

大学基础课教师职称评定的误区与出路

魏 光 廖代伟

提 要 随着大学基础课教学交接的全面展开,也同时出现两种值得注意的偏向,文中指出这些倾向的表现手法、错误实质以及应当树立的科学哲学观。文章还阐明:为了凝聚力量深化基础课教改、提高教学质量,就不应该在职称评定的问题上处处难为至今仍勤奋于基教第一线的中老年教师,而是应该创造和谐竞争环境,制订出科学的合情合理的晋升标准,提倡无形竞争,倡导不比意识。

关键词 教学交接 两种偏向 不比意识

作 者 魏 光,厦门大学化学系副教授

廖代伟,厦门大学物理化学研究所所长、化学系教授

—

世纪末的钟声即将敲响之际,我国高校迎来了一次教师退休潮。为了适应国际高科技残酷竞争的环境,毫无疑问,培育 21 世纪复合型、创造型高级人才的重任历史地落在了高学历的经过研究生教育培养出来的年轻教师身上。然而,科研的思维方法与教学的思考方式未必相同,杰出的发明家未必全都是出色的教师。外语和电脑应用能力极强、论文著作颇丰的博士们,如果未经教学第一线实践经验的分分积累,未经高等教育学思想理论的灌输熏陶,没有受过基础课教学方法、手段的严格训练,也许很难胜任基础课教学的使命。实现从优秀科研人员到深谙教学规律的优秀教师的转变,决非数月半载所能完成,更不是丢给你一本教科书任你比划就能了事的,这中间必定要有个教学的“适应期”或“培训期”。就课堂讲授这一重要教学环节而言,应该说,无论职称多高、不管学术水平多高,都要经过正规的“试讲”验关,否则就拿不到上讲台的合格证,谈不上教学质

量,更不是对莘莘学子高度负责的态度。认为上基础课犹如教中学无究可研,备基础课如同看晚报无文可论,甚至为了满足晋升职称需要,凑足教学工作量而匆促上阵等等,都是当前新老教师交接期中出现的错误观念和不正常现象。这些错误观念和做法实则将极其重要的大学基础课看轻了,是严重违背教学规律的一种错误倾向。

在大学基础课教学上存在的另一种错误倾向是,从一个极端走向另一极端,即陷入一刀切、一边倒的形而上学,一说教师交接班、迎候“211 工程”验析,只要是头顶博士硕士帽的,无论其教学素质强弱、教书技能优劣,也不管其口才如何、讲坛形象怎样,一律去上课,哪怕是正承担着重大的科研攻关项目也得暂时搁一搁。这种错误倾向,是以课堂为中心的一种传统作法,严重影响了教学和科研的协调,阻碍了大学职能的全面发挥。依笔者之见,让有一定教学能力的一流科研人员去教基础课,这在教学出现断层或青黄不接时是应该的,既是应急之举,也是为后来人树立榜样。然而,更重要的是为保持教学、科

研和技术辐射这三者之间的良性循环,博士们应经常或不定期地到基础课师生中作高质量的学术报告,或者短期授课。这对于纠正基础教学与科研前沿动态长期脱节的弊端,迅速提高基础课教师的教学质量与科研能力,不啻是一种标本兼治的良策。因为基础课教学定时定人及教材相对稳定的特点,与科研实践活动瞬息万变的特点不太一样,而攻克重大科研课题的连续性是不能中断的,也许某博士为准备明天上午的两节授课晚上不得不忍痛关上攻克科研难题的思维闸门。所以,对于那些正值精力旺盛、确实科研有所成就的博士,他们在经过一段时期的教学实践,同时又培养出教学接班人之后,是否就应当全神贯注地去从事科研工作,在发明创造上作出更大的贡献?这恐怕是国情所择,时代所需。打个不很恰当的比喻,倘若陈景润也来个每周8节课的高等数学,兴许就无法全身心地去摘取“1+2”的数论明珠了。对陈景润式的人来讲,从事科研和教学,哪方面更合适,哪方面作出的贡献可能更大,这是不言而喻的。因此,笔者以为,青年博士教师未必个个都要登台讲授基础课才算数,也许有的要在育人传知的讲坛上大显身手,有的要像唐僧取经那样在未知的科学沙漠中西行探险,有的则要教学与科研兼而为之。爱护人才,重要的是用好人才,应让不同的人根据自己的特点选准最佳方位,发挥最大的效益,做出闪光的贡献。

毋庸置疑,对待大学基础课教师的新老交接问题,应当树立辩证观与整体发展观,上述两种倾向都不足取。惟有在大学的整体推进、相辅相成中协调好教学与科研的关系,配置好教学与科研的教师,才能重现基础教学的繁荣。

二

为了基础课教学的顺利交接,人们自然把目光投向风华正茂的博士硕士青年教师。不过,也不能遗忘、更不可冷眼亏待为基础课教学奉献了毕生精力并已过“知天命”年龄的老教师们,不能以不切实际的职称晋升标准对他们雪上加霜。因为在原有的教学单中心的体制和目前教研产体制尚未理顺的情况下,基础课教师在短期内是无法取得权威级论著或较大的科研开发业绩的。科研人员在具备基金、仪器、实验室等条件的情况下,经过自身努力可能取得权威级的专著论文,从事技术开发的人也能挣得效

益,这两部分教师均有晋升职称的资本。对此,名利全无、口干舌燥的基础课教师只能叹息:高论佳作难觅,技术辐射无力,职称晋升无望,掩卷深思,不甚感慨。实际上高校教师由于任务有别,境遇不同,难有可比性,故晋升职称的标准难成一统。即使是同处教学岗位但不同学科的教师之间亦千差万别,何能一刀切?这就好比诸葛亮的思维敏捷不能同关云长的大刀锋利相提并论,李逵的粗犷难以同西施的美丽见个高低一样。

