

高校师资队伍建设现状及优化研究

符传铭 赵倩倩 高小亮

海口经济学院 海南海口 571127

[摘要] 建设高校师资队伍不但是高校提高未来发展竞争力的重要选择,同时也是更好服务于高校大学生的有效途径,对于提高我国人才培养质量,促进高校健康可持续发展具有重要的价值作用。为促进高校师资队伍的优化,从而建设一支高质量的师资队伍,笔者以《高校师资队伍建设现状及优化研究》为课题,从高校建设师资队伍的作用和意义入手,对其进行了全面而深入地分析,并在此基础上全方位、深层次地剖析了高校师资队伍建设现状,最后根据其存在的问题探究了高校师资队伍建设优化策略。

[关键词] 高校; 师资队伍; 建设现状; 优化策略

一、高校建设师资队伍的作用和意义

教师是提供教育工作的主体,他们的综合能力和综合素质对学生未来发展具有非常重要的意义。高校作为人才培养的主要基地,其师资队伍质量的高低不仅决定了其教育教学水平的高低,更会对其未来发展竞争力的提升起到决定性的作用。高校未来发展竞争力主要取决于其当前的“软实力”和“硬实力”。“软实力”主要指的就是师资队伍的质量,而“硬实力”则主要指的是学校教学、科研基础设施。自高校扩招以来,高校大学生的数量越来越多,而且随着社会不断发展,一些新兴产业也应运而生。企业的发展离不开人才的支撑,而高校作为人才培养的主战场更是通过开设各种各样的专业为这些企业培养人才。那么问题来了,没有高质量的教师团队作为基础,所谓的培养综合型人才就无从谈起。所以,高校建设师资队伍不仅是社会各领域对高等教育领域提出的一项基本要求,同时还是提高其未来发展竞争力的必然选择。

有些人会认为“没有教不会的学生,只有不会教的老师”,虽然这种说法并不完全正确,但是却也说明了教师对于学生的影响。“兵熊熊一个,将熊熊一窝”,教师的作用就像是一个将领一样,只有一名优秀的将领才能把这些“新兵蛋子”培养成一个个敢打胜仗、能打胜仗的工农子弟兵。我国正处于建设“一流高校、一流学科”的关键时期,但是如果缺乏高质量的师资队伍作为基础,那么完成这些宏伟目标将变得遥遥无期。政府在高等教育领域投入的人力物力越来越多,很多高校为了引进人才不仅极大提高了教师们的薪金待遇,而且还提供了各种各样的优惠政策,这也促使越来越多的高学历人才迈向祖国的教育事业,成为一名名光荣的教师。经济是提高一个国家国际影响力和国际地位的重要因素,而教育则是让这个国家屹立于世界民族之林的强大保证。“落后就要挨打”的说法已经被血淋淋的事实所证实,愚昧无知不仅会让一个强大的民族走向衰败、灭亡,同时还会影响到一个国家的气运,因此教育的作用就显得尤为关键。与中学教育不同,高校教育更具有特点,是决定一个人成长高度的关键时期。高校大学生属于一只脚迈进社会的群体,他们所处的环境决定了他们必须要有自主学习能力,在遇到问题时要有自己的判断力,不能总是想着依靠父母来帮助他们解决问题、扫清障碍。“师傅领进门,修行在个人”,虽然教师并不能完全决定一个学生未来发展之路,但是教师的存在确实可以起到画龙点睛之笔,能够在学生面临困惑时给他们启迪,从而使他们树立强大的信心勇往直前。而这些目标的实现都必须依赖于高校能够建设一支高质量的师资队伍,让这些师资队伍带领那些优秀的大学生为高校“开疆扩土”,为社会发展贡献力量。

二、高校师资队伍建设现状

建设高校师资队伍不但是高校提高未来发展竞争力的重要选择,同时也是更好服务于高校大学生的有效途径。作为高校“软实力”的典型代表,师资队伍往往是吸引学生的重要因素。有些高考生在择校时并不单单只看学校的综合排名,而是把师资队伍质量也当成是一个重点考察的项目。无论是国内高校顶尖学府,还是国内一般的高校都希望那些优秀的学生能够报考自己的学校,从而将这些优秀学生培养成才。但是,如果没有高质量的师资队伍作为前提,再好的“璞玉”也会被白白浪费掉。为了给广大在校学生提供更好的师资力量,也为了能够提高自身教学“软实力”,国内越来越多的高校将资源投入到了师资队伍建设环节,而他们的这种做法确实也吸引到了很多的人才投身到高校建设过程当中。但不可否认的是,当前高校师资队伍建设现状并不理想,仍然存在较多的问题。

