

新时代高校思想政治理论课教师队伍建设的 问题与对策研究

■ 赵 丽 陈 剑

【摘 要】加强高校思想政治理论课教师队伍建设,是巩固和加强高校意识形态安全的关键环节,也是落实立德树人根本目标和推进高等教育内涵发展的题中应有之义。新时代思想政治理论课教师队伍建设应从坚定的政治方向、深厚的教学能力、较高的学术水平布局谋划。从总体情况来看,当前高校思想政治理论课教师队伍建设在队伍规模、年龄结构、综合素质等方面都存在明显短板。为此,要将其视作一项系统工程,坚持科学规划整体统筹,不断扩大队伍规模;坚持“外引进”和“内培养”相结合,持续打造高素质队伍;重视青年教师成长,促进教学科研协调发展。

【关键词】新时代; 高校; 思想政治理论课; 教师队伍

【中图分类号】 G641 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1673-8616(2021)02-0108-09

思想政治理论课(以下简称“思政课”)是对大学生进行系统马克思主义理论和党的重大方针政策教育的核心课程,承担着为党的事业培育一批又一批坚定的拥护者和可靠接班人的重要使命。2019年3月18日,习近平主持召开学校思想政治理论课教师座谈会并

发表重要讲话(以下简称“3·18”重要讲话),明确指出“办好思想政治理论课关键在教师”^[1]。这一重要论述,言简意赅,铿锵有力,既突显了思政课教师的重要作用,也为新的历史条件下加强高校思政课教师队伍建设指明了方向。

【基金项目】 吉林省教育科学“十三五”规划高校思政研究课题专项“新时代高校思政课教师队伍建设研究”(GS19030)、吉林省高等教育教学改革研究课题思政专项“高校思政课教师核心素养与培育路径研究”、吉林省教育科学“十三五”规划课题“以供给侧改革思维推动高校思想政治理论课实践创新研究”(GH180226)

【作者简介】 赵丽,长春中医药大学马克思主义学院副教授,法学博士(吉林长春,130117);陈剑,长春中医药大学马克思主义学院讲师,法学博士(吉林长春,130117)。

一、新时代高校思想政治理论课教师队伍建设的核心要求

高校思政课教师是党和国家先进文化的传播者,肩负着为党的事业培养优秀人才的重大使命。新时代高校思政课教师队伍建设应从坚定的政治方向、深厚的教学功底、较高的学术水平布局谋划。

(一)首要条件:坚定的政治方向

“3·18”重要讲话距今已经发表2周年了,但所引起的强烈反响和激励作用却一丝未减,不仅使思政课教师备受鼓舞,也为其素质的全面提升指明了方向。习近平总书记在“3·18”重要讲话中强调,“办好思想政治理论课关键在教师,关键在发挥教师的积极性、主动性、创造性”^[1],并对思政课教师提出了几点要求,其中置于首位的标准是“政治要强”。回顾新中国教育发展的历程,这不仅是首次将这一标准用在思政课教师身上,而且还排列在其他素质之前。“政治”一词强调了我国思政课方向的清晰定位——与党的事业一致,“要”字明确了思政课教师从业资格的要求——只有达到这一标准才是合格的,“强”字突显了对其政治素质的精准要求——与其他专业教师相比这一标准更高。

“政治要强”,具体讲就是具备坚定的政治信仰和坚韧的政治定力,不受外部环境的影响,始终把个人的价值诉求与党的事业、中华民族的奋斗目标保持一致。历史已经证明,只有共产主义旗帜才能指引我们攻坚克难,夺取胜利,创造民族发展史上的奇迹。共产主义信仰是我们团结奋进、战胜困难的内生动力,是我们安身立命、再创奇迹的时代旗帜。“3·18”重要讲话中的第二个要求是“情怀要深”,要求思政课教师信仰坚定、信心十足,既要在教学

和科研工作中认真钻研,为共产主义发声,做好理论的传播者,又要将其铭刻心底,融入血脉,真正成为自己的信仰。当前形势下,高校思政课教师的政治定力已不同于革命战争年代的抛头颅洒热血,也不同于社会主义建设时期的忍饥挨饿艰苦磨砺,而是要在西方敌对势力鼓吹的“终结论”“普世价值”等错误思潮不断涌动、国内一部分人对共产主义信心不足、社会上某些不良风气影响不断加大的情况下,能够勇敢地面对并直接回击各种错误观点和论调,能够运用马克思主义理论为大学生讲清道明,做好大学生思想的引路人。

