

高校师资队伍建设及评价策略研究

任峰,孙宁云

(新乡医学院,河南 新乡 453003)

摘要:随着高等院校办学规模的扩大,师资数量不断增加,师资队伍建设成为影响高等院校进一步深化教育改革发展的的重要因素。在加快教育现代化、建设教育强国的关键时期,高等院校要全面深化教育评价改革,充分发挥评价的指挥棒作用,以推动师资队伍全面高质量可持续发展。文章在分析高等院校师资队伍建设及评价现状的基础上,探讨了优化高等院校师资队伍的策略。

关键词:师资队伍;建设;评价;高校

中图分类号:G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**1007—6921(2022)09—0042—02

2019年习近平总书记在学校思想政治理论课教师座谈会上强调,要全面贯彻党的教育方针,解决好培养什么人、怎样培养人、为谁培养人这个根本问题。2020年,教育部等六部门发布了《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》,中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》等文件,对师资队伍建设和评价提出了更高的要求。目前,高校师资队伍能力和质量还不能完全满足国家和社会的需求,笔者在分析高校师资队伍建设和评价现状的基础上,提出优化师资队伍建设和评价的策略。

1 高等院校师资队伍建设现状

在人才强国、人才强校的时代背景下,高水平的人才竞争更加激烈,素质优良、结构合理的师资队伍是突破口也是关键点,师资队伍建设水平决定着高校的综合实力和竞争力。近年来,高校虽然已经非常重视师资队伍建设工作,但受顶层设计、体制机制等的影响,就现阶段高校师资队伍建设的现状来看,还存在一定的问题。

1.1 师德师风建设水平有待提高

教师担负着教书育人的使命,是灵魂和人格的塑造者,而部分教师受社会一些不良风气的影响,其自律性、思想意识等相对薄弱,教师的行为举止会潜移默化地影响到受教学生,高校师资队伍的思想政治、师德师风的统领作用需进一步加强。高校在师资队伍建设与评价过程中必须把师德师风作为第一标准,加强思想政治引领,将立德树人要求贯穿人才培养全过程,常态化推进师德师风建设。

1.2 教师结构不尽合理

①年龄结构:青年教师和老教师比例偏多,中年骨干教师数量相对较少,中坚力量不足,如不及时优化,容易出现人才断层现象。②学历结构:博士研究生学历比例偏少,特别是老教师学历普遍偏低,大部分靠经验主义教学,不能紧跟理论前沿,缺乏创新性。③职称结构:具有中级及以下职称者比例偏多,由于受到职称比例结构及特聘条件的要求,高级以上职称指标比例较小,造成教师职称晋升困难,一定

程度上加大了人才流失率。④学缘结构:具有海外背景的教师比例较低,部分存在学术“近亲繁殖”。

1.3 教师培训不够系统化

教师队伍整体素质水平有待提升,部分教师素质能力难以适应新时代人才培养的需要,专业化水平需进一步提高,新时代教育背景下,教师发展不平衡、不充分、不适应,国际化水平低。教师整体素质需通过系列培训来提升,而目前教师培训在一定程度上存在片面化、散点化的问题,与学校人才发展项目契合度不够,培训结果在师资队伍建设中各环节中应用不充分。

2 高等院校师资队伍评价现状

科学合理的教师评价制度可使教师清楚地认识到自身的教学科研服务能力水平,促进其更好地成长与发展。当前有部分高等院校师资队伍评价缺少顶层设计,系统性不强,评价结果不能如实反映教师的真实教学科研水平,教师的配合度和满意度不高。

2.1 定性评价多,定量评价少

大多高校在对教师进行评价时以定性评价为主,多为主观判断,定性分析所占比重较大。评价大多流于形式,评价结果主观性较大,基本上都是合格以上,评价结果的信度和效度较低。

2.2 评价主体较为单一

对高校教师的评价大多是学生评价和督导组评价为主,第三方评价参与不够,评价主体不够多元,评价者出于管理方面或面子方面的问题,并不能对教师的实际能力进行客观公平的评价,导致很多评价结果都处于中间水平。

2.3 评价手段趋同,评价标准一刀切

高校对教师的评价大多采用有效性评价,评价内容多为普遍性和常规性的问题,重视对结果的评价、忽视对过程的评价,重视对数量的评价、忽视对质量的评价,重视对科研的评价、忽视对教学的评价,重视评价标准的统一、忽视教师之间、学科之间的差异,最终导致评价结果不具针对性,缺乏更客观、更系统的评价体系。

