

双创教育背景下应用型本科院校师资管理机制存在的问题与对策

庞超波

广西职业师范学院

[摘要]要保障创新创业教育的高质量发展,其基本前提和关键是提高教师的创新创业素质和能力,只有构建科学、合理的师资管理机制,才能为建设高素质的师资队伍提供制度上的保障。本文分析了地方院校完善师资管理机制的重要性,指出其存在问题,并从培训制度、评价体系、激励手段、岗位准入标准四个方面,提出了完善地方院校师资管理机制对策。

[关键词] 师资管理机制; 地方院校; 双创教育背景

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.2164

随着创新创业教育不断推进与深化,各高校的创新创业教育由原来的探索阶段发展到注重内在、注重质量的阶段。在此阶段如要保障创新创业教育的高质量发展,其基本前提和关键是提高教师的创新创业素质和能力,只有构建科学、合理的师资管理机制,才能为建设高素质的师资队伍提供制度上的保障。

一、应用型本科院校完善师资管理机制的重要性

地方应用型本科院校深入开展创新创业教育是适应社会发展需求的表现,同时也是满足促进自身内涵发展的需求及突显院校办学特色的重要手段。各地方院校的创新创业教育顺利开展离不开一支专业化的教师队伍,然而,大部分地方院校未能依据其自身特点及创新创业教育的特殊性建立更完善的、更具针对性的师资队伍管理机制。

完善的、具有针对性的师资队伍管理机制对于地方院校开展创新创业教育有着至关重要的作用:首先,创新创业教育涉及到学校多部门及多学科领域,因此,规范的师资管理机制有利于从学校层面对教师资源的统一筹划及调配;其次,创新创业教育是一个全新的教育模式,对于教师的培训与使用无旧规律和旧模式可循,规范的师资管理机制可避免在创新创业教育工作中规则运用的标准不一、程序不明等问题。

二、应用型本科院校师资管理机制存在问题

1、不重视教师培训,不利于教师创新创业素质的提升

一名能胜任创新创业教育的合格教师,理应具备相应的知识结构、教学能力及创新创业素质,然而,大多数的专业教师具备了扎实的专业素质及专业能力,但却没具备相应的创新创业素质,无法满足专业与创新创业的融合教学的需要;同样的,许多创新创业课程专岗教师并非创业学专业,创业学专业知识及能力欠缺,无法完成高质量的创新创业课堂教学的需求。在这种情形下,培训将成为提高教师创新创业素质的有效途径。

2、评价模式过于传统,无法进行科学有效、客观的评价

当前大部分地方高校对教师教学工作的考核仍然沿用的是原有的模式,即教学工作量加科研工作量的模式,欠缺教师在教学中对学生创新意识、创业能力培养层面的考核。由于创新创业教育的特殊性,教师们课堂进行的创新创业教学工作很难具体体现,其教学效果也非即时显现的,因此,

对教学过程进行评价才是最全面、最科学的评价,然而,学校最缺少的偏偏就是这种形成性评价。

对于创新创业课程专岗教师的考核与评价,大多存在考核主体模糊不清、评价指标含糊不明的情况,而且大部分学校对其评价主要集中于创新创业成果的获得,更多的是对过去成绩的评价,而缺少注重未来成长的发展性评价。

3、缺乏有效的激励手段,难以提高教师创新创业教育的兴趣

当一个人因尽心做好某件事得到肯定及回报,从而更能激发他加倍努力地做好这件事。然而,专业教师在专业课课堂上是否融入创新创业教育所得的回报都一样,体现不出差异却需要花费更多精力,致使多数专业教师对创新创业教育工作的兴趣不大;创新创业授课教师除了进行相关课程的讲授,还要指导学生参加各种创新创业比赛或实践活动,但在职称评定及待遇上并没有得到其它优待,而且创新创业教师想要职称晋升还得从自己的原专业获得支撑,这样的晋级体系使得很多教师无法尽全力投入到创新创业教育工作中去。

4、入职标准不明确,影响教师队伍创新创业素质水平

这一标准更多针对的是创新创业课程的专岗教师。一般而言专业化岗位标准的设定是师资队伍建设的第二步,代表着教师入职教学岗位的最低门槛,创新创业课程教师是创新创业教育的主导者,其岗位的重要性不言而喻,设定岗位标准及选聘是创新创业教育师资队伍建设的重环。然而,当前创新创业类教育师资严重稀缺以及学校创新创业类课程较多,创新创业课程的授课教师需要从其他学科调配,许多学校为了满足授课的需求,对创新创业教师的聘任没有统一规范的认定标准,授课教师的选任显得极其随意。

三、完善应用型本科院校师资管理机制对策

1、建立完备的培训制度,提升教师队伍素质

创新创业教育工作涉及许多学科和领域,教师们不仅要具备扎实的专业知识,还要具备相关的创新创业教育知识与素质,在我国缺乏创业教育学科依托的情况下,建立完备的培训制度是提升教师队伍素质的重要保障。

(1) 培训内容:创新创业教育是一种新型的教育模式,不仅需要教师要完成教学角色的转变,还需要完成教学行为的转变。然而,地方院校的教师在创新创业教育方面普遍存在对教育理念的理解不深、素质不高、创新创业知识掌握不

够等状况，并不能很好地完成角色与行为的转变，因此学校的培训内容应该涉及到创新创业教育内涵的理解、创业知识学习、专业与创新创业结合技巧甚至是实践指导经验传授等等，通过全方位的培训，加深教师对创新创业教育的理解，培养他们对创新创业教育的认同感、责任心。

