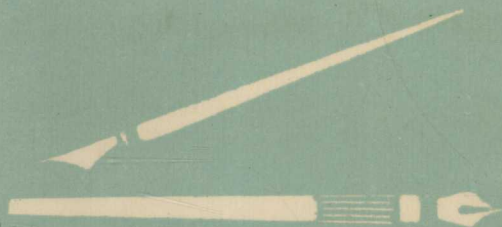


高校师资工作文集

全国部分高校师资工作联络会

编

高校师资工作文集编辑部



南京大学出版社

G645.1-53/1

高校師資工作文集

匡亞明題



全國部分高校師資工作聯絡會 編
高校師資工作文集編輯部



南京大學出版社



000003468009

高校师资工作文集

全国部分高校师资工作联络会 编
高校师资工作文集编辑部

南京大学出版社出版

(南京大学校内)

南京大学出版社发行

江苏省阜宁县印刷厂印刷

开本：787×1092 1/32

印张：8

字数：180 千

1988年10月第1版

1988年10月第1次印刷

印数 1—4000

ISBN 7-305-00270-4

G·30

定价：2.30元

责任编辑 张帆

序

在探索有中国特色的高等教育规律和深化高等教育改革的过程中，高等学校师资管理的改革和研究一直是活跃、富有成果的一个领域。这是一个非常可喜的现象，因为师资队伍的建设历来是办好学校、发展高等教育的关键所在。特别在当前的改革和开放的新形势下，高校师资管理的研究不仅要继续探索师资队伍建设的客观规律，而且要从中国的实际出发，回答在改革和开放中提出的新问题、新概念和新理论，从而逐步建立起能主动适应社会主义现代化建设需要的高校师资队伍的管理目标、管理模式和管理机制。

由南京大学出版社出版的《高校师资工作文集》，是近几年来高校师资管理研究的成果之一。这本文集的作者，都是在全国各高等学校直接从事师资管理工作的干部或教师。他们出于对高等教育事业的热爱和对改革事业的一片赤诚，为开创师资管理工作的新局面，自愿地联络起来，交流经验，积极思索，勇于实践，定期研讨，不断探索，终于编写出这本内容丰富、给人启示的文集。这本文集的一个最显著的特点，是理论与实践的结合。它的课题从实践中来，经过理论上的探索、概括和抽象，又回到实践中去检验、去指导、去应用，从而推动改革的前进和师资管理水平的提高。因此，这本文集无疑是教育理论研究者、教育主管部门工作人员，从事高校师资管理人员和其他管理人员的一本很好的读物。

当然，从理论的系统性、科学性，从实践提出的问题的理论回答及改革设想而言，这本文集不一定也不可能是十全十美或无懈可击的。这本文集的可贵之处在其改革、探索和开拓的精神，其目的不是回答所有的问题，而更主要的是引起更多的人来一起研究，共同探索，使我国高校师资的建设走出一条新的路子，师资队伍的管理出现生气勃勃、充满活力的新体制，为繁荣中国的高等教育事业作出贡献。

袁相碗

1988年7月于南京

目 录

理 论 探 讨

- 高校师资队伍分布现状调查及分类规划.....袁相碗 (1)
- 试论高校教师的第三职能.....李永凤 沈作霖 (11)
- 关于高校师资队伍建设的几个问题.....丁 康 (22)
- 师资队伍结构的多目标动态优化数学模型.....赵选民 (26)
- 竞争·聘任及人才流动.....孟庆生 陈新洪 (39)
- 略论高校师资建设工作规律.....殷检龙 刘婉琴 (45)
- 高校师资管理初探.....安徽工学院师资科 (49)
- 浅谈运用行为科学进行师资管理.....章斐斯 (55)
- 学科发展与师资队伍建设.....王荣井 (59)

教师职务聘任制

- 加强竞争机制, 深化教师职务聘任制.....
-汪丙鉴 徐麟生 郭礼祥 (68)
- 坚持改革方向, 不断完善教师职务聘任制.....
-戴景宸 公守印 焦石克 (78)

略论教师职务聘任制的改革与完善	刘大元 (86)
浅谈用招聘办法补充师资	刘京乡 (93)
高等学校教师工作岗位设置原则和方法初探	
.....西安交通大学教师科	(97)
高校教师工作定量考核办法初探	周义安 (102)
教师职务设置的定量计算	安徽工学院师资料 (112)

