

# 浅谈应用型本科高校师资队伍建设存在的问题和解决思路

李婷

重庆科技大学

DOI:10.32629/er.v9i5.7090

**[摘要]** 应用型本科高校师资队伍在取得阶段性成果的同时，仍面临多重挑战。当前主要问题包括：部分教师师德师风有待强化，存在教学敷衍、学术不端等现象；师资总量与教育需求不匹配，大班化教学影响实践教学质量；高层次领军人才短缺，制约高水平团队形成；师资结构失衡，青年教师教学经验不足、高级职称教师比例偏低、“双师型”教师匮乏；中西部高校因发展不均衡面临人才流失风险，现行考核机制存在重科研轻教学倾向。针对这些问题，优化路径需多管齐下：强化师德师风建设，实施一票否决制并完善考核机制；优化引才结构，平衡年龄、职称、学缘结构；完善分类考核激励体系，兼顾教学与科研，探索年薪制与长效分配机制；创新引才机制，拓宽全职与柔性引进渠道，推进教师互派与校企联合培养；加强双师型队伍建设，通过企业实践、兼职教师引进、科研能力提升等途径强化实践教学；深化国际化交流，拓展海外合作，培养与引进国际化学术人才，提升师资队伍整体素质与竞争力。通过系统化改革，可构建师德高尚、结构合理、实践突出的师资队伍，为培养高素质应用型人才提供坚实支撑。

**[关键词]** 应用型本科高校；师资队伍；建设；问题；思路；策略

中图分类号：G645.1 文献标识码：A

A Brief Discussion on the Existing Problems and Solutions in Faculty Team Construction at Applied Undergraduate Universities

Ting Li

Chongqing University of Science and Technology

**Abstract:** Applied undergraduate universities in China have achieved initial progress in faculty development but still face multiple challenges: some teachers need strengthened professional ethics and teaching conduct, with issues like perfunctory teaching and academic misconduct; total faculty size does not match educational demands, with large-class teaching compromising practical instruction quality; shortage of high-level leading talents constrains the formation of high-caliber teaching teams; structural imbalances exist, including insufficient teaching experience among young teachers, low proportion of senior-titled faculty, and shortage of dual-qualified teachers; central and western universities face talent outflow risks due to uneven development, while current evaluation mechanisms overemphasize research over teaching. To address these issues, systematic reforms are required: strengthening ethics construction through a one-vote veto system and improved evaluation; optimizing talent recruitment structures to balance age, professional titles, and academic backgrounds; refining category-based evaluation and incentive systems that balance teaching and research, exploring annual salary and long-term distribution mechanisms; innovating talent recruitment through full-time and flexible hiring, faculty exchange programs, and university-industry joint training; enhancing dual-qualified teacher development via enterprise practice, hiring part-time industry experts, and boosting research capabilities; deepening international exchanges to foster and attract global academic talent, thereby building a faculty that is ethically exemplary, structurally balanced, and practically proficient to support high-quality applied talent cultivation.

**Keywords:** Applied undergraduate university; Faculty development; Problem; Solution; Strategy

## 引言

我国应用型本科高校建设已发展到一定阶段,相应的师资队伍建设也取得了一定经验,但也存在一些问题。本文主要从应用型本科高校教师队伍存在的问题及在建设过程中提出的解决思路方面,进行梳理。

### 1 师资队伍存在的问题

1.1 师德师风建设、教师整体素质还有待进一步提高。应用型本科高校教师的师德师风情况总体是好的,但是也有个别教师政治思想觉悟不高、责任意识不强、道德观念淡薄、缺乏敬业奉献精神。有些高校教学事故时有发生,学术不端情况屡见不鲜,授课水平得过且过,有意泄露试题,本科生导师制度推行不力,团队协作意识淡薄,工作相互推诿等现象依然存在,不符合高校教师应有的素质和形象<sup>[1-2]</sup>。

