

2. 师资队伍

学校落实“以人为本、人才兴校”的发展战略，明确“激活人才存量，做大人才增量，提升人才质量”的师资队伍建设思路，不断优化师资队伍结构；创新师资队伍培训培养机制，提高教师专业水平和教学能力，着力加强师德师风建设；深化人事制度改革，健全激励机制，充分调动教师教学积极性；重视教师职业生涯设计，做好教师发展服务，引导教师把教书育人和自我提升相结合，构建一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍。

2.1 教师数量与结构

学校实施引育并举，坚持数量与质量并重、质量优先的原则，不断优化师资队伍结构，基本满足人才培养、专业建设和学科发展需要。

2.1.1 优化师资队伍结构，满足教育教学需要

（1）教师数量

2018年，学校有专任教师1834人，直属附属医院教师951人，外聘教师263人，折合教师数2108.2人，折合在校生数37349.7人，生师比为17.72:1。学校现有专职实验技术人员182人，教学管理人员96人，学生管理人员159人。实验技术人员中45周岁以下人员占65.39%，具有高级职称人员占32.42%，具有硕士以上学位人员占63.73%。师资规模基本满足教学与学科发展需要。

（2）教师结构

“十三五”期间，师资队伍结构进一步优化，职称结构、学位结构、年龄结构和学缘结构较为合理，逐渐形成了一支以中青年骨干教师为主、充满活力的教师队伍。

表 2-1 专任教师职称结构统计表

职称	专任教师		外聘教师	
	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)
教授	357	19.47	31	11.79
副教授	510	27.81	3	1.14
讲师	678	36.97	10	3.80
助教	125	6.82	1	0.38
其他正高级	21	1.14	94	35.74
其他副高级	75	4.09	94	35.74
其他中级	49	2.67	27	10.27
其他初级	19	1.03	3	1.14
总计	1834	100.00	263	100.00

职称结构：专任教师中正高级职称教师 378 人，占专任教师总数的 20.61%；副高级职称教师 585 人，占 31.90%。

表 2-2 专任教师学位结构统计表

学位	专任教师		外聘教师	
	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)
博士	596	32.50	20	7.60
硕士	1065	58.07	119	45.25
学士	173	9.43	122	46.39
其它	0	0	2	0.76
总计	1834	100.00	263	100.00

学位结构：具有博士学位教师 596 人，具有硕士学位教师 1065 人，硕士及以上学位者占专任教师总数的 90.57%。

表 2-3 专任教师年龄结构统计表

年龄	专任教师		外聘教师	
	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)
35 岁以下	455	24.81	17	6.46
36~45 岁	826	45.04	113	42.97
46~55 岁	477	26.01	112	42.59
56 岁以上	76	4.14	21	7.98
总计	1834	100.00	263	100.00

年龄结构：35岁及以下教师455人，36~45岁教师826人，中青年教师占专任教师总数的69.85%。

表 2-4 专任教师学缘结构统计表

学缘	专任教师		外聘教师	
	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)
本校	336	18.32	0	0.00
外校境内	1409	76.83	0	0.00
外校境外	89	4.85	0	0.00
总计	1834	100.00	263	100.00

学缘结构：最高学历毕业于外校（含境内、外）的教师1498人，占专任教师总数的81.68%。

2.1.2 队伍建设规划合理，引进培育措施得力

学校“十三五”人才队伍发展规划提出，大力实施“2515人才工程”计划，着力海内外优秀高水平人才引进，着力青年教师教学能力和素质提升，着力教学名师和师德标兵培育，着力学术带头人和中青年学术骨干培养，建立有效的人才竞争和激励机制，打造专业精英和学术骨干，到2020年建成一支素质优良、业务精湛、充满活力、具有国际视野的高水平教师队伍，较好地满足高水平人才培养、教学改革和科学研究的要求。

