

本科教学工作审核评估背景下地方高校师资队伍建设 ——以梧州学院为例

何志伟

(梧州学院 广西梧州梧州市 543002)

摘要:办好人民满意的教育,提高教育质量,推动高等教育内涵式发展,促进高等学校步入以提高质量为核心的内涵式发展道路是一项系统性的工程,教学评估是其中关键的抓手。本文以地方高校梧州学院在本科教学工作审核评估过程中,师资队伍建设为例,通过对师资队伍的现状进行分析,发现问题,并提出改进措施。

关键词:审核评估;地方高校;师资队伍

党的十八届三中全会通过的“深化教育领域综合改革”“促进高校办出特色争创一流”“深入推进管办评分离”“委托社会组织开展教育评估监测”“推动高等教育内涵式发展”是党中央在我国由高等教育大国向高等教育强国转变的关键时期,对高等教育做出重要部署。梧州学院坚持把教师队伍建设作为基础工作,在本科教学工作审核评估过程中,通过实施“4+8”人才引培措施,扩大师资队伍,优化师资结构,搭建教师发展平台,服务教师职业发展,促进教师水平能力提升,建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超、方法技术娴熟的高素质教师队伍。

一、师资队伍现状

专任教师总量稳步增长,基本满足教学需要。目前,学校专任教师 715 人,外聘教师 174 人,折合教师总数 802 人。折合学生数 17,266 人。

师资队伍结构逐步完善,高级职称教师比例不断提升,高学历教师比例不断提高,青年教师数量不断加大,具有校外学习、研修背景的教师数量不断增加,形成了以学科带头人和学术带头人为核心,中青年骨干教师为基础,外聘教师为辅的师资队伍。职称结构:专任教师中,高级职称 239 人,占 33.43%,其中,正高级职称 46 人,占 6.44%,副高级职称 193 人,占 26.99%;中级职称 335 人,占 46.85%;初级及其他人员 141 人,占 19.72%。

学位结构:专任教师中,具有博士学位 88 人,占 12.31%;具有硕士学位 424 人,占 59.30%;具有学士学位 171 人,占 23.92%

年龄结构:专任教师中,35 岁及以下 200 人,占 27.97%;36~45 岁 323 人,占 45.17%;46~55 岁 170 人,占 23.78%;56 岁以上 22 人,占 3.08%;45 岁及以下教师,占 73.15%。中青年教师成为专任教师主体。

学缘结构:专任教师中,本校学缘 22 人,占 3.07%;外校学缘(境内) 671 人,占 93.85%;具有海外经历 22 人,占 3.08%。

二、师资队伍建设

(一)科学制定师资队伍发展规划

根据学科与专业发展需要,制订《梧州学院教育事业发展的第十三个五年规划》《梧州学院“十三五”教师队伍建设规划》,科学系统地描绘了师资队伍发展蓝图。学校第三次党代会提出:到 2022 年,专任教师数量达到 900 人以上,具有正高级职称教师数量达到 100 人以上,具有博士学位教师数量达到 180 人以上,实现专任教师中拥有正高级职称人数、具有博士学位人数比 2017 年分别翻一番的目标,为建设特色鲜明的应用型高水平大学提供强有力的师资保障。

(二)实施“4+8”人才引培措施

为了落实《梧州学院“十三五”教师队伍建设规划》,扩大师资队伍和优化师资结构,学校实施“4+8”人才引培措施。在人才引进方面,实施刚性引进和柔性引进兼顾、兼职教授和外聘教师并举等 4 项人才引进措施;在师资培养方面,实施师资队伍职称提

升、学历提升、水平提升、学科带头人培养、中青年骨干教师培养、硕士生导师培养、“双师型”教师培养等 8 项措施。

(三)重视培养培训,服务职业发展,优化教师发展环境

通过入职教育、高等教育理论知识、专业导师教学指导和教育教学技能技巧等四个模块的培训,帮助新入职青年教师尽快了解校情、熟悉政策,树立良好师德师风,掌握基本方法和技能,尽快适应教学、科研工作。为青年教师配备专业导师,以传、帮、带等形式,指导职业生涯规划。组织青年教师参加教学竞赛、教学观摩和教学经验交流会等活动,为青年教师提供学习和交流机会,使青年教师尽快熟悉教学规律和掌握教学技巧,创新教学方法,提升教学能力。

重视教师职业资历提升。学校鼓励和支持教师攻读博士研究生、境外研修、国内外访学和参加学术交流,提高业务素质与学历层次。采取国外进修与国内培养相结合的方式,重点培养具有较高学术水平、创新能力突出、发展潜力较强的骨干教师。结合国家和自治区的海外研修项目,鼓励教师到国外高校研修交流。

