

“双一流”背景下地方高校师资队伍建设路径探析

石海燕，柳军

(江西农业大学职业师范学院，江西南昌，330045)

[摘要] 双一流建设，既是新常态下经济社会发展的客观需要，又是高等教育内涵式发展、加强自身建设的必然选择。地方高校作为高等教育系统的重要组成部分，应该抓住机遇主动作为。优质的师资队伍是高校建设“双一流”的关键。在分析地方高校师资队伍建设必要性和“双一流”背景为地方高校带来机遇的同时，指出了当前地方高校师资队伍建设中存在的问题，最后从改革学校发展模式、完善人才引进机制、人才培养机制和管理机制等4个方面，提出了“双一流”背景下地方高校师资队伍的建设路径。

[关键词] “双一流”；地方高校；师资队伍建设

[中图分类号] G642.0

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-893X(2018)01-0118-04

一、引言

大学是培养高素质人才的摇篮。近年来我国高校数量不断增长，就高校总体数量而言，地方高校的数量目前是最多的。地方高校，是指由地方行政部门划拨经费办学，不包括港澳特区重点大学和“985”“211”工程等重点大学在内的普通高等学校^[1]。它们对该地区的人才培养、科学研究和社会经济发展起着重大作用。据教育部2015年的教育统计数据显示，我国目前共有普通高等学校2560所，其中地方普通高等学校1709所，民办普通高等学校733所，隶属中央部门的普通高等学校118所^[2]。由此可见，地方高校在普通高等学校数量中占了很大的比例。

随着社会经济的快速发展和教育环境的显著变化，为实现我国由高等教育大国转变为高等教育强国的目标，2015年10月国务院发布了《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，提出了建设世界一流大学和一流学科的发展战略。该战略为地方高校的建设与发展提供了良好的机遇，因此地方高校要主动作为，抓住机遇，加快学校的建设发展。但地方高校想要顺利完成这一发展战略目标并不容易，主要原因是缺少优秀的师资。由于我国长期实行的“211”和“985”工程等重点建设项目，给不同高校贴上了“三六九”等的标签，影响了高等教育资源的平均分配，造成地方高校与重点高校相比，地方高校的教育资源明显不足，其师资

队伍整体实力相对比较薄弱^[3]。因此，地方高校在“双一流”建设中首先要解决的问题是建设一支优秀的师资队伍。

二、“双一流”背景下地方高校师资队伍建设的必要性

(一) 师资队伍建设和一流大学和一流学科建设的前提

首先，“双一流”建设包括一流大学建设，而一流大学的前提是一流的师资队伍。众所周知，人力资源是大学的宝贵资源，没有高水平的教师队伍就不会有高水平的教育，要建成世界一流大学，必须加强师资队伍的建设。其次，“双一流”建设的核心是一流学科建设，一流的大学离不开一流的学科，世界一流大学之所以会声名远扬，主要是因为它的学科优势或者某些学科取得了巨大成就。一流学科发展的核心力量是人，学科发展水平基本取决于学科的师资队伍水平，一流的师资队伍是一流学科的基础和核心。因此，地方高校无论是建设一流大学还是一流学科，都需要加强师资队伍建设。

(二) 师资队伍建设和培养一流人才的保证

“双一流”建设发展战略以“培养拔尖创新人才”为重要目标。事实上，“985”和“211”重点工程也以知识创新和人才培养为两大重点任务，因此“双一流”建设的首要任务是培养一流人才^[4]。一流人才的标准如何判定，关键是看学校培养的人才是否符合社会经济发展需求，是否能达到企业的

[收稿日期] 2017-10-23；**[修回日期]** 2018-01-19

[作者简介] 石海燕（1993—），女，重庆忠县人，江西农业大学职业师范学院硕士研究生，主要研究方向：职业技术教育学；柳军（1973—），男，江西宜春人，博士，江西农业大学职业师范学院副教授，主要研究方向：职业教育理论，教育经济与管理

用人标准, 这跟学校师资队伍的整体素质水平有很大的关系。师资素质取决于教师的职业道德、教学科研能力和实践能力, 这也直接影响到学校的人才培养质量和可持续发展。因此, 建立一支拥有良好职业道德、较高的科研能力和实践能力的高素质师资队伍, 是培养一流人才的保证。

