

基于国家级一流本科专业建设点视域下的一流师资队伍建设

陈慧清, 苟国庆, 罗海燕

西南交通大学材料科学与工程学院, 四川 成都

收稿日期: 2025年5月10日; 录用日期: 2025年6月11日; 发布日期: 2025年6月18日

摘要

国家级一流本科专业建设的关键是要有一支一流师资队伍。当前一流本科专业建设高校师资队伍存在结构不合理、引育体系不完善、评价机制不健全等问题。为此, 一流本科专业建设高校需加强顶层谋划, 优化教师队伍结构; 引育并举, 完善师资队伍引育机制; 教学科研相结合, 完善师资队伍多角度评价体系, 以建成一流的师资队伍, 支撑保障一流本科专业的建设。

关键词

国家级一流本科专业, 一流师资队伍建设, 高校

The Construction of a First-Class Teaching Staff from the Perspective of National First-Class Undergraduate Major Construction Points

Huiqing Chen, Guoqing Gou, Haiyan Luo

School of Materials Science and Engineering, Southwest Jiaotong University, Chengdu Sichuan

Received: May 10th, 2025; accepted: Jun. 11th, 2025; published: Jun. 18th, 2025

Abstract

The key to the construction of national first-class undergraduate programs lies in having a first-class teaching staff. Currently, the teaching staff in the universities undertaking the construction of first-class undergraduate programs have problems such as an unreasonable structure, an imperfect

introduction and cultivation system, and an incomplete evaluation mechanism. Therefore, these universities need to strengthen top-level planning to optimize the structure of the teaching staff; adopt a dual approach of introduction and cultivation to improve the mechanism for the introduction and cultivation of teaching staff; combine teaching and research to improve the multi-angle evaluation system for the teaching staff, so as to build a first-class teaching staff to support and guarantee the construction of first-class undergraduate programs.

Keywords

National First-Class Undergraduate Major, First-Class Teacher Staff Construction, Colleges and Universities

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

“双一流”建设项目是党中央、国务院作出的重大战略决策，对于提升我国教育发展水平、增强国家核心竞争力具有重要意义。习近平总书记在党的二十大报告中明确指出，要加快建设具有中国特色、世界一流水平的大学和优势学科[1]。本科教育作为大学的根基，是学生个人成长与发展的重要阶段，也是学生社会进步与创新的重要基石，在高等教育体系中占据举足轻重的地位。2019年，教育部发布了《关于实施一流本科专业建设“双万计划”的通知》，该通知旨在深入贯彻落实全国教育大会和《加快推进教育现代化实施方案(2018~2022年)》精神，推动新工科、新医科、新农科、新文科建设，做强一流本科、建设一流专业、培养一流人才，全面振兴本科教育，提高高校人才培养能力，实现高等教育内涵式发展。计划在2019至2021年间，建设1万个左右国家级一流本科专业点和1万个左右省级一流本科专业点，面向各类高校，覆盖全部92个本科专业类，鼓励分类发展、特色发展。这一举措标志着我国高等教育改革迈入新阶段[2]。

在新的历史时期，高校教师是履行高等教育职责的重要力量，他们承担着教书育人、传授知识、培养创新人才、推动科学研究和促进社会发展的重要使命。高校师资队伍建设一直是高等教育发展的重要着力点。在当前“双一流”建设过程中，一流大学建设的关键在于一流本科专业的建设，而一流本科专业建设离不开一流的师资队伍。因而“国家级一流本科专业建设”的关键性因素就是建设一支具有世界一流水平的师资队伍，高水平师资队伍对学科建设起到决定性的支撑作用。

