

GIVE FULL PLAY TO PERSONNEL AND RAISE TEACHING EFFICIENCY

BI LIANG

充分利用人才 提高教育效益

——四川美术学院教学工作量和教师素质情况分析

“发展社会经济,实现四个现代化”,归根结蒂是人才的竞争,是教育的竞争,这已为世界各国有识之士所公认。我国是一个发展中的社会主义国家,面对人口多、底子薄这样的国情,将有限的教育投资,发挥出充分的效益应成为办学目标之一。考察教育投资效益的指标很多,这里着重分析我院教师教学工作效益和教师队伍素质提高的情况。

高校教师是高智力的人才资源,是社会主义现代化建设的重要力量。作为一所高等院校,就应该充分利用这种资源,为教师创造一个良好的环境,合理地利用,有效地组织教师,充分发挥和调动广大教师的积极性,为国家培养输送一批德、智、体全面发展的合格人才。

对教师教学工作的评估应从质和量两方面进行。

量的方面包括教学时数,实习时数,备课和作业批改量。质的方面有教书育人,教学态度,教学成绩,教师本身素质等。量需要质作保证,质需要量作基础。因此,考察教学工作的效益应是质和量的统一,二者既有区别又不可分割。

一、我院教师课堂教学量情况

要从量的方面评估效益,就应有参照标准。1986年我院制定了《四川美术学院教师工作量试行条例》(以下简称条例)。条例以教育部文件精神为基础,参照兄弟院校经验,结合美术教育的特点和教改的实际制定而成的。条例规定,教师工作量范围是教学、创作、科研、教材编写、教学实习、教学法研究、业务进修、师资培养、学生思想政治工作等。其主要部分是教学工作量,课堂教学又是教学工作量的主要部分。根据我院课堂教学的特点,又将课堂教学工作量分为专业课教学工作量和共同课教学工作量,并分别对教授、副教授、讲师、助教各职称教师作了每一学年任课时数规定。

现以职称分组,对本学期或本学年教师任课时情况进行对比分析。

(因专业课排课以学期进行,而共同课排课以学年进行,故在下面两表中专业课为学期课堂教学工作量,共同课为学年课堂教学工作量)

1996 学年(上学期)四川美术学院专业课
教师分职称任课时情况统计表(表一)

内 容	合 计	教授副教授	讲师	助教
人 数	142	47	47	48
课 时 数	20918	7058	7335	6527
本学期平均每一教师任课时数	147	150	156	136
我院条例规定每学年教师任课时数	160-180	180	170	160
本学期实际任课时数占条例规定的百分比	86%	83.3%	91.8%	85%

1996 学年四川美术学院共同课
教师任课时情况统计表(表二)

内 容	合 计	教授副教授	讲师	助教
人 数	28	8	15	5
课 时 数	4166	1105	2221	840
本学期平均每一教师任课时数	149	138	148	168
我院条例规定每学期教师任课时数	160-240	240	200	160
本学期实际任课时数占条例规定的百分比	75%	58%	74%	10.5%

我院的专任教师共 190 余人, 本学期实际担任课堂教学的教师共 170 人。主要原因是部分专业课教师的课时集中在下半学期,而上学期暂时无课,另有部分教师因出国、进修、担任辅导员等原因,本学期或下学期也未排课。

以上两表反映出几个问题:

首先是学历层次有待提高优化。

高校师资队伍中学历与学位的构成状况从总体上能反映出教师基础理论水平 and 科研创作的能力。国家教委要求高校师资应逐步具有研究生学历。本学年我院教师学历情况如下:

四川美术学院教师学历情况统计表(表三)

	研究生毕业	本科毕业	专科毕业	专科以下毕业
人 数	28	132	28	2
占全院教师比例	15%	69%	15%	1%

从上表可以看出:我院仅 15% 的教师具有国家教委规定的学历。85% 的教师都有待提高。具有专科毕业学历者占 15%,而 69% 的教师是由本科学历者担任,因而,这大批本科学历的教师可作为提高的重点。他们多为中、青年,大都具有多年教学实践经验,采用在职培训的办法,边教学边提高,既可发挥他们才干,又可提高他们业务。

其次是年龄和能级双断层亟待解决。

四川美术学院教师年龄情况

	35 岁以下	36 岁-45 岁	46 岁以上
人 数	100	40	50
占全院教师比例	53%	21%	26%

此表暂以 35 岁以下作青年组, 36-45 岁作中年组, 45 岁以上划为老年组。一个学校应老、中、青教师比例大致相当,才有利于学校的发展。统计数字显示我院教师年龄结构断层严重。两头大,中间小,中年教师比例过小,仅为 21%。

“能级”指教学、科研、学术水平的高低。由于职称高低与教学水平、学术水平和科研水平高低是高度相关,因此,暂以高级职称在各年龄组教师中的分布数据作为衡量教师能级水平的指标。

四川美术学院教授、副教授在各年龄组教师中的分布统计

	35 岁以下	36-35 岁	46 岁以上
人 数	6	21	43
占高级职称总数的百分比	9%	30%	61%

以上统计数字显示,我院教师能级结构是两级对比强烈,一头极大,一头极小,在中年和青年教师两个年龄组中高级职称教师共占 39%,老年组所占比例过大,达 61%。

以上两个断层预示着 5-10 年期间大批教师将逐步退出教学、科研第一线,那时师资将青黄不接,出现人才荒。因此,在提高中、青年教师素质方面应制定一些措施和政策,关心、扶持、培养、压担子并用,充分发挥他们的积极性。