评职称当然有竞争,但竞争可分为两类:第一类是有形竞争,它要求人们在某种既定条件限制下围绕着某个预先设立的目标,采用统一的竞争形式去充分发挥自己的特长;第二类是无形竞争,系指没有人为规定条件的限制、没有固定的竞争形式、没有预先设立的目标而让人充分发挥自己的特长争相取胜。前一类竞争的特点是:有格、不许出格;后一类竞争特点是:无格、开拓创新、重在发挥创造性。依照我国著名教育理论家潘懋元先生关于“大学的选择功能和创造功能”的理论,笔者认为以“创造功能”为灵魂宗旨的高等学府应该倡导第二类的“无形竞争”。古人云:“尺有所短,寸有所长”。“君子力如牛,不与牛争力;走如马,不与马争先”。这个深刻的哲理道出了无形竞争的特点。也就是说,竞争者的创造性越强,他们之间的可比性就越少。创造性竞争具有的不可比的特征,决定了“不比意识”应当成为创造者在创造活动中的心理品质。所谓“不比意识”,是指不以固定的单一的标准去衡量人,不用机械的办法互相攀比,而是用发展的眼光、从多样化的角度去看每个人的特长与能力。“不比意识”对于教师个人来说,是不以追求我胜你负为目的,不以击败对方为欲望,不以同事同仁为敌人,不要常常跟别人比,要跟自己比,更要把主要精力专注于为国家、为事业而充分发挥自身的潜能、自强不息上。老子说:“夫唯不争,故天下不能与之争”。我国催化学泰斗、中科院资深院士蔡启瑞教授有句口头禅:“要在国际科学舞台上争长短,要争中华民族学术特色一席位。”这些话告知我们:无时不与人论高低,这是庸人的手法。创造者应努力以其成果价值的独特性和优越性脱颖而出,就会使所有的人都不能与你相比;对一个民族而言,则所有民族都难与之匹敌。可见“不比意识”并非不要争相取胜,而是强调把争相取胜的着眼点放在开拓创新上。一句话,“不比意识”就是“不要比、要无比,不要比、要无敌”。显然,政策制订者们应当为“不比意识”鸣锣开道,大开绿灯,而职称申请者更应

加强水电管理 提高办学效益

龚守相

(华中理工大学后勤集团总经理、副研究员)

水电是学校教学、科研、生产和师生员工生活所需的重要资源,是保证全校正常的学习、工作和生活秩序不可缺少的物质条件。加强水电管理工作是国务院和省、市人民政府的要求,也是保证学校改革开放、发展与稳定的需要。近几年来,华中理工大学与其他高校一样,在加强水电管理方面采取了许多措施,对节约水电、减少浪费起到了积极的作用。当然,其中的不少管理措施基本上还是属于行政管理和技术管理范畴,很少触动管理体制和运行机制,未能从根本上扭转“水电费支出高、回收率偏低、学校负担重”的被动局面。笔者拟以华中理工大学的水电管理为例,就如何加强高校水电管理,提高办学效益,提出自己的见解。

一、华中理工大学水电管理的现状及问题

1. 水电费支出逐年增加,学校负担沉重

从近几年的情况看,1995年华中理工大学水电费总支出780万元,1996年上升到1160万元,增长48.7%;而1997年上升到1500万元,比1995年增长了92.3%,学校水电费支出的负担越来越重。而从回收的情况看,1995年回收178万元,回收率仅为22.8%;1996年回收370万元,回收率为31.9%;1997年回收462万元,回收率为30.8%,支出的增加远远高于回收的增加。学校实际支出的水电费在学校财政收入中的比例也逐年提高;1995年,占9.7%;1996年,占11.1%;1997年,

当自比,应该强调自身的创造性,自身潜能的充分发挥。应该看到,科研人员有其发明创造的贡献,这边风景真好!而基础课教师也有其改革创新的业绩,也是亮丽的风景线!否则或硬要把上多少门基础课作为科研人员晋职称的条件,或硬逼教师交出多少篇权威级论文作为其晋级杠杆,都不太切合实际。表面上看好像是一碗水端平,取长补短,科教统一,实则是一刀切,不利于各类人员智能的最大发挥,不利于调动科研和教学人员的工作积极性。特别是在当前广大基础课教师常常为“权威、核心期刊论文”这个晋职筹码而心神不宁,身在讲台而心挂文章的情况下,对论文的过高硬性规定不利于基础课教师投身于教改热潮,提高教学质量。

依个人之见,大学基础课教师在保证正常教学之余,能专心教学内容、方法的改革并且有新经验问世或新教材编著出版,又有三篇科研论文或教学研

究文章在核心刊物或国家级刊物上发表就已经是较高的要求了,再拔高标准恐怕会严重挫伤教师教学的积极性,最终势必从过去教学单中心的极端滑到科研单中心的极端。退一步说,即使要促进基础课教师向科研创新型过渡,那也要有一个比较长的过程。何况当前正值新老交替之际,他们既要承担相当的工作量,又要肩负传帮带的任务,决非一蹴而就。显而易见,必须谨慎地对待这支人到中年仍支撑着基础课教学的中坚力量,既要鼓励他们提高教学效率再创教研佳绩,又要积极引导他们积极开展科研工作,既要制订合理的符合实际的激励竞争机制,又要为他们提供必要的从事科研和技术开发的条件。一味追求晋职标准的逐年升级,或简单地斤斤计较论文的篇数与刊物级别,只会严重挫伤基础课教师的积极性,是不明智的做法。