

# 应用型高校“双师型”教师团队 实践创新能力的提升

于 敏(教授)

(武汉城市圈制造业发展研究中心 武汉 430056 江汉大学区域合作与发展研究中心 武汉 430056)

**【摘要】** 为了培养具有丰富理论知识和较强实践能力的高素质应用型人才,地方高校急需建立一支结构优化、知识专业、经验丰富的“双师型”教师队伍。本文从国家教育发展规划要求出发,探讨了“双师型”教师的内涵,通过对地方高校教师的现状及问题进行分析,提出了构建校企合作共赢新模式,以及提升应用型高校“双师型”教师团队创新能力的具体思路。

**【关键词】** 应用型高校 “双师型”教师 创新实践能力

2010年国家颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要》中提出:提高教师专业水平和教学能力。完善培养培训体系,做好培养培训规划,优化队伍结构,通过研修培训、学术交流、项目资助等方式,培养教育教学骨干、“双师型”教师、学术带头人和校长,造就一批教学名师和学科领军人才。在此背景下,部分应用型地方高校开始重新规划发展定位,逐步明确服务地方经济发展,培养具有创新精神和实践能力的高素质专门人才是必由之路。

## 一、“双师型”教师的内涵

目前,国内学者对于“双师型”教师的观点存在着一定的差异。主要包括三种:一是“双证书论”,认为在具有教师资格的同时取得工程师、设计师等技术职务且从事教育教学工作的人员。二是“双能力论”,认为既能胜任理论知识教学,又要能指导学生实践的教师。三是“双融合论”,将前两者融合,既强调教师持有“双证书”,又强调教师“双能力”。

近几年来,从“双师型”教师应具备的能力和基本素质着手,对“双师型”教师概念有了更加全面且理性的综合解释。应用型本科院校“双师型”教师应同时具备以下多方面的素质和能力:①职业素质。即要求具备丰富的职业、行业基本理论知识和较强实践能力。②道德素质。即要求既具有教书育人的能力,同时具备进行职业指导等方面的素质和能力。③管理能力。即在具备良好的教学管理能力的同时,具备企业、行业管理、沟通、协调、组织领导能力,指导学生参与企业、行业管理。④创新能力。即善于组织和指导学生开展创造性、创新性活动,适应资讯、科技等快速变化的时代要求。

## 二、高校“双师型”教师队伍现状分析

1. 师资队伍结构不合理。随着新的热门专业课程的相继开设,大部分应用型本科院校招收了大批刚毕业的青年教师,教师职称也就形成了结构不合理现象,出现青年人扎堆、师资队伍缺乏梯次、缺乏传帮带激励机制等状况,不利于教

学质量的提高,也不利于青年教师的成长。

2. 培养培训体系不健全。长期以来,教师的培养和培训是分开的,注重的是基本素质和专业理论培养,很少顾及职业能力。目前,各高校对“双师型”教师的培养尚未处在探索阶段。部分高校仅关注“双师型”教师的数量而忽略了对其质量的把握,部分教师的第二职称证或行业资格证与所教授的专业课程不相符,不能真正发挥指导实践性教学的作用。同时,“双师型”教师培训体系以高校为主体,行业参与的程度和积极性都不高。这种培训模式不仅仅影响了教师专业实践能力的提高,而且影响了专业教育与社会的沟通与联系。

3. 教师参加实践的政策支持力度不够。“工学结合、校企合作”是应用型高校展现办学特色、提高教学质量的重要途径。但实际上尚未形成成熟的实践平台,教师参与一线工作的政策支持力度或与行业结合的机会和环境不够,教师参加实践的场所以难以保证,这已经成为培养“双师型”教师的重大限制。同时,教师获取相关职业资格证书的制度尚未形成。我国鼓励教师通过学习、培训获得职业资格证书,但是在实际的执行过程中没有明确具体规定。同时,由于行业间的政策壁垒,教师获得行业的职业资格证书也存在条件限制,很难取得相应的资格证书。

4. 评价体系不够完善。高校主管部门在对待应用型本科教师的职称评聘、评先评优等方面,执行与其他专业教师一样的标准,注重学术成果,轻视工作实践环节的经历和工作成效,未出台各类别高校(如教学型、研究型、教学研究型等)教师评价指标体系或指导意见,这直接导致一些专业教师更多地关注学历的提高和职称的提升,而不太重视自己实践工作能力的提高。

5. 兼职教师队伍建设不够完善。高校对兼职教师的要求不仅是较高的学历和丰富的理论知识,也需要教师熟练掌握操作技能,对与学生沟通的能力也有较高的要求。这些教师

一般是企业的技术骨干,但教学时间得不到保证,有的仅仅是挂名而未参与教学。

### 三、提升高校“双师型”教师团队实践创新能力的建议

1. 建立完善的培训制度。①职前的专业训练。扩大“双师型”教师培养规模。通过高校为希望获取教师资格的学生提供教育科目和教育实践训练,规定本科学生应修满的教育课程学分;为已取得其他学士学位的毕业生提供半年至两年不等的教育专业训练等。对修业期满考核合格者,给予相应的教育证书、教学证书和学位。②在职的继续教育。完善“双师型”教师继续教育体系。专业教师必须不断保持自身专业知识的更新,并及时把新的专业知识和技能融入列教学工作中去。通过继续教育培训基地,体系,鼓励教师广泛采取自修、交互式教学、研讨、座谈、参观等方式,提高教师学习的主动性和积极性。同时,出台相应的管理条例,加强职前职后培训的衔接性并制定一套严密的培训基地评估标准,根据基地自评、学员反馈、社会评价等方面对培训进行定期评估。

