

# 试论西部地方性高校高水平师资队伍建设\*

严清兰<sup>1</sup>,王家湘<sup>2</sup>

(1.兰州理工大学 信息中心,甘肃 兰州 730050 2.兰州理工大学 技术工程学院,甘肃 兰州 730050)

**摘要:**当前,随着国家“科教强国”战略的深入,国家和各级政府对高等教育越来越重视,各高等院校的竞争也日益激烈,高校发展的保障和基础是拥有一支高水平的师资队伍。而西部高校由于客观原因,面临着更大的困难和压力,本文通过对西部地方性高校师资队伍的特点、现状进行分析,提出西部地方性高校在高水平师资队伍建设中应该注意的主要问题和高水平师资队伍建设的的重要举措。

**关键词:**西部地方性高校;师资队伍;建设;举措

## 1 高水平师资队伍建设的含义

二十一世纪,市场竞争日益激烈,归根结底是人才的竞争。高等学校担负着培养高层次、复合型人才的神圣使命,拥有一支高素质、高水平的教师队伍至关重要。简而言之,高水平师资队伍是指教师队伍具有较高教学水平、较强创新能力、高尚的师德修养。它是高等教育发展的基础与保障,是高等学校主体职能得以充分发挥的前提。目前,随着各高校办学规模的不断扩大、学科门类和招生人数的逐年增加,努力造就一支结构合理、师德高尚、业务精湛、开拓创新的高素质专业化师资队伍,是西部地方性高校的首要任务。

## 2 西部地方性高校师资队伍现状分析

### 2.1 教师队伍趋于稳定

近几年来,国家和政府对高等教育越来越重视,西部大开发战略的日益推进,使得西部地方性高校迎来了难得的发展机遇,各高校紧紧围绕“人才强校”的发展战略,进一步加强师资队伍建设工作机制,合理设置教师岗位,加大高层次人才引进力度,教师数量和质量得到进一步提高,师资队伍不断趋于稳定。

### 2.2 教师结构更加优化

师资队伍学历结构是高水平师资队伍建设的重要组成部分,从政策上鼓励、引导青年教师规划自身的教师生涯,刻苦攻读学位,努力提升学历层次,硕士、博士学位的比例逐年提高,以兰州理工大学为例,“十一五”末,学校教职工达2000余人,其中专任教师已经超过1300余人,占专任教师的65%,取得硕士、博士和正在攻读硕士、博士学位的教师超过教师总数的50%,教师

学历层次得到进一步优化和提升。

### 2.3 专任教师年轻化进程进一步加快

近年来,随着高学历、高素质的年轻教师积极投入西部高等学校教师队伍中来,一定程度上加强了专任教师的知识水平、思想素质、师德修养,使得师资队伍的整体素质得到很大的提高。

与此同时,我们也看到,由于西部地方性高校受地理环境、发展历史、管理理念等因素的制约,在师资队伍建设中还存在着许多有待完善的地方,主要表现在以下几个方面:

### 2.4 专任教师数量不足

近十年来,由于各高等学校招生规模的扩大,学生在校人数逐年快速增长,办学规模不断扩大,西部地方性各高校的专任教师人数与实际需求相差甚远,新兴学科教师缺员现象较为严重,生师比严重失调,导致很多教师教学任务超负荷,这不仅无法满足学生成才的需求,而且不同程度地导致教学质量的下滑,使学校的可持续发展受到制约。

### 2.5 专任教师层次偏低

西部地方性高校受地理环境和经济发展的影响,很难引进并留住高层次人才,尤其是教学骨干、学科带头人等一流的专家教授和知名学者还很缺乏,致使教师来源和结构都比较单一,具有硕士、博士等高学历的教师在学科中的分布也很不均衡,教师层次偏低。同时,专任教师中具有副教授、教授职称的人数所占教师总数的比例与平均水平存在很大差距。

### 2.6 与发达地区高校相比,师资队伍整体素质偏低

与沿海发达城市相比,西部地方性高校的教师接收前沿信息和多样化培训的渠道比较有限,交流学习

\* 基金项目:本论文受兰州理工大学高教研究项目资助,项目编号 gjy200910

的机会相对较少,知识更新和拓展的频率较慢,导致部分教师专业知识陈旧,基础理论不够宽厚,计算机和外语应用能力偏弱,应用现代化教育技术和处理高新技术信息的能力还有待加强。

