

加强中青年教师队伍建设

——对当前高校中青年教师流失现象的思考

汪 一 帆

教育是振兴国家的基础。改革开放的伟大实践,使全党和全国人民认识到把教育摆在优先发展的位置,直接关系到我国现代化目标的实现。抓住教育这个根本大计,经济建设才能真正搞上去,人民的生活才能逐步富裕,国家才能不断走向繁荣昌盛。正是在这种巨大动力的推动下,十几年来,我国高等教育事业无论在改革还是发展方面,都取得了很大的成绩,并极大地促进了我国国民经济的发展。

“继续改革和发展教育事业,建设一支政治、业务素质优良、结构合理、相对稳定的教师队伍是十分重要的,是全面贯彻党的教育方针、全面提高教育质量和办学效益的关键。”^①我国高校现有教师队伍的基本素质是好的,但年龄老化现象比较严重,且随着改革开放的进一步深入和社会主义市场经济的迅速发展,教师队伍的建设面临又一个突出的问题,就是教师队伍不稳定。这是我们必须正视的一个带有时代特征的问题。认真思考和研究其产生的根源,提出有效措施努力加以解决,确保教师队伍尤其是中青年教师队伍的相对稳定,是深化高校改革的重要课题之一。

警惕新的师资断层的形成

“当前,我国的改革开放和现代化建设事业又进入了一个新的发展阶段。建立社会主义市场经济体制,加快改革开放和发展生产力,使国民经济整体素质和综合国力都迈上一个新台阶,这对教育工作来说既是难得的机遇,又提出了新的任务和要求。”^②同时,社会主义市场经济的建立和发展又不可否认给教育事业,尤其是给高校师资队伍建设带来了冲击。80年代后半期,特别是近几年来,全国高校教师队伍状况出现了不少令人担忧的问题,其中尤以教学、科研骨干和学术带头人年龄老化,具有高级职称的教师面临退休高峰,教师队伍,特别是青年教师队伍不稳定;青年教师骨干急需培养,他们的政治和业务素质普遍需要提高等问题最为突出。据国家教委统计信息处统计,1992年,在全国高校18559名教授中,年龄在61岁以上者有6810人,56~60岁者有7734人,二者相加,共占总数的78.4%。8554名副教授中,年龄在51岁以上者,也占78.4%。笔者所在学校亦不例外,最近的统计资料显示:现有教授的平均年龄为57.6岁,副教授平均年龄为50.7岁,他们中的绝大多数将在今后5至10年内退休。这表明我国高校骨干教师队伍的老化状况是相当严重的。而另一方面,高校选留青年教师困难,有的大学连续几年进不了人,本校培养出来的人也留不住,现有的教师队伍,特别是中青年教师队伍不稳定的现象又日益显露出来,“教授卖馅饼”、弃教经商、“下海”的现象比较普遍。教师中搞学问的少了,一些人想出国,一些人欲“东南飞”,中青年教师的“外投趋势”日盛,人才流失已危及到学校正常的教学秩序,教师队伍年龄结构和职称结构都出现了严重“畸形”,已经是“颠倒的金字塔”。有的学校,副教授以上教师与讲师、助教的比例甚至达到了7.2:3.4:1。有人算了一笔帐,如果维持这种比例不变,到了2005年,即使把现在所有的讲师和助教提为教授、副教授,也是杯水车薪,无济于事,高校师资将出现严重断层。难怪在八

届全国人大会议上许多代表大声疾呼：高校教师队伍不稳定、结构不合理、教育质量滑坡，已到了危机的地步。一些重点学科，重要研究室后继乏人，高校师资断层危机已经出现。

鄙薄知识、歧视和排斥知识分子的“左”的思潮盛行的十年动乱虽然早已成为历史，但其对我国教育事业造成的破坏，尤其是在师资队伍建设和发展上造成的断层，却影响深远。党的十一届三中全会以后，我国高等教育事业从十年动乱的破坏和灾难中走出来，进行了拨乱反正，调动了广大教职工的积极性，逐步恢复了学校的正常教学秩序，改善了办学条件，高等教育基本迈入正轨。1983年，全国高等教育工作会议提出大力发展高等教育的方针，高等教育事业开始了建国后的第二次高速发展期。十年来，我国的高等教育事业在党中央正确路线的指引下，不仅清除了十年动乱所遗留下来的各种思想障碍，而且基本上克服了资金和师资不足等困难。在为社会主义培养了大批知识性人才的同时，也选留和补充了一大批青年教师，逐步充实提高了原有的师资队伍，十年动乱所造成的高校师资断层现象基本得到弥合。但是随着我国社会主义市场经济的建立和发展，随之而起的商品经济大潮，猛烈地冲击着每个人的职业心理与价值观念，人们始而感到震惊、茫然、兴奋、怅惘，社会心理原有的平衡被打破了。在新的更高层次的平衡未形成之前，部分人价值取向的混乱、偏离与失范，致使一些人重新对知识的价值产生怀疑，新的“读书无用论”再度抬头，进而引起部分教师职业心理的混乱，这是导致目前高校新的师资断层危机的社会原因之一。原因之二，是随着我国企业经营管理体制的改革，不同所有制单位在分配上继续拉开距离，不同地区经济发展不平衡，国际国内人才竞争日益激烈，更刺激了教师队伍中的“外投趋势”。虽然我们可以预言，随着我国社会主义现代化事业的飞速发展和教育条件的不断改善，人们一度困惑、迷惘甚至失衡的社会心理又会达到新的平衡，但如果我们不积极研究这种社会心理变迁，对已经出现的中青年教师流失问题采取相应对策，人才的流失必将导致新的师资断层的形成。

