

加强师资队伍管理 推动创新人才培养

吴欣阳

(宿迁学院 江苏 宿迁 223800)

摘要:我国高等教育大众化对教师提出了新的要求。高校要实现可持续发展,必须加强师资队伍建设和管理,加强创新人才培养。在此基础上,分析了高校师资队伍建设中存在的问题,探讨了加强师资队伍建设的途径。

关键词:师资队伍;人才培养;意义;问题;途径

中图分类号:G645 文献标志码:A

随着我国教育体制的完善,学生的教育保障水平也越来越高。因此,对教师的综合素质提出了新的要求,要求教师不仅要有较高的专业素质和文化素质,而且要提高教学质量。但目前,我国高校师资力量不足,教师的科学文化素质水平还比较低,不能满足当前教育的需要。因此,建设一支高素质、高水平的师资队伍是高校发展的迫切问题。因此,本文就如何建设一支高素质、高水平的师资队伍进行了探讨。

一、加强教师管理的重要性

1.提高高校教学质量

加强高校师资队伍建设和管理,有利于提高教学质量,促进高校获得人才培养成果。加强师资队伍建设和管理,可以提高教师的综合素质水平,促进良好学校氛围的形成,从而更好地提高教师的教学水平。加强师资队伍建设和管理,需要聘请优秀教师,使原有教师有一定的危机感,这更有利于调动教师的积极性,更好地保证教学质量。随着师资队伍建设的加强,教师的责任感和耐心可以进一步提高,当前的教学质量可以得到提高,促进高等教育的发展。

2.完善教师管理制度

加强师资队伍建设和管理,可以完善现行的教师管理体制。教师的教学质量直接取决于师德素质和教学业务素质,高校的管理体制对教师的教学质量也非常重要。通过加强教师队伍建设和管理,可以完善教师管理制度,更好地促进教师管理制度的规范化和专业化发展,有效提高教师的教学质量。

3.促进高校教育的良性发展

加强教师队伍建设和管理,可以促进高等教育的健康发展。随着社会经济的发展,我国高等教育也得到了大规模的发展。但在发展的过程中,也存在着教师的教学水平低、学生学习质量不高等问题,这些问题的存在会影响教师的教学积极性,进而影响教师的教学质量和高等教育的发展。因此,加强师资队伍建设和管理,可以大大提高教师的教学水平,更好地促进高等教育的健康发展¹⁾。

二、当前高校师资队伍建设存在的问题

1.教师队伍规划建设缺乏前瞻性

尽管我国高等教育不断发展,但在师资队伍建设和管理方面还存在许多问题。首先,我国高校教师队伍规划建设缺乏前瞻性,因为一些高校在招聘教师时往往只想满足当前的教学需求,与高校的长远发展目标缺乏结合。在高校教师队伍建设中,也缺乏对国家政策和社会发展因素的把握,导致引进教师时缺乏科学的分析,进而导致高校教师队伍建设的非合理和科学。此外,一些高校的招生制度也存在一些弊端,如对高校教师缺乏科学的预测,对当前专业发展趋势认识不足,导致师资队伍规划建设缺乏前瞻性。比如,在引进教师时,要综合考虑本专业的发展前

景。比如,如果一个专业缺乏发展前景,就必须引进一大批该专业的教师,避免教师的浪费。然而,我国大多数高校在引进教师时缺乏远见,导致教学资源严重浪费。

2.教师培训奖励机制不完善

目前,高校教师队伍建设和管理过程中也存在着培训和奖励机制不完善等问题,导致无法满足当前教师的个性化需求。许多高校没有对教师信息进行具体的收集和分析,导致高校教师信息档案的相似性,无法根据教师信息制定个性化的计划。二是高校人力资源部门对教师个性化需求信息重视不够,对教师培训重视不够,导致目前高校教师培训效果不佳,而大量的人力物力投入并不能取得良好的培训效果,不利于高素质教师队伍的建立。再次,许多高校仍然采用传统的管理方式,仍然采用薪酬竞争的方式进行集体激励,激励机制缺乏创新,无法满足教师日益个性化发展的需要,严重影响教师队伍建设的效果。

