

# 学分制下地方高校师资队伍建设的思考\*

何绍芬

(内江师范学院 教务处,四川 内江 641112)

**【摘要】**以教师素质为核心,建设一支师德高尚、素质优良的师资队伍;以学科建设为龙头,加强高层次学科梯队建设;以优化结构为重点,努力提高教师队伍学历层次和改善教师队伍的职称结构;以深化改革为动力,建立有利于优秀人才脱颖而出的竞争和激励机制;以岗位设置管理为突破,大力推进以教师为重点的专业技术人员岗位管理改革;以绩效工资改革为契机,完善各项管理制度,加强考核,规范管理,为师资队伍建设和创造良好的制度和政策环境。

**【关键词】**地方高校;学分制;师资队伍;人才培养质量

**【中图分类号】**G645.12 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2010)02-0136-03

在邓小平理论和“三个代表”重要思想指导下,切实贯彻落实科学发展观,紧密围绕地方高校所确定的目标任务,大力实施“以人为本、人才强校”战略,加强教师岗位设置管理与聘用工作,进一步加强教学团队、创新学术团队、教学名师、学科带头人、学科带头人后备人选、优秀青年骨干教师的支持力度,大力加强高层次创新人才队伍建设,实施“教授博士工程”、“重点人才工程”和“硕士生导师培养工程”等。依法治教,深化改革,调整结构,改善待遇,提高效益,通过建立和完善与学分制相适应的师资队伍建设的管理体制和运行机制,为地方高校事业可持续发展提供坚实的人才保障和智力支持。

## 一 加强法制建设,健全师资队伍管理制度

全面贯彻落实《教育法》、《教师法》、《高等教育法》等法律法规,实现依法治教,依法管理,推进师资队伍建设的法制化。进一步完善教师工作的考评、考核制度,流动调配制度,教师培养培训工作规程,教师继续教育制度,教师职务评聘制度与管理办法,教师工资待遇、申诉仲裁制度,教师奖励激励措施等,促进师资管理工作制度化、规范化和科学化。

## 二 加强师资队伍的思想政治工作,促进师德师风建设

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导,加强学校思想政治工作。认真贯彻实施《教师法》、《四川省教师职业道德行为规范》,实现依法治教,提高教师的思想修养和职业道德水平。坚持“德育为首、教学为主、育人为本”的原则,培养师魂崇高、师德优良的师资队伍。努力做到忠诚人民的教育事业,做好本职工作;提高思想觉悟,

坚持正确的政治方向;爱岗敬业,甘为人梯;严谨治学,勤于进取;树立全局观念,搞好团结协作;教书育人,为人师表。

## 三 深化以人事分配制度为核心的内部管理体制

严格执行编制管理制度,强化编制管理和人员使用的约束机制,增加教学科研人员总量,严格控制非教学、科研人员比例,提高人员使用效益。完善教师聘用制度,严格准入机制,完善聘任制,注重吸引优秀博士、硕士研究生来校从教;通过向社会公开招聘补充教师,坚持“不求所有、但求所用”的原则,积极利用社会资源,通过聘请名誉教授、客座教授、特聘教授、兼职教授等方式,拓宽教师来源渠道,建立专兼职相结合的教师队伍;改革和完善教师管理制度,健全教师考核评价机制,形成能进能出的管理机制。

以岗位设置为突破,深化人事管理和分配制度改革,大力推进以教师为重点的专业技术人员岗位设置管理改革。按照“科学设岗、统筹兼顾”、“稳定骨干、优化结构”、“按岗聘用、规范管理”、“分类管理、逐级聘用”、“平稳过渡、稳步推进”的原则,强化教师和专业技术人员的岗位意识和竞争意识,实现“科学设岗、竞聘上岗、以岗定薪、合同管理”的岗位设置管理改革目标。进一步深化人事分配制度改革,适应学校改革、发展和建设的需要,实行岗位绩效工资总额动态包干,切实贯彻按劳分配、效益优先原则,注重公平、重视效率,完善激励机制和人才竞争机制,营造有利于优秀人才脱颖而出的政策环境和氛围。

