

以博士后队伍为抓手促进一流师资队伍建设

——以中国药科大学为例

谢滨新

中国药科大学人事处 助理研究员

[摘要] 高水平的师资队伍是建设一流大学的重要引擎,是高校的发展核心竞争力。近年来,学校坚持“学术第一、师生为本、共生共赢”的理念,通过加大人才引进力度、建立人才特区、改革博士后制度、完善公派出国政策等举措,不断扩大师资队伍规模,优化师资队伍结构,提高师资队伍国际化水平。人博士后队伍是师资队伍的重要部分,也是师资队伍的蓄水池。近年来,我国博士后队伍不断壮大,走出了一批两院院士、长江学者、杰出青年基金获得者等各领域领军人才。中国药科大学博士后队伍发展迅速,“十二五末”中国药科大学在站博士后仅有20人,到十三五末已达133人。本研究着重博士后师资队伍的建设和发展,总结经验、拓宽路径,以期有益于高校一流的师资队伍建设。

[关键词] 师资队伍;人才特区;引进与培养;博士后

“百年大计,教育为本。教育大计,教师为本”。教师是立教之本,兴教之源。改革开放以来,党和国家高度重视教师工作,把教师队伍建设作为教育事业发展的基础工作来抓,教育事业取得了举世瞩目的成就。我国成为名副其实的教育大国,正逐步迈向教育强国。

习近平总书记在全国教育大会上强调:“教师是人类灵魂的工程师,是人类文明的传承者,承载着传播知识、传播思想、传播真理,塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任”。

党的十九大报告中明确提出,“加快一流大学和一流学科建设,实现高等教育内涵式发展。”曾任清华大学校长的著名教育家梅贻琦说过:“大学之大,不在大楼,而在大师”,法国教育家埃米尔·涂尔干说:“教育的成功取决于教师,教育的不成功也取决于教师。”高校教师是培养高水平人才的关键因素。教师是大学内涵建设的关键。

对一所大学来说,人才是第一资源,没有教师,不能成为学校;没有高素质的教师队伍,就没有高水平的办学质量。任何高校从弱到强,核心的问题是质量,质量是高等教育的生命线,而提高办学质量的关键是教师。教师队伍的整体水平标志着一所大学的办学水平。高校的第一任务是培养人才,较高的师资队伍质量,是高校人才培养质量的根本保证,是决定学生培养质量的决定性因素。

因此,打造一支特色鲜明、专业优势明显的高素质师资队伍是行业特色高校长足发展的关键。

“十三五”期间,中国药科大学教职工人数由1573人增长到1715人,增长9%。其中教师人数由922人增长到1046人,增长13.4%。具有博士学位的教师比例由(540/922)58.6%增长到(694/1046)66.3%。具有副高级职称教师比例由(304/922)32.9%增长到(392/1046)37.5%,具有正高级职称教师比例由(150/922)16.3%增长到(216/1046)20.7%。

新增长江学者2人、国家杰青4人、国家优青5人,青年长江1人,江苏省特聘教授7人。新增入选“千人计划”7人、“万人计划”3人。新增江苏省“双创计划团队”3个。

学校现有中国工程院院士1人、德国科学院院士1名、长江学者9人(包括青年学者、特聘教授)、国家杰出青年基金获得者6人、“千人计划”人选9人,国家杰优秀青年基金获得者8人、国家级教学名师2人、国家“万人计划”6人,“新世纪百千万人才工程及国家百千万人才工程”,享受国务院政府特殊津贴14人。

高层次人才队伍是孕育大师级教师的孵化器,政策吸引、资源投入,平台建设等辅助落实。引育结合,不断把高水平人才队伍推向新的高度。

博士后队伍一半以上来源于本校毕业博士,能更好的进行精神传承,文化传承,学术传承。同时重视吸引国内外其他高校博士进入中国药科大学博士后流动站,从事博士后研究工作。外校博士后是注入的新鲜血液,能优化化学缘结构,形成学科交叉的研究方向。

近年来中国药科大学四次制定与修订博士后文件:《中国药科大学师资博士后管理办法(试行)》(药大人〔2014〕100号),《中国药科大学博士后工作管理规定(修订)》(药大人〔2016〕120号),《中国药科大学博士后工作管理办法(试行)》(药大人〔2018〕4号),《中国药科大学博士后工作管理办法》(药大人〔2019〕342号)。

