

● 谢绳武 主编

素质教育

与

教师 队伍 建设

上海交通大学出版社

全国高校师资管理研究论丛之一

素质教育与教师队伍建设

主 编	谢绳武		
副 主 编	翟天山		
编 委	何建坤	陈文申	王铁仙
	张富良	王 民	雷朝滋
	呼中陶	张 杰	
执行主编	陈志鸿		

上海交通大学出版社

内 容 提 要

如何全面推进素质教育与教师队伍建设,是1999年11月召开的全国高校师资管理研究会年会的主题。

本书集中了年会交流中的大部分论文,各类论文从不同角度阐述了教师队伍建设与全面推行素质教育的关系、教师队伍建设如何转换观念和机制、教师的创新意识与实践能力的培养与提高、坚持以学科建设为龙头建设高校教师队伍、注重中青年学术骨干教师的培养等方面的理论和实践经验。本书可作为高校人事管理干部和校领导的工作参考及借鉴。

图书在版编目(CIP)数据

素质教育与教师队伍建设/谢绳武主编. —上海:上海交通大学出版社,2000(2002重印)

ISBN 7-313-02530-0

I. 素… II. 谢… III. 高等学校-师资培养-研究-中国 IV. G635.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 48548 号

素质教育与教师队伍建设

谢绳武 主编

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:张天蔚

常熟市华通印刷有限公司印刷 全国新华书店经销

开本:890mm×1240mm 1/32 印张:11.125 字数:317千字

2000年10月第1版 2002年7月第2次印刷

印数:1101~1450

ISBN 7-313-02530-0/G·356 定价:27.00元

前 言

如何全面推进素质教育与教师队伍建设？围绕这个主题，出席全国高校师资管理研究会第四次会员代表大会暨 1999 年年会的 56 个单位的 96 位代表，于 1999 年 11 月 9 日至 11 日在上海交通大学进行了认真而又热烈的讨论，积极探索提高高校教师素质的新思路。

教育部人事司前任司长钱一呈、副司长管培俊，上海市教委副主任张民生到会并讲了话。

钱一呈司长在开幕式上指出，师资队伍建设和搞好素质教育的关键。现在，师资队伍建设不只是理论问题，也是一个关系到推进素质教育的实践问题。全国高校师资管理研究会应当在师资队伍建设的调查研究、咨询宣传、交流推动等方面发挥作用，为建设一支高素质的师资队伍做出贡献。

管培俊副司长在大会报告中指出，第三次全国教育工作会议对教师队伍建设在认识上有新的高度、新的视角，在制度上有新的突破，并对师资管理工作提出了新任务、新要求。教育质量首先是教师质量。全教会后，高校教师队伍建设和新形势和新任务，要进一步提高教师的整体素质，以高素质的教师队伍做好素质教育工作。要继续做好特聘教授、优秀青年教师的选拔工作，依法建立择优聘任的用人制度，淡化评审，强化聘任；加强教师培训工作，更新知识结构，使人才培养适应社会发展的需要；注重人力资源配置，实现师资的资源共享；处理好流动与稳定的关系，发挥流动的积极作用，避免无序流动；在分配上注意处理好公平与效率的关系，坚持效率优先，兼顾公平，合理地运用物质激励与精神鼓励的机制，努力建设一支高素质的教师队伍。

与会代表向大会提交了 45 篇论文，并通过大会交流、小组讨论等形式，深入讨论了“深化高教改革对教师队伍建设提出的新要求”、“高层次人才的培养、引进与稳定”、“教师队伍建设如何转换观念和机制”、“教师的创新意识与实践能力的培养与提高”等问题。上海交通大学副

校长张圣坤、清华大学副校长何建坤、兰州大学人事处副处长钟福国、武汉大学副校长张富良、哈尔滨工业大学人事部部长刘文剑先后在大会上代表各校作了典型经验交流发言。闭幕式上,南京机械高等专科学校校长康乃真、哈尔滨工业大学副校长刘家琦、北京大学人事处副处长张景春代表三个小组作了汇报发言。

