

职实验教师既要负责实验室的管理与维护工作，又要担任学生实验操作课程的教师，工作内容繁杂，教学效果不佳。由此可见，教师数量不足是师资队伍建设中不可忽视的重要问题。

（二）师资队伍结构有待完善

学校教学水平的提高离不开学科领军人才的引领，调查发现学校所设置的各类具有标志意义的高层次人才岗位仍有大部分空缺，高端人才数量不足、多学科缺少高层次人才、科研梯队结构难以形成、高层次人才引进严重缺乏的现状亟待解决。其次，学校部分优势专业的师资总体不占优势，师资队伍建设薄弱，高级教师占比少，初级、中级教师占比大，职称整体偏低，团队缺乏合力，不能充分满足部分专业的教学需要。此外，由于学校正处于提质发展阶段，在政策的积极鼓励下，部分教师选择脱产进修提高自己的知识储备与教学能力，在岗教师流失，而空缺未能得到及时补充，导致师资队伍结构出现阶段性空缺，需要更加灵活地进行调整完善。

（三）师资队伍质量有待提高

目前，学校青年专任教师的主要引进渠道是高校毕业直接任教，大部分青年教师的专业知识体系尚不完善，针对应用型人才培养的基础知识不足、教学经验不足、教学技能欠佳，适应新型教学模式的能力不强，且由于缺乏一线教学经验，存在对课程体系不熟悉、教学内容缺乏整合、教学方法单一、照本宣科等问题，提高教学质量刻不容缓。新时代高等教育所强调的教师必备专业理论知识以及实践教学经验，^[1]是新时代双师双能型教师的重要特征，然而教师来源渠道有限，从企业或其他单位调入的比例非常小，教师职业经历中企事业单位实践基本是空白的，开展实践教学的效果不佳，因此提高师资队伍质量需得到充分重视。

师资队伍建设出现问题的原因

（一）学校编制紧张及阶段性教师紧缺

受编制的限制，学校几乎将全部编制都用于专业专任教师的聘用，近年来，学校已经采取了一系列措施，严控行政管理和后勤人员数量，加大力度补充专任师资，但学校可以使用的编制数仍然有限，导致教师有所流失。同时，学校正处高水平本科院校建设的关键时期，亦承担着我国西部边疆的建设重任，学校有一百余人承担国家和自治区委派的各项任务，无法承担校内教学工作，另有一百余名专任教师在攻读博士学位，造成学校在岗专任教师阶段性紧缺。此外，随着实验教师的退休，以及部分高级职称实验教师转入专任教师岗，学

校对实验队伍的补充措施不足，无法吸引优秀的有经验的技术人员专职从事实验员工作，岗位无法及时得到补充，实验队伍逐步萎缩。

（二）地缘劣势地位不利于吸引教师人才

学校地处西北边陲，缺乏地域优势，距经济发达地区较远，经济发展动力不足，经济基础相对薄弱，且学校自身创收能力较低，经费来源及支持有限，区位优势难以对人才特别是高层次人才产生足够的吸引力。“十一五”以来，应用型大学和应用型专业建设成为新时期学校工作的重中之重，学校办学定位有所转变，^[2]非师范类教育开始逐步扩大，随着大学更名工作的推进，学生扩招，教师工作任务繁重，各分院之间师资缺乏沟通和联系，师资力量缺乏整合，团队建设几乎处于停滞状态，造成教师数量偏少但工作繁重的普遍现象，很多教师将精力集中于教学工作中，对教师培训活动、科研成果产出等力不从心，导致职称偏低，高层次人才紧缺。

（三）学校对教师培训的投入力度不足

教师的教學能力包括设计能力、实施能力、课程开发能力以及实践创新能力，这都会直接影响教学效果。良好的教学设计是上好一堂课的必要前提；扎实的实施能力是活跃课堂氛围的保障；充分的教学研究与课程开发能最大限度地利用教材知识并进行拓展延伸，有利于延伸学生知识体系；教师的实践创新能力则是更新课堂形式、提供多元教学资源的重要途径。然而，受研究生阶段学术惯性和绩效评价指标的影响，部分青年教师重科研、轻教学，提高教学能力的主观愿望不强烈，从人才培养视角思考教学的意识淡薄，^[3]课程与教学研究投入时间和精力不够，内驱力不足，教学效果不够理想，尽管学校会对初入职的青年教師进行入职培训和教学能力培训，但学校对青年教师的培训力度不足，缺乏针对性、系统性及实效性，导致部分青年教师教学观念较为陈旧，教学方法相对单一，教学能力有待进一步提高。

师资队伍建设的对策

（一）精准规划，增加总量

1、契合国家改革要求，结合学校发展规划，确定教师具体岗位

结合国家“放管服”的要求，^[4]合理规划本科专业教师数量和结构，确定其空缺岗位和人数，形成并有效落实教师队伍补充、师资结构优化的路线图和时间表。教师专业发展是学校进行学科建设、培养高等教师人才的重要途径，各分院要发挥队伍建设主体作用，科学研判学科发展趋势和专业发展未来，认真谋划学科梯队人才