

# 从教育事业综合统计调查数据看高校教师队伍建设—— 以某省师范大学为例

李玲

河北师范大学 发展规划处, 河北石家庄, 050024;

**摘要:** 教师队伍建设水平是决定高校高质量发展的关键因素, 加强对教师队伍建设数据的分析应用是高校实施精细化管理和提升治理水平的重要途径。在教育强国建设的背景下, 以案例学校 2019 年-2023 年近五年教育事业综合统计调查数据着手, 发现案例学校存在校外教师数量较多, 专任教师平均年龄偏大, 高级职称专任教师年龄结构出现老龄化, 学校人才梯队结构尚未形成等问题。结合实际提出优化教师队伍建设的建议, 学校应从重视人才梯队建设, 加强青年教师的引进和培养, 加强师德师风建设等方面着手, 提升学校教师队伍建设的整体水平, 推进学校教育事业高质量内涵式发展。

**关键词:** 数据分析; 教育事业统计; 教师队伍建设

**The Construction of Teachers in Colleges and Universities from the Data of Comprehensive Statistical Survey of Education- Take a Province Normal University as An Example**

**Li Ling**

Department of Development Planning, Hebei Normal University, Shijiazhuang 050024, China

**Abstract:** The level of teacher team construction is a key factor determining the high-quality development of colleges and universities. Strengthening the analysis and application of the data of teachers is an important way for colleges and universities to implement refined management and improve governance levels. In the context of the construction of a powerful education country, this paper starts with the comprehensive statistical survey data of the education cause of the case school from 2019 to 2023 in the past five years, and finds that the case school has problems such as a large number of off-campus teachers, an average age of full-time teachers being relatively high, an aging age structure of full-time teachers with senior professional titles, and an incomplete talent echelon structure. Based on the actual situation, suggestions for optimizing the construction of the teacher team are put forward. The school should start from emphasizing the construction of the talent echelon, strengthening the introduction and cultivation of young teachers, and strengthening the construction of teachers' ethics and style, to improve the overall level of the school's teacher team construction and promote the high-quality and connotative development of the school's education.

**Keywords:** Data analysis; Education statistics; Construction of teachers

**DOI:** 10.69979/3029-2735.25.11.025

## 引言

教育事业统计工作是教育部门开展的自上而下的统计, 是了解教育发展水平的重要途径, 可为教育政策、规划制定提供重要依据。我国教育统计是覆盖面最广、战线最长的部门统计, 也是全世界最为庞大的教育统计系统, 覆盖全国 50 余万所各级各类学校和机构, 2.7 亿名学生和 1600 多万名专任教师。教育事业统计是教育宏观调控和监测体系的重要组成部分, 在教育管理工作巾发挥着极其重要的作用<sup>[1,2]</sup>。

高等教育事业统计是我国教育事业统计的重要部分。高等教育事业统计作为高校管理的重要一环, 既是学校获得有效信息的重要渠道, 也是衡量学校办学条件的重要标准, 还是学校实行科学决策和管理的一项重要工作, 更是上级部门有效监管高校事业发展状况的重要措施<sup>[3]</sup>。教育强国背景下, 无论是“双一流”建设、教育事业发展规划还是深化教育评价改革, 这些决策的实施都离不开教育事业统计分析<sup>[4]</sup>。然而, 目前还有很多高校只是将高等教育事业统计填报视为上级部门布置的任务, 对于进一步分析教育事业统计数据来研究高校

的发展状况和治理能力还远远不足。

建设教育强国,是全面建成社会主义现代化强国的战略先导,是实现高水平科技自立自强的重要支撑,是促进全体人民共同富裕的有效途径,是以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴的基础工程。强教必先强师,要把加强教师队伍建设作为建设教育强国最重要的基础工作来抓<sup>[5]</sup>。教育大计,教师为本。教师队伍建设事关教师个人成长,事关学校发展,事关教育成败,事关国家兴衰,事关民族复兴,教师队伍建设被摆到前所未有的极端重要位置,其战略性意义不言而喻<sup>[6]</sup>。建设教育强国,龙头是高等教育。高水平的师资是高校高质量发展的根本保障。加强师资队伍建设不仅是高校高质量发展的迫切需求,也是发展新质生产力的内生动力。