与会代表感到,“大学之大,不在大厦之大,而在大师之大。”培养和造就一支高水平的教师队伍,是高校深化改革的重中之重。高校面向21世纪的竞争,其实是师资水平的竞争和较量,一流的大学必须培养出一流的人才,拥有一批一流的学科,关键是要拥有一支一流的教师队伍。为此,必须坚持以学科建设为龙头建设高校教师队伍;注重中青年学术骨干教师的培养;以“长江学者奖励计划”为发展契机,建立有利于教师队伍建设与成长的校内分配机制;搞好青年教师的岗前培训,加强对教师的师德教育;加强师资队伍补充和更新,逐步优化师资队伍结构。

高层次人才的培养、引进与稳定,是与会代表交谈的热门话题。许多代表认为,学科带头人的引进、稳定和培养仍将是教师队伍建设的重要内容。人才市场的建立和人才流动机制的逐步形成,为高校教师提供了许多择业机会,使高校教师队伍出现了不稳定的势态,同时也给高校带来了更多的选才机会,为教师队伍的建设提供了良好的契机。我们应当抓住机遇,采取积极有效的措施,加强引进与稳定高层次人才。各级领导应当高度重视这项工作,广揽人才。要制定优惠政策,为引进人才创造条件。引进时要严格考核,精心选才。引进人才和稳定人才是相辅相成的,只有具备稳定人才的条件,才能吸引人才。高校应当从营造尊师重教的良好风气、加强自身的硬件和软件建设等方面着手,完善稳定高层次人才的措施。

教师队伍建设中如何转换观念和机制?与会的高校师资管理工作对此畅所欲言。许多代表认为,教师队伍建设应当适应社会主义市场经济的发展,树立流动与稳定辩证统一的观念,以人才竞争为动力建设教师队伍;树立教师队伍构成多元化观念,探索教师队伍管理新模式;树立物质激励与精神鼓励并重的观念,建立良好的激励机制;树立全心全意为教师服务的观念,为教师多办实事。

与会代表对教师的创新意识与实践能力的培养与提高进行了广泛的探讨。一些代表认为,高等学校的教师担负着培养社会主义建设者和接班人的重要任务。欲培养出高素质的人才,就必须提高高校教师实施素质教育的能力和水平,而欲提高高校教师实施素质教育的能力和水平,首先就要致力培养教师的创新精神和能力。积极进行教育研究是提高创新精神和能力的主要途径。营造宽松和谐的治学环境,进行学科交叉、文理渗透是创新的重要条件。倡导人文精神、树立自信心是创新之本。加强对教师的培训提高、知识更新;运用现代技术进行教学研究活动;开展丰富多彩的学术交流活动,均是提高教师创新精神和能力的重要方法。

由于会议时间短促,许多论文作者没有在大会上发言。为了进一步交流管理经验和研究成果,研究会决定结集出版这次所收到的论文。会后,许多作者将所写论文进行了认真修改,研究会秘书处陈志鸿同志又从全部论文中挑选了42篇论文进行分类和统稿,上海交通大学出版社组织了精干高效的编辑人员对论文进行了编辑,才出版了呈现在大家面前的这本论文集。在此,向所有关心、支持这本论文集出版的领导和同志表示衷心的感谢!

由于我们的水平有限,这本论文集可能还存在这样那样的问题,敬请读者不吝指正。

——编者

目 录

综 论

面向 21 世纪高校教师队伍建设的目标和	
措施	华东师范大学 人事处 (3)
认真贯彻全教会精神 努力开创师资工作	
新局面	南京机械高等专科学校 徐 俊 陈 静 (10)

改革与建设

深化改革 转换机制 建设高素质的	
教师队伍	清华大学 何建坤 裴兆宏 (19)
深化改革 积极探索高校师资队伍建设的	
途径	兰州大学人事处 钟福国 (27)
深化人事分配制度改革 加速高校教师资源	
开发	武汉大学 王小萍 景奉杰 赵雪梅 孙劲松 (31)
系统推进人事改革 不断提高办学	
效益	河海大学 人事处 (36)
深化人事制度改革 加强教师队伍	
建设	武汉大学人事处 王小萍 赵雪梅 景奉杰 (46)
强化新时期高校基层学术组织改革 培养和造就	
一支高水平的教学科研队伍	东北大学 朱志良 (52)
高校师资队伍建设中的几个重点问题	
探析	石油大学(华东) 邢建华 刘衍聪 杨恒林 (57)
审时度势 建设高水平的	