提供事业发展平台。学校建立“图像处理与智能信息系统重点实验室”“行业软件技术重点实验室”“机电控制与快速成形重点实验室培育基地”“宝石设计与检测重点实验室”和“西江流域民间文献研究中心”等多个具有地方特色的科研平台。这些高水平的学科、科研平台为高层次人才营造事业发展环境。

建设教师教学发展中心。2014 年,学校获批广西高校教师教学发展中心建设项目,成立教师教学发展中心。中心配备专兼职人员 8 人、专兼职督导 26 人。建有录播室、观摩室等教师基本能力实训平台。建立“云录播”教学资源网,提供在线教学资源网服务,每年提供 60 门在线学习课程。中心为教师搭建了教学技能提升的成长平台。

改善教师生活条件。学校积极解决教师发展的各种后顾之忧,保障教师安居乐业。向梧州市争取到绩效工资“三倍控高线”,逐年提高教职工绩效工资收入,“十二五”末,教职工人均年收入基本实现翻番。近几年,教职工人均年收入不断增加。梧州市教师公共租赁住房项目即将交付使用,教职工限价商品房建设取得突破性进展。安置人才配偶工作,解决其子女入学问题。发放午餐补助和购买医疗保险门诊补充险,办理特大疾病和意外伤害保险,为高级职称和博士人才提供就医绿色通道。

三、存在问题

(一)师资队伍数量、结构与办学目标尚有差距

一是学校教师总量不足,生师比长期处于高位状态。教师总量和生师比与学校进一步提质扩量、加强内涵发展及建设特色鲜明的应用型高水平大学目标的要求存在差距。二是高学历、高级职称教师占比及分布不均衡,梯队结构不合理。学校专任教师中,正高级职称教师占比 6.43%,博士占比 12.31%,比例明显偏低。正高级职称教师主要集中在 50~59 岁年龄段之间,年龄偏大。外语、艺术、体育类专业及部分新办专业的高级职称、博士数量少,比例

偏低。

(二) 高层次人才队伍建设薄弱

一是缺少有影响力的教学名师、学术大家等高层次人才，高水平的学科和专业带头人数量不足，人才“雁头效应”难以显现。二是缺乏高层次的教学和科研团队。高层次人才利用率不高，主动性、积极性、创造性不强。后备高层次人才队伍的梯队建设不完备，团队影响力有限。

(三) 应用型教师队伍建设力度不够

一是“双师型”教师数量偏少。目前，学校“双师型”教师 103 人，占专任教师总数的 14.41%。其中，具有工程和行业背景教师占专任教师总数的 13.15%。二是部分教师参加行业企业实践锻炼的主动性不够，专业实践能力有待加强。三是专职实验技术人员数量不足，结构不合理。

(四) 教师发展服务体系不够完善

一是重引进、轻培养现象依然存在。虽然加大力度引进教授、博士等高级职称、高学历人才，师资队伍得到进一步充实，但有效的教师职业生涯发展支持服务体系有待完善。二是教师综合能力提升体系不够健全。学校对教师教学技能提升关注较多，对教师的科研、国际交流和创新创业等方面的能力关注不够。三是新晋升高级职称和考取博士学位的青年教师流失现象频发。

四、改进措施

(一) 多措并举，加快人才引进步伐

一是积极与地方政府沟通，申请核增编制，重新进行岗位设置。向地方编委办、人社局、财政局等相关部门争取政策支持，解决编制、岗位和绩效工资总量等制约学校发展的关键问题。积极探索“实名编制+非编人员控制”的编制管理模式，保障人才引进工作顺利开展。二是逐年完成人才引进计划，每年引进 30~50 名博士，增加师资队伍总量，改善师资队伍结构。人才引进向重点学科和师资薄弱专业倾斜。相比同类的非重点学科和非紧缺学科引进人才的安家费，增加 5~10 万元。三是加大人才引进宣传力度，拓展引才聚才渠道，建立全员参与、校院联动、多渠道和多层次的高层次人才招聘工作体系。通过制度激励，推动人才引进工作，切实落实人才工作奖励相关办法，对在人才引进和培养工作中作出贡献的单位和人员给予相应的奖励。四是推行学历培养和访学相结合的教师培养模式。有计划地选送教师到国内著名大学、科研院所、大型企业访学或研修，让更多的教师接受名校名师的教育、培养和熏陶。鼓励教师在访学的同时攻读学位，有效缓解学校专任业教师特别是新办专业高职、高学历教师数量偏少的现状。通过在职进修、脱产学习和攻读博士学位等形式，加大青年教师培养力度，鼓励他们到区外、国外重点科研院所学习深造。选拔一批骨干教师到海外知名高校或研究机构进行研修，拓展学术视野，提高教学水平和科研创新能力。

