

Research on the Training path of teachers under the Transfer Opportunity of Independent College

Received: November 17, 2022

Revised: December 9, 2022

Accepted: December 14, 2022

Yanna Wang*

Chinese International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

*1600109283@qq.com

Abstract

Independent college as our country's higher education system reform and innovation of new things, by the requirements of the Ministry of Education, related documents, turn set is a key way for the independent college, as a result, in turn, have an opportunity to accelerate the construction of independent college teachers are under it to the transition of denotative development to connotative development is an urgent need to solve the problem, and further optimize the structure of teachers, The key to the construction of teachers is to improve the level of teacher education and promote the transformation of the construction of teachers to high-quality development. This paper puts forward the path and strategy of teacher training by combing the current situation of independent colleges and objectively analyzing the existing problems.

Keywords: Independent College; Faculty; Transformation

独立学院转设契机下师资队伍培养路径研究

王艳娜*

博仁大学中文国际学院

*1600109283@qq.com

摘要

在中国高等教育发展历程中，独立学院作为教育体制改革创新的新生事物，按照教育部的政策部署，转设这一举措成为了独立学院的必经之路。因此，在转设契机下加快独立学院教师队伍建设是其由外延式发展转向内涵式发展的转型期迫切需要解决的问题，进一步完善教师结构梯队、努力提升教师教育教学水平、促进独立学院走向高质量发展是师资队伍建设工作的重点。但是因为受诸多因素的制约，当前独立院校师资建设尚在起步阶段，存在不少困境和挑战，如何有效破解这些困境，成为了摆在独立院校面前的一项重要课题。文章通过梳理独立学院发展现状以及师资情况，重点思考独立学院转设脱离母体院校后师资可能出现的问题，在客观归纳剖析其中存在问题的基础上，有针对性地提出有关师资队伍培养途径和策略，进一步强化其师资队伍的整体素质，提升教育教学质量，以此促进独立学院办学水平的提升。

关键词：独立学院；师资队伍；转设

1、绪论

在中国，高等教育历经了从“精英教育”向“大众化教育”的转变阶段，民办高等教育在此阶段中发挥着举足轻重的作用。独立学院作为民办教育的组成部分，是中国高等教育体制改革和创新发展的新生事物，也是高等教育大众化和普及化进程中的见证者与参与者。独立学院对于扩大教育资源供给、深化教育办学体制、优化教育区域布局、培养应用型人才、推动社会进步和经济发展、满足人民群众，多样化教育需求等方面，均起到重要而积极的作用（杨新春等人，2021）。首先对于现代化建设的多样化需求与有限的高等教育规模的矛盾在一定程度上起到了缓解作用，其次对于确保社会安定与减轻就业压力也起到了关键作用。但是独立学院在快速发展的进程中，也存在着各种各样的问题，如法人地位不清晰、财产权落实不到位，法人治理结构不完善、治理方式模糊，办学条件不达标且定位不明晰，师资数量不足且结构不合理等等（钟秉林与周海涛，2019）。

独立学院的形成与发展经历了三个阶段，即萌芽探索阶段、规模扩张和规范发展阶段、内涵建设与质量提升阶段（张琦英、朱跃，2021）。为促进高等教育协调发展，教育部在《关于“十一五”期间普通高等学校设置工作的意见》中首次将独立学院转设工作列入政策议题，要求“独立学院视需要和条件按普通高等学校设置程序可以逐步转设为独立建制的民办普通高等学校”。为促进独立学院规范管理和质量提升，教育部颁布《独立学院设置与管理办法》，标志着转设工作正式启动，要求现有独立学院充实办学条件。为推进独立学院转设进度，随后教育部发布了《关于加快推进独立学院转设工作的实施方案》（以下简称《实施方案》），该方案要求所有独立学院在2020年底前编制转设工作方案，并明确提出独立学院需要按照《普通本科院校设置暂行规定》的标准开展转设工作，文件中对师资队伍建设提出了明确的要求。当前形式下，转设从根本上给现有独立学院解决教师队伍结构不合理、流动性大、专业发展路径不畅、管理制度不健全等问题提供了良好机遇（苏睿先等人，2021）。转设后的高校摆脱了对原母体校的过度依赖，以新的办学定位和人才培养目标为牵引，组建或重构专业教师队伍。教育部发展规划司最新统计数据显示，截止到2019年，全国共有独立学院241所，占全2688所普通高校的9.56%，占全国756所民办高校的33.99%，占全国43所民办本科院校的59.22%（原珂等人，2020）。2008年以来，如何推动独立学院转设成为重要议题并引发广泛关注，尽快顺利完成转设不仅涉及独立学院的未来发展，还涉及高等教育办学体制的改革创新和层次类型结构的调整优化。独立学院转设为独立设置的普通高校是其进一步发展的必然趋势，是未来独立学院的发展方向所在（杨新春等人，2021）。

