

# 高度重视高等学校教师发展问题

◆钟秉林

随着我国经济社会的发展和高等教育改革的深化,在贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要》的过程中,高等学校的教师发展问题越来越引起政府和社会的重视。前不久教育部组团就大学教师发展问题赴美国进行专题考察和研讨;新一轮高等教育“质量工程”建设项目也拟把高校教师发展问题列入专项。客观分析高校教师队伍建设的现状,厘清目前高校教师发展存在的主要矛盾和关键问题,提出加强高校教师队伍建设,尤其是中青年教师发展的对策建议,是笔者撰文的主要目的。

## 一、问题的提出

自1999年政府实施大众化高等教育发展战略以来,我国高等教育规模急剧扩张,上大学难的问题得到极大缓解。根据有关统计数据,2009年我国在学人数2979万,是1998年的3.8倍;校均规模9305人,是1998年的2.8倍;毛入学率24.2%,比1998年增长14.4个百分点;高考录取率超过了60%。大众化战略的推进满足了国家对高层次人才的需求和老百姓接受高等教育的迫切愿望,同时也带来了生均投入下降、生师比过高等问题,引起了政府、社会和教育界的高度关注。

近年来,随着经济社会的快速发展和人民生活水平的不断提高,社会公众接受高等教育的心理预期值迅速变化,对高质量高等教育的迫切需求与优质高等教育资源的严重短缺已经成为当前高等教育领域的主要矛盾。缓解这一矛盾的根本出路在于拓展优质高等教育资源,大幅度提升高等学校的办学水平和人才培养质量。但教育的发展有其自身的规律,其特点之一就是需要长期积累。一所好大学的建设,尤其是优势特色的打造、教师队伍整体素质和水平的提升、优良办学传统和校风学风的形成,需要长期的积淀和社会的认可,不可能一蹴而就。因此,这一主要矛盾将在相当长的时期内存在。这就使我们面临着两个重大的现实问题:在规模适度扩大的同时,如何不断提高高等学校的教育质量和办学水平;在提升高等教育质量的长期过程中,如何科学合理地配置有限的优质高等教育资源。由此提出了高等教育发展的两项重要的时代任务:提高高等教育质量,这是高等教育发展的核心;促进高等教育公平,这是国家基本的高等教育政策。

拓展优质高等教育资源需要充足的经费和良好的硬件、软件条件,需要高等教育和基础教育协调改革,需要高等教育领域内和领域外各方共同努力,而基础性和关键性的条件则是高校教师的综合素质和教师队伍的整体水平。高校教师是崇高的社会职业,肩负着教书育人、培养高素质创新型人才的光荣使命和历史重任,政府、社会、学生和家长对他们寄予了厚望。目前社会上广为诟病的“择校风”、“条子生”、“复读热”、“高考移民”等现象背后的深层原因之一,是学生和家长对于好大学、好教师的认可和追求,是对优质高等教育资源的向往和非理性竞争。换句话说,“择校”的实质是“择师”。这些矛盾和问题的缓解或解决,关键是要建设更多的好大学,基础还在于教师队伍的建设和教师的发展。因此,必须高度重视高校教师队伍的建设,不断促进高校教师素质和教师队伍水平的提升。

## 二、高校教师队伍建设的现状分析

近年来,各级政府通过加大投入和设立专项等举措积极推进高校教师队伍建设,如设立各种人才计划、评选教学名师和优秀教学团队、评选国家级和省级优秀教学成果奖、选派骨干教师出国研修,在有关政策制定和教学评估中引导“教授上讲台”等。各高校也高度重视教师队伍建设工作,在改革教师聘任制度和考核制度、优化教师队伍结构、开展青年教师教学技能竞赛、评选中青年教师教学科研奖等方面进行了积极的实践探索。通过努力,高校教师队伍建设取得了明显成效(详见附表),主要体现在:

教师规模总量迅速增加,生师比从急剧攀升到稳中有降。普通高校教师从1999年的42.57万增加到2009年的129.52万,增长2.04倍;生师比急剧上升后逐步回落,并稳定在17:1左右。