提高认识，从战略高度重视中青年教师队伍建设

要防止新的师资断层的形成，就必须把中青年教师队伍的建设提到战略高度来认识。“从战略高度考虑教育问题”是邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论的重要内容，也是改革开放以来我们党始终坚持的一条指导方针。早在社会主义现代化建设新时期之初，邓小平同志就指出：“我们要实现现代化，关键是科学技术要上去。发展科学技术，不抓教育不行。”^①“不抓科学、教育，四个现代化就没有希望，就成为一句空话。”^②在以后的一系列重要讲话，包括去年初在视察南方的讲话中，邓小平同志反复向全党和全国人民强调教育事业的重要性。在邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论的指导下，党的12大、13大都确定了教育在社会主义现代化建设全局中极其重要的战略地位。前不久召开的党的14大又重申：我们必须把教育摆在优先发展的战略地位，努力提高全民族的思想道德和科学文化水平，这是实现我国现代化的根本大计。最近，党中央、国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》更进一步强调，当今世界政治风云变幻，国际竞争日趋激烈，科学技术发展迅速，世界范围的经济竞争、综合国力竞争，实质上是科学技术的竞争和民族素质的竞争。从这个意义上说，谁掌握了21世纪的教育，谁就能在21世纪的国际竞争中处于战略主动地位。为此，必须高瞻远瞩，及早筹划我国教育事业的大计，迎接21世纪的挑战。并要求，面对加快改革开放和现代化建设的新形势，各级政府、广大教育工作者和全社会，都必须对教育的改革和发展具有紧迫感，真正树立社会主义建设必须依靠教育和“百年大计，教育为本”的思想，采取切实有效的措施，落实教育的战略地位，加快教育的改革和发展，开创教育事业的新局面。

从战略高度考虑教育问题，就要切实加强教师队伍建设。“振兴民族的希望在教育，振兴教育的希望在教师。建设一支具有良好政治业务素质、结构合理、相对稳定的教师队伍，是教育改革和发展的根本大计”。^③教师是办学的主体，提高教学、科研水平，教书育人关键在教师。没有一支好的教师队伍，就不能落实教育的战略地位，改革和发展教育就会成为一句空话，就不可能为我国的四化建设培养大批高水平的具有科学素质的人才，就难免使我国在21世纪的国际竞争中处于战略被动地位。从战略高度考虑教育问题，更要切实加强青年教师队伍的建设，要把它当成一项重大战略任务来抓，要有紧迫感。李铁映同志在1992年全国高校党的建设工作会议上说：“90年代是高校教师队伍新老交替的关键时期，建设一支跨世纪的优秀青年教师队伍，已成为一项刻不容缓的战略任务。”^④5到10年只是历史长河的一瞬，但它对我国教育事业乃至整个国民经济的发展却是十分

重要的一个发展阶段。机不可失,时不我待,各级党政领导和老一辈教育工作者都应从国家现代化建设的战略高度来认识这一问题,迅速研究对策来防止中青年教师的流失,并采取积极的措施,创造一个吸引人才的环境,不断充实和壮大我们的教师队伍,以保证我们的教育事业适应国家经济建设发展的需要。

采取对策,建设一支跨世纪的优秀教师队伍

未来的竞争,是人才的竞争,而人才的竞争,重点又是对优秀中青年人才的竞争。中青年教师既是高校教学、科研的接班人,同时又担负着培养社会主义事业建设者和接班人的重任。大胆选拔和培养优秀青年教师和年轻的学术带头人,既有利于优化高校师资队伍结构、解决新老交替的矛盾,又能激发广大青年教师奋发向上,起到稳定教师队伍的作用。因此意义深远,关系重大。