(一) 只注重数量而忽视了质量

“量变引起质变”是一个永恒的真理,但是当数量达到多少才能真正地完成质量的转变则没有人能说清楚。经济是一个国家的命脉,更是一个民族崛起的必然保证,没有一定的经济实力作为基础,那么让国民获得生活的幸福感和满足感就是一句空谈。自改革开放以来,中国国民经济发展水平得到了极大的提升,全面建设小康社会的目标已经基本实现,这都是党中央英明领导以及广大人民群众辛勤劳动而取得的伟大成果。但是经济的发展在很大程度上要依赖于教育事业的发展,所以做好教育事业是整个社会的殷切期盼。部分高校在招聘师资队伍时所设置的门槛非常低,只要学历和专业符合,那么就是来者不拒,根本就没有对这些人综合能力和综合素质进行考察,考察内容非常片面而不具体,这也给一些“纸老虎”滥竽充数的机会,不仅造成了高校教育资源的浪费,而且也影响到了学生对学校师资队伍质量的评价。在建设师资队伍时只关注数量而忽视质量的问题在一些新成立的学院、新成立的专业尤为常见,这也是新学院、新专业不能吸引学生报考的主要原因之一。所以,为了打破这种现状,学校必须要有“兵贵于精而不在于多”的思想,提高师资队伍建设门槛,对每一位学生负责、对学校未来发展负责。

(二) 只注重教师入职培训而忽视过程培训

当今社会各行各业的发展速度都非常快,尤其是互联网行业更是以“一日不见如隔三秋”的速度飞速发展。作为现代高校教师,他们也应该为自己及时补充能量,为应对更多的教学挑战做好准备。但是,就目前的情况而言,国内高校一般只注重对教师入职之前的培训,但是却大大忽视了对教学过程的培训,致使很大一批教师放松了对自己的要求,每天在工作岗位上得过且过。不仅如此,由于缺乏严格的绩效考核制度,还使的一部分教师存在非常消极的工作态度。比如,有些教师非常的认真负责,但是他们每天累死累活挣

得的工资与那些每天只知道“游手好闲”的教师挣得的工资一样多，甚至有时候还不如他们挣得多，那么长此以往，这必然会导致整个师资队伍的教学风气每况日下，最终导致教师队伍质量整体下降，这对于高校发展必然是致命的。教师本应该给学生树立良好的学习榜样，如果授课教师每天只是消极地、定时定点地完成自己的教学任务，而不是设身处地地为学生着想，那么学生也不可能认真对待这门课程，学生也就不可能掌握这门课程的精髓。

(三) 评价教师时忽视了学生的作用

与过去不同，高校教师工作岗位不再是“铁饭碗”，所以这在一定程度上给高校教师带来一定的心理压力。学生是享受教育教学服务的主体，所以在评价教师时他们更有话语权。然而，国内部分高校并不重视教师评价工作，而且即使有一些评价工作也基本上都流于形式，并不能让教师得到最为客观的评价结果。优秀师资队伍的建设必须要有严格的监督管理环节，这样我们所建设完成的教师队伍才能被学生认可。让学生参与到教师评价环节无可厚非，因为这不仅是学生的一项基本权力，同时也是他们的一项义务。但有些高校并没有让学生参与到教师评价过程中，有些学生可能会派几个学生代表去评价教师，但是这些学生基本上都是“托儿”，只会用一些溢于言表的华丽辞藻去赞美教师，而不是从客观的角度评价教师，那么评价结果的可信度和真实度可想而知。所以从这个角度来讲，如果没有学生参与到师资队伍建设环节，并且没有赋予他们评价教师的权力，那么师资队伍的质量将很难得到学生的认可。

三、高校师资队伍建设优化策略

建设高质量的师资队伍不仅是提高高校未来发展竞争力的必然选择，同时也是培养学生对高校教育认同感和满足感的重要基础。当然，高校师资队伍建设关乎到每个大学生的根本利益，所以他们并不能以一个旁观者的身份冷眼旁观，而是要把自己当成是一个负责人积极参与其中，为提高教育软实力做出贡献。为此，高校可以从以下几个方面入手：

