

高校教师科研队伍建设研究

沈庆丰¹, 郑莹²

¹空军航空大学航空基础学院基础部外语教研室, 吉林 长春

²空军航空大学战勤学院气象教研室, 吉林 长春

收稿日期: 2026年1月3日; 录用日期: 2026年2月2日; 发布日期: 2026年2月10日

摘要

教师科研队伍作为高校教育事业与科技创新发展的第一资源, 其建设质量直接关系到人才培养核心任务的完成成效、学科建设的长远根基以及服务国家战略的能力水平。站在新的历史起点, 面对新一轮科技革命与产业变革的冲击, 深刻把握教师科研队伍建设的时代意义, 全面提升建设质量, 筑牢保障支撑体系, 是高校实现高质量发展必须答好的时代考题。

关键词

高校教师, 科研, 队伍建设

Research on the Construction of University Teachers' Scientific Research Team

Qingfeng Shen¹, Ying Zheng²

¹Foreign Language Teaching and Research Section of Basic Science Department of Aviation University of Air Force, Changchun Jilin

²Aviation Weather Teaching and Research Section of Aviation University of Air Force, Changchun Jilin

Received: January 3, 2026; accepted: February 2, 2026; published: February 10, 2026

Abstract

The research team of teachers, as the primary resource for the development of higher education and scientific and technological innovation in universities, whose construction quality is directly related to the effectiveness of completing the core task of talent training, the long-term foundation of discipline construction, and the ability to serve national strategies. Standing at a new historical starting point, facing the impact of the new round of technological revolution and industrial transformation, it is an era task that universities must answer well to profoundly grasp the contemporary

significance of constructing the teachers' research team, comprehensively improve the construction quality, and consolidate the guarantee support system for high-quality development of universities.

Keywords

University Teachers, Scientific Research, Team Building

Copyright © 2026 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. 深刻把握高校教师科研队伍建设的时代意义

当前，在信息化、智能化时代浪潮下，国家对高等教育人才培养的精准度、专业性提出了更高要求，同时也对高校教师科研队伍的综合能力素质和结构布局提出了前所未有的挑战。有人或许会认为，“现有教师队伍已能满足基本教学科研需求，无需投入大量精力推进建设”，这种观点看似务实，实则忽视了高等教育内涵式发展的阶段性特征和长远发展的核心诉求。从科学论证的角度出发，可从三个维度清晰认知高校教师科研队伍建设的时代必然性与紧迫性。

1.1. 顺应高等教育内涵式发展与学科建设的必然要求

世界一流大学高地是以人才培养，科研创新为手段，来回应社会需求的国之重镇[1]。当前，信息技术、人工智能迭代速度加快，新理论、新技术、新方法不断涌现，既重塑了学科发展的格局，也对高校人才培养与科研创新提出了更高标准。教师科研队伍作为人才培养与科研创新的核心载体，其知识结构、科研能力、教学水平若不能及时跟上时代步伐，不仅会导致人才培养质量出现断层，还会制约学科建设的突破与科研成果的转化，最终影响高校的核心竞争力。因此，加强教师科研队伍建设已成为破解高校人才培养与科研创新瓶颈的关键抓手。

1.2. 夯实高校长远发展的战略根基

高校长远发展的竞争，归根结底是人才的竞争，而人才培养与科研创新的关键在于教师科研队伍。无论是基础学科的理论突破、应用学科的技术攻关，还是跨学科创新成果的转化，亦或是学术传统的传承、优良学风的延续，都需要一支高素质的教师科研队伍作为支撑。这种长远的战略价值，决定了高校必须将教师科研队伍建设置于优先发展的战略位置，通过队伍建设赋能学科发展、驱动创新突破，为高校长远发展筑牢人才根基。