(二) 加大力度，实现高端人才突破

一是抓住历史机遇争取政策倾斜。学校将以自治区政府、梧州市政府支持梧州学院建设桂东南高层次应用型大学为契机，以硕士学位授予单位立项建设和广西一流学科建设为工作重点，争取适当倾斜措施，提升优势 29 学科实力，增强吸引力，为引进和培养高层次人才拓展空间，为实现广西和梧州创新发展、开放发展引进更多的高层次人才和优秀团队。二是继续探索多元化人才引进模式。进一步加大“4+8”人才引进措施执行力度，实施“一事一议”、全职聘用与柔性聘用、项目聘用制、年薪制和团队工资制等多种方式，进一步增强高层次人才和团队引进政策的吸引力和灵活性。发挥好高层次兼职教授的作用，加大对兼职教授工作条件、工资待遇的支持，积极营造良好的兼职工作环境，加大对教学、

科研、学科建设和人才队伍培养等方面的考核与奖励。三是提高人才引进的层次和待遇，增强竞争力。修订人才引进管理办法，提高人才引进层次，同时提高安家费、科研启动费、租房补贴，向高层次人才、领军人才和紧缺人才倾斜。四是进一步体现“以教学为中心，以人才为支撑”办学理念，继续实施“教学名师工程”“学科带头人培养计划”，遴选教学科研骨干教师作为培养对象，进行有计划地扶持。在绩效考核、绩效分配、职称评审和岗位设置等方面，向教学名师和学科带头人倾斜。五是加强高层次人才团队建设。充分发挥高层次人才的带头作用，加快高层次创新人才的培养和创新团队的建设，培养后备高层次人才队伍的梯队。重点支持以中青年骨干教师为中坚力量的学术研究团队，着力扶持重点学科专业中青年人才或具有较强发展潜力的中青年人才。

(三) 校地协同，构建应用型人才培养体系

一是进一步发挥校地、校企共建教学资源的优势，采用双职聘用、兼职、短期聘用和项目聘用等形式，聘请政府机关、企业、兄弟院校、科研院所和其他事业单位的专家、能手，担任兼职教师或实践教学指导教师。二是通过挂职锻炼，强化教师实践技能培养，实现教师挂职锻炼的覆盖范围由“点”向“面”的转化。制订教师在挂职锻炼期间的考核以及待遇政策，规范教师挂职锻炼的基本条件，明确挂职锻炼教师的职责和要求，协同挂职单位对教师工作的考核。三是大力培养“双师双能型”教师，支持教师参加各类进修、培训和访学，提高教学科研能力和学术水平，改善学历和学缘结构。在职称评审、岗位聘用等相关政策方面，向“双师双能型”教师倾斜。鼓励教师参加职业资格等级证书认定，促进教师实际操作能力的提高。四是进一步利用“政校企”联盟平台，建立一批集大学生实习就业、教师企业实践和产学研为一体的高质量合作基地，并形成长效运作机制。深化合作，通过应用技术研究、技术服务、技术开发和产学研结合等方式，组织教师到企业、科研单位参加挂职锻炼活动，提高教师的实践能力。五是依托重点学科、重点项目和重点实验室，聚集和培养一批高层次科研与教学创新人才、学科带头人、学术带头人，打造梧州市、广西高校、自治区级应用型人才小高地。

(四) 加强软环境建设，以良好的环境育才

一是继续完善教师能力服务发展体系。学校将按照统一规划、分工实施的原则，整合人事处、教师教学发展中心、科研处和国际交流处等单位的职责，将教师能力提升落到实处，促进教师全面发展。二是进一步加强制度建设，完善教师队伍培养培训制度体系。针对青年教师偏多的现状，加大力度执行“8 项师资培养措施”，强化制度落实，严格实行问责制。三是完善教师参加培训的约束与激励机制。落实全员培训制度，将教师参加培训情况与职称评审、岗位聘任、年度考核和评先评优相挂钩。四是拓宽和优化教师培养培训渠道和方式。进一步研究教师职业发展规律，根据不同需求，采用“个性化”培养模式，为教师个性化发展提供服务，搭建成长平台。五是构建校院两级培训体系。学校大力支持各二级学院组织开展教师培训工作，给予经费上的大力支持，对二级学院开展教师培训活动的流程、内容、规范性等方面提出明确要求，对组织培训活动较多的单位给予一定奖励。

《本科教学工作审核评估背景下师资队伍建设——以梧州学院为例》课题项目：梧州学院 2018—2019 年度校级教育教学改革工程，项目编号 WYJG2019A062

作者简介：何志伟（1982 年 7 月），男，壮族，广西南宁人，武汉大学工程硕士，助理研究员，研究方向：管理学。