

# 应用型本科院校“双师型”教师队伍建设的研究

## ——以铜陵学院为例

宋明珠\*

**摘要:**应用型本科院校的发展对教师提出了更高的要求。基于从“双师型”教师的概念和“双师型”教师队伍建设的必要性入手,通过对铜陵学院“双师型”教师队伍建设存在的问题与现状分析,提出“双师型”教师队伍建设的途径和措施。

**关键词:**应用型本科院校;“双师型”教师;建设

21世纪以来,随着社会经济飞速发展,我国高等教育的定位和社会功能也发生了深刻的变化,由过去的精英教育逐步向大众化教育转变。为适应经济社会和高等教育事业的发展,铜陵学院改变传统的办学理念,将学校定位为应用型本科院校,积极开展应用型教育,培养面向地方、服务基层的高级应用型人才。为实现应用型人才培养目标,铜陵学院立足市场,结合地方经济特色,将理论教学与实践教学有机地结合起来,进而提高应用型人才培养质量。实现高素质应用型人才的培养目标,建设一支既掌握高等教育基本教学规律,又有较强的社会实践和应用能力的“双师型”教师队伍是关键。

“双师型”教师观念的提出,目的是为了强调实践教学环节的重要性,可以促使理论教学和实践教学有机地结合。人们对“双师型”教师的理解,基本有两点:一是认为教师除了可以担任教学工作,还可以担任专业技术人员。二是认为教师既能从事理论教学,又能从事实践教学。也就是说“双师型”教师既具备扎实的理论基础、较高的教学能力,又具备本专业较强的实践技能;“双师型”教师是既可以胜任理论课教学,又可以胜任实

践活动指导教师。

### 一、铜陵学院“双师型”教师队伍建设的必要性

安徽省教育厅厅长程艺在《大力发展应用性高等教育 服务引领安徽奋力崛起》(文献[2])一文中指出,“大力发展应用性高等教育是高等教育大众化深度发展的必然趋势”,这决定了应用型本科院校必须以提高应用型人才培养质量为目标,为实现这一目标,教师队伍建设必须贯彻知识与能力并重的原则,既重视基础理论知识的积累,又重视应用实践能力的培养和提高。

#### (一)铜陵学院办学定位的要求

《铜陵学院关于制定应用型本科人才培养方案的原则意见》确立了铜陵学院办学指导思想指出,即以培养和造就综合素质高、理论基础实、实践能力强、有一定创新创业的高级应用型人才为主要任务,坚持立足皖江地区、面向安徽、辐射全国、服务地方经济社会发展的办学方向,走内涵优先,注重应用,开放办学的道路。铜陵学院在教师队伍建设规划中更明确指出学校走地方化发展道路和坚持开放式办学,简单地说,铜陵学院的办学

\* 宋明珠,女,铜陵学院教务处教务科科长,讲师,主要从事高教管理方面研究。

定位就是立足服务地方,凝炼特色,在与区域经济社会发展紧密结合的实践中得到发展。这就要求学校必须有一支高素质、高质量深入实践的“双师型”教师队伍,否则铜陵学院培养高级应用型人才的培养目标是实现不了的。

(二)培养应用型高级人才和开展应用型研究的需要

应用型本科院校以培养服务地方、实践应用能力强的应用型本科人才为主要目标,不同于“学术性、理论性”的人才培养目标,人才培养更注重实践性和应用型。为适应应用型教育的发展,铜陵学院坚持内涵发展,全面实施素质教育,深入推进教学质量与改革工程,着力提高教育教学质量和人才培养质量,努力培养厚基础、高素质、强技能、具有一定实践能力和创新精神的高级应用型人才;同时坚持面向地方的办学方针,主动承接地气,积极为地方经济社会发展服务,努力使学校成为支持和贡献地方经济、社会、文化发展的重要阵地。这要求学校必须坚持以教师为本,注重加强以“双师型”教师队伍为主体的教师人才队伍建设,着力提高教师队伍的职称、学历层次和教学科研水平以及实践应用能力。同时,铜陵学院坚持开放办学,积极与企事业单位、政府部门开展产学研合作,强调产学研合作项目以应用型研究为主。结合以上两点,培养高质量的应用型人才和做好产学研合作项目,都离不开“双师型”教师队伍的建设。

