

# 新发展理念下高校师资队伍建设实践研究

梁夕雯 王天珊

(华北理工大学, 河北 唐山 063000)

**摘要:** 近些年,我国高校具有高学历的师资人才比例不断提高,各项师资队伍建设制度已成为高校促进人才脱颖而出、推进人才合理流动的高层次人才制度。高等院校将未来发展理论进行了升华,提出了新发展理念,这是基于新形势下的思想引领和基层工作创新要求。新发展理念以创新作为动力源泉,以协调发展作为工作出发点,以绿色发展作为工作的本质要求,以开放发展作为基本平台,以共享发展作为根基所在,从而激发基层工作的活力。在教师队伍建设的进程中,也需要基于新发展理念推动教师队伍的完善与建设,激发教师队伍的发展活力和发展潜质,结合当前发展生态和学校资源,有效的构建战略思维,注重以人为本,全面推动高校师资队伍建设为高校发展注入新的活力和人才保障。

**关键词:** 精准对标 新发展理念 高校师资队伍 建设工作

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2023.15.31

关于发展的新理念这其中包括创新、协调、绿色、开放、共享等五个方面的内容,这是我们结合新形势,对于当前发展规律所提出的深化性认识,属于发展理论的重大升华,是中央总揽全局进而提出的战略需求,也是新形势下各行业的总体发展规划和发展思路,它集中体现了我国的发展方向和发展着力点。为了有效地推动高校师资队伍建设,必须要在发展的过程中融入新发展理念,切实解决师资队伍建设过程中的矛盾,丰富建设内容,处理繁杂事务,以点带面的推动发展,高校师资队伍建设的进程中,需要以纽带理念为导向,切实提高科学管理水平,采取新思路,新措施和新办法,推动师资队伍建设,提高师资队伍的整体素质和综合能力,有效地推动高校教育工作的开展。通过创造性的发展理念和发展办法有效的提高教师队伍的创造力,凝聚力和战斗力,扎实推进基层建设,提高科学化管理水平,主动适应新时期发展要求,积极解决其中的问题。

## 一、基于新发展理念推动高校师资队伍建设的必要性

21世纪的高等教育发展不仅表现在规模的增长,更重要的是质量的提高,众所周知,对于教育发展的衡量并不是由量取胜,而是由质取胜,没有质量作为保证,规模的扩张也是没有任何意义的。作为高校必须要适应新时期高等教育发展的背景以及人才培养的需要,转变传统的师资队伍建设模式,更加注重内涵式发展。基于新发展理念,创新人才队伍培养的思路和方式,优化教学内容和教学策略,保持高效发展的良好态势,创立适应新时期高校发展

的管理模式和运行机制,努力建设一支素质精良,结构优化的师资队伍,为当前高校发展提供坚实的基础和师资保障<sup>[1]</sup>。

进一步推动高校师资队伍建设,对未来教育事业发展具有基础性的作用。随着当前经济和科技事业的快速发展,高等教育的竞争发展趋势对师资队伍的质量提出了进一步的要求,具有高素质的师资队伍,对未来的高等教育发展具有重要的影响,对于培养社会主义接班人的质量提升具有决定性作用。教师是教育事业的第一资源,教育的差距归根到底是教学资源,也就是教师的差距,教师队伍的整体素质是高等院校教学质量的重要体现,也是高校未来发展的关键所在,打造一支高素质的教育队伍,是学校教育质量提升的基础和保障。

## 二、基于创新发展理念打造高素质师资队伍的主要措施

### (一) 拟定人才发展规划,做好师资队伍建设与人才培养一体化体系协调发展

深入研讨国家以及省政府对于人才发展规划的相关文件,促进人才工作的健康有序开展,制定切实可行的人才发展规划和培养方案,逐步引进高层次人才,完善系统和具有战略性的人才培养工程方案,做好人才培养的长远规划。在各级主管部门的领导下,要促进各部门各司其职,协调统一,逐步完善工作机制,要确立培养目标,对于相关的选拔程序,培养措施作出具体详尽的规定,从而保证人才工作的切实有效落实。作为主要负责人和领导小组的组长,要切实完善日常办事机构,确定具体的引进人才内

容和年度计划,对于特殊情况给予特殊处理,保障人才引进工作的稳定执行<sup>[2]</sup>。

高素质师资队伍是完成高水平科研工作的生力军,是促进基础学科和交叉学科发展的重要队伍。加强博士学位学科建设,提升博士生专业科研水平,可将优秀博士生作为专职科研人员纳入管理体系,高校与其签订工作协议,毕业后直接留校任教,为人才培养与师资队伍建设的一体化提供新的发展动能。通过人才培养与提高师资的相互支撑,形成两者互补的运作平台,促进协同发展<sup>[3]</sup>。

