

应用型民办高校双师型教师队伍建设的研究

陈园

绵阳城市学院

DOI:10.12238/mef.v8i3.11038

[摘要] 随着我国经济发展对应用型人才需求的日益增长,促进了应用型民办高校的迅速发展,但双师型教师队伍建设滞后。基于此,本文分析了应用型民办高校双师型教师队伍建设现状,包括师资来源单一、双师型教师比例低、实践能力考核不足、教师缺乏实践机会、建设经费不足及人才流失严重等问题。针对这些问题提出了完善人才引进机制、制定人才培养计划、实施校企合作、建立双向流动机制、完善认证体系、鼓励继续教育及完善配套激励机制等策略。

[关键词] 应用型民办高校; 双师型教师; 激励机制

中图分类号: G451 文献标识码: A

Research on the Construction of Double-Qualified Teacher Team in Applied Private Colleges

Yuan Chen

Mianyang City College

[Abstract] With the increasing demand for applied talents in China's economic development, applied private colleges have developed rapidly, but the construction of double-qualified teacher teams lags behind. This paper analyzes the current situation of the construction of double-qualified teacher teams in applied private colleges, including the single source of teachers, the low proportion of double-qualified teachers, the insufficient assessment of practical ability, the lack of practical opportunities for teachers, the insufficient construction funds, and the serious brain drain. In response to these problems, strategies such as improving the talent introduction mechanism, formulating talent training plans, implementing school-enterprise cooperation, establishing a two-way flow mechanism, improving the certification system, encouraging continuing education, and improving the supporting incentive mechanism are proposed.

[Key words] Applied private colleges; Double-qualified teachers; Incentive mechanism

引言

随着我国经济的快速发展,对应用型人才的需求日益增长。

应用型民办高校作为培养应用型人才的重要力量,发展迅速。然而,目前应用型民办高校的双师型教师队伍建设却相对滞后,成为影响人才培养质量的重要因素。近年来,我国民办高校数量不断增加,招生规模也在逐渐扩大。但在快速发展的同时,也面临着诸多问题。其中,双师型教师队伍建设的滞后尤为突出。据统计,在一些民办高校中,直接从高校毕业生中挑选的教师比例高达70%以上,这些教师缺乏实际工作经验,难以满足应用型人才培养的需求。在高职院校中,双师型教师比例通常要求达到70%以上,而在民办高校中,几百人的教师队伍中,甚至只有几十人具有双师型教师资格。

通过对应用型民办高校双师型教师队伍建设的现状进行分析,找出存在的问题,并提出相应的对策和建议,为应用型民办高校的发展提供参考。同时,本研究也希望引起社会各界对应用

型民办高校双师型教师队伍建设的关注,共同推动我国应用型人才培养事业的发展。

1 理论基础

1.1 双师型教师的内涵与标准

双师型教师具备扎实的教学能力,在教学过程中,不仅能够深入浅出地讲解专业理论知识,还会结合自身的实践经验,通过案例分析等方式,让学生更好地理解和掌握知识。双师型教师通常需要具备教师资格证以及与所授专业相关的职业技能等级证书或职业资格证书,同时拥有教师系列职称和非教师系列职称,这不仅体现了教师的专业深度和广度,也为教学与实践的结合提供了有力保障。据统计,拥有双证的教师在实践教学中的指导效果明显优于仅有教师资格证的教师,学生的实践能力提升速度也更快。

1.2 相关政策引导与支持

2022年教育部办公厅发布的《关于做好职业教育双师型教

师认定工作的通知》明确了职业教育双师型教师认定的范围、标准和程序,为民办高校双师型教师队伍建设提供了指导。坚持把师德师风作为衡量双师型教师能力素质的第一标准,突出对理论教学和实践教学能力的考察,注重教学改革和专业建设实绩。鼓励民办高校制定激励政策,在职务(职称)晋升、教育培训、评先评优等方面向双师型教师倾斜,课时费标准原则上应高于同级别教师岗位。

2 应用型民办高校双师型教师队伍建设现状

应用型民办高校在我国高等教育体系中发挥着越来越重要的作用,但目前其双师型教师队伍建设仍面临诸多问题。

2.1 资源来源单一, 双师型教师比例低

应用型民办高校的师资来源较为局限:一方面,高校应届毕业生构成了新进专任教师的主要部分,他们通常在被招聘进校后,经过短期的岗前培训获得高校教师资格,便匆忙走上教学岗位,这种招聘和培养模式使得教师队伍在实践经验方面存在明显短板,难以满足应用型人才培养对实践教学的高要求;另一方面,从企事业单位引进的技术人员数量有限,虽然这些技术人员具有丰富的实践经验,但由于民办高校在人才引进政策、待遇等方面的吸引力不足,难以大量引进此类人才,无法有效满足教学需求。