## 四 调整师资队伍结构,优化师资资源配置

通过补充优秀硕士、博士、向社会聘请高职务、

收稿日期:2010-02-23

\*基金项目:内江师范学院教改项目(内师教发[2007]111号);四川省教育厅教改项目(川教高[2001]36号)

作者简介:何绍芬(1966-),女,内江师范学院教务处讲师,主要从事高等教育教学管理及研究。

高学历教师,培训提高在职教师等措施,提高高学历教师比例,提高中青年教师中具有高级职务教师的比例,增加紧缺学科的教师,使各学科教师比例均衡发展。积极引进高层次人才,建立和完善引进人才的各项规章制度,探索人才的多种聘用形式,加大引进学科带头人和学术技术带头人的力度,重点引进特聘教授、讲座教授、“长江学者”、博士生导师、教授、博士后人员、博士等。人才引进工作要坚持“按需引进、公平竞争、突出重点、政策优惠、合约管理”的原则;积极实施“柔性”人才政策,探索人才的“智力引进”。

## 五 强化教师培训,提高师资队伍整体素质

建立健全全方位、开放式的高校教师终身教育体系,提高教师的学术水平和创新能力。实施教师继续教育制度,鼓励教师报考“211工程”重点大学和“985工程”重点建设高校的硕士、博士研究生;鼓励青年教师以同等学力申请硕士、博士学位;鼓励在岗自学提高、访问进修、参加学术交流;抓好新进教师岗前培训。培训经费实行学校和个人共同承担的原则。

## 六 加强教师岗位设置管理与聘用,完善教师职务聘任制度

按照国家的有关规定,根据学校人才培养、学科建设和师资队伍建设的需要,按照“科学设岗、竞聘上岗、以岗定薪、合同管理”的原则,加强教师岗位设置管理与聘用工作,完善教师岗位聘用管理,逐步实现人员管理由身份管理向岗位管理的转变。坚持教师职务聘任制度,进一步发挥专业技术职务聘任对于师资队伍建设的激励作用,深化职称改革,完善教师职务和岗位聘任制度,建立有利于优秀人才脱颖而出的教师职务聘任制度。确定合理的教师高、中、初级职务结构比例,实施专业技术职务结构比例管理,逐步形成合理的教师职务结构。

完善教师考核评价标准,建立充分体现人才价值的激励机制。教师考核的重点是师德和工作实绩,建立以业绩为核心的考核指标体系,坚持“公开、公平、公正”的原则,增加考核的透明度,广泛接受监督,并将考核结果与岗位聘任、职务聘任、工资晋升、岗位绩效工资发放挂钩。

## 七 加强高层次创新人才队伍和创新团队建设

高层次创新人才队伍建设要与创新基地、重点实验室、重点学科、重点建设学科、专业和硕士学位点的建设紧密结合起来,整体推进高水平师资队伍的科研建设。通过培养和引进,切实形成引进高层

次人才的“绿色通道”,把高层次人才引进工作真正抓实抓好,继续实施学科带头人、学科带头人后备人选、优秀青年骨干教师的选拔与培养制度,根据学科建设的需要,做好校级学科带头人、学科带头人后备人选、优秀青年骨干教师的遴选工作,调动骨干教师的积极性。

学科带头人为所属学科建设的第一责任人,在各二级学院的领导下,负责组织该学科的学术队伍开展具体的建设工作。通过学科、硕士学位点的建设,吸引、培养和支持一批学术基础扎实、具有突出创新能力和发展潜力的优秀学术带头人,形成一批优秀创新学术团队。

优秀青年骨干教师是学术梯队的重要组成部分,通过吸引、稳定和培养优秀青年骨干教师,并帮助他们提高学术水平、创新能力和组织协调能力,逐步成为学科梯队的重要后备力量,学科带头人的后备人选。学校在选拔学科带头人的同时选拔优秀青年骨干教师并予以重点培养。