(三) 师资队伍建设是一流成果产出的助推器

“双一流”发展战略中提出高校要坚持以一流为目标, 产出一流的成果。包括一流的科学研究水平、教学成果和学术成果, 一流的社会服务和文化传承及创新水平。科学研究是一项智力探险的活动, 是学科带头人引领整个团队围绕科研方向进行知识生产、传播、融合和应用的过程, 因此一流的学科带头人和科研团队对于一流的科学研究水平至关重要^[5]。一流的教学成果和学术成果都来源于高素质教师, 而一流的教师是学校提供一流的社会服务和文化传承及创新水平强有力的助推器。因此, 地方高校要建设“双一流”, 就必须努力达到“双一流”产出一流成果的要求, 加强师资队伍建设也就势在必行。

三、“双一流”建设为地方高校发展带来的机遇

(一) 打破学校等级观念束缚, 为地方高校发展提供良好环境

我国实行的“211”和“985”工程等重点建设项目, 虽然提升了高等教育的整体质量水平, 但是也给高校贴上了“三六九”等的标签, 导致各高校在教育资源分配中遭受了不公平的待遇。例如, 国家的很多资金投在 211 院校和 985 院校, 对地方高校的资金支持则很少, 导致地方高校资金不足, 发展受到一定的限制。也正是由于这种等级观念的束缚, 影响了人们对高校的真实评价, 导致地方高校培养出来的学生在求职中受到偏见和区别对待, 地方高校培养的人才很难有机会发挥真实的价值, 导致地方高校的发展积极性受到打击, 进而影响高等教育整体质量水平^[6]。而“双一流”建设方案中提出统筹规划推进发展, 从而打破了等级观念的束缚, 可以让地方高校得到国家财政的扶持, 同时也提高了社会公众对地方高校的认可度。

(二) 破除资源配置终身制, 给地方高校带来公平竞争机会

“双一流”发展战略中明确提出, 以绩效为杠杆, 鼓励公平竞争; 创新财政的支持方式, 突出绩效导向; 建立健全绩效评价机制, 采用第三方评价^[7]。该绩效管理制度, 有效打破了高校资源配置的终身制, 给地方院校带来公平竞争和发展的机会。国家

根据具体的评价结果来调整对高等院校的支持力度, 只要地方高校不断加强自身的建设, 加快发展的脚步, 就可以得到国家各种资源的支持。国家为了能够充分调动地方高校发展的积极性, 还改变了对地方高校的资金资助方式, 地方高校所需要的资金由地方财政安排, 中央财政通过支持地方高校发展的资金给予引导支持。这说明国家对地方高校发展的肯定, 为地方高校突破自我发展提供了有利条件。

(三) 避免恶性竞争, 为地方高校提供发展空间

在高校发展中, 很多学校存在着学科和专业重复设置的现象, 这样不仅导致了资源的浪费, 还使各个学校之间形成恶性竞争。这种恶性竞争带来的后果, 就是资源本来就短缺的地方高校更难与重点高校竞争, 地方高校的特色学科专业也得不到好的发展。由于国家对重点高校的各种支持都比较多, 因此重点高校在社会中的影响力大, 得到的社会认可度高, 优秀学子争相涌入重点高校, 导致地方高校优秀生源不足, 地方高校的学科特色和优势难以得到建设发展^[8]。“双一流”建设方案强调的是学科的战略规划和顶层设计, 这样可以有效地促使各高校进行专业差异化发展。地方高校或许建设不了一流大学, 但可以建设成一流的学科。因此, “双一流”发展战略有助于地方高校形成自己的特色学科, 从而为地方高校提供了很大的发展空间。

四、“双一流”背景下地方高校师资队伍建设中存在的问题

(一) 国际学术人才与学科领头人不足

“双一流”建设要求地方高校实施人才强校战略, 加快培养和引进活跃在国际学术前沿的一流科学家、学科带头人和创新团队。然而, 地方高校的资源有限, 办学条件有限, 社会吸引力也有限, 国际高端学术人才都不愿意到地方高校来。因此, 地方高校的整体教育质量难以提高, 学校长期处于不利的竞争地位。

地方高校要建设一流大学是有困难的, 但是它们可以抓住自身特点, 建设一流学科。很多地方高校在办学过程中, 缺乏对办学理念的深思熟虑, 盲目地模仿一流大学, 为了提高学校的知名度而追求学科门类的齐全, 以至于学校的特色学科发展不明显, 忽视对优势学科领军队伍的建设与培养。这些对地方高校建设一流学科是不利的。