(二)重要基础:深厚的教学功底

“3·18”重要讲话中的第三个要求是“思维要新”,这是对教师教学和创新能力提出的新要求,这一点包含两层含义:提升教学基本功和增强答疑解惑的能力。高校思政课教师的基本功主要包含两个方面,一是教师要具备所有专业教师都具备的基本功,如系统掌握并科学运用教育学、心理学相关领域知识,在教学中具有较强的内容筛选能力、方法设计能力、表达能力、管理能力、沟通能力等;二是与其他专业教师相区别的专业基本功,如熟读、系统掌握马克思主义基本原理及马克思主义中国化的一系列理论成果,既应熟知经典作家阐释基本原理的时代条件和适用语境,又应深知中国共产党进行理论创新的客观依据和具体境况,从而对经典著作及当代中国治国理政理论真正读得懂、真正讲得明、真正用得好。

不仅如此,较强的答疑解惑能力也是必不可少的。因为高校教育的对象是大学生,他们是即将走向社会、参与党和国家事业发展的储备力量,他们将在党的领导下投身现代化建设之中——创造属于他们的新的中国奇迹。“3·18”

重要讲话中“思维要新”的表述,阐明了教师在讲授理论知识的同时,更重要的是向学生传授解答问题的能力,使他们能够运用中国化的最新理论成果正确研判因国内外形势变化而出现的一系列新问题,能够积极应对自己学习和生活中遇到的各种问题。因此,教师应及时把握国际形势的变化和大学生在理论需求和价值诉求等方面的新情况和新特征,以深厚的马克思主义理论知识为基础,科学选择生动的教学案例,通过生活化的语言阐释理论,及时解答他们因现实问题与理论知识不完全一致时产生的各种疑惑,回应他们对人生规划和价值选择中遇到的困惑和挑战,帮助他们树立坚定的信心和勇往直前的品格,实现教书与育人的统一。

(三)必要条件:较高的学术水平

与基础教育阶段的教师相比,高校思政课教师还需具备较高的学术水平,这既是新的时代条件下高校思政课教师的必备能力,也决定了教师其他方面的能力。“3·18”重要讲话指出(思政课教师)要“以透彻的学理分析回应学生,以彻底的思想理论说服学生”^[1]。这既是对从业教师政治能力的重申,又是对其学术能力的强调,突破了那些认为思政课教师要站稳讲台、坚定立场就必须照搬硬套党和政府文件的传统认知,回应了那些认为教师重视学术能力提升必然导致教学能力下降的错误观点,强调了思政课教师要以学术研究为依托,以层层深入的逻辑推理为方法,从学理层面阐释思政课所讲授理论的科学性,也就是用学术来讲政治^[2]。

当然,用学术来讲政治并让学生信服实非易事,只有教师具备了扎实的学科理论功底才能从学理上讲清“道路”选择的历史必然性,讲清“理论”本身的逻辑理路,讲清“制度”彰显的独特优势,讲清“文化”蕴含的时代价值。如何

才能讲清?“视野要广”是前提。教师在备课之余拿出大量的时间系统研读马克思主义经典著作和发展史,做到懂原理、通原理、知创新、明发展。具体包括及时关注国内外学科前沿问题的研究,准确把握学科研究动态,并注重实践调查研究,在借鉴相关研究的基础上,形成系统的教学理论体系,进一步提升所讲课程的亲和性、理论性、时代性,拓宽学生思考问题的视角和渠道,让课堂成为思想引领、观点交流、热点讨论的互动场所,而不是教师单向讲、学生被动听的单一说教场地。教师若想让自己讲授的理论真正为大学生所掌握并自觉运用,必须以身作则、严谨治学,即“自律要严、人格要正”^[3]。

二、高校思想政治理论课教师队伍建设的的基本情况

党的十八大以来,在党中央的高度重视下,我国高校思政课教师队伍建设取得明显进展,具体表现为队伍规模不断扩大、年龄结构趋于合理、综合素质明显提升,但由于涉及层面较多、建设难度较大,总体来看还存有明显短板。

