

基于产教融合的应用型本科院校师资队伍队伍建设研究

袁玫鹃

常熟理工学院, 中国·江苏 常熟 215500

【摘要】“深化产教融合、校企合作”是为推进现代职业教育体制建立和发展的需要,是普通本科院校逐步转型为综合应用技能型本科院校,并建立使用型教师队伍的重要途径。坚持产业链与教学链的有机融合,积极构建校企合作效益共同体,打造课程教学研究、校内实践、企业实践、应用型科技研发、社会工作咨询服务和海外协作交流等六大平台,进一步完善普通本科院校的应用型师资队伍体系建设。

【关键词】产教融合; 应用型本科院校; 师资队伍建设; “双师型”教师

【基金课题】江苏高校哲学社会科学研究一般项目: 应用型本科院校师资队伍队伍建设研究——基于产教融合新形势(2021SJA1431)。

引言

十八届三中全会决议强调,要加快高等教育综合改革,加快现代职务技能教学制度建立,促进产教融合发展、校企合作,积极地培育高素质劳动力和技能型人才培养。国务院办公厅《有关发展现代职业教育的决策》(国发[2014]19号)也提出:采用试验带动、示范引领等方法,指导一些普通本科院校向使用技术类型本科院校转变,着重办好本科职业教育。2014年“产教融合发展全球讲坛”上,178所院校正式批准了《驻马店合作战略共识》,表明将主动回应国家政府的重大战略决策部署,进一步探索从实践学校向现代使用科技院校的转变。一个本科院校的发展定位与特色要靠师资构建来完成,而一个本科院校的教学质量将最终决定于师资的水准。教师队伍构建既是一个学校发展提高的关键所在,也是本科院校建立的关键。但传统的学术研究型教师团队,基本无法胜任发展应用型本科院校教育与科研的需要,也就基本无法满足培育高素质应用型人才的需要。所以,应用型师资队伍建设也是中国普通本科院校实现转变为应用技术型高等学校的关键所在。

1 应用型本科院校师资队伍建设要求

1.1 实践能力要求

在新时代的教师队伍构建过程中,一定要能够通过教师实践能力的全面研究与剖析,研究教师如何才能引导学生,进而分析其所必须掌握的实际能力。同时,要求在具体教学工作阶段,教师自身也必须具有良好的实际能力。例如,力学的知识点,教师就必须熟悉该知识点在日常生活中的一般应用标准,以及在特定条件下的应用方式,而后在实际教学阶段向学生介绍,依据具体情况决定是否要求引导学生在实验室中进行实际运用。可以说这些教师一方面自身的从业水准较好,一方面又具备了教育过程中的高度自主化,从而能够通过利用学校所提供的反馈成果,协助学生调节学习进程。

1.2 科研能力要求

对于教师能力的培养,其实是对师资队伍的一种最核心要求。该流程中要求每个老师均能够熟练掌握教学知识内容,并同时向学生介绍相应知识点,同时还要把个人的工作经历、学习经验、理论经历等介绍给学生。可以说,最终形成一种教育知识的中国近代史化系统,并且该系统中的教育知识结构具有较高顺应性,之后才能够使教师们形成高度科学化的教师思想。

2 基于产教融合的应用型本科院校师资队伍建设存在问题

2.1 教师薪酬体系不能支撑应用型教师的培养

高校根据我国2006年工资改革的最新规范,采用职务绩效工资制,将教职工待遇包括在四大主要组成部分:职务基本工资、绩效工资、工作绩效补贴和生活津贴补助四个部门之间。但从传统的工资构成上来看,高校教师的工资主要受学历、学位、职称、职务和工龄等因素的综合影响。而这些工资确定制度又忽视了对教师教育管理、科学研究创新能力以及其他工作绩效等方面的综合考评,从而无法产生对高校教师的全面正向激励机制,因此也就无法推动中国高等教育人才培养、科研水平以及社会公共服务能力的不断提高。同时受制于费用投入巨大,想高价雇佣企业的前沿技术人员进入高校授课困难度更大,一方面又要兼顾企业外部待遇的竞争力;但是要兼顾教师内部待遇的公平性,因为外部引进人才待遇过高就像跷跷板一样,会让原有的教师待遇走向洼地。教师待遇形式比较单一。而目前高校中除社会保险等国家规定的待遇项目之外,附加的待遇项目并不多,且教职工也无法选择待遇;教师福利则更多是国家统筹发放,因此高校与教职工双方都觉得教师待遇与工作业绩没关系,而是人人都应当得到平均化的利益。

