

## 2. 教师队伍

二级指标：数量与结构；教育教学水平；培养培训

教育大计，教师为本。深化教学改革的关键在教师，保证教学质量的关键在教师。因此说在教学工作中，教师是主导，是关键，教师对提高教学质量和学校将来的发展起着重要作用。一所优秀的高等学校一定有一支高质量的师资队伍。

### 2.1 数量与结构

主要观测点：生师比；队伍结构

#### 2.1.1 生师比

基本要求：

(15) 全校生师比达到国家办学条件要求[注：参照教育部教发〔2004〕2号文件限制招生规定]；

(16) 各专业的教师数量满足本专业教学需要；

(17) 合理的控制班级授课规模，有足够数量的教师参与学生学习辅。

(18) 自有专任教师数量不低于专任教师总数 50%。

评估中心解读：

专任教师计算方法：自有教师及外聘教师中聘期 2 年(含)以上并满足学校规定教学工作量的教师按 1:1 计入，聘期 1 年至 2 年的外聘教师按 50% 计入，聘期不足一年的不计入专任教师数。

专家解读：

生师比为折合学生数与教师总数之比，教师总数为专任教师加外聘教师的一半的和。其中，专任教师是指具有高等教育教师资格证书的在编教师，并承担教学工作的人员。专任教师承担的教学工作可以是各层次的授课工作，也可以是其他教学形式，如指导毕业论文（设计）和实验等。外聘教师包括返聘教师、外教和其他不在编教师。

兼职教师数量：兼职教师与在编主讲教师在学历和职称上要求不同。有协议，有报酬。满足学校教学工作量要求。

在分析生师比时，评估专家除考察总师生比外，还要分别考察各专业教师数量，尤其是新办专业的专业教师数量是否满足人才培养基本要求，

避免用总师生比掩盖个别专业师资不足问题。考察教师数量除查看人事部门提供的资料外，还要分析合班上课学生数和教师工作量。

### 2.1.2 队伍结构

基本要求：

(19) 专任教师中具有硕士学位、博士学位的比例 $\geq 50$ ；

(20) 在编的主讲教师中 90 以上具有讲师及以上专业技术职务或具有硕士、博士学位，并通过岗前培训；

(21) 教师队伍年龄、学历、专业技术职务等结构合理，有一定数量的具备专业（行业）职业资格和任职经历的教师，整体素质能满足学校定位和人才培养目标的要求。

评估中心解读：

在考察师资结构时，除分析年龄、学历、职称等常规指标外，还要依据办学定位，考察教师队伍的知识能力是否符合应用型人才培养需要，尤其是教师中具备专业(行业)从业资格和任职经历的教师情况。一般讲满足下列条件之一者，可以认为属于具备专业（行业）从业资格和任职经历的教师：

(1) 有本专业实际工作的中级及以上职称；

(2) 有行业特许的资格证书或有专业资格考评员资格；

(3) 近五年在业内从事本专业实际工作连续一年或累计达到二年；

(4) 主持过(或主要参与)三项及以上应用技术研究，成果已被使用，效益良好；

(5) 主持过(或主要参与)两项校内专业实践教学建设，这些项目在教学中产生了较好效果。

教师总数：自有教师+聘期 2 年的外聘教师（同等教学工作量）+50%聘 期 1-2 年的外聘教师。

教学工作量：理论教学、实践教学、毕业论文指导等。

原则上，聘请校外教师数不应超过专任教师总数的 1/4。

专任教师：教师资格+学校教学科研单位+全职在职+3 学期有课有教学任务+不是校领导+不是辅导员+12 个月工资银行流水+12 个月社保局五险一金缴纳记录+3 学期课表对应。

外聘教师：聘用合同+学校教学科研单位+全职在职+2 或

4 学期有课有教学任务+不是校领导+不是辅导员+12 个月薪酬劳务费银行流水+3 学期课表对应。

“师资”指学校在编的具有教师专业技术职称的人员。

师资：在编在岗+具有教师专业技术职称。

双师双能型教师：中级及以上职称+中级及以上职称或 2 年以上企业经历或教育部技能培训胡 2 项成果被企业使用。

主讲教师：讲授理论课、术科课、实验课的教师，不含指导军训、见习、实习、毕业设计、毕业论文、社会调查等的教师。

主讲教师资格：具有讲师及以上专业技术职务或具有硕士、博士学位 并通过岗前培训，并取得合格证的教师。

专家解读：

研究生学位是指已取得博士、硕士学位的。在读的可以作为参考。

分析教师的结构状态时采用的是师资。这里的师资专指学校在编的、具有高校教师专业技术职务的人员（即教授、副教授、讲师和助教），包括教学、科研、管理等岗位上的教师。

符合岗位要求是指：主讲教师具有讲师及以上职务或具有硕士及以上学位，通过岗前培训并取得合格证的教师。主讲教师与专任教师之比 $\geq 90\%$ 。主讲教师是每学年给本科生主讲课程的教师，给其他层次授课的教师和指导毕业论文、