(一)队伍规模不断扩大,但供给与需求矛盾仍未根本解决

21世纪之初,为适应经济社会发展需要,我国逐步扩大高等教育的覆盖范围。截至2019年末,全国普通高等学校数量达2688所,在学人数达4002万人,与2000年相比增加了2773万人,增幅3倍之多,与2010年相比增加了897万人,增长了28.89%;毛入学率持续增长达到51.6%^[3]。无论是从学校数量来看,还是从在学人数来看,都有大幅提高。然而,看事物要一分为二,一方面是国家高等教育事业的蓬勃发展和高校在校学生总量的持续增加,另一方面是国内外形势的急剧变化和大学生

获取信息的渠道不断增多,这些都对意识形态安全提出了更新和更高的要求。因此,教师队伍规模必须要跟得上。从一定意义上来说,能否培养一支规模相当、结构合理、政治坚定、道德高尚、素质全面、教学与科研协调发展的思政课教师队伍已成为影响我国高等教育持续健康发展、建设更多一流大学、实现我国高等教育从“大”向“强”转变的重要一环。

近年来,全国高校积极响应党中央要求,纷纷加大了对马克思主义理论学科人才引进力度,目前很多高校在招聘启事中将马克思主义理论学科划为紧缺学科,在引进待遇上也有明显提高。从数量上来看,队伍规模在不断壮大,但与高校在校生数量增速对比来看,思政课教师队伍人数增速相对缓慢。造成这一现象的原因主要有三个方面:一是需求量突增,待就业的高层次人才数量较少。2020年1月7日教育部出台了《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》,其中第三章第七条明确规定高等学校应严格按照师生比不低于1:350的比例核定专职思政课教师岗位^[4]。为尽快达到1:350的师生比目标,各地高校都在争夺马克思主义理论学科的人才,而各高校和科研机构每年毕业(出站)的博士(后)数量有限,无法满足全国高校的需求。二是有效供给不足,符合各高校聘任资格的专业性人才十分有限。目前,我国马克思主义理论专业的硕士培养已颇具规模,但就全国高校招聘情况来看,公办本科院校对思政课教师的入门学历要求至少是博士研究生,本科、硕士研究生、博士研究生三个阶段学科背景一致,年龄限定在40

周岁以下,一些“双一流”高校更是对求职博士的第一学历、年龄、科研成果、外语水平提出更高要求,而硕士只能应聘到中学、高职院校、民办院校,无法形成有效的人才供给。三是地区发展不平衡,偏远地区教师缺编情况较严重。受地区经济、气候环境、待遇情况、发展平台、发展前景等因素影响,东北、西北、西南等地区对高层次人才的吸引力明显不足,不仅难以吸引人才,甚至经常出现本校培养的优秀教师辞职“南飞”的现象。这些因素综合在一起导致师生比例长期偏低。调查显示,60.8%以上的教师年教学工作量在250个学时以上,45.6%的教师更是在300个学时以上^[5]。多数教师在授课工作量大、科研任务多、行政事务多的压力下只能疲于应付,严重影响了教学效果。

(二)年龄结构趋于合理,但青年教师优势不明显

一般来讲,随着教师年龄的增长,其理论功底、教学科研能力、人生阅历、处理问题能力、抗压能力会逐渐增加,但也会出现职业倦怠、身体素质下降、职业病积累、创新能力不足等问题。因此,优化年龄结构,培养一支既富有生机活力,又呈现合理梯度的教师队伍,是提升课程教学效果和马克思主义理论研究水平的重要基础。目前,理论界关于高校思政课教师年龄结构比的研究普遍认为应以“金字塔形”为基本特征,表现在数量上由多到少分别为:青年教师的人数最多,其次为中年教师,老年教师的人数最少。也有学者给出了具体的参照比例,认为青年教师与中老年教师的比例应满足于4:1^①。

① 划分标准参照世界卫生组织确定的年龄分段:44岁及以下为青年人,45岁至59岁为中年人,60岁至74岁为年轻老年人,75岁至89岁为老年人,90岁及以上为长寿老人。

