

高质量发展背景下教师队伍建设思考与策略

——以南京城市职业学院为例

李京,姚登旺,郑水祥

(南京城市职业学院,江苏 南京 211200)

【摘要】新时代背景下,高质量发展已成为高等教育发展的必然要求,而高质量的教师队伍是实现高等教育高质量发展的第一资源。以南京城市职业学院为例,基于新时代教育评价理念与高质量发展考核结果,对教师队伍现状进行调研分析,总结出当前教师队伍建设存在问题与不足,提出从加强学术科研制度建设、强化教育教学能力培养、构建合理教师队伍结构等方面推动教师队伍建设的思考与策略。

【关键词】教师队伍建设;高质量发展;南京城市职业学院

【中图分类号】G715.1

【文献标识码】A

【文章编号】2097-0633(2022)04-0036-06

2021年,习近平总书记在中央全面深化改革委员会第二十三次会议时提出要“加快推进高等教育高质量发展”^[1]。高校要深入学习贯彻习近平总书记重要讲话精神,落实高等教育高质量发展要求。2021年教育部等六部门印发《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》,明确提出要加强新时代高校教师队伍建设改革^[2]。《深化新时代教育评价改革实施方案》中也明确提出坚持把师德师风作为第一标准,突出教育教学实绩、强化一线学生工作、改进高校教师科研评价、推进人才称号回归学术性与荣誉性^[3-4]。高职院校要顺应高质量发展考核任务要求,结合新时代教育改革建设目标,及时发现教师队伍建设中的不足与缺陷,整合教师需求与意见,制定解决办法,不断完善教师队伍建设。

一、国内高校教师队伍建设研究现状

新时代背景下,国内高校教师队伍建设发展相关研究渐成热点。截至2022年10月1日,以“高校教师队伍建设”为主题在CNKI中进行搜索,共计检索

出结果4929条,其中学术期刊论文4030篇,学位论文228篇,会议论文58篇,报纸37篇,图书3本,学术辑刊11卷,特色期刊论文562篇。2010年以来发表的相关研究成果数量为3097篇,占总库相关研究成果数量的62.8%,国内学者在该领域学术成果上的研究视角也呈现多元化。

综合来看,目前国内对我国高校教师队伍建设的相关研究主题主要集中在“现状”与“策略”两方面。在研究背景上,基于“高质量发展”主题的相关学术成果较少;在研究方法上,大多是基于相关文献阅读、背景调查进行定性分析;在研究视角上,国内相关文献采用的视角较为宏观,在高职院校领域的相关调研分析较少;在建设策略上,文献的总体思路相似,与本校实际相结合的较少。

二、调研分析与结果

本文以南京城市职业学院为例,从教师视角出发,基于新时代教育评价改革理念,从“师德师风”“教育教学”“学生工作”“科研成果”“荣誉追求”5个

【收稿日期】2022-10-30

【作者简介】李京,高级工程师,研究方向为教育教学管理;姚登旺,硕士研究生,助理会计师、助理统计师,研究方向为信息管理与分析;郑水祥,助理研究员,研究方向为高等教育教学督导评价。

【基金项目】南京城市职业学院2022年度重点课题“提升南京城市职业学院高质量考核成效的重点工作规划研究与实践(JKY202201)”

维度对高职院校教师现状进行自评调查;同时从学校视角,基于2019年以来江苏省对全省高校高质量发展工作开展的年度考核相关指标与结果,总结当前教师队伍建设存在问题,提出相应改进策略。

(一) 问卷设计与指标选取

结合新时代背景下教育评价改革相关制度理念,问卷内容主要从师德师风、教育教学、学生工作、学术科研、荣誉追求5个维度展开,每个维度涵盖5个评测指标,分别对应1道题。评价指标及指标解释如表1所示。

