

党建引领专业发展的应用型本科高校师资队伍队伍建设研究

汪淑丽 叶芷榆
(广东科技学院, 广东 东莞 523800)

摘要: 强国必先强教, 强教必先强师。国家总书记在主持中共中央政治局第五次集体学习时强调: “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, 健全中国特色教师教育体系, 大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。” 新时代落实立德树人根本任务之关键, 在于加强教师队伍建设, 尤其是坚持和加强党对高校工作的全面领导, 推动党建工作与育人工作深度融合, 以党建引领促进高校改革发展, 教育事业的中国特色才能更加鲜明。基于此, 本文将以党建+ 为主要出发点, 分析应用型本科高校“双师型” 师资队伍建设过程中面临的困境, 重点探讨党建视域下应用型本科高校师资队伍建设的构建策略, 以期为我国应用型本科高校的师资队伍建设提供理论支持。

关键词: 党建引领; 高等教育; 应用型本科; 双师型师资队伍建设

高等教育作为中国特色社会主义事业的重要组成部分, 党的事业发展的重要保证, 是国家兴旺发达的奠基工程, 是民族振兴的力量之源。党的十八大以来, 以总书记为核心的党中央高度重视教师队伍建设问题, 在不同场合多次强调教师工作的重要意义。高校作为培养人才的第一场所, 肩负着立德树人、培养人才之重任。高校理应为党育人、为国育才, 把党的教育方针全面贯彻到学校工作各方面, 强化高校基层党组织政治功能和组织力, 以高质量党建引领应用型大学师资力量提升, 广大教师只有紧紧围绕培养什么人、怎样培养人、为谁培养人这一系列根本问题, 教育事业的中国特色才能更加鲜明, 教育现代化才能加速推进, 人民群众在教育方面的获得感才能更加显著。

一、双师型的定义

自 20 世纪 90 年代以来, 我国理论界与实务界对“双师型” 教师认定标准进行了诸多探索, 形成了“双职称” “双证书” “双能力” “双素质” “双元说” 等理念。但目前各应用型高校由于缺乏国家层面的共识引导和整体把握, 不同区域院校间认定标准存在明显差异, 比如深圳职业技术学院, 要求“教授” 兼具专业素养和实践能力; 广州番禺职业技术学院打造了校企人员双向流动机制。按照“从企业中来, 到企业中去, 为企业服务” 的建设思路, 采取有针对性的培养措施; 因此在具体制定“办法” 中, 各高校应始终坚持社会主义办学方向, 坚持高效从严治党深度融合, 把思想政治教育贯穿教学的全过程, 依托地方经济发展和实际状况, 服务区域经济为导向, 结合自身办学特点, 出台有针对性培养措施, 进而为社会经济的持续发展奠定基础。

二、应用型本科高校师资队伍面临的困难和挑战 (以广东科技学院为案例分析)

通过梳理分析本研究的样本数据信息, 可得该校在“双师型” 教师队伍建设研究方面已经取得了一定的成效, 主要表现在该校非常重视学校教师队伍的建设工作, 对教师的教学态度、教学能力和教学效果进行客观评价, 充分调动广大教师参与各项工作, 如: 广东科技学院专任教师教书育人绩效考核实施办法(试行)。但建设过程中还是存在一些问题与不足, 总体上概括为教师实践

操作能力不足、“双师型” 教师数量短缺、教师激励机制和评价体系不健全等问题, 其主要如下:

(一) 教师缺乏一线工作经验, 实践操作能力不足

应用技术型本科重在“应用” 二字, 要求以体现时代精神和社会要求的人才观、质量观和教育观为先导, 以在新的高等职业教育形势下构建满足和适应经济与社会发展需要, 培养具有较强社会适应能力和竞争能力的高素质应用型人才。从教学体系建设体现“应用” 二字, 其核心环节是实践教学, 但实践教学师资力量总体上比重不高, 大量年轻教师从教学型和研究型大学毕业后, 进入学校从事教学工作, 缺乏实践教学环节的专门训练, 难以胜任相关的实践指导工作。