师资培养和管理

坚持标准, 择优选拔, 认真做好师资补充工作	
.....舒子佳	(116)
试论青年教师的基本素质与培养	方长武 杜万祥 (120)
青年教师成长规律初探	吕联钟 (130)
如何做好教师的选拔、补充工作	张振卿 (139)
如何加强青年教师队伍建设	赵秉钺 (149)
注重青年教师能力的培养	戚焕林 (154)
青年教师的培养与有关政策的制定	
.....哈尔滨工业大学高教所 教务处	(163)
复旦教师成材环境分析	张一华 张 耐 (169)
浅谈高校青年教师参加社会实践	熊新华 (175)
用系统论的观点谈师资培养问题一二	
.....张燕灵 赵秉钺	(179)
青年教师获取高学历的途径及问题	
.....谢世忠 龚自康 柴佑珍 李 倩	(184)
如何进行工科院校教师外语口语培训	
.....史绮美 谢亚琴 张文文	(190)
谈谈中外合作培养博士生	骆荔华 (197)

探索与总结摘汇

浅谈社会主义初级阶段高校师资管理的机制和模式

.....寇宜春 (203)

如何完善教师职务聘任制.....重庆大学人事处 (206)

对实行教师职务聘任制的两种看法

.....北方交通大学人事处 (208)

搞好教师职务聘任的几点做法

.....中国科技大学师资处 (210)

结合聘任制做好教师离退休工作

.....北京师范大学人事处 (212)

新时期高校教师应具备的素质.....陈钰玉 (214)

重视青年教师的在职培训.....詹黎明 李家宝等 (215)

抓好教师的再提高.....北京医科大学人事处 (217)

师资队伍发展的数学模型.....江苏工学院人事处 (219)

回顾与展望

纪念“全国部分高校师资工作联络会”成立四周年

.....朱祖荣 丁 康 徐麟生 杜万祥 (221)

全国部分高校师资工作联络会章程..... (227)

全国部分高校师资工作联络会第一次会议纪要..... (231)

全国部分高校师资工作联络会1985年年会纪要..... (235)

全国部分高校师资工作联络会1986年年会纪要..... (240)

全国部分高校师资工作联络会1987年年会纪要..... (243)

后记

理论探讨

高校师资队伍 分布现状调查及分类规划

南京大学 袁相碗

在高等学校师资队伍建设的目标选择与对策研究中,对师资队伍分布现状进行认真细致的调查和深入全面的分析,并据此相应地对全校师资队伍的建设进行有区别、有层次的分类规划,是一个十分重要的方面。抓好这一方面,才能使我们的师资工作更加契合其客观实际所存在的差别和不平衡性,避免那种“一刀切”的盲目、片面的做法,从而更好地适应学校事业多方面的发展与各学科的建设,促进师资队伍素质的提高和结构的优化。

分布现状调查和分类规划的必要性

师资队伍分布现状的调查、分析是师资队伍现状调查研究的一项重要内容，也是对师资队伍进行分布优化调节和目标管理的基础工作。只有先对师资队伍分布现状作清晰、透彻的了解，才能对师资队伍建设实施可靠、准确、科学的宏观控制和调节，促进师资队伍群体结构优化。以前，我们在师资队伍建设中，一般总是只着眼在数量和质量这两点上。师资队伍的数量和质量无疑是重要的，因为这直接关系到学校实际承担的人才培养和科学研究任务能否顺利完成。但这里还有一个不可忽视的因素，就是师资队伍的分布情况。一般地说，数量不当，素质不优，分布必然失调或不合理。但另一方面，虽然师资队伍的数量是适当的，素质也是较好的，而分布状况不合理，那末，这样的师资队伍也难以有良好的整体效益。从这两方面看，师资队伍分布状态，不仅反映出教师队伍的数量和素质情况，同时也反映出教师队伍结构优化程度，这就使其必然成为师资队伍建设中的一根重要标尺。

师资队伍分布现状的调查分析，其内容包括以下几个方面：

1. 区域分布。即按某一原则，把调查范围分成若干区域单位，调查、分析师资队伍分布状况，最后，按目标需要，制定相应的调节计划或政策。这种区域划分按调查范围可大可小。全国范围内的调查分析可按东南西北中来划分，也可按省市来划分，当然也可把一个学校就划为一个“区域”。一个学校范围的调查分析，可按需要把其划分成几块，然后，分块调查分析并分块规划调节。

2. 横向分布。即按专业或学科调查分析师资队伍分布情况，看各学科师资分布比例是否适应国家经济建设、科技进步和社会发展需要，是否有利于人才培养和科学研究工作，是否有利于学科之间的相互渗透和取长补短。然后，据以采取相应的措施和手段，来调整改善师资队伍分布现状。

3. 纵向分布。即教师队伍根据工作需要在工作层次上的分布状况，如高、中、初级人员的分布比例状况；从事教学和从事科研人员的比例状况；从事专业课教学和从事基础课教学人员的分布状况；从事基础研究和从事应用研究或科技开发人员的分布状况；从事教学科研人员和从事辅助工作人员的数量及其比例状况，等等。