刘红飞与张志平（2021）指出独立学院当前处于外延式发展向内涵式发展的转型阶段，由主要依靠规模扩大向质量提升转变。在独立学院内涵式发展进程中师资队伍是起着至关重要的作用，因为教师又是保证教学质量的关键所在，教师队伍的素质直接决定着独立学院的办学质量和社会影响力以及知名度，更是提升独立学院内涵建设水平的重要保障（徐支青，2019）。因此，培养和建设一支政治立场坚定、业务素质过硬、育人能力突出、专兼结合稳定性强的高素质高水平高质量教师队伍是独立学院可持续发展核心竞争力所在（任友群，2019）。本研究旨在厘清独立学院在教师队伍建设方面存在的突出问题，并站在新时代带来的机遇与挑战的角度，提出转设背景下教师队伍建设未来的发展路径和引导政策，以期推动转设后的高校明确思路方向，完善制

度体系，进一步优化教师队伍结构，着力提升教师教育教学水平，推动教师队伍建设向高质量发展转变，从根本上解决学校教师队伍建设这一内涵发展进程中问题。当师资队伍符合独立学院提升核心竞争力和转型发展的需要时，培养的应用型人才越容易得到社会的认可，独立学院也就可以获得较好的发展和社会的认可，教师在精神和物质方面的需要比较容易得到实现，独立学院人才培养的能力得到一个更好的提升。反之，亦然（刘显林与黄小玲，2015）。

综观国内外独立学院的发展，从严格意义来说，国外并没有类似我国这样的独立学院。有研究证明，在高等教育大众化与普及化进程中，国外主要是通过“第二种高等教育”来实现的，即国家投资建立了一批独立于精英大学系统之外的应用定向型高校（原珂等人，2020）。但这些应用定向型高校都是根据各自国家的实际情境探究并形成各具本土特色的高校发展与管理模式，这对新时期我国独立学院的重新定位、规范发展及转型等有一定的借鉴价值。国内学界关于独立学院师资的研究整体而言比较广泛，但是多数是针对某一个学院、某一专业进行分析研究（马超玲，2021；刑冬洁，2021），没有针对转设这一背景条件带来的机遇与挑战进行分析。有的只是对转设中独立学院面对的发展困境进行分析并提出解决策略（钟秉林、景安磊，2021），师资队伍只是一带而过。有的只是对独立学院师资结构特征（周丽梅，2019）、专任教师教师数量问题（张传国，2019）进行分析并提出对策。因此相关研究缺乏全局性。为此，本研究力图有所突破：一是在转设背景下系统的审视当前独立学院师资队伍发展中所遇到的现实困境，二是以全局视角探索新时期独立学院教师队伍发展应着力从哪些方面协同推进。

2、独立学院师资队伍的现状

自中国共产党的十八大召开以来，教师队伍建设被列为党中央的一项重点任务，因此为推动全国各地各高校加快高校教师队伍建设步伐，加快推进了中国高等教育从外延式发展向内延式发展转变，系列重大决策部署应运而生。

独立学院转设必须对标新设普通本科学校的办学条件，其中最为突出的问题就是师资队伍建设（方大胜，2022）。中国独立学院的教师基本上都是专任教师与外聘教师共同构成的，根据统计，截止 2019 年中国独立学院专任教师为 99474 名，外聘教师 63217 名。教师队伍结构是学校教师队伍建设水平的重要体现，在国家、地方政府、高校自身的推动下，独立学院教师队伍在年龄结构、学位结构、职称结构不断优化，整体呈持续向好发展。

（一）年龄结构

从年龄结构看，2019 年各独立学院 20 岁以下专任和外聘教师占比各为 0.008% 和 0.01%，21-35 岁专任和外聘教师占比各为 37.74% 和 24.00%，36-45 岁专任和外聘教师占比各为 35.55% 和 39.31%，46-55 岁专任和外聘教师占比各为 16.21% 和 24.93%，56 岁及以上专任和外聘教师占比各为 10.49% 和 11.74%。这表明，专任教师当中占比较多的是中青年教师，外聘教师当中占比较大的是中年教师。总的来看，青年教师作为主体在目前独立学院师资队伍中处于主要地位。

（二）学位结构

从学位结构看，2019 年各独立学院专任教师和外聘教师最高学历为博士学位教师占比分别为 15.45% 和 25.26%，最高学历为硕士学位教师占比分别为 63.20% 和 47.39%，

最高学历为学士学位教师占比分别为 18.31% 和 24.17%，无学位教师占比分别为 2.66% 和 3.18%。由此可见，具有研究生学位及以上的教师占主体，教师素质更有保障，这在一定程度上也为建设高质量教育体系提供了有力保障。但是自有的专任教师中博士学位的教师占比仅为 15.45%，可见高层次人才依旧比较缺乏。

(三) 职称结构

在职称结构方面，2019 年度所有独立学院专任教师与外聘教师之间，正高职称教师占比分别为 10.34% 和 13.42%，副高职称教师占比分别为 26.13% 和 33.41%，中级职称教师占比分别为 42.18% 和 38.24%，初级职称教师占比分别为 12.02% 和 6.66%，其他未评级教师占比分别为 9.34% 和 8.26%。由此可见，具有中级职的教师占主体，高级职称的教师依然比较缺乏。