(二) “双师型” 教师数量不足, 师资队伍结构配置失衡

学校现有专任教师 1778 人、外聘教师 516 人, 折合教师总数为 2036.0 人, 外聘教师与专任教师人数之比为 0.29: 1。按折合学生数 38498.4 计算, 生师比为 18.91。专任教师中, “双师型” 教师仅有 745 人, 占专任教师的比例为 41.90%; 有高级职称的专任教师 431 人, 占专任教师的比例为 24.24%; 具有研究生学位(硕士和博士) 的专任教师 1610 人, 占专任教师的比例为 90.55%。年轻老师占比较大, 学校高层次领军人才数量较少, 具有行业影响力的专家学者、高水平学科专业带头人、教学名师数量不多。他们虽然拥有扎实的专业理论知识和较高的学历背景, 但社会实践和教学实践指导能力不足, 对于一些行业动态以及前沿知识了解不足, 导致师资队伍在年龄、职称、能力、经验等方面存在结构配置不合理的情况, 难以满足应用型本科高校发展的需求。

教师职称、学位、年龄情况见表 1、图 2、图 3、图 4。

表 1 教师队伍职称

项目		专任教师		外聘教师	
		数量	比例（%）	数量	比例（%）
总计		1778	/	516	/
职称	正高级	185	10.40	3	0.58
	其中教授	174	9.79	2	0.39
	副高级	246	13.84	51	9.88
	其中副教授	201	11.30	6	1.16
	中级	933	52.47	170	32.95
	其中讲师	883	49.66	12	2.33
	初级	217	12.20	14	2.71

最高学位	其中助教	202	11.36	0	0.00
	未评级	197	11.08	278	53.88
	博士	182	10.24	6	1.16
	硕士	1428	80.31	163	31.59
	学士	125	7.03	293	56.78
年龄	无学位	43	2.42	54	10.47
	35岁及以下	992	55.79	270	52.33
	36~45岁	414	23.28	187	36.24
	46~55岁	134	7.54	53	10.27
	56岁及以上	238	13.39	6	1.16

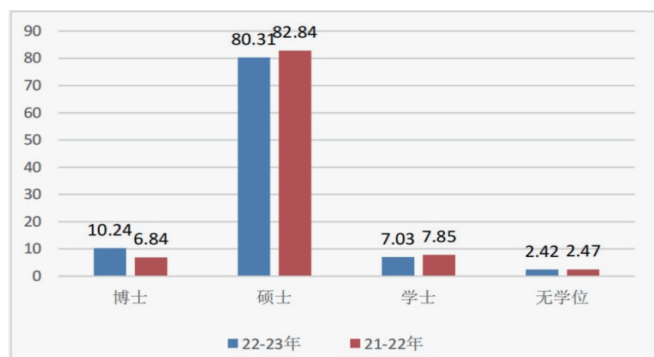


图2 近两学年专任教师学位情况(%)

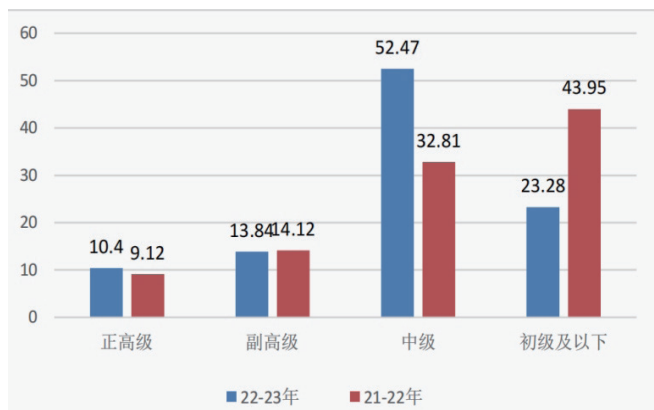


图3 近两学年专任教师职称情况

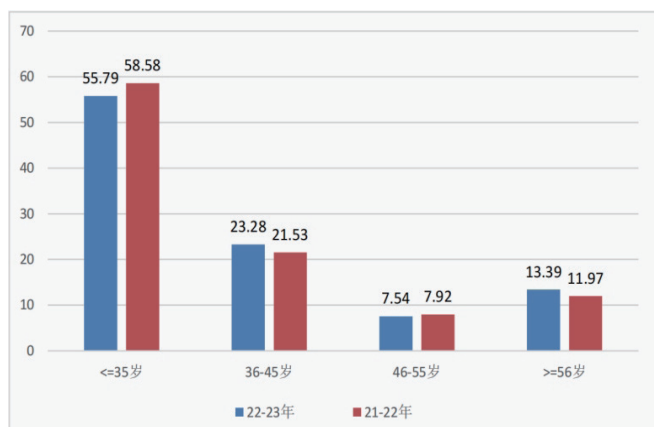


图4 近两学年专任教师年龄结构(%)