(二) 教师职业道德水平和创新意识较落后

“双一流”建设方案中将“以德树人为根本”作为指导思想, 要求加强教师的师德师风建设, 注

重培养具有道德情操、扎实学识、仁爱之心的教师队伍^[9]。然而,很多地方高校重视教师的学术科研与教学能力,但忽视教师的道德品德修养,在给教师的绩效考核中以学术科研、教学成果为依据,忽视对教师职业道德方面的考核。这样一来,导致一批教师产生严重的功利思想,在教育中以是否对自己有利为原则,对学生既缺少关爱又忽视对学生道德的言传身教和培养。

如今,我国经济发展已进入新常态,社会需要的是高素质技能型复合人才,高校的师资队伍建设必须做出相应变革来适应发展需要。在“双一流”建设中,需要具有创新意识的团队去引领一流学科的发展,培育拔尖创新人才,建立一流大学^[10]。由于地方高校一直以来未把创新创业教育落实到课程与教学中,教师也缺乏创新意识,没有相关的理论实践基础,无法承担培育拔尖创新人才的重任。

(三) 教师管理体系不健全

一流师资队伍的建设,离不开良好的教师管理体制机制保障。教师的管理体系包括教师的培训、考核评价和激励惩罚机制等^[11]。在培训方面,由于国家给地方高校的财政资助不多,加上地方高校经济基础薄弱,造成学校为教师提供的培训机会较少。同时,地方高校教师比较满足于现有的学校环境和压力,参与学校培训的积极性不高,参加培训后的收获也不多。在考核评价方面,存在唯论文、唯课题和唯专利等评价倾向,缺乏对教师职业道德素质的考核,造成教师将学术科研成果作为自己职业发展的工具,无法真正做到以人为本,立德树人。在激励惩罚机制方面,地方高校对教师的激励力度还不够,涉及到的内容不够全面。惩罚层次设计也不合理,不能真正起到警示约束作用。

五、“双一流”背景下地方高校师资队伍的建设路径

(一) 改革发展模式,提高教师职业道德水平和创新意识

“双一流”建设为地方高校带来了良好的发展契机,需要地方高校抓住机遇加强自身的发展。“双一流”建设要求地方高校结合自身实际情况,注重“内涵式”发展,不要盲目地追求学科、规模和空间等外形扩张,强调学校内在的质量提高、结构优化和实力提升,注重校园文化、学科专业、师资队伍的建设的高素质人才的培养^[12]。总体而言,要求地方高校注重“质”的提高。其中,注重师资队伍

的“质”不仅包括教师的科研能力、

学术水平,还包括教师的师德师风、创新意识和创新能力。在师德师风建设中,地方高校要把宣传师德作为校园文化建设的重要组成部分,同时把师德师风纳入评价考核中,将教师业务考核结果同师德表现相联系,建立师德师风监督机制,确保师德师风建设持之以恒^[13]。在提高教师创新意识的策略中,各地方高校应在国家和社会的资助下建立创新教育组织,对教师进行有计划的培训,强化教师的创新意识,培养教师的“双师型”职业素质。此外,应该定期派遣教师到一流大学和重点高校访问,交流创新教育理念,为培养拔尖创新人才、一流学科提供强大的人力资源支撑。

(二) 完善人才引进机制,引进国际优秀人才

地方高校在引进人才的过程中应该实行“量身定制”和“高低兼顾”机制^[14]。地方高校要建设一流的学科,就要做好传统特色和优势学科的高层次师资的引进工作,实施一定的特色人才引进的优惠政策。同时,地方高校需要扩大师资队伍的来源途径,做到师资层次的高低兼顾。地方高校在人才引进中应该自觉提高人才引进标准,不要过于追求数量指标,忽视对人才质的考察,应该全方位评估人才的教育背景、学术业绩、实践能力、学术道德、政治方向等,确保引进人才的质量。

纵观世界,一流大学都拥有高学历、多学科和广来源的教师团队。同样,地方高校进行“双一流”建设时,需要拥有国际化的视野,积极引进活跃在国际学术前沿的人才。以前由于资金有限,地方高校较少引进高水平国际性学术人才,现在国家给予地方高校以财政支持,保障了人才引进的资金,因此地方高校可以结合自身发展需要加大对国际学术人才的引进。