1.2 师资队伍总量不能较好的与应用型教育相适应。目前应用型高校多为地方普通高等院校,承担着高等教育大众化的主要任务。近年来随着高考录取率的不断攀升,学生人数不断增长,有些应用型高校的师生比甚至已经低于1:14。有些高校的基础课达到了上百人的规模,导致学生实践课程缺乏互动及研讨环节,教学效果不甚理想<sup>[3-5]</sup>。

1.3 缺乏高层次领军人才,学科带头人、学术带头人匮乏。领军人才是各个高校争相拼抢的优质资源,也是高校实力的象征。由于应用型高校自身条件有限,在地域、硬件、待遇、影响力等方面较难吸引到高层次人才。有些学院在申报硕士点或省部级平台时缺乏学科或者学术带头人,只能想办法从其他二级学院或者别的高校去借。领军人才的缺失导致高水平的研究和教学团队无法形成,一定程度上制约了应用型高校的发展<sup>[6-7]</sup>。

1.4 师资队伍的结构存在一定的问题,分别体现在年龄结构、职称结构及“双师型”教师的比例。为了缓解师生比过低的问题以及高校升级转型的需要,很多高校大量引进具有博士学位的青年教师,导致青年教师的比例较高,而青年教师相当一部分是刚跨出一所校门又进入另一所校门,普遍缺乏教学经验,在一定程度上可能会影响教学质量。另外,具有高级职称的教师比例偏低,目前高校的职称竞争日益激烈,但是高级职称的名额相对较少,而高级职称的人数在一定程度上代表了学校的总体师资水平的高低。培养应用型人才是应用型本科高校的一个重要培养目标,这就要求教师具有双师双能的素质,但是目前应用型本科院校的教师尤其是青年教师普遍缺乏工程实践能力,实践教学能力相对弱于理论教学能力,如果不加以改善,提高教师的实践教学能力,将影响应用型人才的培养<sup>[8-9]</sup>。

1.5 教师队伍的稳定性、考核和激励的有效性还有待进一步提高。由于地区发展的不均衡性,地处西部和中部的非

中心城市的生活和工作条件、待遇等与东部高校等相比还存在一定的差距,有部分已经培养成学术骨干的教师存在“孔雀东南飞”的现象,为师资队伍稳定性建设带来一定的负面影响。另外,目前大部分高校实行岗位聘任制,不同程度地存在重科研、轻教学的现象,其中一个原因是科研方面的考核容易量化,但是在教学方面,尤其是对教书育人的质量和效果较难做到公正评价,在职称晋升方面,针对教学型教师的设置比例较少,导致教师在教学工作上的投入有限<sup>[10]</sup>。

### 2 师资队伍建设的解决思路

2.1 针对上述师资队伍存在的问题,有学者也提出了相应的解决思路。

2.1.1 坚持师德优先,加强思想政治教育。坚持把师德师风建设摆在师资队伍建设的的首要位置,对于评优评先、职称评定等实施师德师风问题一票否决制。进一步加强思政教育工作,激励和引导老师们树立积极向上的人生观、价值观、世界观,积极弘扬正能量、展现教师新风貌,举办道德模范、最美教师等评选活动。出台和完善强化师德师风建设考核机制<sup>[11-12]</sup>。

2.1.2 进一步强化人才引进力度、优化教师队伍结构。人才引进应遵循“按需引才、突出重点”的原则,在总体生师比达到教育部规定的同时,强化高层次创新型人才的引力力度。打造优越的人文环境、创造优越的物质条件、制定宽严适中的柔性政策吸引高层次人才。有针对性地提高具有丰富教学经验、具备高级职称、同时工程实践能力较强的双师双能型中年教师的引进比例。对于学科带头人、学术带头人和学术骨干,应坚持引进与培养并举。对于学校自身培养的高级人才,制定相应的政策缩小与引进高级人才的待遇来稳定师资队伍,防止“招来女婿气走儿”的情况发生。建立完善的培训制度、制定相应的政策鼓励教师不断提升学历层次、教学科研能力、工程实践能力、丰富海外经历<sup>[13-14]</sup>。