(2) 培训方式：对于教师的创新创业教育培训，可以多种方式、多种途径如讲座、研讨会、进修学习、专题网络学习或是企业实践等等。首先，邀请创新创业教育专家和企业优秀人才到校开展讲座是非常必要的，可以为教师解读创新创业教育的内涵与政策；其次，安排教师参加由创新创业机构主办的教师师资培训和研讨会，及时掌握最新的创新创业教育发展动态和理论研究成果；第三，鼓励教师到地方特色企业或专业对口企业挂职锻炼，使教师亲身感受企业的运行和管理模式，增强其创新创业实践能力。

(3) 岗位培训：学校应该严抓创新创业课程教学岗位的岗前培训及在职培训。首先，岗前培训为顺利开展创新创业教育奠定基础。各院校应建立适用于自身的岗前培训制度，对新上岗的创新创业专职或兼职教师实行系统培训，使其能尽快熟悉流程、进入角色、开展工作。其次，在职培训为顺利开展创新创业教育提供保障。学校应建立完善的在职培训制度，对在职教师进行系统性的业务培训，尤其是加强对创新创业兼职教师的培训。

2、健全评价体系，形成“以评促建”的良性循环

健全的创新创业教育教师评价体系应该涉及四个方面：明确评价的标准、确定评价人员、选定合适的评价方式、得出评价结果。科学的创新创业教学能力评价标准是提升教师创新创业教学能力的基础，其重要性不言而喻，因此，在建立创新创业教育教师评价指标体系时应该注意：1、综合考虑教师创新创业教学能力的各项影响因素，精心设置考核指标；2、各项指标的内涵界定要清晰、明确，指标的设计要结构合理，条理清晰，层次分明；3、设定适用于所有教师的相同的评价指标，既可以保证评价指标体系的通用性，又满足横向比较要求，使评价指标具备较强的可比性¹。在构建评价指标体系的研究中，刘倩的理论颇有代表性²，以冰山模型为理论基础，设置两个一级指标：创新创业教学能力（显性素质）、创新创业教学观念（隐性素质），并以此构建了具有三个层次评价体系，具体如下表：

一级指标	二级指标	三级指标
创新创业教学能力(0.8)	基本情况(0.15)	近五年度考核情况(0.03)
		创新创业方面荣誉称号(0.05)
创新创业教学观念(0.2)	在教学情况(0.65)	学历学位(0.05)
		国际访学及基层、企业挂职实践情况(0.01)
		参加创新创业培训情况(0.01)
	在创新创业教学方面的探索(0.1)	指导学学生参加的创新创业竞赛(0.07)
		创新创业教学工作量情况(0.1)
		创新创业教学效果(0.1)
在创新创业实践中的探索(0.1)	创新创业教学改革与建设(0.18)	
	创新创业教材、专著(0.1)	
		创新创业科研情况(0.1)
		新开创新创业课程情况(0.05)
		课堂中微视频、项目式、案例式教学情况(0.05)
		教师本人创新创业活动情况(0.1)

3、行之有效的激励手段，激发教师的主动性与积极性

了解创新创业教育背景下教师的需求，然后加以激励，才能更好地激发教师的工作热情，行之有效的激励手段是教师积极工作的动力和源泉。根据马斯洛的需要层次理论和高校教师的现状，满足教师自尊需要及自我实现需要等高层次需要，更能激励教师投身入创新创业教育工作中。

自尊需要是人对尊严、荣誉、名誉、地位、权利等的需要。在大多数人的观念中创新创业教育只是辅助性教育，处于从属地位，顺带着进行创新创业教育的教师地位也较之专业教师低。根据教师的自尊需要，要激发教学动力，先要确定创新创业教师地位；其次是尊重其劳动成果，明确学校对教师创新创业工作的认可，严格按照创新创业教育教师评价指标，考核、评价其创新创业工作并统计其工作量，以津贴或酬金方式进行奖励。

自我实现需要是一种充分追求发挥个人潜力和才能，实现自己的理想和抱负的需要。在创新创业教育中，为了使教师能更好地发挥其能力、释放其潜力，学校应出台完备的培训与资助政策，鼓励教师外出培训、学习或是到企业挂职，提高其专业水平及创新创业实践指导能力，增加教师们自身价值感和成就感。另外，职称是高校教师教学能力、学术贡献以及教学成绩的重要体现，高级职称是高校教师努力追逐的方向。学校应在制定职称评定政策时考虑予以相应倾斜的政策支持，或者对创新创业教育教师职称实行单列计划、单设标准、单独评审，

4、明确准入标准，优化创新创业教育师资队伍

创新创业教育专职教师素质良莠不齐的原因，一是缺乏专业性的培训，二是缺少专业化的准入标准，因此，形成适用于本校的创新创业教学岗位的准入标准，是当前各地方院校的当务之急。首先，细化各层次创新创业教师的资格标准。对于创新创业教育专岗教师，选聘时首先考虑是否拥有创新创业教育相关资格证书；对于兼职教师，学校应当更为重视岗前相应培训，给予选拔创新创业教育兼职教师正式而有效的岗前培训，明确要求考核合格者方可上岗，并鼓励教师参加各种创新创业资格的培训与考核。对于聘请的校外创新创业导师，主要考虑到要了解学生当地社会需求并以实践经验引导之，可以选择有特色产业领域或大企业工作经验以及有创业成就的行业专家以及企业技术骨干等有具备丰富实践经验的人员担任。其次，建立创新创业教育人才储备库。为前来应聘创新创业教学岗位的教师建立人才储备库，这样既可以清晰了解创新创业教育的师资结构，又可以选择适当的人才提前培养、积极储备。

参考文献

[1] 李小娟, 陈晨, 许杰慧. 论议高校教师创新创业教学能力评价指标体系的构建[J]. 时代经贸, 2018(25), 92-93.

[2] 刘倩. 高校教师创新创业教学能力评价指标体系构建[J]. 河北农业大学学报(农林教育版), 2017(06), 100-105.