3.存在师资人才流失的现象

许多高校存在人才流失现象,严重影响了教师队伍建设和学校发展。从区域上看,我国高校教师大多从地方流向省市,从中西部流向东南沿海,因此我国高校教师流动比较严重。从学校层面看,我国大部分高校教师从普通大学流向重点大学,由于普通大学和重点大学的教学实力差异很大,重点大学对教师的待遇和培养水平不同,对教师的吸引力较大。正是因为不同学校对教师的吸引力不同,俗话说“水往低处流,人往高处走”,教师的流动性比较强,很多大学教师很难形成强烈的归属感和依赖感,而对学校诱惑的抵抗力相对较差。而高校教师一旦提出离职要求,很难恢复,因此高校教师的人才流失也是高校人力资源管理的最大问题。

三、加强教师管理,促进创新人才培养的途径

1.制定切实可行的教师培训计划,加强师资队伍建设和管理,促进创新人才培养,高校应制定切实可行的教师培训方案。首先,高校要建设多学科、相互联系、相互渗透的学术团队。随着时代的发展,新学科不断发展,高校要创新管理模式,不再沿用传统的管理模式,加强专业学术队伍建设十分重要。高校要重视教师的理论创新训练,创造新的学术成果。为了创造新的学术成果,学校应采取教师之间的合作与竞争机制,加强各种学术交流活动的开展,形成完善的教师激励机制,更好地鼓励教师开展学术研究。其次,高校也要注意拓宽师资来源渠道,从源头上更好地提高教师素质水平。高校要重视高学历人才的招聘,制定解决教师住房、子女读书、科研经费等各类优秀人才录取优惠政策,吸引更多的教师和人才。此外,高校也可以通过外调进行教师资源培训,但要注意外调教师的比例,以更好地保证教师的素质。最后,高校要注重提高教师素质,以更好地提高教师的工作积极性,加强对中青年教师的选拔和

培训,鼓励教师攻读硕士、博士学位,提高教师的专业素质。高校要有针对性地对高校教师进行专业培训,提高教师的专业素质^[2]比如,高校可以定期开展专业知识竞赛,不断提高教师的学术素质。

2.优化师资配置,加强师资队伍建设,高校应优化师资配置。首先,高校要重视青年教师队伍建设,提高教师招聘门槛,更好地保证教师的学术水平和专业素质。改革之初,大量本科生被聘为高校教师,解决了当时高校教师短缺的问题。然而,随着我国高校教育的普及,高校教师的专业水平和学术水平已不能满足高校教育的需要,影响了高校的教学质量。因此,我国高校应提高教师的招聘标准,保证教师的专业素质,保证教学质量。其次,高校要加强和完善现行的教师考核监督制度,根据高校教师的实际情况制定有针对性的培训计划,提高教师的专业素质和水平。完善教师监督管理制度,高校要重视对教师的监督和评价,不断强化教师的职业观念、职业道德和理想。

3.完善教师职称的评定制度

加强教师队伍建设和管理,完善现行教师职称评定制度,具有十分重要的意义。因此,高校在教师职称评审过程中,应摒弃传统的理念和模式,保证评审过程的公平性,保证评审制度的激励性,从而更好地激发教师的科研兴趣,提高教师的学术水平水平。首先,高校应结合不同学科设置不同的评价条件,不能一概而论。在评价过程中,高校要始终坚持以人为本的原则,保证评价过程的公开和公平,加强教师职称评价体系的完善。其次,在教师职称评定过程中,要做好监督评定工作,由专门的评定专家进行职称评定。要积极解决评估过程中存在的问题,避免暗箱操作的问题。在教师职称评审过程中,要提高论文评审标准,加强论文质量的综合评价,保证论文的专业性,提高论文的实用性。在论文评价过程中,应建立完善的评价标准,加强教师职称评价的系统化发展。最后,高校要重视教师学术诚信建设,加强对学术腐败、学术造假等问题的治理,构建公平的教师职称评定平台。此外,为了更好地激发教师发表学术论文的积极性,国家还应建立更多的学术期刊,为教师提供更广阔的学术论文平台。