### (二) 加强青年教师的专业素质培养与提升

随着高校师资队伍日益壮大,为高校人才队伍建设工作带来很大挑战,师资队伍建设中培养方式缺乏精细化、教师评价考核尚不规范、培养过程缺乏竞争与激励手段、国际化水平不高,师资管理工作具有时滞性等问题。因此,加强师资队伍建设,充分发挥高精尖人才在高校教师队伍中的“蓄水池”和“生力军”作用<sup>[4]</sup>。对于新进的教师,需要进行系统的岗前培训,让他们逐步地了解学校的发展历史和学校的具体情况,对于相关的政策法规进行系统的教育,让他们能够尽快的进行角色的转变,全身心的投入到当前教学中。可以给老师们讲述前辈们的工作经历,增强新教师的责任感和使命感,逐步培养教师们的职业教育。例如,有很多已退休的老教授,生命不息,追求不止,即使在疾病缠身的情况下,仍然坚持著书立说,体现出了这些老教师对于艺术和教育事业的追求,对广大青年教师的无私奉献精神和艺术生命永存的精神观念做了熏陶。同时还可以聘请当地劳模教师到学校讲授关于课堂教学规范,教书育人的技巧,让老师们能够系统的学习如何打造高效课堂。在不影响学校工作正常运转的情况下,鼓励教师深造提升学历。作为学校,可以尽可能的减免报考工作人员的工作量,报销部分学费等,从而促进学历水平的进一步优化,同时学校还可以定期选派表现优秀的老师到国内外进行访问或者进修,增强学校之间的学术交流,加强人才资源的引进和文化资源的沟通<sup>[5]</sup>。

### (三) 成就名师, 组建队伍, 注重师资队伍梯队建设

随着经济全球的一体化发展,高精尖人才的储备已成为师资队伍建设的重中之重。打造优秀师资人才队伍,对肩负抢占学术最高点、发掘和探索战略性新兴产业,引领经济和社会发展有着至关重要的历史使命。学校可以依托学科建设平台举办专题讲座或师资培训等活动,开展教师课题申报专题研讨会及各教研室集体备课集体教研活动等,通过交流研讨充分整合教学优质资源,调动教师的教

学积极性。一方面积极组织教师走出去,多与知名学者交流、学习和合作,进行新思维和灵感的碰撞;另一方面主动加大优秀博士回国从事教育工作,也可定期邀请海外的知名学者和专家来国内做专题讲座<sup>[6]</sup>。通过跨领域、跨地域学术研究,为跨国界、跨学科的科学研究的渠道与交流平台,培养具有前瞻性视野、熟悉最新科研动态的科研人才,为其尽快走上学术舞台奠定基础。名师建设对于当前学校发展具有重要的作用,必须要充分的发挥学术骨干和学术带头人的作用,加强相关学术梯队的建设,能够充分发挥学科导向作用,促进师资队伍素质提升和结构优化,为学校未来的发展,做战略性的基础规划<sup>[7]</sup>。

### (四) 建立完善的激励系统, 善于挖掘优秀人才

为了有效地促进教师的教学积极性提高,不断的优化教学体系,学校必须要建立一系列行之有效的奖励和激励办法,鼓励广大教师能够积极主动地提高自身的授课能力和综合素质。例如制定给予获得全国大赛的优秀教师获得者不同的奖励。同时给予物质奖励,建立了相关的专项资金,根据每年情况不断增加的经费力度,保障这项工程能够顺利开展。对于相关的学术带头人,学术骨干等进行系统性的补偿,鼓励他们参加国内外学术考察交流活动。此外,学院每年都会选拔几位在高层次人才培养工程中做出突出贡献的教师授予荣誉称号,并给予一定的政策倾斜和奖励<sup>[8]</sup>。此外,在物质奖励分配上也会给予一线教师更多的政策倾斜,除给一线教师按标准分配相应薪酬以外,还根据专业的特殊性制定津贴制度,进一步调动了老师教学的主动性,同时也营造了良好的育人环境和育人氛围。例如,以师资考核为抓手,高校通过设立师资奖励基金、优秀师资奖励办法,定期对师资及各二级学院进行工作综合评估,表彰其在科学研究等方面的贡献;同时,鼓励学院可结合学科特点制定科学完备的绩效考核评估体系,对师资进行年度综合考评,根据考评结果适当给予优秀师资奖励津贴、科研经费或公派学习机会,对不合格的师资建立多种形式的反馈机制,采取约谈、整改或暂停下一年度晋升或竞聘资格等措施,努力营造积极向上的竞争氛围,真正激发师资的工作热情,使得科研能力强、综合素质高的师资脱颖而出,实现选拔优秀人才的目的<sup>[9]</sup>。