随着规模的壮大,博士后整体水平有了质的提升,若干高质量论文发表在国际顶级杂志上,如PNAS、JACS等(表5-4)。博士后成为师资队伍中不可或缺的重要组成部分。有30余名博士后留校并晋升副高,成为高层次师资队伍中的一员。博士后以力争上游的拼搏精神、压力下生存的顽强毅力,用青春和智慧,源源不断地推动着学校向前发展。

在学校领导和一系列政策的加持下,博士后队伍作为师资队伍的蓄水池作用显现,优化了师资队伍学缘结构,自博士后管理办法出台以来,打造了“非升即走”的竞争机制,形成了博士后队伍肌体的良性循环,同时也将优胜劣汰的遴选体制带入师资队伍建设中。

改革文件印发以来,(全职博后)出站21人,其中13人留校任教,并被评定为副高级专业技术职务。留校人数占比62%。中国药科大学三次改革博士后管理办法,从进出站条件、待遇、住房和留任等方面给予保障。博士后的取得成果可以用日新月异来形容。所获基金在项目数和额度方面均实现了跨越式突破。

以2018年为例,中国药科大学在站博士后共获得82项基金,其中国家自然科学基金青年基金23项,江苏省自然科学基金19项,中国博士后基金面上资助26项,中国博士后基金特别资助2项,博新计划1项(每项经费60万),江苏省博士后基金11项。基金总额首次突破1000万大关,共计1198.4万元。博士后获得国家自然青年科学基金数占中国药科大学国家自然青年科学基金总数的55%。获得江苏省自然科学基金数占中国药科大学省基金(含自然基金和社会科学基金)总数的42.4%。

近年来, 中国药科大学博士后在站人数变化如下图:

江苏省行业特色高校博士后队伍现状:

单位	教职工数	教师数	全职博士后数	比例
南京农业大学	2595	1691	210	12.4%
中国药科大学	1715	1046	100	9.6%
南京航空航天大学	3131	1845	127	6.9%
河海大学	3500	1928	125	6.5%
中国矿业大学	3100	1977	97	4.9%
南京理工大学	3264	2050	89	4.3%
南京邮电大学	2589	1634	17	1.03%

数据来源于网络

与其他高校比较起来, 具有以下突出特点:

一、博士后在师资队伍中的占比较高, 具有较强的创新科研活力。青年教师比大, 对中国药科大学高水平研究型大学的发展目标极为有利。

二、重视博士后队伍建设, 把博士后打造成为师资队伍蓄水池, 作为重要补充。形成能进能出, “非升即走”的竞争机制, 对教师群体而言起到鲶鱼效应。博士后群体成果不断涌现, 教师队伍积极性得到激发。

学校博士后队伍的发展壮大、成果的获得, 主要源于以下几个方面的成功探索:

一、领导重视、顶层设计

自校长来茂德教授提出“师资博士后”、“扩大博士后招生规模”, 并亲自把关博士后政策制定以来, 博士后队伍素质和规模, 大幅度提升, 为学术的发站和师资的储备, 奠定了坚实的基础。

二、政策保障、落实到位

中国药科大学博士后规模的壮大, 还在于博士后政策的及时出台。几乎每 1-2 年就要进行博士后政策修订。主要目的是提升博士后质量, 提高博士后待遇, 提升博士后管理与服务水平。

三、扩大宣传、召开论坛

在“小木虫”网站、人事处博士后专区长期悬挂博士后招聘公告, 将导师需求和薪资待遇等信息尽数陈列, 并通过微信平台推送招聘信息, 让政策通达于校内外人员。每年召开博士后论坛, 进行学术交流和考核。促进学术交流, 同时扩大了中国药科大学博士后知名度。

优秀的博士后留校任教或专职从事科研实验活动, 是高校师资队伍最好的补充。他们传承了高校的科研技艺, 又具有多年的专业训练, 是科研“熟手”, 并具有极强的创新能力, 是高校发展的新兴中坚力量。把优秀的博士后纳入到师资队伍中, 将为当前高校“双一流”建设提供强劲的发展动力。