表1 教师个人评价维度、指标设置及解释

评价维度	评价指标	指标解释
师德师风 (W1)	爱国守法 X1	教师热爱祖国、拥护党的领导、遵纪守法
	爱岗敬业 X2	教师热爱本职工作,对工作尽心尽责
	职业道德 X3	铭记教师身份,遵守教师职业道德操守
	行为作风 X4	教师的生活、行为习惯良好,作风优良
	公正廉洁 X5	公平公正,廉洁自律
教育教学 (W2)	教学水平 X6	教师的教学本领与学识水平
	实践能力 X7	教学中理论转化为实践的能力
	培训途径 X8	教师专业培训通道、提升途径
	自我效能 X9	教师教学工作完成的质量与效率
学生工作 (W3)	教学细节 X10	教学过程中对细节的注重度
	关爱意识 X11	教师对学生学习、生活上的关心意识
	注重学生 X12	正确认识学生观,注重学生的个体地位
	立德树人 X13	注重道德品质与“三观”培养
	服务意识 X14	具有为学生服务的意识
学术科研 (W4)	沟通意识 X15	注重与学生沟通、交流、互动
	科研产出 X16	科研成果的产出数量、频率
	成果质量 X17	已产出科研成果的质量
	科研环境 X18	所处环境的科研氛围
	科研激励 X19	科研工作所能提供的支持、激励制度
荣誉追求 (W5)	科研意愿 X20	教师参与学术科研工作的积极性
	晋升路径 X21	教师职业晋升的途径、难度
	职业展望 X22	教师对当前职业道路发展前景的期待
	荣誉积极性 X23	教师参与荣誉活动的积极性
	荣誉认同 X24	职业相关荣誉对教师的吸引力
	荣誉体系 X25	荣誉激励制度体系的公平程度、完整度

从5个主要维度展开,结合新时代背景,依照“全面性、可行性、可分析性”等原则,构建了25个评价指标^[5-11]。每个指标分别设计1道问卷题目,题目采用Likert5级量表,选项中的“1”至“5”分别代表“非常不符合”至“非常符合”。以上25个评价指标的设置均为正向指标,即在问卷中的提问方式均为正向问法,题目选择的量表得分越高表示该项指标正向效能越大。

在上述问卷基础上,结合学校高质量发展建设

实际情况,设计了5个问题,如表2所示,旨在调研教师队伍对高质量考核的认知度、参与度。具体指标设置方法和效能意义与表1相同。

表2 教师与高质量发展工作调查

指标类型	指标解释
Y1 高质量发展认知	教师对学校高质量发展与考核工作的认识程度
Y2 高质量建设参与度	教师对学校高质量建设参与程度与积极性
Y3 高质量成果贡献	教师对学校高质量建设所作出的贡献程度
Y4 高质量考核个人适应性	教师个人对学校高质量考核的适应程度
Y5 高质量考核团体适应性	教师所在团体、团队对学校高质量考核的适应程度

(二) 问卷样本及检验

选取南京城市职业学院专任教师作为调研对象,将表1与表2的评价指标制作成相应量表题目上传至问卷星,以线上问卷形式发放给教师进行填写。问卷以匿名方式提交,以保证问卷信息的客观、真实。

本次调查共计收到152份问卷结果,经对照筛查后152份问卷均有效。采用SPSS对问卷结果分维度采用Cronbach's alpha进行信度检验。一般认为克朗巴哈系数大于等于0.7即具有良好的信度。如表3所示,分维度信度检验下,各维度Cronbach's alpha均在0.7以上,表明本次研究所选样本数据信度较高。

表3 量表信度检验结果

维度	题目数量	Cronbach's alpha	标准化 Cronbach's alpha
师德师风 (W1)	5	0.949	0.953
教育教学 (W2)	5	0.873	0.879
学生工作 (W3)	5	0.958	0.964
学术科研 (W4)	5	0.904	0.907
荣誉追求 (W5)	5	0.911	0.919
高质量工作 (Y)	5	0.924	0.931

对问卷样本量表题总体数据进行探索性因子分析,KMO检验结果显示,KMO值为0.932,同时,Bartlett球形检验结果显示,显著性P值为0.000,呈现显著性,拒绝原假设,各变量间具有相关性,因子分析有效,程度为适合。各项指标因子荷载系数及共同度符合标准,因子的对应关系与预期相符,问卷结构具有较好的效度。