1.3. 破解高校发展瓶颈的现实需要

客观审视当前高校教师科研队伍建设现状，既取得了规模扩张、结构初步优化的成效，也存在一些亟待解决的问题：部分教师的科研能力与新形势、新任务、新学科发展需求不相适应，队伍结构存在“年龄断层”“专业失衡”“跨学科人才短缺”等情况，激励保障机制不够完善导致科研活力不足、创新动力匮乏，一些教师不能很好地根据个人需求开展自主学习，难以激发学习热情[2]。这些问题若不及时解决，将逐渐制约高校发展质量的提升。因此，加强教师科研队伍建设，并非“额外负担”，而是破解发展难题、补齐发展短板的现实选择，是推动高校高质量发展的必由之路。

2. 全面提升高校教师科研队伍建设的质量水平

结合当前高校教师科研队伍建设实际,需聚焦能力提升、结构优化、规范管理、活力激发四大核心维度,系统施策、精准发力,推动教师科研队伍建设从规模扩张向质量提升转型,实现队伍建设与学科发展、人才培养、科研创新的深度融合。

2.1. 强化能力提升,筑牢科研教学核心支撑

能力是教师履职尽责、开展科研创新的核心支撑,高等教育高质量发展的关键是提升高校教师的核心素养[3]。传统培训模式存在“针对性不强、与科研实践脱节、知识更新不及时”等问题,难以满足新时代教师能力提升的需求。基于此,需构建“精准化、实战化、常态化”的能力提升体系。胜任力模型将教师科研能力拆解为核心胜任力(学术道德、科研信念)、专业胜任力(学科理论功底、科研方法运用)、发展胜任力(跨学科融合能力、成果转化能力)三个维度,通过精准匹配不同维度能力短板,实现差异化培养。

一方面,精准对接需求设定培养内容。通过问卷调查、座谈交流、岗位调研、学科研判等方式,全面梳理不同学科、不同层级、不同岗位教师的科研能力短板与教学能力需求,建立“个性化需求清单”,针对性设置理论创新、技术攻关、科研方法、教学融合、成果转化等培养模块。例如,针对人工智能、生物医药等新兴交叉学科,重点开展新技术、新方法培训[4];针对基础学科,强化理论研究能力与学术传承能力培养;针对青年教师,重点提升科研入门能力与教学实践能力。

另一方面,创新培养模式提升实效。打破“单一讲授式”培训模式,推广现地调研、模拟科研、师徒结对、学术沙龙、跨校合作、校企联合培养等多元模式,建立“培养-实践-反馈-提升”的螺旋式能力提升机制。从培养环节出发,通过实践应用检验培养成效,结合反馈结果优化后续培养内容,确保每次培养都能站在更高的基础上推进,避免低层次重复。同时,建立科学的教师能力评估体系,将科研成果、教学质量、学科贡献等纳入评估范围,定期对教师能力提升情况进行评估,确保培养效果落到实处。

2.2. 优化队伍结构,提升整体发展效能

建设高素质专业化教师队伍是教育强国建设的基础工作[5]。教师结构合理与否,直接影响队伍的整体效能和发展潜力。当前,部分高校教师科研队伍存在年龄结构不合理,中青年科研骨干偏少;专业结构失衡,新兴交叉学科人才短缺、传统学科人才冗余;层级结构不科学,学术梯队建设不完善等问题。教师队伍自然更替周期长、结构调整难度大,难以快速解决结构失衡问题,因此需秉持系统性思维与前瞻性眼光,从引、育、调三个方面发力,推动队伍结构尽快优化升级。

一是精准引进急需人才。围绕学校重点学科、新兴交叉学科、薄弱学科领域,制定个性化人才引进计划,明确人才引进的专业方向、能力要求、科研目标,通过“揭榜挂帅”“柔性引进”“全职引进”等多元方式,引进一批高素质、专业化的优秀科研人才与学科领军人才,弥补人才短缺短板,带动学科发展。二是扎实培育后备力量。建立“青年教师科研成长计划”,通过导师带徒、科研项目孵化、学术交流资助、大项科研任务历练等方式,为青年教师搭建成长平台,加速青年教师成长,缓解年龄断层压力,培育一支结构合理的学术后备梯队。三是动态调整队伍布局。根据学校发展规划、学科建设需求和岗位设置情况,合理调整教师岗位配置,推动教师在不同学科、不同岗位、不同科研团队之间的合理流动,优化资源配置,实现“人岗相适、人尽其才”,提升队伍整体效能。