(1) 引才与引智并举，提升人才质量层次

拓宽高层次人才引进渠道，完善领军人才共享机制。学校制定了《高层次人才柔性引进暂行办法》，加大了专项资金投入力度，提高引进人才待遇；重点实施青年学者引育工程，在科研启动费、安家费、薪酬待遇上达到或超过省内其他高校。实施“柔性引进”政策，以灵活的方式吸引国内外优秀人才来校兼职工作，充分发挥校外优秀专家、学者对学校教学、科研工作的指导、推动作用，助力学校整体发展。学校目前有双聘院士4人、教育部“长

江学者”特聘教授 2 人，柔性引进国家“千人计划”人才 1 人。2016 年以来，引进青年英才 110 余人。

(2) 培训与培养并重，提高教师专业水平

学校出台了《教师教学工作规程》、《新入职教师专项培训实施方案》、《关于加强青年教师实践能力培养的实施办法》、《师资国际化培养实施方案》等文件，高度重视对青年教师的培训培养工作。重点落实青年教师教学能力培训，健全青年教师专项培训与考核体系；制定了青年教师实践能力培养的管理制度，有计划、分批次地选派青年教师深入生产和社会实践第一线，提高青年教师的实践能力和业务水平；深化落实师资国际化培养，使之制度化、常规化、规范化，拓宽国际视野，提高人才培养质量。

发挥老教师传帮带和骨干教师引领作用，吸引和支持青年教师主动融入教学科研团队，充分发挥团队对青年教师的教学指导和科研帮扶作用，促进青年教师迅速成长。学校建有国家级教学团队 1 个，省级教学团队 6 个，校级教学团队 14 个，青年教师的教学成长效果逐步显现。近三届，35 周岁以下青年教师中有 123 人荣获优秀教师、优质课堂称号和各类教学竞赛奖。

学校设置教研、科研青年专项基金，加强教学科学研究，有力促进教师专业水平提升，形成教学促进科研、科研反哺教学的良性互动。2015~2018 年，学校国家自然科学基金获批 111 项，青年教师主持项目占总项目数的比例有较大提升，分别为 59.38%、66.67%、69.57%、79.31%。为推进青年学术带头人培养，学校设立“华北理工大学杰出青年基金”项目，陈伟、戴磊等 38 位青年教师获得立项资助；青年教师的专业水平和职业活力不断呈现，如：2018 年，孟宪光入选“香江学者计划”，崔文权荣获河北省自然科学一等奖。学校师资队伍建设步入可持续发展轨道，呈现出良好的发展态势。

(3) 教师队伍发展稳定，态势良好

随着学校人才引进和培养力度的持续加大，截止到 2018 年 10 月，45 岁以下中青年教师、具有博士学位、半年及以上出国经历、校外学缘学历的教师，所占比重分别为 69.85%、32.50%、6.27%、81.68%，师资队伍数量与结构更趋合理，更加符合学校办学定位，更加适应专业建设、学科发展和人才培养需要。

2.2 教育教学水平

学校围绕人才培养需求，制定各项支持政策，稳步提高教师教学能力和专业水平。全方位多举措落实师德师风建设，形成了良好的教风和学风。

2.2.1 教师专业水平提高，整体教学能力增强

(1) 教师专业水平提升

2015 年以来，学校教师主持承担国家级项目 124 项，其中国家自然科学基金项目 111 项，国家社科基金项目 3 项，国家重点研发计划项目 9 项；主持省部级课题 345 项，市厅级科研项目 506 项，企业委托研发项目 325 项；获省部级以上科技奖励 58 项，其中，国家科技进步二等奖 1 项，技术发明二等奖 1 项；省部级科技进步一等奖 4 项。学校共获得各类知识产权 3680 件，其中发明专利和实用新型专利 1579 件；发表三大索引论文 1464 篇，其中 SCI 收录论文 932 篇，ESI 高被引论文 21 篇。我校科研实力和水平居河北省前列，并将科技创新和科研成果及时运用于教学和学生培养过程中，有效地支撑了人才培养。

