

新时代高校教师队伍建设的策略分析

陈玉娇

南昌工学院 330108

摘要: 在新时代背景下, 高等教育改革迎来了新的发展契机, 教师队伍建设也迎来了新的机遇。新时代高等教育的大发展、新一轮科技与产业革命的到来, 已对高校教师队伍思想的建设、教师素质的提升提出新要求。必须以习近平新时代教师发展观为指导, 深刻认识当前高校教师队伍思想建设的问题, 以高校教师教学发展中心为切入点, 通过多方的共同发力, 努力提升高校教师教学能力, 打造一流的新时代高校教师队伍。因此, 本文重点研究新时代高校教师队伍建设的策略, 以期适应新时代高等教育发展的需求。

关键词: 新时代; 高校教师; 队伍建设; 有效策略

引言:

高校教师队伍建设是高等教育发展的关键。在新时代背景下, 社会对高等教育的质量和人才培养提出了更高要求。为了应对这些挑战, 加强高校教师队伍建设显得尤为重要。高校教师不仅是知识的传授者, 更是学生成长的引路人, 其思想政治素质和师德师风直接影响着学生的价值观和道德观。通过全面加强党的领导, 落实立德树人根本任务, 不断提升教师思想政治素质和师德师风素养。

1. 新时代高校教师队伍建设思想内核

党的二十大为新时代高校教师队伍建设指明了方向, 注入了强大的思想动力。

二十大强调教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。这一理念深刻融入了高校教师队伍建设思想内核中。高校教师作为教育事业的中坚力量, 肩负着培养创新人才、推动科技进步的重任。在新时代, 高校教师队伍建设思想内核应以立德树人为根本任务。教师不仅要传授专业知识, 更要注重培养学生的品德修养和社会责任感, 使学生成为德才兼备的社会主义建设者和接班人。同时, 要强化教师的创新意识和能力。二十大提出创新是第一动力, 高校教师应积极投身科研创新, 推动学术前沿探索, 将创新成果融入教学, 培养学生的创新思维和实践能力。此外, 还需注重教师的社会服务意识。鼓励教师将科研成果应用于实际, 为解决社会发展中的重大问题贡献力量, 从而实现教育、科技、人才的协同发展^[1]。总之, 结合二十大精神, 新时代高校教师队伍建设思想内核应围绕立德树人、创新驱动和社会服务展开, 打造一支高素质、专业化、创新型的教师队伍, 为实现中华民族伟大复兴的中国梦提供坚实的人才支撑。

2. 新时代高校教师队伍建设的意义

2.1 有利于提升高等教育质量, 培养创新人才

高校教师是高等教育质量提升的关键因素。在知识经济时代, 社会对人才的需求日益多样化和高端化, 要求高校培养具有创新精神、实践能力和国际视野的高素质人才。一支优秀的高校教师队伍, 具备深厚的学术造诣、丰富的教学经验和先进的教育理念, 能够为学生提供高质量的教育教学服务。优秀的教师能够设计出富有启发性和挑战性的课程, 激发学生的学习兴趣 and 探索欲望。他们不仅传授专业知识, 更注重培养学生的思维能力、创新能力和解决问题的能力。通过引导学生参与科研项目、实践活动和学术交流, 教师能够帮助学生将理论知识与实际应用相结合, 提升学生的综合素质和竞争力。

2.2 有利于推动学术研究创新, 服务国家发展战略

高校是学术研究的重要阵地, 高校教师队伍建设对于推动学术研究创新、服务国家发展战略具有重要意义。在新时代, 我国面临着经济转型升级、科技创新突破、社会治理创新等一系列重大挑战, 需要高校在基础研究、应用研究和前沿技术研究等方面发挥重要作用^[2]。一支高水平的高校教师队伍, 能够聚焦国家重大需求和学术前沿问题, 开展深入的研究工作。他们具备敏锐的学术洞察力、扎实的研究基础和创新的研方法, 能够在各自的学科领域取得突破性的研究成果。这些研究成果不仅能够推动学科的发展, 还能够为解决国家发展中的实际问题提供理论支持和技术方案。

3. 高校教师队伍建设存在的问题

3.1 教师队伍结构失衡

3.1.1 年龄结构不合理

在部分高校中, 教师队伍的年龄结构呈现出两极分化的态势。一方面, 有大量的年轻教师刚刚步入教学岗位, 他们充满活力和创新精神, 但往往缺乏丰富的教学

经验和深厚的学术积淀。另一方面,一些高校存在着较多临近退休的资深教师,虽然他们教学经验丰富、学术造诣深厚,但可能在对新技术、新观念的接受和应用上相对滞后。这种年龄结构的不平衡可能导致教学方法和理念的传承出现断层,影响教学质量的持续提升。