近年来,我国高校思政课教师队伍建设取得明显进展,特别是青年教师数量不断增加。从年龄结构情况来看,总体符合“金字塔形”要求,并呈合理化发展趋势,青年教师已成为教师队伍中的绝对主体。他们意气风发、身体健康、思维活跃,正处在为实现职业理想和生活理想的奋斗打拼时期,具有强烈的创新意识和较好的发展潜力,是研究和传播马克思主义理论、为党和国家事业培养储备军的重要力量。但如果透过青年教师数量快速增长的表象深入思考就会发现,青年教师占比高所应带来的“结构性红利”还不明显。如从教学成果奖的数量和级别等指标来看,无论是数量还是级别较之前相比增量并不可观;从反映科研成就为主的科研项目、立项级别、研究经费、理论创新程度、高级学者称号等指标来看,也未因青年教师队伍的扩大而明显增多。针对青年教师科研经验相对不足、成果积淀相对不多等问题,国家各部委、各省(区)都在科研项目的申报上做出较大倾斜,青年基金项目立项率有增加趋势,但立项主要集中在“985”和“211”等研究型重点高校,省属本科院校获得的项目支持十分有限,因此总体上并未形成全面稳定增长的态势。相反,很多青年教师深感日常工作的繁重和生活的压力,教学改革方案、科研成果产量较少且产出较慢,甚至出现幅度较大的下降态势。

(三)素质层次提升明显,但教学与科研协调发展人才相对缺乏

学历层次和职称结构一直是衡量高校教师队伍建设质量的重要标准之一^[6]。基于这一理论可得出以下判断:思政课教师队伍中具有博士学位和高级职称的教师数量占总体教师数量的比例通常能够反映出这所高校的师资力量情况。深化马克思主义理论研究、增强课

程的影响力和信服力需要一批拥有高学历、广学识、教学能力强、科研水平高的教师。随着我国高等教育办学质量和国家对高校思想政治工作重视程度的不断提高,思政课教师队伍建设进入到质量提升阶段^[7],这集中表现在两个方面:一是学历层次提升明显,博士学位教师人数增速远超过硕士学位教师,且占比不断增加,这与高校招聘的限定条件正相关。总体来看,高校思政课教师队伍的学历结构已由21世纪初的“金字塔形”逐步转变为“橄榄球形”。二是具有高级职称的教师数量不断增加且增长趋势明显,这与加大高层次人才的引进力度和职称评审中“单列”的政策倾斜有着直接的关系,教师整体素质层次的提升为办好思政课、建设“双一流”大学提供重要的人才支撑。

然而,学历层次和职称级别的整体提升,并不意味着我国高校思政课教师队伍的素质已然达到较高标准,突出的问题是教学与科研协调发展的人才相对缺乏。初入职场的青年博士对自己的身份转变和教学艺术的认识还不深刻,无法形成系统的教育理论,教学效果有待提升^[8]。现有队伍中有相当一部分教师在本科、硕士研究生、博士研究生各阶段所学专业不一致,个别教师学科跨度较大,他们对于思政专业的理论了解不够深入,掌握不够扎实,教学中不能更好地实现知识的贯通。还有一部分博士教师并未就读于师范专业,没有接受过系统的师范教育培训,对教学过程中可能遇到的问题缺乏预判,在面对繁重的教学压力和较高的教学质量要求时往往无从下手。从高校教师的职业发展来看,职称晋升是常规渠道,但由于马克思主义理论学科的科研难度较高,青年博士教师若想得到晋升,就必须花费足够多的时间和精力在科研上,这就直接导致

了他们分配给教学的时间和精力受到影响,教学与科研难以协调已成为制约青年教师职业发展的一大突出难题。通常情况下,拥有高级职称的教师多数是取得了较为丰硕的科研成果,但职业发展又使得他们获得了副高级职称后向正高级职称同时向硕士生导师、博士生导师的目标迈进。由于拥有高级职称的教师大多教学多年,多数教师觉得自己已经完全胜任了教学工作,无须再投入更多的精力,尤其是45岁以上的中老年教师在得到了学术界的认可和掌握了较多的学术资源后,更加注重科研发展,较少倾注精力在教学上。