本文通过对案例学校高等教育事业综合统计调查表中近 5 年的教师数据系统分析,可以全面掌握学校近 5 年的教师队伍建设的发展状况,并对教师队伍建设提出优化路径。通过对学校师资结构及变化趋势进行统计分析,可以为学校未来的发展和教师队伍建设提供科学的依据。2019—2023 年,跨度“十三五”规划末期和“十四五”中期。在“十四五”规划即将结束和“十五五”规划开局谋划的关键时期,通过对教育统计数据对比综合分析研究教育发展规律,利用统计学方法研究教师队伍建设问题,理清教师队伍建设的优势与不足,查找显性问题、发现隐性问题,提出今后改革发展中合理调整教师队伍结构的优化路径,对于强化教育统计数据分析应用、发挥统计数据监测评估以及生产力作用具有重要指导意义,对高等教育的发展具有重要的政策参考价值,而且对于促进高校进一步提出改革创新的有力举措具有重要意义。

## 1 学校教师队伍状况

### 1.1 教职工情况

案例学校五年来的教职工整体队伍体量保持相对稳定,教职工人员情况见图 1。2023 年该校的教职工中,专任教师、行政人员、教辅人员、工勤人员、校外教师分别为 1744 人、447 人、286 人、119 人和 1228 人。五年来,学校的专任教师从 2019 年至 2020 年,人数由 1609 人增加至 1724 人,在后面四年中专任教师的人数一直稳定维持在 1750 人左右。行政人员的占比呈现先减少后增加的趋势,2023 年时行政人员的数量与五年前 2019

年的数量相当,人数达到 450 人左右。教辅人员五年来数量呈略有下降的趋势,较 2019 年总人数下降 7.4%。五年来,工勤人员的数量明显减少,人数减少 45.4%。值得注意的是,学校的校外教师的数量五年来不断增加,2023 年校外教师占本校专任教师的 70.4%。同时,五年来,案例学校的专任教师规模 2020 年增加后就维持稳定,后面四年中专任教师规模扩大似乎进入了瓶颈期,且在 2023 年专任教师数量较上一年减少 43 人。面对目前招生数量规模逐年增加的情况下,学校需要吸收和引进更多优秀的人才充盈专任教师队伍。在控制学校岗位总量的情况下,优化专任教师与行政管理教辅人员合适的比例配置,对于建立一支均衡发展、相辅相成的师资队伍,提高学校的管理服务水平,以及促进学校教师队伍的可持续发展至关重要。

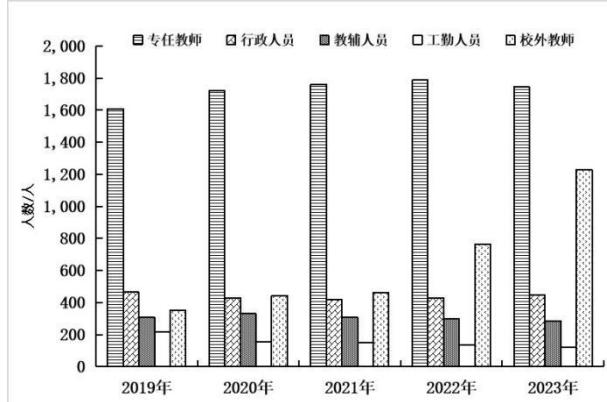


图 1 2019—2023 年教职工人员情况

### 1.2 专任教师年龄结构

高校教师结构是指高校教师队伍的构成状况,主要包括教师的数量和年龄、职称、性别、学历、学缘、工资、岗位属性等结构。合理的教师结构对高校发展具有正向影响,不合理的教师结构会降低高校的科研产出<sup>[7]</sup>。其中,年龄结构直接影响教师的补充、流动、晋升和退休<sup>[8]</sup>。根据教育事业综合调查统计数据,专任教师年龄结构见图 2。29 岁以下和 30—34 岁为青年教师,35—39 岁、40—44 岁和 45—49 岁为中年教师,50—54 岁、55—59 岁和 60—64 岁为老年教师,中年教师是学校专任教师的中坚力量。从图中可以看出,2019—2021 年,专任教师人数最多的年龄段是 45—49 岁,2022—2023 年,专任教师最多的年龄段是 50—54 岁。五年来,专任教师人数最多的年龄段集中在 45—54 岁。2023 年,青年教师、中年教师和老年教师分别占专任教师的 20.3%、41.1% 和 38.6%,老年教师比例和中年教师比例相当,总体占到

专任教师的 80% 左右。值得注意的是, 45~49 岁的中年教师五年来人数不断减少, 导致中年教师占比逐渐降低, 50~54 岁的老年教师五年来人数不断增加, 因此老年教师五年来占比逐渐增加。虽然青年教师的比例五年来有所增加, 但幅度较小。五年来, 专任教师的平均年龄为 45~49 岁。研究表明, 均衡的年龄结构应呈现正态曲线分布, 36~50 岁被认为是教师的最佳年龄, 应成为师资队伍的主体, 占到 50%, 青年教师和老年教师各占 25%。教师队伍的最适的平均年龄为 40 岁左右<sup>[9]</sup>。由此说明, 案例学校的专任教师平均年龄偏大, 老年教师的比例明显高于青年教师, 青年和中年教师占比不足, 老年教师占比偏大, 教师队伍存在老龄化的趋势, 可能出现教师队伍青黄不接的状况。