2.2 认知观念及育人方向不定

从现代应用型专业本科学校地方本科学校“双师型”教师队伍建设工作认知观念的转变角度分析,在现代化的教师队伍构建过程中,高校师资管理部门应确保教师在参与此类教育教学角色转变工作的过程中,明确建设“双师型”教师教师的基本目标,而这个目标或者说方向也应当紧扣现代人才培养的基本要求,以便于为经济社会输出具备较好的学科能力的现代应用型专业人员。但是在这个过程中,很多高校为了加快教师队伍的建设效率,未充分落实教育教学目标,实际的师资建设方向相对模糊,与此对应的价值观念体系也存在一定的问题。此间,从认知观念的角度分析,一些教师自身对应用教师队伍的建设目标认知不够深刻,也未从自身的角度分析实际的应用实践能力,只是在日常授课的过程中以例证的形式为学生讲解一些与实践应用相关的内容,实际的理论应用性并不突出。从高校整体育人方向的角度分析,大部分应用型高校并未将实践应用作为学校转型或者教学升级的重点,只是在学生临近毕业的阶段引导学生参与一些技术实践类型的活动,导致学生对理论应用实践的过程体会不同,也并不能从中体会到相关理论知识的实际应用特点和效果,导致最终的育人效果不能满足实际的应用型人才培养要求。

2.3 教师角色认定评价标准不统一

一般情况下,若要建设具有统一类型特点的教师队伍,高校

应拟定相应的队伍建设标准,允许符合标准的教师进入相应的教师队伍中。在确定此类教师队伍建设标准的过程中,应用型高校往往会参考地方高校的教师队伍建设标准,整合相关的队伍建设资源,从而拟定符合学校自身的教师队伍建设标准和要求。但是在这个过程中,不难发现,此类高校的教师队伍建设标准并不统一,相关的认定方式存在一定的差异性。这种表现在评价标准层面的差异性导致教师角色认定评价标准出现了不统一的情况,主要表现为高级教师资格认证与职业教师资格认证标准的不统一性、教学理论基础以及教学实践应用经验之间的不统一性以及相关工作年限和教学年限之间的不统一性。应用型高校在建设教师队伍的过程中,因为实际的教师能力评价方向不同,导致“双师型”教师队伍的建设过程相对缓慢,实际的工作内容头绪较多,教师队伍的整体建设质量并不能满足实践应用教学的基本要求。

3 基于产教融合的应用型本科院校师资队伍建设解决思路

3.1 采用多元化的薪酬福利模式,保留核心教师

(1) 教师年收入制。《教育规划纲要》在现代学校管理制度改革试验中指出,“探索协议工资制等灵活性多元的薪酬分配方法”。高校教师的本职工作是一项特殊的、复杂性的教育工作,有着非程序化、创造性、非控制性的特征,教育劳动的成效也并非在短时间内能够体现的。而年收入制则强化了依成绩论赏罚、依功绩定薪酬,让高校教师弄清楚了责任并将其肩负的责任、风险与其所获得的利益相一致,从而拉近与高校教师的待遇差距。通过实施年薪制,可以突破了中国传统的教师按社会身份级别颁发薪资的惯例,可以破除教师论资排辈的惯例,让有才能的高校教师共同发挥才能,也能够让高校教师在相互间提高了公平竞争意识,这就更利于教师教育水平与专业水准的提升。

