

新时代背景下一流应用型高校师资队伍建设的 路径研究

黄 亮

常熟理工学院, 中国·江苏 常熟 215500

【摘 要】师资队伍建设和一流应用型高校师资队伍建设和重要支持,其质量是决定应用型高校教育水平的重要因素。当前我国高校师资队伍建设和取得一定的成效,但与国外一流高校师资队伍建设和存在一定差距。基于此,本文在分析一流应用型高校师资队伍建设和主要意义基础上,对一流应用型高校师资队伍建设和存在的问题进行研究,并提出相应地解决策略。

【关键词】新时代;应用型高校;师资服务建设;路径研究

【基金课题】江苏高校哲学社会科学研究一般项目:新时代背景下一流应用型高校人才培养研究(2021SJA1417)。

引言

在实现教育强国的过程中,我国提出建设高等教育强国的新目标。在此目标指导下,我国应用型高校教育改革取得一系列成就。随着“双一流”建设进程不断加快。越来越多学者开始专注分析新时期一流应用型高校师资队伍建设和相关理论,并就此开展激烈的讨论与研究。教育部门在针对相关问题召开专门会议同时,也发布一系列政策文件。同时,政策制定者也针对于一流应用型高校师资队伍建设和进行指导。其中,中共十九大报告指出,要贯彻党教育政策,加快一流应用型高校师资队伍建设和的进程。可见,目前政府部门充分重视师资队伍建设和在应用型高校发展过程中的作用。可以说,在新时代下一流应用型高校改革转型中,师资队伍建设和是一笔无形中的财富。不论是加速优势学科建设步伐,还是激发应用型高校教学活力,均需要一批有实力的师资队伍建设和进行赋能。基于此,本文基于已有研究,并结合国家关于高校师资队伍建设和相关政策,探析一流应用型高校师资队伍建设和主要意义与存在问题,以期为新时代背景下一流应用型高校师资队伍建设和提供理论指导。

1 新时代背景下一流应用型高校师资队伍建设和的主要意义

1.1 构建师资队伍建设和管理体系

师资队伍建设和是一流应用型高校发展的根本基础,而师资队伍建设和管理机制形成是教育监管中的重要环节,对提升教师质量具有重要意义。新时代教育建设对一流应用型高校师资队伍建设和提出全新要求。因此,高校需要围绕师资力量管理相关要求,建立新的管理与应用体系,使得一流应用型高校师资队伍建设和与时代要求相匹配。与此同时,高校在利用专业教育师资队伍建设和管理新标准落地之时,也需要带动自身网络教育发展。所以在新时代师资队伍建设和是高校建设中必不可少的内容,对解决现阶段一流应用型高校师资队伍建设和资源分配不均问题的解决具有重要意义。

1.2 增强应用型高校教育的时代竞争力

当前,我国应用型高等院校专业教育能力相较于国际水平较为滞后,导致我国应用型高校教育核心竞争力方向出现严重偏移现象,不利于高校人才教育与培养与长效发展。而新时代背景下一流应用型高校能够从根本上改变传统教育发展布局,将国际化发展作为教育的根本目的。在实际运行过程中,一流应用型高校通过加强师资队伍建设和带动专业教育发展,以更高标准融入时代教育发展环境中。如此,应用型高校师资队伍建设和可称作是提升高