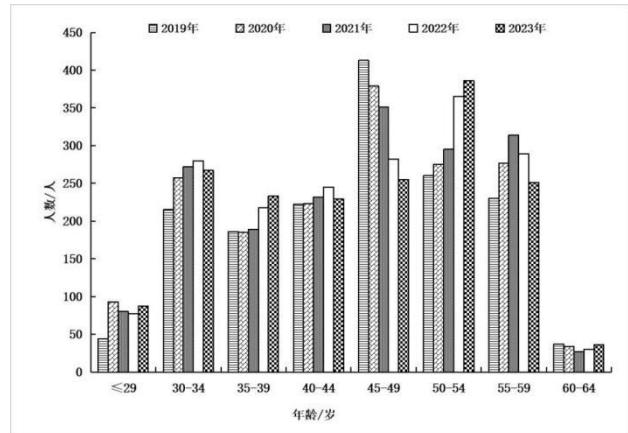


图 2 2019~2023 年专任教师年龄结构图

### 1.3 专任教师职称结构

职称结构是指不同职称教师数构成状况和比例关系, 它在一定程度上能衡量教师队伍胜任教学科研工作的能力层次, 职称反映教师专业成熟度, 影响着高校的教学和科研产出, 与大学发展有密切联系<sup>[8, 10]</sup>。五年来学校专任教师的职称结构见图 3, 其中, 五年来正高级职称专任教师、副高级职称专任教师、中级职称专任教师以及初级职称专任教师的平均占比分别约 21%、37%、36% 和 4%。陈文博等使用系统 GMM 方法分析大学教师职称结构与学术资源及学术产出关系, 发现当副高级职称教师占比为 36.08% 时, 人文社科论文发表数可达理论最优<sup>[10]</sup>。2023 年学校副高级职称专任教师占比 36.4%, 接近 36.08%, 对于学校人文社科论文发表数量具有积极显著影响。从 2019 年到 2023 年, 正高级职称专任教师人数略有减少, 副高级职称专任教师、中级职称专任教师以及初级职称

专任教师人数都呈现先增加后减少。总体上来看, 学校专任教师的职称结构比较均衡, 高级职称的专任教师占比最多, 平均达到 58% 左右。

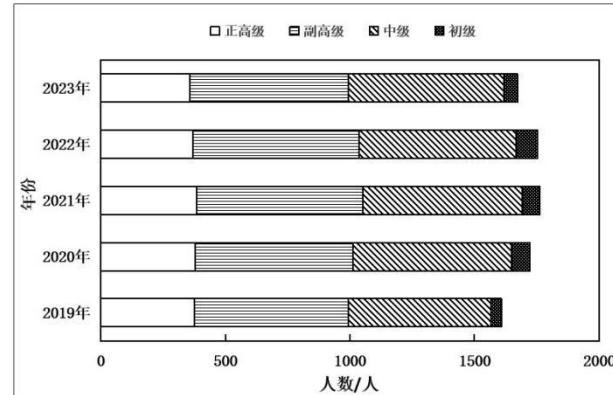


图 3 2019~2023 年专任教师职称结构图

为了进一步分析学校教师职称情况, 将职称结构和年龄结构综合分析, 形成专任教师分年龄职称图(图 4)。由于 29 岁以下和 60~64 岁的专任教师数量较少, 因此分年龄段主要分析 30~59 岁的专任教师。从图中可以看出, 五年来, 正高职称专任教师最多的年龄段一直是 55~59 岁, 有相当一部分要面临退休。2019 年副高职称专任教师最多的年龄段是 45~49 岁, 但是 2019 年~2023 年, 45~49 岁副高职称的专任教师逐年减少, 50~54 岁副高职称的专任教师逐年增加, 到 2023 年, 50~54 岁已经成为副高职称专任教师人数最多的年龄段。中级职称专任教师人数最多的年龄段集中在 30~34 岁, 这与学校近五年大量引进青年博士有关。大部分的青年博士教师入职后, 职称被认定是讲师, 因此讲师的年龄段主要集中在 30~34 岁。