在进行分布现状，特别是区域分布现状的调查研究时，往往由于调查研究的目的不同，而采用不同的原则和方法进行分类，而后再根据分类得到的调查结果和预期目标分类规划。因此，分类是进行师资队伍分布现状调查的重要前提，没有科学的分类，就没有有效的调查，也不会有科学的规划。

师资队伍分布现状

根据各个高校所承担的人才培养和科学研究任务的不同，提出若干要素，则可以把全国的高校划分成若干层次，各个不同层次的学校师资队伍建设应作不同的规划。更进一步考虑，一个处于“高层次”的高校，其内部又可能存在“低层次”的系科和专业，一个“低层次”的高校，其内部也可能存在“高层次”的系科或专业。因此，必须十分重视高校师资队伍内部的差异与不平衡性。

以南京大学为例，这是一所历史悠久、学科齐全、在国

内外都具有较高知名度的综合大学。但就其内部而言，因各系科的发展历史不同，承担人才培养和科学研究的任务不同，各学科或专业师资队伍结构上就存在着显然的差别和不平衡性，大致可以分成3个层次或类别：

(A) 教学和科研结合，研究生培养占有较大比重（简称A类）。其特征：①具有从本科生至博士后的完整的人才培养序列（文科有关系科从本科生至少设有两个以上博士专业）；②有国家级的重点学科、重点项目的科研成果；③师资队伍实力强，学术带头人具有较大影响；④办学条件好，有国家级的重点实验室或国内先进的设备。

(B) 教学和科研结合，研究生培养和本科生培养并重（简称B类）。其特征：①人才培养从本科生至博士生；②有国家级的重点学科项目，有较多水平较高的科研成果；③师资队伍实力较强，学术带头人有一定影响；④办学条件较好，有较齐全的图书资料和实验设备。

(C) 教学和科研结合，以培养本科生为主（简称C类）。其特征为：①人才培养以本科生为主，同时培养少量的硕士研究生；②有一定的数量的科研项目的科研成果；③师资队伍力量较弱，缺少有影响的学术带头人；④办学条件还存在一些困难。

如果按上述情况分类，南京大学教师工作任务分布现状如下（为便于对分布现状的研究，这里只选取了其有国内本科生和研究生培养任务的21个系作为分类的对象，其中不含直属学校的公共课教学单位和培养外国留学生的单位。学生人数也不含外国留学生，国内进修教师和访问学者，以及夜大、函授等学生）。

(1) 任务分布现状

人才培养情况(1987学年)

学生类别	总 数	A		B		C	
		学生数	百分比	学生数	百分比	学生数	百分比
博 士 生	219	182	83.1	37	16.9		
硕 士 生	1209	736	60.9	343	28.4	129	10.7
本、专科生	6863	3639	53	1795	26	1429	21
师 生 比	1:7.5	1:7.6		1:6.7		1:9.2	

科 学 研 究 情 况

项 目	总 数	A		B		C	
		数 量	百分比	数 量	百分比	数 量	百分比
科 研 机 构	31	17	54.9	9	29	5	16.1
科 研 编 制	698	477	68.3	143	20.5	78	11.2
省级以上得 奖数	335	220	65.7	86	25.7	29	8.6
“七五”国 家、省、部 委级项目及 基金项目	504	322	63.9	158	31.3	24	4.8
科 研 经 费	2443.4 万	1669.05 万	68.3	670.3 万	27.4	104.05 万	4.3
校重点项目	8	6		2			
重点实验室	3	3					

(2) 人员分布现状

“区域”（层次或类别）分布

总 数	A		B		C	
	人 数	百分比	人 数	百分比	人 数	百分比
1978 (其中含科研 编制698人)	1195	60.4	521	26.3	262	13.3

横 向 分 布

总数	人文科学		社会科学		自然科学		技术科学		管理科学	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
1978	374	18.9	126	6.4	1100	55.6	283	14.3	95	4.8

纵 向 分 布

项 目	总 数	A		B		C	
		人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
博士生导师	78	59	75.6	19	24.4		
教 授	169	109	64.5	51	30.2	9	5.3
副 教 授	553	342	62	147	26.4	64	11.6
讲 师	927	529	57	260	28	138	15
职务结构	8.5 : 28 :	9.1 : 28.6 :		9.8 : 28.2 :		3.4 : 24.4 :	
	46.8 : 16.7	44.3 : 18		49.9 : 12.1		52.7 : 19.5	

根据总体目标进行分类规划

在师资队伍分布现状调查的基础上,必须根据学校总体发展目标,进行分类规划,把整个师资队伍的数量、素质和

结构调整得更合理，使之适应改革开放和学校发展的要求。

仍以上面的调查为例。南京大学的目标是建成一所人文科学、社会科学、自然科学、技术科学、生命科学和管理科学等多学科协调发展的、具有自己特色和重要国际影响的教育、科研中心，从上述的分布现状中可以看出：

