

关于高校“双师双能型”教师培养途径的研究

王振兴

(长春财经学院, 吉林 长春 130122)

摘要:高校“双师双能型”教师队伍建设水平直接影响到学校人才培养质量,因此建设高素质、高水平师资队伍是高校的当务之急。当前阶段,高校教师队伍存在认定标准模糊、结构较为单一、培养制度不健全、缺乏激励机制等方面的问题,急需注入新力量、新活力,改变教师队伍建设现状。鉴于此,本文探讨了双师、双能教师的基本概念,并总结了高校双师、双能教师队伍建设现状,最终提出了几点可行且有效的培养途径,希望能够为相关管理者、教育者提供更多参考与借鉴。

关键词:高校;双师双能型;教师;培养途径

一、双师双能型教师概念界定

“双师双能型”教师要有理论知识和实践能力,还要具备一定程度的创新能力。具体来说,包含教学能力、科研能力、社会服务能力及文化传承创新能力等等。一般来说,双师、双能教师中的“双”指的是“两开花”,而并不简单的指两个、两种。因此,我们还可以把“双师双能型”教师理解为具有多种复合能力、综合能力的优秀教师。

在具备基本教学能力与实践能力的基础上,双师、双能还要有较强的师德素质,能够包容学生、关心和爱护学生,本着一切尝试和突破为了学生而开展各项工作。首先,教师能够紧跟时代发展脚步,以主动学习的姿态提高自身,进而适应不断变化的教育环境,可谓具有创新意识、创新精神。其次,教师能够驱动学生内心的力量,使其主动学习,引领更多学生通过独立思考、自主实践而受益。最后,教师还能够去到企事业单位中调研、实习,接纳自身不完美之处,同时想法设法有所改善和积累,也能够实现实践能力与综合素质的全面提高。

二、高校“双师双能型”教师队伍现状分析

我国高等教育是社会发展的基石,现已经成为了教育的一支重要力量和教育普及化、大众化的主要承担者。目前,高校教师队伍还不能适应学校转型与发展的新要求,不论从整体还是个体来看,都存在一定程度的缺乏,还需要今后进行优化与完善,以强化教师队伍整体的教学能力、实践能力与创新能力。

(一)认定标准较为模糊

在双师、双能教师认定方面,相信大多数人都较为困惑。目前,我国仍然未明确此类教师的认定标准,而相关资格认定制度也不够完善,使得高校双师、双能师资队伍建设和方向性和目标性缺乏,不利于学校立足教师基础健康、可持续发展。据笔者调查,当前各高校在建设此类教师队伍过程中都有着自己的考量,有的采用“双证”标准,有的专注“双能”“双职称”标准建设和发展。面对这样的混乱状态,我们应当认识到当前高校双师、双能师资队伍建设中存在认定标准模糊的问题,而各高校按照实际情况采取不同管理措施,也不利于学校这一方面的发展和教师本身职业生涯发展。假如一所学校的高质量教师去到另一所学校交流或任教,发生不被认定为双师、双能教师的情况时有发生,更不利于高校之间的交流与合作,不利于高等教育现代化、全面发展。

在缺乏统一规范和标准的情况下,同时没有建立起统一的“双师双能型”教师资格认证制度,不可避免会出现学校与学校之间

师资认定的矛盾。加之,部分高校不重视教师专业成长和职业发展问题,而教师的认定标准、制度又比较宽松,那么就极容易走上“名不副实”的发展道路。久而久之,一线教师乃至高等教育都会在可信度和权威性方面大打折扣,更无论高等教育现代化与全面化发展了。笔者认为,缺乏统一认定标准不是长久之计,还需要在改革进程中层层突破,通过重视师资建设和完善顶层设计等多种方法为高校教师基础设施建设注入一针强心剂。

(二)队伍结构较为单一

总结我国高校发展进程,对比发达国家来说仍然处于初级探索阶段,因而专业教师在理论知识掌握、实践能力素养等方面都较为缺乏,也就是说,从总体方面来看,我国“双师”较为缺乏,对比发达国家来说还有一定差距。近年来,我国高等院校积极推广引进来、走出去发展战略,使得教师学历和职称大有提升,特别是一些青年教师出类拔萃,已然成为了高校发展的中坚力量。但从另一方面来看,青年教师大多缺乏丰富的实践经验、实践教学经验,因而在专业化成长的道路上还要走很长的路。