三、高校思想政治理论课教师队伍建设的对策建议

加强高校思政课教师队伍建设,是落实立德树人根本目标和推进高等教育内涵发展的题中应有之义。新时代高校思政课教师队伍建设是一项系统工程,应科学规划与系统推进,从队伍规模、年龄结构、综合素质等方面布局谋划。

(一) 科学规划整体统筹,扩大思政课教师队伍

办好思政课,前提是有数量充足且力量雄厚的师资队伍,然而实践中教师数量不足、生师比较高的现象并未根本扭转。有鉴于此,要提升课程的影响力、培养“四有好老师”^①,真正实现教育目标的“三进”^②,就必须重视教师队伍建设,从学校定位、办学规模、师生比例等方面进行科学规划,从引进力度、经费支持、制度建设等方面做出整体统筹,不仅要确保教师数量与办学规模匹配,而且还要注重教师综合素质的提升,从根

本上改变因师生比低对思政课教学所带来的负面影响。具体可从以下三个方面着手。

一是在明确学校发展定位、规模、目标的前提下,做好队伍建设的规划和设计。高校在系统考察与全面分析本校思政课教师队伍建设的现实情况和主要问题的基础上,科学规划、全面统筹,制定符合本校发展实际的教师队伍建设中长期规划,既要聚焦于解决教师数量不足导致的师生比例过低等一系列现实问题,也要谋划教师素质提升以及师资队伍结构合理化的中长期规划,使其队伍建设有章可循、有规可依。二是推进管理创新,使思政课教师的工作积极性和活力得以全面焕发。就教师数量不足的问题,可以通过增加岗位数量和加强引进力度得到一定程度的缓解,但是现实中管理不清、多头管理、重复管理是影响教师工作积极性的重要因素。针对这一问题,高校应做好整体统筹,创新管理机制,在厘清各个职能部门管理权限的基础上建立协调办公机制,减少交叉管理给教师带来的额外负担。三是因地制宜,多渠道扩大思政课教师队伍。从教师队伍的地理分布来看,东南沿海和中部地区高校师生比基本达到1:350要求,东北、西北地区尤其是三四线城市的教师却十分短缺,即使有很多高校在招聘启事中承诺了为应聘者提供较为丰厚的待遇,但招聘的结果却不容乐观,多数高校无法通过外部招聘解决师生比过低的问题。针对此种情况,可通过“盘活存量”即高校内部转岗和素质提升计划使之得到有效解决。选择那些具有马克思主义理论学科背景且本科、硕士阶段学习专业一致的优秀辅导员和行政管理人员进行

① “四有好老师”指做好老师,要有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心。

② “三进”指的是“推动习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑”。

系统专业的教学培训,当综合素质具备后聘任为兼职教师,其中一部分具有较强教学能力和扎实理论功底辅导员和行政管理人员可转岗成为专职教师。同时,还要制定相应的学历提升制度,支持他们进行学历提升,从而为提升本校思政课教师队伍的学历层次奠定基础。

(二)坚持“引培”结合,打造高素质教师队伍

从整体情况来看,高校思政课教师队伍的综合素质有待提高,主要表现为拥有博士研究生学历和正高级职称的教师占高校整个教师队伍的比重很小,这种情况在一些省属应用型本科高校更为明显。着眼于立德树人的目标,立足于培育“四有好老师”的需要,力求使教学效果“入脑入心”,高校就要采用“外引进”和“内培养”相结合的工作机制,通过外部引进和内部培养的联动方式,打造一支高素质的教师队伍,真正实现整个队伍素质的全面提升。

一是适度增加外部人才的引进力度,设立引入长效机制。用人单位可与国内具有马克思主义理论学科博士点和博士后流动站的知名高校和研究院保持沟通协作,定期召开定向招聘会、发布招聘信息。在制订招聘方案时,需做好顶层设计,针对优秀人才的引进待遇和职业发展等问题系统谋划,力求用完善的制度吸引人才。高校应加大对优秀人才的引进力度,除工资待遇外,还应给予他们良好的办公资源和科研资源,使他们能够安心地投入工作。同时,政策的连贯性也非常重要,在引进人才后要及时兑现招聘时的承诺,只有这样才能使他们的工作主动性和潜力得以有效发挥,才能使他们全心投入;否则,即使引进了人才最终也无法留住人才。现实中不乏这样的事例,2019年江苏某高校发生了一起引入人才后却不兑现承诺的案例,一名引进的博士向学