(2) 多元社会福利规划。所谓多元的社会福利规划,是指美国一流大学供应给学生老师们除了基本工资和业绩奖金之外的主要的薪资补助形式。这种社会福利规划大致有三类型别:一是该校按照美国联邦、各州和地区政府的法令,明文规定教学单位所需要供给的基础社会福利,如伤残薪水、失业薪水等;二是该校基础的社会福利保险形式,如社会保险、牙医、人身保险、老师退休金等。三是美国一流大学带有本校特点的社会福利形式,如教职员孩子学费补贴、老师孩子帮助规划、优惠券、学生心理健康咨询、老师带薪休假、病假、军事假等。省内的应用型本科院校也将参考全球一流大学,设计一些富有保障性、覆盖面较广、具有个性化等特点的社会福利服务项目,既兼顾了教职工最基础的赡养、医疗、住宅等,而且还充分考虑了老师的职业、个人成长、学业休假、个性保健、退休养老。而且还要处理好教职工的生活后顾之忧,比如孩子入学、家庭医疗保健、教职工家庭生活服务等,以让教职工减少了生活后顾之忧,全心全意投身到教学科研工作中。

3.2 提本科院校校企合作水平,拓展合作教学渠道

在现代化的工业生产过程中,企业与学校之间的联系日益紧密,这种状态的出现不仅与企业自身的实际发展需求相关,也与本科院校的应用型人才培养目标相关。若想为应用实践性课程

提供更多、更高效的教育资源,从而帮助高等学校在构建“双师型”教师队伍的过程中掌握更加合理的教师构建路径,则高等学校须主动地与校内外的知名企业开展交流与互动,以提升学校校企合作管理水平,并拓宽教师联合教学的途径,从而在不断集成优质教育资源的基础上,进一步提升应用型本科学校的应用实践性课程管理水平。此间,本科院校应与校外企业共同建立人才培养的新模式,校外企业负责提供相应的实践应用教学设备以及教学相关的企业员工,本科院校应提供相关的教学场地以及相关的教学监督支持。此间,为了提高“双师型”教师队伍的建设质量,本科院校应积极鼓励教师与企业员工之间进行沟通和交流,学习与理论相关的实践应用办法,从而在实践应用过程中总结日常理论授课过程中的问题,进而为学生提供更有效的实践应用指导,这也是拓展合作教学渠道的基本方式之一。

3.3 制订统一认定评价标准,转变教师的认知观念

为了确保应用型本科院校的“双师型”教师队伍建设的整体效能,本科院校应采用合理的办法提高教师队伍建设的整体质量。本科院校应结合自身的教育教学要求,制订统一认定评价标准。从应用型高等学校的教育教学实际角度来看,高等学校应当建立与教师实践经验和课程理论能力相应的教学认知评估标准,需要教师在实现“双师型”教师角色的转型过程中,强化自身的实践应用能力,并不断积累相关的实践应用经验,进而在满足相应的理论教学能力要求以及相关的实践应用能力要求的基础上,方可被认定为“双师型”教师,进而参与到“双师型”教师的构建流程中。但是需要注意的是,这种认定标准要求的实际内容其实需要在教师自身认知观念的转变的基础上方可具有较好的师资队伍建设效能。为此,应用型本科院校也应积极开展各类培训以及宣讲活动,引导教师认知自身角色转换的重要意义,并要求教师在教学中注重提高应用实践教学的比例进而为学生学习应用实践类型的知识、强化学生的应用实践能力提供更为有效的支持。

参考文献:

- [1] 马云燕. 应用型本科院校产教融合与“双师型”教师队伍建设[J]. 科技资讯, 2020(34): 149-150.
- [2] 吴杏媚. 关于应用型本科院校产教融合人才培养模式的思考[J]. 吉林农业科技学院学报, 2020(1): 100-104.
- [3] 张志群, 陈玲玲. 应用型本科高校深化产教融合探析[J]. 2018(5): 69-71.
- [4] 王刚. 应用型本科院校产教融合发展的挑战及应对策略[J]. 安徽科技学院学报, 2020(1): 122-126.
- [5] 赵乘麟, 黄国华, 黄磊. 地方本科院校产教融合形式下师资队伍建设的探索[J]. 教育现代化, 2020(52).
- [6] 曹莹莹, 于建江, 卢东祥. 应用型本科院校产教融合模式研究与实践[J]. 2019(7): 93-95.

作者简介:

袁玫鸱(1984.08—),女,汉族,江苏常熟人,本科,常熟理工学院助理研究员,研究方向:行政管理、教育管理、师资管理。