表 1 全国独立学院专任教师年龄、学位、职称结构表⁴

结构	类型	专任教师	外聘教师
年龄结构	20 岁及以下教师占比	0.008%	0.01%
	21-35 岁教师占比	37.74%	24.00%
	36-45 岁教师占比	35.55%	39.31%
	46-55 岁教师占比	16.21%	24.93%
学位结构	56 岁及以上教师占比	10.49%	11.74%
	最高学历为博士学位教师占比	15.45%	25.26%
	最高学历为硕士学位教师占比	63.20%	47.39%
	最高学历为学士学位教师占比	18.31%	24.17%
职称结构	无学位教师占比	2.66%	3.18%
	正高职称教师占比	10.34%	13.42%
	副高职称教师占比	26.13%	33.41%
	中级职称教师占比	42.18%	38.24%
	初级职称教师占比	12.02%	6.66%
	其他未评级教师占比	9.34%	8.26%

3、独立学院师资队伍的现状

长期以来，独立学院师资力量薄弱是其主要的短板，这是历史原因造成的结果。独立学院自建设之初，就是依存母体院校的优质办学资源，师资来源更是依赖于母体院校，随着办学规模的不断扩大，母体院校师资无法满足办学需求，才开始引进自有专任教师。因此，独立学院教师队伍建设方面一致以来都存在制约其发展的“软肋”，虽然目前已经有所改进，但是与其迅速发展和不断壮大的规模相比，当前的教师队伍建设依然存在滞后性，其问题具体表现在以下几个方面：

(一) 教师总量不足，双师型教师缺乏

目前，各级教育主管部门支持独立学院能转快转、能转尽转，转设成为民办高等学校。要完成转设工作，学校的办学条件必须满足《普通高等学校设置暂行规定》，而对师资的要求及有关专任教师数量和结构的指标是转设的重要指标。根据该办法，生

⁴ 表 1 数据根据《全国普通高校本科教育教学质量报告（2019 年度）》整理所得。

师比不高于 18:1 成为制约独立学院转设师资方面的首要障碍。另外独立学院学生管理队伍专职人员匮乏，部分院校严重超出教育部 24 号令规定的师生比不低于 1:200 标准设置辅导员岗位的规定，甚至有的院校部分辅导员所带学生数超过 400 人（方华军，2017）。如果独立学院能借助转设时机促使教师数量达标，那么学历和职称结构以及各专业和课程师资配备问题将迎刃而解。

出于独立学院培养应用型人才的定位，“双师型”教师是独立学院实现应用型人才培养的关键。教育部颁布《关于地方本科高校转型发展的指导意见》强调，“双师型”教师占专任教师的比例需逐步达到 50%以上（王艺玮，2020）。根据统计表明：应用技术大学一般“双师型”教师占 30%以上，然而大部分独立学院“双师型”教师只有 10%左右，其数量远远不能满足转型发展和应用型技术人才的培养的需要。独立学院“双师型”师资的不足，将成为独立学院提高核心竞争力的障碍，进而影响独立学院形成教学特色，以及其培养高级应用型人才的目标达成。

（二）师资队伍稳定性差，流动性强

边培养、边流失是目前独立学院教师队伍建设中面临的最大问题，严重影响了独立学院教师队伍建设，制约了独立学院的发展（王凤华、张晓雪，2019）。究其原因，主要体现在一下四方面：

其一，独立学院属于民办高校范畴，难以提供与公办高校同样的保障性政策与措施，其社会保险金缴纳标准按照企业单位性质执行，低于按事业单位标准执行的公办高校。独立学院因其性质导致专任青年教师与学校签订的只是长期的劳务用工合同，关系基本上体现为临时雇佣关系，这使得学院教师普遍存有随时被解聘的担忧，导致教师长期服务学校的组织承诺度不高。马超玲（2021）指出，某学院最近两年自有专职教师辞职率高达 40%，辅导员队伍的辞职率更是高达 60%。由此可见多数青年教师仅仅是将独立学院作为中转站，找到合适的有编制的学校就立即跳槽离职。这对实践教学的延续性、创新性都产生消极影响。

其二，由于独立学院专业扩张过快，招生规模扩大，导致各专业的师生比出现不平衡的局面，为了满足教学需求，几乎所有教师都在超额负担教学任务。吴亮（2021）经调研分析，仅教学工作量，400 节以上占 20%，300-400 节占 47.5%，而 300 节仅占 32.5%。教师工作负荷对离职倾向存在显著的正向影响，工作负荷越大，教师的离职倾向越高（肖林生，2017）。与此同时，在薪资待遇与工作负荷量不成正比的影响下，选择离职的就是就更多。

其三，从整体来看，青年教师是民办高校提高办学质量，保持可持续发展的第一资源（吴陈亮，2021），而青年教师多是刚毕业的学生，他们在步入工作岗位之后的很长一段时间都处于起步与摸索阶段，对自己的职业规划还不明确。另外，由于国家对人才培养的要求以及高校教师职业的特点，这些青年教师在职业初期不仅要保证教学科研工作，还要考虑自身的提高与发展，容易产生规划目标多，定位不清晰，路径不明确等问题（钟嘉懿，2020）。