案例学校教授的平均年龄在 50~54 岁, 副教授的平均年龄在 45~49 岁。副高职称专任教师虽然是正高职称专任教师的后备力量, 但是副高职称专任教师的年龄分布也是集中在 45~54 岁。因此, 学校高级职称专任教师整体的年龄偏大。研究表明, 专任教师正高、副高职称的平均年龄分别在 50 岁和 45 岁以内为佳<sup>[9]</sup>。正高级和副高级职称教师均对学术产出具备显著作用, 其中, 副高级职称教师是学术产出主体, 且副高级职称教师作用最为显著且广泛<sup>[10]</sup>。显然, 案例学校专任教师高级职称的平均年龄偏大。虽然学校也在加大青年教师引进力度, 但青年教师的数量和老年教师相比还有很大差距, 学校教师结构仍出现老龄化的现象。

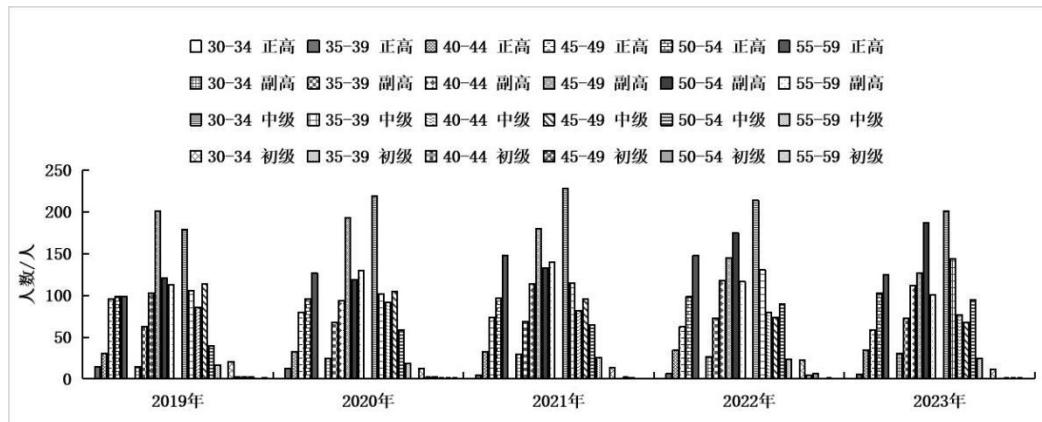


图4 2019-2023年专任教师分年龄职称结构图

#### 1.4 专任教师学历结构

高校专任教师的学历结构与高等教育的质量密切相关。高校专任教师学历水平和学历结构既是衡量教师队伍的理论知识水平、专业素养和学术能力的基础性标志，也是衡量教师队伍整体素质最具量化性、最具权威性的指标。因此，高校师资队伍学历结构的变化情况，既反映了高校整体发展状况，也反映出高校整体办学质量和学科建设水平。专任教师的学历由博士、硕士、本科三个级别构成。2023年，博士、硕士和本科学历的专任教师占比分别为54.8%、27.18%和18%。其中，大部分本科学历的专任教师都获得了研究生学位。2019-2023年专任教师的学历结构见图5，从图中可以看出，五年来，博士学历专任教师的比例逐年增加，由2019年的41.95%增加到2023年的54.8%，增加了12.85%。硕士和本科学历专任教师比例逐年减少，硕士学历专任教师占比由29.89%降低至27.18%，本科学历专任教师占比由27.91%降低至18%，说明五年来学校通过加强校内师资培养和加大引进博士优秀人才取得一定效果，教师队伍整体质量不断提升。

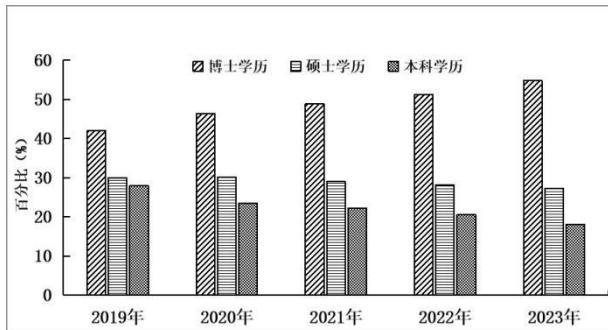


图5 2019-2023年专任教师学历结构图

#### 1.5 专任教师学位结构

专任教师的研究生学位主要由博士、硕士两个级别构成。专任教师获研究学位情况见图6，从图中可以看到，五年来博士学位专任教师比例不断增加，博士学位专任教师占比由2019年的41.95%增加到2023年的54.8%，增加了12.85%。硕士和本科学历专任教师比例逐年减少，硕士学历专任教师占比由29.89%降低至27.18%，本科学历专任教师占比由27.91%降低至18%，说明五年来学校通过加强校内师资培养和加大引进博士优秀人才取得一定效果，教师队伍整体质量不断提升。

