

民办应用型本科院校“双师双能型”师资队伍建设策略探究

谈冰莹

(武汉华夏理工学院人力资源部, 湖北 武汉 430000)

摘要: 应用型本科院校的人才培养目标决定了其师资队伍建设的方向就是要加强“双师双能型”教师队伍建设, 进行教师队伍结构的优化是可行的思路。通过对民办应用型院校师资队伍问题进行了分析, 找出民办应用型本科院校在建设“双师双能型”师资队伍建设过程中存在的普遍性问题。通过制定“双师双能型”师资建设行动计划, 逐步改善师资结构; 调整人才引进政策, 向具有实践经验的教师倾斜; 创新人才评价机制, 重构教师培育体系; 校企合作共建发展平台, 规范外聘教师管理。

关键词: 民办应用型本科院校; 双师双能型教师; 师资队伍建设

一、研究背景

中国民办本科院校的发展已进入了新的阶段、新层次, 无论在教育规模和生源规模上都快速发展。近些年, 在党和国家的引导下, 部分民办本科高校向应用技术型大学转型发展。以高层次应用型技术人才培养为突出特征的人才培养目标。随着中国经济社会的迅速发展, 国民经济环境及高等教育面临诸多新的发展机遇和挑战。特别是新产业、新兴经济领域中的“四新”, 包括新产业、新技术、新业态、新模式, 为高等教育发展提供了更广阔的平台, 对应用型高校人才培养与行业紧密结合也提出了更高的要求。

在“四新”建设背景下, 作为高质量应用型技术人才培养的重要支撑, 对教师的要求应能满足应用型技术人才培养需要, 对教师队伍的建设应该与研究型大学、高职高专院校有所区别。关于应用型本科院校的师资队伍建设的方向, 国家层面作出了相应的指导意见。2015年10月, 国家教育部、国家发展改革委、财政部关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见提出了关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的若干任务, 其中包括加强“双师双能型”教师队伍建设。建设内容包括调整教师结构, 改革教师聘任制度和评价办法, 积极引进行业公认专才, 聘请企业优秀专业技术人才、管理人才和高技能人才作为专业建设带头人、担任专兼职教师。有计划地选送教师到企业接受培训、挂职工作和实践锻炼。通过教学评价、绩效考核、职务(职称)评聘、薪酬激励、校企交流等制度改革, 增强教师提高实践能力的主动性、积极性。随后, 关于“双师双能型”教师发展的相关政策也不断出台。根据《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》第三条要求: 从2019年起, 职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘, 具有高级工以上职业资格的特殊高技能人才可适当放宽学历要求, 2020年起基本不再从应届毕业生中招聘, 到2022年, 同时具备理论教学和实践教学能力“双师双能型”教师占专业课教师总数50%以上。

二、国内外研究

国外关于应用型本科院校的“双师双能型”师资队伍建设的经验研究未有查见。“双师双能型”教师是我们国家在借鉴国外应用技术大学教师队伍建设的经验和基础上, 结合我国职业教育和应用本科院校师资队伍建设的实际提出的特有名词。德国用立法等法律形式来规范教师的素质要求, 要求很高; 美国在职业教育师资队伍建设的建设上要求持职教教师资格证上岗, 它对教师实践性和技术性的要求高于一般教师; 日本也是通过法律形式促进职教师资提高素质能力标准, 并制定了完善的终身培训制度。国外应用技术型大学教师队伍建设的建设都要求教师同时具备扎实的专业理论基础和较高的专业实践能力; 能够指导学生学习和实践训练; 还有在企业从事过专业工作, 具有丰富的实际工作经验, 熟悉企业

工作流程。此外, 为了使课程建设紧紧扣住产业发展变化, 还要要求教师养成终身学习的习惯, 不断形成自身知识更新, 技能水平提高。

国内双师双能型教师内涵发展也经历了比较长一段时间的发展。新建本科院校在借鉴高职院校“双师型”教师的内涵和经验上, 基于应用型本科院校的办学定位, 对教育界讨论较多的双师型“和”双能型的应用型教师概念开展了研究。一般是从认定标准、建设培养、评价标准、激励机制等方面进行可持续发展模式研究。涵盖了“双证书”“双职称”“双素质”、双经历这些内容, 核心在于应具备“双能力”, 即“双师双能型”教师是指具有专业理论知识和专业实践经历, 具备教师职业素质和职业素养, 能够实施理论教学和实践教学, 满足应用型本科院校教学需要。应用型本科院校双师双能型教师评定标准主要包括以下几个方面:

首先是师德师风, 作为一名合格的双师双能型教师, 应具备良好的师德师风, 以身作则, 关爱学生, 严谨治学, 诚实守信。师德评价可从教师的教育理念、学风建设、课堂纪律等方面进行衡量。

其次是教育教学能力: 教师应具备良好的教育教学能力, 能够针对学生的特点进行因材施教, 采取多样化的教学方法激发学生的学习兴趣和创新精神。评价指标可以包括教学评价、课程设计与改革实践、指导学生实践和科研项目等方面。

专业知识和学术水平也是衡量“双师双能型”教师的基本标准。教师应能熟练运用专业知识进行教学, 帮助学生掌握所需技能; 同时具备良好的学术研究能力, 在科研方面取得显著成果。评价指标包括相关专业学位、职称及专业资格证书, 以及发表的学术论文、出版的专著、承担的科研项目和成果转化等。

再者, 教师需要具备丰富的实践经验和操作技能, 能够将理论知识和实践操作结合起来, 培养学生具有现代产业所需的实际应用能力。实践经验的评价可从教师的从业经历、实践项目参与团队合作情况和实践教学等方面进行考核。

三、问题提出

“双师双能型”教师在应用型院校的发展过程中也面临一些挑战和问题, 主要表现在以下方面:

第一, 缺乏系统的培训机制: 目前应用型院校的教师培育规划可以主要是以一是上级主管部门指定的培训计划, 以学术交流、教育教学能力提升为主, 如国内访问学者、新教师岗前培训、青年教师业务能力提升培训等; 二是学校内部制定的培训规划, 围绕新教师、骨干教师、核心团队教师的培育开展, 以教师教育教学能力、学历提升、科研能力提升为培育内容。三是提升实践能力的双师双能型教师零散培训。但应用型目前双师双能型教师培训机制尚不完善, 各类培训项目的实施效果参差不齐, 影响了双师型双能教师的进一步提升。

第二, 实践经验与技能衔接不畅: 双师双能型教师需要保持

较强的实践能力和行业技能,然而,与企业、科研机构等外部组织的合作联系和资源共享尚需进一步优化。校企合作没有发挥应有作用,对校企合作单位师资的利用非常有限,教师积极性不高,缺乏深度合作。

第三,人才引进思路没有转变,对具有实践经验的教师引进力度不够。师资力量是衡量高校办学水平的重要标准之一,无论是普通公立院校还是民办高校都十分重视对人才的引进。与民办高校比,公办高校的教职工拥有事业单位编制,享有国家财政补贴,无论在科研经费、统筹福利还是工资津贴等方面,都拥有明显的优势,这就加大了民办院校在吸引人才方面的难度,特别是高学历高职称的人才引进。对民办应用型本科院校来说,对人才的渴求尤为强烈,特别是与学校发展战略相匹配的人才资源。但目前教师队伍中缺乏具有实践经验的教师,特别是应用型高层次人才。从人才引进来看,目前大多数民办院校教师引进参照传统高校的人才引进思路,以高学历、高职称人才作为引进的主要对象,没有制定面向具有企业实践或者行业背景经验的教师引进办法、人才政策,难以吸引来自行业、企业具有丰富实践经验的师资。

第四,学术研究的压力与教育教学的平衡:虽然应用型本科院校以应用教育为主,但教师仍面临学术研究的压力。如何在学术与实践、教育与研究之间找到平衡点是双师双能型教师发展过程中的一大挑战。

第五,激励和晋升制度不健全:目前,许多应用型本科院校的激励和晋升制度尚不健全,不能很好地激发双师双能型教师的发展积极性。改进激励机制和晋升制度,提高教师的发展动力显得尤为重要。

第六,评价体系不完全合理:当前部分学校的教师评价体系仍以学术研究成果为主导,可能忽略了教师的教育教学能力和实践技能表现。这可能导致教师在职业发展中过于强调研究成果,而忽视了教学和实践能力的提升。

第七,跨学科协同发展缺乏:双师双能型教师团队合作与交流不足,导致跨学科合作发展空间有限。这种现象可能会限制教师队伍的发展壮大和知识结构优化。

四、路径和对策

对应用型本科院校来说,要想培养应用型技术人才,打造高水平的教师队伍,需要加强“双师双能型”教师队伍建设。“双师双能型”师资跟传统大学的师资不同,它既要求专业理论知识,又强调实践工作经历;既要具有教师的职业素养,又要求从事某一专业的实践素养;既能从事理论教学,又具备实践能力,这种“全面型”的教师素质和能力要求在实际操作中存在较大的局限性,通过优化“双师双能型”师资队伍结构来实现。结构优化主要是在学历、职称、年龄、学缘等;实践性结构优化,如具有实践经验的教师,“双师”、兼职教师等。优化手段包括改革教师聘任制度和评价方法,引进行业公认教师,聘请企业优秀专业技术人才、管理人才和技能人才担任专兼职教师;有计划地选送教师到企业接受培训、实践锻炼、通过教学评价、绩效考核、职称评聘、薪酬激励、校企交流等制度改革,增强教师提高实践能力的主动性、积极性。通过完善双师双能型教师制度建设,各相关方共同努力,以更好地发挥“双师双能型”教师在全日制院校的积极作用,推动现代应用型高等教育的发展。