2.3. 规范管理机制,保障队伍有序发展

规范是队伍建设的生命线,只有建立健全科学规范的管理机制,才能保障教师科研队伍建设有序推进。在科研领域里应不断加强教师的科研素养和研究能力;在社会服务中应改善教师的社会服务能力与

服务态度[6]。

需从制度建设、过程管理、考核评价三个层面推进规范化建设。在制度建设上,完善教师准入、培养、使用、考核、退出等全流程制度体系,明确各环节的标准和要求,尤其要细化科研诚信、师德师风等方面的制度规范,做到以制度管人、以制度管事。在过程管理上,加强对教师教学、科研、学术交流等履职行为的常态化监管,建立健全科研项目全过程管理机制、学术诚信监督机制、日常监督检查机制,及时发现和纠正存在的问题,确保教师履职尽责规范有序。在考核评价上,建立科学的多元化考核评价体系,打破“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”的单一评价导向,将师德师风、教学质量、科研成果、学科贡献、成果转化、社会服务等纳入考核范围,实行定性与定量相结合、平时与定期相结合、个人与团队相结合的考核方式,确保考核结果客观公正,为教师的培养使用、奖惩激励提供科学依据。

2.4. 激发队伍活力, 释放科研创新动能

随着新课改的推行和深入,课堂教学更加注重学生的主体地位和全面发展,越来越关注教师和学生的活力[7]。活力是队伍发展的源泉,只有充分激发教师的积极性、主动性、创造性,才能让教师科研队伍焕发生机与活力。当前,部分高校教师存在科研动力不足、积极性不高等问题,有人将其归咎于教师自身态度问题,这种观点过于片面。从深层次分析,活力不足的核心原因在于激励保障机制不完善、成长发展通道不畅通、科研创新环境不优化。引入赫茨伯格双因素理论,将激励机制划分为保健因素(薪酬福利、工作环境、职业保障)与激励因素(职称晋升、学术认可、成果转化收益),通过双因素协同发力,破解活力不足难题。

要激发队伍活力,需构建全方位、多层次的激励保障与环境优化体系。一方面,完善激励机制。建立精神激励与物质激励相结合、短期激励与长期激励相衔接的激励模式,对科研成果突出、教学成效显著、学科贡献重大的教师,在评优评先、晋升提拔、物质奖励、科研经费资助等方面给予倾斜,增强教师的获得感和荣誉感。另一方面,畅通成长通道。建立多元化的教师成长发展路径,明确教学型、科研型、教学科研并重型等不同岗位教师的晋升方向和发展空间,为教师搭建能上能下、能进能出的成长平台,让教师看到希望、找准方向,激发干事创业的内生动力。同时,优化科研创新环境,鼓励教师大胆探索、勇于突破,对取得重大科研创新成果的教师给予重奖和支持,建立容错纠错机制,营造鼓励创新、宽容失败、尊重学术、崇尚科学的良好氛围。

3. 为高校教师科研队伍建设提供坚实保障

全面提升高校教师科研队伍建设质量,离不开坚实的保障体系作为支撑,要为服务区域基础教育高质量发展提供精神动能[8]。如果说队伍建设是“栽树”,那么保障工作就是“浇水施肥”,只有保障到位,才能让队伍建设的“树木”枝繁叶茂、茁壮成长。

3.1. 加大投入力度, 夯实物质基础保障

没有足够的投入,队伍建设就会成为无源之水、无本之木。从长远来看,对教师科研队伍建设的投入是对高校核心竞争力提升的战略性投资,只有加大投入,才能有效提升教师能力,进而推动育人事业与科研创新高质量发展。

一是加大经费投入。设立教师科研队伍建设专项经费,明确经费使用范围,保障人才培养、人才引进、科研创新、激励奖励、学术交流等工作开展,确保各项建设任务有充足的经费支撑。二是加强硬件设施建设。完善教学场地、实验平台、科研基地等硬件设施,配备先进的教学设备、科研仪器,搭建跨学科科研共享平台,为教师开展教学、科研、实践活动提供良好条件。三是优化投入结构。合理分配经

