

校苑论坛

高校青年教师隐性流失问题研究

A RESEARCH ON THE PROBLEM OF RECESSIVE LOSS OF YOUNG TEACHERS IN INSTITUTIONS OF HIGHER LEARNING

董玉来 李新鸿

Dong Yu-lai and Li Xin-hong

(上海水产大学, 200090)

(Shanghai Fisheries University, 200090)

关键词 青年教师, 隐性流失, 高校

KEYWORDS young teacher, recessive loss, institutions of higher learning

改革开放为青年教师的发展引来了良好的机遇,广大青年教师在高校改革和发展中发挥着生力军作用。近几年,随着高校改革的不断深化,大批青年教师业已成为高校教师队伍的骨干,成为学校教学改革的关键力量,经受了“出国热”、“跳槽热”、“下海热”等种种考验。曾一度严重的教师流失现象,特别是青年教师的流失,在各级党政领导的重视下渐已得到遏制。但由于对青年教师流失问题的研究缺乏足够的重视,教师流失问题并没有从根本上得以解决,被遏制的只是青年教师的显性流失,而较为突出的青年教师的隐性流失问题却没有引起重视和研究。本文拟从对高校青年教师隐性流失成因的分析,探讨解决这一问题的思路。

1 高校青年教师隐性流失现象及其危害

人力资源的隐性流失一般具有两种形式:一种是“出工不出力”,员工对本职工作敷衍了事,虚于应付;另一种则是只出部分工,把应该投入到本职工作的精力和时间他移。在一般部门,员工人力隐性流失主要呈现前一种形式,后一种形式易变为显性流失。而在高等学校,由于教师工作的特殊性,这两种形式都存在着。

在高等学校,教师除上课外,大量工作时间用于备课和从事相关的科研活动。由于备课和科研均是个体自主活动,没有实行固定的时间管理,往往有一些青年教师把这大量也是本职工作的时间“挪用”了。高校青年教师队伍的隐性流失,不仅表现在一些人教课马虎,而且更为突出地表现为他们花在备课和科研上的精力、时间太少,将本来应该用于备课和科研的精力和时

间移向其它工作以获取报酬。这里应该指出的是,我们不应把青年教师在干好本职工作的同时承担一些社会工作,或利用一些休息时间去从事有关活动,同青年教师的隐性流失划上等号,笼统地反对青年教师的兼职并不妥当。1981年,中共中央办公厅、国务院办公厅联合转发国家科委《关于科学技术干部管理工作试行条例》曾规定:“科学技术干部,……可以接受外单位的聘请,从事业余兼职活动,并取得一定酬金。”1982年国务院科技干部局发文又进一步明确了科技干部业余兼职的合法性。比照这些规定,高校教师业余兼职也无可厚非。我们应该反对的是那种牺牲从事本职工作时间以谋取额外报酬的行为。

高校青年教师的隐性流失其危害极大,它造成的负面影响要远远大于显性流失,高校青年教师的隐性流失不但直接影响高校的教学质量,而且也影响其个人的成长,同时在青年学生中产生深远的负面效应。从近期看,它严重冲击了高校教学工作的正常进行,造成了教学质量的下降、科研水平的降低;从长远看,它造成高校教师整体素质的下降,高等教育的全面滑坡,使高等教育乃至整个教育事业面临严重的危机。

2 高校青年教师隐性流失的成因

在前面,我们曾提到高校教师工作的特殊性,有人因此把高校青年教师的隐性流失归结于这一特殊性,这显然是错误的。高校教师工作的特殊性和青年教师的隐性流失之间并没有因果关系。引起高校青年教师隐性流失的原因相当复杂,我们可以从青年教师自身、高校的现状和社会环境三个方面来分析。