学校现有“新世纪百千万人才工程”国家级人选 1 人，享受政府特殊津贴专家、河北省高端人才、燕赵学者、省管专家、拔尖人才、百人计划等优秀人才百余人次，体现了教师整体较高的学术水平。高水平的科研成果为高素质的人才培养提供了有力保障，营造了科教相融的良好氛围。

(2) 教师教学能力增强

近三年，学校教师在各类教学评比和教学竞赛中获得优异成绩，呈现教师教学能力不断提高的良好发展态势。学校现有国家“万人计划”教学名师1人，国家级优秀教师4人，河北省教学名师12人，河北省中医药教学名师4人，唐山市教学名师4人，河北省优秀教师7人；教育部高等学校教学指导委员会委员4人，河北省教学指导委员会委员56人次。在各类教学比赛中，我校教师成绩突出，98名教师在全国性和河北省举办的讲课大赛中取得优异成绩；104名教师获得省级及以上教学单项奖。青年教师汪金花荣获第七届全国高等学校测绘专业青年教师讲课竞赛特等奖；颜京霞、董伟、曹蕾等教师分别在第二、三和七届全国医学（医药）院校青年教师教学基本功比赛中荣获一等奖；李丽红、刘秋梅等教师获得河北省高校数学青年教师课堂教学比赛特等奖。

(3) 教师教学效果获得肯定

教师的敬业精神、教学能力和教学水平得到学生的普遍认可，近三学年，学生网上评教良好以上的教师在90.1%以上。学校组织开展“关于学生对自我学习与成长的满意度抽样调查”，92.3%的学生对教师授课水平满意。

2.2.2 加强师德师风建设，以德施教立德树人

学校通过多种举措加强师德师风建设，将其贯穿于教师入职、培训、考核、晋升、激励等职业生涯全过程。良好的师德师风促进了学风和校风建设，逐步形成了教师积极投入教学、学生热爱学习的良好氛围。

(1) 规范教师职业行为，加强师德师风建设

大力弘扬高尚师德，倡导师德规范，构建师德师风建设长效机制，学校出台了《加强师德师风建设实施方案》。健全师德建设组织机构，实施校、

院两级建设模式。学校成立由校党委书记、校长任组长的师德师风领导小组，各二级教学单位成立由书记、院长牵头的工作小组，校院两级齐抓共管、各负其责，健全师德教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的工作机制。以教学督导抽查、教学秩序检查、师德师风自查和信访督查等方式，建立健全师德师风调查、师德重大问题报告和师德舆情快速反应机制，将师德师风建设作为学校教育质量督导评估重要内容。严格实施“师德一票否决”制，将师德考核结果作为教师职务晋升、职称评聘、岗位聘用、绩效考核、评优评先的重要依据。

（2）强化师德师风教育，树立师德先进典范

学校将师德教育摆在教师培养首位，在青年教师专项培训和教学能力提升培训过程中，引导青年教师把加强职业道德修养作为个人发展的基本前提和保障；拓宽师德师风宣传渠道，促进教师自觉遵守职业道德规范，养成师德自律习惯，正确引领学生的价值观。学校通过主题月宣传、要闻宣传、网站宣传等方式，营造良好育人氛围，加强师德师风宣传；在全校教师范围内弘扬“笃学敬业、正德厚生”师德传统，做“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的好老师，将良好道德情操融入教师日常教育教学、科学研究和社会服务工作中。

学校现有省级及以上劳动模范教师 7 人，全国模范教师 3 人，全国师德先进个人 2 人，河北省师德标兵 1 人，河北省模范教师 2 人，河北省师德先进个人 5 人，唐山市师德标兵 21 人。国家教学名师刘春风教授 33 年如一日，踏踏实实做人，兢兢业业育人，诲人不倦，弘扬教师高尚的品德，誉为教师楷模；河北省教学名师韩秀丽教授爱岗敬业，始终奋斗在教学科研第一线，情系教学、心系学子，帮助困难学生完成学业；韩淑英教授带伤坚持工作，多年超额完成教学任务，教学效果好，深受学生喜爱，育人成绩显著。