第三是对教师近亲繁殖应采取的措施。

我院专业课教师绝大多数是本院几十年期间培养的学生留校任教。现每个系、教研室都是几世同堂。这种情况势必造成教师论资排辈、知识面狭窄,有碍学术民主、知识更新以及中青年教师脱颖而出。高校教师应是一个优化的群体,由不同学派、不同学科、不同类型的教师汇聚一堂,相互渗透,取长补短,才能使学校充满生气和活力。有利于学院学术整体水平的提高和发展。

2. 教师不仅应具备精深专业知识,还应具备正确的政治方向和共产主义道德观,才能为人师表。

我院对教师思想政治工作和精神文明建设一直是比较重视的,在教师工作规范中作了具体要求,广大教师坚持又红又专,在工作中做出许多成绩,培养了大批合格的社会主义劳动者。但是,近几年也存在一些问题。

(1) 教书育人方面,教师的主导作用发挥不够。

教书育人是每个教师的当然职责。教师在教书育人中起主导作用是毋庸置疑的。他们首先是学生求知的导师,同时也是做人的导师。他们能以自己的道德形象对学生心理起导向作用。教师的政治觉悟、道德品质和休养都是学生学习的內容和榜样。因此,教师必须在政治思想和道德观念上有较高修养,才能为人师表。由于受前几年淡化思想政治工作思潮的影响,有些教师将教书与育人分离,只管专业知识的传授,忽视学生思想政治工作和社会主义精神文明的教育。对学生专业知识抓得较紧,对思想政治工作放得较松。

(2) 少数教师忽视自身政治思想提高和社会主义精神文明建设,对自身的言行要求不严格,并将一些错误的道德观和错误行为影响学生,起了坏的道德导向作用。

(3) 有少部分青年教师,组织纪律涣散,教书不负责,学生迟到、旷课增多,违反校规校纪的行为时有发生。

由此可见,四项基本原则的教育,思想政治工作必须认真开展,不仅要抓好学生工作,更应着手抓好教师的思想政治工作 and 社会主义精神文明的教育,才能完成党和国家赋予高校的培养有理想、有道德、有文化、守纪律的社会主义新人的任务。

三、建议采取的措施:

面对我院教学工作和教师素质的情况,建议在思想政治工作、人事工作、教师培训工作等方面着手,制定出长远的和短期的目标。坚持被实践证明、行之有效的方法,纠正不足之处。

1、四项基本原则和共产主义道德观的教育作为一个长期任务,持之以恒地抓紧抓好。思想政治工作和共产主义道德观教育既是老话题,又是新任务。时代在前进,人的思想也在变化,工作方法也应随之而变。

(1) 首先有必要总结经验教训,对几十年来行之有效的办法继续贯彻,对不足之处给予改进和加强,并在理论上予以研究。

(2) 前几年受到削弱的思想政治工作队伍亟待加强。

(3) 对思想政治工作应进一步制度化。应特别强调教书育人是教师的本职工作,并将此项工作尽量予以量化,纳入教师工作量,作为职称评定、提级、提职的重要依据之一。

2、人事方面应以长远目标与短期目标相结合制定计划,争取在三、五年内将师生比例控制在合理范围内。以每年招生计划数为基准,动态地控制教师进出数,使编制渐趋合理,教师利用率得以提高。同时理顺教师与职工的比例关系。随着教育的发展,还可进一步实行以编制和职务构成与工资定额管理相结合的办法,工资按一定标准下死定额,增人不增资,减人不减资,给系、处更多的自主权,使责、权、利相结合,行政手段与经济管理相结合,调动基层组织和教师的积极性,既可提高工作效率,也可适当增加教师收入,将物质利益原则和按劳分配原则充分应用于管理工作中。

3、目前,对教师队伍可以稳定规模、优化结构,提高质量作为方向。中年教师年富力强,目前也是学院教学、科研的主力。他们人数少、比例小,断层现象严重,应及早地在各方面采取配套措施,加强稳定中年教师队伍。因此建议:

(1) 今后他们的工作以承上启下为主,这就要求在他们之中涌现出更多的学术带头人。

(2) 职称较低现象也较普遍,由于他们人数较少,今后在职称上给予更多关注也不是办不到的。

(3) 工作上应给予更多的担子,生活上也给予更多的关心。

(4) 对任课不足且经验丰富的中年教师,建议在各系之间调节使用或参与社会教学或社会服务,充分发挥他们的作用。

在目前教师数量较充裕的情况下,对中青年教师可多采用培训的办法。由于培训经费有限,建议在全国美术院校之间建立一个相互培训、提高师资的网络。采取多层次、相互交叉的互减费、免费在培训办法。这样可一举多得,一可解决各校培训经费不足;二是在目前教师相对富裕的情况下,扩大培训范围,为今后教学奠定基础;三可克服近亲繁殖的弊病,开阔教师眼界,提高教师业务素质。当然,这需要各院校的主管部门(文化部、各省、市、自治区教委)在计划上予以考虑,在组织上给予联络,在经费上提供支援。既可稳定教师规模,也可提高教师业务素质。

4、扩大师资来源,克服近亲繁殖。

注意从外校选拔毕业生,改变留校教师途径单一的状况,有利于克服近亲繁殖。学院可制定出每年接收本院与外院毕业生的比例,并严格执行,使教师群体逐渐优化。同时还可与同类艺术院校交换最优秀的毕业生到对方学校学习,任教若干年,再返回本校。

5、加强教师责任感教育的同时,还应建立一套检测教师各教学各环节质与量的考核标准,使之制度化,特别应在一定量的基础上加强质的考核,做到质量结合,二者并驾齐驱地提高。