

高校师资队伍建设的有效途径

◇ 姚之彦

[摘要]教师是教育发展的首要资源。目前,教师队伍建设面临新形势、新任务、新要求。高校必须立足大局,树立以人为本、开放包容的理念,加强教师管理,改革评价制度,突出全员全方位全过程师德养成,着力提高教师专业水平和综合素质。

[关键词]教师队伍建设;九个坚持;教育现代化

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。提高教育质量的前提是建设一支良好、合理、结构稳定的优秀教师队伍。当今世界正处在大发展大变革大调整之中,新一轮科技和工业革命正在孕育,新的增长动能不断积聚。中国特色社会主义进入新时代,开启了全面建设社会主义现代化国家的新征程。面对新方位、新征程、新使命,教师队伍建设还不能完全适应,对教师队伍建设的支持力度亟须加大。

教师是大学人力资源的重要组成部分,是促进大学可持续发展的重要因素。一所大学不仅要有“大楼”,更要有“大师”。新时代,大学应树立以人为本、开放包容的理念,遵循教育规律和教师成长发展规律,全面提升教师素质能力,深化教师管理改革,加强师德师风建设,形成教师人人尽展其才、好老师不断涌现的良好局面。

树立以人为本、开放包容的理念

习近平总书记在全国教育大会上提出了“九个坚持”新理念新思想新观点,其中之一就是“坚持把教师队伍建设作为基础工作”。这充分肯定了教师队伍建设的重要意义。改革开放和社会主义现代化建设、促进人的全面发展和社会全面进步对教育和学习提出了新的更高的要求。只有建设一支综合素质强、专业化水平高的新时代教师队伍,才能满足人民日益增长的对高质量高等教育的需要,才能培养出德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

建设高素质专业化教师队伍的前提是强化以人为本的理念。以人为本的理念要求大学改善和发展每一个人的素质,使每个人都意识到自身对学校发展的重要性,争做一个有崇高理想和有高度社会责任感的

人。同时,以人为本的理念要求学校在共同目标指引下致力于发展教师的个性,激发教师的积极性和创造力,使教师队伍充满活力。一所大学要想长期繁荣与发展,必须具有开放的办学思想,能够容纳不同类型的人才和不同的观点。只有做到“兼容并包,思想自由”,学校才能拥有源源不断的发展动力。

以人为本、开放包容,体现在为教师提供教学和研究的空间。大学教师来自不同学科,背景和专业各不相同,各个专业的教学和研究规律不同,教师本人也是具有不同性格、旨趣、追求的个人。学校应尊重多样性,鼓励教师在教学中和研究中展现个人特色,并为每个教师提供自由发展的空间,鼓励并支持教师钻研有兴趣的研究课题,为教师开展工作营造轻松自由的环境,使教师成为具有学术追求和独立人格的个体。学术追求是指教师有权在法律制度允许的范围内自由地从事其领域内的科学知识研究。有学术追求的教师要有批判精神,能够发现问题、解决问题、独立进行思考和创新。独立人格是指教师具有独立性、自主性、创造性以及主观能动性,既不依赖于任何外在权威,也不依附于任何现实力量,在追求真理的过程中具有独立判断能力,在学校治理中具有独立自主精神。

以人为本、开放包容,体现在为教师发展提供全方位的支持。教师发展成长,需要大学提供平台。为提高教师专业能力,大学应组织研修活动,开展教学研究与指导,推进教学改革与创新;应加强院系教研室等学习共同体建设,建立完善的传帮带机制;应重点面向新入职教师和青年教师开展教学方面的培训和科研工作的指导,为学校培育生力军。