1. 制定双师双能型教师能力框架,明确双师双能型教师在教学、科研、实践等方面应具备的专业能力和素养,制定针对不同层次、不同领域双师型教师的能力要求。

2. 建立选拔与培训的长效机制。制定科学、公平的选拔和培训制度,充分挖掘各类人才,确保双师双能型教师队伍的稳定发展。积极搭建教师成长平台,为教师提供多种渠道,鼓励教师参与校

内外学术交流活动,建立教师成长共同体,促进教师间的交流与合作,共享资源和经验。

3. 制定系统的年度培训计划,针对教师的不同特点和需求,以增强培训效果。学校管理层的高度重视,确保培训和实践资源的供给机制,为“双师双能型”教师提供充足且多样化的培训和实践资源,确保教师获取提升专业能力和素养的机会。

4. 调整人才引进政策,向具有实践经验的教师倾斜。民办应用型本科院校的发展特色在于“应用”,在于专业设置的应用型和人才培养的应用性。民办应用型本科院校的转型发展时间不长,应用型的师资队伍建设尚属起步阶段,应用型高层次人才更是匮乏。坚持引进综合素质高、具有实践经验的企业高级管理人员、高技术技能人才,让他们充分参与论证专业建设、人才培养与产业、行业对接的问题,充分发挥理论联系实际,课堂对接产业的重要作用。

5. 优化职称评定与激励机制,调整职称评定体系,增加双师双能型教师的职称评定权重,加大对双师双能型教师在实践和教学方面的激励措施。建立完善的考核与评价制度。实施定期的教师考核与评价,根据教师在教学、实践、科研等方面的表现,给予相应的奖励或支持,促进“双师双能型”教师能力的提升与发展。

6. 充分发挥教师发展平台和团队建设在“双师双能型”教师队伍建设方面作用。

一是明确教发平台和团队建设的目标,确保他们能够满足教育体系的需求,如提升教师教学能力、促进教育创新、优化教学资源等。

二是建设一体化的教发平台,整合各类教育资源,包括课程、教材、教学案例、教学设计和其他支持工具。平台应具备便捷、高效、安全、可扩展的特性,方便教师、学生和其他教育工作者使用和交流。选拔具有教育热情、专业能力和团队协作精神的成员,为团队建设提供有力的人才支持。

三是注重跨学科、多样化的团队构成,以满足不同教育领域的需求。除此之外,获取政策支持和资源也非常重要:在教发平台和团队建设过程中,积极争取政策支持,包括资金、政策优惠等,最大限度降低资源开发和教学改革成本。为了能获得持续发展,制定团队成员的培训计划,提高团队成员的教育教学能力、管理能力和专业技能,确保团队在教育变革中发挥积极作用显得尤为重要,要让每个团队成员都有成长和发展的机会。

四是鼓励团队成员参与教育项目合作与交流,拓宽团队在教育领域的影响力和实践经验。此外,加强与其他教育团队、企业和政府部门的交流与合作,达到资源互补、共同发展的目的。及时分享团队在教育研究、教学改革等方面取得的成果,并广泛传播,提升团队的知名度与影响力。

五是要做好监测与评估。建立完善的团队绩效评价体系,监测团队成员及教发平台在教育教学改革、资源开发等方面的成效。根据评估结果,及时调整发展规划和策略,以确保平台和团队的持续优化。通过教发平台和团队建设,有助于整合教育资源、分享教育成果、提升教育质量、促进教育参与者之间的沟通与交流,为教育改革做出积极贡献。

参考文献:

[1] 侯煜彬. 应用型本科高校“双师双能型”师资队伍建设路径研究[J]. 新丝路, 2024(3): 0253-0255.

[2] 程永华. 应用型本科院校“双师双能型”教师队伍建设研究[J]. 九江职业技术学院学报, 2023(1): 6.

作者简介:谈冰莹(1984—),女,湖北孝感人,硕士研究生,助教研究员,研究方向:教育管理、人力资源管理。