

转型高校“双师型”教师队伍建设现状及突破策略分析

赵海千

(沈阳市教育研究院 辽宁沈阳 110031)

【摘要】 随着我国高等教育体制的深入改革,普通高校转型过程中,国家教育政策的落实、应用型人才的培养都对教师的综合能力与素质提出了更高的要求,加快“双师型”教师队伍建设对于提高人才培养质量与水平、推动高校健康可持续发展具有不可替代的作用。本文重点探讨转型高校“双师型”教师队伍建设现状及突破策略相关问题。

【关键词】 转型高校;“双师型”教师队伍;建设现状;突破策略

DOI: 10.18686/jyfyzy.v2i7.28109

随着社会主义现代化建设步伐的加快,对人才的需求量不断增加,同时也提高了对普通高校“双师型”教师队伍建设工作的重视程度。本文基于用人单位实际需求,分析转型高校“双师型”教师队伍建设现状,并基于此提出行之有效的突破策略,促进我国高等教育事业又好又快发展。

1 转型高校“双师型”教师队伍建设现状

1.1 “双师型”教师供不应求

随着我国高等教育体制的深入改革,大部分高校正处于转型时期,转型后本科院校或者专业人才培养目标与职业教育人才培养目标具有高度一致性,需要学生具有扎实的理论知识基础,还要拥有较强的实践技能、专业技能和创新创业能力。因此,转型期的高等院校急需培养或认证一批高质量的“双师型”专业教师队伍,如此才能有效满足人才培养需求。但目前来看,高校只有少量教师具备双师能力与素质,供不应求,且也无法满足高校对“双师型”教师的实际需求。

1.2 高等院校“双师型”教师认证工作进展缓慢

为响应国家提高职业院校教师素质计划、加快“双师型”教师队伍建设步伐、增强各省职业教育能力的号召,全国各高职、中职院校纷纷开展“双师型”教师的培养与认证工作,成效显著。但本科院校“双师型”建设工作进展十分缓慢,仍处于理论研究层面,具体认定工作尚未得到有效开展。

1.3 具有“双师型”教师能力的专业教师需要进行认证

我国高校中有大量长期从事专业实践教学的教师,他们具备良好的“双师型”教师技能与素养,但一大部分教师都没有得到认证。其次,高校转型期引进的已经拥有“双师型”教师能力与素养的教师,也需要得到认证。

2 转型高校“双师型”教师队伍建设突破策略

2.1 转变办学理念,正确认识“双师型”教师队伍建设重要性

传统高等教育体制下,高校多朝着综合性大学目标发展,在“双师型”队伍建设过程中,大部分高校都没

有认识到“双师型”教师的重要性,观念上存在偏差,很多高校仍然致力于建设综合性大学。但是,转型期的高校定位准确性、科学性直接影响学校教育教学质量、人才培养质量,还会对当地经济发展、社会进步产生较大的影响。新形势下,高等院校在发展过程中,必须转变教学理念与方法,改变传统大学定位,坚持面向市场、以服务地方经济社会发展为主要职责,邀请相关专家学者、行业精英、企业骨干、政府主管部门、优秀校友代表到学校来共同探讨学校办学定位,注重搜集不同代表的意见与建议,进而提高办学的准确性,注重解决办学功能、办学层次、办学规模以及人才培养类型等问题。当下,高校应注重建设应用型大学,培养双师型教师,加强对双师型教师概念的理解与掌握,并采取行之有效的对策进行培养,从而不断提高人才培养质量与水平,推动高校健康、可持续发展。

2.2 成立“双师型”教师培养管理机构

随着高等教育体制的深入改革,转型期高校应注重成立专门负责专业、高素质教师培养的部门,并设置合理的岗位、安排专业和专职工作人员,并给予足够的资金支持。具体拉说,要基于高校发展具体定位、发展目标、专业特征与发展现状,教师的年龄、学历、职称、职业生涯规划等实际情况,制定高校“双师型”教师的中长期培养与发展规划。其次,要注重以内部培养为主、外部引进为辅,提高教师准入门槛,注重引进一些学历水平高、高级职称的青年教师进入教师队伍。优化高学历、高职称教师队伍结构,注重增加国内外访学教师比例,增强教师的教学、科研与管理能力。结合实际情况制定完善的“双师型”教师年度培养计划,并投入大量的人力、物力、财力和政策进行保证,在循序渐进中不断提高“双师型”教师培养质量与水平,增加“双师型”教师数量、壮大规模,进而不断提升人才培养质量与水平。

2.3 提供完善的“双师型”教师管理制度保障

第一,建立完善的“双师型”教师评定管理机制。当下,高校在建设“双师型”教师队伍建设过程中,应注重邀请专家学者、行业精英、企业骨干、政府主管部门、优秀校友到学校共同结合市场发展需求、转型期高校现状来研究《双师型教师评定管理办法》,办法中要规

定“双师型”教师评定时间、具体条件、评定流程、考核、薪资待遇等内容,为“双师型”教师队伍建设的夯实地基。从大量的实践来看,“双师型”教师应包括双证型教师、双能力型教师、双素质型教师三大层次,不同的层次制定不同的薪资待遇,并针对教师的职业生涯提供完善的职务、薪资晋升渠道。其中,双素质型教师的要求最高,对教师的理论知识、综合能力等都有更高的要求,但福利待遇相比前两种最佳。每年评定一次,教师根据具体条件准备申报材料,二级院系进行初审,以专门的“双师型”教师培养与管理机构为主,各相关职能部门联合审核申报材料,邀请专家学者、相关企业共同评定教师的理论知识、实践技能、教学科研能力等,其中,对教师的实践技能、教学科研能力的考查至关重要,在综合考查后确定教师的最终类型。