### (五) 改善和优化人才环境, 吸引优秀人才

人才对于学校的发展极其重要,作为学校管理者,需从思想上重视人才队伍的创建工作,看到人才强校的战略性和规划性。借鉴优秀院校关于人才培养的相关政策,结合学校具体情况,加强人才队伍建设优惠政策。充分发

挥政策和制度优势,不断增强学校的吸引力。完善现有人才建设政策,创造高层次人才建设的发展空间。不仅留住现有人才,而且增强对校外人才的吸引力<sup>[10]</sup>。建立高校、流动站所在二级学院和课题组的三级管理考核制度,各尽其责,精细化管理。严把进站入口关,除了申请人的科研能力、学术水平、合作企业意见外,还应加强对思想及师德师风方面的考察,综合评估多方面情况确定师资人选;严把培养考核关,具体包括新教师入职一年后的科研工作及教学情况,入校后的中期考核及聘期工作考核等。主管部门在教师日常考核管理过程中发挥监督职能,所在二级单位全方位、全过程协助课题组指导教师的科研工作,课题组从课题研究、绩效奖励、生活补助等多方面创造良好的氛围,使得教师能够安心、进行开展科研工作<sup>[11]</sup>。

#### (六) 提升师资队伍管理信息化水平

构建师资个人基本信息、工薪福利、科研基金申报、培训奖励等方面的信息信息库,实时更新并完善,为各二级学院的管理提供信息支持,提升管理效率水平。在个人基本信息中,将教学工作量,科研工作两,进修培训等内容全过程电子档案汇聚纳入信息数据库,方便查阅、提取及备档<sup>[12]</sup>。同时,可建立信息交互平台,平台中设置各培养环节查阅、编辑权限,动态管理,并可将与教师相关之处通过短信、邮件告知,便于信息的交流。数字化管理的教职人员系统,直观、快捷地了解各学院的师资人才队伍培养情况,为高水平学院建设、发展提供数据支撑和保障。

### 三、结语

高校师资队伍建设工作是一种特殊的人才培养机制,要综合科研平台、考核评价、管理服务、科研基金、人才计划、薪酬体系等因素,为教师提供全方位和更为平衡的科研和发展支持,进一步提升师资队伍建设水平,更好地服务当前高校的发展规划战略需求。在人才队伍在建设发展的过程中,可以遵循新发展理念优化人才强校的。高瞻远瞩,遵循客观规律,坚持运用科学合理方法进行人才队伍建设,坚定科学发展思想,顾全发展大局,讲究方法和策略,制定纵观学校发展的长期规划。全面深化实施人

才强国战略,通过科学的行之有效的方法,解决当前高校的人才发展困境,提升高校的综合办学实力,从而推动我国高校教育事业的蓬勃发展。

### 参考文献

- [1]杨茹浩.人力资源管理理论下的高校师资队伍建设研究[J].数据,2023(03):191-192.
- [2]王莹,王玉香.“双一流”战略视角的地方高校师资队伍建设路径研究[J].安徽电子信息职业技术学院学报,2022,21(06):87-90.
- [3]詹友基,贾敏忠,高璐.新工科背景下应用型本科高校师资队伍建设——以福建工程学院为例[J].教育评论,2022(11):133-137.
- [4]孙忠保.“双一流”建设背景下安徽省属高校师资队伍建设难题及对策[J].蚌埠学院学报,2022,11(06):82-86.
- [5]杨梦飞.抓好高校师资队伍建设关键问题[N].中国社会科学报,2022-11-10(012).
- [6]谭露.地方高校师资队伍建设中教师专业发展现状与对策研究——以上海某高校为例[J].现代职业教育,2022(39):135-137.
- [7]刘美丽,郎冰,王晓红.产教融合视域下交通类应用型本科高校师资队伍建设研究[J].创新创业理论与实践,2022,5(20):64-66.
- [8]陈静.河南省民办高校师资队伍建设问题研究[J].黄河科技学院学报,2022,24(10):8-12.
- [9]黄瑜瑜.高校人事管理中的师资队伍建设策略[J].数据,2022(09):182-184.
- [10]孟国芳.地方高校师资队伍建设存在的问题及对策[J].科教导刊,2022(26):77-79.
- [11]陆敬科.高校科研管理中的师资队伍建设研究——评《应用型大学人力资源与科研管理研究——理论与实践(第二版)》[J].科技管理研究,2021,41(14):219.
- [12]高雪春,陈伟华.贵州省应用转型试点高校师资队伍建设的实践探索与思考——以铜仁学院为例[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2018(07):51-54.