3 高等院校师资队伍建设及评价策略

收稿日期:2021—12—20

基金项目:2019年河南省教育厅人文社会科学研究项目“医学院校青年教师教学能力PMPI评价体系的构建与应用”(2019—ZZJH—060),主持人:任峰。

作者简介:任峰(1978—),女,河南信阳人,博士,新乡医学院基础医学院院长,主要从事教育学和管理学研究。
孙宁云(1985—),女,河南周口人,硕士研究生,人事处经济师,主要从事人力资源管理研究。

要实现师资队伍可持续发展,在保证师资队伍规模和结构能够满足学校事业高质量发展的需要外,更重要的是存量师资队伍整体质量的提升。笔者在分析目前高校师资队伍建设和评价现状的基础上,从加强师德师风建设、人才引培赋能、分类评价、人才激励等方面提出师资队伍优化策略。

3.1 提高教师师德师风水平

高校担负着为社会培养和输送优秀接班人的使命,教师作为知识的传播者和创造者,其职业的特殊性决定了教师师德师风具有独特的特点,高校师资队伍师德师风建设是一项长期而艰巨的任务。始终坚持党委的统一领导,充分发挥师德师风的引领作用,提升师德师风要求,加强师德考核力度,将师德师风教育和师德师风考核贯穿教师职业发展全过程。不断规范师德师风教育和培训制度,将师德考核作为教师年度考核、专业技术职务评聘、教师聘用和资格认证等的首要条件,引导教师树立正确的职业理想,提升教师在职业责任、职业纪律、职业作风和职业技能方面的整体水平。加强师德师风先进宣传和师德师风师范惩处力度,强化榜样引领,注重感召,弘扬楷模,形成强大正能量,对违反师德师风的行为零容忍,实施师德失范一票否决。

3.2 加大师资队伍引进和培养力度

学校要实现高质量的发展,必须有规模相当的师资队伍相匹配。根据学校岗位需求,实施因岗设人,坚持以需求为前提,以质量为本,靶向引才,精准育才。

根据专业需求差异,以开放、务实、包容、共享的柔性引才引智方式,有针对性地制定人才引进计划,着力搭建吸引和集聚人才的平台,坚持聚天下英才而用之。对人才进行靶向分析、定向跟踪,做到人才引进有方向、有重点、有策略,广开渠道、持续发力、精准遴选。同时将引人用人权限下放至二级学院,充分调动二级学院的自主选择权,二级学院可以按照自身实际的发展和战略规划方向,制定适合自身标准的选人用人制度。

教师职业发展能力培养贯穿整个职业发展阶段,针对不同类型、不同成长阶段的教师,应通过制定个性化、针对性的成长规划实现个人全面发展。为使高校教师接受前沿理念,拓宽教学与学术视野,切实提高教师育人水平和科研能力,在新时代背景下,加强自主培养,在教育培训、职业规划、咨询服务、改革研究、资源建设、教师国际化等方面进行系统建设,构建全方位教师发展咨询与资源平台,形成完善的教师培养体系。促进教师个体发展与人才培养深度融合,不断创新培训模式,针对不同教育背景、不同工作年限、不同工作经历的教师,分层分类开展针对性培训,赋能教师综合水平提升。

3.3 实施分类评价,激发教师活力

为全面贯彻落实深化新时代教育评价改革的总体方案,高校需加强顶层设计,结合学校发展实际,建立并优化教师业绩考核评价机制,坚持全面评价与突出重点相结合、分类指导与分层评价相结合、发展性评价与奖惩性评价相结合等考核评价原则,尊重学科差异,根据岗位类型不同、区分不同研究方向,破除“五唯”倾向,针对不同层次、不同系列的教师建立与之相对应的评价体系,充分发挥评价的指挥棒作用。科学设置评价标准,根据教师学科、成长

