

本科院校“双师型”教师队伍培养路径研究 ——以广东财经大学华商学院为例

彭强

(广东财经大学 华商学院, 广东 广州 511300)

[摘要] 建设一支“双师型”教师队伍是培养应用型本科人才的根本要求。主要就高校“双师型”教师的认定标准和培养路径进行研究,为本科院校“双师型”教师队伍建设提供参考。

[关键词] 双师型; 认定标准; 培养路径; 研究

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2017.02.034

[中图分类号] G64

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2017)02-108-03

随着普通本科院校转型发展,应用型、技术型本科人才培养目标确立,越来越多的本科高校开始重视“双师型”教师队伍建设。作为民办本科院校,为满足应用型本科人才的需要,我校进行了“双师型”教师队伍建设的实践和探索,在“双师型”教师队伍建设过程中,对“双师型”教师的认定标准和培养途径进行实践研究,也取得了初步效果。

一、“双师型”教师的认定

(一)“双师型”的由来

“双师型”教师这一概念最早在1990年首次提出;在2004年,教育部也进一步明确了“双素质”教师的基本内涵,并在各类文件中多次强调要加强“双师型”教师队伍建设和实训实习基地建设,提升教育教学水平,提高人才培养质量。

在过去,“双师型”教师主要是对高职高专院校教师队伍的一种基本要求。直到2014年5月,根据教育部颁布的《国务院关于加强发展现代化职业教育的决定》要求,地方本科高校向应用技术型高校转型成为一种趋势和导向,这在一定程度上反映了我国企业用人需求的转变,同时也对本科院校人才培养和师资队伍建设和提出了新的发展要求。

(二)现行的“双师型”认定标准

目前,对“双师型”教师这一概念的解读有以下几个方面:

1. 行政类标准。教育部在高校人才培养评估工作中对“双师素质”教师进行了明确规定,具体见教高厅[2004]16号文件;同时,高等教育教学评估中心也对“双师型”教师的认定标准作了相类似的解释。

2. 院校类标准。主要是一部分高职类院校为了自身发展的需要,根据人才培养目标和要求,结合实际情况制定的“双师型”教师资格认证标准。

3. 学者类标准。一是“双证书”说,这一类学

者认为“双师型”教师要具有高校教师资格证书和职业资格证书两类证书;二是“双职称”说,这一类学者认为“双师型”教师应持有高校教师系列职称和非高校教师系列职称,如“讲师+经济师”或者“讲师+工程师”等等;三是“双来源”说,认为“双师型”教师应具备扎实的理论知识和丰富的企业经验;等等。

综上所述,目前对于“双师型”教师内涵的研究和解读,大部分是来自高职院校或者是应用型、技能型院校,这些都不一定适用于本科高校对“双师型”教师的建设和认定。而目前,在国家层面对“双师型”教师的内涵也没有一个统一的定论。

(三)我校“双师型”认定标准初探

“双师型”教师,简单地说就是既要具备理论教学能力,又要具备实践教学能力(下称双师能力);无论是“双职称说”,还是“双素质说”、“双来源说”,归根结底都是要满足应用型人才需要。通过调查了解,实际上从事实践教学的教师并不是都具备双师能力,也不一定具有双职称证书;相反,具有这些条件的教师不一定能胜任实践类课程的教学。一方面这是由学校客观现实所决定的,另一方面也说明了“双师型”教师队伍建设在本科院校还不够成熟,还需更进一步发展。因此,我院在双师型教师建设过程中,根据教学需要,综合考虑了双师教师的隐性特征和显性特征,并参照现行各类标准的解读,初步制定了符合我院实际的“双师型”教师认定标准。这一认定标准既考虑了资格证书这一显性特征,又考虑了素质能力这一隐性特征,同时也符合学院现有师资状况,有利于“双师型”教师建设的过渡性发展,更有利于保障学院教学,特别是实践教学的正常开展。这一标准可以作为“双师型”教师建设初期的认定标准,具体如下:

符合以下条件之一的,可以认定为“双师型”教师:

[投稿日期] 2017-03-17

[基金项目] 广东省本科高校教学质量与教学改革工程建设项目:“双师型”教师队伍建设研究(编号:HS2014CXQX07)

[作者简介] 彭强(1983-),男,四川巴中人,高级人力资源管理师,研究方向:高校人力资源管理。

1. 具有讲师及以上职称，同时具有经济师、工程师等其他系列中级以上职称，或具有企业工作经历2年以上，或从事学校实践类课程教学2门以上，或参加企业实践锻炼2次以上。

