

新文科背景下高等院校双师型教师队伍建设分析研究

王海潮

长春工业大学人文信息学院 吉林 长春 130000

【摘要】：伴随着高等院校的拓展以及规模壮大，双师型教师队伍的建设显得有尤为重要。新文科背景下，要求高等院校的教师不仅需要丰富的专业理论知识，还需要具备娴熟的专业实操能力，这样理论和实践相结合双向发展的教师才能共同组成“双师型”教师队伍。本文就针对双师型教师的发展趋势以及需具备的素质内涵进行了深入分析，并对于培养中存在的问题提出了相应的具体举措，以供相关人员参考建议。

【关键词】：高等院校；双师型教；队伍建设

前言：

随着我们国家政治结构以及经济文化的转型变化，高等院校的教育也逐渐进行深化改革，双师型教师队伍建设对于高校可持续发展有着重要的作用。

1 新文科背景下“双师型”教师的发展趋势

现阶段，随着国家教育领域的深化改革，各大高校开始注重培养双师型的教师队伍。在新文科背景下，双师型教师既需要教师具备职业素质能力以及职业技能，同时还需能够熟练操作专业技术，做好理论知识和实践技能相融合发展的“双师型”教师。但现阶段我们国家还没有出台关于“双师型”教师的评定资格认证标准，再加上部分高校缺乏全面规范的审核制度，这也就导致院校对双师型教师缺少清楚明确的认知度，部分校内管理阶层认为双师型教师就是同时具备教师资格证以及职业资格证教师，这样的观点显然太过片面性，再加上我们国家的教师职业资格认证目前尚不够成熟完善，因而致使最终的实际效果并不理想。

2 新文科背景下双师型教师需要具备的素质内涵

2.1 丰富的专业理论知识

在新文科背景下，高等院校的“双师型”教师需拥有丰富的专业知识，具体来说就是掌握专业知识的基本规律以及框架体系，知识内容包括教育专业知识以及学科专业知识。一方面双师型教师应充分认知到专业学科对于社会发展的重要作用，并积极探索社会的发展趋势以及地方经济发展，以便能够利用教材内容知识来有效掌握理论知识机制，丰富教学内容。一方面还需深入了解学生的学科专业知识以及技术理论知识，以便能够掌握专业课程的教学策略以及教学方式^[2]。

2.2 熟练的专业实操能力

现阶段，新文科背景下的高等院校既注重培养学生的理

论知识能力，也注重培养学生的实践操作能力，这就要求了“双向型”教师除了具备专业的理论知识，还需要具备相应的实践经验以及熟练的专业技术操作技能，以便能够指导学生在实践操作中完成生产全过程。

2.3 专业的教育教学能力

教学能力是“双师型”教师需要具备的基本能力，其中包括教学评价能力、教学实施能力以及教学设计能力等方面。教学评价能力要求教师能够利用多样化的评价方式，全方位、多角度的评价高等院校学生，并利用教师和学生的相互评价以及教师的自我评价来开展“双师型”评价过程。教学实施能力包括加强提升学生的学习自信、职业兴趣以及学习积极主动性，并通过工学结合以及讲课实践相结合的方式来完成教学工作。教学设计能力要求高校教师能够通过教学计划以及教学目标的设计来提升教学质量，并对学生制定适合自身的学习计划起到积极的引导作用，以便能够设计出科学合理的教学情景以及教学过程^[3]。

3 新文科背景下双师型教师培养中的问题分析

3.1 缺乏正确的内涵认知

高等院校的双师型教师除了需要具备专业理论的教学能力以及较高的职业素质能力以外，还需要具备指导实践活动的技能。在部分高校管理阶层和教师的认知观念中，认为只有同时拥有职业资格证以及教师资格证的教师就是“双师型”教师，这样的方式虽然易于管理和实行，但过于片面性，很多教师也致力于考取相关的资格证书，从而忽视了实践工作中的发展需求。但同时还有一个问题就是，有些教师尽管拥有比较丰富的实践工作经验，不过缺少专业的对应资格证书，这样的教师也无法获得“双师型”教师的称号。

3.2 缺乏全面规范的管理机制

高校的实际工作过程中，部分高校缺少全面系统的培养

体系,对于“双师型”教师的培养管理以及评估评价方面也没有做好充足的准备工作。部分高等院校对于培养教师的经费投入、管理途径以及培养方式等方面还未制定出相应的标准和要求,影响了双师型教师的培养进度以及最终的培养效果。

3.3 考核标准制定不完善

对于高等院校的教师考评机制而言,以往的考核方式大多过于“形式主义”,评价内容也不够全面,考核模式大同小异,考核指标范围也比较狭窄,这些方面对最终的考核结果有着不利的影响作用。在部分高校的实际考核评价中,过于注重考评教师的科研素质水平,并没有制定对于实践综合能力方面的评价考核制度,再加上对于教师的评价考核方式相对较为单一,也没有制定关于校企合作方面的考评标准,因而在一定程度上对高校的整体教学水平产生了不利的影响作用,无法保障从全方位、多角度来进行对教师的评价考核。