专任教师占比由42.2%增加到54.76%。硕士学位专任教师比例不断减少，硕士学位专任教师占比由47.05%减少至39.51%。五年前，学校的硕士学位专任教师比例大于博士学位专任教师的比例，但这一趋势在两年后发生转变，即2021年时博士学位专任教师所占比例大于硕士学位专任教师。五年来，博士学位专任教师增加的幅度大于硕士学位专任教师减少的幅度，因此专任教师获得研究生学位的比例由2019年的89.25%增加至94.27%。

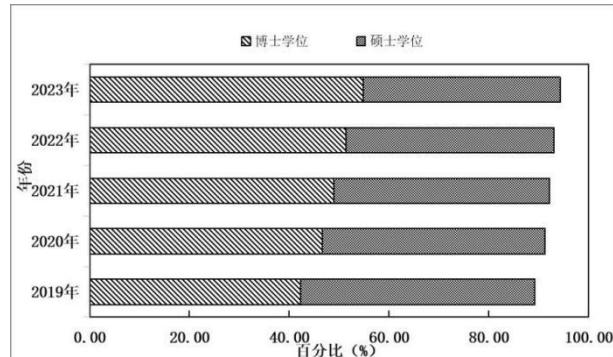


图6 2019-2023年专任教师学位结构图

为了进一步分析学校教师获得研究生学位情况，将研究生学位结构和年龄结构放在一起分析，形成专任教师分年龄博士学位图（见图7）、专任教师分年龄硕士学位图（见图8）。从图7中可以看到，30-34岁年龄段是五年来博士学位专任教师人数最多的年龄段，其次博士学位专任教师较多的年龄段是35-39岁。可见案例学校博士学位专任教师人数最多的年龄段集中在30-39岁，这与学校五年来加强引进青年博士有关。从2019年到2022年连续四年，30-34岁博士学位专任教师人数逐年增加，但从2022年到2023年该年龄段博士学位专任教师人数略有减少。35-39岁年龄段博士学位专任教师的数量逐年增加，而且增加幅度较大，从2019年119人增加到2023年的196人。2023年，35-39岁年龄段博士学位专任教师数量与30-34岁博士学位专任教师数量相当，仅差3人。40-44岁和50-54岁博士学位专任教师的数量也呈逐年增加的趋势。45-49岁和

55-59 岁博士学位专任教师数量是先增加后减少, 45-49 岁博士学位专任教师在 2022 年时出现减少, 55-59 岁博士学位专任教师在 2023 年时开始减少。这些年龄在 50 岁以下的中年教师的学位也在小幅度提升, 与学校鼓励校内教师进一步提升学历的机制有关。

从图 8 可以看到, 2019 年, 45-49 岁年龄段是硕士学位专任教师人数最多的年龄段, 五年来, 该年龄段硕士学位专任教师人数不断减少。2023 年, 50-54 岁年龄段是硕士学位专任教师人数最多的年龄段, 五年来, 该年龄段硕士学位专任教师人数逐年增多。在 2022 年 50-54 岁年龄段硕士学位专任教师数量超越 45-49 岁硕士学位专任教师。因此, 五年来硕士学位专任教师人数最多的年龄段集中在 45-54 岁, 年龄整体偏大。从图 2 可以得知, 五年来, 学校专任教师人数最多的年龄段集中在 45-54 岁, 而该年龄段的学位情况主要以硕士为主。35-39 岁和 40-44 岁硕士学位专任教师呈逐年减少的趋势。55-59 岁硕士学位专任教师的数量呈先增加后减少的趋势。专任教师学历学位情况数据表明, 学校五年来专任教师博士学历不断提升, 硕士学历学位总体不断降低。通过专任教师分年龄博士、硕士学位图(图 7 和图 8)可以看到, 学校博士学位专任教师人数最多的年龄段集中在 30-39 岁, 以青年教师为主。硕士学位专任教师人数最多的年龄段集中在 45-54 岁, 年龄整体偏大。