建设一支跨世纪的优秀教师队伍,要坚持“两手抓”,即一手抓高校的精神文明建设,不断提高教师的政治思想素质;一手抓物质文明建设,努力改善办学条件和提高教师的工资待遇。在这方面除了高校自身要积极推进校内综合管理体制的改革,提高办学效益外,国家应增加教育资金投入,采取倾斜政策予以支持。加强中青年教师队伍建设不仅要改善大环境,造成一种尊重知识,尊重人才的社会风尚。更要重视改善小环境,建立一系列有利于青年骨干教师成长的选拔和培养制度,创造条件,给他们提供展现才华的舞台。应该肯定,经过14年改革开放的实践,我国在人事管理制度上已发生了巨大变革,几千年封建制度造成的传统观念的影响及长时期“左”的干扰已在我们的思想上得到了初步的清除。近年来,在选拔、培养、使用人才方面,各高等院校都做出了一些大胆而有益的尝试,已经选拔和培养了一批优秀中青年骨干教师和年轻的学术带头人。但所迈的步伐不够大,在培养的面和质方面,离21世纪我国教育事业发展战略的要求还差得很远。因此,各级领导还应下大力气,并针对当前高校人才流失的现象,认真研究对策,采取有力措施,继续努力做好这方面的工作。

1、加强领导,建立完善中青年骨干教师和年轻学术带头人的选拔、培养制度

选拔和培养中青年骨干教师和年轻的学术带头人不可一蹴而就,必须抓好选拔和培养两个基本环节。如李铁映同志在1992年全国高校党建工作会上所要求的,要探索和形成一套既有利于培养和稳定人才,又有利于吸收和输送人才的机制。高校党委和行政要把选拔和培养工作作为一项经常性的重要工作来抓。在充分听取基层单位意见的基础上,对选拔的范围、条件和程序、制定培养计划、配备导师、考核管理、提拔使用方面提出明确的要求,并逐步使各项工作制度化、规范化。在选拔方面,领导要解放思想,转变观念,坚决克服论资排辈、求全责备、平均主义等倾向,眼睛既要看内,也要看外,要根据学校自身的发展规划、师资队伍建设和学科梯队建设需要,有计划、有步骤地进行选拔。在培养方面,应针对每个不同的选拔对象制订不同的计划,明确其努力方向,并经常检查、督促,保证培养计划的落实,全面关心中青年教师和年轻学术带头人的成长。

2、加强思想政治教育,提高中青年教师的政治素质

跨世纪的青年教师和学术带头人应该是德才兼备的优秀人才。因此,加强思想政治教育,提高中青年教师的政治素质,是培养和造就跨世纪人才的有力保证。开展思想政治教育应根据中青年教师的思想特点,结合他们教书育人和业务学习的实际,有针对性地开展活动。尤其是对于青年教师,要有充分的理解和信任。理解是沟通情感的桥梁,信任是中青年教师健康成长的土壤。信任不等于放任,恰恰相反,信任往往通过培养、指导和放手使用去体现。应该承认,青年教师和当代其他知识青年一样,是文化相对富有的一代,但又是较少参与社会实践、接受社会锻炼的一代。他们精力充沛,思想活跃,不拘泥于教条,事业心强,有敢闯敢干的精神。他们业务素质好,外语水平高。他们中的大多数人能够认真完成教学任务,勇于面向社会和生产第一线承担科研任务。但他们也存在缺点,如对马克思列宁主义基本理论学习不够,政治上不够成熟,工作上有急躁情绪和急功近利倾向。这就导致他们易受大环境的影响,不太安心本职工作。因此,对他们的教育应侧重于爱国主义教育,人生观、价值观的教育和唯物辩证法的教育。当前,重点是进行建设有中国特色的社会主义理论教育。要引导他们全面、深刻领会邓小平同志视察南方讲话精神和建设有中国特色社会主义理论,提高执行党的基本路线的自觉性。要积极鼓励他们参加社会实践活动,引导他们走理论与实践相结合的道路,使他们更加深入地了解国情,坚定走社会主义道路的信念,热爱祖国,忠诚于党的教育事业,为国家建设多做贡献。还要在政治上关心帮助他们,积极吸收他们中的先进分子加入中国共产党,不断壮大青年教师队伍中的党员力量。