2. 在高校从事教学一线工作2年以上，同时具备其他系列中级及以上职称，或企业工作经历2年以上，或从事学校实践类课程教学2门以上，或参加企业实践锻炼2次以上。

二、“双师型”教师的建设路径

（一）明确定位，制定“双师型”教师队伍建设规划

一支符合学院发展需要的、能够满足日常教学的“双师型”教师队伍的建立，首先要突破现有“双师型”教师队伍建设的理念和思路，突出其在学院发展中的重要地位，并建立符合学院实际的建设发展规划。一是要摸清现有教师的学历、职称和专业等结构，以及工作经历、工作能力和教师专兼职组成等因素；二是要结合学校专业教学计划、人才培养方案，对“双师型”教师队伍的现状、发展趋势等进行分析、判断和预测；三是制定适合建设、可操作性强的目标、任务以及相应的制度、资金等保障措施，提高双师型教师队伍建设规划的可操作性、科学性和前瞻性。

（二）拓宽教师来源，改善队伍结构

作为民办本科院校，基于教学需要和评估需要的双重考虑，高校在人才引进方面，主要是引进硕士研究生以上学历的应届毕业生，以及已经退休或即将退休的高校高级职称人才。因此，师资队伍呈现出“两头大、中间小”的现象。在这一背景下，具有较为丰富的实践经验，而学历、职称相对偏低的人才很难加入到教师队伍中来，从而形成理论知识丰富、实践经验缺乏的教师队伍，不利于师资队伍可持续发展。

1. 专职教师引进。为满足应用型人才培养的需要，必须进一步拓展人才引进渠道，有针对性地引进一批具有实践经验的专业技术人才和高技能人才充实教师队伍，改善队伍结构。在每年的进入计划中，要有针对性地引进一批具有实践经验的人才，调整教师队伍结构，比如企事业单位具有丰富实践经验的专业技术人员、管理人员等，这些人实际动手能力强，其中不乏具有中、高级的其他专业技术职称和职业资格证书，基本具备“双师”的素质和要求，只要定期对他们进行教学方法和技巧的培训，提高他们在教学岗位上的教学技能和工作经验，他们能够成为符合我院教学需要的“双师型”教师。

2. 建立满足要求的兼职教师队伍。建立一支数

量充足、有较为丰富的实践经验、比较稳定的兼职教师队伍是“双师型”教师队伍建设的重要保障。比如，从企业招聘一批兼职教师，不仅可以带来新的技术、新的工艺和新的思想理念，还能及时弥补实践性、操作性强的部分课程的教师暂时短缺问题。因此，在“双师型”教师队伍建设过程中，我们除了挖掘具有实践教学与理论教学“双能力”专任教师外，还应从相关企业、行业中引进技术熟练、实践经验或操作技能丰富，对本地区、行业发展趋势和前景比较熟悉，能够从事相关专业课堂教学的管理人员、技术人员作为兼职教师，承担专业课程的教学和指导实践性教学环节，以及参与学院专业建设和教学改革。

（三）开拓多样化的教师培训项目，注重双师型教师的培养

1. 加强与企业的联系，建立稳定的校外实践基地。

应用型人才的培养必须要有具备较强专业实践技能的双师型教师队伍，而双师型教师队伍的建立必须要有完善的教师实训体系作为支撑。加强实训基地建设，建立与企业、行业的合作平台，走校企合作培养师资之路是切实可行的有效途径之一。分期分批选送具有双师素质或双资格证书的教师到与学校有合作关系、专业对口的企业、行业，通过挂职锻炼、顶岗学习和合作研发等形式，提高教师队伍的“双师”素质。同时，为了提高企业与高校联合培养师资的积极性和主动性，一方面利用学校的自身优势，采取与企业“产、学、研”结合的方式为企业技术革新提供理论支持，另一方面，可以为企业优先提供优质生源、免费培训员工等方式，与企业建立长期、稳定的合作关系。

2. 强化校内培训，分类分渠道提升教师实践教学能力。

（1）针对从企业引进的实践类人才。重点加强师德培训、岗前培训、教学能力和方法提升培训等培训项目，提升其课堂教学能力和水平。同时，鼓励其在职攻读学历学位，并给予一定的经费资助，提升其理论知识水平。通过学生评教、教师听课等信息反馈，课堂教学效果良好。

