



应用型本科高校教育教学研究

丁家云 瞿胜章 艾家凤 主编



Research on the Teaching and Learning
of Application Oriented Undergraduate Education



应用型本科高校教育教学研究

丁家云 瞿胜章 艾家风 主编



内 容 简 介

本书为铜陵学院党委书记丁家云教授主持的“安徽省高等教育振兴计划项目”(安徽省重大教学改革研究项目)——《应用型本科高校教育教学研究平台建设》(2013zdjy148)的研究成果。本研究是在国家大力加强应用型本科高校建设的大好形势和发展趋势下,在铜陵学院创新发展应用型人才培养机制的背景下,凝聚了铜陵学院高等教育教学研究力量,集聚了铜陵学院优势研究资源,拓展了高等教育教学研究的广度和深度,切实加强了应用型本科高校教育教学研究。本研究的目的是进一步促进应用型本科高校教育教学的改革和发展,加快应用型本科高校人才培养模式的深度转变,着力提高应用型本科高校人才培养质量,进一步增强应用型本科高校服务区域经济社会发展的能力。

全书以铜陵学院在应用型本科高校发展道路上的探索为主线,分别从师资队伍建设、学科专业建设、课程建设、实践教学、教学管理、创新创业、科研促教学以及转型发展等方面进行了针对性的研究,以期相关成果能为同类型高校参考。

图书在版编目(CIP)数据

应用型本科高校教育教学研究/丁家云,瞿胜章,艾家凤主编. —合肥:中国科学技术大学出版社,2016.7

ISBN 978-7-312-04006-1

I. 应… II. ①丁… ②瞿… ③艾 III. 高等学校—教学研究—文集
IV. G642.0-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 194887 号

出版 中国科学技术大学出版社

安徽省合肥市金寨路 96 号,230026

<http://press.ustc.edu.cn>

印刷 安徽省瑞隆印务有限公司

发行 中国科学技术大学出版社

经销 全国新华书店

开本 710 mm×1000 mm 1/16

印张 14.5

字数 276 千

版次 2016 年 7 月第 1 版

印次 2016 年 7 月第 1 次印刷

定价 42.00 元

前言



2010年7月,中共中央、国务院正式发布了《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》(中发[2010]12号),《纲要》明确提出,高等教育要适应国家和区域经济社会发展需要,建立动态调整机制,不断优化高等教育结构,重点扩大应用型、复合型、技能型人才培养规模。2014年5月,国务院印发了《关于加快发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19号),这是党中央、国务院对我国加快发展现代职业教育做出的重大战略部署,确立了高等教育未来发展战略,明确提出了“高等职业教育规模占高等教育的一半以上”的发展目标,并通过采取试点推动、示范引领等方式,引导一批普通本科高等学校向应用技术类型高等学校转型,使院校布局和专业设置更加适应经济社会发展的需求。2015年国务院《政府工作报告》也明确指出,全面推进现代职业教育体系建设,引导部分地方本科高校向应用型转变。2015年10月,为贯彻落实党中央、国务院关于引导部分地方普通本科高校向应用型高校转变的决策部署,推动高校转型发展,教育部、国家发改委、财政部又联合下发了《关于引导部分普通本科高校向应用型转变的指导意见》(教发[2015]7号),要求各地各高校要从适应和引领经济发展新常态、服务创新驱动发展的大局出发,以改革创新的精神,推动部分普通本科高校转型发展,真正增强地方高校为区域经济社会发展服务的能力。因此,我国将有一批普通本科院校朝着应用型大学方向发展,这已是高校发展的一种大趋势。

应用型是高等教育的一种类型,而不是一个层次。应用型与高水平或学术型并不矛盾,应用型大学同样可以办成高层次、高水平大学。应用型本科高校强调的是和市场、产业、行业及岗位群的紧密联系与结合,其主要目标和任务是经济社会发展培养本科层次的应用型技术技能人才。

1999年以来新建的地方本科高校,绝大多数实际上都已经定位于培养“应用型人才”。尤其是经历过本科教学工作合格评估的院校,通过评估政策的引导,正在不断全面地深化改革,积极调整和优化专业结构,着力于应用型人才的培养。所以,对于大多数地方本科院校来说,与其说要转型发展,不如说是向应用型高校深度转变,实际上也就是将“应用型人才”培养目标具体落到实处,做