其四，多数独立学院受资本主导，缺乏政府财政支持，经费来源于学生的学费，还需自负盈亏，生存较为艰难，因此大部分精力都在关注成本以及如何生存下去，独立学院存在企业化的管理思维与管理行为，因而多数独立学院都缺乏人文关怀制度，忽视教师成长，这促使教师缺乏归属感。所以独立学院“以人为本”及“以师为本”的理念还需要进一步提升，要将教师从“人力”向“资源”转化（罗丽、连瑞瑞，2022）。

（三）高层次人才引进难度大，自有教师缺乏职业锻炼

目前独立学院拥有的高层次人才大多数是从公办高校退休的教授中返聘回来的，这些老教授虽然有丰富的教学科研管理经验，但是其长期处于公办体制，其教学思想和理念与独立学院的办学机制和管理理念可能会不适应，因此难以发挥“传、帮、带”的作用。从外部因素看，高校之间对于人才的争夺历来都是非常激烈的。近年来，由于全国普遍高校扩招，整个教育行业都面临着师资短缺的问题，高校人才竞争日趋激烈。全国不同层次高校发展失衡的态势更是加重了这种情况，对于高级职称教师或高端人才来说，公办、重点院校具有雄厚的经济实力与优越的科研平台，更加具有吸引力（周丽梅，2019）。而独立院校由于建校时间短、历史基础薄弱，办学经费总量不高、来源单一，没有国家的支持，所有开支只能自给自足，再加之科研平台的建设也不够完善，这就失去了竞争的机会。另外，独立学院与公办高校在社会保障方面、社会认可度方面相比是处于劣势的，因此在高层次人才引进时的竞争力就明显不足。基于这几个方面，独立学院对有影响力的高层次人才完全没有吸引力。

多数高校为了满足国家对生师比的要求，大量招聘新教师，这部分新教师多是应届的硕士研究生，且师范专业毕业的教师占少部分，大多数都是没有进过系统培训的非师范类毕业生，他们缺乏系统的教学理论和技能知识的学习。在应聘上岗后，由于师资缺乏，基本上只是经过简短的培训便直接上岗，因此其只能在教学过程中自行摸索，在缺乏“传、帮、带”的机制下，他们难以迅速适应学生到教师之间角色的转换，难以合理使用教学技能和教育理论应对教学，再加之其自身在对教学特点方面的了解以及教学经验积累是完全缺乏，因此从一定程度上直接影响了其教学质量和水平。

（四）师资建设缺乏规划性，培养培训体系不健全

独立学院管理层对师资队伍的建设发展存在认识不足，缺乏规划。转设前，独立学院主要依赖母体院校的师资，有母体院校丰富的师资队伍做后盾，管理层对师资建设的规划考虑不多，对师资队伍的要求更多停留在保持基本课堂教学的正常运转。管理层也存在对师资队伍的培养投入可能产生风险的认识，致使对师资队伍建设存在犹疑，止步不前（罗丽、连瑞瑞，2022）。

首先，对教师对培训大多集中于岗前培训，内容和形式极度单一，且培训多数未落到实处，仅仅是“走过场式”的对相关政策文件进行解读以及对纪律规范的了解。部分学校也会进行一些培训，但总体上缺乏战略性的规划，只是针对一时出现的问题进行培训，没有形成长远机制。其次，随着教育体制的不断改革，教师必须不断学习，优化知识结构，更新知识体系提高教学水平，以适应不断发展变化的社会。但是多数独立学院的专任教师因学校师资短缺，负担着巨大的教学压力，无法抽身进行高层次研修和接受再教育。

另外，资金短缺是致使独立学院在师资队伍建设中投入较少财力、物力的主要原因，这一因素促使其对教师“重引进、轻发展，重使用、轻培养”（王丹、柳薇，2021）。所以大多数独立学院对于教师的管理与培养基本上只是停留在传统的人事管理，即人事档案、职称评定、福利待遇的管理，对教师培养结果的动态衡量指标以及考核评估结果的使用、奖励与激励的机制并不完善，因此，教职工缺乏主动性、创造力和潜力。

3、独立学院师资队伍培养策略

（一）做好顶层设计，建立教师资源科学配置机制

独立学院正处于转型发展、内涵发展、创新发展的关键期，而师资是独立学院在未来保持竞争力增强发展潜力的关键一环，因此必须将其纳入到战略发展规划的总体部署中。独立学院管理层应当从以下几方面着手发力：