4.加强教师的培训

加强教师培训对建设高素质的教师队伍具有重要作用。作为一名高校教师,他有义务深入学习,提高自身的专业素质,特别是随着时代的发展,知识更新的速度非常快,所以对教师的培训应该是正规化、制度化的。首先,在教师培训过程中,我国高校可以加强对外籍教师专业培训经验的借鉴,提高培训效果,既重视教师的专业培训,又重视教师的职业道德培训,努力提高教师的职业道德水平。提高教师的师德水平是非常重要的。作为学生学习的榜样,教师必须起到良好的示范作用。因此,高校应重视师德师风的提高。此外,高校教师要树立正确的“三个观”,引导学生树立正确的“三个观”。因此,高校应定期开展师德培训,特别是对新教师,要特别重视师德培训。最后,高校要积极开展师德模范评选,将师德评分与教师晋升、职称评定挂钩,对师德优秀的教师给予一定的奖励。在教师道德评价过程中,要重视对大学生的评价,充分发挥学生的主体性,更好地监督教师的行为,保证教师的道德素质水平^[3]。

四、师生共建,教学相长

优化高校师资队伍,创造坚实的专业基础、广阔的视野、较强的教学能力和较强的创新意识,对培养符合国家未来发展需要的人才具有重要意义。围绕如何优化高校教师素质,提高大学生创新意识和创新能力,笔者认为,在面向未来创新产业的“大数据时代”和“人工智能时代”,教师专业素质和教学能力的片面提高远远不够培养人才的目标。加强高校师生共建,使高校师生共同提高、相互学习,是一条有效途径。师生共建的目的是加强高校教师队伍建设,提高高校教师队伍的整体素质,促进学生自身能力和专业素质的发展。与以教师单方优化为教学改革出发点相比,教师和学生往往事半功倍。“师生共建、教学相长”的教育改革理念并非空穴来风,相反,它是基于高校师生教学现状而提出的一种先进的教学理念。首先,高校师生在知识背景上有很多共同点。特别是对于学生的专业课程知识,高校师生往往在知识的广度和深度上有许多相似的看法,这有助于加强师生之间的沟通,也有助于师生在专业领域的建设。其次,高校师生在教学态度、价值观、兴趣爱好等方面经常产生很多共鸣,间接为师生的建设提供了更好的平台和立足点。与教师队伍的单边优化相比,师生共建的最大优势在于资源共享和同步提升^[4]。

为了充分发挥师生共建的作用,产生更好的教学改革效果,学校在开展教育改革理念下的共建活动时,应注意以下几点。首先,我们应该充分利用教室。课堂是教学活动的主要场所。依托课堂优化高校教师队伍,提高学生的创新能力和创新能力,才能最大限度地保证课程改革的力度和普及性。要让教师对学生综合素质的培养理念和教学方法渗透到每一个班级,确保教育改革的力度足够。在日常教学中,教师要善于培养学生自主探究、分析和解决问题的能力,使学生养成良好的思维习惯和用脑习惯,这是提高学生创新意识和创造力的第一步。在具体实施过程中,教师要准确定位自己的课堂角色。既然强调师生共建,就不能盲目采用传统的“老师讲台,学生听台”的教学模式。让学生有更多的上台机会,积极推进“学生在台上说,老师在台上听”的新教学模式。在详细的教学任务方面,教师可以给学生留下日常任务,让学生与他人分享自己的想法。

总的来说,师资队伍是高校可持续发展的重要因素。高校要注重教师素质的提高,更好地促进高校的稳定发展。因此,高校应注重培养一支高素质、高水平的师资队伍,从而更好地提高自身的综合实力。

参考文献:

- [1]张超.高校创业师资队伍建设初探[J].广东蚕业,2018,(12):125—126.
 - [2]胡戩.论新时期高校师资队伍建设的渠道选择[J].人才资源开发,2018(22):49—50.
 - [3]叶红,肖葱葱,曹阳.多维度协同的新时期地方高校师资队伍建设探讨[J].教育教学论坛,2018(44):6—7.
 - [4]张婷婷.高校师资队伍建设研究[J].课程教育研究,2018(38):182.
- 基金项目:江苏高校哲学社会科学研究课题:经济欠发达地区高校人力资源管理研究。编号:2019SJA1991