加大硕士生导师的培养和引进力度,尤其是在学校重点学科、重点建设学科,创造博士生导师到校工作的条件,聘任“两院”院士、长江学者、百千万人才等高级专家为学校兼职特聘教授、学科建设顾问、名誉教授等。按照“不为所有、但为所用”的原则,通过聘用的方式,带动学校部分研究方向快速提升研究能力,促进相关学科的人才队伍快速成长,从而迅速提升有关学科的整体水平。以培养和造就硕士生导师为目标,确定一些学科方向,加大专项培养和引进力度,给予重点的投入和扶持,通过申请硕士点来带动学校部分学科率先提高水平。

教学质量是学校事业发展的生命线,提高学校教育教学质量,激励广大教师积极投身于教学,整体提升教师队伍业务水平和教学质量,造就一批政治业务素质高、师德高尚、教学方法先进、教学效果良好、热爱教育事业的教学名师,根据学科建设的需要遴选教学名师。充分发挥相近学科、交叉学科等多学科优势,以创新基地、学科点和学位点为载体,以学科、学术带头人核心,构建和扶持一批结构合理、优势互补、团结协作、具有凝聚力和战斗力的教学团队、创新团队和学术梯队。为进一步加强学校师资队伍建设,提高学校教育教学质量和办学水平,实施“质量立校、和谐兴校、人才强校、特色名校”的发展战略,增强学校的核心竞争力,实现地方高校的发展目标。

教育大计,教师为本。做好教学工作的关键在教师,保证教学质量的关键也在教师,教师是学校

办学的主体。在师资队伍建设中,大力实施“以人为本、人才强校”战略,其中“以人为本”主要表现在:以人为根本,主张人是发展的根本目的和根本动力,一切为了人,一切依靠人,在各项工作中充分重视人的因素,正确认识人的价值,尊重和发挥教师的主观能动作用;在所有资源中以人才为最重要的资源,把培养、吸收和聚集高水平的教师作为办学的最重要的任务;不仅在学术上发挥教师、教授的积极作用,而且在管理上充分发挥教师、教授的

积极作用,确定教师在办学中的主体地位;建立健全管理和激励机制,围绕激发和调动教师的主动性、积极性、创造性开展工作,以实现教职工与学校同心同德,和谐发展。在管理和服务过程中认真把握“培养人才、引进人才、用好人才”三个环节,努力营造“事业留人、待遇留人、情感留人”的良好人才环境,学校努力为教师的工作、学习和生活创造良好的环境,尊重教师的创造性劳动和维护教师的合法权利。

注释及参考文献:

- [1]教育部办公厅.普通高等学校本科教学工作水平评估方案(试行)[Z].教高厅[2004]21号.
- [2]崔钢.一般地方本科院校学科建设的研究[J].黑龙江高教研究,2005,7.
- [3]沈红.美国研究建大学形成与发展[M].武汉:华中理工大学出版社,1999:32-33.
- [4]罗云.论大学学科建设[J].高等教育研究,2005,7.
- [5]周绍森,储节旺.地方高校如何走出误区科学定位[J].中国高等教育,2004,2.
- [6]何绍芬.新建本科院校学科建设工作的现状及其对策思考[J].绵阳师范学院学报,2006,6.
- [7]王健.关于新建本科院校凝练办学特色的思考[J].教育理论与实践,2005,9.

## An Exploration on the Construction of Teaching Staff in Local Colleges under the Credit System

HE Shao-fen

(Office of Education Administration, Neijiang Normal College, Neijiang, Sichuan 641112)

**Abstract:** Some measures can be taken to strengthen the construction of teaching staff in local colleges, that is, take the teachers' quality as the core and build a teachers' team with high virtue and quality, take the discipline construction as the lead and strengthen the building of a high-level academic echelon, take the structure optimization as the key and try to improve the academic levels and titles of the teachers, take the reform deepening as the driving force and create a competition and incentive mechanism for the outstanding talents, take the position management reform as the breakthrough and promote vigorously the teacher-focused professional technical position management reform, take the performance-based payment system reform as the opportunity and improve the management system, strengthen the evaluation, standardize the management, and create a good system and policy environment for the faculty.

**Key words:** Local College; Credit System; Construction of Teaching Staff; Quality of Talents Training

(责任编辑:周锦鹤)