### 3 西部地方性高校建设高水平师资队伍的措施

#### 3.1 强化青年教师培养机制

充分认识并抓住年轻教师教学能力薄弱、实践经验欠缺的矛盾,制定完善、科学的培训内容和评价体系,设计、实施青年教师岗前培训项目、实施青年教师导师制、青年教师基本教学能力培养项目、青年教师科研起步项目等,多方面创造条件,加强青年教师培养,全面提高青年教师的综合素质和教学科研水平。

#### 3.2 立足引进高水平人才与本土人才培养相结合,培养高层次师资力量

目前西部地方高校的社会地位和教师的收入水准虽然较前几年有了很大程度的改善与提高,但与沿海发达城市相比,差距仍然很大,引进在教学、学术上有重大影响的年富力强的领军人才还很困难,因此,要坚持“外引内培”并举原则,高水平师资队伍建设的重点要放在积极营造良好学术氛围,完善人才管理机制,创造有利条件积极引进重点学科和紧缺专业的拔尖学术带头人,培养一流的工程技术型专家,造就教学名师,发挥传帮带优势,整体带动师资水平的提高。

#### 3.3 重点锤炼青年教师骨干

选拔具有培养前途和潜力的青年教师作为教学骨干,重点培养和锤炼。实施教师学历提高工程,坚持青年教师定向攻读博士学位,薄弱学科教师定向攻读硕士学位的人才培养政策;实施出国进修访学、学术交流基金工程,加大中青年教师国内外交流的力度,充分利用各种机会,积极促成一线教师的广泛国内外交流,取长补短,及时了解本学科的国际发展动态,把握学科发展方向,进一步增强教师的教学、科研竞争实力,通过设立科研启动基金、优秀青年教师资助计划、学术梯队和特色研究方向资助等专项基金,支持一批德才兼备的优秀青年教师脱颖而出。

#### 3.4 打造优秀团队为核心

打造优秀的教学团队和科研团队,营造良好的人文环境,凝练师资队伍的高效协作精神。以兰州理工大学为例,在90年的发展历程中,形成了具有地方特色的优势学科,整合和组建了若干个优秀的教学梯队和科研团队,并给予经费上的大力支持,培育了国家重点实验室、教育部重点实验室及国家级实验教学中心等,

优秀教学科研团队的成长,为高水平师资队伍建设奠定了坚实的基础。

#### 3.5 制度创新,深化人事制度改革

提高认识,积极创造人才资源建设的氛围和条件,要充分认识到教师队伍建设在高校工作中的主体地位,认真落实各项举措,建立完善有利于教师队伍建设的政策体系,牢固树立尊师重教、为教师服务的思想。西部地方性高校应该不断完善教师聘任制度,全面推行教师聘任制,建立健全“公开招聘、竞争上岗、择优聘任、合同管理”公平、科学、合理的用人机制。同时,建立健全教师的激励机制,完善津贴、奖金、住房补贴等奖励制度,提高广大教师的工资待遇,调动广大教师的积极性。

### 4 建设高水平师资队伍工作中应该注意的问题

#### 4.1 充分认识和理解高水平师资队伍的内涵所在

高水平师资队伍建设的关键是目标定位,在师资队伍建设工作中,部分西部地方性高校还难免存在以教师人数中具有博士学位等高学历的比例来权衡教师队伍水平的现象,还不能正确把握数量与质量的关系,片面认为只要师资队伍中高学历人数达到了一定比例,就是高水平的师资队伍了。从理论上讲,虽然教师学历层次越高,表明他在该专业领域的学识功底相对深厚一些,其实这也并非绝对的,一方面由于我国的学位培养制度还不甚完善,仍然存在同为博士学位的教师,基础理论水平和实际能力相差较大的现象,另一方面,受客观原因和现实招生制度的影响,有真才实学的教师不一定都能获得博士学位。