校提出离职申请时,学校开出天价赔偿单,在多次沟通无果的情况下,这名博士只能起诉学校。虽然专家表示是高校违规在先,该博士不必赔偿,但这也反映出学校政策不连贯是导致高层次人才流失的重要因素^[9]。

二是适度加大校内教师培养力度,建立综合素质提升的长效机制。高校应着眼于本校内部教师素质的全面跃升,为思政课教师提供良好的发展环境,为他们的教学、科研工作和个人的职业发展提供坚实的后盾,不断增强内源发展动力。具体来说,首先是制订科学的培养计划,提升教学和科研能力,鼓励和支持他们通过“再学习”提升学历层次,以不断增加高学历教师的比重。其次是科学设定高级职称比例,制定公正透明的职称评聘标准并给予适度的政策倾斜,以不断提升高级职称教师的比例。有资料表明,高校思政课教师获得正高级职称的人数明显少于经济管理类专业课教师的人数,而且获得正高职称的思政课教师多分布于“985”和“211”研究型重点高校,省属本科高校正高级职称比例较低,仅占总数的17.16%,讲师占比很高,达到了38.81%,而同为省属本科高校经济管理学院教授和讲师占比分别为24.54%和27.91%^[5]。这足以反映出高校思政课教师职称晋升难度大,相当一部分教师直至退休仍然是副教授或讲师,这与教学任务重、马克思主义理论学科立项率较低、高水平论文发表难度大有着直接的关系。因此,高校在系统研判学科特点的基础上,认真落实“单列”精神,在职称评聘的比例和要求上予以适度倾斜。最后,加大人文关怀,使他们感受到被重视、被尊重、被需要、被关怀。长期以来,由于教学和科研工作压力偏大,思政课教师的职业幸福感普遍偏低,只有以人文关怀激发这支队伍的潜在动力,有效

盘活校内的人才资源,才能使那些基本功扎实、理论功底较强、发展潜力较大的教师快速成长为队伍中的中坚力量。

(三)重视青年教师成长,促进教学科研协调发展

为使各年龄段思政课教师合理化分布,应格外关注青年教师这一重要群体,他们既是教学和科研工作的主力军,也是学科建设、学校发展的后续力量,更是提高全民族思想政治素质的宝贵人才资源。教育部于2020年1月颁布的新规明确指出,思政课教师是“高等学校教师队伍中承担开展马克思主义理论教育、用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人的中坚力量”^[4],同时还就教师培养与培训、考核与评价、保障与管理作出明确部署。目前,青年教师逐渐成为这支队伍的主体,他们精力充沛,怀有对职业理想的美好憧憬,正处在教学、科研能力提升的关键时期,是队伍建设中潜力较大的人力资源。各高校相继出台了一系列青年教师培养计划,旨在帮助他们迅速实现角色转变并成为整个队伍中的核心力量。然而,实际情况却并非如此,初入职场的青年教师教学经验不足、科研积淀有限、学术资源较少,再加上学校对他们的重视程度不高,职业发展压力普遍偏大,发展信心明显不足。有鉴于此,推动青年教师职业发展势在必行。

一是注重青年教师教学基本功的提升,使他们尽快适应岗位需求,成为学生喜爱的教师。对于教师本人而言,应具有学习和提升教学能力的热情和主动性,在教学中遇到问题要及时、虚心地向同行请教并将其转化为自己的知识。对于高校的管理者而言,可通过建立“老带新”“优示范”的培养机制,发挥基层学院和教研室的帮扶作用,为新入职的青年教师安排教学指导教师,

帮助他们尽快适应教学。同时,在中老年教师中推选出一些教学名师并给予一定的奖励,既能唤起中老年教师的工作热情,也能发挥其示范引领作用,为新入职的教师提供教学方面的示范参考。这有利于帮助青年教师及时发现自己在教学方面的不足,对照检查差距,尽快成长为素质高、能力强的“教学新秀”。另外,还应延伸新入职教师技能培训的范畴,包括对教学新理念、新方法、新手段、新设备等的系统掌握与熟练运用,帮助他们把理论知识和教学技能更好结合在一起,从而实现教学效果的迅速提升。