2. “国家一流本科专业”背景下高校师资队伍建设面临的现状

2.1. 师资队伍结构不合理

(1) **教师队伍总量不足、结构失衡。**很多高校在教师队伍总人数、年龄梯度结构、学历结构、职称结构、学缘结构、海外结构等方面出现数量严重不足或结构失衡等问题。近年来，因国家推行**高校人员总量管理**，高校教师人数确实面临一定的挑战，已难以满足高校事业发展的全方位需求，尤其是在编制数受到严格控制的背景下，人力资源紧张的问题愈加显著，极不利于教师队伍自身建设和提升人才培养质量。**教师队伍的年龄结构**是相对直观地体现高校发展潜力的因素，均衡的年龄结构比例应是呈正态分布，具有合理的年龄梯度，从而可以反映出良好的稳定的具有创造力的师资队伍[3]。但在许多高等院校中，

45 岁以下的中青年教师这一群体虽然被视为学校发展的关键力量,但其占比却并不高。这一现象直接影响了他们在科研领域的创新潜力和创造力的充分发挥,不能形成合理的老中青年龄梯度,也不利于教师队伍可持续长远发展。**教师队伍的学历结构**一定程度上能够反映出教师群体的专业知识的积累、学术水平、科研能力以及教师的基本素养。在各类学科评估和排名等指标体系中,具有博士学位教师的占比已成为一个重要指征。世界一流大学大多将具备博士学位作为教师入职必备条件,普林斯顿大学具有博士学位教师的比例为 96%,哈佛大学具有博士教师的比例为 97%,美国众多顶尖高校具有博士学位的教师比例均高于 90% [4]。国内不少高校具有博士学位的教师比例相对偏低,相较于国外一流大学存在较大的差距,因此,提升师资队伍博士比例是高校提升办学质量的重要环节。**职称结构**很大程度上也能反映一个组织或团队的教学科研能力、专业水平、技术实力等。合理的职称结构有助于提升整体工作效率,促进知识传承与创新,为组织的可持续发展奠定坚实的人才基础。有研究显示,依据不同的办学定位,高校教师高、中、初级职称比例呈现不同的结构,新建本专科院校为正金字塔型(1:2:3)、省属高校呈椭圆形(3:4:3)和重点高校为倒金字塔型(3:2:1) [5]。但实际很多高校特别是重点高校师资队伍中教授占比太低,师资队伍职称结构亟待改善。**教师多样化的学缘结构**有助于不同学科不同领域的交叉与融合,促进交叉学科的发展。多引进非本校毕业生以发展壮大新学科专业的开展和新领域的科学研究。实际仍有一些高校教师队伍中存在师徒同校、同学较多的现象,这种“亲近繁殖”很不利于教学精进和学术水平提高。

(2) 大人才数量不足。党的二十大报告首次将教育、科技、人才进行统筹安排、一体部署,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,明确规定到 2035 年建成教育强国、科技强国、人才强国。党的二十届三中全会强调统筹推进教育科技人才体制机制一体改革,是对教育科技人才一体改革的全局性谋划、战略性布局、整体性推进,促进三者同向发力、同频共振[6]。高校则是教育科技人才的集中交汇地,要发挥高等教育的龙头作用,重点聚集人才自主培养能力提升、支撑高水平科技自立自强、服务国家经济社会发展战略推进改革[7]。高校教师队伍中的大人才、高层次人才作为该群体的精英,很大程度上需要被统筹安排、统一部署。同时,国家也高度重视各领域人才资源的开发和利用,并通过相关部委授予一些特别优秀的团队或个人相关的大人才称号,同时对获“帽子”的团队或个人给予不错的资金支持,激励相关的大人才大专家大团队助力国家高科技的研发并推动科技成果转化与应用。但现实中国家级大人才对大多数高校来说都非常紧缺,数量很少,很多高校国家级大人才、青年人才仅个位数甚至没有。相应各省市级人才如学术与技术带头人、突出贡献专家等人才数量也不足。这种大人才数量短缺的情况是制约高校发展的重要因素,也严重影响其办学质量和长远发展。除此之外,由于地理位置和经济发展状况的差异,东部和中西部高校的人才数量也存在严重的不均衡现象,相应的科研产出也存在较大的差别。这迫切需要国家从政策和财力等方面对中西部高校给予高度重视、支持和激励。相对于中西部地区,东部地区的高校教师在待遇等方面往往更具吸引力。这既使得东部地区高校更容易筑巢引凤,也容易导致西部高校人才严重流失,高校之间的人才大战、东部和中西部间的人才流失等现象愈发激烈,对高校可持续发展极为不利。

