

# 西昌学院体育师资队伍的现状分析与对策研究

李兴华

(西昌学院 体育系,四川 西昌 615022)

**【摘要】**本文采用数理统计、逻辑分析和比较研究等方法,对西昌学院体育师资队伍的现状进行了分析,并提出了合理的建议与对策。

**【关键词】**体育师资;现状;建设

**【中图分类号】**G807.01 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1891(2008)02-0141-03

## 1 前言

随着西昌学院四校合并后各项教育教学改革的进一步发展,体育系重新明确了办学方针,拓展了专业,对办学功能也进行了重新定位,在人才培养目标和培养方案以及专业教学计划和课程设置上进行了较大的改革与调整,这就对学院体育师资队伍素质提出了新的要求。为探求新的可持续发展道路,在未来高速、激烈的竞争中占领制高点,必须将优化师资队伍作为战略发展的重点。为此,本

文在对学院体育师资队伍现状分析的基础上,提出师资队伍建设的建议,为学院发展与师资建设提供参考。

## 2 学院体育师资队伍现状分析

### 2.1 职称结构

教师的职称是教学能力及教学经验的反映,同时也是—个学校办学水准高低的体现。学院体育师资的职称结构见表1。

表1 学院体育师资职称结构状况(n=43人)

	35岁以下		36~45岁		46~60岁	
	人数	%	人数	%	人数	%
教授	0	0	0	0	0	0
副教授	0	0	13	30	2	4
讲师	16	37	7	16	1	2
助教	4	9	0	0	0	0

表1中的教授、副教授、讲师、助教的职称结构比为0:3.5:5.6:0.9,该比例距国家要求的1:3:4:2的合理比例还有一定的差距。可见副教授较合理,讲师偏多,而教授和助教偏少。因此,采取有力措施改善职称结构是当前亟待解决的一个严峻问题。

### 2.2 学历结构

教师的学历水平标志着教师胜任教学、科研和训练能力的程度。目前,我国高校教师队伍的学历结构已经形成博士、硕士为骨干,以本科为辅助的结构模式。我院体育师资的学历结构见表2。

表2 学院体育师资学历结构状况(n=43人)

	博士		硕士		本科		专科	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
30岁以下	0	0	1	2	11	26	0	0
31~40岁	0	0	4	9	11	26	1	2
41~50岁	0	0	0	0	12	28	1	2
51岁以上	0	0	0	0	1	2	1	2

从表2中可以看出,学院体育师资的本科学历占到80%以上,而研究生学历只占11%,这与国家要求的“本世纪初高等学校教师中具有硕士学位以上教师达到40%”还有极大的差距。特别是距教育部对高等院校评估指标体系中要求“青年教

师中研究生学历应占50%~70%”相差深远,这就要求我们必须采取有效措施改善目前的教师学历结构。

### 2.3 学缘结构

学院体育师资的学缘结构见表3。

收稿日期:2008-04-10

作者简介:李兴华(1972-),男,四川苍溪人,副教授,主要从事体育教学和科研工作。

表3 学院体育师资学缘结构状况(n=43人)

北体大		成都体院		西师大		西安体院		上海体院		其他	
人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
1	2	29	67	4	9	1	2	1	2	7	16

从表3中可以看出,学院教师主要来源于成都体育学院(占67%)。由于学缘相近,不利于人才的优化组合。这就要求在引进教师时要注意多元化,

加强人才的交流。

### 2.4 年龄结构

学院体育师资的年龄结构见表4。

表4 学院体育师资的年龄结构状况(n=43人)

30岁以下		31~40岁		41~50岁		51岁以上	
人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
12	28	16	37	13	30	2	5

目前学院共有专职体育教师43人,其中50岁以下教师41人,占教师总数的95.3%。从表4中可以看出,30岁以下的教师有12人,占教师总数的28%;31~40岁的教师有16人,占教师总数的37%;41~50岁的教师有13人,占教师总数的30%。从年龄结构来看,教师队伍年龄结构基本合理,呈现年轻化趋势。

重要组成部分,也是展示学校教师科研水平和科研能力的窗口。科研能力主要体现在参加课题研究和撰写论文的数量、质量的综合能力。近几年来,教师年平均发表论文0.9篇;研究课题极少,没有一项主研的国家级或省(部)级科研课题,只有参研项目;院级课题也只有几项。

### 2.5 科研状况

高校教师从事科研活动是高校教育“创新”的

### 2.6 教学与知识结构状况

学院体育师资的教学与知识结构见表5。

表5 学院体育师资的教学与知识结构(n=43人)

1门术科课		1门理论课		2门术科课		2门理论课		术科+理论		多门以上	
人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
41	95	12	28	6	13	3	7	9	21	0	0

从表5可以看出,有95%的教师能胜任1门术科课的教学,基本都是自己所从事的专项。其余的情况就不容乐观,特别是能从事多门课程教学的教师目前还没有。说明教师存在重技术、轻理论的现象,缺乏一专多能型的教师。

教师队伍是完全可能的。

### 3.1 贯彻人才强校战略,重点引进和培养高职称、高学位人才

根据学院体育师资的职称和学历结构状况,其高学术造诣和独立开展学术研究的能力太差,主要是缺乏高职称、高学历人才的带动和浓厚的学术氛围。“十一五”期间,学院应抓住学校发展机遇,以开放的姿态,积极的政策和完备的资金投入为主导和支撑,采取“全面规划、重点突破、以点带面”的建设发展策略,走“人才强校”之路,重点培养,切实加快学校师资队伍建设的步伐,迅速提升学校的人才竞争力。因此,一方面要尽量引进高职称、高学位人才,以进一步提高师资队伍学历层次和科研工作的能力。另一方面要创造有利条件、制定激励措施,积极引导和加强自身教师队伍中低职称向高职称靠拢,鼓励和支持青年教师在职攻读硕士、博士学位,迅速改善师资队伍职称、学历结构。