二是注重青年教师理论能力的提升,使他们具备较强的科研能力,成为马克思主义理论研究和学科建设的核心力量。对教师来说,应平衡好自己的时间和精力分配,在博士(后)科研积累的基础上,结合自己所教专业,规划自己的科研方向并制订中长期科研目标。进行研究时,有计划地围绕教学和科研两方面展开,不能偏废一方,努力形成二者均衡发展的态势。对于各级管理部门来说,应更加注重青年教师科研能力的提升,在课题评选、经费支持等方面提供更多的机会和资助。在课题评选中,青年教师普遍学术积淀有限、职称等级不高,与拥有高级职称和丰厚积淀的教授、博士生导师相比竞争力不强。因此,在课题评选中,应对不同年龄段、职称的申请者做出区分,适度向青年课题的立项倾斜,使他们能获取一定的学术资源和经费支持,鼓励他们持续做科研,不断提升自己的学术研究水平。针对新入职的青年教师在申报国家、省部级课题时前期基础不足的问题,高校可根据自身情况,设立青年教师科研能力培养和提升项目,帮助他们积累科研成果。有条件的高校马克思主义学院,可建立导师帮扶机制,为新入职的青年教

师提供论文写作和项目申报等方面的指导,激发新教师的科研热情和主动性,使他们博士(后)阶段培养的科研能力得到进一步提升。

参考文献:

- [1] 新华社.用新时代中国特色社会主义思想铸魂育人 贯彻党的教育方针落实立德树人根本任务[N].人民日报,2019-03-19(1).
- [2] 李安增.办好高校思政课需要建设一支高素质的师资队伍[J].山东教育,2019(4):10.
- [3] 中华人民共和国教育部.2019年全国教育事业统计公报[R/OL].(2020-05-20)[2020-06-24].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl/fztjgb/202005/t20200520_456751.html.
- [4] 中华人民共和国教育部.新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定[A/OL].(2020-01-16)[2020-06-16].<http://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content-5509718.htm>.

- [5] 陈晓云.高校思政课教师发展中的矛盾、困难及其成因——基于高校思政课教师职称晋升的调查研究[J].江苏高教,2019(9):93-97.
- [6] 王平,赵伟.“双一流”背景下山东省高校教师队伍建设对策思考[J].黑龙江高教研究,2019(4):80.
- [7] 骆郁廷.改革开放40年来高校思想政治理论课教师队伍建设的历史发展[J].思想理论教育导刊,2018(10):18.
- [8] 张凯.新时代高校思政课教师队伍建设探究[J].学校党建与思想教育,2019(14):17.
- [9] 潘俊文,蓝婧,郭懿萌.博士因高校“没分房”辞职被索赔138万 律师:不合法[EB/OL].(2020-05-08)[2020-06-19].<https://static.cdsb.com/micropub/Articles/202005/2671e08fb304b65d518e132cff58337.html?spm=o.o.o.oajj7kl>.

[责任编辑:李妍]

Research on Problems and Countermeasures in the Development of Teachers for Ideological and Political Theory Course in Universities in the New Era

Zhao Li Chen Jian

Abstract: Improving the development of teachers for ideological and political theory course in universities is vital to consolidate and strengthen the ideological security in the universities. It is an integral part to practice the fundamental task of establishing moral integrity in talent cultivation and promote the connotative development of higher education. The development of teachers for ideological and political theory course in the new era should focus on sticking to the correct political direction, building strong teaching capacity and academic research capacity. On the whole, there are still obvious shortcomings for the teachers of ideological and political theory course in universities in terms of their size, age structure and comprehensive capacity. To this end, we need to regard it from a holistic perspective, adhere to scientific and overall planning and continuously increase the number of teaching staff; we need to continuously build a high-quality teaching staff by the combination of employing new comers and training existing teachers; we also need to pay attention to the growth of young teachers and encourage coordinated development in teaching and research.

Key words: new era; universities; ideological and political theory course; teachers