2.3 教师教学投入

学校始终坚持以本科教学工作为中心，注重加强教师在本科教学活动中的投入。严格执行教授、副教授为本科生上课制度，将承担本科教学任务作为教授、副教授聘任的基本条件。充分调动教师开展教学研究、教学改革积极性，以教学研究提升育人水平。

2.3.1 政策制度支撑，保证教师教学投入

2011年，学校出台了《关于教授、副教授为本科生上课的规定》，教学岗位的教授或副教授每学年必须为本科学生至少讲授一门课程，无故连续两年不为本科生讲授课程的教授、副教授，学校不再聘任其担任相应技术职务，从目标责任和制度角度保障教师教学投入。2017~2018学年全校开出本科课程6268门次，专任教师中821名教授、副教授主讲本科课程，占全校教学岗教授、副教授教师总数的94.7%，讲授本科课程3635门次，占课程总数的58.0%。

在学校《职称申报材料量化参考标准》中将教师教学工作量要求作为教授、副教授晋升的入门条件，将教师开展专业建设、课程建设、教学研究和教学获奖等有关内容纳入职称评定条件。

学校《专业技术人员业绩考核标准》中明确规定：三级岗及以上教师必须指导大学生创新实验计划，要求教授、副教授积极参与指导本科生毕业设计（论文）及课外创新实践活动。教师各项教学成果在考核评价、业绩津贴等方面占有较大比重，让教学投入大、教学效果好、学生满意度高的教师得到认可与重视，引导广大教师立足教学岗位，潜心教学。2018年，正高级职称教师指导毕业生1091名，副高级职称教师指导1635名，占做毕业设计（论文）毕业生总数的59.65%。近三年，具有高级职称的教师指导校级及以上大创项目数为713项，占立项大创项目总数的64.70%。

2.3.2 坚持问题导向，教师积极开展教改

(1) 坚持教学研讨常态化

学校坚持实行周二下午例会制度，保障各院系、教研室、实验室开展教学研讨活动。各院部的教研活动既能及时解决教学过程的相关问题，又对提高教师教学能力和教学水平发挥了积极作用。

(2) 坚持问题导向推进改革

通过教改立项和本科教学质量工程项目建设，引导教师对影响人才培养成效的关键问题开展教学改革研究和人才培养实践，从课堂教学、培养模式、课程建设、创新创业教育等方面形成卓有成效的教改成果，有力促进了人才培养质量提升。

(3) 教学改革实践成效显著

2015~2017年，1500余人次教师参与到各级各类教学改革研究与实践项目中，形成教师重视教学改革、积极参与教学改革的良好氛围。教师教改研究成果应用于本科人才培养实践，丰富教学资源，创新教学手段和方法，激发学生的学习积极性、创造性，取得了良好的实践应用效果。2009年学校荣获国家教学成果二等奖1项；2013年以来，获省级教学成果奖29项，省高等教育学会教学成果奖97项；近三年获得省级及以上教改项目52项，校内立项249项，发表教改论文330余篇，这些成果源于教学、用于教学，取得良好效果。

2.4 教师发展与服务

提升教师教学能力和专业水平是学校教育教学水平提高的关键，学校尊重教师发展规律，建立了教师教学能力发展平台与体系，将教师个人职业生涯发展同学校教育教学发展紧密结合。

2.4.1 完善发展服务平台，提升教师业务能力

(1) 成立专门教师发展服务机构，助力教师成长

2012年，学校在省内率先成立教师教学发展中心，出台了《教师发展工作实施细则》，中心以“教学服务、教师发展”为宗旨，按照“以人为本、分类培养、个性服务、全面发展”教师专业化建设思路，制定“四阶段（适应期-成长期-发展期-成熟期）”的个性化培养方案，确定“学校+学院、必修+选修、校内+校外”三结合为特点的培养模式，制定并实施青年教师教学培训学分管理制度，规范青年教师教学培训工作，提高青年教师教学培训的有效性和针对性，切实提升全体青年教师教育教学基本能力、基本技能，从而推动学校师资队伍整体教学水平的提升。教师教学发展的建设与实践成果荣获河北省教学成果一等奖。