### 2.7 稳定性与工作积极性状况

优秀人才的流动,促进了人才资源的合理配置,为高校师资队伍建设提供了机遇和挑战。但多年来,学院有近30位优秀的体育师资力量相继调离了学院,到了其他高校都充当了骨干甚至走上了领导岗位,并做出了优异的成绩。除上述骨干教师的“显性流失”外,同时,还存在着“隐性流失”,即现在的部分青年教师“身在曹营心在汉”,虽未脱离教师本职岗位,却把部分时间和精力转移到与教师本职工作无关的事务上,积极性没有放在教学上,从而影响了学校的教学科研质量。

### 3.2 创新人才培养模式,努力提高师资队伍整体素质

3.2.1 加强师德建设,不断提高师资队伍的政治素质  
坚持政治、业务标准并重原则,不断强化以德

### 3 学院体育师资队伍建设的建议与对策

在分析和掌握学院体育师资的具体情况以及所面临的问题的基础上,结合学校的实际,制定出相应的对策及措施来建设一支相对稳定、高水平的

育人,以德治教的观念,要以“学规范、强师德、铸师魂”为核心,积极挖掘教师职业道德的新内涵,探索加强教师师德修养的有效途径,倡导积极进取、爱岗敬业、无私奉献、严于律己的精神风尚,定期表彰和奖励优秀教师,努力提高教师的政治理论素质和职业道德修养,创建一支符合时代精神,德才兼备,开拓进取的教师队伍。加强教师的集体荣誉感、团队责任感,提倡合作精神,营造相互理解、相互支持、沟通协调、和谐发展的人际关系,在合作中提高教师的政治素质。

### 3.2.2 培养学科带头人,着力构建人才高地

根据学科、专业和课程建设的需要,加强学术梯队建设,建立学术带头人、学术带头人后备人选、优秀青年骨干教师的选拔和培养机制。着力培养一批学术梯队人才,使之成为各专业的骨干力量,支持和推动各专业的发展,保证各专业的可持续发展与教学、科研水平的稳步提高。积极组织中青年骨干教师广泛参加学术交流。通过交流,开阔眼界,及时了解外界科研、教学改革信息,并使他们有机会结识学术大师和专家,建立学术联系。根据学院体育师资的教学与知识结构状况,必须大力开展“三个定”、“四个二”和“过五关”活动。对青年教师要“定目标、定任务、定要求”;要求青年教师选学两个专业方向,深入钻研两套专业教材,能上两门专业课程,每学期写出两篇较高质量的科研论文;保证青年教师过好教学关、外语关、计算机关、普通话关和教书育人关,特别是要过好教学关。

### 3.2.3 树立“人才强校”观念,走跨越式发展之路

树立“人才是强校之本”,“人才资源是第一资源”的观念。统一思想认识,明确职责,采取各种措施,冲破一切不利于师资建设的束缚,革除一切影响人才发展的体制弊端,积极营造师资队伍建设的良好环境氛

围,大力加强师资队伍建设。院系领导要负责统一规划和领导师资队伍建设工作,定期研究解决师资队伍建设中存在的重大问题,提出配套政策和实施方案。有计划、有重点、有步骤地把师资队伍建设的总目标和各项任务落实到实处。不断提高现有师资队伍素质和层次,推进学院实现跨越式、超常规的发展。

### 3.3 坚持教学、科研并举原则,切实提高科研水平

高校教师从事科研活动是高校教育“创新”的重要组成部分,也是展示学校教师科研水平和科研能力的窗口。学院体育师资的科研水平是最薄弱的环节,必须引起有关领导的高度重视。中青年教师结合教学积极开展科研是提高教师学术水平,推动教学环境良性循环,不断提高教学质量的重要途径。必须紧紧围绕教学与科研两个中心环节,积极而扎实地搞研究,活跃学术气氛,使科研工作规范化、制度化。在坚持“以科研促教学、以教学促科研”的原则下,支持广大青年教师独立开辟研究方向,积极从事科研活动。鼓励团队协作,提倡集体攻关,增强集体责任感,使命感和进取心,形成群策群力,互勉共进,团结协作,积极向上的工作氛围。积极探索人才组织新模式,建立和完善以学科带头人为核心凝聚学术队伍的机制,建立健全有利于创新团队建设和发展的内部管理和考核机制,使人才队伍建设与创新团队和重点学科建设紧密结合起来。对承担不同级别科研课题,在不同级别刊物上发表学术论者,给予不同等次的奖励。在科研工作中,要充分发挥现有硕士生和学科带头人的作用,搞好传、帮、带。给他们压担子、创条件,使他们能够积极参与各种学术交流活动,积极申报各级各类科研课题。经过几年的努力,力争培养出一批具有较高学术水平的学科带头人和优秀青年骨干教师。

### 注释及参考文献:

- [1]刘建兵.我院中青年教师队伍的现状分析与发展对策[J].首都体育学院学报,2002,14(4):85-87.  
[2]程登富.河北省体育院(系)师资队伍现状的研究[J].中国成人教育,2006(2):86.

## Research on Present Situation and Countermeasures of Teachers Team of P.E. in Xichang College

LI Xing-hua

(P.E. Department, Xichang College, Xichang, Sichuan 615022)

**Abstract:**By means of the methods of mathematical statistics, logic analysis and comparative research, this paper gives analysis on present situation of teachers team of physical culture in Xichang college and puts forward reasonable proposals and countermeasures.

**Key words:**Teachers team of physical culture; Present situation; Construction