

应用型本科院校“双师双能型”教师队伍建设对策探析

戴曦

浙江水利水电学院

[摘要] 师资队伍是直接影响人才培养质量的关键因素，加强师资队伍的建设是人才培养质量保障工作的重中之重。落实“双师双能型”师资队伍是我国地方本科院校大力推进应用型人才培养工作的重要举措之一，通过提升教师实践教学能力、加强工程实践锻炼，优化教师自身综合能力与素养的同时，促进应用型人才培养质量的提升。本文针对应用型本科院校“双师双能型”教师队伍建设现状进行探究，并提出建设应用型本科院校“双师双能型”教师队伍建设的具体措施，以供参考。

[关键词] 应用型；本科院校；“双师双能”；师资队伍

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.1165

前言：

教育部，国家发展改革委，财政部等部门于2015年发文《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》指出，要推动转型发展高校把办学思路真正转到培养应用型技术技能人才上来，解决社会人才供需问题。在国家相关政策的指导下，大部分应用型本科院校近年来转变办学思路和教学观念，将培养高质量应用型人才为教学目标，力求满足国家、行业、企业对人才的实际需求，以此实现应用型本科高校的教育价值。以“双师双能型”教师培养为导向，逐步健全和完善师资队伍结构，成为目前应用型本科院校师资队伍建设工作的重要内容。

一、“双师双能型”教师队伍建设现存问题

（一）师资队伍结构不合理

通过对部分应用型本科的本科教学质量报告和相关文献进行分析，大多数这类院校的“双师双能型”教师的占比在40%左右，部分可能还低于这个比例，因而应用型本科“双师双能型”教师缺少还是普遍存在的情况，直接影响教育教学、实验实习、应用科学研究等工作的开展。

造成这一情况的主要原因是大部分应用型本科院校由于申请硕士点和学科建设的内在需求，引进的人才大多为科研院所的新毕业的博士，而从社会单位中引进的高技能人才相对较少。其次，部分教师虽然有职业资格证书，符合“双师双能型”教师的认定条件，但职业资格证书很多是考出来的，而不是实践获得的，因而有部分获得“双师双能型”认定的教师，仍缺乏相关行业的工作经验，缺乏实践能力和应用能力；再次，由于部分地区的人事制度有一定的局限性，因此专业人才到高校后存在身份转换困难等问题，如职称、收入相对较低；同时，在“双师双能型”教师的政策激励上仍有所欠缺，因为目前大多数高校绩效考核的导向仍然是以项目、论文、成果的产出为主，高校教师缺乏转变为“双师双能型”教师的动力和积极性，这导致教师的精力更多地投入到科研，从而忽略了在工程实践方面的锻炼，在教学过程中会存在重理论轻实践，重知识灌输轻创新能力等^[1]。

（二）师资培育体系不健全

应用型本科院校“双师双能型”教师培育体系不健全的问题，笔者总结为以下几个方面：第一，应用型本科高校与社会企业建立培育“双师双能型”教师的合作关系不够紧密；第二，政府方面采取的相关激励措施不足，很多企业没能意识到

自己在这一方面应承担起的责任，不愿接受高校教师进入企业锻炼，虽部分高校与社会企业建立实习基地，但未能真正发挥其教育作用。大部分校企合作关系浮于表面或培养工作侧重于学生，而非“双师双能型”教师。这种情况说明培养“双师双能型”教师不仅是高校的责任，还需要政府、社会和企业多方的共同参与；第三，部分高校对“双师双能型”教师的培养计划针对性不强。没能根据学科专业、行业发展等方面制定高质量的“双师双能型”教师实践培训计划；第四，目前我国高校资源未能达到深度整合，实验室等教学资源开发利用不高，未能充分利用校内资源对教师进行实践培训；第五，针对教师的培训方式单一、培训内容针对性不足，导致培训“双师双能型”教师的工作质量难以提升。

（三）评价考核机制不合理

首先，应用型本科院校在教师绩效测评、职称晋升等方面与学术性高校的标准一致，但两者在人才培养目标方面具有不同的侧重点，部分应用型本科存在在“学术性”和应用型上摇摆的现象，教师考核评价的指标中“科研成果”所占比重过大，具有不合理、过于片面等弊端。应用型本科高校的教师缺乏主动提高自身实践能力的动力，制约学校与社会企业开展深度产教融合，同时也影响了应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设和推进工作。

其次，大部分应用型本科高校缺乏针对“双师双能型”教师的考核机制。目前我国部分应用型本科高校虽提出对“双师双能型”教师的要求，并开展考核评价工作，但由于考核标准不够全面、明确，且未能制定详细的考核评价指标机制，仅针对教师日常教学和科研工作进行了指标设定，致使“双师双能型”教师考核评价工作难以充分发挥其价值，也未能起到激励教师主动提高自身实践技能的作用。甚至部分院校没能针对“双师双能型”教师制定考核标准，一旦教师被确定为“双师双能型”教师，就会形成“终身荣誉”。种种情况都不利于“双师双能型”教师队伍建设^[2]。

二、“双师双能型”教师队伍建设具体措施

（一）拓宽人才引进口径，优化教师队伍结构

应用型本科院校应依据自身发展方向，明确教师队伍建设定位、清晰教师队伍层次和结构，大力拓展人才入口口径，以此构建高质量“双师双能型”队伍。

1. 扩展教师引入口径。应用型本科院校在注重聘请科研能力强的优秀人才的同时，还要重视引入实践能力强的专业授课

教师,积极从社会优秀的企事业单位中聘请一些专业技能强、实践经验丰富且具备教师任职基础条件的专业人员。在考查应聘人员的学历学位,专业背景的同时,兼顾专业技术职务、年龄、学缘、地缘结构,充实符合应用型本科建设目标的师资队伍。在此期间,要格外重视人文学科人才的引进,完善应用型院校“双师双能型”教师队伍结构。