（三）校企合作程度较低，未能提供良好的环境支持

该校以产业学院为载体，从专业建设、课程建设、共建实践基地、双师双能师资队伍、实践教学等方面有了较为完整的理论基础（如图5），但如何真正把办学思路真正落实到服务地方

经济社会发展、产教融合、培养高素质应用创新型人才上来，在师资队伍、实践教学条件、产学研合作等方面还需要进一步探索与实践。

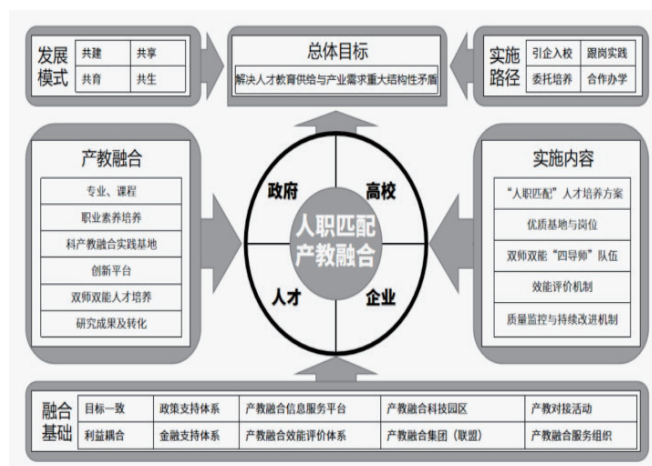


图5 “人职匹配”校企协同育人组织体系

（四）教师激励机制和评价体系不健全，质量保障体系运行有效度有待提高

现行的教学激励和评价机制不健全，“双师型”教师身份认可度不够高，在反馈和持续改进方面落实效果不够明显，推动构建大学质量文化的路径与措施尚显不足，以服务区域经济为导向教师队伍建设过程中缺乏足够的经验，在实践中缺乏实质性的指标，不能满足实践教学改革的需要，不能起到强化鼓励实践教学环节和鼓励在实践教学环节改革的积极性，相反存在着制约倾向，多流于形式。

三、党建视域下应用型本科高校师资队伍建设的思考

（一）加强顶层设计，明确建设目标与思路

深化应用型本科高校的双师型教师队伍制度建设要做好顶层设计，始终与党建引领保持内在一致性，是应用型高校开展工作的出发点和落脚点。加强顶层设计有利于应用型高校从根本上充分的调动教师自身的竞争能力与意识。高校依托自身办学定位和教师队伍需求，聚焦服务区域经济为导向，以提升教师核心胜任力为宗旨，坚持党管人才，紧密围绕建设办学愿景，以立德树人为根本，以改革创新为动力，坚定实施人才强校战略，明确培养原则，制定完善的管理机制，以顶层设计的维度统一规划，着力打造一批数量充足、结构合理、具备专业能力、素质较高且特色鲜明的高水平“双师双能型”师资队伍。通过提升教师专业能力，构建专业师资队伍的方式，为学校高质量发展提供强有力的人才保障。

（二）丰富人才引进形式，构建梯队培养机制

应用型本科院校需要在不断完善现有教师培训、丰富教师教学经验、提升教师教学实践能力的基础上，进一步加大专业人才引进力度，不断调整师资队伍结构，确保教学、科研等各项工作的有效开展。首先，高校需遵循教师成长发展规律，引导教师树立终身学习的理念，强化教师思政工作和育德能力提升，以提升

核心胜任力为关键,不断完善“入职培训-日常培训-专项培训”全维度教师培训体系,帮助新入职教师快速适应教学工作,提升教学能力和水平。结合国家和地区政策,以及学校发展需要,开展教学竞赛等专项培训,以赛促教,以赛促学,以赛促建,强化学习共同体建设。其次,建立了专业“核心带头人”机制。发挥院校职称学历高、科研能力强的专业教师的带动作用,构建以专业建设负责人为中心,由专业带头人、专业建设负责人、教研室主任组成的“金三角”专业建设核心团队,带领新教师参加的科研团队,通过项目研究,提升年轻教师科研能力。亦可以合同聘任的方式聘任一批来自企业行业的高知人才作为兼职教师承担学校的教学任务,使学校更加准确地把握市场对人才的需求,根据市场需求,及时开发新专业和优化课程内容,培养适应性、针对性较强的应用型人才,保障市场培养以及高校人才培养的科学性与统一性,为地方和行业服务。