教师队伍结构不断优化。普通高校专任教师中硕士、博士所占比例显著提高,分别从1999年的25.60%和5.44%提高到2009年的33.52%和13.58%;具有教授和副教授高级职称的人数从1999年的16.53万人增加到2009年的49.89万人;45岁以下青年教师比例明显上升,近年来稳定在79%—81%左右,成为教师队伍的主体;教师队伍的职称结构和学缘结构也在不断得到改善。

高层次人才引进和培养取得显著成效。政府和高校高

度重视高层次人才引进和培养工作,近年来,一批中青年教师脱颖而出,成为学术骨干和学术带头人,在高校改革和发展中发挥着重要的生力军作用。例如,从2003年到2009年,国家杰出青年基金获得者累计达1163人(主要分布在高等学校),长江学者特聘教授累计达794人;同时,还有一批教师先后获得了国家教学名师奖、入选教育部新世纪优秀人才等。

附表:普通高校教师队伍建设的有关指标概览

|             | 1999年  | 2003年  | 2006年  | 2009年  |
|-------------|--------|--------|--------|--------|
| 专任教师数(万人)   | 42.57  | 72.47  | 107.60 | 129.52 |
| 生师比         | 13.37  | 17.00  | 17.93  | 17.27  |
| 博士学历所占比例(%) | 5.44%  | 7.40%  | 10.09% | 13.58% |
| 硕士学历所占比例(%) | 25.60% | 25.19% | 29.54% | 33.52% |
| 正高级职称(万人)   | 3.94   | 7.01   | 10.89  | 13.82  |
| 副高级职称(万人)   | 12.59  | 21.62  | 30.48  | 36.07  |

注:普通高校专任教师数、生师比、学历比例、职称人数的数据均来源于相应年份的《中国教育统计年鉴》

在取得成绩的同时必须看到,当前我国高校教师队伍建设工作,尤其是在中青年教师培养和发展方面,还存在不少矛盾和薄弱环节,主要问题可以归纳为如下几个方面:

首先,重科研、轻教学的倾向依然存在。由于相关政策和考评指标的导向效应,以及教师工作负担重、人才培养周期长、教学成果较之科研成果显示度低等种种原因,高等学校的中青年教师,尤其是研究型大学的中青年教师,对人才培养和教学工作重视不够,精力投入相对不足,科研和教学相互脱节的现象不同程度地存在。这种状况影响了高校人才培养质量的提升和校园文化氛围的营造;而从公共问责的角度而言,这必然导致社会、学生家长及公众舆论对大学基本功能发挥和创新型人才培养的质疑和批评。

其次,重引进、轻培养的现象相对凸显。近年来,国家和地方为吸引优秀人才到高等学校工作,出台了包括“千人计划”、“长江学者计划”在内的诸多人才项目和计划,不惜重金从海内外引进高层次人才,取得了明显成效。但与此同时,对高等学校选留、调入的本土优秀毕业生及博士后出站人员的职业发展和职后培养却重视不够,有效的教师职业拓展体系亟待完善。这种现象的存在影响了高校教师队伍整体素质的提升和中青年教师个人职业生涯的拓展;从长远而言,必将影响到高等学校的可持续发展。与之形成鲜明反差的是,在基础教育领域,各级政府加大投入,有计划地对中小学教师进行职后培养培训,并初步构建了相应的政策法规体系,这愈加凸显了抓好高校教师发展工作的重要性 and 紧迫性。

第三,中青年教师的教学能力和水平现状堪忧。在经济社会发展和大众化高等教育战略的推进过程中,高等学校的功能拓展、目标增多、利益相关者增加;随着中青年教师学位层次的提高,高校教师队伍的结构发生了显著变