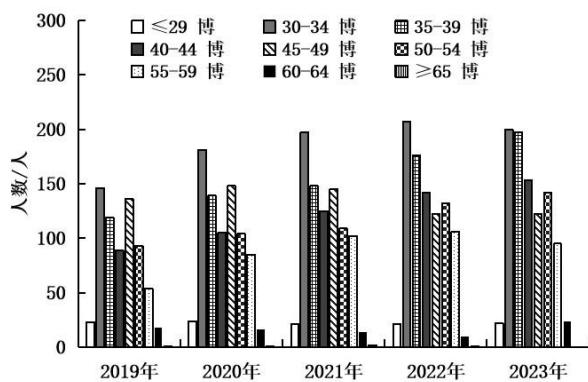


图 7 2019-2023 年专任教师分年龄博士学位图

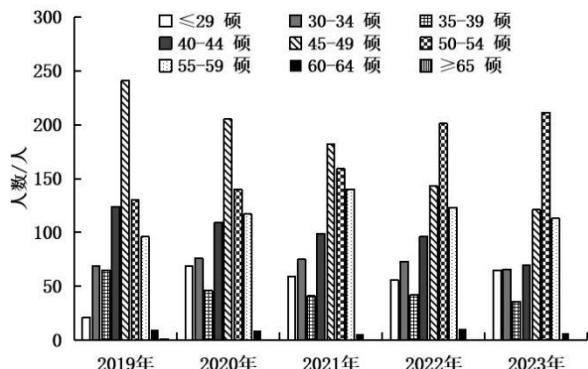


图 8 2019-2023 年专任教师分年龄硕士学位图

## 2 结论

通过将案例学校 2019-2023 年五年来的专任教师年龄结构、职称结构、学历学位进行分析, 发现在这五年中, 学校教师队伍结构成效显著, 但存在的问题也很突出。

### 2.1 成效

学校专任教师的职称结构比较均衡。2023 年, 学校正高职称专任教师、副高职称专任教师、中级职称专任教师以及初级职称专任教师的占比分别为 20.6%、36.4%、35.8% 和 3.1%。高级职称教师对学术产出具备显著作用, 副高级职称教师是学术产出主体。2023 年, 学校高级职称专任教师占比总体达 57%, 对学校学术产出具有积极促进作用。2023 年, 副高职称专任教师占比 36.4%, 接近人文社科论文发表数量最佳理论值 36.08%, 有利于学校的人文社科学术论文产出。

五年来, 学校博士学历专任教师的比例逐年增加, 由 2019 年的 41.95% 增加到 2023 年的 54.8%, 增加了 12.85%。硕士和本科学历专任教师比例逐年减少, 硕士学历专任教师占比由 29.89% 降低至 27.18%, 本科学历专任教师占比由 27.91% 降低至 18%。2023 年, 学校研究生学历专任教师的比例为 81.94%, 超过教科研型高校所要求的研究生学历 80%。说明五年来学校通过加强校内师资培养和加大引进博士优秀人才取得明显效果, 高学历人才占比不断提升, 教师队伍整体质量不断提升。

五年来, 学校博士学位专任教师比例不断增加, 博士学位专任教师占比由 42.2% 增加到 54.76%。硕士学位专任教师比例不断减少, 硕士学位专任教师占比由 47.05% 减少至 39.51%。五年来, 专任教师获得研究生学位的比例由 2019 年的 89.25% 增加至 94.27%, 博士学位专任教师增加的幅度大于硕士学位专任教师减少的幅度, 说明学校近年来重视师资队伍学位提升, 使得教师队伍学位结构不断优化, 学校教育教学质量不断提升。

### 2.2 存在问题

学校的校外教师数量偏多, 占本校专任教师的 70.4%。按照《中国教育监测与评价统计指标体系(2020 年版)》的文件要求, 原则上普通高校聘请校外教师不超过校本部专任教师总数的 25%。由于案例学校属于师范大学, 由于师范专业认证指标和要求, 各专业聘请的校外教师逐年增加, 通过对聘用的校外教师数据进一步分析研究, 发现案例学校聘请一线基础教育校外教师数量增幅较大, 一方面反映出案例学校重视加强与基础教育教师协同合作, 另一方面也反映出学校对于校外教师队伍建设缺乏合理规划, 出现校外教师数量剧烈增加的

情况。

整体教师队伍年龄偏大，学校专任教师的平均年龄为45-49岁。老年教师占专任教师总体比例为38.6%，青年教师占比20.3%，老年教师的比例明显高于青年教师，青年和中年教师占比不足，老年教师占比偏大，因此，教师队伍存在老龄化的趋势。

学校专任教师高级职称的平均年龄偏大，学校教师结构出现老龄化现象，专任教师队伍年龄结构面临即将断层风险。五年来，正高职称专任教师最多的年龄段一直是55-59岁，即将面临退休。2023年，副高职称专任教师人数最多的年龄段是50-54岁。学校教授的平均年龄在50-54岁，副教授的平均年龄在45-49岁，高级职称专任教师年龄整体偏大。