3.1.2 学缘结构单一

部分高校在招聘教师时,倾向于选择本校毕业的学生,或者来自少数几所知名高校的毕业生。这导致了教师队伍学缘结构的单一化。学缘结构单一可能会限制学术思想的交流与碰撞,容易形成固化的学术圈子和思维模式,不利于学术创新和学科的多元化发展。

3.1.3 职称结构不合理

高校教师职称结构存在“金字塔”型分布的情况,即高级职称教师比例相对较低,中级和初级职称教师占比较大。这种职称结构的不平衡可能导致在科研项目申请、学术资源分配等方面存在不公平现象,影响教师的工作积极性和职业发展动力^[3]。同时,高级职称教师的不足也可能限制高校在学术领域的影响力和学科建设的速度。

3.2 教师专业发展支持不足

3.2.1 培训体系不完善

尽管许多高校意识到教师培训的重要性,但现有的培训体系往往存在诸多缺陷。培训内容与实际教学和科研需求脱节,缺乏针对性和实用性。培训方式较为单一,多以集中授课、讲座为主,缺乏实践操作和个性化指导。此外,培训时间安排不合理,常常与教师的教学和科研工作冲突,导致教师参与度不高。

3.2.2 缺乏个性化的职业规划指导

高校在教师职业发展规划方面的指导不足,未能充分考虑到每位教师的专业背景、兴趣特长和职业目标。对于新入职的教师,往往只是提供一般性的入职培训,而没有为其量身定制长期的职业发展路径。这使得教师在职业发展过程中感到迷茫,缺乏明确的方向和目标,影响其个人成长和对学校的归属感。

3.2.3 科研资源分配不均

在科研资源的分配上,存在着向少数知名教授和重点学科倾斜的现象。年轻教师和处于弱势学科的教师往往难以获得足够的科研经费、实验设备和研究团队支持。这不仅限制了他们的科研创新能力,也容易导致教师之间的发展差距进一步扩大,影响教师队伍的整体稳定和发展。

3.3 教师评价机制不完善

3.3.1 重科研轻教学

当前高校教师评价机制中,科研成果往往占据主导地位,教学质量的评价相对薄弱。教师为了追求科研项目和学术论文的数量与质量,可能会减少在教学上投入

的时间和精力。这导致教学工作被忽视,影响了人才培养的质量。此外,过于强调科研成果的量化指标,如论文发表数量、课题经费数额等,容易引发学术浮躁和功利主义倾向。

3.3.2 评价指标单一

评价指标往往侧重于教师的学术成果和教学表现等可量化的方面,而对教师的师德师风、社会服务、团队合作等难以量化的素质和能力关注不足。这种单一的评价方式无法全面、客观地反映教师的工作绩效和综合素质,也不利于引导教师全面发展。

3.3.3 评价过程缺乏动态性和反馈机制

教师评价通常是定期进行的阶段性评估,缺乏对教师日常工作表现的动态跟踪和及时反馈。这使得教师无法及时了解自己的优点和不足,难以进行针对性的改进和提升。同时,评价结果的运用也不够充分,未能与教师的薪酬待遇、职称晋升、岗位聘任等紧密挂钩,导致评价的激励作用未能得到有效发挥。

4. 新时代高校教师队伍建设的策略

4.1 优化教师队伍结构,实现多元化与均衡发展

4.1.1 调整年龄结构

为解决高校教师队伍年龄结构失衡的问题,高校应制定有针对性的人才引进计划。一方面,积极招聘具有丰富教学和科研经验的资深教师,他们能够为年轻教师提供指导和榜样,传承优良的教学传统和学术精神。另一方面,加大对优秀青年教师的引进力度,为教师队伍注入新鲜血液和创新活力。

4.1.2 丰富学缘结构

高校在招聘教师时,应拓宽招聘渠道,避免过度集中于本校或少数几所高校的毕业生。积极吸引来自不同地区、不同高校、不同学科背景的优秀人才,促进学术思想的交流与融合。此外,可以通过开展学术交流活动、联合培养项目等方式,增加教师与外校、外单位的合作机会,丰富教师的学术视野和经历。

4.1.3 优化职称结构

为了改善职称结构不合理的状况,高校应建立科学合理的职称晋升制度。一方面,要为年轻教师和中级职称教师提供更多的晋升机会和发展空间,打破职称晋升的论资排辈现象。例如,可以设立专门针对青年教师的职称晋升通道,或者在职称评定中适当增加教学成果、创新实践等方面的权重^[4]。另一方面,加强对高级职称教师的考核与管理,确保其在学术研究和教学工作中持续发挥引领作用。

4.2 加强教师专业发展支持,提升教师综合能力

4.2.1 完善培训体系

构建一个全面、系统且贴合实际需求的教师培训体

系至关重要。培训内容应涵盖教学方法、课程设计、学术研究、教育技术等多个方面，并且要根据不同学科、不同职称和不同发展阶段的教师进行定制化设计。例如，为新入职的教师提供教学基本功培训，包括如何备课、授课、评价学生等；为中级职称教师提供课程改革和教学创新方面的培训；为高级职称教师提供学术前沿和团队领导能力方面的培训。

