

高校创新创业教育师资队伍建设的优化策略研究

陈元

(南京工业职业技术大学, 江苏南京 210023)

摘要: 创新创业教学近年来成为高校教学体系的热点话题, 高校若要高质量落实创新创业教学任务, 必须要在师资队伍建设方面多加投入。本文首先总结创新创业师资队伍建设中的问题, 随后探讨师资队伍建设优化策略。

关键词: 创新创业; 师资队伍; 优化策略

创新创业教学的开展, 需要强大稳定的师资队伍作为保证, 保证创新创业教学质量, 帮助学生更加全面地认识创新创业。鉴于创新创业教学的重要性, 有必要探讨该领域师资建设的问题和策略。总体来看, 我国高校创新创业教育师资队伍存在数量缺口大、师资队伍存在缺陷和结构不均衡的问题, 这些问题对我国开展创新创业教育改革造成了很大的障碍。高校教师是高等教育的核心, 要顺利地推进高等教育改革, 就必须从优化高校师资队伍的建设做起。一方面, 我国的创新创业教育还不成熟, 有专职教师不足、兼职教师缺口大的问题。另一方面, 由于创新创业课程具有很强的实践性, 与社会生活联系非常紧密, 只掌握理论知识而缺乏实践经验的教师难以满足要求, 导致传统的以理论教学为主的师资队伍模式不再适应创新创业教育的发展, 结构上存在缺陷。要建设好师资队伍, 需要为师资打造高质量的平台, 为其创造归属感, 进而充分发挥师资个人潜力, 提升教育质量。由于创新创业教育的特殊性, 需要多样化的师资队伍, 提高高校与企业和社会的融合程度, 邀请成功企业家、强调高校与社会的互动机制, 都是提高创新创业教育多样性的有效方法。

一、师资队伍建设问题

(一) 师资数量缺口大

困扰高校开展创新创业教学的重要因素之一在于师资数量紧缺, 反映出创新创业师资来源单薄的窘境。目前高校创新创业师资绝大多数来自于校内, 由于高校在编人员数量相对固定, 在高校范围内大量新增创新创业教师并不现实。专职教师在创新创业师资队伍中非常重要, 但是高校的专职创新创业师资数量很少, 即便是兼任创新创业教学任务的教师, 也存在明显的缺口现象。由于创新创业教学兴起时间并不长, 很多高校主观层面重视度不够, 忽视创新创业教师遴选工作。另一方面, 创新创业教学在高校教学体系中属于辅助性课程, 在传统教学意识中扮演“无关紧要”的角色, 具体表现为与教师的职称评定晋升、薪资待遇提升无关。在没有足够物质激励的前提下, 教师缺乏承担创新创业“额外”教学任务的主观能动性, 创新创业教师队伍建设推进困难。

(二) 师资队伍缺陷

创新创业是一门与社会创业联系紧密的课程, 仅仅具备完善的教学理论体系远远不够。目前高校从事创新创业教学的师资队伍中, 真正接触过企业生产环境、社会创业环境的人员少之又少,

存在明显的理论与实践失衡的现象。在理论性师资主导的教学环境中, 创新创业教学内容以创业理论为主, 相对空洞乏味; 学生接受教育后并不能真正认识创新创业的特征, 甚至会产生“创新创业不过如此”的误解。

(三) 师资结构不均衡

完善的创新创业师资队伍, 偏重理论和实践的师资人员应当各占半壁江山, 实现创新创业教学队伍内的理论与实践均衡。高校在创新创业教育中没有充足的社会意识, 社会资源在创新创业教师队伍中占比较低, 意味着创新创业教学实践性偏弱, 对于创新创业教学的影响是致命性的。