第二,注重完善“双师型”教师培养培训机制。目前来看,完善“双师型”教师培养培训机制是持续提高教师综合能力的关键之一。首先,要明确教师培养培训主管部门,分工明确,制定“双师型”教师培训规划、方案与具体落实工作。其次,明确“双师型”教师培训成本费用,完善费用预算管理,以年度为单位,逐渐增加预算比例,聘请综合水平高的培训教师,配置完善的软硬件设备,优化培训场地环境,为教师培训进修提供充足的资金保障,进而不断提高培训质量与水平,提高教师理论知识水平、专业技能、业务水平与职业素养。

第三,完善“双师型”教师考核评价机制。完善的考核评价机制能真实、客观反映教师的真实能力水平,当下要明确考核评价的目的、意义,完善考核评价流程。综合、系统分析“双师型”教师的知识水平、能力结构与素质涵养。建立以核心理论知识与技能、综合素质与师德为关键的考核评价体系,增加对教师实践操作能力与指导能力、综合服务能力等指标的考核比重,以量化指标为主,降低考核的主观性。其次,引导校企合作企业、教师培训大单位以及第三方机构进行评价,增加教师自评、学生评价比重,从而实现考核的多元化、多样性,进而能够全方位、多角度对教师进行客观评价与管理,并第一时间将考核评价结果反馈给教师,让他们能够掌握高校、学生、企业等的需求变化,并对自身进行调整改善。另外,将考核结果与教师的职称提高、职位晋升、薪资待遇进行挂钩,实现对教师的动态评价管理,如此能够提高考核评价的客观性、真实性,还能在教师内部形成良性竞争意识,激发教师的工作积极性、主动性,提高“双师型”教师队伍建设质量与水平。

2.4 创新“双师型”教师培养方法

第一,注重增加实践教学比重。首先,引导和鼓励教师参加各种职称资格考试、国内外行业资格考试,增加教师队伍职业资格证书拥有比重。其次,组织教师参加校内实践教学场地与设备建设工作,利用科研、社会服务、技术开发等方式带动一大批教师增强实践教学能力。另外,根据学科展业发展规划,针对特色专业、重点学科、学科专业群建设需要的师资力量培养,给予政策和资金支持。最后,深化校企合作模式。与当地龙头企业、优秀企业建立战略合作协议,组织教师定期到企业挂职锻炼,增强教师实践教学技能,并要求专业基础课与专业课教师四年内在企业内部实践进修的时间不得少于一年。如,不少高校每学期开展一次专业教师说课技能大赛,分专业对专业教师进行考核,对那些拥有创新意识、创新技能并取得一定成果的教师给予必要的奖励,从而激发教师工作积极性与主动性。

第二,激发教师内在动力。在建设“双师型”教师队伍过程中,应注重激发教师内在潜能,凸显教师内在价值,建立完善的激励机制,充分发挥教师主观能动性。但这需要高校与企业共同合作,共同探究有效的合作模式,更需要各级政府部门通过立法的形式来实现利益均衡,实现“双赢”局面。

第三,注重国际交流。随着世界一体化进程的不断加快,各国间教育的沟通越来越频繁、越来越密切。基于此,为了有效借鉴教育发达国家优秀发展经验,国家、高校应定期选派一些优秀的青年教师、骨干教师到美国、德国等高等教育发达的国家学习优秀的教师队伍建设经验,从而不断提高教师素质与水平,从而为高等教育的发展贡献巨大的力量。

3 结语

综上所述,高等教育发展过程中,高水平、高素质的“双师型”教师队伍建设是一个漫长、系统而又复杂的过程,需要政府、高校、企业和教师等各力量共同努力,提供完善的政策支持、良好的实践锻炼环境、高校的培养培训、教师自身的学习努力,全方位、多角度增强教师自身能力与水平,成为合格的“双师型”人才,促进高等教育又好又快发展。

作者简介: 赵海千(1970.5—),女,满族,辽宁沈阳人,研究生,教授级高级讲师,研究方向:教育宏观决策研究。

【参考文献】

- [1] 张璐,宋玉玲,韩羽婷,等.民办高校转型背景下“双师型”教师队伍建设的探析[J].企业导报,2016(10):148.
- [2] 钱淑霞,于彦华,吴春岩,等.浅谈地方本科高校“双师型”教师队伍建设的现状、问题及有效途径[J].教育教学论坛,2017(5):69-70.
- [3] 车静.地方转型高校“双师型”教师队伍建设的探析——基于政策、理论、实践三维视角[J].辽宁教育行政学院学报,2018(6):25-28.
- [4] 刘利,王淑娥.转型背景下新建本科高校加强“双师型”教师队伍建设的探析——以贺州学院为例[J].贺州学院学报,2015(1):115-118.
- [5] 王中华.地方普通本科高校转型中双师型教师队伍建设的困境与出路[J].南昌师范学院学报,2016(2):41-45.
- [6] 王晶.应用型高校“双师型”教师队伍建设的探析[J].科教导刊,2019(3):59-60.