4.2.2 提供个性化职业规划指导

高校应设立专门的教师职业发展指导中心，为教师提供一对一的职业规划咨询服务。在教师入职之初，通过与教师的深入交流，了解其专业背景、兴趣爱好、职业目标等，为其制定个性化的职业发展路径。例如，对于有志于从事教学工作的教师，提供教学能力提升的培训和机会；对于倾向于科研的教师，协助其申请科研项目、组建研究团队。在教师的职业发展过程中，定期进行跟踪评估，根据教师的发展情况和需求变化，对职业规划进行调整和完善。

4.2.3 均衡科研资源分配

为了促进教师队伍的整体发展，高校应建立公平、公正、透明的科研资源分配机制。在科研项目申报、科研经费分配、实验设备使用等方面，要综合考虑教师的研究能力、研究潜力、研究项目的意义和创新性等因素，而不仅仅依据职称和以往的科研成果。设立专门的科研启动基金，为年轻教师和处于弱势学科的教师提供开展科研工作的初始资金支持。同时，搭建科研合作平台，鼓励不同学科、不同职称的教师开展合作研究，实现资源共享和优势互补。例如，可以成立跨学科研究中心，组织教师开展联合攻关项目，促进学科交叉融合和协同创新。

4.3 完善教师评价机制，激发教师工作积极性

4.3.1 平衡教学与科研评价

建立科学合理的教师评价体系，将教学工作与科研工作置于同等重要的地位。在评价指标中，增加教学质量、教学改革成果、学生培养效果等教学相关指标的权重，鼓励教师将更多的精力投入到教学工作中。例如，可以通过学生评价、同行评价、教学成果评估等方式，全面评价教师的教学工作；设立教学优秀奖、教学改革项目等，激励教师积极探索创新教学方法和模式。同时，对于科研成果的评价，要注重质量和创新性，而非单纯追求数量。鼓励教师开展具有原创性、突破性的研究工作，减少对短期功利性成果的过度追求。

4.3.2 构建多元化评价指标

除了教学和科研成果，将师德师风、社会服务、团队合作等方面纳入教师评价体系。师德师风是教师的立身之本，应通过学生反馈、同事评价、师德考核等方式进行评价。社会服务方面，可以考察教师参与企业合作、社区服务、科普活动等的情况^[5]。团队合作能力则可以

通过团队成员评价、团队成果等进行衡量。

4.3.3 建立动态评价与反馈机制

实施动态的教师评价，不仅关注定期的阶段性评价结果，更要注重对教师日常工作表现的跟踪和评估。利用信息化手段，建立教师工作档案，实时记录教师的教学、科研、社会服务等方面的工作情况。同时，及时向教师反馈评价结果，帮助教师了解自己的优势和不足，明确改进的方向。提供针对性的培训和支持，促进教师不断提升自己的能力和水平。例如，定期组织评价结果反馈座谈会，让教师与评价者进行面对面的交流，共同探讨发展策略。

5. 结语

综上所述，新时代高校教师队伍建设是一项具有深远意义和挑战性的任务。通过优化队伍结构、加强专业发展支持以及完善评价机制等策略，为打造高素质、创新型的教师队伍迈出了坚实的步伐。然而，这只是一个开始。教师队伍建设是一个持续的过程，需要高校、政府和社会各方的长期关注和投入。未来，我们要不断适应教育发展的新趋势和新需求，持续改进和创新建设策略。相信在共同的努力下，高校教师队伍将不断壮大和优化，为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，为推动国家的科技进步和文化繁荣，发挥出更加关键和积极的作用。让我们携手共进，共创高校教师队伍建设的美好未来！

参考文献：

- [1]周尤, 窦御萌, 王鑫. 新时代背景下高校体育教师队伍建设现实困境及改革策略 [J]. 辽宁体育科技, 2024, 46 (03): 123-128.
- [2]马金梦, 戴家芳. 新时代高校课程思政教师队伍建设困境与优化策略 [J]. 安徽电子信息职业技术学院学报, 2023, 22 (01): 82-85.
- [3]邹日华. 新时代高校课程思政教师队伍建设策略研究 [J]. 产业与科技论坛, 2022, 21 (22): 248-250.
- [4]薛璟. 新时代高校党建工作与教师队伍建设深度融合的策略分析 [J]. 品位·经典, 2022, (19): 74-76.
- [5]刘园园. 新时代高校思政课教师队伍建设困境与优化策略 [J]. 北京印刷学院学报, 2021, 29 (02): 99-101.

作者简介：陈玉娇 汉族；女 籍贯：黑龙江大庆人 单位：南昌工学院 职称：助教 学历：硕士研究生 民族：汉族 出生年月日：1995年5月 研究方向：马克思主义中国化与思想政治教育研究