(一) 提高教师应聘门槛

在很多时候，“量变引起质变”的思想都不是切实可行的。比如，就高校而言，其教育资源非常有限，所以不可能在师资队伍建设环节投入无限的资源，那么想通过量变引起质变的思路就行不通了。为此，高校应该提高教师应聘门槛，不仅要对应聘者的学历、专业等方面做出要求，同时还要考察他们的综合能力和综合素养，甚至还应该考察他们的工作历史，婉拒那些频繁“跳槽”的人，为学生守好第一层屏障。对于一些新成立的学院和专业，学校要将更多的教学资源投入其中，通过招聘一些“行业大牛”来吸引学生报考，从而使的学院和专业能够形成良性循环，进而快速发展。有良师这块“活招牌”，那么这些新专业、新学院乃至整个高校都不需要为发展前景发愁。所以，这就需要高校能够为建设师资队伍做出实质性的努力。

(二) 加强对师资队伍的培养培训

高校作为人才培养基地要把发展目光放的长远一些，要真正地教师当成是学校一笔宝贵的财富，加强对师资队伍的培养培训，提高他们的教育教学水平。在新时代背景下，教师所沿袭的教学方式、所秉承的教学思想可能都已经过时，所以在这种情况下他们必须要汲取新的营养，通过学习一些新思想、新理论来提升自己。高校大学生作为年轻群体的代表，他们身边充满了各种各样的新鲜事

物，尤其是在互联网技术的影响下，他们的思想和观念更新速度非常快。虽然说教师并不需要让自己的思想紧跟学生的脚步，但是如果能够消除他们与学生存在的思想代沟，那么教师们就可以让整个教学活动更有针对性，从而得到学生的认可。为此，高校必须要重视对教师的培养培训，让教师学会反思他们在教学过程中所存在的问题，在不断反思和纠正的过程中提升自己。与此同时，学校还要对教师培养培训的结果进行考核，避免一些教师不认真对待培养培训活动。

(三) 在评价教师时赋予学生更多的权力

教学评价是激励教师努力工作的有效途径，也是建设师资队伍中不可或缺的重要环节。在这个过程中，学校要认识到学生的作用，赋予学生更多的权力。评价方式要多种多样，评价的内容也应该全面而细致，当然，要鼓励每个学生都积极主动地参与到评价活动中。在评价方式选择上，学校可以采取“线上评价+线下评价”的方式，让学生有更多的选择机会。并不是每个学生都能从客观的角度进行评价，所以对于评价结果要认真筛选，将那些无效数据剔除，使每一个教师都能得到一个公平公正而且有说服力的评价结果。在此之前，学校要向学生说明评价教师在建设师资队伍过程中的重要性和必要性，明确学生的责任和义务，鼓励他们每个人都参与其中，并且合理地教师进行评价。

(四) 高校应加强教师的综合素质

高校教育教学质量的提升与高校教师自身综合素质的高低是紧密相连的。因此，高校加强教师的综合素质的培养与提升是打造高质量师资队伍团队建设的重要工作内容。加强教师综合素养的方法有很多种，如高校可以与教师自身的实际情况相结合，制定个性化的培训方案，来提升教师自身的综合素质。高校要注意对教师的培训要以“实效”为核心，为教师提供实用有价值的学习，使得教师能够学以致用，成为高校的管理者或科研的领军者。除此之外，高校要采取相应的措施来调动教师攻读学位的积极性，制定相关的政策，为成绩突出者给予公费攻读的进修机会。

四、结束语

综上所述，高校建设师资队伍不仅是社会各领域对高等教育教学领域提出的一项基本要求，同时还是提高其未来发展竞争力的必然选择。从当前高校师资队伍建设现状来看，高校师资队伍建设现状并不理想，仍然存在较多的问题，这些问题的存在不利于高素质师资队伍的建设。为打造高校高质量师资队伍，就必须针对其存在的问题认真分析，对症下药，从而对其进行改革与创新。由此可知，《高校师资队伍建设现状及优化研究》这一课题具有重要的价值意义。

参考文献：

- [1] 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.
- [2] 张晓英. “双一流”背景下西部高校师资队伍建设的系统动力学分析 [J]. 改革与开放, 2017(18):127-128+130.
- [3] 杨松, 卜桂春. 慕课时代高校师资队伍建设现状分析 [J]. 科教导刊 (上旬刊), 2017(09):58-5
- [4] 独立学院师资队伍规划建设实证研究——以湖南省 H 独立学院为例 [J]. 张友福, 余朝兵. 民族论坛. 2009(11)