参考文献:

- [1] 何建亚, 王君玲, 李晓杰, 胡书海. TBL、PBL 与 CBL 整合教学法在口腔修复学本科生实习教学中的应用 [J]. 大连医科大学学报, 2016, 38(05):483-486.
- [2] 邓洪滨, 吕行, 赵尔扬, 吕艳超. 基于微课和翻转课堂的混合式学习在口腔修复学实习教学中的应用 [J]. 医学研究与教育, 2019, 36(06):69-75.
- [3] 郭英剑. 疫情防控时期的线上教学: 问题、对策与反思 [J]. 当代外语研究, 2020(01):9-13+25.

(上接第 118 页)

这个主题成功举办第七届班主任论坛, 让广大教师在互相借鉴中得到共同提高。二是坚持开展青年教师基本功素养大赛活动。集中展示教师的基本功、专业能力、教学智慧和教育才艺, 在教师中间形成“追赶超越”的热潮。三是持续加强和密切家校联系, 进一步推进家校共建的常态化、网络化, 切实发挥“协同育人”作用。坚持开展暑期安全大家访和以“阳光下成长”为主题的“精准助学”活动, 包括面向留守儿童发起“春雨行动”、面向家庭困难学生发起“暖阳行动”。2015 年 11 月 4 日, 《中国教育报》驻陕西记者站专访了我校开展的“大家访”活动, 2017 年 7 月, 咸阳教育电视台对我校开展的“大家访”活动进行了专题报道。四是注重“活动育人”作用, 坚持开展包括研学旅行在内的各项美德素质教育活动, 提升广大师生的审美能力和高尚情操。

三、校长的书桌书柜, 是引领师生从“阅读育人”走向“悦读育人”的保障

窦桂梅老师写过一篇文章——《课外阅读究竟为了什么?》其中有这样一段话:“读书, 不需要目的。最可贵的, 就是那一点自得其乐! 学生也一样, 越少施加功利性, 越有利于培养他们的兴趣——兴趣盎然地, 散散漫漫地读, 于不知不觉间渐行渐远, 越登越高。仿佛在有意无意间, 这样引导他们, 才是语文教师最应该做的事……”这段话给我的启发特别大, 我想, 这不仅是学校最应该做的一件事情, 也应该成为教师队伍建设中的一项重要内容。

我们学校的照壁上有八个鎏金大字——“沐浴书香 拥抱未来”, 让书香溢满校园一直是我的追求, 以书香为伴, 阅读就是最好的教育。

所以学校每年都会拿出经费给每一位教师订阅图书, 不仅有对口学科的专业书籍, 还有修心养性的人文图书, 同时在教师中间开展读书沙龙等交流活动。教师爱读书、会读书, 才会让我们的学生爱读书、会读书。我们每学期坚持开展经典诵读、读书漂流展示和阅读小明星评选等活动, 让学生感受到阅读的快乐, 也带动了越来越多的家长参与其中和孩子一起阅读。在双高双普和义务教育均衡发展省检、国检期间, 我们大幅增加了图书室的藏书数量, 并把相当的图书补充到班级里, 不仅让阅读课、也让每个课间都成为孩子阅读的黄金时间。

不可否认, 新形势下的中小学校管理与教师队伍建设是个艰巨的系统工程, 我们必须花大力气从“加大教育投入、改善办学条件、加强师资建设、转变教育观念、提高教学管理”等多方面着手, 以“创新”为动力、以“精细”为要求、以“提升”为目标, 不跟风、不作秀, 守正抓实, 引领老师们用自己的心力和行动践行新时代教育思想, 从而实现学校成长规划的持续发展、促进学校健康发展的长远目标。

参考文献:

- [1] 李晓哈新形势下高校辅导员思想政治教育有效性研究应用 [小艺术科技, 2016.(06)-:376.
- [2] 刘乘亚.“微时代”大学生思想政治教育创新路径刍议 [J]. 学理论, 2017(06):247-249.
- [3] 徐超. 新形势下高校辅导员工作探析 [J]. 广西民族学院学报: 哲学社会科学版, 2011(S1):275- 277.