管理制度、改进运行机制的基础上,要进一步改善高校教师的工资待遇,解决高校教师的住房问题。要坚持“高素质、高水平、高要求、高待遇”的原则,加大政府对教育的投入,大幅度提高高校教师的工资水平,使高校教师付出的劳动与其收入相对应;建立各类津贴制度,制定各

种地方性政策,提高教师的待遇。同时,加快教师养老保险、医疗保健等社会保障制度的改革,认真贯彻党中央、国务院关于解决高校教师住房问题的方针、政策,采取有效措施,尽快改善高校教师尤其是高校青年教师的住房条件。为教师安居乐业和骨干教师队伍的稳定创造条件。

2、进一步加大学科梯队和骨干教师队伍建设力度,优化教师队伍结构。

学科梯队建设对高校学科专业建设和骨干教师队伍建设起着决定性的作用,它直接关系到教师队伍的整体质量,关系到高校人才培养质量和科研水平。要全面完成学科带头人和骨干教师的新老交替,必须进一步加大学科梯队和骨干教师队伍建设力度,完善和优化教师队伍结构。

第一,落实经费,为学科梯队和骨干教师队伍建设制定各地各校的相应倾斜政策。要把学科带头人和骨干教师队伍建设作为高校教师队伍建设的重点。各地政府和学校要围绕学科发展和教学改革的需要,设立专项经费用于学科梯队和骨干教师队伍建设。并积极争取社会各界的支持,鼓励企业、个人为高校学科梯队和骨干教师队伍建设设立奖励基金或提供专项资助。同时,要充分利用国家教育行政部门设立的“跨世纪优秀人才培养计划”、“资助优秀年轻教师基金”、“留学回国人员科研启动基金”、“自然科学基金”等专项基金计划的有效机制,对骨干教师特别是拔尖人才给予重点支持。并根据各地各校的不同情况制定相应的倾斜政策,积极鼓励和支持高校学科梯队和骨干教师队伍建设。

第二,创造条件,充分发挥老一辈学科带头人的作用。老一辈学科带头人是高校事业发展的宝贵财富,他们坚持正确的政治方向,学识渊博、业务精良、经验丰富、为人师表、教书育人、尽职尽责,要充分发挥他们对新一代学科带头人和骨干教师的传帮带作用。在人力、物力、财力等方面,要给以重点支持包括配备助手、争取科研基金、改善实验室条件,提高工资和生活待遇。要充分调动他们培养学科带头人和骨干教师的积极性,如确定特聘教授、实施“长江学者奖励计划”;对于资深教授实行不占岗位职数的终身教授制,使他们安于终身从教、乐于奉献,积极培养青年教师。

第三,积极探索,全面优化教师队伍结构。高校教师队伍结构合理与否,是衡量高校教师队伍建设质量的重要标尺,是形成高质量教师队伍的重要标

志。“建设一支具有良好政治业务素质、结构合理、相对稳定的教师队伍，是我国教育改革的根本大计。”因此，必须全面优化高校教师队伍结构，既要注重高校教师的年龄、学历、职务、学科、学缘等显结构的优化，也要注重高校教师的思想、能力、水平、修养、性格等潜结构的优化。要建设“一低三高”，即“低年龄、高学历、高素质、高效能”的高校教师队伍。在后继有人的年龄梯队、符合实际需要的职务结构、有较高的高学历教师比重、形成团结合作与凝聚高效的教师队伍的基础上，提高教师队伍具有博士学位的教师比例，消除高校教师队伍“本科教本科”、“专科教专科”的现象，使高校教师队伍结构达到全面优化。

3、树立继续教育观念，建立有效的高校教师培训机制。

继续教育是当今世界上普遍存在的一种社会现象。它担负着传授新知识、新技术、新技能、新观念，培养各类人员的业务能力、工作能力、职业思想，提高他们的素质和水平等多种任务。江泽民同志在第三次全教会报告中指出：“终身学习是当今社会发展的必然趋势。要逐步建立和完善有利于终身学习的教育制度。”高校教师培训只有建立在继续教育的基础上，才能形成有效的教师培训机制。因此，必须树立继续教育观念，改革高校教师培训模式，建立有效的高校教师培训机制。

第一，提高认识，树立高校教师继续教育观念。现代科学技术和社会生产力的飞速发展，使继续教育的国际思潮与我国现代化建设的客观需要产生了共鸣，引起了我国的重视和关注。继续教育是以更新知识、深化水平、加强能力、提高素质，使受教育者不断适应社会和工作需要为目的的高等延续教育。继续教育的根本特点就是理论与实践相结合，坚持学以致用、干什么学什么、缺什么补什么，针对岗位需要的知识、能力、水平进行培训提高。继续教育具有学习内容的针对性、办学方式的灵活性、教学组织的层次性、培训效果的实用性、教育要求的终身性等特点。一般来说，接受大学教育、研究生教育只是一次性，为了提高工作水平、适应工作需要，接受更新、扩充知识的继续教育却是多次性，甚至没有终止。在知识经济时代，劳动创新主要依靠的不是体力，而是智力和知识。知识的生产力是决定人们的创新能力和竞争能力的关键因素。各级管理部门、学校和教师，要树立继续教育观念，加强高校教师的继续教育

工作，使他们不断接受新知识、新理论、新思想、新观念，提高他们的素质、能力和水平。

第二，转变观念，改革高校教师培训模式。目前，我国高校教师培训主要是一种政府和学校行为，培训经费也基本上是由政府和学校承担。而且，教师只乐于学历提高和出国深造。结合教师岗位需要，不断提高素质、能力和水平的自觉培训学习风气还没有形成。因此，要改革教师培训的组织方式，把由政府和学校组织培训变为教师自觉参加培训；政府和学校只制定相关政策、提出培训指标、提供培训场所，由教师自主参加培训。要改革培训内容，把以理论知识为主的培训变为思想、政治和业务全面培训；尤其不能忽视教师的思想道德素质的培训提高，不能忽视教师的教育教学技艺的培训提高，要培养教师的教育教学和科研创新能力。要改革培训面向，把以青年教师为主要培训对象变为教师全员岗位培训；按照各级教师的岗位要求进行全面的继续教育，提高各级教师实施素质教育的能力和水平。要改革培训经费办法，把由政府和学校承担培训费用变为政府、学校和教师分担或由教师承担。各级教师的素质水平应符合岗位的全面要求才能应聘。因此，教师的培训提高是教师的权利和义务，也是教师受聘任教的必要途径，教师有责任承担培训费用。

第三，制定政策，建立有效的高校教师培训机制。要通过开展和实施继续教育建立高校教师全员培训体系，以适应各级教师岗位的全面要求，不断提高各级教师的全面素质和水平，必须制定政策，建立有效的高校教师培训机制。在政策导向方面，要大力提倡继续教育，树立继续教育观念；制定相应政策，明确各级教师培训的指标要求，并与教师的职业招聘和职务聘任紧密挂钩，激励教师主动参加继续教育。在具体实施方面，教师的继续教育要与教师队伍结构优化、学科建设、专业调整、学术骨干和学科带头人的选拔培养相结合；要围绕各级教师岗位的全面要求设置高校教师的各项培训内容，采取多种培训形式，由教师根据规定的指标要求和自身条件自主安排参加培训，实行先培训达标、后聘任上岗。在考核制度方面，要制定有利于各级教师自觉参加继续教育的政策法规，把教师参加培训的内容、成绩、次数、实效，作为各级教师的聘用、晋升、奖励的前提和依据。促进高校教师活到老学到老，切实建立有效的高校教师培训机制。

（作者单位：国家高级教育行政学院）