化,助教占专任教师的比例大幅下降(据测算,2009年这一数据为19.14%,有的研究型大学已不到10%);在我国特定的经济社会发展阶段,一些社会不良风气必然影响和渗透到高等学校。这些因素变化的综合影响,导致高校教师教学能力培养的传统方式(如助教制、老教师指导制、集体备课制等)已不健全或基本不复存在。从客观上讲,具有博士或硕士学位的中青年教师在科研上都经过了较为严格的训练,但对包括辅导答疑、批改作业、习题课、课堂面授、实验实践指导、毕业设计(论文)指导等在内的教学过程各个环节规律的熟悉和方法的掌握,则需要理论的指导和较长时间实践的积累,不能单凭热情和悟性。中青年教师的教学能力与水平不能适应社会的现实要求和学生的期望,将严重影响高等学校的人才培养质量和社会声誉。

第四,有效的教师职业发展规划和制度保障措施尚待完善。从现实情况看,尽管高等学校采取了不少措施促进教师的职业发展,但在提升中青年教师的教学能力和水平方面缺乏系统规划和有效举措,甚至在某些方面基本上放任自流。而随着经济社会和文化科技的发展,高校人才培养模式迫切需要改革和调整,社会对于大学教学功能的发挥和人才培养质量的提高更加关注,这就更加需要通过政策导向和制度保证,鼓励和引导中青年教师将更多的精力投入到人才培养和教学工作之中,在人才培养模式改革、课程体系和教学内容改革、教学方法和教学手段改革,以及教材、课程、实验室和专业建设等方面进行深入的研究和积极的探索。

第五,中青年教师在生活条件等方面面临种种困难。总体而言,目前高等学校中青年教师的待遇水平仍然不高,一线城市高校的中青年教师住房问题十分突出。如北师大周边二手房均价每平方米3万元以上,新房高达每平方米4至5万元,校内已无周转性住房。新教师签订合同进校工作后,按规定发放住房补贴,但这对于30%以上的购房首付或高额的房租而言,仍是杯水车薪。同时,中青年教师亦不能享受当地保障住房的申请资格,从而处于一个相对尴尬的状态。这些问题光靠中青年教师本人和学校自身力量已很难解决,如不充分重视并采取有效措施,将严重抑制中青年教师工作积极性和创造性的发挥,影响高校教师队伍的稳定和办学质量的提高。

### 三、高校教师发展的对策建议

高校中青年教师的理想状态应该是:体面生活,开心工作,在竞争中健康成长。这就需要在大学文化建设、制度政策保证、经费项目扶持、改善生活待遇等方面进行系统的改革和扎实的建设。

1. 贯彻落实《教育规划纲要》精神,营造重视教学的文化氛围

《教育规划纲要》把加强教师队伍建设放到了实现教育发展战略目标的保障措施之首,从建设高素质教师队伍、提

高教师业务水平,提高教师地位待遇、健全教师管理制度等方面全方位地进行了规划和部署,并安排了重大项目。高等学校要抓住机遇,认真贯彻落实。大学文化是大学的灵魂,它内化于大学的办学理念、价值追求和学术品位,外显于大学的制度规范、行为方式和物质条件,以潜移默化的方式影响着师生的思想和行为以及大学的发展,是提升大学办学水平和特色发展的内在支撑。要努力在校园中营造重视人才培养和教学工作的文化氛围,进一步明确人才培养是高等学校的根本任务,教学工作是高等学校经常性的中心工作,树立正确的质量观、先进的教学观和科学的发展观,这既是实现大学本质功能的需要,也是体现以师生为本的办学理念、抓好教师发展和学生培养的必然要求。

### 2. 深入开展调查研究,进一步完善制度建设

建议国家和地方教育行政部门对高校教师的职业发展及教学状况开展调研,分析现状,提炼问题,加强政策研究,努力构建政府指导与学校自主办学相结合的政策法规体系。例如,对高校教师职业标准和资格认证、高校教师职称系列和职称评审等重要问题进行专题研究,颁布有关标准,提出指导性改革思路;就高校教师的职后培养培训,尤其是中青年教师教学能力和水平提升问题进行论证,制定总体规划并推进实施;在教学评估和学科专业评估中加强对中青年教师教学能力的考察等。