(三) 问卷调研结果

问卷量表数据结果统计如表4所示,对5个维度

的指标量表分数取均值,从高到低分别是W1(师德师风)、W3(学生工作)、W2(教育教学)、W5(荣誉追求)与W4(学术科研)。W1与W3在得分均值上超过4,说明从教师视角来看,学校教师队伍的师德师风建设及学生工作建设总体情况较好。W2与W5的均值得分分别为3.77、3.23,表示学校在教育教学方面拥有较为良好的水平,但仍有提升改善的空间。W4得分仅有2.23,体现了学校的学术科研工作建设处于较低水平,有较大改善与提升空间。从指标均值得分来看,排名前5的指标分别是X1、X3、X2、X13、X10,分值都在4.50及以上,表明学校教师拥有较好的遵法守法意识与职业道德素养,在对待学生工作上能做到以德育为先、注重教学细节。排名后5的指标分别是X17、X16、X21、X20和X23,指标量表得分数值都在3以下,说明学校在学术科研方面建设力度较为薄弱,学术成果质量低、科研成果产出量较少,教师的学术科研积极性与主动性较弱,在教师荣誉晋升体系上,教师晋升路径狭窄、难度大,参与荣誉的相关活动积极性也较弱。

表4 教师个人评价量表结果得分分析

维度	指标	平均值	标准差	方差	峰度	偏度	变异系数(CV)
W1 (4.61)	X1	4.88	0.171	0.029	25.44	-5.53	0.034
	X2	4.81	0.536	0.287	5.93	-2.69	0.111
	X3	4.84	0.394	0.155	4.28	-2.25	0.081
	X4	4.09	0.785	0.616	-1.36	-0.15	0.192
	X5	4.42	0.612	0.374	0.09	-0.67	0.138
W2 (3.77)	X6	3.22	0.917	0.841	-1.00	0.08	0.284
	X7	3.28	0.991	0.982	-1.10	0.01	0.302
	X8	3.72	0.823	0.677	-0.73	0.03	0.221
	X9	4.13	0.764	0.584	-1.05	-0.29	0.185
	X10	4.50	0.526	0.277	0.07	-0.47	0.117
W3 (4.22)	X11	4.43	0.592	0.350	0.15	-0.62	0.133
	X12	4.48	0.501	0.251	-2.02	0.04	0.112
	X13	4.51	0.509	0.260	-1.74	-0.15	0.113
	X14	4.02	0.803	0.645	-1.31	-0.09	0.200
	X15	3.64	0.637	0.405	0.71	-0.33	0.175
W4 (2.23)	X16	2.55	1.138	1.296	-1.05	0.09	0.446
	X17	2.49	1.128	1.273	-1.38	0.04	0.453
	X18	3.19	1.113	1.283	-1.10	0.10	0.355
	X19	3.14	1.055	1.113	-0.72	-0.02	0.331
	X20	3.00	0.808	0.654	-1.47	-0.01	0.269
W5 (3.23)	X21	2.99	0.787	0.619	-1.38	0.02	0.263
	X22	3.06	0.762	0.581	-1.27	-0.10	0.250
	X23	3.04	0.813	0.661	-1.48	-0.07	0.268

(续表4)

维度	指标	平均值	标准差	方差	峰度	偏度	变异系数(CV)
W5 (3.23)	X24	3.53	0.664	0.441	0.30	0.26	0.188
	X25	3.55	0.694	0.482	-0.36	0.48	0.196

根据表2的教师与高质量发展工作相关问卷结果统计,教师对高质量发展建设现状和考核任务(Y1)得分为4.11分,对高质量考核的参与积极性(Y2)为4.26分,所取得的成效(Y3)为3.91分,个人(Y4)和团体(Y5)对高质量考核适应程度得分分别为4.18分和4.06分。整体来看,教师对学校高质量发展的各项工作及考核要求有一定的认识,参与较积极,但取得的成效尚待提高。