教师队伍	北京市高校师资培训中心 黄建平 段志壮	(63)
	北京市教育委员会师资处 徐山清	
采取超常规措施 加强师资队伍建设	华中理工大学	(74)
上海高校吸引优秀青年人才政策与机制		
研究	上海交通大学人事处 王 民 毛大立 姚 训	(79)

管 理 模 式

积极探索新型的高校师资管理模式 为建设一支		
高质量的教师队伍而努力	武汉大学 张富良	(95)
改革教师管理模式 建设高素质的教师		
队伍	华中师范大学	(102)
努力提高办学水平 迎接高校管理体制		
改革	昆明理工大学 人事处	(110)
特聘教授制度的若干效应与管理机制		
创新	南京大学 闵铁军	(119)
对特聘教授岗位制度的思考与		
实践	中山大学 龙 莉 丁纪平	(124)

观念和机制

探索高校教育理念 优化高校办学机制 建设一支高素质、		
富有创新精神的教师		
队伍	哈尔滨工业大学 刘家琦 田也壮	(135)
	刘文剑	
更新观念 转换机制 加强高校教师		
队伍建设	扬州大学人事处 张 锋	(142)
转变观念 激活机制		
——从高校教师队伍建设所引发的		
思考	广东工业大学人事处 林日团	(148)

培养与提高

在培养使用中建立一支充满活力的

师资队伍 …… 北方交通大学人事处 孙全欣 何青 高福庭 (155)

顺应新形势要求 建设高素质的

教师队伍 …… 汕头大学人事处 郭锡坤 陈新晓 邱东阳 (160)

全面推进素质教育 建设稳定高水平的师资

队伍 …… 重庆大学人事处 曾佐伶 喻洪麟 张翔宇 (168)
董海雯 税国洪

抓住时机 迎接挑战 建设高素质的教师

队伍 …… 南昌大学人事处 饶武元 魏天佑 (172)
谢世芸 陈维茜

提高师资整体素质 促进学校持续

发展 …… 西安交通大学人事处 陈天宁 徐君陶 (178)
雷利利 杨 杨

创新人才培养

高校教师创新精神和能力的培养与

提高 …… 教育部高校师资培训交流武汉中心 陈志鸿 (193)

以人为本 强化激励机制 努力造就一批具有创新

能力的优秀学术人才 …… 中国农业大学 人事处 (202)

试论业绩评价对建设高层次创新性师资队伍

促进作用 …… 天津大学 徐友浩 苏全忠 刘东志 (209)

实施“高层次创造性人才工程” 加强师资队伍

建设 …… 南开大学 人事处 (214)

地区师资研究

西部高校师资队伍建设

初探	西北师范大学 刘曼元 祁振仓 刘德雄	(219)
面向 21 世纪上海高校教师队伍建设的形势 与对策	东华大学 课题组	(228)
深化改革 开拓创新 建设一流教师队伍 ——江苏省高等学校教师队伍建设的实践与 思考	江苏省教育委员会师资处	(241)

学 科 建 设

“同济模式”深化的核心 ——构筑学科建设人才高地	同济大学	(255)
精心建设学科梯队 加速师资队伍 建设	南京理工大学人事处 尹 群 孔 捷	(265)

中青年队伍建设

造就中青年优秀人才队伍 实现创建世界一流 大学目标	北京大学 人事部	(277)
建立吸引优秀青年教师的机制 加大吸引优秀 青年教师的力度	上海交通大学	(289)
积极探索一条适合我校特点的青年教师 岗前培训路子	中央民族大学 邬惠娟 罗树新	(295)
高校青年专家学者培养问题 浅析	石油大学(华东) 杨 辉 刘衍聪 叶秀祥	(301)

引进与稳定

苏州高校引进人才归因及对策 研究	苏州大学 田晓明 沈海牧	(309)
加强引进与稳定高层次人才 促进教师 队伍建设	苏州大学 陈德斌 陈永清	(318)