此外,我国高等教育中还普遍存在注重理论教学而忽视实践教学的问题,使得实践教学与实践教学被长时间忽视,自然广大教师的实践素质和实践教学能力就无法提高。对于一些具有较强专业性、实践性的专业来说,这一问题更为严重,双师数量不足更导致相关教育部分难以提高核心竞争力,无法立足当前教育环境长久、稳定发展。基于此,我们可以总结出高校教师队伍结构不合理的问题,大多数教师所具有的专业实践能力和实践教学能力、创新能力等还远远达不到高等教育的发展要求,难以满足我国对于高素质、高水平教学人才的需求。

(三)培养制度尚不健全

新时代背景下,我国高等教育正处于转型与升级的关键时期,急需一支完整的师资队伍做支撑,为理论教学、实训教学及各方面教学改革提供基础支持。但显然,我们在这一方面还存在诸多不足,如对于双师、双能教师培养制度的不重视,就导致相关培训工作缺乏目的性、方向性,现已偏离了高校一线教师需求方向。结合当前师资培训情况,总结出高校“双师”培养尚没有取得突破性进展,且教师整体培养还处于自发、零散状态的问题。面对这一问题,部分高校急功近利,部分高校处于停滞状态,确实不是最好的解决方式,只有破局双师、双能师资培养的尴尬处境,才能够实现相关教师数量的正增长与正循环。

(四)缺乏有效激励机制

随着高校办学规模不断扩大和办学层次的提高,使得高校对于高质量教师的需求也十分迫切。当前阶段,大多数高校教师承担的教学与科研压力都比较大,富有学识与实践能力的教师更是比普通教师多了实践教学任务,因此工作任务繁重、工作压力大十分普遍。笔者认为,我国高校长期浸润在“崇尚学术、轻视技术”的环境下,在教师引进中大多强调高学历、高职称,而对于教师实践经历和实践能力缺乏明确要求。现在又突然重视实践经验与实践教学模块,那就必须要有完善的激励机制做支撑,以求吸引更多教师参与到提升自我、发展自我的行列当中来。但显然,我国高校目前缺乏有效激励机制,双师型教师对比普通教师来说

也没有优厚的待遇,因此难以满足相关教育者发展需求与空间,导致师资队伍建设缺乏内在驱动力。

三、高校“双师双能型”教师培养途径分析

结合当前高校办学基础、办学条件进行分析,实难以在短期内建设并拥有一支富有学识与实践经验的师资队伍。从一线教师个体发展方面展开来说,其知识的储备与经验的增长也不是“一日之功”,因此更要为其提供充足的发展条件才可能实现质的飞跃。今后的高校教师基础建设工作中,我们有必要完善顶层设计、创新培养方法,具体可以采取以下措施:

(一)明确相关认定标准

明确相关教师认定标准至关重要,这是我国高等教育发展中坚实教师基础的第一步。明确相关具体认定标准,有利于充分发挥“双师”示范与引领作用,增强一线教师“双师”意识,同时为相关工作的改革与创新指明方向。笔者认为,明确高校此类教师认定标准有着深远意义,其是高等教育发展的规律、特点和培养目标对教师的特殊要求,更意味着高等教育师资要特色化、多元化发展,才可能适应当前不断变化的教育环境与社会环境。因此,我们在实际工作中要避免照搬职业教育中“双师型”师资队伍建设的标准和制度,要根据实际情况有所创新与突破,实现精准把握理论与实践的特点,最终走适合自己、颇具特色的教师发展道路。在此基础上,我们还要充分借鉴国内外已经发展成熟的相关教师认定标准,紧密结合相关专业特点,将教师实践经历、实践经验等与研究项目综合起来实际考量,使得认定标准中充分体现“理论”与“实践”特点。

(二)拓宽教师来源渠道

分析我国高校师资总体情况,发现普遍缺乏一专多能、一精多长的教师。现有教师大多接受传统的学科型教育,也自然在实践经验、实践能力方面较为缺乏,与高校当前发展要求存在较大差距。为适应高校立足实践教学培养人才的全新发展道路,学校方面应当改变以学历、职称来衡量人才的传统做法,积极调整“引进来”发展策略,打破行业界限的同时拓宽教师来源渠道,进一步优化师资队伍结构,努力建设出一支数量充足、实践能力强、教学水平高的双师、双能师资队伍。在此背景下,高校还可以仿照职业院校做法,从外部引进一些专业对口、具实践能力与创新能力的的高素质人才;同时,从行业、企业中引进具有丰富实践经验、懂技术、会管理,并初具“双师”教师素质的专业技术人员进入到校园中担任讲师或兼职教师。以此能够大力推动教学与实践优势互补,拓宽高校教师来源渠道,同时优化师资队伍结构,适应新时期背景下高等教育发展趋势提高师资水平与人才培养质量。