2.1.3 加快形成行之有效的考核激励机制,挖掘青年教师的潜力、提高中年教师的能力、焕发老年教师的活力,激发全体教师干事创业的热情。对于老年教师,考核政策应适当减轻他们的科研压力,注重评价他们的教学质量,增强他们的存在感、防止边缘化、消除失落感。对于中年教师,应制定政策使其在学科建设、课程建设、教研教改等方面承担相应的任务。组织适合中年教师参加的各类比赛,让其更多地体验成功感并将成功案例作为典型进行宣传,既鼓励青年教师又鼓励自己取得更大的进步。对于青年教师应制定相关制度,丰富其学生工作经历,鼓励他们申报各级纵向科研课题,积极承担创新创业大赛的指导老师,组织青年教师参加教学比赛提升教学能力。使老中青年教师并驾齐驱、齐头并进,整合优势资源,完善干事创业机制<sup>[15]</sup>。

2.2 近年来，随着越来越多的本科院校转变固有观念，认清发展方向，找准定位，向应用型大学转型。培养具有创新、复合技能型应用人才是应用型本科院校的培养目标，人才的培养靠强有力的师资队伍，师资队伍的建设就显得尤为重要。针对师资队伍建设存在的问题提出几点策略。

### 2.2.1 加强师德建设

师德是身为一名教师应该必备的素质，高等学校师德建设是贯穿于高等教育发展的始终，需要常抓不懈。师德建设引领师资队伍建设和优良的教风是师资队伍建设的条件，应用型本科院校应加大以职业道德为核心的师德教育，建立健全师德长效机制，不断创新师德教育理念、模式和手段，逐步推动师德建设常态化、长效化；不断完善师德规范，开展师德表彰，激励广大教师树立良好的职业道德形象，为人师表；不断扩大师德舆论宣传导向，使“师德标兵”“道德模范”的感人事例，影响深远；健全师德考核，把教师职业道德作为教师工作考核和职务聘任的重要依据，对失德行为，采取零容忍，营造风清气正的教师队伍。

### 2.2.2 优化师资队伍结构

#### （1）完善年龄、职称、学缘等队伍结构

高校青年教师不仅为教师队伍带来了热情和活力，而且青年教师在教学和科研方面都有十足的进取心和干劲，他们的创新思维能力也要高于老教师。但是，因为青年教师十之八九是刚毕业的学生，他们的教学科研能力还需要在工作中不断积累，为了能让青年教师尽早适用教学岗位和培养创新意识，学校应该发挥老教师的传帮带作用，实施团队培养项目，青年教师加入一个教学团队，强化团队中的以老带新、以新促老、共同发展的合作机制；实施导师制，为青年教师配备学术导师，指导青年教师根据自身学科研究方向和业务特长，进学科和团队，促进青年教师快速成长，防止因老教师过少而导致的人才断层现象。

2017年3月，教育部等五个部门联合印发的《关于深化高等教育领域简政放权、放管结合、优化服务改革的若干意见》，明确提出下放高校教师职称评审，高校自主组织职称评审、自主评价、按岗聘用<sup>[16]</sup>，这对于高校来说无疑是拥有了更多的职称评审自主权。各高校可以根据自己学校的实际发展需要和职称结构比例，统筹管理，制定或修订更符合专业建设、学科发展规律的职称评审管理办法和条件，有效兼顾专业学科特点，专业学科间平衡，鼓励更多教师申报高级职称，特别是正高级职称，以缩小正副高级职称差距，通过评审选拔出优秀的教学科研人才，形成更为合理的职称结构和人才梯队。