二、优化策略

(一) 提升师资归属感

加强队伍建设的关键在于为师资队伍创设良好的平台, 有助于发挥师资个人潜力, 提升师资归属感。对于创新创业教育的师资来讲同样如此, 高校应当致力于为该类教师建立优质的平台, 例如将改革重点集中在人才培养机制调整方面, 重视创新创业教育在高校教育体系中的价值和作用, 以需求导向为基础, 建设创新创业学院等专业性机构, 奠定师资队伍建设的基础。某高校在建设创新创业师资队伍方面的举措值得借鉴: 该校在2017年成立了创新创业学院, 明确创新创业教师的责任和职责, 提升创新创业教师的归属感。在教师培训体系中增设创新创业领域的相关内容, 真正实现创新创业教学与常规教学体系的融合。高校应当积极推动关于创新创业的研讨和学习活动, 为教师接触、认识、理解创新创业教学创设有利条件, 提升教师在该领域的能力。在创新创业领域内发挥教师的主观能动性, 将本人在科研活动中的成果和产品融入到产业化体系中, 促进产学研的结合, 凸显创新创业教育的核心, 提升创新创业教育在教师评价体系中的影响力, 激发教师树立创新创业意识的动力。

(二) 提升教育质量

创新创业教育是一门实践性很强的课程, 通过创新创业师资的灵活设置, 提升创新创业教育质量。高校在师资队伍建设进程中积极拓宽思路, 积极聘请自主创业并取得一定成就的企业家作为额外师资, 提升师资队伍实战能力。在创新创业师资队伍体系中, 可以将这部分师资定义为“公益性师资”, 将创业过程中的宝贵经验和经历与学生共享, 实现优质经验的“无损传递”效应。需要注意该类师资并未经过完整的教学理论教育, 在教学手段方面可能存在欠缺, 进而影响创新创业教学质量。在应用“公益性师资”的过程中需要对该类师资提出一定要求, 在创新创业教学中注重教学方法与实战经验的结合, 避免出现“重经验、轻理论”的现象, 确保传授内容被学生广泛接受。高校教师队伍内存在潜在的创新教育群体, 这部分师资属于“兴趣型师资”。高校要注意调

动这部分师资的潜力,通过组织活动的形式,鼓励兴趣型师资前往企业挂职,感受创业型企业的发展历程和运作模式;与此同时发挥自身接受系统性教育理论的优势,提升创新创业教学质量。

创新创业教育的重点不应放在理论知识上,而应放在实践教学上。实践性的教育就要求学生不能只停留在理论层面上,而是要真正动手开展某个项目,从而在实际的操练中提升能力,这就要求高校在开展创新创业师资力量优化时,必须要重视实践平台的搭建。要为教师和学生搭建优质的实践平台,才能使得教师的才能有施展的空间、学生的理论知识有付诸实践的可能。高校可以参考商科和管理学“模拟经营”方面的经验,搭建创新创业的模拟实践平台,搭建内核反应机制,使得学生能在真正进入企业实战之前能够积累一些更偏向于实践的经验。在进行这类工作的过程中,对于“创业学”的研究必不可少,必须要有多方面领域相应的教授、专家提供理论支持,在此过程中还可以促进多个领域知识和人才的碰撞,提高创新创业教育的系统性和多样性。

(三) 发挥师资作用

目前高校创新创业教师队伍来源虽然不再单一,但是校内教师仍然是创新创业教育力量的主力,扮演客座讲师角色的成功创业者属于补充类型。不难看出两类师资各有专长、各有利弊,校内教师在实战经验方面的不足值得重视,与此同时成功创业者也不具备较高的理论教学素养。因此创新创业教育队伍的构建需要发挥两方面力量的优势,提升师资队伍的综合水平。

高校可以发挥经济学院或者商学院的专业性优势,由上述学院牵头成立创新创业教研组,管理指导学校的创新创业教育体系建设。组建创新创业的专业团队,通过举办专业讲座、研讨会等方式促进教学经验的互通交流。从制度层面鼓励校内教师积极参与企业挂职培训以及创新创业教学专业培训,促进校内教师资源与企业创业环境的交流,有助于理论教学体系与创新创业环境的融合,为后续构建专职创新创业队伍奠定基础。高校应当充分领会国家颁布的有关创新创业的法规精神,鼓励教师积极投身于创业实践环境。事业单位人员也应当积极投身于创业实践进程,促进研究领域因素与企业因素的融合。