3.4 缺少相应的人事改革以及激励机制

现阶段,随着教育领域的深化发展,越来越多的高校开始注重培养本校的双师型教师,以此来推动院校教育事业的优质发展。但是目前高校的双师型教师的人事改革制度以及激励机制还不够全面完善,双师型教师除了正常的工资待遇以外,并没有其他方面的薪资补贴,教师也没有更多的机会来参与职位评称。因而高等院校想要培养出更多更优秀的双师型教师,应不断完善和优化相应的培养人事改革制度以及激励培养方式。

4 新文科背景下培养双师型教师的具体措施

4.1 明确双师型教师内涵认知,培养优质人才

高等院校的“双师型”教师不仅需要具备专业的职业素养能力,还需要同时拥有职业资格证书以及教师资格证书,这样既能够利用自身的实践能力来进行指导教学,也能完成专业理论知识方面的教学任务,从而成长为具有双能力的教师。

新文科背景下,教师应转变自身的思想理念,不在于注重资格证书,而是将更多的关注重心放在实践能力的培养以及丰富自身的实践经验,以便能够实现高校培养双师型教师的长期战略目标。

4.2 全面规范管理机制,完善专业培训

高等院校需定期安排新入职教师去参加企业的实践交流活动、实习考察活动,积极鼓励教师去参加和本专业相关

的证书考试,以便能够提升教师的专业能力以及实践技术水平。校企合作的培养模式,能够有效提升教师和专业技术人才、管理人才之间的沟通交流,教师也能够由此来参与到企业的实践工作中去,在教学过程中融合新方法以及新技术,取其精华,补其不足,但还需适当增加资金的投入力度、教学实习补贴薪资以及制度保障,以便能够通过这些激励方式来激发教职员工的积极主动性,促使其培养机制能够实现良性发展。

4.3 优化考核机制,促使评价主体多元化

为了有效解决教师评价机制中出现的各类问题,可以在评价机制中融入学生、家长、领导管理层以及实践企业等等,促使教师评价主体的多元化发展,适当的时期也可将教师自身融入到评价机制中去,进一步发挥双师型教师的积极促进作用,有效提升高等院校的整体教学水平。因而对于这些情况,可以将教学评价机制和激励机制有机结合起来,在教学评价机制中纳入双师型教师评价,将双向性教师的实践培训机会、加薪升职以及教师的长期发展和考评结果划上等号,并以此来基础来建立科学合理、全面系统的激励机制,以便能够促使教师完成自身价值的实现以及提升专业实践能力。

4.4 加强人事改革管理,优化激励机制

高等院校在关于“双向性”教师的资格制度方面以及编制方面应加强管理和完善。首先,应重新审核高职院校以往的教师编制制度,并基于高等院校教师的实际情况,将教师的专职岗位以及流动岗位有机结合起来,并采取灵活多样的编制管理方式有序开展。与此同时,还需要调整和完善教师队伍的薪资制度以及监管制度,可以利用业绩评定方式来评定教师的薪待遇,实现按劳分配以及内部分配,以此来保障薪资制度的公平公正性以及高效优先性。与此同时,还需独立设定“双师型”教师的职位评称,进行严格的业绩职称,以便能够促进双师型教师队伍建设的稳定发展,为国家社会培养出更多更优秀的“双师型”教师。

结语:

综上所述,在新文科背景下,高等院校面临着转型发展带来的机遇和挑战,双师型教师队伍的培养建设是现阶段国家时代发展的必然要求,也是促进国家素质教育有序开展的重要基石。双师型教师队伍的建设需要高校教师一方面注重丰富自身的专业理论知识,一方面需要不断加强职业技能培养以及提升实践能力,与此同时,还可以通过规范双师型教师管理机制,完善和优化考核机制以及加强人事管理制度等方面来解决培养过程中出现的问题,以便高等院校能够培

养出更多更优秀的双师型教师。

参考文献:

[1] 田子欣,徐永智. 基于“双高”背景的高职院校“双师型”教师团队建设[J]. 安阳工学院学报,2021,20(04):123-125.

[2] 耿晓哲,刘姣,孟香等. 高职院校“双师型”教师队伍发展策略研究[J]. 中外企业文化,2021,(06):165-166.

作者简介:王海潮(1990-),女,吉林永吉人,硕士研,助教,主要从事人力资源管理,招聘与测评,劳动法,经济法研究

课题名称:“双高”建设背景下的高职院校“双师型”师资队伍建设和发展研究 编号:2021ZCY312