阶段的不同对考核评价标准进行动态调整,合理设立突出质量导向和实绩贡献的评价指标,使评价能真正反映高校教师教学科研能力水平的真实状况。加强评价结果的合理利用、加强评价结果共享,避免多头、频繁、重复评价。把品德作为评价的首要内容,改变“重科研,轻教学”的倾向,实行教学成果与科研成果等效的评价机制,教学评价重点突出教育教学实绩,改进高校教师科研评价导向,坚持凭知识、创新、能力、实绩、贡献评价教师,鼓励教师在不同岗位、不同研究领域作出各自贡献。

职称评聘工作对高校引人、用人、留人工作同样发挥着重要的导向作用,强化分类评价制度,加强对质量和突出贡献的评价,以岗位用人制度为基础,创新职称评聘工作,使学校优秀人才、特殊人才脱颖而出。在职称评聘中,按照不同岗位、不同研究类型,制定科学合理的分类分层评价标准,并适当地将职称评审权下放,二级学院按照自身发展目标定位、学科性质不同和师资队伍建设的需要,根据学校职称评审总体方案要求,自主制定评价标准、评价形式、评价程序。

3.4 强化人才激励,提高教师动力

教师的薪酬待遇水平是高校引人和留人的关键影响因素之一,因此,高校应建立较为灵活的薪酬待遇制度,不断提高教师的薪酬待遇和保障,并向教学科研一线倾斜、向突出贡献倾斜、向优秀和骨干教师倾斜,为教师解决经济问题上的后顾之忧,让广大教师、科研人员沉在一线抓教学、专心致志搞科研。

为更好地体现教师的职业价值,各高校必须结合自身事业发展和财力情况,全面深化绩效分配改革。以“按劳分配、优绩优酬”的分配原则,重质量轻数量,突出创新、能力、质量、实效、贡献等,探索实施激励与约束并重、精神和物质结合、岗位职责和收入匹配的分配激励机制,提高高校教师针对工作的获得感、幸福感和荣誉感,提升教师工作动力和创造力。

4 结束语

新时代高校师资队伍建设和评价是一项战略任务,需要从高校事业发展规划出发,建立良好的岗位用人制度、评价制度和激励制度,实现师资队伍高质量可持续发展。在高校高水平师资队伍建设和过程中,要将师德师风建设贯穿教师发展全过程,根据学校发展需要不断扩大师资队伍规模、优化师资队伍结构,搭建教师交流学习平台,建立系统化、个性化的职业培训。师资队伍活力、潜力和动力的激发离不开科学合理的评价和激励机制,高校要根据深化新时代教育评价改革总体方案的要求,全面推进分类评价,建立突出质量、创新和实绩贡献的绩效分配机制,实施较为灵活的薪酬制度,让人人尽展其才,优秀人才脱颖而出,实现师资队伍健康长效发展。

【参考文献】

- [1] 王敬涛.“双一流”视角下的地方高校师资队伍建设——以辽宁省地方高校为例[J]. 沈阳大学学报(社会科学版),2021,23(1):85—90.
- [2] 钱玲.“双一流”背景下高校教师绩效评价指标体系与模型[J]. 经济研究导刊,2021(6):93—95.
- [3] 张余威,吴玥.新时代背景下高校高水平师资队伍建设研究[J]. 中外交流,2021(1):800.

(下转第46页)

认真对待,身为科研项目实施和资金的直接负责人,要树立科学的原则和底线,树立科学的信用和风险防范意识,远离科学红线。

3.2 规范内控制度

依据国家、部委、自治区制定的相关科研政策,根据研究院的工作实践,在财务部门和科研部门牵头下,通过各部门协调、配合、专业咨询服务机构协助,经过初稿、修改、再审、再改、测试、审批等多个环节,最终经单位党组会审议批准后,正式发布实施。后期适时地进行补充、修订、完善,保证科研活动及科研管理等内控制度的及时和有效性。科研部门还应承担起政策顾问的职责,对相关的制度进行细致的解释和解答,使其成为内控制度的核心内容和思想。科研管理人员严格执行各项管理办法,科学地对科研项目进行管理,确保科研计划的顺利进行。

3.3 强化风险防控

由科研部门与财务部门共同负责,强化危机意识与预防能力,对各个部门的整体运作过程进行细致的分析,并绘制出一张详尽的内部控制流程图,以确定风险所在。通过组织实施风险评价,对危险因素进行剖析,制订相应的对策,以健全内部控制体系,加强风险控制体系,将现有的内控制度系统化,并实现闭环。这样就可以保证制度执行的全覆盖,坚决抵制灰色地带。