第一，确立师资队伍建设的战略地位。坚持“师资兴校、师资强校”的理念，深刻领悟并明确师资队伍建设规划对于学校内涵式发展、学科专业建设、教育教学质量提升等方面的重要意义。加强对师资队伍建设的领导性，将师资建设分解为具体计划，分阶段分层次有步骤地开展师资队伍建设。认真落实。充分发挥校、院两级在师资队伍建设上的应有作用，实施两级管理，对师资队伍建设实行目标责任制与过程性考核。第二，制定教师资源配置规划。对教师资源的总体需求做好预测，充分考虑学院未来的发展规模以及师资的数量结构，加大对教师发展的专项支持力度，使独立学院发展目标与教师资源配置相匹配。以办学层次和特色为依据，以学科结构和重点专业为核心，以重点人才为梯队，以学校发展的阶段性需求为立足点，建立科学合理的教师发展先行制度。第三，建立校外教师信息资源库。运用独立学院制度的优越性，与国内外专业适配性强的院校建立合作关系，与企业管理人才、专业技术人员、名师工作室等高级人才建立联系与合作，建立人才档案打破资源限制，缓解独立学院对于高层次人才招聘难的问题。通过校外教师信息库的教师资料，为建设师资队伍提供了后备保障。

（二）优化人才引育体系，制定双师型教师培养制度

高层次人才引育是促进学院更好发展的重要步骤。因此独立院校应当大胆改革创新，打破人才招聘的传统模式，建立健全独立学院现有的人才引进机制，既要不惜成本引进高级人才作为学科带头人，促进学科专业发展，也要为打造一支双师型的教学型师资队伍而储备力量。

第一，坚持“内培外引”，优化师资结构。一是营建有助于青年教师迅速成熟与崭露头角的制度环境，创建以提升教师教育教学能力、科研水平的培养体系，与此同时，为青年教师快速成长搭建好平台，采取将青年教职工“送出去、请进来”的形式，对青年骨干教师进行计划性和目的性地培训。努力实现青年教职工教学水平、科研能力、管理能力的全面提升。二是拓宽人才引进渠道，制定科学合理的政策。根据专业需求，设立一定比例的流动岗位，加强准聘与长期相结合的制度建设，健全人才甄选机制，增强人才引进与学校专业和学科的匹配度，在保证教师数量的同时提高质量。围绕学校学科专业需要，建立高层次人才引进工程，积极引进具有海外学习工作经历、应用型教学能力强的人才和高水平的教师。针对引进人才的不同岗位制定相应的引进协议以及岗位职责，另外在人才引进的政策中可以明确其所能享受到的薪酬和服务的优惠政策，增加吸引力。可以采取顾问聘请、挂职指导、兼职或合作引进、退休特聘等灵活的柔性引进形式，增加高层次人才引进力度，为高校高质量发展提供强有力的人才支持，把人才强校战略落到实处。

第二，拓宽发展路径，转变教育培养理念。首先，学校应改变以往的引进模式和引进标准，结合学校应用转型，专门出台文件，制定专项政策重点选拔有企业背景、实践经验的工程技术人才来校担任专业课、实践课教师，选拔条件打破学历、身份限制，重点考核实践能力，加强专业技术人员与学校教师的交流与学习，按“不为所有，但为所用”的方针，强化“双师型”教师队伍建设工作，优化专兼职教师队伍结构。其次，学校应出台奖励措施，鼓励广大教师考取本专业以外的职业资格证书，鼓励教师对外开展专业技术开发和服务，有计划地选派中青年骨干教师进行培训，提高教师的双师素质，发展完善“双师型”教师的培训制度，鼓励教师在承担教学任务外，积极开展校企合作交流，密切联系社会实践到企业挂职锻炼，提高双师型综合素养。从企事业单位中聘请优秀的名师专家、高级技术人员来校举办专题学术报告，介绍行业或专业最新的生产工艺、技术水平、设备装置和发展趋势，拓宽本专业教师的知识视野。多措并举、多点发力，加大对“双师型”教师、高层次专业技术人员、高素质管理人才的引进力度，推行“双师”工程，打造校企、校地、校校结合的协同育人中心，促进教师与优秀企业人员的交流，学校与企业可以互派互聘，加快建设产教融合的师资队伍，提高高校人才培养与对接社会需求的能力。

第三，构建评价体系、制定考核标准等方式，加强对高层次人才的日常考核和绩效考核，创新人才的考核评价机制。通过实施“学科专业带头人引育工程”，采取引进和培养相结合的“双轨”机制，选拔和培养学科专业带头人。设立专项经费，制定培养规划，分阶段、分层次地对学科专业带头人进行培养。围绕服务地方经济社会发展需要，以本科专业和特色课程、精品课程为依托，切实加强团队主持人培养，通过立项建设名师工作室，加大中青年学科专业带头人的遴选和培养力度，建设教学团队、科研团队。实施“中青年骨干教师培养计划”，密切跟踪《教师个人发展五年规划》的实施情况，强化导师的引领作用，根据个人不同特点有针对性地制定培养计划，包括个人发展定位、教学工作、科研方向、在职进修、职称晋升等打破传统思维的束缚，进行前瞻性规划，在引进高层次人才的同时，对校内人才资源进行扶持，探索出有自己特色的发展道路，培养出新时代和社会所需的专业人才。