调查显示,不少民办高校中双师型教师占专任教师的比例严重偏低,通常不足30%。与公办高校相比,差距明显,这种低比例的现状极大地影响了实践教学水平。总体来说,从构成来看,真正符合双师型标准的教师可能来自企业实践经验丰富技术人员转型教学,或教师通过自身努力获得相关职业资格证书和实践经验,但由于各种原因,这类教师数量有限;从规模来看,双师型教师人数少,无法满足学校日益增长的实践教学需求;从职称结构来看,双师型教师在中高级职称中所占比例较低,不利于发挥示范引领作用。

2.2 实践能力考核不足, 教师缺乏实践机会

目前民办高校教师的职称评定标准主要侧重于教师的学术水平,对实践能力的考核严重不足,这与应用型民办高校教师应具备较强实践能力的根本要求严重不符。例如,在职称评定过程中,对教师的科研成果、论文发表等方面考核权重较大,而对教师的实践教学成果、企业实践经验等方面考核甚少,使得大量教师为了满足职称评定要求,将更多精力放在学术研究上,忽视实践能力的提升。另外还存在一个现象,有的高校教师也想去企业实践,增加实践经验,但是教师自身却缺乏企业资源,找不到合适的企业去学习和实践。

2.3 建设经费严重不足, 人才流失严重

民办高职院校主要依靠收取学生学费维持学校各项开支,办学资金相对紧张。用于培养双师型教师的费用极为有限甚至没有。这导致双师型教师知识更新的经费严重不足,无法及时掌握行业最新动态和技术发展趋势。例如,一些民办高校因缺乏经费,无法为教师提供参加专业培训、学术交流等活动的机会,致使教师知识陈旧、教学方法落后。

由于资金缺乏,民办高职院校的教师工资待遇和福利远低于公办高等学校。这使得优秀人才流失现象严重,极大地影响了师资队伍的稳定。例如,一些具有丰富教学经验和实践能力的双师型教师,为了寻求更好的发展机会和待遇,纷纷流向公办高校或企业。这不仅削弱了民办高校的师资力量,也增加了双师型教师队伍建设的难度。

3 应用型民办高校双师型教师队伍建设策略

3.1 完善人才引进机制, 制定人才培养计划

在应用型民办高校中,人才培养与引进机制对于双师型教师队伍的建设至关重要。首先,优化教师招聘、选拔制度是基础,在招聘环节应明确双师型教师的岗位要求,不仅要考察应聘者的学术背景和教学能力,更要注重其实践经验和专业技能。可以通过设置实践技能测试、行业经验评估等环节,筛选出真正符合双师型标准的教师。选拔过程中,建立多元化的评价体系,邀请企业专家、行业代表参与,确保选拔出的教师既具备扎实的理论基础,又有丰富的实践经验。学校在选拔企业高水平技术技能人才时,适当降低职称、科研等要求,注重其实际技能和实践经验。

培养双师型教师是一个长期的过程,首先制定科学合理的培训计划。培训计划应根据教师的专业背景、教学需求和实践能力等因素进行制定。培训内容可以包括教育教学理论、专业知识更新、实践技能提升等方面。培训方式可以采用集中培训、在线学习、实践教学等多种形式,满足不同教师的学习需求。民办高校可以针对不同专业的教师制定了个性化的培训计划,邀请行业专家进行集中授课,通过校企合作、定向培养等方式,为教师提供实践机会。学校与企业建立长期稳定的合作关系,选派教师到企业进行挂职锻炼、顶岗实习。

3.2 实施校企合作, 建立双向流动机制

校企合作是培养双师型教师的重要机制,建立有效的校企共建平台是关键,学校可以与企业共同建立实习实训基地,为教师和学生提供实践场所。民办高校与企业建立双向流动机制,每年派遣教师到企业挂职锻炼,同时企业也有骨干到学校担任兼职教师,双方实现了优势互补、资源共享。

一方面,学校鼓励教师到企业挂职锻炼、顶岗实习,参与企业的生产经营和管理。教师在企业中可以提高自己的实践能力。另一方面,企业选派技术骨干、管理人员到学校担任兼职教师,参与教学和实践指导工作。他们可以将企业的实际案例和工作经验带入课堂,丰富教学内容,提高教学质量。例如,民办高校引进企业的高级工程师担任兼职教师,不仅在课堂上为学生传授实践经验,还可以带领学生参与企业项目,提高了学生的实践能力。

3.3 完善双师型认证体系, 鼓励参与继续教育

建立完善的职业技能认证和继续教育体系,是应用型民办高校双师型教师队伍建设的重要内容。学校可以与行业协会、企业等合作,建立职业技能认证中心,开展相关职业技能认证工作。教师可以通过参加认证考试,获得相应的职业技能证书,证