3.4 精细岗责分配

岗位设置、岗位职责的确定保证了职责的明确清晰、不互相推诿,建立了多个部门齐抓共管、形成合力的内部治理格局。重视提高科研管理人员的专业技术能力和工作的整体质量,系统地开展全面的岗位综合技能培训与科学研究管理技能培训。各部门要有效联动、相互制衡、认真梳理各工作流程,并编制《内部控制手册》和《科研管理手册》。从事科研管理的人员要快速掌握相关制度,熟练掌握业务流程,对科研人员进行热情的引导和协助。对科研工作者主动适时地开展必要的系统训练和操作程序的训练,使其明确有关规定和办事程序。同时,还要进行各种形式的警告和教育活动,谨慎严守学术与纪律底线与红线。

3.5 完善信息系统

加快建立科研管理信息系统,数据实时高效共享,实现科研项目全过程信息化管理与痕迹化管理。相关科研管理人员应合理缩短各类科研数据的统计与分析时间,进而减少科研人员科研经费报账的审批时长。各部门间可共享数据、各取所需、无缝对接,使科研人员更加快捷地了解各项管理制度,明确科研项目进展情况与经费开支情况。信息系统要合

理设置权限,保证信息的真实性,并保障审计的权威,以实现数据的即时交互监控,达到对下级部门的监控和对同一层级各部门的监控。科学、合理、有效地内部控制,能有效地提升各个环节的工作效能,减少失误,并实现管理前移,对管理过程时间节点进行精准的控制。

3.6 常态监督机制

单位纪检部门带头,强化监督,建立健全、高效的内部控制和管理制度,打破内部封闭、内部运作的弊端,杜绝监管死角。管理工作采取三位一体的方式,即日常督查和专项检查结合,定期检查和临时抽查结合,科研管理相关部门定期自查和交叉检查结合。通过监督检查、定期总结、自我评价、不断修订内控管理制度与管理流程,不断完善容错纠错机制。

4 结论

笔者分析了某研究院科研项目管理中存在的问题,并在科研项目管理中引入内控制度对科研项目全生命周期进行管理;探索了在研究院科研项目管理中应用内控制度的新举措与新成效,促使科研项目能够在规定的时间内、预算与质量范围内高效地完成科研任务;提出了加强内控制度在科研项目管理中应用的建议,将内控制度及流程实现固化并达到常态化,从而使“人治管理”向“法治管理、科学化管理”过渡,为提升科研项目管理效益、推动科技创新向高质量发展、科研成果转移转化向更深层次应用方向发展提供一些参考。

[参考文献]

- [1] 邵欣欣,李屹.高校横向科研经费审计和内部控制制度探索[J].中国总会计师,2019(8):114—115.
- [2] 王竹平.科研项目管理中管理会计应用[J].纳税,2021,15(20):83—84.
- [3] 蔡宗珍.内部控制视域下的高校科研管理探究[J].福建教育学院学报,2021,22(7):40—42.
- [4] 姚琼.企业内控管理与财务风险防范的措施探讨[J].质量与市场,2022(2):121—123.
- [5] 黄倩,张春萍.科研经费管理使用与内部审计优化[J].中国高校科技,2017(11):31—33.
- [6] 财政部会计司.行政事业单位内部控制规范讲座[M].北京:经济科学出版社,2013.
- [7] 池国华,樊子君.内部控制学[M].3版.北京:北京大学出版社,2017.
- [8] 王靖超.基于风险管理视角的制造企业财务内控管理研究[J].企业改革与管理,2021(14):199—200.
- [9] 王靖超.基于风险管理视角的制造企业财务内控管理研究[J].企业改革与管理,2021(14):199—200.
- [10] 许谦.“双一流”背景下江苏高校师资队伍建设[J].江苏理工学院学报,2018(6):60—64.
- [11] 周双喜,谢延浩.均衡思维下高校教师绩效评价的原则与方法[J].黑龙江高教研究,2018(10):108—113.
- [12] 吴欣阳.“双一流”建设背景下地方高校师资队伍建设途径研究[J].黑龙江教师发展学院学报,2020,39(10):21—23.
- [13] 梁叶新,谭天伟,姜广峰.“双一流”背景下一流师资队伍建设的探索与实践[J].中国大学教

(上接第 43 页)