(三)完善继续教育制度

众多高校应当加强对师资队伍建设重要性与紧迫性的认识,从学校发展层面考虑,把建设一支高水平、高素质的教学队伍纳入总体规划。通过科学制定相关人才培养方案,同时构建完善的培养制度、多元开放式培养模式与培养方法,积极引导教师加快自我发展,不断适应动态变化的教育与社会发展趋势,积累实践经验、提高实践能力,为今后职业生涯发展奠定坚实基础。

首先,高校整合内外部教学资源,采取互帮互学、课题互助等具体形式,加强实践教学环节,做好校本培训工作,从内部突围实现教师深度培养。其次,高校仿照职业院校做法,采取“引进来,走出去”发展策略,分期、分批安排一线教师进入到企业中锻炼,同时指导其积累企业业务经验、实践经验,为创新高校实践类课程教学做好充足准备。与此同时,积极从行业、企业中

吸纳人才,使得颇具实践经验的技术人员进入到学校中指导教学、引导学生,完善继续教育制度。立足产学研模式,高校结合一线教师专业特点,基于校企合作平台为教师提供发展机会、发展条件,采取合作培养的方式,能够有效加快教师队伍建设步伐。以此为具体方法完善继续教育制度,能够从方方面面提高教师综合水平与职业素质,最终切实构建出一支高素质、高水平的师资队伍。

(四)建立健全激励机制

结合传统教师评价机制,高校并不能立足新时代背景取得健康、可持续发展的机会。因此,我们首先要认识到过去的教师评价机制已经不再适用了,相关指标体系、方法体系等更是与高校人才培养目标相悖离。其次,我们要积极拓宽教师发展路径,打破传统教师评价模式的限制,结合当前高校培养目标和双师特点,将专业实践经验、实践应用能力和教学实绩等作为教师评职称、晋升评优和专业带头人选拔的重要指标。最后,对于此类教师在业务进修、学术交流等方面给予便利条件,使他们在具有一定经济基础和优厚待遇的条件下为开辟高校发展新道路而贡献力量。在此基础上,出台相关政策与管理措施,以“激励机制”鼓励专业教师通过挂职、兼职和项目合作等多种形式,参与到企事业单位及其他社会组织中从事研究或实践工作,以此强化他们的“双师”意识,突出师资建设、高水平师资在当前高等教育中的重要地位。

四、结束语

总而言之,高校“双师双能型”教师队伍建设与发展还有很长的路要走,面对现阶段教师队伍中存在的结构不合理、制度不完善和缺乏激励机制等问题,我们有必要全方位升级服务体系,营造鼓励“双师”成长的良好氛围,激励其专业化成长与全面发展。有条件的情况下,学校方面还可以丰富表彰奖励活动,鼓励那些积极提升自己、提升教学与科研水平的教师再接再厉,也为其他教师争创双师、双能型教师激发内生动力,进而有效推动高校教师队伍综合水平提高。展望未来,高素质、高水平人才一定是高校需要的,而奋斗在一线教学岗位上的教师也一定需要多元、全能与符合,才能够满足不断变化的教育发展需求。

参考文献:

- [1] 石云,周亚.基于校企合作的高校服装专业“双师双能型”教师培养路径研究[J].轻纺工业与技术,2022,51(02):125-127.
- [2] 刘芳,秦紫馨,龚绍峰,袁霖,肖新生,廖阳.地方本科院校双师双能型教师队伍建设中存在的问题及对策研究[J].湖南科技学院学报,2021,42(03):99-101.
- [3] 陈国宏.应用型本科院校物流管理专业“双师双能型”教师队伍建设路径研究[J].创新创业理论与实践,2020,3(10):87-88.
- [4] 黄健,顾敏,胡啸天.岗前培训能帮助高校新教师“站稳讲台”吗——基于上海高校新教师岗前培训的多个案长时段追踪研究[J].教育发展研究,2022,42(05):38-46.
- [5] 雷洪德,孙刘闯,曹顺良.民办高校教师如何提高教学影响力——以学生心目中的优秀教师为样本[J].高等教育研究,2022,43(03):84-92.
- [6] 牛凤蕊,张紫薇.评审权下放后的地方高校教师职称改革:制度悖论、逻辑进路与协同机制[J].黑龙江高教研究,2022,40(02):37-41.