创新创业师资队伍的建设贵在稳定,而一支稳定的队伍则需要坚强的制度作为后盾。此前提到邀请成功创业者前来讲座指导的教学模式,在师资队伍建设过程中需要实现教学模式的制度化效应,强调高校与社会资源的联动,发挥社会资源在创新创业教学体系中的优势。例如高校可以与知名企业共建实训基地,为高校企业双方的互相了解架设桥梁。高校学生通过实训基地加深对企业的了解,企业则通过实训基地掌握高校学生的实际情况,便于企业挑选更优秀的人才。师资队伍的建设同样如此,高校需要通过制度方式规定上述内容,发挥社会企业资源乃至成功校友资源的优势,推动师资队伍建设。

(四) 及时优化师资队伍

不可否认的是,创新创业教学在高校教学体系中还属于新生事物,关于创新创业教学的制度、队伍还不够完善,教育模式、

手段相对单薄,以创新创业教学课程为主要途径,对于师资队伍的建设也有很多不利之处。此处可以借鉴国外在创新创业师资队伍建设的先进经验,在构建“创业学”学科模式的基础上,促进专职教学资源和兼职教学资源的结合。高校可以尝试发挥商学院的优势,组织商学院具有丰富教学经验的教授、副教授投身于“创业学”学科的研究,形成一套完整的创新创业教师培养体系,着重提升高校内力。另一方面高校还要有“借力”意识,以高校企业联合、开发专业培养项目为途径,为创新创业教师培养不断赋能。高校还需要加强国际合作意识,积极与国外先进院校沟通交流,将国际院校的先进经验引入到校内创新创业教育体系,推动创新创业师资建设。

发展的要用发展来解决。高校教育教学改革面临的问题,要用创新创业教育的发展来解决,创新创业教育发展的过程,也要用发展来解决。及时优化创新创业师资队伍,是要在创新创业教育发展的过程中发现问题,总结经验,通过发展更优化的师资队伍来解决问题。学院间相互协作、高校间相互合作、高校与企业相互合作等方法都能为提高创新创业教育力量提供动力,也为更先进的发展做好铺垫。及时优化师资队伍,也意味着师资队伍将随着时代的前进而不断得到优化发展,适应当下的社会现状,形成一种负反馈的调节机制,使得师资队伍的调整变得更加健康和高效。

三、结语

创新创业教学的重要性不言而喻,高校应当不断加强该领域的师资建设,正视创新创业师资建设中的问题,不断探寻优化师资建设的策略,以优质的师资队伍保证创新创业教学的顺利开展。

开展师资队伍的建设与发展,不是某一方面的力量就可以办到的,而是需要多方面力量的相互协作才能完成的。高校需要投入更多的资源,为社会各界参与到创新创业师资队伍建设中制定更完备的领导团队、教研组、相关政策并为创新创业教育的开展提供更多的空间。鼓励高校教师、事业单位人员和社会各界有相关背景的人士参与到建设中来。对师资队伍的组成和结构及时分析、及时优化。由于创新创业教学在我国整个高等教育体系中还属于新生事物,还需要有更全面的政策和指导思想的支持,加快建设国内外交流机制、高效与企业交流机制、高校与高校交流机制,加快师资队伍的建设进程。

参考文献:

- [1] 周兴兴,余文婷.行业特色高校创新创业教育师资队伍建设思考[J].中国轻工教育,2021(02):67-71.
- [2] 刘德康,吴旺宗,刘庆军.应用型高校创新创业教育师资队伍建设探析[J].人力资源开发,2021(08):51-53.
- [3] 曾令奇,王益宇.高校创新创业教育师资队伍建设的审思与推进[J].上海第二工业大学学报,2020,37(03):235-240.
- [4] 张玉珊.高校创新创业教育师资队伍现状及对策研究[J].轻工科技,2020,36(07):224-225.