(2) 制定教师培训研修政策，服务教师职业发展

积极拓宽培养渠道，学校制定了教师培训培养政策文件9个，鼓励教师以多种方式到国内外知名院校、企事业单位进修学习，提高教师专业综合能力，为教师的职业发展提供保障。

着力提升青年教师教学能力。树立“学思践悟、重在实践”的培训理念，遵循“学中做、做中学、知行合一”的培训模式，系统培训教师理论素养、教学技能、教学方法，严把青年教师教学关，实施以教学基本能力提升为主体的青年教师系列专项培训。近三年，组织了300余名新入职教师参加校本培训，85%的教师拿到校内任课资格，有效提升教师教育教学能力，继承“笃学敬业、正德厚生”的师德传统，实现教师“爱学生、懂教育、精教学”的目标。

着力提升青年教师实践能力。学校每年选派青年教师赴大型骨干企业、医院开展实践能力培养。对于参加实践锻炼的教师，学校保留校内全部待遇，

并予以工作日补贴支持。

着力提升青年教师国际化水平。2015年以来,学校每年投入约150万元,共派出102名中青年骨干教师赴曼彻斯特大学、多伦多大学和悉尼科技大学等国外知名高水平大学研修学习;近三年,122人次以访问学者、参加学术会议等形式去国(境)外进行了学术交流。同时,学校设有专项经费,用于邀请海外知名专家来校讲学,为教师教育国际化的可持续性发展提供支持和

服务。

(3) 激励教师参加教学竞赛,以赛促教以赛促学

学校重视校内竞赛的激励和培育作用,精心设计并实施了优秀教师奖、优质课堂、青年教师教学基本功比赛、卓越教学比赛、英语(双语)教学比赛、移动教学大赛等各类教学比赛和评比,并纳入职称评定、业绩津贴政策中。采取校院两级比赛模式吸引青年教师备赛、参赛,提高课堂教学技能与水平,营造重视教学、追求卓越的氛围。近三届,共有85位教师获得优秀教师奖,59位教师获得优质课堂奖,150位教师荣获校级教学比赛奖,352位教师获得大学生创新教育优秀指导教师,309位教师获得本科毕业设计(论文)优秀指导教师称号。获奖教师已成为学校教学一线的骨干中坚力量,实现了“以赛促学、以赛促教”的目的,提升了广大教师的教学能力与水平。

(4) 开展教学研究交流与教学咨询服务,提升专业水平

搭建教学咨询服务平台,积极开展教学研究交流活动,推广先进教育理念、推动教育教学改革、促进教师专业发展、提高教育教学质量、强化教师终生服务。学校每年开展教学沙龙、午间漫谈、名师讲坛、卓越讲坛、以升讲坛、教学自我训练和教学咨询等活动300余场,8000余人次教师参与,为教师提高教学能力和专业水平提供了交流研讨、经验共享平台,有效促进了教师专业发展。

2.4.2 完善职称人事制度，助力教师职业发展

落实人才强校战略，学校制定职称晋升优先申报、推荐条件，为具有突出业绩的教师开通职称评审绿色通道；出台了《专业技术人员业绩考核标准》和《教学科研成果奖励暂行办法》，合理分配校内津贴，向一线教师、优秀教师和青年教师倾斜，充分发挥奖励性绩效的激励和导向作用。国家级教学名师岗位津贴等同于国家级重大科研项目负责人为一级岗，省级教学名师岗位津贴等同为国家级一般科研项目负责人为二级岗，省级精品课负责人和校级一等奖优秀教师岗位津贴等同于省部级科研项目负责人为三级岗。