(三) 深化校企合作,构建产学研合作机制

深化产教融合,首先要整合高校资源,实现不同学科之间的有效融合,根据区域社会经济的定位,创新现有师资队伍培育模式,实现学科、创新、产业等不同领域之间的有效对接。其次,积极开展校企共建实验室、实践基地,健全“校企合作、校地合作、产学研互动”机制,推进“产学研用”一体化建设,鼓励和支持教师参与实验室建设、一线科研实践和技术研发、企业科研项目和社会服务项目等实践锻炼活动,进一步丰富教师专业实践经历和提高“双能”素质,以学科建设和科学研究丰富理论与实践教学,推进前沿知识与技术向教学内容、教学手段和教学方法的及时转化,具体表现为丰富教学内容和案例,优化课程体,从而提高教育教学质量和人才培养质量,最终实现校企的协同创新,互利共赢的良性循环。

(四) 健全应用型高校教师激励与评价体系

“双师型”教师评定标准不一,应用型本科高校需探索建立科学合理的教师考核评价体系,加强师德考核力度,突出教育教学业绩,完善科研评价导向,密切贴合地区定位,制定独具校本特色的教师的认定标准,及培养培训相关政策,维护正常的教学秩序,确保教学活动科学、稳定、有序开展。考核指标在秉持公平、公正、择优的原则下、不宜过于细化烦琐,对符合考核指标行为的教师或团队,以工资、福利、岗位津贴、职称评聘、教育奖励基金、优秀教学奖等项目形式进行成果转化,旨在充分调动高校教师的积极性和主动性,真正发挥评价制度的引导、激励作用。

(五) 注重教育教学水平的全面提升,学校将不断完善质量保障主体联动机制

教育教学水平的全面提升是衡量与评价教师队伍水平的着力点。首先,高校应明确需求导向、坚持质量为先、规模控制的总体原则,健全专业调整机制,优化专业布局。制订确保专业课程

与地区发展内在统一协调的课程体系,以增强教学定位反当社会的适切性。例如应用型本科高校的外国语学院不仅注重培养学生的外语交际能力,更强调使学生具备批判性理解、掌握和吸收语言文化背后思想与价值内涵的能力,“思政+英语”的组合带领学生感受和领悟中外不同文化、思维、观念的碰撞,帮助学生正确、客观地看待现实理论问题,进而坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,担当起民族复兴之大任。其次,构建多维主体内外联动的质量闭环保障机制。加强督导队伍建设和优化,深入教学一线,掌握有关本科教学的第一手情况,增强工作的针对性和实效性,强化监管;进一步研讨改进评教指标体系及相关操作细节;强化院系听课机制,通过师生调研、同行评价等,提高师生在质量保障体系中的参与度;技术赋能,发挥教学质量系统监测平台作用。为全面监测教学日常状态、实现业务数据线上运转、加强数据分析应用、优化教学和学生服务,学校建设了教学质量常态监测应用系统,将日常建设和评估有机结合,以国家高等教育质量监测数据为基础,实时收集、整理、分析教学过程中的各类数据,以加强学校内部各项质量数据信息的共享、整合、优化、分析、对比、反馈和及时发布、有效使用,以充分体现质量的目标定位并促进持续改进。

四、结论

坚持和加强党对高校工作的全面领导,推动党建工作与育人工作深度融合,以服务地区为切口,阐述应用型本科高校师资队伍创设路径,深入贯彻国家总书记关于教育的重要论述精神,对于指导应用型本科高校建设教师队伍具有重要意义。通过梳理分析文献资料分析,几年对于“双师双能型”教师的研究研究数量的激增和研究内容的泛化,但高校在设计“双师双能型”教师认定标准与培训体系等时,一些措施以及管理办法过于笼统,还需进一步分层与细化。因此,对于“双师双能型”师资队伍建设问题的探析还需进一步逐步完善和优化。

参考文献:

- [1] 杜雨来,郝文斌.高校教师应担负起培养时代新人的使命[N].中国教育报,2019,08(18):03.
- [2] 肖庆东.以服务区域经济为导向的应用型本科高校师资队伍建设研究[J].中国多媒体与网络教学学报,2019(11):133-134.

本项目系:2023年广东科技学院教科创教学相长项目化团队《基于人职匹配的应用型创新型人才培养模式研究团队》项目编号:GkJXXZ2023047 阶段性成果;2023年度广东科技学院校级“质量工程”高等教育教学改革(委托类)项目:《党建引领专业发展的应用型本科高校师资队伍建设研究》项目成果,项目编号:GKZLGC2023015