如表5所示,对多选题的结果进行汇总分析。多选分析基于卡方拟合优度检验来分析多选题各选项是否存在显著性差异,其中P值为0.000,意味着各项的选择比例差异较大,有显著性差异。“提高学生工作能力”“完善学术科研体系”“优化荣誉激励体系”的响应率分别为20.0%、34.5%、29.8%,在比例上都超过20%,意味着基于教师视角,学校在这三个方面的发展建设存在着完善与改进的空间。

表5 多重响应频率分析

多选题选项	响应率(%)	普及率(%)	P
加强师德师风建设	4.2	5.3	0.000
提高教育教学能力	11.5	14.4	
提高学生工作能力	20.0	25.2	
完善学术科研体系	34.5	43.4	
优化荣誉激励体系	29.8	37.5	

在回收的问卷中,主观填空题答题人数为62人,经过筛选剔除不相关的内容后,剩余55人,经汇总统计,将相关内容词语分类统一,结果如表6所示。

表6 关键词整理汇总

问题类型	主要问题
学术科研	科研激励少、课题申报难、科研环境差
荣誉追求	职称评定难、职位调动难、教师稳定性差、薪资待遇低、缺乏晋升动力、荣誉活动少
学生工作	学生积极性差
教育教学	教师轻教学、教学培训少

对表6中汇总的主要问题数量进行分类计算,根据主要问题的频次制作成可视化词云图,结果如图1所示。在教师填写的教师队伍建设具体问题中,主要反映了两方面问题:一是在教师荣誉晋升体系中职称评定难度大、教师稳定性较差,二是在学术

科研上科研环境差、课题申报难度高以及科研激励较少。此外也有体现教师教学能力薄弱、晋升动力不足等问题。

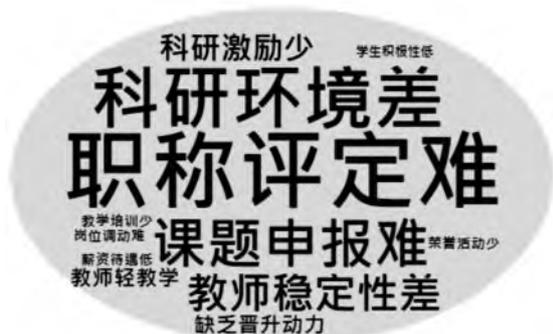


图1 关键词云图

(四) 高质量考核结果分析

2019年,江苏省省委考核办、教育厅等四部门发布《江苏省地方普通高校综合考核实施办法》,对全省高校高质量发展进行考核。2019年至今,南京城市职业学院已连续3年顺利完成高质量发展考核工作,考核得分呈逐年上升趋势。

通过对学校2019—2021年高质量发展考核指标数据关联度、项目考核类别及得分情况进行对比,3年合计后指标总分为300分,南京城市职业学院得分233,得分率为77.7%。相关指标得分情况如表7所示。

表7 南京城市职业学院高质量发展考核指标数据对比 (2019—2021年)

项目考核类别	2019—2021年		
	指标总分	得分	得分率
招生与就业	29	29	100.0%
职业创新能力	20	17.4	87.0%
现代职教体系	13	8	61.5%
专业建设	20	10	50.0%
课程与教材建设	17	10	58.8%
教学能力	12	8.6	71.7%
教学成果奖	10	1	10.0%
教师队伍	16	12	75.0%
科技文化服务	19	13	68.4%
社会支持与服务	12.5	8	64.0%
国际交流与合作	12	9	75.0%
资金绩效	12.5	12.5	100.0%
提质培优行动	10	8	80.0%
人才培养满意度	8	7	87.5%
产教融合	18	11.5	63.9%
管理运行	8	8	100.0%

(续表7)

项目考核类别	2019—2021年		
	指标总分	得分	得分率
职教集团	3	3	100.0%
综合项目	60	57	95.0%
总分	300	233	77.7%

