

# 高校教师队伍建设中存在的问题及其改进对策

粘靖雪 韩玉叶

(山东工程职业技术大学, 山东 济南 250200)

**摘要:** 高校是培育高端人才的摇篮, 教师则是教书育人的主力军, 师资力量是衡量高校办学、教育管理水平的标准, 如何打造高素质教师队伍成为了高校改革首要任务之一。高校要重视教师队伍建设, 建立常态化教师培训机制, 建立名师工作室, 提升教师管理水平, 组织教师学习课程思政理念, 积极参与学校思政教育, 完善教师评价和奖励机制, 鼓励教师提升个人学历和科研能力, 抓好师德师风建设, 提升高校教师自身奉献精神、爱岗敬业精神, 培养“四有好教师”, 提升高校教师队伍水平。

**关键词:** 高校教师; 队伍建设; 教师培训; 问题与对策

近几年来我国高校持续扩招, 大学生数量逐年递增, 高校教师教学和管理压力逐渐增大, 这对教师个人职业道德素养、教学能力和管理能力提出了更为严峻的考验。高校要重视师资力量培养, 加大教师培训上的投入, 定期组织校内、校外教师培训; 完善教师奖励、激励政策, 鼓励教师积极参与学术和科研研究, 提升教师自身学术研究和科研能力; 多渠道开展师德师风建设, 带领学生观看张桂梅老师先进事迹, 提升教师个人职业道德素养; 打造多元化教师考核机制, 听取学生对教师评价、结合教师实践教学、师德师风和师生关系等进行综合评价, 给予教师相应奖励, 全面消除教师职业倦怠情绪, 打造一支对党忠诚、乐于奉献、专业素养高、战斗力强的高校教师队伍。

## 一、高校教师队伍建设中存在的问题

### (一) 高水平教师引进工作有待进一步提升

目前我国很多高校教师结构上还存在短板, 一方面体现在缺少高学历、懂科研、专业领军人物类型的高质量教师, 另一方面体现在新老教师交替工作存在“脱轨”, 青年教师成长缓慢, 教师队伍科研成果转化率不高。高层次教师引进工作比较滞后, 高校教师队伍的“质”和“量”都存在短板, 尤其是缺少科研型教师, 很多重点研究项目无法开展, 青年教师缺少成长平台, 这在一定程度上拖慢了高校“双一流”转型步伐, 也不利于高校创新教育的开展。

### (二) 教师考核激励政策还不太完善

很多高校都是参照教师带班成绩、带班所获荣誉和学术研究成果等对教师进行评价, 存在重数量、轻质量的问题, 这导致很多教师忙于职称评审和班级成绩, 忽略了自身学历提升和科研课题研究, 影响了校内科研项目的有序开展。此外, 高校教师奖励机制不太完善, 缺少外出深造、留学和培训等奖励机制, 导致很多教师产生了职业倦怠情绪, 对待教学、管理和科学工作缺少基

本的热情, 教师工作氛围比较沉闷。

### (三) 尚未建立常态化教师培训机制

高校在教师培训上的投入非常有限, 很少组织全体性、系统性培训, 外出培训和进修更是少之又少, 很多高校教师入职后很少再提升学历、参与科研项目研究, 不利于培养教师终身学习意识。由于教师缺少专业化培训, 导致很多教师不太了解最新的教育理念, 无法胜任对“互联网+”教育、名师工作室建设和三教改革等工作, 影响了教师教学、管理和统筹能力发展, 影响了教师个人成长。

### (四) 师德师风建设缺少亮点

师德师风是高校教师队伍建设的重点, 但是大都是以讲座、论文评比等方式开展, 很少融入时政新闻、党史教育和课程思政教育理念, 师德师风建设无法满足教师个人成长需求, 也限制了教师的学习视野。例如学校只是组织师德师风演讲比赛、师德师风讲座, 没有为教师树立优秀教师榜样, 也没有组织教师学习时政新闻, 教师政治觉悟、职业道德素养亟待提升。

## 二、高校进一步加强教师队伍建设的必要性

### (一) 有利于培养“双师型”教师

随着“双一流”战略的提出, 建设一流专业、打造一流高校成为我国各大高校改革首要任务, 教师是“双一流”建设的实践者, 因此, 高校要重视教师教学能力、师德师风和科研能力培养, 打造“双师型”教师队伍。高校要积极组织多元化教师培训, 从课堂教学能力、管理能力、政治觉悟和专业技能等方面入手, 既要提升教师教学理论水平, 又要提升教师实践能力, 提升高校教师队伍的“质”和“量”。

### (二) 有利于提升高校办学水平

高校要积极引进高学历、科研型、实干型教师, 为教师队伍注入新鲜血液, 不断提升教师队伍教研和科研水平, 为高校教育改革、专业课程群建设和思政教育保驾护航。高校教师要提升自身使命感和责任感, 积极参与学校组织的培训、名师工作室研修活动, 不断提升个人教研能力和学生管理能力, 自主学习课程思政、立德树人等新理念, 做好学生德育教育, 提升个人道德素养, 为提升本校办学水平、打造一流专业贡献一份力量。

### (三) 有利于提升高校育人质量

教师对学生道德素养、婚恋观、择业观和人生观等都有着深远影响, 教师个人道德素养、管理能力和教学能力都事关高校育人质量。高校要把教师培训放在重要位置, 一方面提升教师个人道德素养、师德师风, 为学生树立良好道德榜样, 另一方面融入