2. 制定合理的资格认证标准。可以按不同标准认证。应用型高校教师岗位人员应有两年或以上的本专业行业一线实践工作经历,再通过考试取得“双师型”教师资格证书。另外,不同层次的“双师型”教师的标准有所不同。一是初级,即助教,以讲授理论课为主,同时能够更多地参加社会实践以提升技能,再指导实践实验。二是中级。即讲师,应掌握所受专业相关行业动态和职业技能,对本专业建设提出有价值的建议。三是高级。即副教授及以上,能够通过参加高级专业研讨会、社会实践体验、进行行业调查和专业分析等,对专业的社会适用性、专业课程的设置和调整、专业的变化方向及实践教学创新等提出建设性意见。

也可以按学科标准认证:一是社科类。即包括工商管理、市场营销、财务与会计、法律、教育、物流管理、国际贸易专业等,应突现以下素质:社会实践经验的积累和应用;良好的沟通、协调和组织能力;与时俱进的适应和引导能力、创新能力。二是技术类。即包括机械制造、应用化工、电子信息、精密加工、自动控制等专业,应突现以下素质:了解并掌握所授专业相对应行业的应用技术的动态,能够通过专业授课、实训、实习,使学生掌握就业岗位所需的应用技术和职业技能;具备较好的操作习惯和自觉提升技能的实践修养,能够通过应用项目的研究和应用技术的创新等活动,培养学生的技术创新、技术革新意识和能力。

3. 建立科学的评价标准及内容。“双师型”教师评价从教师的思想政治表现、职业道德、业务水平和工作实绩进行考核,考核结果作为聘任或者晋升、奖励或者转聘等选择的依据。①优良的职业道德素养。具有公正、平等、尊重、客观、强烈的团队合作意识等专业道德,积极向上的工作动机,坚韧、自信、机智等积极健康的个性品质以及投身并引领学生进入行业、职业领域,通过言传身教,培养学生良好的行业职业道德及职业素养。②扎实的专业知识结构。包括文化知识、专业知

识和教育学知识。通过文化底蕴实现人文关怀,通过把握教育规律实现因材施教,通过厚实的专业知识实现传授解惑。③熟练的专业能力水平。善于接受新信息、新知识、新观念,分析新情况、新现象,解决新问题,不断更新自身的知识体系和能力结构,以适应需求。具备良好教学管理能力、行业管理能力以及创新精神,善于组织、指导学生开展创造性的活动。

4. 建立有效的激励机制。从国外的经验来看,德国“双师型”教师的社会地位和工资收入较高,身份等同于公务员,其法律地位是由各州的公务员法决定的。我国也应加快“双师型”教师队伍建设的人事制度改革力度,出台“双师型”教师的引进、工资福利、职称评审等一系列相关配套制度。通过激励导向政策,使教师在评先评优、晋升职称、工资津贴、出国培训等方面享有相对优厚的待遇。充分调动其工作的积极主动性和创造性,有效地增强吸引力及向心力。

5. 积极创新合作模式。加强与行业的联系,建立合作共建、双赢的“政产学研校”结合的“双师型”教师团队建设新模式。一方面,按照校企、校政、校校等结合、产学研互动等要求,大力开发合作教育基地,高位嫁接建立合作平台,健全促进“合作共赢”管理体制和相应的运行机制,积极鼓励教师结合教学需要开设并开展实践性课、参与行业一线各类问题的研究、探讨,形成一批有指导、借鉴价值,有理论和实践意义的成果。另一方面,聘请行业专家到高校课堂授课、讲座、参与实践环节和课题研究等。同时,在科研立项、科研条件、经费使用上给予政策倾斜,充分调动教师参与教学科研工作的积极性,促进广大教师在教学科研实践中不断提高综合素质和能力。

6. 扩大兼职教师队伍,提高聘用兼职教师的比例。有资料显示,美国31%为专职教师,69%为兼职教师。因此,借鉴国外经验,建立兼职教师队伍的人才资源库,实施吸纳各个行业优秀人才加入教师队伍的优惠政策和双赢机制,扩大聘请管理行家和企业生产第一线技术骨干为兼职教师的比例,使兼职教师占到学校教师总数的1/3以上,大力改善师资结构;同时对兼职教师实施教师资格培训制度和规范化管理,使“双师型”兼专职教师队伍的整体技能技术、专业水平始终处于专业发展前沿,以保持“双师型”教师队伍可持续发展的活力。

7. 在合作办学上加强政府的主导作用。加大政策倾斜和扶持力度,提高企业与应用型高校之间合作的积极性。对在高校兼职的教师的专业技术人员给予技术岗位晋升、评定职称等方面的优惠,进一步加大投入,建立稳定的经费保障机制。

【注】本文为湖北省教育厅教学研究课题“应用型本科高校‘双师型’教师团队建设的创新研究——兼论校企合作共赢新模式的探讨”(项目编号:2011254)的相关成果。

#### 主要参考文献

1. 林杏花.国外高职“双师型”教师队伍建设的经验及启示.黑龙江高教研究,2011;3
2. 张志强.关于职业院校“双师型”教师队伍建设的思考.教育探索,2011;4