考核指标中与教师关联度较高的项目类别共计12项,分别为职业创新能力、现代职教体系、专业建设、课程与教材建设、教学能力、教学成果奖、教师队伍、科技文化服务、提质培优行动、人才培养满意度、产教融合及综合项目。将各年度综合对比后,得出各指标得分率由低到高依次为:教学成果奖10.0%、专业建设50.0%、课程与教材建设58.8%、现代职教体系61.5%、产教融合63.9%、科技文化服务68.4%、教学能力71.7%、教师队伍75.0%、提质培优80.0%、职业创新能力87.0%、人才培养满意度87.5%、综合项目95.0%。以教学成果奖、专业建设、课程与教材建设、科技文化服务、产教融合等为代表的项目,能直接反映出学校教师整体水平与高质量考核要求的差距,提示应在教学与科研两大方面加强教师队伍建设。

三、高质量发展背景下教师队伍建设存在的问题

结合教师自评问卷调查结果和高质量发展考核结果分析,南京城市职业学院教师队伍存在的主要问题归纳如下:

(一) 学术科研体系

1. 科研能力较弱

近年来,学校教师队伍趋向年轻化,新进教师的知识能力和研究深度加强;部分教师没有经过专门的科研训练,科研基础能力较弱,在遴选课题、搜集资料 and 如何开展研究等方面还不熟练。同时学校科研队伍中缺乏骨干与学术带头人,导致教师队伍整体的科研能力欠缺^[2]。

2. 科研环境有待改善

学校的科研经费较少,学校极少承担国家级高经费科研项目,一般承担横向项目和纵向项目为主^[3]。此外,学校在科研资源软硬件配置上有限,资金大多用于教学、实训等基础性建设,在科研工作室以及科研专业性设备上投入的经费较少。

3. 科研主动性不强

教师的教学任务繁重,既承担基础课程教学,

还承担培训实训任务、实践类比赛竞赛指导等活动。青年教师在步入工作岗位后,需要投入大量时间进行课程设计与研究,很少能抽出时间与精力去锻炼、提升自身的科研综合能力素质与科研创新能力,以致在科研工作上缺乏积极性与主动性。

(二) 教育教学能力

1. 教学本领不够扎实

学校的教师队伍逐渐趋向年轻化。青年教师虽然在学历上已经达到较高层次,但大多缺乏师范院校的正规教学训练,在教学理论、教学方法、教学经验等方面都较为匮乏。他们欠缺针对高职学生特点的教学方法以及课堂把控能力,教学效果不理想,较难得到学生的认可。在课堂上,缺乏经验的青年教师教学在教学组织、师生互动、因材施教等方面都把控不好,缺乏特色与亮点,更谈不上创新^[14]。

2. 教师缺乏系统培训

近年来,学校教师培训的数量与成效取得了进步,但仍存在着一些问题。首先是培训规划与认证不健全,在培训任务上仅仅是局限于完成任务。其次,在培训内容与形式上,大多以理论性线上课程为主,培训实用性不强,实践操练和互动体验不足,参训教师的规模化与个性化、差异化矛盾仍很突出,培训结果认证机制尚未建立,未能很好调动参训教师积极性^[15]。

(三) 教师队伍结构

1. 师资数量与结构不达标

近年来,学校加大教师招聘和高层次人才引进力度,数量与结构均得到改善,但师资配比与上级要求仍存在差距。例如,2022年高职状态数据采集平台的生师比为18.41,未达到教育部要求的标准18。四类教师中,没有做到校内专任教师、校外兼职教师比例高,校内兼课教师、校外兼课教师比例低的要求。产业教授、企业导师在教师队伍中占比不高。

2. 高层次人才占比极低

高质量发展考核指标中重点提出的如“万人计划”教学名师、“国家级技能大师工作室”领衔人、全国技术能手、江苏省“333工程”培养对象、高校“青蓝工程”学术带头人、国家和省级职业教育教师教学创新团队、全国高校黄大年式团队等高层次人才与优秀教学团队在学校师资队伍中占比极低。

四、教师队伍建设策略

(一) 加强学术科研制度建设

学校的科研基础相对薄弱,科研能力与水平的提升不可能一蹴而就,需要全校共同努力,创造良好的科学研究环境,使教师能够主动从事科学研究,拥有做科研的能力与主动性,从而推动和提高学校的整体科学研究水平^[12]。