（三）强化保障机制，增强师资队伍凝聚力

稳定的师资队伍是保证独立学院提升核心竞争力和转型发展得以成功的重要生态因子，这就要求独立学院必须尽快完善保障激励机制，给所有的教师成长的空间和平台。

国家层面，首先，加大对独立学院师资队伍建设扶持力度，强化相关制度出台力度，明确青年教师编制身份，提升独立学院专任教师的社会地位，增强其职业认同感和荣誉感，明确未来独立学院教职工退休福利待遇情况，以确保独立学院在建设过程中师资队伍的稳定，为进一步打造强有力的师资队伍奠定基础。其次，加大对独立学院师资队伍的政策倾斜，力争打破目前在职称评定、职务晋升等方面不公平现状，在培养培训、资格认定、职务评聘、课题申报，学术培养等方面给予独立学院专职教师享有相同的权利。

学校层面，第一，建立健全职工福利保障体系。按时足额支付工资、缴纳社会保险费和住房公积金，积极探索制定并完善教职员企业年金制度，切实落实教师待遇保障长效机制。建立科学合理的工资增长机制，确保薪酬的内外部公平性，不断提高教师的薪酬水平，以满足青年教师最基本的生活需求、安全需求和社交需求，要坚持用待遇留住人（罗莉、连瑞瑞，2022）。第二，建立有效的激励机制。教师作为知识分子，具有较强的成就意识，对自己的能力、价值、声誉特别关注，学校应制定有效的激励措施，激励教师想干事业、能干事业、干成事业，为他们实现人生职业理想创造条件。以绩效分配为导向，灵活运用经济杠杆，贯彻“以岗定薪、岗变薪变、多劳多得、优劳优酬”的分配原则，根据工作性质、贡献大小，合理拉开分配差距，将教师的贡献度与报酬紧密结合在一起，进一步发挥工资和岗位津贴的激励和导向作用，提高薪酬内部分配的公平性（蔡海云等人，2015）。第三，强化经费保障机制，逐年增加师资队伍建设和科研经费的投入。通过设置专项课题、教改项目、质量工程等研究课题，不断提升青年教师的科研素养。同时，应引导对专项费用使用规范化、合理化，做到专款专用并予以监督，为师资队伍建设提供有力保障。

（四）构建教师培训机制，提升教师专业素质

重视高校青年教师的职业生涯规划是提高高校核心竞争力，促进高校可持续发展的重要途径（钟嘉懿，2020）。学院层面应当成立教师发展中心或教师工作部，组建青年教师职业规划互助小组，一方面组织经验丰富的教师帮助青年教师制定职业规划，另一方面定期聘请心理学、教育学等方面的专家培养青年教师的职业素养、沟通意识、团队意识、工作意识等。青年教师个人层面，首先应根据自身实际情况制定职业规划，正确了解自己的能力，找出自身优缺点，挖掘潜在优势，明确定位，实现自身职业生涯的稳定发展。其次，应把日常教学和科研工作作为提高能力的辅助手段，在工作中兼顾自身能力、兴趣的发展，对职业生涯规划形成动态调整和完善。在本科教育教学改革全面深化进程中，要着眼于提高人才培养质量的需要，开展岗前及在岗专业科目培训，促进教师培养培训的常态化；健全教师发展中心的建设，促进教师专业能力的成长与发展，持续改进教师教育教学水平。除此之外，还可以制订“导师制”的相关实施办法，强化落实中青年教师队伍建设的要求，以提升其业务本领和教学水平为核心，健全教师教育教学发展的机制。

首先，积极创建平台，如构建教师发展中心和教学学术社区，开展多种形式的教学学术交流活动，激发教师的质量意识和教学热情。依托平台创新培养机制，整合优质教学资源，形成系统化的培养体系。转变培养理念，关注教师个性化需求。拓宽渠道，如邀请国内外专家、兄弟院校，开展教师教学发展沙龙、教学发展工作坊，共同探讨教师发展之道，有效推动教师教学理念与教学能力的转型升级与科学引导。其次，转变培训对象与方式，对所有在职教师实行周期制的全员培训制度，通过国内外访学、培训进修、挂职锻炼、社会实践、校本研修等方式加强教师在职培训，健全校企和校社合作机制，建立教师企业实践流动站并联合建设若干教师企业实践岗位。促进广大教师在教学、科研、社会实践中锻炼成长，激发教师工作动力，引导其明确职业发展

方向，以此不断提升教师队伍整体素质。最后，转变培训内容，分层次分专业对教师定期培训，进行多主题多模块的培训，由单纯的基本培训拓展到教育技术、教学方法以及行业前沿信息，有效促进了教师立足行业前沿，提升专业知识与实践能力，掌握行业最新科技信息发展动态，并适时适当的将这些信息融入到教育教学工作中，以此拓展课堂内容的深度和广度，更好地服务教育教学。