2.2. 师资队伍引育体系不完善

高校师资队伍引育体系不完善是高等教育发展中常见的问题,也是制约高校发展的重要问题,特别是在“一流本科专业”建设中,问题尤其突出。**第一、引进机制不完善:**高层次人才引进困难,部分高校缺乏吸引顶尖人才的竞争力,尤其是在薪酬、科研条件和生活保障等方面;**引进标准单一,**过于依赖学历、论文等硬性指标,忽视实际能力和潜力;**引进流程繁琐,**招聘程序复杂,效率低下,导致优秀人才流失。**第二、培育机制不完善:**缺乏系统化培养计划,许多高校因引进见效快、培养周期长等原因出现“重引进、轻培养”现象,缺乏针对教师的长期培养规划,尤其是对青年教师的培养支持不足;**培训内**

容单一，培训多集中于科研能力，过度依赖论文和项目数量，忽视教学能力、教学质量、实际贡献及管理综合能力等综合素质的提升。**第三、激励机制不完善：薪酬体系不合理**，部分高校薪酬水平偏低，难以吸引和留住优秀人才；**职业发展通道狭窄**，教师晋升渠道有限，尤其是非科研岗位教师的职业发展空间不足；**精神激励不足**，缺乏对教师成就的认可和表彰，影响工作积极性。**第四、人才流失严重：缺乏归属感**，部分高校对教师的关怀不足，“非升即走”“末位淘汰”等培养要求导致人才流失；**竞争压力大**，部分高校内部竞争激烈，教师难以获得足够的支持和发展空间[8]。

2.3. 师资队伍评价机制不健全

在深化体制机制改革和“一流本科专业”建设背景下，很多高校人事制度改革严重滞后，师资队伍的评价机制不健全，无法适应高校发展需要，主要表现在评价标准、评价体系、评价过程、评价结果应用等方面。**首先，评价标准单一**，过度依赖论文和项目。许多高校在评价教师时，主要依据论文发表数量和科研项目经费，忽视了教学、社会服务等方面的贡献；忽视教学效，教学质量、学生反馈等往往被边缘化，导致教师更倾向于科研，忽视教学投入。**其次，评价体系过于僵化、缺乏灵活性**，“一刀切”现象明显，不同学科、不同岗位的教师被同一标准衡量，忽视了学科差异和岗位特点，缺乏柔性、一人一策、因人而异的弹性机制，从而严重影响了老师们的积极性、主动性。短期导向，缺乏持续性，评价周期短，过于关注短期成果，忽视了长期积累和潜力，容易导致急功近利。**第三，评价方式、评价过程不透明、主观性强**：评价过程缺乏公开透明，容易受到人际关系等非学术因素影响。反馈机制缺失：教师难以及时获得评价反馈，无法有效改进工作。**第四，评价结果应用不当，过度依赖评价结果**：评价结果与职称晋升、薪酬待遇等直接挂钩，导致教师压力过大，甚至出现学术不端行为。忽视教师发展：评价结果多用于奖惩，缺乏对教师职业发展的支持。**第五，国际化与本土化失衡**，过度强调国际化，部分高校过于依赖国际期刊和排名，忽视了本土需求和文化背景。本土特色不足，评价体系未能充分体现高校的本土特色和社会责任。