实践等教师不计算在内。

师资的整体结构要合理，要符合学校的定位，要适应教学需要，要适应学校学科、专业发展的需要。可以通过以下几方面考察（都合理才算合格）：

（1）全校师资的自然状况。数量、学科、学缘、年龄、学历（学位）、职称、各系分布状况等。

（2）学科发展状况。教师的科研状况；重点学科、重点专业、新学科、新专业的师资状况。

（3）主要基础课和主干课教师队伍状况。重点考察基础课教师的职称和学历情况等。

（4）实践教学环节，特别是实验教学师资队伍状况。师资队伍发展趋势良好，它应有学科带头人，已形成学术梯队，并有数量适宜的骨干教师。学校要有稳定的学科带头人、学术梯队和骨干教师。专家将考核学校进出师资的职称和学历等。

新建本科学校教师数量紧张是相对紧张，主要是结构不合理，一是教师本科教学经验不足，二是新专业多，专业带头人数量不足，教师数量不平衡。

## 2.2 教育教学水平

主要观测点：师德水平；教学水平。

### 2.2.1 师德水平

基本要求：

(22)履行教师岗位职责，教书育人，从严执教，为人师表，严谨治

学，遵守学术道德规范。

评估中心解读：

师德对学生成人成才具有潜移默化的影响，教师的教风直接影响学生的学风，因此要考察教师履行岗位职责，教书育人等情况，看大多教师是否做到了为人师表，严谨治学，从严执教，遵守学术道德。

专家解读：

(1) 当前我国高等学校教师风范主要内容是：敬业与乐业，爱生与奉献，竞争与合作，为人师表与言传身教，育人与自育。在日常教育教学活动中，主要反映在课堂教学，科学研究，人格魅力，敬业精神和教书育人等方面。

(2) 学校要重视师德建设，制定教师岗位职责，采取措施，促使教师把主要精力投入到教学工作，并引导教师正确处理教学和科研的关系。教师要严格履行岗位职责，做到“教书育人、为人师表”。

(3) “严谨治学，从严执教”是指领导和教师集体具有现代教育思想，科学的培养方案和教学内容，先进的教学方法，严格的考核制度，规范的教学管理，全身心投入的教学态度。“教书育人”是指教师要关心爱护学生，在传授专业知识的同时，以自身的道德行为和魅力，言传身教，引导学

生寻找自己生命的意义，实现人生应有的价值追求，塑造自身完美的人格。教学质量高低，是以实施培养方案的效果，能否达到预定的培养目标来衡量的。评估时要综合看：在日常教学工作中，对教师进行的各种教学评估资料，专家抽查情况，考试试卷和毕业论文、毕业设计审阅情况，学生对调查问卷回答情况，专家随机听课时对教师的评价以及专家对用人单位和学生考察的结果。在学术研究领域能遵守学术道德规范。

### 2.2.2 教学水平

基本要求：

(23) 建立引导教师投入教学的机制；

(24) 教师的课堂教学、实践指导总体上能满足人才培养目标的要求，教风和教学效果较好，学生基本满意。

评估中心解读：

教学水平重在考察学校教师的整体情况，不是指教师个体的水平。判断教师教学水平高低除听课之外，重要的是看教学效果及学生的满意度等多方面情况，做出全面客观判断。

专家解读：

教学水平高低是以实施培养方案的效果能否达到预定的培养目标来衡量的。主要考察学校促进教学水平提高的政策、措施以及效果。如：是否建立引导教师投入教学的机制，教风建设；课堂教学的互动性，实践教学的实效性，学生学

习成绩分布，学生满意度等；教师教学成果统计；专家组现场听课评估结果；实验课、毕业设计（论文）、考试的试卷质量及分析等教学环节所反映的教师教学整体水平。

学校及各系制定有提高教师教学水平和能力的措施，对于青年教师进校 1-3 年内着重培养教学能力，并采取措施不断提高。课堂教学、实践指导要满足人才培养目标的要求，具体做到：