5、结论

总的来说，独立学院师资队伍的建设是保障独立学院更好发展的基础，也是支撑地方独立学院转设发展的重要指标与保障。根据教育等部门对师资队伍的建设要求，各独立学院都投入大量精力推动师资队伍建设。但目前教师队伍仍存在师资总量不足，双师型教师缺乏；师资队伍稳定性差，流动性强；高层次人才引进难度大，自有教师缺乏职业锻炼；师资建设缺乏规划性，培养培训体系不健全等问题。因此，通过分析梳理，建立行之有效的培养策略，对加强独立学院师资队伍建设、推动独立学院发展具有现实意义。独立学院应做好顶层设计，建立教师资源科学配置机制；优化人才引育体系，制定双师型教师培养制度；强化保障机制，增强师资队伍凝聚力；构建教师培训机制，提升教师专业素质，以此推动学院师资队伍内涵建设。

参考文献

- 蔡海云、李捷、赵敏（2015）。转型背景下独立学院师资队伍建设研究。长春教育学院学报，11。104-105。<https://kns-cnki-net-443.bjmu.98tsg.com/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2015&filename=CCJB201511048&uniplatform=NZKPT&v=pJediOmD2vuVL2dyWPO05smZMLOEXCRkz7SNMQaa4pxhQXq43IG1OgVpAL7mmlYr>
- 方大胜(2022)。独立学院转设有关问题分析与建议。教书育人(高教论坛)，09，7-9。<http://kns.cnki.net.forest.vpn358.com/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLASN2022&filename=JSYL202209002&uniplatform=NZKPT&v=3OXa5GQrrBD7UK0ONvIXllWvhQ4wRWVrWxOfuMILoCGLgwVRqwTC8iAweknDQ2>
- 方华军(2017)。安徽省独立学院师资队伍建设研究。安徽工业大学学报(社会科学版),34(04), 93-95。<https://kns-cnki-net-443.bjmu.98tsg.com/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2018&filename=AHSK201704037&uniplatform=NZKPT&v=n3NTPYKS-DJEyDHXADxP7CWU9RRHXzj4SPMiUuNxInUxmngqfrAu8b4n4CA7jKKX>
- 刘红飞、张志萍(2021)。关于内涵建设期独立学院师资队伍建设的思考。计算机时代,(08),87-89。<http://doi.org/10.16644/j.cnki.cn33-1094/tp.2021.08.022>
- 刘显林、黄小玲(2015)。转型背景下独立学院师资队伍建设探究——基于教育生态学理论。广西教育,47, 80-81+95。<https://kns-cnki-net-443.bjmu.98tsg.com/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST201>

5&filename=CCJB201511048&uniplatform=NZKPT&v=pJediOmD2vuVL2dyWPO05smZMLOEXCRkz7SNMQaa4pxhQXq43IG1OgVpAL7mmlYr

罗丽、连瑞瑞 (2022)。独立学院转设后师资队伍建设优化路径。南宁师范大学学报(自然科 学 版), 02, 185-189。<http://doi.org/10.16601/j.cnki.issn2096-7330.2022.02.026>

马超玲 (2021)。独立学院转设下师资队伍的建设——以云南 J 学院为例。继续教育研究, 11, 22-25。
http://kns.cnki.net/forest.vpn358.com/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2021&filename=JIXE202111005&uniplatform=NZKPT&v=uSjqOGigEuxD1CZhq_Hgjig9pdR5SVqxvZPXTU8GRoZKt4HANEk61E76SCM8Pd3T

任友群 (2019)。以奋进精神全面加强新时代高校教师队伍建设。中国高等教育, 17, 13-15。
https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2020&filename=ZGDJ201917006&uniplatform=NZKPT&v=h4F5V1szIPyR1_9CZUbrk9oitBosMAfNDzI_3SQI6Z_vB1JB9Rq9Huunl9l6ulm3

苏睿先、杨姗姗、户艳茹 (2021)。转设背景下天津独立学院教师队伍建设:问题、机遇与路 径。天津 市 教 科 院 学 报, 03, 91-96。
[http://nmlib.tsg211.com/rwt/CNKI/https>NNYHGLUDN3WXTLUPMW4A/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFQ&dbname=CJFDLAST2021&filename=TJK202103016&v=MTMyNTJGQ25nVjczT01TZkJaYkc0SE5ETXJJOUVZb1I4ZVgxTHV4WVM3RGgxVDNxVHJXTTFGckNVUjdpZVp1WnE="](http://nmlib.tsg211.com/rwt/CNKI/https>NNYHGLUDN3WXTLUPMW4A/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFQ&dbname=CJFDLAST2021&filename=TJK202103016&v=MTMyNTJGQ25nVjczT01TZkJaYkc0SE5ETXJJOUVZb1I4ZVgxTHV4WVM3RGgxVDNxVHJXTTFGckNVUjdpZVp1WnE=)

王丹、柳薇 (2021)。地方独立学院转设期师资队伍建设探究。现代商贸工业, 17, 77-78。<http://doi.org/10.19311/j.cnki.1672-3198.2021.17.036>

王凤华、张晓雪 (2019)。新时代加强独立学院师资队伍建设的思考——以 S 学院为例。教 师 教 育 论 坛, 01, 25-28+45。<http://kns-cnki-net-443.nanchangdx.webvpn.tsg211.com/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2019&filename=GHXZ201901005&uniplatform=NZKPT&v=gncdtpWI2y97DlrZAxaymPBMogOIBvFNhOA3Fe9mA4MkqYb8ekFCu2rOd6yPOU>