1. 加强科研平台和团队建设

学校应针对性、系统性地选择基础条件好、创新意识强、学术水平能力较好的中青年教师进行重点培训培养,组建跨学院、跨专业的研究创新团队,形成团队研究合力。建立健全团队培养机制,充分发挥新老教师的帮扶结对作用,在科研方向的选题、科研方法、论文撰写、项目申报等方面发挥“传、帮、带”作用。

在资金方面,学校要加大科研资金投入力度,努力改善现有科研基础条件,尽可能满足教师对科研工作的需求。加大对教师的科研指导,邀请科学研究领域的高级教师以及相关学术领域造诣较高的校内外专家进行专题讲座,为教师提供更多的学术交流和培训机会。

2. 激发科研创新活力

要有效增强科研意识,提升科研地位。正确树立科研工作的价值观念,提升教师对科研的参与度和贡献率。制定适合院校自身发展实际的科研政策和体制机制,用好政策,营造良好的科研氛围。探索建立教学工作量与科研工作量的融通机制,实现不同工作量之间的互通互用,充分调动教师的科研积极性与创新活力。

(二) 强化教育教学能力

1. 提高教师培训成效

要进一步了解教师的实际需求,除了普适的培训外,拓展个性化与专业化的培训内容,并不断更新,将前沿的教学理念、先进的教学模式以及最新的信息化技术融入培训,进一步优化教师培训体系,创新培训模式。加强教师发展中心建设,支持教师教学进修、继续教育、出国深造等,全方位提供教师综合素质培训提升的平台,以此提高教师教学能力和教学积极性^[15]。

2. 建立青年导师制度

加强青年教师培养,实行青年教师导师制度,使青年教师尽快适应和熟悉高等教育的教学与科研规律,提高青年教师教学水平和科研能力,加快其成长步伐,从校内外遴选学术造诣高、教学科研

经验丰富、具备高级职称,近五年内主持并完成过省级及以上科研或教改项目,特别是校外专家、教授、学者、行业专家等担任青年教师的导师,充分发挥他们的“传、帮、带”作用,使青年教师尽快达到学校教育教学和科研工作的要求。

3. 强化校内专任教师到企业顶岗实践

组织教师企业顶岗实践,了解企业的生产组织方式、工艺流程、产业发展趋势等基本情况,熟悉企业相关岗位职责、操作规范、技能要求、用人标准、管理制度、企业文化等,学习所教专业在生产实践中应用的新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准等。鼓励探索教师企业实践的多种实现形式,包括到企业考察观摩、接受企业组织的技能培训、在企业的生产和管理岗位兼职或任职、参与企业产品研发和技术创新等。

(三) 构建合理的教师队伍结构

1. 优化教师队伍机构

拓宽教师招聘渠道,向社会、行业企业,重点招聘实践经验丰富的专业课教师,拓宽高层次人才引进渠道,加强企业和学校之间的深度合作,共同参与教师队伍建设,培养一批专业带头人和职教名师;以专业群为基础,对学校教师队伍进行优化配置、整合重组。发挥专业群的集聚效应,整合原有优势、特色专业教师资源,成立由不同专业、不同学历以及不同知识能力水平教师组成的教师创新团队,打造教科研共同体,建立健全教师团队发展的制度体系,培养种子选手,实行淘汰机制。

2. 着力增加高层次人才数量

通过内培外引的形式,增加高层次人才数量,引领教师队伍水平提升。对内紧密结合高质量发展要求,制订高层次人才培养规划,选拔德才兼备、具有发展潜力的优秀中青年教师进行多种形式的培养;对外构建多元化的人才引进格局,实现人才引进的结构多元、学源多元、技能与素质多元、类别多元,着重引进高水平专业群、特色专业、与新型产业相适应专业的领军型人才,柔性引进行业企业专家型人才,强化管理,优化服务,创造良好的用人留人环境。

【参考文献】

[1] 中华人民共和国教育部. 加快推进高等教育高质量

发展[EB/OL].(2022-04-11)[2022-10-26].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5148/202204/t20220411_615399.html.