(三)促进教师个人发展的需要

随着社会经济和高等教育事业的发展,只有理论教学能力、没有实践应用能力的高校教师已经不能满足社会发展的需要。铜陵学院通过开展“双师型”教师队伍建设,引导和鼓励教师走出校园,走进企业,向企业学习,为课堂服务。教师走进企业,一方面在企业中打磨经历,使教学内容更具针对性,避免了空手道的讲课方式;另一方面,听课的学生通过手脑配合,更容易掌握、巩固知识。因此,教师走出校门,走进企业,通过挂职锻

炼,改进课堂教学,提高教师实践应用能力,进而提高应用型人才培养质量,同时对于促进教师个人发展也有非常重要的作用。

## 二、铜陵学院“双师型”教师队伍建设的现状与问题

(一)铜陵学院“双师型”教师队伍建设已经起步

铜陵学院已经认识到“双师型”教师队伍建设的重要性。近年来,学校坚持以科学发展观为统领,紧紧围绕建设高质量、有特色应用型本科高校这一主题,着眼于加快“双师型”教师队伍的培养与成长。自2009年10月铜陵学院获批安徽省示范应用型本科院校立项建设单位以来,学院高度重视“双师型”教师队伍建设,鼓励教师尤其是青年教师走出校门,到企事业单位挂职锻炼,提升社会实践能力。2009年以来,学院共派120多名教师到企事业单位挂职锻炼,教师培养应用型人才的能力提升明显。同时,学校鼓励教师积极争取地方政府和企事业单位的横向研究课题,鼓励教师到地方、企事业单位进修讲学、培训等。学院在岗位聘用、职称评定、评优评先等方面,优先考虑“双师型”教师。

(二)铜陵学院“双师型”教师队伍建设存在的主要问题

2009年以来,铜陵学院“双师型”教师队伍建设取得了一些进步,但由于过去长期办学经费紧张、应用型本科办学经验欠缺等多种原因,学院在“双师型”教师队伍建设存在一定问题。

1、“双师型”教师数量不足,师资队伍不合理

无论从教师实践能力上看,还是从教育部本科评估指标体系认定上看,铜陵学院“双师型”教师在总量中所占的比例还很小。根据铜陵学院人事处2012年统计的数据,学院共有597名专任教师,具有从业资格和任职经历的教师仅116名,“双师型”教师占专任教师比例还不足20%，“双师型”教师占专任教师的比例偏低,而且各个学院

分布不均。虽然近几年学校很重视人才的引入,引进的人才也逐年增多,但是大部分教师是从校门到校门,缺乏行业、企业、基层的实践锻炼,具有行业背景和实践背景的“双师型”相对较少,所以加快提高“双师型”教师数量是学院教师队伍建设中急需解决的问题。

另一方面,“双师型”教师队伍中高学历、高级职称人员比例偏低,尤其是正高级职称人数和高水平的博士生少,青年教师比例高,师资队伍不合理。

2、投入不足,缺乏有效的激励机制,教师积极性不高

投入不足主要表现在时间上投入不足和资金上投入不足。第一,由于学校教师队伍总体数量不足,教师需要完成大量的教学工作量,致使学校无法安排更多的教师到企事业单位挂职锻炼,参加实践活动;第二,由于学校在政策上对“双师型”教师队伍没有硬性要求,以至于学校在“双师型”教师发展培养上投入的资金不足。同时,学校“双师型”建设缺乏有效的激励机制,主要体现在工资待遇上没有特殊的补贴,在工作环境、评优评奖、专业技术职务晋升上没有充分的优先照顾,这些因素导致普通教师向“双师型”教师转型的动力不足、热情不高。

3、培养渠道不畅,经费、资源不足,缺乏必要的社会支持

铜陵学院根据学院自身的特点确定了“双师型”教师的培养规划和目标,然而培养目标的实现需要教师、学校、企业和社会等多方面因素的配合与支持。培养渠道不畅常常体现在外部因素,学校与企业没有一个长效的合作机制,难以保证教师能够分批进入企业实践和学习,更无法保证其有充足的时间与经验丰富的工程技术人员交流并进行系统的实践。另一方面,社会对“双师型”教师的认识不足,重视不够,没有在经费、资金、政策等各方面给予充分的理解和支持,这些因素都阻碍了“双师型”教师队伍的

建设和发展。

### 三、加快铜陵学院“双师型”教师队伍建设的途径和措施

建设一支高水平、高质量的“双师型”教师队伍,从学术水平看,要求扎根地方和面向行业,善于解决实际问题,服务地方和行业发展的能力强;从教学水平上看,要求理论联系实际,实践教学能力强,能够适应应用型人才的培养。建议铜陵学院可以从以下几个方面尝试加强“双师型”教师队伍建设。