王艺玮 (2020)。转型背景下独立学院“双师型”教师队伍培养路径——以宁夏大学新华学院 英语 专业 为 例。人 才 资 源 开 发, 20, 19-20。
<http://doi.org/10.19424/j.cnki.41-1372/d.2020.20.009>

吴陈亮 (2021)。论独立学院青年教师职业发展内涵及帮扶路径。科教导刊, 31, 52-54。
<http://doi.org/10.16400/j.cnki.kjdk.2021.31.018>

吴亮 (2021)。独立学院师资队伍建设存在的问题及原因分析——以湖北省为例。延边教 育 学 院 学 报, 05, 140-143。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2021>

&filename=YBJY202105041&uniplatform=NZKPT&v=pgk1jnmTUoWcIaVSz4MA
RU9Snfmd3TPoqFsL3bLwrKE-eWbfIM4Dr7_9Zr2w_fmu

习近平 (2017)。决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告。党建, 11, 15-34。https://kns-cnki-net-443.bjmu.98tsg.com/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2017&filename=DJJ201711007&uniplatform=NZKPT&v=WkzkL-W4ovmEJiMc9MyCKdPxuBf3cgkOp9dZ7B8Nzkh7pzLIUlesnYTyZk43_jL9

肖林生 (2017)。独立学院教师工作负荷与离职倾向：工作满意度的中介作用。高教探索, 07, 80-89。http://kns-cnki-net-443.nanchangdx.webvpn.tsg211.com/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2017&filename=GJTA201707015&uniplatform=NZKPT&v=9PmhTAr5r5KLRAYw_MwbKiBilBUvL1VY05gIjq6dgbaUokDIfOshw-IIJPjiYmw4

邢冬婕 (2021)。新形势下独立学院护理学专业师资队伍建设探讨—以北京科技大学天津学院为例。北京科技大学天津学院。“两化”教学模式在应用型大学人才培养中的探究和实践专题论文集 (pp.27-30)。<http://doi.org/10.26914/c.cnkihy.2021.044668>

徐支青 (2019)。独立学院师资队伍建设问题对策研究。辽东学院学报 (社会科学版), 01, 133-137。<http://doi.org/10.14168/j.issn.1672-8572.2019.01.21>

杨新春、张万红、张立鹏 (2021)。独立学院转设的动因、困境及对策再探析——以江苏为例。中国高教研究, 04, 20-27。<http://doi.org/10.16298/j.cnki.1004-3667.2021.04.05>

原珂、阙明坤、周禹彤 (2020)。新时期独立学院规范发展困境及其策略。高校教育管理, 01, 52-62。<http://doi.org/10.13316/j.cnki.jhem.20191231.006>

张传国 (2019)。转设背景下独立学院专任教师数量问题研究。教育现代化, 90, 238-239。<http://doi.org/10.16541/j.cnki.2095-8420.2019.90.113>

张琦英、朱跃 (2021)。独立学院的发展特征与方向。教育评论, 06, 73-78。<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLASN2021&filename=JYPL202106013&uniplatform=NZKPT&v=RiZZZWY8snxChsLH5YeStoAbCZI6P3RcRFwKKk2XGsywGX5OMwVqPGuTJWfEZLaC>

中华人民共和国教育部 (2008)。独立学院设置与管理办法。中华人民共和国国务院公报, 26, 7-12。http://kns-cnki-net-443.nanchangdx.webvpn.tsg211.com/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDN0508&filename=GWYB200826004&uniplatform=NZKPT&v=e9W_Z_w2_jiceX0p94gTgYljhc5L7LVNflYwNUNLlhVmklIKEO10hh6IIUYrQYT

中华人民共和国教育部 (2020)。关于加快推进独立学院转设工作的实施方案的通知。<http://ghc.csmzxy.edu.cn/info/1186/1239.htm>

钟秉林、周海涛 (2019)。独立学院发展再审视。教育研究, 04, 83-90。
http://kns.cnki.net.forest vpn358.com/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2019&filename=JYYJ201904012&uniplatform=NZKPT&v=nGwJ8cU1JuAwOpVwV0oHTVivuY7y1j14aLFIFbcoJInIx9EIgNhxs_Tfk7-TLXqX

钟嘉懿 (2020)。转设背景下独立学院青年教师能力培养及发展的若干思考——以江苏 K 学院为例。大学, 09, 17-18。<https://kns-cnki-net-443.bjmu.98tsg.com/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDAUTN&filename=DXYP202009009&uniplatform=NZKPT&v=1xCf-JsSA8eBvxUUMmNXF3yXWaDV3xG2kPefjxA1ae6LtlvAdnyCv32DnyR85uqD>

周丽梅 (2019)。独立学院师资结构特征及管理对策研究。现代商贸工业, 40(05), 80-81。<http://doi.org/10.19311/j.cnki.1672-3198.2019.05.038>