（2）针对从高校引进的应届毕业生。在一年内，必须承担与其专业对口或相近实验教学工作；在两年内，必须到社会、企业参加实践锻炼，提升实践教学能力和水平，并将实践锻炼情况纳入职称晋升的基本条件。

（3）针对具有一定理论教学经验的年轻教师。在获得中级以上职称后，每年必须参加企业实践锻炼，并将实践锻炼情况作为年度考核、评优评选、

聘期考核等的依据。鼓励教师参加与专业相关的职业技能考证和相关培训学习,不断提高自身的职业素养和专业技能。2015年以来,我校开展了“双师型”教师培养路径的探索,通过有计划、分批次组织相关专业教师进企业实践锻炼,效果良好。比如选派旅游管理专业(酒店管理方向)授课教师到珠海长隆横琴湾大酒店前厅部、餐饮部、客房部等各部门进行轮岗学习,熟悉珠海长隆企业服务流程和管理模式,为老师讲授《酒店经营管理》、《酒店前台与客房管理》和《酒店服务管理》等课程提供最直接的素材,改变照本宣科,讲授酒店管理相关知识、没有接触过酒店管理等现状,提升老师的授课技能和学生的学习效果。

(四) 出台政策措施,保障“双师型”教师队伍的稳定

为了更好地进行“双师型”教师队伍建设,首先要在制度上要给予极大的支持,以实现“双师型”教师队伍的可持续发展。学校通过制度措施明确双师型教师的认定标准、工作职责和教学任务要求,并给予一定的支持。比如在教师工作量要求、薪酬福利待遇、教师培养培训和评优评选等方面给予政策倾斜,鼓励有条件的教师将“双师型”作为自身的职业发展。

三、“双师型”教师建设的思考

随着高等教育的不断发展,国家对应用型、技能型人才培养的逐步重视,进一步增强了社会,特别是高校对“双师型”教师的认同度,“双师型”教师逐渐成为教师队伍的骨干力量,在实践教学方面发挥着不可替代的作用。作为处于转型发展期的地方本科院校,重视“双师型”教师队伍建设是其必然选择。目前,部分本科高校已走出了关键的第一步,也积累了一些经验,特别是在“双师型”教师培养路径探索方面为我们提供了许多有价值的做法,但也遇到了一些问题,在一定程度上阻碍了双师型教师队伍建设。

(一) 教师的专业化发展,需要有专业的人才评价体系作为支撑

“双师型”教师队伍建设已不再是认识问题,而是建设和发展问题。大部分高校的双师型教师要么挂靠理论教师系列,要么挂靠实验教师系列,处于有名无实、发展道路模糊的状态,“双师型”教师发展缺乏内动力。

(二) “双师型”教师是教师队伍的重要组成部分,但不能取代或代替其他系列教师

“双师型”教师既不同于“教学型”教师,也不同于“科研型”教师,它是教师职业发展、专业发展的一种新的发展方向,但它不能取代理论教学教师或实训实习教师。在高校,各种类型的教师各有所长、各具优势,只有理论教学教师、实习实训教师和“双师型”教师构成一个全新的教学团队,才能形成新的教学科研优势,更加符合学院教学发展实际,更有利于学生选择性学习与全面发展的需要。

如何建立起从人才引进到教师培养、从人员配置到个性发展、从个体发展到梯队建设有序进行的“双师型”教师培养与发展体系,使之具有明确的目标、明晰的发展路径、切合实际的体系;双师型教师队伍建设的政策支持、制度以及经费保障、待遇提升是当前我们亟需解决的问题。

作为民办本科院校,为了突出应用型本科人才培养特色,在资金来源相对单一,学校影响力相对不足等情况下,我们更应该重视“双师型”教师队伍建设,不断提升教师的理论水平和实践能力,使之成为一支推动学校可持续发展的生力军。

参考文献:

- [1]张露,黄晓平.会计双师素质教师“双元驱动”培养路径研究[J].市场周刊,2013(12):166-167.
- [2]李宪平.应用型本科旅游管理专业双师型教师培养途径探讨[J].现代教育管理,2015(9):234-234.

[责任编辑 王云江]

Research on the training path of "double qualification" teachers in private colleges

PENG Qiang

(Huashang College, Guangdong University of Finance & Economics, Guangzhou 511300, China)

Abstract: Constructing a "double qualification" teacher team is the basic requirement of cultivating applied undergraduate talents. This article mainly studies the accreditation standard of "double qualification" teachers and development path of its cultivation to provide a reference for constructing "double qualification" teacher team in private colleges.

Key words: "double qualification"; accreditation standard; cultivation path research