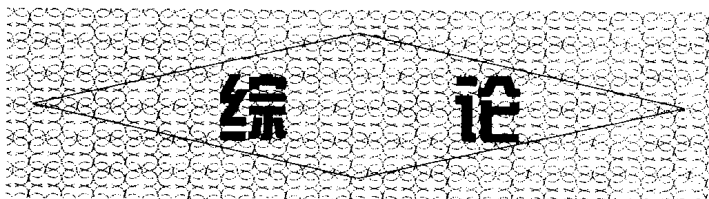
高校建立合理人才流动机制

初探	西南农业大学人事处	吴春明	(322)
稳定基本教师队伍 重点实施高			
层次突破	郑州大学人事处	曹千彬 许 健 马建伟	(326)

其 他

对我校实施国家公派出国留学“新办法”工作的

分析与思考	中央民族大学教务处	邬惠娟 罗树新	(337)
-------------	-----------	---------	-------



面向 21 世纪高校教师队伍建设的目标和措施

***** 华东师范大学 人事处

在人类即将迈进 21 世纪的历史时期,我国政府从战略的高度提出科教兴国的发展战略,对我国的高等教育事业给予了充分重视。高等教育肩负着国家人才培养和知识创新、技术创新的历史使命,而要培养适合于 21 世纪发展需要的高级专门人才,就必须真正地建设好一支面向 21 世纪的高素质的高校师资队伍。

教师是高校的主体,师资队伍的建设在高校发展中起着举足轻重的作用。教育部在《关于新时期高等学校教师队伍建设的意见》中明确提出,当前和“十五”时期高等学校教师队伍建设的指导思想和总体目标是:“高举邓小平理论的伟大旗帜,认真贯彻落实全教会精神和《面向 21 世纪教育振兴行动计划》,以《教师法》、《高等教育法》为依据,以全面提高教师队伍素质为中心,以实施‘高层次创造性人才工程’、培养中青年学术带头人和骨干教师为重点,坚持依法治教、深化改革、调整结构、内涵发展的方针,遵循开放、创新、精干、高效的原则,建立促进教师资源合理配置与开发利用和优秀人才成长的有效机制,建设一支结构优化、素质良好、富有活力的高水平的教师队伍。”有了这个指导思想和总体目标,高校师资队伍建设就有的放矢了。

一、确立培养目标

各高校应根据教育部提出的高校师资队伍建设总体目标,确立适合本校发展的师资队伍建设培养目标,制订师资队伍建设的总体规划,对于不同层次的教师按照各自的培养目标进行分层次培养。高校师资队伍可分为以下几个层次:

(1) 学术大师级人才。在某领域内的研究达到国际或者国内一流

水平,在国际上有一定知名度或者影响的高级专家,如两院院士等。高校要继续为他们提供良好的工作条件和便利的生活条件,使其能够进一步开展更高更深层次的学术研究,还要让他们更多地关心学科建设和队伍建设,充分利用自身的条件,培养高层次的学术专才。

(2) 学科带头人。在本学科已经具有相当的学术地位,取得了突出的学术成就,具有带动学科发展及组织能力的教授。他们是对本学科发展前景最了解的专家,学校应给予他们一定的自主权,让他们充分地发挥自身的积极性,自觉组织力量推动学科发展。学科带头人还要主动进行学科规划和队伍的建设规划,积极引进人才,合理调整队伍结构。学校也应关注学科带头人自身的成长,有条件的,可以向“院士”进军。

(3) 中青年学术骨干。在学科内有独到的学术见解,学术成果显著,他们是学科发展的中坚力量,承担着大量的教学、科研任务。学校应该多为他们提供各种国内外学习、交流的机会,使他们在学术研究上精益求精,鼓励他们多出成果,走出校门参与竞争,并在他们当中有意识地选拔、培养新的学科带头人。

(4) 35岁以下的优秀青年骨干。他们往往初出茅庐便崭露头角,属于师资队伍中最具发展前途的人才。学校应该在职称评审等政策上给予倾斜,大力资助科研基金以便他们能够脱颖而出,能够独立承担重大科研项目及主干课程。他们作为教师梯队的后备力量,其潜力是不容忽视的。培养工作做得好,教师队伍建设将无后顾之忧。

(5) 一般教师。学校也应该注意对他们进行业务培训,尽量给他们提供各种交流与学习的机会,鼓励他们进行教学改革,掌握多媒体教学手段,不断提高教学质量。作为教学、科研型的高校,特别要采取一定措施积极引导他们参加科研,促使他们教学和科研水平的共同提高。