#### 4.2 师资队伍建设的各项举措要切实符合高水平的目标

高水平师资队伍建设的的重要举措主要是引进和培养开发。而对西部地方高校而言,培养开发人才应是建设高水平师资队伍的重中之重。但在实践工作中,师资培养建设开发还有待于加强。一是多数学校的人力资源管理部门还做不到依据教师队伍的现状主动制定周密的培养与开发计划,教师的培养开发模式仍停留在学历培养和一般的访问学者形式上;二是对教师的考评与培养开发的认识不到位。对教师的考核是高校人力资源管理的一个重要环节,应该通过考核可以发现教师的优势与不足,以利于更好地人尽其才,而近年来高校对教师的考核目标单一,即主要是对对应岗位和津贴档次,根据教师在岗完成工作情况考核,完成了工作任务,就拿对应的岗位津贴,否则,就(下转34页)

```

    valc = "f" & (3 + j)
    ThisWorkbook.Application.Range(valc).Value = cn(3,
j)' 无效票
    Next
End Sub

```

#### 4.2 干部测评的具体实现如下

```

Sub gbtj() '----- 干部测评
    Dim workb1 As Workbook
    Dim i, j As Integer
    Dim gb(200, 40)
    Dim cn(2, 40) As Integer ' 有效票与无效票
    For i = 1 To 200 ' 获取干部评议结果
        Set workb1 = Application.Workbooks.Open ("c:
\cp\ 中层测评 " & i & ".xls") 打开工作簿
        workb1.Activate ' 激活工作簿
        For j = 1 To 40 ' 共 40 张工作表
            Application.ActiveWorkbook.Sheets (j).Select '
选中工作表
            For k = 5 To 14 ' 数据所在处
                If Range ("h" & k).Value >= 0 And Range
("h" & k).Value <= 10 Then' 判断投票值的有效性
                    Range("h15").Value = Range("h15").Value
+ Range("h" & k).Value
                Else
                    Exit For
                End If
            Next
            If k=15 Then ' 有效票
                gb(i, j) = Range("h15").Value
                cn(1, j) = cn(1, j) + 1
            Else ' 无效票
                cn(2, j) = cn(2, j) + 1
            End If
        Next
    workb1.Close True
Next

```

```

For i = 1 To 40 ' 干部测评结果
    For j = 1 To 200
        gb(0, i) = gb(0, i) + gb(j, i)
    Next
'----- 显示测评结果
    ThisWorkbook.Sheets(i).Select ' 一人一表
    If cn(1,i) = 0 Then
        gb(0, i) = 0
    Else
        gb(0,i) = gb(0, i) / cn(1,i)
    End If
    ThisWorkbook.Application.Range ("h15").Value =
gb(0, i)' 有效票平均值
    ThisWorkbook.Application.Range ("h16").Value =
cn(1,i)' 有效票数
    ThisWorkbook.Application.Range ("h17").Value =
cn(2,i)' 无效票数
    Next
End Sub

```

## 5 结束语

随着计算机办公自动化水平的普及与提高,Office 的应用会更加广泛,为了尽量减少繁冗复杂的操作,除了对 Excel 的 VBA 的应用和研究之外,还会对 Word 等 Office 应用程序绑定的 VBA 编程进行更加深入的研究,相信会加速办公自动化水平的提高。

#### 参考文献:

- [1] 李政. 21 世纪高等学校精品课教材 VBA 应用基础与实训教程(第 2 版)[M]. 北京:国防工业出版社, 2009.
- [2] 罗刚君. Excel VBA 程序开发自学宝典[M]. 北京:电子工业出版社, 2009.
- [3] 姚文涛. Excel VBA 应用开发经典案例[M]. 北京:清华大学出版社, 2009.
- [4] 韩小良,韩舒婷. Excel VBA 应用开发(技巧精华版)[M]. 北京:电子工业出版社, 2007.

(上接 115 页)予以降档或扣减岗位津贴,这种考核与真正意义上的工作考核偏离甚远,容易将教师引入轻质量、重数量,轻内容、重形式的价值取向,是建设高水平师资队伍的大忌。

#### 参考文献:

- [1] 吴学婷.论高校师资队伍队伍建设[J].中国成人教育, 2008, 8.
- [2] 张晓华.高校人才资源开发与管理[J].大连民族学院学报, 2002, 1.
- [3] 甘肃省教育厅.甘肃省中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[Z].兰州:甘肃省委、省政府, 2010.