以人为本、开放包容,体现在提高教师待遇和地位,营造尊师重教的良好氛围。近年来,国家开展国家

级教学名师、国家级教学成果奖评选表彰,重点奖励贡献突出的教学一线教师,发挥了引领作用。大学应因地制宜开展多种形式的教师表彰奖励活动,并落实相关优待政策。此外,还要突出教师主体地位,落实教师知情权、参与权、表达权、监督权,充分发挥教师在办学治校中的重要作用;要建立健全教职工代表大会制度,保障教师参与学校决策的民主权利;要加强中国特色现代大学制度建设,坚持和完善党委领导下的校长负责制;要维护教师职业尊严和合法权益,关心教师身心健康,解决教师住房、医疗等问题,激发教师工作热情。

加强教师管理,改革评价制度

人力资源是第一资源。建设高素质专业化教师队伍,离不开科学合理的管理机制和评价机制。

一是建立灵活有效的激励机制。美国大学实行“非升即走制”,其基本原则是:教师必须在一定的时间内完成高校的考核任务,如果没有完成,那就不具备留校当教师的资格。目前,国内很多高校借鉴了这种制度,并且灵活地发展成“非升即转制”——如果招聘进来的教师无法完成学校规定的教学科研任务,那么教师还可以选择转岗到教辅、行政等岗位。这些制度设计体现了优胜劣汰的原则,有助于激发教师的积极性、主动性、创造性。

二是建立科学合理的评价体系。大学可以从道德、精力、勤奋和实践四个维度来对教师进行评价。道德主要考察教师的师德师风,精力主要考察教师的业务能力和专业素质,勤奋主要关注教师的工作态度,实践的评价重点在于教师的效能和表现。学校应根据教学和研究规律,建立科学合理的教师评价体系。不管是在基础研究方面,还是在应用研究和技术开发研究方面,都要考虑到教师的个人发展。在设计评估指标时,应将定性和定量评价相结合,区分教师的不同贡献,鼓励教师产生更多原创、有价值的科学研究成果,促进教师可持续发展。

突出全员全方位全过程师德养成

学高为师,德高为范。习近平总书记指出,做好老师,要有道德情操。老师的人格力量和人格魅力是成功教育的重要条件。“师也者,教之以事而喻诸德者也。”老师对学生的影响,离不开老师的学识和能力,

更离不开老师为人处世、于国于民、于公于私所持的价值观。广大教师只有率先垂范、以身作则,才能帮助青少年学生扣好人生的第一粒扣子。

大学应建立奖惩机制,建立师德榜样的表扬制度,宣传优秀教师的感人故事,增强教师的荣誉感。还应建立学校和社会对教师的监督机制,营造良好环境,提高教师道德操守。一方面,可设立信箱,鼓励学生参与教师道德状况评估,为教师发展提出意见建议;另一方面,可建立教师监督网站,充分发挥社会的监督作用,督促教师自律。

习近平总书记指出,一个人遇到好老师是人生的幸运,一个学校拥有好老师是学校的光荣,一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命,肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任,是教育发展的第一资源,是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。党和国家历来高度重视教师工作。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,各地区各部门和各级各类学校采取有力措施,认真贯彻落实,教师队伍建设取得显著成就。好老师不是天生的,而是在教学管理实践中、在教育改革发展过程中锻炼成长起来的。新时代,大学应从战略高度来认识教师队伍建设的极端重要性,把加强教师队伍建设作为基础工作来抓,满腔热情关心教师,改善教师待遇,关心教师健康,维护教师权益,充分信任、紧紧依靠广大教师,支持优秀人才长期从教、终身从教,建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的教师队伍。

参考文献:

- [1]顾昭明,张剑.坚持把教师队伍建设作为基础工作的实质蕴涵[J].中国高等教育,2019(7).
- [2]徐知宇,王雁.学习《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》——加快建设高素质专业化特殊教育教师队伍[J].教师教育研究,2019(1).
- [3]景安磊,周海涛.加强高校教师队伍建设的关键任务和路径探析[J].国家教育行政学院学报,2019(3).
- [4]雷虎强.高校思想政治理论课教师队伍建设的基本路径[J].思想理论教育导刊,2019(8).
- [5]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).

【作者单位:苏州科技大学】(责任编辑:韩晓萌)