(1)从青年教师自身来看,造成青年教师隐性流失主要有自身素质和自身经济地位两个因素。目前青年教师的综合素质在专业化、知识化方面较其他教师有了长足的进步,具有高学历,但由于前几年教育的失误,青年教师在思想政治素质和道德素质方面出现了滑坡,这表现在:①缺乏正确的人生观、世界观和价值观。目前的青年教师基本上是从学校到学校,知识的汲取主要是从书本到书本,在改革开放的大潮中,由于各种思潮的侵袭,站在各种思潮前沿的高校青年教师的“三观”产生了嬗变。个人主义、享乐主义、利己主义在青年教师中具有一定的市场,金钱在一定程度上成了青年教师衡量人的价值尺度,在与三资企业、机关等行业同龄人经济收入的对比中,天平产生了倾斜,从而导致思想行为天平的倾斜。②对教师职业缺乏认同感和归宿感。尽管近几年教师这一职业又被人们青睐,但是,在现有教师队伍中真正出于内心热爱教师这一职业的人又有多少呢?据有关调查表明,高校青年教师中希望改变现在的职业的人数占青年教师总数的56.3%^①,在某些公共基础课教师中这个比例还要高一些。这一大批人无疑是青年教师显性流失的后备军。另一方面,有一部分青年教师在就业时选择教师这一职业是暂时“不得已”而为之,目的是能留在城市、大城市,高校是他们职业选择的暂时“避难所”。这一部分青年教师人在心不在,无疑是隐性流失的生力军和显性流失的后备军。③缺乏职业道德和敬业精神。由于缺乏正确的人生观、世界观、价值观,对教师这一职业缺乏认同感和归宿感,其结果必然是职业道德和敬业精神的缺乏。这部分青年教师表现为不忠于职守,缺乏事业心,不思进取,安于现状,得过且过,放松对自己的要求,高校又缺乏科学的考核约束机制,这部分青年教师的积极性得不到发挥、潜力得不到挖掘,从而造成其隐性流失。从青年教师的经济

^①陈晓华,1995.对中国女性人才资源开发的思考.社会学研究,(6):68.

地位来看,青年教师经过十几年的寒窗苦读,身无积蓄,而自己面临住房、成家立业、生儿育女等现实问题,经济因素在很大程度上影响着这些问题的解决。基于高校的现状,高校自身很难满足青年教师这些现实生活的需求,或者说青年教师较难看到自己的现实困难能通过自己忠于职守地勤奋工作而得以解决,这势必会迫使青年教师隐性流失,最终导致显性流失。

(2)从高校的现状来看,存在以下四个因素:①高校各级党政领导对青年教师工作重视不够。青年教师是学校未来的栋梁和接班人,但各级领导在实际工作中并没有把青年教师的工作放到其应有的位置,对青年教师整体重视还不够。②对青年教师缺少有效的思想政治教育。高校在工作中较注重对青年学生的思想政治工作,而对青年教师的思想政治工作重视不够。对青年教师的思想政治工作流于形式、方法单一,脱离青年教师的思想实际。③对青年教师缺乏科学的考核管理分配机制。由于教师工作的特殊性,造成其工作质量考核的模糊性和不坐班形成的管理不可操作性,为青年教师的流失提供了条件。各高校虽然也有各种规章制度,但过多地流于形式,实际可操作的为数不多。④对青年教师缺乏提供良好的成长环境。高校人才集中,论资排辈,大锅饭等现象较为严重,青年教师的成长缺乏良好的环境,青年教师“后顾之忧”,从而影响了青年教师的积极性。各级领导深知人才断层的严重性,但又没有科学、大胆的使青年人才脱颖而出的措施。工作中的人际障碍、晋职中的论资排辈、生活中的“经济危机”,挫伤了青年教师的积极性。

(3)从社会环境来看,人们越来越认识到人才对社会发展、经济发展的重要性,社会的竞争说到底就是人才的竞争。目前,社会各行各业对人才的竞相争聘,为青年教师的隐性流失提供了客观条件。由于教育的投入相对严重不足,高教改革步履维艰,高校教师整体待遇偏低,高校在社会人才竞争中处于劣势,高校难以吸引高层次人才,这客观上助长了教师队伍的稳定。

3 解决高校青年教师隐性流失问题的思路

目前,我国正处于向社会主义市场经济体制过渡的转型期,社会仍存在着诸多不完善的情况和不合理现象。在国家对教育投入严重不足的情况下,由于青年教师隐性流失的成因很多,高校青年教师的隐性流失问题一下子要从根本上解决是不现实的。单纯依靠激发青年教师的奉献精神来解决,很难持久。管理上简单的“严”与“堵”也不是解决这一问题的有效办法。青年教师工作是一项系统工程,青年教师的隐性流失问题应当综合治理。