(一)拓宽“双师型”教师来源渠道、充实“双师型”教师队伍

为适应应用型人才培养的迫切需求,学校要改变传统引进人才的模式,积极拓宽“双师型”教师来源渠道。学校可以从以下几个方面拓宽“双师型”教师来源的渠道。一是制定更为优惠的“双师型”人才引进政策,设立“双师型”人才引进专项资金。在“双师型”人才引进中,加大高学历、高级职称、高技能人才的引进力度,把具有2年以上实践经验的、具有工程硕士的企业技术人员,作为学校“双师型”教师的一个重要来源,进而优化专职教师队伍结构。二是设立专项基金、建立兼职“双师型”教师队伍。有计划地聘请与本校专业相关的企事业单位中具有高级或专业技术人员担任兼职教师,并对企业聘请的教师进行教育教学理论和方法培训,提高外聘教师教学基本技能。兼职教师的融入不仅可以提高“双师型”教师的比例、优化学校教师队伍结构,更重要的是可以把生产、服务、管理一线的成功经验引入课堂和实训环节,促进理论教学和实践教学的紧密结合,加快学校的建设。自安徽省成立应用型本科院校联盟以来,联盟各校在遵循“优势互补、资源共享、互惠互利、共同发展”的原则上,充分利用应用型本科院校联盟交流与合作平台,积极开展校际间交流与合作,扩大交流层面,深化合作内容,扎实做好优质师资队伍共享

共建工作,充实“双师型”教师队伍。

(二)完善“双师型”评价激励机制,激发教师内在动力

传统的教师评价机制过于强调学术研究成果和获奖级别,忽视了教师实践背景和实践能力,这与应用型人才培养目标相背离。应用型本科院校应根据人才培养目标和“双师型”的特点,改革传统的评价制度,将专业经验、实践应用能力、技术开发能力等作为专业教师职称评聘、晋升评优、专业带头人选拔的重要指标之一。对“双师型”在业务进修、学术交流、出国培训和项目申报等方面给予大力扶持,使他们享受相对优厚的待遇。同时出台相应的政策和管理措施,鼓励、支持教师特别是青年教师,通过挂职、项目合作等方式,在企事业单位开展实践工作和研究工作。通过各种激励措施,激发普通教师向“双师型”教师转型的内在动力和热情。

(三)完善培训制度,创新“双师型”教师培养模式

从学校战略发展的高度出发,把“双师型”教师队伍建设纳入学校发展的总体规划,科学地制定“双师型”教师培养方案,建立完善的“双师型”教师培训制度,构建多元开放式的培养模式,积极引导专业教师尤其是青年教师加快自我发展,不断丰富行业知识,积累实践经验,提高应用能力。首先,应整合校内外的教学资源,采用传帮带、互

帮互学、参与课题研究等形式,加强实践教学环节,做好培训工作,为“双师型”教师成长创造条件;其次,应采取“走出去、请进来”的方式,分期、分批安排专业教师特别是青年教师,到相关企事业单位进行锻炼,同时聘请相关行业、企业具有丰富实践经验的专家及专业技术人员来校,对在职教师进行专业培训。此外,产学研合作的教师培养模式是培养“双师型”教师的有效模式,学校应结合专业特点,与企事业单位建立深层次的合作关系,依托校企合作交流平台,采取合作培养的方式,加快“双师型”师资队伍建设的步伐。

#### 参考文献

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年). [http://www.gov.cn/jrzq/2010-07/content\\_1667143.htm](http://www.gov.cn/jrzq/2010-07/content_1667143.htm).
- [2] 程艺,储常连,方明. 大力发展应用性高等教育服务引领安徽奋力崛起[J]. 中国高等教育,2009(22).
- [3] 逯涛,张兴. 构建高等教育的科学发展观[J]. 清华大学教育研究,2004,(2):51-56.
- [4] 朱振国. “新建院校”要走“新路”[N]. 光明日报,2009-07-01.
- [5] 李晓霞. 从人才培养角度看应用型本科院校的教师队伍建设[J]. 中国地质教育,2010(4):59-62.
- [6] 陶卫平. 新建应用型本科院校“双师型”教师队伍建设的若干思考[J]. 黄山学院学报,2011(4):91-94.