学校硕士学位专任教师人数最多的年龄段集中在45-54岁，年龄整体偏大，且该年龄段是学校专任教师人数最多的年龄段。学校增加的青年教师数量与老年教师相比还存在较大差距。据调查，美国世界一流大学教师中博士比例高达95%以上<sup>[7]</sup>。2023年，学校博士学位专任教师占比54.76%，五年来明显提升，但与世界一流大学相比仍有很大的提升空间。因此，学校专任教师学位提升还具有较大的空间。

## 2.3 优化策略

学校应该合理完善校外教师岗位聘用机制，根据专业建设需求提前科学谋划，打造以校内教师为主体，校外教师合理补充的的教师队伍结构。学校不应该一味追求聘用校外教师的数量，更应该提高聘用校外教师的质量和稳定性，优化学校的教师队伍结构，使得校内教师和校外教师相辅相成。

学校需要进一步引进中青年教师，改善专任教师年龄结构，防止出现专任教师年龄结构断层的风险。由于教师队伍整体年龄偏大，趋于老龄化，年龄结构中35-44岁年龄段的教师整体数量偏低，因此学校引进高层次人才时除了结合学科发展的需要，同时一定要考虑年龄，不宜大量引进50岁以上的高层次人才。

学校需要加强中青年教师引进和培养，重视人才梯队建设，优化教师队伍年龄结构，尤其是重视青年教师的引进和培养。

学校应该加大引进青年博士，提升教师队伍学历结构，尤其是提升博士学历专任教师的比例。同时，选拔和引进优秀青年教师要根据学校的学科建设需求进行。

综上，学校可通过内培和外引相结合，不断完善人才梯队建设的管理和制度体系，改善教师队伍现有困境，建设一支高水平人才梯度，推动学校教育事业高质量发展。

## 3 加强专任教师队伍建设的建议

整体上看，五年来，学校的教师队伍发展较快，但仍存在一些突出问题，这些问题不能够完全适应新时代现代高等教育高质量发展的实际需要。这些结构失衡的问题关乎着学校的办学质量和管理水平，必须引起足够的重视。因此，针对上述问题，学校应从以下几方面综合发力。

### 3.1 重视并加强人才梯队建设

建设一支高水平结构合理的师资队伍，可以从内培和外引双向发力<sup>[11]</sup>，在管理体制、经费投入、梯队建设等各方面创新人才培养新模式。一是，积极加强人才引进，加大高层次人才引进力度。从政策、资金等各方面做好配套支持，加强宣传，积极拓宽高端人才的引进渠道。根据学科建设需求，积极从海内外引进高层次人才、领军人才、拔尖人才和团队。二是制定人才梯队建设实施方案，落实各单位人才梯队建设目标责任制，采用柔性机制引进院士、杰青、优青等高层次人才，激发人才队伍活力。三是出台和完善相关政策，加大经费支持，激发中青年教师对教学和科研的积极性和创造性，支持鼓励各单位培养中青年优秀教师成为学术骨干、团队带头人、学科带头人，帮助青年教师入选各种人才计划，充分发挥优秀人才的模范带头作用。四是，鼓励中青年教师积极出国访学，支持中青年教师到其他高校、科研院所、企业等挂职锻炼，通过校际交流、产教融合、校企合作加强双向合作交流，不断提升教师的专业技能和实践能力。

### 3.2 重视青年教师的引进和培养

青年教师是教师队伍的新鲜血液，是学校高质量发展的生力军。青年教师对人才培养质量的提升起着决定性作用，他们的成长和进步关系到学校的未来和发展，提升青年教师的能力是调整优化整个教师队伍结构的主要途径<sup>[12]</sup>。一是，学校要为青年教师发展提供资源和平台，组织结对帮扶，优化培养体系，做好常态化培训，全面提升青年教师综合素养，推进青年教师不断掌握人工智能、信息化等新技术、新方法，使之成为“经师”和“人师”相统一的“大先生”。二是，学校要充分调动青年教师成长进步的积极性，鼓励青年教师揭榜挂帅，为想干事、能干事、干成事的青年教师提供支持和帮助，深化新时代教育评价改革机制，促使青年教师全身心投入教书育人事业，帮助其完成从渴望成才到尽展其才的蜕变。三是，学校要加强对青年教师的人文关怀，改善学校办学条件和环境，提高青年教师的薪资待遇，落实