2.4.3 强化教师服务管理，促进教师身心健康

学校将教师服务与教师发展同等对待，增大教师服务投入。为缓解广大职工长期工作和每日往返新老校区的心理疲乏状态，保障教师以饱满的精神状态投入日常工作，学校下大力气建设教师公寓解决教师住宿问题，协助解决教师子女入学问题，开发人性化通勤车管理系统等，切实提高教师服务质量和效率，不断提高教师的工作生活保障力。建设 4000 余平方米的职工活动中心，组织成立多个职工俱乐部和团体，开展一系列文体活动，有力保障了教师的身心健康。

2.5 存在问题及改进措施

经过发展与建设，学校师资队伍的教育教学水平得到长足进步，但教师队伍结构尚需进一步优化，高层次人才相对缺乏；部分教师教育理念较为落后，在教学工作投入方面还存在一定差距。

2.5.1 师资队伍结构需要优化，高层次人才相对缺乏

(1) 问题概述

目前生师比为 17.72:1，专任教师占教职工总数的比例偏小，距离建设特

色鲜明、国内知名高水平大学的目标仍有差距。部分新办专业的师资数量偏少，生师比较高，发展不平衡；高层次人才相对缺乏，国内外有影响的领军人才、拔尖创新人才、教学科研创新团队较少；具有海外留学经历的教师比例偏低，有待进一步加强。

（2）原因分析

学生规模较大。近年来，学校为适应地方经济社会发展需求，办学规模不断扩大，目前在校本科生 27435 人。

引才成效不明显。学校合并组建时间短，学科融合提升不够，对高层次人才吸引力不足。强势学科急需引进的高水平师资是稀缺资源，学校在与其它学校的竞争中并无明显优势；弱势学科由于起点低、平台低，对高水平师资吸引力不高。新校区整体搬迁曹妃甸，远离市区 90 公里，教职工生活、交通、子女入学等方面还存在诸多不便，给人才引进带来一定难度。

（3）改进措施

稳定学生规模，适度扩大师资队伍。学校按照教学工作量核定各教学单位的专任教师编制数，将人才队伍建设工作情况列入学校对二级单位考核指标，督促各单位加大教师队伍建设力度，提高师资队伍的数量和质量。在经费和指标上对师资力量薄弱、结构严重失衡的学科专业给予重点支持。针对生师比过高的部分院系，建立包含生师比、生源质量、学生志愿、毕业生就业质量等多因素的专业综合评价体系，结合学校发展定位和学科建设需要，加大结构调整力度。深入实施专业评估和专业动态调整政策，将生师比作为院系本科教学条件的重要指标之一进行常态化监控，促使院系更加重视师资队伍建设，确保本科人才培养质量。

大力引进优秀人才，加大团队建设力度。结合学校、学院和专业发展规划，以高层次人才队伍建设为突破口，加大人才引进力度，提高引进人才待

遇，改变引进方法，提高引进效率。按照“学校主导，部门协调，学院主体，上下联动”的思路，积极开展多途径、多方位的人才寻访工作，加大对学术水平高、专业能力强、特别是具有国际视野的优秀人才的引进力度。合理划分引进人才层次，注重海外高层次人才引进，建立与海外人才交流机构长期合作关系，加强海外宣传与交流，促进师资队伍国际化。以国际学术会议、青年人才论坛和专场招聘会等形式，加强宣传，积极引进高层次创新人才带动团队建设。完善各层次创新团队建设和优秀教学团队建设等管理办法，探索有利于团队建设、发展的管理运行机制和薪酬分配制度，保证团队负责人享有充分的人事权和分配权，建设一批高水平的教学团队与科技创新团队。

加强柔性引进人才的审核与聘期考核。针对学校目前难以引进的“两院院士”、“长江学者”等层次的高端人才以及学科发展急需的高层次人才等问题，坚持以柔性引进为主，重点加强柔性引进高端人才的团队建设，建立个人成果与团队成果相结合、个人发展与团队建设相结合的评价体系；完善聘期合同管理，改变薪酬支付办法，由定期全额支付变为定期部分支付、末期绩效考核支付，全面监控引进成效与资金使用效益。