等院校时代竞争力的必经之路。

2 新时代背景下一流应用型高校师资队伍建设和存在的问题

2.1 整体结构欠佳

一方面,专业教师总量不足。美国进入世界顶尖大学行列的师生比处于5:1及以下,而世界高水平知名大学和世界高水平大学生行列的师生比值处于6:1到15:1之间。而我国在2008-2018年之间我国本科院校专任教师总量从86万人跃升到117万人,实现数量上的增加。相较于每年不断增加的学生人数,专任教师总量仍处于不足状态,师生比例值为17.21:1到26.71:1之间,远远大于世界高水平大学,这充分说明我国专任教师总量呈现出严重不足的局面。当前,我国师生比例处于较高阶段,意味着我国部分教师在承担公共基础与学科基础教学任务同时,还承担着专业核心与实践实验等多门课程。与教学模式相比,目前我国应用型本科教学难以进行小班教学,为教师课堂教学管理带来较多困境,影响人才培养效果。另一方面,名师规模不足是一流应用型高校建设过程中面临的主要难题之一。教师发挥着根本的引领性作用,科学研究则发挥着重要的促进作用与扩展性作用。因此,在一流应用型高校师资队伍建设和中,既需要科研领域具有建树的教师,也需要在教学领域具有代表性的教学名师。然而,目前一流应用型高校师资队伍建设和不论是在学校还是院校层面均名师整体规模较小,占专任教师总数比例较少,且仅分布在部分院系、学院和专业之间。新时代国家层面提出建设一流本科教育的政策号召,应用型高校也尝试做出相应改革,但是并未达到预期效果。产生这一现象的主要原因是部分高校对教学名师团队与教学名师打造投入与相关支持条件较为缺乏。

2.2 整体胜任力有待提升

首先,教学胜任素质不够。在一流应用型高校师资队伍建设和中,提高教师教学素质既是课堂教学需要,也是一流应用型人才培养的重要保障。但目前,我国一流应用型高校教师在育人理念、教育教学理念与职业素养方面呈现出有待改善的现象。这一现象说明一流应用型高校人才培养目标较为模糊,间接反映出一流应用型高校师资队伍建设和中对教师素质重视度不足的问题。其次,知识体系专而不博。一流应用型高校师资队伍建设和的主要作用是培养应用型人才,打造高质量的精品课程。这就需要教师以专业知识作为核心,综合利用广博的知识面开展教学。然而目前大部分一流应用型高校教师的知识结构存在专而不博的现象,通用面较不足。

而新时代一流应用型高校教育目标是需结合教育的基础性、综合性、创新性等特征,开展教学任务。如此一来,一流应用型高校人才队伍专而不博的现象便无法满足高校教学目标。

最后,教学技能有待提升。综合教师职业技能不同要素测评数据以及专任教师实际情况来看,一流应用型高校教师队伍在教学技能上呈现出明显不足。一是引导能力欠缺。目前一流应用型高校教师在课堂上引导学生思考、联想与创新能力方面呈现出较大不足。可能的原因是实际教学中因学生人数众多,且在知识与能力上呈现出较大差异性,在一定程度上导致教师引导力不足。二是协调能力不足。当前,我国一流应用型高校教师主要通过科研活动与训练系统,提升学生研究能力,这就需要教师具备较强的协调能力。然而,目前大部分一流应用型高校中的教师缺乏协调能力,难以对学生进行恰当分工。

2.3 管理制度仍需完善

首先,教师引进缺乏均衡性。部分一流应用型高校以极具诱惑力的薪酬和条件吸引精英英才,将学历背景与承担的课题数作为准入硬性标准,盲目追求人才,缺乏与教学的协调性。因此,一流应用型高校内部出现大部分教育理论与实践关注较少,而且大部分教师因缺乏相关教学经验,难以保证教学质量。其次,教师教学培训内容缺乏创新性。当前,一流应用型高校师资培养方式主要以讲座的形式开展,存在方法单一、偏重理论教学的现象,一定程度上减弱了教师参与培训的积极性。最后,教师教学考评缺乏公平性。当前,大部分一流应用型高校教学考试是以总结性与行政性评价为主,考核标准主要以量为主,对教师情感与态度方面考核较为模糊。加之学校以教师课程工作量作为硬性指标进行考核,忽略教师因情感因素对学生产生的长远影响。另外,在长期高负荷的工作压力下,教师自然会优先完成能够快速见效的任务,难以投入较多精力打造精品课程,影响一流应用型人才培养质量的提升。

2.4 培养内容失衡

一方面,一流应用型高校中骨干青年教师与非骨干青年教师培养存在失衡。产生这一现象的主要原因是政府不断加强青年高层次人才建设,而对于基层青年教师缺乏必要的重视度与制度保障,因此呈现出一流应用型高校骨干教师与非骨干教师培养失衡的现象。同时,在一流应用型高校内部非骨干教师的薪资较低,在一定程度上会引发相关教师消极的工作情绪不利于一流应用型高校师资队伍建设。另一方面,科研与教学内容分配不均衡对于教师考核体系中,科研成果占比高于教学成绩。以及通过教学活动培养优势人才,需要经过较长的周期方可出成果,而科研成果出成果的时间较短,可以在短时期内提升高校和教师声望。因此,在一系列的政策与外部因素的影响下,一流应用型高校教师更加重视科研成果,在一定程度上忽略教学成绩,这一定程度上不利于应用型高校师资队伍的建设。