2. 加大教师引入力度。应用型本科院校应积极创新工作思路,加大教师引入力度,聘请一批专业的兼职教师。对此,应用型本科高校可以根据教育教学工作的实际需求,借助校企合作等平台,依照“双师双能型”教师基本标准,向社会事业单位选聘实践技能优秀、经验丰富、掌握一定管理技能的专业科研技能人才,将其融入院校教师队伍,并承担相关实践教学或校内教师技能培训工作,推动校内专职教师实践技能不断进步的同时,形成专职与兼职相结合的师资队伍结构。

(二) 开展教师培育工程,引导社会各界参与

1. 发挥政府主导作用。促进应用型本科院校育人质量的提升,需要政府相关部门介入。对此,可由以下几个方面着手。第一,根据教育部门对教育教学工作的实际要求,出台相关政策,加强企业内部管理、技术人员与本科院校骨干教师之间连接,促进社会优秀人才进入本科高校,鼓励本科高校教师进入社会企业实践;第二,以减免税收、提供补助等方式,加强企业和高校教师参与“双师双能型”教师培养工作;第三,拓展本科高校教师的培训途径,为高校教师外出进修学习提供人力物力等方面的支持。

2. 发挥应用型本科高校的主体作用。应用型本科高校方面应充分发挥自身主体作用,依据院校实际情况,制定出“双师双能型”教师发展规划,根据专业领域发展和教师发展需求,统筹规划校内培训资源,建立全面的培训管理机制。另外,应用型本科应重视对教师职业发展方向的指导,针对教师不同的实际情况,为其提供个性化职业发展方案,遵循个性化、精准化原则,为教师提供全面发展的服务待遇,以此促进应用型本科高校教师未来发展^[3]。

3. 强化教师培训基地。应用型本科高校,应以学科专业发展为基础,充分整合校内外培训资源,利用各种资源平台,构建校企深度合作的“双师双能型”教师培养基地。培训工作应按照一定标准将培训人员进行层级划分,以保障培训工作的针对性和高效性。比如,将培训人员分为新入职教师、骨干教师以及专业带头人等层次。

4. 开展精准培训模式。首先,针对应用型本科高校教学能力不强的教师,学校应注重提升其教育教学能力。建立专门教师教学发展中心,利用主题培训、教研活动、教学论坛、学术论坛等各种培训方式,引导这部分教师更新教学理念,激发教学改革动力,促进其掌握更先进的教学手法和理念,提升教学能力。

其次,针对实践能力不强的教师,本科高校应重视培养其创新意识、实践意识和相应能力。对此,本科高校可以制定相关激励政策,鼓励教师到企业进行实践锻炼,加强其实践能力。学校还可以采用教师论坛、座谈会等形式,聘请企业优秀技能人员,进入学校进行讲学,将先进的行业发展理念和技术

传递给教师。此外,学校方面可以通过联合其他院校或社会企业开展长期深入合作,一方面加强社会企业的科技研发能力,另一方面有助于本科高校教师实践素养和能力的提升。

(三) 构建完善评价体系,制定激励机制

1. 明确考核评价机制。首先,应用型本科高校应建立“双师双能型”教师考核制度,落实奖优汰劣模式,加强对教师培训工作的督导检查。学校制定出科学、规范的管理机制,保障考核评价机制的合理性。而对于已经认定为“双师双能型”的教师,也要制定定期考核制度,确保这部分教师始终保持自身较高的专业水平和素养。其次,依据教师实际情况,制定分类管理机制,优化教师评价体系。传统的教师评价制度往往将发表论文的数量和质量作为标准,忽视对教师实践技能等方面的考察,对此,应用型本科高校应出台相关政策措施,增加应用型技能、成果在职称晋升、聘期考核中的占比,将教师实践技能作为考核的关键依据。

2. 落实政策激励机制。首先,政府部门制定奖励政策,鼓励教师与企业专业人员进行交流、沟通和合作;其次,本科院校方面,制定完善的教师队伍建设配套制度,在评奖评优、职称晋升方面,为“双师双能型”教师提供一定便利或优势。在此期间,建立激励机制,增加培养“双师双能型”教师工作的投入资金等。比如,科学安排教师日常教学和实践培训,保障教师有足够的时间和机会,参与到实践技能训练活动,并为教师提供相应的津贴,或予以适当的物质奖励,以此提高教师参与培训的动力^[4]。

结语:

综上所述,应用型人才培养质量的提升,师资队伍的建设与优化是其中重要一环,应用型本科高校可从优化师资队伍结构、扩展人才引入口径、构建完善考核评价机制等方面着手,构建高质量“双师双能型”教师队伍,提升本科院校教育教学工作质量,进而推动应用型本科院校人才培养质量的提高。

参考文献:

- [1] 张兴,周兴志,马卓.能力本位视域下应用型本科院校教师队伍建设研究[J].西安航空学院学报,2020,38(4):89-92.
- [2] 梅琳.双创视域下应用型本科院校“双师型”教师队伍建设的途径研究[J].知识经济,2020(6):160,162.
- [3] 刘刚,刘海英,刘宏伟.应用型本科院校新时代“双师型”教师队伍建设的思考[J].农村经济与科技,2020,31(1):347-348.
- [4] 马云燕.地方应用型本科院校产教融合与“双师型”教师队伍建设[J].科技资讯,2020,18(34):149-150,153.

基金项目:浙江水利水电学院高教研究课题项目成果(项目编号:XGJ-202115)

作者简介:戴曦(1986—),性别:女,民族:汉,籍贯(省市):江苏省高邮,学历:硕士研究生,职称,研究方向:高等教育管理。