绩效工资分配制度,减轻青年教师的精神压力,着力提升青年教师获得感与幸福感,为学校教育事业贡献力量。

### 3.3 加强师德师风建设

师德师风建设是教师培养的关键环节,直接关系立德树人根本任务的实施效果。师德师风是评价教师素质的第一标准。2023年,习近平总书记在全国第39个教师节前夕提出了中国特有的教育家精神<sup>[13]</sup>。2024年,习近平总书记在全国教育大会上强调:“要实施教育家精神铸魂强师行动,加强师德师风建设,提高教师培养培训质量,培养造就新时代高水平教师队伍<sup>[14]</sup>。”这一重要指示为新时代加强教师队伍建设指明了前进方向,提供了根本遵循。因此,要以教育家精神为引领加强师德师风建设。一是,加强政策引导与制度保障。具有活力的教师发展政策是高等教育机构发展的关键<sup>[15]</sup>。学校要改革和完善人才评价体系,建立健全的师德师风考核制度,通过条件前置、刚性约束、监督延伸、奖惩结合,着力锻造德才兼备、德能相济、德技双馨的教师队伍。二是,发挥优秀典型示范引领。学校要树立师德标杆,充分发挥教师相互学习促进、相互带动示范。加大对先进典型的宣传力度,传递师德正能量。三是强化师德实践。良好的道德情操是在长期的教育实践中锤炼而成的。坚持“以德为先”,系统化、常态化、机制化加强师德养成教育,坚持立德与修身相结合、言传与身教相统一<sup>[16]</sup>,在三尺讲台、服务社会的生动实践中锤炼高尚道德情操。

## 4 结语

本文通过梳理案例学校2019年-2023年近五年教育事业统计数据,从教职工整体情况、专任教师年龄情况、专任教师职称结构、专任教师学历学位情况等方面对教师队伍建设情况进行研究,分析了案例学校教师队伍建设中存在的问题,并结合实际问题提出了加强专任教师队伍建设的建议,使得统计数据生产力作用得到有效发挥。利用数据统计分析结果可以指导案例学校及时调整优化教师队伍结构,不仅对于加强统计数据分析应用,帮助学校客观准确把握教育规律、推动新时达高校教师队伍建设具有重要意义,而且对于利用客观数据决策管理,保障和提高教育质量,提升学校治理能力,促进学校进一步改革创新具有重要参考价值。

## 参考文献

- [1] 何旭,成希.新时代背景下高校教育统计工作探讨[J].教育现代化:,2019,6(37):152-155.
- [2] 董锡臣,毛宏放.教育事业统计中数据质量分析与

- 核查方法的探究[J].职业技术,2019,18(11):100-104.
- [3] 李玲,王博阳.教育强国背景下高等教育事业统计工作的破与立[J].统计与管理,2023,38(11):9-12.
- [4] 王彩月,成星.大数据背景下医科类院校做好高等教育事业统计工作的思考[J].经济研究导刊,2020,448(26):157-159.
- [5] 习近平在中共中央政治局第五次集体学习时强调加快建设教育强国为中华民族伟大复兴提供有力支撑[J].共产党员,2023,(11):8-9.
- [6] 王亚男,丁坤,李佳恒.新时代高校教师队伍建设现实困境与优化路径研究[J].中医药管理杂志,2024,32(07):198-200.
- [7] 汪树坤,冯卫国,刘庆.普通高校专任教师队伍结构对高等教育质量的影响[J].教师教育论坛,2023,36(9):90-97
- [8] 丁小浩,何章立.我国高校教师结构“灰犀牛”式危机的风险预警[J].高等教育研究,2021,42(2):57-66
- [9] 张轶坤.高校师资队伍结构优化对策分析[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2008(4):13-14.
- [10] 陈文博,杨文杰.怎样的大学教师职称结构有助于获取学术资源及提升产出[J].中国高教研究,2022(2):48-54.
- [11] 张禾蓉.从教育事业综合统计调查数据研究高职院校教师队伍建设——以江苏商贸职业学院为例[J].就业与保障,2023,(07):145-147.
- [12] 霍琳.从教育事业统计数据看高校教师队伍建设[J].西南科技大学学报(哲学社会科学版),2019,36(02):80-84.
- [13] 习近平致信全国优秀教师代表强调大力弘扬教育家精神为强国建设民族复兴伟业作出新的更大贡献[N].人民日报,2023-09-10(1).
- [14] 习近平在全国教育大会上强调紧紧围绕立德树人根本任务朝着建成教育强国战略目标扎实迈进[N].人民日报,2024-09-11(1).
- [15] 周光礼,马海泉.教学学术能力:大学教师发展与评价的新框架[J].教育研究,2013(8):37-47.
- [16] 何伟.全面加强新时代师德师风建设[J].当代贵州,2024(19):70-71

作者简介:李玲,(1990-),女,汉族,山西朔州人,博士,助理研究员,研究方向:高等教育、数据统计。

基金项目:河北师范大学博士(后)科研启动基金“新时代背景下高等教育事业统计工作质量提升路径研究”(S21B055)