2.5.2 部分教师教育理念落后，对教学工作投入不足

(1) 问题概述

部分教师的教育理念和教学能力、工程实践能力、科技创新能力和国际化教育能力尚未完全达到学校实施培养高素质应用型人才的要求。部分教师仍然存在“重教书、轻育人”、“重科研、轻教学”、“重理论研究、轻实践能力”的现象，对学生发展的关心指导不够，育人作用没有得到充分发挥。部分教师在教学上的精力、时间投入不足，参与教学研究的积极性不高，标志性研究成果不多。

(2) 原因分析

以德施教育人理念还未真正落地。育人工作是全员育人，全过程育人，部分教师还存在认识误区，认为思想政治教育是辅导员、班主任等学生管理干部的职责，对于工作主体存在认识不到位问题。与科研、教学相比，围绕以学生为主体、以学为主、以学习效果为目标的教學理念评价和教师的德育评价都非常难以量化、难以评价，在职称晋升、业绩津贴、评先评优等引导机制上，德育工作事实上成为一个软任务，成为一份良心活。

政策激励仍需完善。近年来，学校在专业技术职务晋升和岗位津贴分配制度中作了很大的改进，增加了向教学成果倾斜的政策比例，但对教学科研成果投入产出的难易度未作区分，在现行的政策导向和激励机制下，教师投入教学研究与投入科学研究相比，回报率低，收入差距较大；教师教学投入的成果多是隐形的，而教师科研投入的成果多是显性的，教学业绩相对比较软且难以衡量，影响了教师对教学研究投入的积极性。

培训培养针对性不够。学校层面非常重视青年教师教学能力的专项培训，帮助他们提升教学能力，但在具体的专业教学内容、教学理论、教学模式、教学改革和探索上，缺乏教学经验传承和系统指导的机制；工程类专业的青年教师，主要来源于非师范类高校和科研机构，缺乏行业企业经历，工程实践能力重视不够，工程设计能力较弱，部分教师从事教学研究积极性不高；教师的国际化意识不强，视野不宽，思路不广。

(3) 改进措施

加大青年教师校外进修力度。将实践能力培养、师资国际化培养等进修经历适时纳入职称评聘工作；强化对青年教师专业实践能力的培养，鼓励青年教师到专业相关单位或企业挂职锻炼半年以上；鼓励青年教师参加专业技能大赛，获取相关专业职业资格证书，向双师双能型人才发展，提升青年教师的专业实践能力和综合素质；进一步加大教师国外进修的政策支持力度，

提高教师在国外交流学习时间一年以上的比例，逐渐实现教育意识、教学内容和教师交流的国际化。

健全教师教学工作绩效激励机制。在教师评聘条例中将进一步增加本科教学相关指标，并将其引入到学校岗位聘任实施方案中去，使得教学贡献与教师个人发展紧密结合。对于教学成果突出、教改项目取得显著成效的教师，在岗位聘任和职称评定上给予一定的政策倾斜；加大对教学成果奖、教师讲课比赛、教学名师、优秀教师等奖励力度，真正调动起广大教职工的自觉性和主动从事本科教学研究和探索创新的积极性。

完善教师分类管理和聘期考核制度。改革职称评聘和岗位聘任制度，落实教学型、教学科研型、科研型不同类型教师的管理和评价机制，拓宽教学热情高、教学投入大、教学效果好的一线教师的职称晋升渠道；重视以本为本教育，加大对教学改革研究与实践项目的支持力度和奖励额度，将教师参加教学研究活动的数量和质量纳入学院目标责任考核和聘期考核范围，并根据实际情况不断调整该项指标的权重。

健全师德师风建设机制。加大教师教学激励措施，增加教师教学收入，引导教师增加育人投入，将立德树人融入专业教学中，融入教学全过程；完善学生学业预警机制，强化教师的教书育人责任，引导教师积极关心、爱护学生，形成师生交流的良性互动机制，营造教书育人的良好氛围。