学缘结构优化是师资队伍建设和人才梯队建设的重要环节，学缘组成在一定程度上影响着师资队伍的建设。为了形成合理的学缘结

构，防止“同质性”对师资队伍的影响，各高校应从选人开始，把好入门关，尽量避免从同一所高校或科研院所引进过多具有相同学科、专业背景的人才，要不断加大从国内各大高校广纳人才的力度，招揽具有丰富实践经验的技能人才等，优化师资队伍结构。

#### （2）完善激励机制

首先，应用型本科院校应按照“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管

理”等原则，建立能进能出、能上能下的竞争激励机制，充分调动全校教职工的工作积极性。其次，完善薪酬改革制度。不断完善绩效工资考核激励绩效部分的激励作用，激发各类人才工作的动力和创造活力。将个人收入与岗位职责任务、工作实绩、贡献相关联，优化分配结构，探索建立适用师资队伍建设的长效分配机制。构建促进人才成长的年薪制，对高层次人才推行年薪制改革，不断优化薪酬适用范围。再者，完善考核评价体系。应用型本科院校要结合自身学科特点，形成数量、质量与贡献相结合的多元人才评价和考核体系。采取分类评价、系统评价和业绩优先的评价方式，对不同的人才采用不同的考核方式，提高考核评价的科学性和导向性。让优秀拔尖人才不仅能脱颖而出，而且工作起来有干劲；通过体制机制改革，在人才考核、职称评定、岗位聘用等工作中充分发挥学术委员会专家治校作用。

应用型本科院校应营造勇于创新、团结协作、学术争鸣的生态环境，引导从事教学科研岗位的教师安心为学、潜心治学，并提供和扩展各类人才发展的平台和空间，建立教师成长档案，健全人才梯队培养体系，完善高层次人才选拔推荐机制，鼓励各类人才创新创业，激励青年优秀人才脱颖而出，形成各类人才不断涌现的良好局面。

#### （3）创新引才引智机制

首先，深化推进全职引进与柔性引进相结合的人才引进方式，进一步探索以合同管理为基础，“待遇与任务相匹配”的多元化高层次人才灵活引进机制；

其次，加大博士引进力度。高校应根据岗位编制情况，围绕学校重点发展学科方向和研究领域，按计划逐步加大从国内高水平大学或学科排名前沿大学引进博士力度。

再者，探索博士后引才制度。充分发挥博士后流动站、工作站的用人、择人和流动的机制效应，探索推进师资博士后制度，使博士后流动站、工作站成为学校引进优秀青年教师的重要基地。

最后，完善外聘兼职教师管理机制，不断拓宽高水平应用型教师来源渠道，形成多元化、开放式的师资来源格局，加大与其他科研院所、企业、行政机关合作，积极聘请具有较高理论建树，又有丰富实践经验且在相关领域具有较大

社会影响力的人才任教或担任兼职教师，多渠道充实学校师资力量。

#### （4）建立教师互派机制

应用型本科院校在引进人才方面，相对于高水平大学来说处于弱势，特别是一些新设专业，人才更是稀缺，为了弥补专业人才不足情况，应用型本科院校可以尝试采取教师互派互聘方式，根据各学校间特色专业设置情况，选派特色专业人才以外聘专家形式到对方学校从事教学工作，这样不仅能缓解某一专业教师不足的问题，还有利于校校之间整合资源交流合作，更谋发展。

### 2.2.3 加强“双师型”队伍建设

#### （1）建设“双师型”教师的重要性

应用型本科教学中重视培养教师的实践教学能力，但是，教师的实践教学能力与理论教学能力相比又是弱势，加大教师的实践培养力度，促进教师实践能力的提高，是应用型本科院校需要解决的重要问题。2018年1月，中共中央国务院出台了关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见，其中第三条阐述了大力振兴教师教育，不断提升教师专业素质能力，在第十二点中强调了全面提高职业院校教师质量，建设一支高素质双师型的教师队伍。继续实施教师素质提高计划，引领带动各地建立一支技艺精湛、专兼结合的“双师型”教师队伍。支持高水平大学和大中型企业共建“双师型”教师培养培训基地，建立高等学校、行业企业联合培养“双师型”教师的机制。切实推进职业院校教师定期到企业实践，不断提升实践教学能力<sup>[17]</sup>。国家出台的意见不仅针对职业院校，对应用型本科院校同样适用，“双师型”教师不仅是职业院校师资队伍建设的重点，同样对于应用型本科院校队伍建设也是重中之重。