费、设施等资源,重点向新兴交叉学科培养、青年教师成长、重大科研项目孵化、创新激励等关键领域倾斜,提高投入的精准度和实效性,避免资源浪费。

3.2. 关心关爱教师成长, 增强队伍凝聚力

教师是队伍建设的核心主体,只有真正关心关爱教师,才能增强队伍的凝聚力和向心力。目前部分高校存在教师归属感不强、工作压力过大、成长发展焦虑等问题,必须转变观念,将关心关爱教师贯穿队伍建设全过程。

一方面,关注教师职业成长。建立教师成长档案,根据教师的特长、需求和发展意愿,为教师制定个性化的成长规划,精准提供培训、交流、晋升、科研项目支持等成长机会。加强对青年教师的关怀培养,建立青年教师帮扶机制,帮助青年教师解决成长过程中遇到的科研入门、教学提升、职称晋升等困难和问题,开辟成长“绿色通道”,加速青年教师成长。另一方面,关心教师工作生活。加强与教师的沟通交流,建立常态化谈心谈话机制,及时了解教师的工作压力、生活困难,积极为教师排忧解难,比如解决住房、子女教育、医疗保障等实际问题。完善教师权益保障机制,保障教师的合法权益,营造尊重教师、关爱教师、支持教师的良好校园氛围。同时,加强师德师风建设,引导教师树立正确的价值观、事业观、学术观,增强教师的责任感和使命感。

4. 结语

高校教师科研队伍建设是一项系统工程,不可能一蹴而就,也没有放之四海而皆准的固定模式。前文探讨的思路和举措,是基于当前高校发展实际和时代需求作出的科学谋划,但在具体推进过程中,还会遇到各种新情况、新问题。比如,如何进一步精准对接不同学科教师需求优化培养内容?如何建立更科学的激励机制激发科研队伍活力?如何平衡投入与产出提升保障效能?如何破解跨学科人才培养与队伍建设的难题?这些问题都需要高校在实践中不断探索、不断完善。

聚力强师资,是时代赋予高校的责任;合力谋发展,是高校共同追求的目标。高校应坚持问题导向、目标导向、结果导向,不断探索教师科研队伍建设的新路径、新方法,持续提升队伍建设质量,为高等教育内涵式发展、国家科技创新突破提供坚实的人才支撑。

基金项目

本研究受到军队院校英语教学联席会第三批教改研究项目资助,课题编号:WY2025074C。

参考文献

- [1] 王战军,刘静,王小栋.世界一流大学高地:概念、特征与时代价值[J].高等教育研究,2021,42(6):29-37.
- [2] 宋杰.提升高校教师培训有效性的底层逻辑与实践路径[J].辽宁开放大学学报(社会科学版),2025(4):94-99.
- [3] 钟劲松,牛瑞庆.高质量发展背景下高校教师核心素养提升路径研究[J].安阳工学院学报,2026,25(1):38-43.
- [4] 蔡雅端.数字经济驱动下地方本科院校新商科人才培养研究[J].赤峰学院学报(自然科学版),2022,38(12):110-113.
- [5] 常顺利,王飞.高素质专业化教师队伍建设——贯彻落实《教育强国建设规划纲要(2024-2035年)》的重点举措[J].现代教育管理,2025(10):11-20.
- [6] 王琳博,兰英.新时代我国师德师风建设的内涵、价值、问题与路径——基于大学职能的分析视角[J/OL].邢台学院学报,1-9. <https://doi.org/10.26984/j.cnki.1672-4658.2026.0027>,2026-01-26.
- [7] 幺雨辰.高校教师提升课堂活力的对策研究[D]:[硕士学位论文].长春:长春师范大学,2023.
- [8] 王娟.教育家精神引领地方师范院校教师教育改革的应然走向及路径重构[J].上海师范大学学报(哲学社会科学版),2026,55(1):144-152.