- [2] 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见[J]. 中华人民共和国教育部公报,2021(3):34-38.
- [3] 周洪宇.解读《深化新时代教育评价改革总体方案》[J].湖南教育(A版),2021(4):23-25.
- [4] 新华网.中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL].(2020-10-13)[2022-10-26]http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202010/t20201013_494381.html.
- [5] 杨奇才.新时代高校后勤师德师风建设理论逻辑与实践路径[J].高校后勤研究,2022(7):4-6.
- [6] 刘利琳.民办高校师德师风建设现状及对策研究——以四川省民办高校为例[J].湖北开放职业学院学报,2022,35(12):25-27,47.
- [7] 林海华,洪晓青.智慧学习环境下开放大学教师胜任力关键要素识别[J].南京开放大学学报,2022(1):13-18.
- [8] 童素娟,李彦佳,杨晓刚.高校科研管理绩效评价及制度优化——基于全国413名高校教师的问卷调查[J].浙江树人大学学报,2022,22(3):36-46.
- [9] 刘子涵,王荣荣,曾静.高校体育教师科研绩效影响因素研究——基于扎根理论[C].第十二届全国体育科学大会论文摘要汇编——墙报交流(学校体育分会),2022:800-802.
- [10] 陈晨.大学教师的“荣誉头衔”与荣誉感匹配吗——兼论心理资本的中介效应[J].高教探索,2018(10):103-109.
- [11] 石竹林.新时代思想政治理论课教师荣誉制度研究[D].蚌埠:安徽财经大学,2022.
- [12] 刘惠娣,王北一.高职院校教师科研工作的现状调研及提升途径[J].高教学刊,2022,8(4):180-183.
- [13] 李倩,蒋瑾.新形势下高职院校科研经费内部控制优化建议[J].行政事业资产与财务,2018(19):53-54.
- [14] 卢颖立.高职院校青年教师教学能力的现状及提升对策研究[D].济南:山东师范大学,2018.
- [15] 周巧平.新时期高职院校教师培训的思考与探索——以南京科技职业学院为例[J].淮南职业技术学院学报,2020,20(6):107-110.

(下转第69页)

A Study on Scientific Research Management Informatization in Colleges under Big Data

ZHANG Chun-lan¹, WU Li-fu², ZHANG Guang-li³

(1. Nanjing City Vocational College, Nanjing, 211200, Jiangsu;

2. Nanjing University of Information Science and Technology, Nanjing, 210044, Jiangsu;

3. Nanjing Tech University, Nanjing, 211816, Jiangsu)

Abstract: With the rapid development and application of information technology, the informatization of scientific research management in colleges and universities is also advancing and improving. According to the current development trend of scientific research in colleges and universities, the online management mode is urgently needed for scientific research management. On the basis of elaborating the concept and connotation of big data, this paper makes an in-depth analysis of the current situation of scientific research management informatization in colleges and universities, and proposes two levels of countermeasures: using big data technology to establish a scientific research management database, and improving the informatization function of scientific research management, so as to improve the level of scientific research informatization management in colleges and universities.

Key Words: management of scientific research; database; informatization; Big Data

(上接第41页)

Reflections and Strategies on the Construction of Teaching Staff Under the Background of High-quality Development —Take Nanjing City Vocational College as An Example

LI Jing, YAO Deng-wang, ZHENG Shui-xiang

(Nanjing City Vocational College, Nanjing, 211200, Jiangsu)

Abstract: In the new era, high-quality development has become an inevitable requirement for the development of higher education, and high-quality teaching staff are the first resource to achieve high-quality development of higher education. Taking Nanjing City Vocational College as an example, based on the concept of education evaluation in the new era and the results of high-quality development assessment, this paper investigates and analyzes the current situation of the teaching staff, summarizes the problems and shortcomings in the current construction of the teaching staff, and puts forward some ideas and strategies to improve the construction of the teaching staff from the aspects of strengthening the construction of academic research system, enhancing the cultivation of education and teaching ability, and building a reasonable structure of the teaching staff.

Key Words: the construction of teaching staff; high-quality development; Nanjing City Vocational College