3. 加强业务培养, 实行倾斜政策, 给中青年教师提供展现才华的舞台

对中青年教师更要注意其业务上的提高, 要有计划地组织中青年骨干教师脱产或半脱产进修, 不断拓宽他们的知识面, 深化他们的知识层次。要逐个制定培养计划, 确定主攻方向, 落实培养措施。要争取给予他们出国进修、攻读学位和进行国内外学术交流活动的机会, 让他们到外面去开阔眼界, 增长见识。对青年教师, 要坚持培养和使用并重, 给他们压担子, 放手让他们独立工作, 在教学和科研实践中锻炼和提高自己。除了制定培养措施外, 从进修提高、教学科研条件、晋职晋级、生活待遇等方面应对中青年教师实行重点倾斜。比如, 许多青年教师在申报课题, 出版著作, 编写教材等方面常常因知名度不高而被拒之门外, 或没有经费和设备而望洋兴叹, 这就不利于青年教师的成长, 因而应设立青年科研基金和青年出版基金, 提供必备的科研条件, 保证他们的知识有用武之地。在晋职晋级方面, 要打破论资排辈的观念, 对那些才学突出的优秀青年教师要大胆破格提拔, 不受名额和任职年限的限制。必要时, 也可试行“双轨制”, 让青年教师提前上岗, 获得脱颖而出的机会。

4. 加强感情投入, 真心实意为教师服务

思想教育不能“包治百病”, 金钱也不是万能的。要留住人才, 就要爱惜人才, 就要创造一个心情舒畅、正气弘扬的校园环境。对于绝大多数知识分子来说, 物质的东西总是有价的, 而精神的东西却是无价的。在他们心目中, 往往把一个单位领导的形象, 干部的作风, 看得比工资待遇还重要, 古人云“士为知己者死”。我国知识分子十分看重别人对自己的信任, 特别是领导对自己的信任。因此, 领导干部应该注意自身在群众中的形象, 要严于律己, 宽以待人, 办事公正, 真心实意为教师服务, 做教师的知心朋友。这一点, 对经济还相对落后的地区来说尤其重要。有道是“穷家难舍”。试想, 当教师真正把学校当成自己的家时, 谁还不愿意为自己的家乡, 为家乡的父老, 为自己的母校尽一份力呢? 领导干部还要注意自己的工作方法, 即便是教师要求调离, 也应设身处地的给予理解。这一点我们应该学学焦裕禄送农技员。当身为县委书记的焦裕禄得知年轻的农技员要离开兰考时, 首先想到的不是责备, 而是深深的内疚, 感到自己对青年人关心照顾不够, 随即抓了一把兰考的沙土追去给农技员送行。当他忍着剧烈的肝痛赶到车站, 见到农技员的第一句话就是: “走得急了, 没给你捎什么, 带上这把土, 不管走到那, 也不要忘了兰考。”人非草木, 岂能无情, 即便是人走了, 心也留下来了, 怎知投桃报李无他日。因此, 当有教师要求调离时, 作为领导, 应深入了解情况, 如果是因为工作没做好, 造成教师有情绪, 则应首先纠正、弥补, 以挽回影响。如果是因为教师本人有困难而学校一时又无法解决, 除诚恳挽留外, 还应给予理解, 需要调离的话, 还应协助办理、热情欢送。决不能采取卡和堵的办法, 以免伤害他们的感情。机关作风对稳定教师队伍同样至关重要。各职能部门要转变作风, 提高办事效率, 多为教师办实事。努力解决教师中诸如夫妻分居、子女教育、住房等实际困难, 使他们无后顾之忧, 集中精力搞好教学和科研, 早出成果, 多出成果。

5. 改革管理办法, 引入竞争机制, 促使人才合理流动

做好中青年教师的选留、调入和管理工作, 要打破目前存在的“一朝留校, 终身任教”的用人方式。要引入竞争机制, 推行教师聘任制。做好举荐、聘任、考核等工作, 面向社会, 面向世界广招人才。对于那些不适合在教学、科研岗位工作的教师, 应调整到其它岗位, 或协助调离学校。在社会主义市场经济不断发展的今天, 人才流动势在必行。合理的人才流动不仅不会削弱我们的师资力量, 相反, 它为人尽其才, 学以致用提供了方便, 相比“一锤定终身”的人事制度是一种进步。因此, 要转变观念, 用改革的精神解决当前高校人才流失的矛盾。人事部门要适时调整政策, 使教师队伍有出有进, 合理流动。要鼓励和选拔优秀毕业生留校, 创造条件吸引出国留学人员和校外优秀人才来校任教, 不断壮大中青年教师队伍。

总之, 加强中青年教师队伍建设的涉及面很广, 任务艰巨。但只要领导重视, 认识统一, 政策对头, 措施得力, 从现在抓起, 到本世纪末, 我国高校师资队伍建设必将出现一个全新的局面。

注 释:

① 《贯彻〈纲要〉加强教师和干部队伍建设》,《中国教育报》1993年3月6日。

②⑤ 《中国教育改革和发展纲要》,《中国教育报》1993年2月27日。

③④ 《邓小平同志论教育》,人民教育出版社1990年版。