一是教学准备阶段。教学能否搞好，这是最重要的基础工作。

其一，了解学生思想上存在的与本门课程教学内容有关的一些问题；

其二，认真研究和消化教材，确定讲授的重点和难点；

其三，在前两项工作的基础上写好教案和讲稿。但要注意千万别照讲稿念，这样的做法学生不爱听，希望改进。

二是课堂讲授阶段。

第一是教师要为人师表，要言传身教。这就要注意自己的仪表，教风要正，观点正确，言之有物，讲课仪态要端正。

第二是教师上课，要提前到教室，千万别迟到，教师上课迟到是教学事故。

第三教师上第一堂课时，一定要作自我介绍。

第四是教师讲课，要站着讲，青年教师更应该如此。老师对学生讲课的时候，还必须注意到学生对老师讲授内

容的反馈和听课情绪。教师必须根据学生的听课情绪，对自己的讲授内容和教学方法及时予以适当调整，只有站在那里讲课的教师，才能够比较全面而真实地了解学生的情绪。

第五加强对课堂的管理，学会组织课堂教学，要强调课堂纪律，要把学生情绪调动到听课方面来，使学生进入到听课的状态之中。这是教师讲课获得成功的必要前提。

第六是讲课要投入，有激情，富于感染力。为了使自己的课能引起学生的共鸣，使学生爱听，教师讲课一定要投入。需要注意的是，每讲一课，要有总结。有总结，才会不断前进，不断提高，才会逐渐掌握教学规律。

第七是在讲课过程中要注意师生互动。有一些老师讲课，只是看自己电脑上的内容一直讲下去，也不提问学生。这样的课堂秩序好像很不错，实际上学生根本没有听，而是安安静静在下面干“私活”，这就失去了上课的意义。教师不能只顾自己把课讲下去。教师的责任不仅要使学生接受讲授的内容，还能使他们提出问题。如果能做到这一点，能真正解决一些学生思想存在的、与本课程有关的问题，学生就会对这门课感兴趣。课堂上师生互动这个环节，必须抓住它，千万忽略不得。同时，讲课使用的资料要新、要准确，讲课的语言要干净。

第八是讲课时手势是可以的，用得当了，可以增加讲课的效果。但是手势使用不宜过多，否则就适得其反。在使

用多媒体时，屏幕上的字体不要太小，坐在后面的学生看不清楚，影响学生对上课内容的掌握。

第九是每上一次课，先复习旧课，再讲新课，但是复习的时间不宜过长。

三是课后总结阶段。教师在课堂上讲好课，这标志着教师完成了主要的教学任务，但是并没有完成教学任务的全部。课后要做的工作包括：要注意听取学生对讲课的反应，主动征求学生的意见，包括教学内容、教学方法以及教学态度，认真总结，发扬优点克服不足；要巩固学生在课堂上学到的知识，采取的方式、方法可以多种多样，比如参观、实践、出复习题、下节课提问等；认真批改学生作业，批改以后一定要讲评，对好的要表扬，甚至可以将平时成绩提高一点；对差的，一定要说明差在哪里，并提出改进的办法。

学校、各系要认真组织教学督导，确保教学质量和教学效果；要建立健全教学水平评价体系和教学质量保障体系，满足人才培养目标要求，让学生基本满意。

### 2.3 培养培训

主要观测点：培养培训

基本要求：

(25) 有计划开展了教学团队建设、专业带头人培养等工作，初见成效；

(26) 有提高教师教学水平和能力的措施，

(27) 将课程育人作为教学督导和教师绩效考核的重要方面；

(28) 有加强教师专业职业资格和任职经历培养的措施，效果较好；

(29) 重视青年教师培训和专业发展，有规划、有措施、有实效。评估中心解读：

考察教师培养培训，一是看学校对教师培养培训的重视程度，看是否采取“导师制”“助教制”、行业实践以及将课程育人作为教学督导和教师绩效考核的重要方面等有效措施，全面提高青年教师教学技能和专业实践能力；二是看专业带头人培养和教学团队建设计划及成效；三是看是否采取有效措施促使教师脱产或在职“充电”，不断提升教师教学能力。

专家解读：

教师队伍建设，主要有四个方面的措施：

第一，加强师德建设，教师作为人类灵魂的工程师，要进一步增强教书育人的责任感、使命感，要加强对教师职业理想和职业道德的教育，将师德表现作为教师考核、聘用、评价的首要内容。

第二，提高教师的能力水平。要完善教师培养培训的体系，优化队伍结构，不断地提高教师的专业水平和教学能力。对高校来讲，要以中青年教师和创新团队为重点，建设高素

质的高校教师队伍。

第三，提高教师的地位待遇。要不断改善教师工作、生活、学习条件，吸引更多的优秀人才长期从教、终身从教。落实和完善教师的社会保障政策，要大力表彰做出突出贡献的教师和教育工作者。

第四，健全教师的管理制度。要严格教师资格制度，制定教师资格标准，要深化教育事业单位人事制度改革，全面实行聘用制度，加强岗位管理。要深化职称制度改革，建立以业绩为重点，由品德、知识能力等要求构成的人才评价体系。另外，还要制定和完善教师编制标准，加强对校长的管理，促进校长的专业化，提高管理水平等等。