3. “国家一流本科专业”背景下加强师高校资队伍建设的理论依据

3.1. 人力资本理论

人力资本理论强调人的知识和能力是一种资本，且是比物质资本更重要的资本，认为教育投资是人力资本的重要来源。在高等教育领域，这一理论为加强师资队伍建设提供了有力支撑。通过投资于教师的教育、培训和职业发展，可以提高教师的知识和技能水平，进而提升整个师资队伍的质量和效益。这种投资不仅能够带来个人收益，还能够促进学校乃至整个社会的发展。

3.2. 组织理论

组织理论认为组织是一个由多个个体组成的系统，这些个体通过一定的结构和机制相互协作，以实现共同的目标。在高校师资队伍建设的背景下，首先，高校需要构建一个有利于师资队伍发展的组织结构，包括合理的学科布局、清晰的职责划分和高效的沟通机制。其次，高校需要制定一套完善的师资队伍管理制度，包括人才引进、培养、考核和激励等方面的规定，以确保师资队伍的稳定性和可持续发展。最后，高校还需要营造一个有利于师资队伍创新的组织氛围，鼓励教师积极探索新的教学方法和科研领域，为“双一流”建设注入新的活力。

3.3. 教师绩效评价理论

教师绩效评价理论是将教职员工绩效管理的一套理论结合到教师管理过程之中，形成具有自身特色的绩效管理观点和思想。这一理论强调对教师的绩效进行科学、客观的评价，以激励教师提高工作积极

性和教学质量。在“双一流”背景下，加强师资队伍建设需要建立完善的教师绩效评价体系，通过合理的评价和激励机制，激发教师的内在动力，促进师资队伍持续发展。

3.4. 教育与国家发展战略相结合的理论

“双一流”建设是国家发展战略的重要组成部分，旨在提升我国高等教育的整体水平和国际竞争力。加强师资队伍建设需要与国家发展战略紧密结合，坚持立德树人、扎实推进世界一流大学建设。这要求高校在师资队伍建设过程中，注重引进和培养高层次人才，优化师资队伍结构，提高师资队伍的整体素质 and 创新能力。同时，还需要加强与国际前沿学科的接轨，提升师资队伍的国际化水平。这些理论为高校加强师资队伍建设提供了有力的指导和支撑。

4. “国家一流本科专业”背景下高校师资队伍建设的发展策略

4.1. 加强顶层谋划，优化教师队伍结构

为全面提升教育品质，构建现代化教育体系，必须强化教师队伍建设的顶层设计，系统优化其结构布局。这需要制定具有前瞻性、科学性的教师队伍建设长远规划，确立“师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力”的教师发展愿景。在优化师资队伍方面，高校应合理增加教师总体数量，构建“四位一体”的结构优化体系，重点聚焦以下四个维度：首先，师资队伍年龄结构要实现动态平衡。通过实施“青年教师引才计划”（年均引进35岁以下具有博士学位的人才）和“中青年骨干培养工程”，形成青年骨干教师：中年核心教师：资深教师为3:5:2的黄金比例，构建“传帮带”长效机制，既保持教师队伍的创新活力，又确保教育教学经验的传承延续。其次，学历结构要实现层级跃升。推行“教师学历提升计划”，设立专项基金对攻读博士学位的教师给予学费补贴，力争具有博士学位的教师比例达到85%。同时实施“高层次人才引进工程”，通过建立院士工作站、博士后流动站等平台，重点引进具有海外QS前100高校留学背景的博士人才。再者，职称结构要形成良性发展机制。改革职称评审体系，推行分类评价制度：教学型教师侧重课堂实效、科研型教师侧重学术成果、复合型教师则需教学科研并重，多角度促进教师职称晋升。建立“能上能下”的动态调整机制，允许高职低聘和高职高聘的发展空间。最后，学缘结构要实现多元融合。实施新任教师中具有本校教育背景者不超过30%，重点引进“双一流”高校（占比40%）、行业特色院校（占比30%）、境外知名学府（占比30%）的优秀毕业生。建立跨学科教研共同体，通过实现可视化管控，促进不同学术流派的思维碰撞与创新融合。此外，构建“三维立体”培养体系：①专业发展维度，实施五年周期全员轮训，建设国家级教师研修云平台；②教学能力维度，开展“金课”建设工程，建立包含的混合式培训模式；③师德师风建设维度，将师德师风考核权重提升至职称评审一票否决制。通过构建“引育用留”全链条机制，为教育高质量发展提供坚实人才保障[9]。