形成良好的学术梯队,是师资队伍建设的關鍵,学校应该对不同层次的教师提出各自的目标和培养措施,并给予相应的政策,真正做到人尽其才,充分调动他们的积极性,使他们能够发挥最大的潜力。

二、加强思想教育

在当今以市场经济为主体的情况下,高校受到了很大的冲击,有人提出了高校产业化的道路。但是不管高校管理体制怎样变,教师教书育人的天职是不应该变的。学校应该加强对教师的思想教育,让每一位教师都真正做到热爱社会主义教育事业,热爱学校,热爱教师岗位。只有这样,才能发自内心地、踏踏实实地从事光荣的教育事业。稳定教师队伍是双方面的,一是学校要关心、爱护我们的教师,要不断地培养他们成长,让他们真切地体会到学校对自己的关心和培养,使他们对学校产生浓厚的感情。另一方面,也要教育教师从思想上热爱学校、热爱教育事业,以爱岗敬业的良好精神风貌,主动担当起教书育人的责任。思想教育,仍是面向 21 世纪高校师资队伍建设的的重要手段。

三、努力提高教师队伍的整体素质

高校是人才培养的重要基地。在科教兴国的战略方针中,高等教育担负着重要的历史使命。在知识经济时代,加强高校教师队伍的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,乃至可持续发展的后劲等,在很大的程度上决定于教师队伍的整体素质。另外,目前我国提倡“素质教育”,而“素质教育”的对象是学生,因此,高校教师队伍自身素质的提高就显得至关重要了。而要真正地承担起这个重任,高校教师就必须不断地发展更新自己现有的知识结构,以适应时代的发展需要。

提高教师队伍整体素质可采取以下措施:

- (1) 提高学历层次,鼓励教师在职攻读博士、硕士学位。
- (2) 开展职后教育,改善教师的学缘结构。
- (3) 扩大学术交流,定期安排教师进行短期的学习与培训。
- (4) 鼓励教师出国深造。
- (5) 引导教师多出成果,培养创新意识。
- (6) 培养教师参与竞争意识和能力。
- (7) 进行外语、计算机能力培训,要求教师掌握多媒体教学手段的

应用。

(8) 鼓励教师参加教学改革,编写新教材。

通过高校教师整体素质的提高,带动高校教育水平的普遍提高,以达到人才培养质量的进一步提高,向社会源源不断地输送各类具有丰富知识和创新意识、创新能力的专门人才。

四、人才培养要抓住重点

要建设一支面向 21 世纪的高校教师队伍,关键在于重点培养学科带头人和具有良好发展前途的中青年学术骨干及 35 岁以下的优秀青年教师。教育部提出实施“高层次创造性人才工程”,加强骨干教师队伍的建设,是十分重要的。目前已推出了建立特聘教授制度,以竞争优选的方式分批精选万名骨干教师,设立“高等学校优秀青年教师教学和科研奖励基金”,建立国家重点实验室和开放实验室访问学者制度,国家资助选拔部分大学系主任和科研院所、实验室骨干以高级访问学者的身份到国外一流大学进行学术交流,加大各类突出人才的支持强度等具体措施,说明教育部已经充分地重视起了骨干教师队伍的建设。我们华东师范大学也在骨干教师队伍建设中采取了相应的积极措施:

(1) 积极引进院士。经学校努力,1999 年已有一位院士来校工作,另一位院士正在引进中。

(2) 积极申报“长江学者计划”特聘教授岗位,向海内外公开招聘优秀人才,目前我校已获准设立特聘教授岗位,已有三位教授获得批准为长江特聘教授,第三批特聘教授岗位正在落实招聘工作。

(3) 设立校内“紫江学者计划”特聘教授岗位,范围是国家重点学科、国家重点实验室、开放实验室、学校准备重点建设和发展的学科,向海内外公开招聘人选,择优聘任。学校给予每年 10 万元津贴,配备助手及助手津贴。

(4) 培养学科带头人。学校从中青年学术骨干中选拔成果突出、组织能力强、作风正派的优秀人才,有意识地培养为学科带头人。学校将为他们创造各种有利的条件,积极推荐各类评优及申报高层次基金,提供公派出国留学、学术交流的机会,提高自身的学术水平。同时,学