3 新时代背景下一流应用型高校师资队伍建设路径研究

3.1 建立专业任教教师规模动态调整机制

在一流应用型高校师资队伍建设过程中,需要保证专业任课教师数量,充分利用教师资源,提高教学效率。有鉴于当前学生人数快速增长的现实情况,目前我国一流应用型高校应将专业任课教师引进人数呈现动态发展趋势。具体来说,一是借鉴国外一流大学师生比范围,结合学校的实际发展情况,根据学生

人数变化情况,提前预测专业任课教师需求人数,确定各学科师生比例。其次,发挥二级学院能动作用,确定各个学院专业任课教师人才引进数量。最后,建立稳定专业任课教师后备人才备选方案。可通过建立引进与退出机制,维系专业任课教师在人才引进和退出过程中的动态平衡,避免教师出现数量断层。

3.2 培养与挖掘教育名师

一方面,应加大对教学名师挖掘力度。在如今各大高校争夺研究能力突出人才情况下,一流应用型高校需要大力挖掘国际国内卓越教学名师。可在引入人才门槛的上给予相应的倾斜政策,积极引进知名一流教学名师。另一方面,学校内部需要加强名师培训。一是划拨专项资金用于激励一线教师,如教师名誉终身专项奖金、教师发展中心建设专项资金等。二是在现有师资队伍中发现有潜力的教师进行重点扶持与定点培养,旨在为教学任务较重教师减轻负担。三是聘请国外教学专家,激励教师集中精力开展教学研究与教学活动。四是加强教学团队建设。尤其是强化对青年教师指导工作,积极进行集体备课,共同研讨教学内容与方法,解决相关的教学问题。

3.3 激励教师提升学历

一方面,一流应用型高校需要继续执行较为严格的人才引进学历标准,不断完善教师学历结构,增强教师整体竞争力能够激发教师主动提高自身学历。另一方面,相较于从外面引进的教师,校内教师可塑造的意愿更加强烈。因此,高校应采取一定的措施激励校内教师参与进修与学习,旨在提升自身学历水平。在此过程中,一流应用型高校应帮助教师通过在职教育方式获得更高学历,更好地服务于教育与科研工作。

3.4 平衡教师培养内容

当前,一流应用型高校师资队伍建设过程中,存在教师培养内容失衡的现象。针对于此,我国一流应用型高校应平衡教师培养内容,旨在建设一支高质量的师资队伍。应加强非骨干教师队伍建设,国家政府部门与教育部门需制定科学合理的培训目标,重视非骨干教师专业发展培训,推进教师分类发展。同时,地方政府还应根据本地区一流应用型高校的师资队伍建设情况,解决其住房问题,提升其工作积极性,完善高校分类管理建立多元考核体系。一流应用型高校应按照教师负责内容的不同,按照三大类型制定多种分类评估指标,使得各类教师各司其责,致力于提升教育质量,提升师资队伍质量。

参考文献:

- [1] 高飞,李友仕.新时代应用型民办本科高校思政课教师队伍建设探究[J].教育与职业,2019(4):104-107.
- [2] 雷文静,周兴志,李中.新时代应用型高校高素质教师队伍建设探究[J].西安航空技术高等专科学校学报,2019(2):88-92.
- [3] 刘刚,刘海英,刘宏伟.应用型本科院校新时代"双师型"教师队伍建设的思考[J].农村经济与科技,2020(1):355-356.
- [4] 李化东.新时代应用型民办高校教师队伍建设研究[J].中国新通信,2018,20(23):195.
- [5] 邱国锋,杜德栋.新时代应用型高校加强"双师双能型"教师队伍建设的探索[J].嘉应学院学报,2018,36(1):79-82.

作者简介:

黄亮(1973.04—),男,汉族,江苏张家港人,本科,常熟理工学院副研究员,研究方向:教育管理、人才管理。