### 3. 加大经费投入,增加教师发展专项支持

建议各级教育行政部门在预算中大幅度增加高校教师发展和职后培养培训的经费,加强对高校教师发展的政策指导和项目引导。例如,借鉴国外大学成功经验,指导高校设立教师发展的专门机构,统筹高校的教师发展工作;在新一轮高等教育“质量工程”立项中,增设“高校教师发展”或“示范性教师发展中心”专项,引导高校切实抓好教师发展工作;遴选若干所有条件的高水平大学,承担高校教学骨干教师和教学骨干管理人员的国家级培训工作;选派骨干教师和教学管理人员出国研修,拓展国际视野、提高教学和教学管理能力等。

### 4. 高等学校要加强政策引导,采取有效措施加强教师发展工作

多方筹资用于教师发展,尤其是增加用于提高中青年教师教学能力和水平方面的预算;加强师德教育,激发中青年教师重视教学、关爱学生和自主学习、自我提高的自觉性;制定教师发展规划和培训计划,尤其是中青年教师教学能力提升计划;制定、完善教师发展和在职培养培训的相关机制与政策,例如,设立教师发展中心或教学研究/促进/支持中心,开发面向中青年教师的教师发展模块课程,制定教师发展,尤其是中青年教师教学能力提升的激励和约束政策等;建立和完善新的助教制度,规范研究生担任助教的标准和要求,开展研究生助教的岗前培训和工

作评估。政府及高校要通过体制机制创新和政策支持,为中青年教师成长和发展创造条件,鼓励中青年教师脱颖而出。例如,北师大2007年即规定副教授只要符合条件,同样可以担任博士生导师。基本条件包括:具有博士学位,发表高水平学术论文,主持国家和省部级科研项目,承担本科生教学工作,讲授硕士学位课程,具有独立指导硕士生和合作指导博士生的经历。同时,还下放了研究生指导教师的评审权力,规定研究生指导教师只需经过本人申请,院系遴选、分会审定等程序,报校学位委员会备案后即可上岗。4年来,已有127位副教授取得指导博士生资格。今年,北师大将成立教师发展中心,统筹中青年教师发展工作;“青年教师1+1引航计划”也在论证当中,旨在发挥老教师作用,对青年教师的教学活动和科研工作指导。

### 5. 努力改善教师待遇,切实解决后顾之忧

要高度关注中青年教师的生活待遇问题,尤其是靠高校和教师自身力量难以解决或无法解决的问题。目前,住房问题已经成为某些一线城市高校教师发展的瓶颈问题,直接影响到高校教师队伍的建设和中青年教师的引进和稳定,建议政府有关部门高度重视,切实解决。例如,增加专项经费投入,用于有关地区高校中青年教师周转房建设;或以政府出地、学校出资、联合建设的方式,建造青年教师公寓住宅;或制定有关政策和标准,将高校中青年教师纳入当地保障房申请系列等。

### 6. 中青年教师要增强竞争意识,教研相长,厚积薄发

随着高等学校的发展和教师队伍结构的调整优化,中青年教师的工作环境发生了很大变化,竞争压力不断增大。例如,在晋升职称方面,由于中青年教师所占比例逐年提高,而教师队伍中的教授、副教授和讲师必须满足结构上的要求,目前多数高校规定博士生毕业进校后评为讲师,待工作3年后可申请副教授,而实际上很多高校的讲师晋升副教授年限在4至6年之间;晋级副教授5年后可申请教授,但实际上7至9年后才晋升的比例不断增加。因此,一方面要高度重视高校教师队伍建设工作,特别要重视中青年教师的发展;另一方面,从青年教师自身来讲,既然选择了这条道路,就要增强竞争意识和风险意识;同时要保持平和的心态和舒畅的心情,调动内在的积极性,在竞争中激发自身的创新潜力。无论是教学为主的高校还是研究型大学,都承担着培养人才的重任,教学工作是高校教师的本职工作。中青年教师必须把教学工作做好,并重视通过科学研究来促进学术水平的提升和教学水平的提高。要倡导教研相长,厚积薄发,自觉避免社会上急功近利的浮躁心态的影响,讲究学术规范,注重不断积累,扎扎实实做学问,假以时日,必会脱颖而出,在为学校做出贡献的同时实现个人的自我价值。

【作者为北京师范大学校长】 (责任编辑:徐越)