#### （2）“双师型”教师的培养

现在对“双师型”教师普遍认为需要具备双素质，既要具备较高水平的理论教学素质，又需要具备丰富的实践教学素质。如何培养具备双素质的“双师型”教师

是应用型本科院校师资队伍建设的需要解决的一个问题，培养途径主要包括：

##### ①工程实践能力锻炼

工程实践能力是应用型本科院校培养“双师型”教师的必备要素。应用型本科院校应该完善工程实践能力锻炼，通过定期将教师选派到企业、行业中挂职锻炼，丰富教师的实践经验，培养教师的职业素养和实践技能。

##### ②重视实践教学，增强实践应用能力

应用型本科院校的培养目标是培养应用型人才，学生们单单在课堂上学习理论知识是不够的，这就需要有更多的机会让学生参与到企业、行业去实习锻炼，带学生实习的过程

也给了教师丰富实践教学的机会，在带实习的过程中教师可以收集实践教学资料，可以掌握最新的生产第一线信息，可以了解最新的行业动态，这对于教师实践教学质量的提高大有裨益。教师在这个过程中也会增强责任意识，不断自我提高。

##### ③广泛吸纳企业、行业人才，聘请兼职教师

从企业中引进具有中级及以上职称的人才，是补充双师型队伍的有效措施，企业人才实践技能和实践经验丰富，可以有效弥补教师队伍实践经验不足。从行业中吸纳人才，可以使教师队伍更具竞争力，从企业或行业引进的人才可以采用灵活引进方式，聘请他们作为兼职教师，既不影响他们从事本职工作，又可以丰富他们的从教经历，更好地实现人生价值。新引进的人才在传道授业解惑之前，学校需要对他们进行岗前培训，增强他们的教育理论知识和授课技能，使他们能尽快适应角色转变，更好地服务学校、培养学生。

##### ④不断培养教师创新意识，增强科研工作能力

应用型本科院校一般是近些年适应经济社会发展新建立的或者是转型发展的普通本科院校，为了长远发展，他们选择了一条更适合学校的发展之路，他们与地区经济紧密结合，源源不断地为当地输出应用型人才。应用型本科院校虽然找到了适合自己发展的大道，但是要想大道无垠，就需要改革创新。应用型本科院校要想创新，首先要解决薄弱环节，科研能力弱就尤为突出了。虽然应用型本科院校可以拿到国家级和省部级科研项目，但是与老牌高校相比实力还是相差甚远，这就要求培养教师的创新意识，在应用研究方向下功夫，紧密联系地方，服务地方，争取在区域发展中占有一席之地。科研团队也要发挥团队协助精神，集思广益，通力合作，使团队更具竞争力，不断促进教师科研工作能力的提高。学校在政策上也要给予大力支持。

### 2.2.4 深入推进师资队伍国际化

#### （1）拓展与应用型高校交流与合作

应用型本科院校要想在高等教育事业中立足长远发展，必须不断转变观念，融入新思想，开放办学理念，积极参与或开展与国外知名高校，特别是应用型高校的国际交流与合作。通过联合办学的方式，为教师提供学习交流的机会，双方互派教师进行教学、进修和访问，加大在教学与科研方面的合作联系，互惠共赢。

#### （2）加大自主培养力度

首先，应用型本科院校应安排专项经费，加大对中青年教师出国（境）研修支持力度；其次，鼓励中青年教师申报国家公派出国项目或地方政府设立的国（境）外访学项目等，支持中青年教师赴国（境）外一流大学或者学科发展前沿的国（境）外大学进修深造，扩大教师国际视野，掌握先进研究理念，拓展国际学术资源；再次，学校应该通过培训等方