明自己的实践能力和专业水平。同时,学校可以将职业技能认证与教师的职称评定、薪酬待遇等挂钩,激励教师积极参加认证考试,提高自己的实践能力。

继续教育体系是教师不断提升自身素质的重要保障,学校应鼓励教师参加各类继续教育活动,如学术会议、培训课程、研修班等。继续教育活动可以帮助教师了解学科前沿动态、掌握最新的教学方法和技术,提高教师的教学水平和科研能力。学校可以设立继续教育专项经费,支持教师参加继续教育活动,并对取得优异成绩的教师给予奖励。

3.4 完善配套激励机制,激发教师积极性

建立配套的职称评定、薪酬待遇、晋升渠道等激励措施,对于应用型民办高校双师型教师队伍的建设至关重要。在职称评定方面,针对双师型教师特点建立职称评定体系,增加实践能力、教学效果等方面的评价指标。例如,可以将教师的企业实践经历、职业技能证书、指导学生实践活动等作为职称评定的重要依据。同时,建立多元化的职称评定渠道,允许教师通过教学成果、实践业绩等方式申报职称,为双师型教师的职业发展提供更多机会。

薪酬待遇是激励教师的重要手段。学校应提高双师型教师的薪酬待遇,使其与教师的实践能力和教学业绩相匹配。可以设立双师型教师津贴、实践教学补贴等,对在实践教学和企业合作方面表现突出的教师给予奖励。同时,学校可以提供更好的工作环境和生活条件,如改善教师的办公条件、提供住房补贴等。另外,晋升渠道也是激励教师的重要因素,学校应建立多元化的晋升渠道,为双师型教师的职业发展提供更多的选择,除了传统的教学科研晋升渠道外,还可以设立实践教学晋升渠道等。例如教师可以通过指导学生参加实践竞赛、开展产学研合作项目等方式获得晋升机会。总之,通过建立配套的职称评定、薪酬待遇、晋升渠道等激励措施,为应用型民办高校双师型教师队伍的建设提供有力保障。

4 结论

本研究深入分析了应用型民办高校双师型教师队伍建设的现状,得出以下结论:一是师资结构不合理,来源单一且比例低;二是职称评定标准主要侧重于学术水平,对实践能力考核不足;三是建设经费严重不足,人才流失严重。针对这些问题,本文提

出了完善人才引进机制,制定人才培养计划;实施校企合作,建立双向流动机制;完善双师型认证体系,鼓励参与继续教育;完善配套激励机制,激发教师积极性等措施,为应用型民办高校双师型教师队伍建设提供了有效路径。

总之,民办高校双师型教师队伍建设是一个不断探索和实践的过程。一是,需要深入研究如何优化教师招聘机制,拓宽师资来源渠道,吸引更多具有丰富实践经验的人才。二是,加强对双师型教师评价体系研究,建立更加科学全面的评价指标,不仅关注教师的教学能力和科研成果,更要突出实践教学能力。三是,关注民办高校双师型教师队伍的可持续发展,研究如何提高教师的职业认同感和归属感,稳定师资队伍。通过对这些方向的深入研究,有望为应用型民办高校双师型教师队伍建设提供更加有力的理论支持和实践指导。

【课题项目】

项目来源一:中国民办教育协会规划课题(学校发展类);
课题名称:应用型民办高校双师型教师队伍建设路径研究;课题批准号:CANFZG24367。

项目来源二:2024年绵阳城市学院“一师一优课”课程建设项目—《战略管理》课程;项目编号:MCYKXM2024151。

项目来源三:绵阳城市学院校级教学科研团队—工商管理专业核心课程案例教学团队,项目编号:MCJXT202413。

【参考文献】

- [1]屈飒,辛颖.类型教育视域下民办高职院校双师型教师队伍建设现状与策略[J].黑龙江科学,2024,15(15):60-62.
- [2]张轶群.多元主体协同育人背景下民办高校“双师型”教师队伍建设探究[J].教师,2023,(35):84-86.
- [3]王珊珊.应用型民办高校“双师型”教师队伍建设路径[J].时代汽车,2023,(24):103-105.
- [4]王阿娜,郭彦.民办高校财会类专业“新双师型”教师团队建设研究—以厦门工学院为例[J].经济师,2023,(10):145-146+148.
- [5]衣艳爽.民办高校旅游管理专业“双师型”教师队伍建设研究[J].产业与科技论坛,2023,22(12):257-258.

作者简介:

陈园(1988--),女,汉族,四川德阳人,硕士研究生,副教授,研究方向:企业管理。