高校师资队伍建设是提升学校整体实力与竞争力的关键所在，而“引育大人才，做强人才增量”则是这一过程中的核心策略。“国家级一流本科专业”建设背景下，全面实施“人才强校”战略，坚定不移地走高起点引才、全方位育才的发展道路。通过优化人才引进机制，吸引国内外顶尖学者和青年才俊加盟，为学科建设和专业发展注入强大动力。学校应不断强化对优秀人才和骨干教师的培养与支持。

4.2. 引育并举，完善师资队伍引育机制

高校优秀拔尖人才的引进和培育是提升学校整体实力与竞争力的关键，主要加强高层次人才的引进、加快培养学科带头人。第一，优化人才引进机制，为了吸引更多的优秀人才，高校可依托国家级人才的引进和培育，吸引国内外高端人才，提出提高薪酬待遇，改善科研和生活条件，从而增强吸引力。同时简化招聘流程，以提高工作效率，确保优秀人才能够快速引进。第二，完善培养机制，制定系统化的培

养计划，特别是对青年教师的支持，以确保他们能够快速成长并发挥潜力；丰富对青年教师的培训内容，提升教师在教学、管理等各个方面的综合能力，以适应不断变化的教育需求，同时增加国际交流机会，拓宽教师的视野，使他们能够更好地理解全球教育趋势和挑战。第三，健全激励机制，优化薪酬体系，提高教师的待遇，以激励他们更好地投入工作；拓宽职业发展通道，提供多样化的晋升机会，以激励教师追求更高的职业目标；加强精神激励，认可教师的成就，以增强他们的职业满足感和归属感。第四，改进评价机制，平衡引进与培养，重视现有教师的发展，确保每位教师都能得到公正的评价和发展机会；建立多元化的评价标准，全面衡量教师在教学、研究、社会服务等各个方面的贡献，以确保评价的公正性和全面性。第五，增强归属感，营造良好的工作环境，提升教师的归属感，使他们能够更好地融入团队，发挥自己的最大潜力；提供更多支持，减轻教师的竞争压力，使他们能够在一个更加和谐的环境中工作和成长。

总之，高校应把优秀人才的引进和培育放在重要位置，建立更完善的师资引育体系，吸引和培养更多优秀人才，推动高校的持续发展。

4.3. 教学科研相结合，完善师资队伍多角度评价体系

在高校教育体系中，教学与科研是教师的两大核心职责。随着社会对高校教师角色期望的不断提升，教师需要越来越多地将最新科研成果融入课堂教学中，实现教学与科研的深度融合。这种融合不仅能促进高校教师综合素质的全面提升，更能有效响应新时代对高等教育的新需求。然而，当前的高校教师评价体系往往将教学与科研视为两条平行线，科研成果是衡量教师学术造诣的核心标准，而教学质量则是评判其教学能力的关键指标。这种二分法的评价体系导致教师难以在二者之间找到平衡，时常陷入两难境地。因此，完善高校师资队伍多角度评价体系，推动教学与科研相结合，显得尤为重要，完善高校师资队伍多角度评价体系的主要措施如下。首先，多元化评价标准，在进行评价时，我们应当综合考虑教学、科研、社会服务等多方面表现，从而避免单一指标的局限性。这样的多元化评价标准能够更全面地反映教师的工作绩效和贡献。其次，分类评价，鉴于不同学科和岗位具有其独特性，我们应当根据这些特点，制定差异化的评价标准。这样可以确保评价的公正性和适用性，让每位教师都能在适合自己的领域内得到公正的评价[10]。第三，透明化评价过程，评价过程的公开透明是减少主观因素干扰、提升评价公信力的关键。通过确保评价过程的透明度，可以增强评价的客观性和公正性，让教师和相关利益方都能清晰了解评价的依据和结果。第四，强化反馈机制，及时向教师反馈评价结果，并提供具体的改进建议，是帮助教师持续改进工作的重要手段。通过强化反馈机制，教师可以更好地了解自己的优势和不足，从而有针对性地进行自我提升。第五，平衡国际化与本土化，在全球化的背景下，追求国际化是必然趋势，但同时我们也不能忽视本土特色和社会责任[11]。在评价体系中平衡国际化与本土化，意味着在推动学术和教育的国际交流与合作的同时，也要注重维护和发扬本土文化和教育特色，承担起对社会的责任。