(1)切实加强青年教师的思想政治工作,造就一支又红又专的青年知识分子队伍。①党政、工青妇等各级组织要进一步重视青年教师工作,要从各自的工作环境切实关心帮助青年教师的成长。②在青年教师中加强“三观”教育和“师德”建设,培养青年教师的职业道德、敬业精神和奉献精神。③把教风建设与思想政治工作结合起来。青年教师的思想政治工作是否有成效,最终将体现在教风的好坏上。因此,青年教师的思想政治工作要以教风建设为中心。在教风建设中,应以优秀青年教师示范群体建设为目标,可在优秀青年教师中开展“备好每一份教案,上好每一堂课,做好每一节实验,带好每一次实习,搞好每一项科研”的“五个一工程”建设,使优秀青年教师从自我做起,率先垂范,带动全体青年教师搞好教风建设、师德建设。

(2)深化教学改革,建立科学的教师管理分配制度。管理出效益。我们要以深化高教改革为契机,引入竞争激励机制,建立科学合理的管理、分配制度,真正做到优胜劣汰,按劳分配,奖

罚分明。①建立督教制度。各高校都有相应的教师管理制度,问题的关键是采取怎样的措施以保证制度的良性运行。我校实行院系领导和中层干部听课的督教制度,这对教风建设起到了积极的推动作用。②试行“考”、“教”分离制度。任课教师自己出考卷的现状在一定程度上影响了学风和教风的健康发展,实行考教分离,给教师以一定的压力,这将有利于教学质量的提高。③改革单纯以课时数为依据的教师分配制度。脑力劳动是一复杂劳动,仅仅以课时数的多少对教师进行分配,不能体现按劳分配的原则,在一定程度上影响了教师的工作积极性,影响了教学质量的提高。探索建立以课时数、科研成果、社会工作三维一体的分配制度,以调动教师的工作积极性,已势在必行。④鼓励青年教师在做好本职工作的前提下从事与教学科研相关的第二职业。青年教师精力充沛,独立自主性强,易于接受新观念,勇于迎接新挑战。我们应当鼓励青年教师在保质保量完成自己本职工作的基础上,从事与教学科研相关的第二职业,用自己旺盛的精力和富余的时间,去获取更大的经济效益和社会效益,让青年教师通过自己的勤劳,在物质上和精神上都富起来。

(3)进一步深化高教改革,为青年教师创造良好的成长环境。中国知识分子素有安贫乐道的传统,广大青年教师并不是物质利益的奴隶,他们不安心工作,在很大程度上出于缺乏良好的成长环境。为青年教师营造一个健康向上、温馨舒适的成长环境,是各级党政组织、工青妇义不容辞的职责。①加强教研室建设,为青年教师提供良好的工作氛围。青年教师的主要工作基地在教研室,而目前的教研室大都失去了往日的功能,几乎仅停留在政治学习和教学任务的布置上,成员间缺少相互交流,青年教师得不到业务上的指导与帮助,只好自己“摸着石子过河”。我们应以创建文明教研室为抓手,发挥老中青传帮带的优良传统,明确青年教师的工作方向,让青年教师在教研室环境中有归宿感。②克服论资排辈现象,为青年教师的脱颖而出创造条件。高校中论资排辈现象较为严重,这在一定程度上阻碍了青年教师的发展,影响了青年教师的工作积极性。各高校近几年在晋升等方面为优秀青年教师脱颖而出所采取的措施,如破格晋升、优先出国进修、攻读学位等,调动了青年教师的工作积极性,为教师队伍的稳定起到了积极作用。③统筹兼顾,大力改善青年教师的教学、科研和生活条件。由于国家教育投入的严重不足,高校改革发展的步伐相对缓慢。但是,如果我们从实际出发,想青年教师之所想,急青年教师之所急,积极改善小环境,那么,青年教师隐性流失的问题还是可以得到解决的。如我校针对青年教师结婚住房较为突出的矛盾,在学校财力紧张的情况下,采取建造鸳鸯房、提供住房补贴联系租房等过渡办法,缓解了青年教师的住房矛盾。总之,只要我们在工作中正视问题和困难,让青年教师看到我们解决问题的决心和信心,使青年教师看到问题解决的希望,青年教师就会一起克服困难。

(4)增加教育投入,提高教师地位。只有一流的教育,才有一流的人才。国民整体素质的提高,关键要靠教育。国家必须加大教育投入的力度,在全社会形成尊师重教的新风尚,切实提高教师的社会地位和经济地位,让教师成为全社会令人羡慕的职业,这对高校整体改革将会产生极大的推动作用。