新媒体、智慧教学理念,提升教师信息化素养,把信息化学习平台介绍给学生,运用微博和抖音等开展校园文化建设,为国家培养更多创新型、科研型和工匠型人才。

### 三、高校教师队伍建设改进对策

#### (一) 积极引进优质教师,提升教师队伍整体水平

高校要积极改变教师招聘标准,侧重引进和招聘博士学位、专业领域领军人物、有科研项目研究经验的优秀教师,也要积极引进一些优秀的青年教师,做好本校新老教师交替工作。高校可以组织各个专业负责人参与教师招聘,除了基本的试讲,还要针对应聘教师科研能力、教研能力、服务意识和创新能力等进行考核,这对一些具备丰富科研经验、在专业领域取得专业证书或学术成果的教师可以适当放宽招聘要求,引进一些具备领导科研项目研究、推动专业课程开发工作的优秀教师,不断提升本校教师团队综合水平。此外,高校要积极建立青年教师人才项目计划,积极引进一些高学历的青年教师,为他们搭建个性化成长平台,开展助讲培训、集中培训、课堂观摩和跟岗实践等岗前培训,让他们尽快适应教师岗位,也对青年教师进行一次综合评估,为他们安排适合的岗位。各个专业领头人要积极参与新教师招聘和引进,可以邀请本专业领域内专家担任客座教师,把专业相关最新技术、科研成果和新材料等融入专业课教学中,为本校教师提供学习行业尖端科技的机会,稳步提升教师队伍科研水平。

#### (二) 定期组织教师培训,提升教师综合能力

高校要加大教师培训投入,从校内校外培训入手,为教师提供更多成长机会,全面提升教师教学和管理水平。例如高校可以组织校内培训,创办名师工作室,由各个专业领头人和骨干教师担任培训讲师,举办线上线下培训,线上培训主要是带领教师观看慕课教学平台名师教学视频,学习211和985重点高校名师教学方法,组织教师们分析和模拟名师课堂教学流程,让教师灵活运用名师教学方法,提升教师个人教学水平。线下培训则是以专业课程群建设、学生管理和思政教育等为主,培训讲师要为教师创设不同考核情境,例如如何开展大学生团体心理健康教育辅导、如何缓解大学生考试和社交焦虑以及课程思政开展方案等,综合考核教师应变能力和管理能力,不断提升教师实践能力。校外培训则是以外出培训为主,每个学期选拔优秀教师,参照各个专业领头人和学生对教师评价,选拔出优秀教师前往名校进行培训,让这些教师接受最新教育理念洗礼,鼓励这些优秀教师成长为专业带头人。

#### (三) 优化教师考核机制,消除教师职业倦怠

高校要积极完善教师考核机制,完善教师奖励和评价机制,解决教师后顾之忧,让他们全身心投入教学工作中,打消教师们的职业倦怠情绪。首先,高校要制定多元化教师考核标准,除了基本的班级文化课成绩,组织各个专业领导和骨干教师考核教师师德师风、师生关系、科研能力、课题研究和学术成果质量等,

鼓励教师全面发展。其次,学校要利用问卷星开展调研,了解学生对教师教学能力、师德师风和管理能力等的评价,并把学生评价纳入教师绩效考核体系中,督促教师注重师生关系,让教师们把更多关爱和精力放在学生管理上,打造更加和谐的师生关系。最后,学校要明确教师科研项目、学术成果、发明专利、师德师风、课程建设、教学评比和信息化素养竞赛等奖励标准,除了基本的优先晋升和评优权利,还可以给予获奖教师一些物质奖励,学校可以成立科研奖励专项基金,为参与科研研究的教师提供必要的资金和设备支持,积极引进全新的创业孵化新项目,促进教师和学生携手参与科研工作,激励更多教师积极参与科研、课程建设和学术研究中,培养更多科研型、教研型优秀教师。

#### (四) 创新师德师风建设,提升教师职业道德素养

高校要不断创新师德师风建设方式,把优秀教师楷模融入教师培训中,为教师们树立学习榜样,引导教师树立为党育人、为国育人的崇高目标。学校可以组织本校教师观看张桂梅事迹,介绍张桂梅老师扎根云南贫困山区几十年的故事,展现张桂梅老师为教育脱贫作出的突出贡献。张桂梅老师年轻时来到云南支教,丈夫去世后,无儿无女的她选择留在云南继续支教,为了让更多山区女孩实现读书梦,她成立了全国第一所免费女子高中——华坪女子高中,她东奔西走筹措经费,把自己的微薄的工资和奖金都花在学生身上,把每一分爱心捐款都用来建设学校,自己每天只花几块钱,但是她却用瘦弱的肩膀扛起了山区女孩读书梦,把1800多名云南女孩送进了大学校园。张桂梅老师身上展现了共产党员的初心和奉献使命,更代表了教师全心全意投入教学工作、对教育事业无限热忱和无私奉献精神,这是高校教师学习的榜样精神,学习张桂梅老师一心扑在学校、教学工作上,孜孜不倦坚守教育一线,不断提升教师个人道德素养,提升本校教师队伍职业道德素养。

### 四、结语

高校要以“双一流”为目标,把师资力量建设作为首要任务之一,从师德师风、教学能力、管理能力、科研能力和工作热情等方面入手,打造完善的教师培训机制,积极成立名师工作室,引进高学历、有科研经验的优秀教师,为本校教师队伍注入科研血液,完善教师奖励和考核机制,激发教师工作热情,全面提升教师综合素养,为打造高素质教师团队时刻做好准备。

#### 参考文献:

- [1] 夏璐.浅析新媒体时期高校教师队伍建设的问题和对策[J].发明与创新(职业教育),2021(06):216+218.
- [2] 范伟.西部民办高校教师队伍建设现实困境与路径选择[J].新西部,2021(Z1):140-142.
- [3] 屈忆霞.高校师资队伍建设与教学改革的关系——评《双师型教师队伍建设》[J].热带作物学报,2021,42(03):975.