(三) 完善人才培养机制,注重学科领军人物和青年教师的培养

师资队伍建设应该坚持因校制宜。地方高校在积极引进外来师资的同时,也不能忽视对学校现有教师的培养和使用。学校应该采取措施来激发现有教师的工作积极性,在人才的培养内容、培养途径和培养对象着重点上引起重视,以此来提高教师的整体素质和工作效能。教师的培养内容中,既要重视对教师专业知识的培养,又要注重提升教师的思想政治和职业道德水平,同时不能忽视对教师的实践能力和创新能力的培养。在培养方法上,要充分利用国内高校之间的学术交流会、精品课程师资培训和海外学术交流等方式^[15]。

地方高校在“双一流”建设中要避免“眉毛胡

子一把抓”甚至“本末倒置”的发展模式,应该结合实践理清办学思路,优先发展本校的特色学科,争取建立一流学科,因此在培养对象中要重点加大对优势学科领军人物的培养。优秀人才尤其是青年优秀人才是“双一流”建设的关键资源,青年优秀人才拥有高学历和开阔的视野、新颖的观念和现代化教学方式,有潜力在工作中作出突出贡献。地方高校应给予青年教师工作上的帮助,运用以老带少的方式,提高他们的团队意识,挖掘他们的潜力,并在生活中给予他们最大帮助,让他们全身心地投身到教育事业中。

(四) 完善人才管理制度,激发教师活力

地方高校要树立创新发展的理念,建立健全科学的师资培训、考核和激励机制。在培训方面,学校应该明确制定相关制度,把教师参加培训的业绩纳入教师的考核评价范围,对于积极参加培训的教师给予相应的奖励,来提高教师参加培训的积极性。在考核评价方面,应重视对教师业绩的考核,坚持分类指导与分层次考核评价相结合的方法,根据教师在学校中承担的工作类别和目前所处的职业阶段来全面考核教师的教学质量,重视教师科研、学术、教学、职业道德和社会服务实践能力等多方面的综合考核^[16]。在激励机制方面,完善学校分层分类奖励体系,对于高校不同工作岗位、不同职业生涯阶段的教师进行合理奖励与惩罚,加大对优势学科领军人物的奖励力度。并且扩大奖励范围,对教师实行精神和物质双奖励,有效发挥该政策对教师的激励与约束作用。

参考文献:

- [1] 蔡宗模,吴朝平,杨慷慨.全球化视野下的“双一流”战略与地方院校的抉择[J].重庆高教研究,2016(1):24-32.
- [2] 中华人民共和国教育部.高等教育学校(机构)数[EB/OL].[2016-10-11]http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2015/2015_qg/201610/t20161011_284372.
- [3] 王永生.地方高校建设“双一流”大有可为[J].中国高等教育,2016(Z3):38-40.
- [4] 马廷奇.“双一流”建设与大学发展[J].国家教育行政学院学报,2016(9):9-14.
- [5] 潘静.“双一流”建设的内涵与行动框架[J].江苏高教,2016(5):24-27.
- [6] 蔡袁强.“双一流”建设中我国地方高水平大学转型发展的若干思路——以浙江工业大学为例[J].中国高教研究,2016(10):33-37.
- [7] 国务院.统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案[EB/OL].[2015-11-05] <http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-11/05/content-10269.htm>.
- [8] 高岩,卢珊.“双一流”战略下地方高校教师队伍建设的隐忧及消除[J].延安大学学报(社会科学版),2016(5):115-118.
- [9] 张闯.加强师德师风建设打造一流师资队伍[J].北京教育(高教),2016(5):33-35.
- [10] 郭霄鹏,张京京.以抓师资队伍引领地方高校“双一流”建设[J].高教学刊,2016(14):196-197.
- [11] 李阿瑾.对话“双一流”加快地方高校师资队伍建设[J].人力资源管理,2017(3):124-126.
- [12] 张洁.国际一流大学师资队伍建设的比较研究[J].民办教育研究,2010(5):38-43.
- [13] 毕全超,郭强,于枫珍,等.卓越人才培养视野下的地方高校师资队伍建设探析[J].教育现代化,2017(7):76-77+82.
- [14] 姜永志.地方高校师资队伍建设的良性发展策略[J].中国高等教育评估,2012(4):56-59.
- [15] 张良.地方高校师资队伍建设研究[D].上海:上海交通大学,2012.
- [16] 赵艳云.“双一流”建设中高校师资队伍发展研究[C]//辽宁省高等教育学会.辽宁省高等教育学会 2016 年学术年会暨第七届中青年学者论坛三等奖论文集.沈阳:辽宁省高等教育学会,2016.

[编辑: 苏慧]