1. 目前南京大学各学科之间师资力量的比例不够协调。从文科和理科之间的比例看，理科教师占总数的70%，而文科仅占30%。从文科中的人文科学和社会科学的分布现状看，社会科学和应用性文科的比例明显偏低，仅占文科教师总数的37%。在理科各系中，从事技术科学和生命科学的教师也只占27.3%。

因此，南京大学要做到各学科协调发展，第一要切实加强文科建设，特别是社会科学和应用性文科的建设和发展。第二，在理科各系中要有计划地扶植和发展技术科学、生命科学，加强科技开发。第三、要大力提倡学科联合，文理渗透，发展新兴学科、交叉学科，特别是管理科学。

为此，对于A类各学科，要在保持和进一步发扬其优势、特色和一流水平的前提下，鼓励采用“杂交开花”、

“母鸡下蛋”、“老树分叉”等方式，有计划地建立和发展某些适应经济、科技和社会发展需要的新兴应用性学科、技术学科。也可以鼓励或调配那些长于从事应用科学或技术科学的教学和科研工作的教师到其它系科去，或与其它学科联合进行应用研究和科技开发工作。

对于B类中部分主要从事基础理论方面的教学和科研工作的学科，除现有基础较好、水平较高的可向A类过渡以外，其余部分应相对稳定在目前的位置上，把部分教师的兴奋点引导到从事应用科学或技术科学的教学和科研上去。在

该类中从事应用开发方面教学、科研的学科，则应继续把主要精力用于这些学科的提高和发展，并尽力扩大科技应用和开发的新领域。

C类学科一般是新建学科，虽然基础相对还较薄弱，但都有发展潜力，其当前首要任务应放在加强学科的基本建设和师资队伍素质提高上，全力保证承担的人才培养和科研任务的圆满完成。当然，在条件允许时，也可以作一些横向发展。在这个过程中，属于C类的各系，可以学科建设需要出发，吸引校内其它学学科中合适的教师到本单位来从事教学、科研或科技开发工作，对此学校应给予必要的支持。

2. 从适应国家经济建设和社会发展的各方面需要出发，南京大学的教学不仅要坚持“高水平”的原则，还必须贯彻多层次、多形式、多渠道的方针。在办学形式上，不仅要有全日制的，而且要有夜大、函授、技术培训、在职培训等各种形式。不仅要保证完成国家下达的人才培养任务和科研任务，而且还要接受社会各部门、各系统与地方的委托培养任务和科研任务，并且接受一定数量的自费生。关于经费来源的渠道，不能光靠国家，还要在为各部委和地方服务中广开财路；此外，还要靠学校自身多创收。只有这样，才能充分发挥学校的优势和潜力，为国家多作贡献。

目前，A类学科已承担了全校83%的博士生，61%的硕士生和53%的本科生的培养任务，科研得奖数占全校的65.7%，承担“七五”攻关项目及各类基金项目也占全校的63.9%，在教学、科研上是学校的“代表队”。它们在人才培养方面应在坚持多层次的基础上，努力提高研究生培养质量；科研方面应多拿大项目，多出大成果。根据这一要求，在这类中的教师，数量要精当，素质要优，梯队要强。

B类学科的博士生、硕士生人数分别是A类学科的 $1/5$ 和 $1/2$ ，本科生人数不到A类的 $1/2$ 。师生比低于全校的平均数。因此，B类学科除坚持教学与科研结合、培养本科生和培养研究生并重外，科研上，也要争大项目，多出高水平的成果。某些学科教师过多，应适当增加在校的学生数，或者适当减少教师数，某些专业应根据社会需求更新改造，多层次招生，多形式办学。

C类学科的学生与教师比例在各类中最高，在校的本科生、大专生和其它形式办学的学生人数较多，多数单位教师偏紧，因此，要在可能的范围内给予补充和加强，以保证他们在本科生教育第一线上的师资力量，为他们在搞好教学的基础上开展一定的科研工作提供条件。

3. 为保证学校发展目标的实现，必须有一支数量精当、素质优良、结构合理、充满活力的师资队伍。这是办好一个学校的关键。

为此，应根据各类学科承担的不同人才培养和科研任务对各学科教师科学地进行数量控制，同时，还要采取有力措施，按教育“三个面向”的要求，不断提高教师的政治思想素质和业务素质，使优秀人才脱颖而出。此外，还应通过改革，搞活教师队伍，促使整个队伍群体结构的优化。

关于师资队伍的职务分布，由上可知，教授、副教授、讲师、助教的比例分别为：

全校为 $8.5 : 28 : 46.8 : 16.7$ ；

A类学科 $9.1 : 28.6 : 44.3 : 18$ ；

B类学科 $9.8 : 28.2 : 49.9 : 1.21$ ；

C类学科 $3.4 : 24.4 : 52.7 : 19.5$ ；

根据学校事业的发展及目前现状，估计到1990年，南京