式,从意识形态到学术研究,培养教师们的国际化意识;最后,学校应为中青年教师们创造机会,在学校层面实施开展出国深造项目,鼓励中青年教师在学术会议上作报告、演讲,在国际刊物上发表文章,不断提高教师的学术影响力和国际化水平。学校通过“派出去”不断丰富教师的知识系统和教育理念,使他们在国际学术前沿学习成长,造就一批国际化学术人才。

### (3) 广纳海外人才

应用型本科院校应该有针对性、有计划性地通过多种形式引进海外人才,特别是具有海外名校教育背景、学术造诣高深、在相关领域有较高知名度和影响力的、善于培养青年教师的高水平人才或学术科研能力强的海归博士。这些人才的加入有助于引领学校师资队伍建设走向国际化,将国际前沿的学术思想和科研方法融入学校,有助于提高师资团队的教学科研水平。

### [参考文献]

- [1]童娟.应用型本科院校师德师风建设探究[J].内江科技,2017,277(12):117-118.
- [2]郭元阳,邵红侠,李亚军.地方应用型本科院校青年教师队伍建设研究[J].大庆师范学院学报,2015,35(6):96-98.
- [3]柴蕾.地方本科院校应用型师资队伍建设的瓶颈与出路[J].西部素质教育,2018,4(10):103-106.
- [4]古青.应用型本科院校师资队伍建设的思考[J].南京工程学院学报(社会科学版),2005,5(3):59-63.
- [5]高素玲.应用型本科院校就业创业师资队伍建设研究[J].安阳工学院学报,2018,17(2):126-128.
- [6]王靖晶,王国成.关于应用型本科院校师资队伍建设的思考[J].教育现代化,2017,4(46):343-344.
- [7]林建民.加强应用型本科院校师资队伍建设[J].发展研究,2008,260(4):95-96.
- [8]李明惠,倪红,左熹.新兴应用型本科院校师资队伍建设研究[J].金陵科技学院学报(社会科学版),2018,32(1):82-85.
- [9]金心,孙钦荣.关于应用型本科院校师资队伍建设若干问题的思考[J].常州工学院学报(社科版),2005,23(1):117-120.
- [10]张海龙,王占礼.应用型本科人才培养的师资队伍研究与对策建议[J].中国大学教学,2011,249(5):65-68.
- [11]张虹.应用型本科高校师资队伍建设现状及对策[J].中国科技信息,2010,412(23):231-232.
- [12]杨晓玉.新建应用型本科院校师资队伍建设探讨——以重庆工程学院为例[J].文化创新比较研究,2018,45(9):194-195.
- [13]陈美华.海峡两岸应用型本科院校师资队伍建设比较与策略研究[J].海峡科学,2018,135(3):57-58.
- [14]林建民.探讨工科类应用型本科院校师资队伍建设[J].福建工程学院学报,2007,5(2):153-156.
- [15]中国青年网.“三力”推动学校人才干事创业[EB/OL].[2017-04-28].[http://pinglun.youth.cn/shsz/201704/t20170428\\_9614878.htm](http://pinglun.youth.cn/shsz/201704/t20170428_9614878.htm)
- [16]教育部,中央编办,发展改革委,等五部门.关于深化高等教育领域简政放权、放管结合、优化服务改革的若干意见[EB/OL].[2017-03-31][2017-04-06].[http://www.moe.gov.cn/srccsite/A02/s7049/t20170405\\_301912.htm](http://www.moe.gov.cn/srccsite/A02/s7049/t20170405_301912.htm)
- [17]中共中央,国务院.关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[Z].2018-01-20.

### 作者简介:

李婷(1982.01-),女,汉族,山东人,本科学历,硕士学位,研究方向:人事师资管理。