完善高校师资队伍多角度评价体系，推动教学与科研相结合，是提升高校教师综合素质、响应新时代高等教育需求的关键途径。通过上述举措，可以有效促进教学与科研的深度融合，为高等教育的发展注入新的活力。

5. 结语

在国家级一流本科专业建设点的视域下，一流师资队伍的建设是一项系统工程，不仅关乎高校的办学水平和声誉，更直接影响到学生成长和学科发展。因此，高校应当重视师资队伍建设，从战略高度进行全面规划和精心部署，持续不断地推进改革与创新，持续优化政策措施，为教师提供良好的成长环境与发展机会，共同推动高等教育事业的持续发展，适应新时代高等教育的发展需求。

基金项目

2025 年四川省哲学社会科学重点研究基地项目“人工智能赋能高校教育家型思政课教师跨学科融合教学能力提升研究”(基金编号: CSZ25091); 2025 年西南交通大学软科学项目“人工智能背景下高校教育家型教师跨学科融合教学能力提升研究”(基金编号: 2682025RK032)。

参考文献

- [1] 习近平: 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗: 在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[EB/OL]. 2022-10-25.
http://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content_5721685.htm, 2022-11-08.
- [2] 中国教育部网站. 教育部办公厅关于实施一流本科专业建设“双万计划”的通知[EB/OL]. 2019-04-04.
<http://www.moe.gov.cn/>, 2019-04-04.
- [3] 邬晓娟, 宋怡林, 张力文. “双一流”背景下东北地区地方高校师资队伍队伍建设探索[J]. 高校研究, 2023(8): 35-36.
- [4] 邬晓娟, 湛文龙, 艾新港, 等. “双一流”背景下地方高校师资队伍结构优化与对策研究[J]. 高校建设, 2024(7): 51-54.
- [5] 王利爽, 阳荣威. “双一流”建设背景下“C9 联盟”高校师资队伍及结构调查研究[J]. 大学教育科学, 2017(6): 32-37.
- [6] 侯万军, 辛越优, 马继伟. 统筹推进教育科技人才体制机制一体改革的关键维度与路径[J]. 中国高等教育, 2025(1): 22-27.
- [7] 中国政府网. 深化教育综合改革加快建设高质量教育体系[EB/OL]. 2024-08-09.
https://www.gov.cn/zhengce/2024-08/content_6967642.htm, 2024-09-03.
- [8] 夏希. “双一流”战略视阈下高校师资队伍建设的思考[J]. 中文科技期刊数据库(引文版)教育科学, 2025(1): 53-56.
- [9] 崔馨方, 居桦. 美国高校师资队伍建设经验及其借鉴意义[J]. 教育教学论坛, 2021(3): 38-41.
- [10] 邓清华. “双一流”背景下高校工科青年教师成长发展困境及对策研究[J]. 中国科技期刊数据库科研, 2025(4): 45-48.
- [11] 陈金梅. 中美高校教师教学发展的历程、异同与启示[J]. 高教论坛, 2025(1): 34-38.