实“应用型”。

铜陵学院是2002年3月新升本的一所地方院校。2012年12月,顺利通过了教育部本科教学工作合格评估,2013年通过了安徽省示范应用型本科院校建设项目验收,是安徽省重点建设的应用型本科高校,也是安徽省应用型本科高校联盟发起者,并且于2015年10月正式获批成为安徽省高等教育振兴计划——“地方应用型高水平大学”立项建设单位。

因此,在国家大力加强应用型本科高校建设的大好形势和发展趋势下,在铜陵学院不断创新应用型人才机制的背景下,为凝聚铜陵学院高等教育教学研究力量,集聚优势研究资源,拓展研究的广度和深度,切实加强应用型本科高校教育教学研究,促进应用型本科高校教育教学的改革和发展,着力提高应用型人才质量,铜陵学院教育教学研究所特组织申报了“安徽省高等教育振兴计划项目”(安徽省重大教学改革研究项目)——应用型本科高校教育教学研究平台建设,并于2013年9月顺利获得批准立项,项目编号为2013zdjy148。

平台建设获准立项后,项目组认真制订了详尽的研究计划,并在充分调研的基础上,通过项目所依托的铜陵学院教育教学研究所于2014年9月组织开展了“应用型本科高校教育教学研究”专项课题的招标工作,最后经评审确定40项专项课题作为平台建设项目的子课题。40项子课题研究成果,经过专家评选,现择优结集出版,这也是平台建设的主要研究成果。

按照平台建设项目研究设计,子课题的研究共分八大板块,分别是:师资队伍建设篇、学科专业建设篇、课程建设篇、实践教学篇、教学管理篇、创新创业篇、科研促教学篇以及转型发展篇等,共收录子课题研究成果34篇。

由于初次组织如此大规模的教育教学研究,经验不足,水平有限,在一些方面的认识和研究仍然不够深入和全面,敬请各位专家和广大读者批评指正。

丁家云

2016年2月

目 录

前言	(i)
----------	-------

师资队伍建设篇

应用型本科高校师资队伍建设	丁家云(1)
应用型本科高校“双师双能型”师资队伍建设	张小怡(8)
应用型本科高校“双师型”教师队伍建设	
——以铜陵学院为例	宋明珠(13)
应用型本科高校体育师资队伍建设	洪卫星 姚 柱(19)
应用型本科高校联盟视阈下的跨校教师团队建设	张 涌(25)
基于市校合作的铜陵学院高层次人才队伍建设	胡 成(30)

学科专业建设篇

应用型本科高校学科专业优化布局	
——以铜陵学院为例	钟志水(39)
应用型本科高校税收学专业建设	
——以铜陵学院为例	游振宇(44)
应用型本科高校材料类专业设置	
——以铜陵学院金属材料和材料成型两专业为例	徐向棋(53)
中文专业改造视角下的网络与新媒体专业建设	王文丽(58)
应用型本科高校保险人才培养模式构建	瞿娟娟(65)

课程建设篇

- 应用型本科高校课程体系建设 倪国爱(71)
- 典型案例在“思想道德修养与法律基础”课程中的运用
——以沈浩事迹为例 胡凤英(77)
- 基于执业能力导向的财务管理专业课程体系构建 汪 群 周建龙(82)
- 应用型本科高校“慕课”课程建设 黄守明(88)

实践教学篇

- 应用型本科高校实践教学改革 李 武(93)
- 应用型本科高校国际经济与贸易专业实践教学改革 李光辉(99)
- 应用型本科高校体育实践教学改革 陈 双(104)
- 能力提升视角下的应用型本科高校实践教学改革路径 王彦长(111)
- 铜陵学院商务英语专业校内实训基地建设 肖 燕 李 煜(118)

教学管理篇

- 应用型本科高校学生考试管理
——基于铜陵学院学生考试作弊心理分析 李 欣(127)
- 构建能力本位的应用型本科高校教学质量评价标准
..... 翁俊德 张 英 杨 超(135)
- 铜陵学院内部教学质量保障体系构建 艾家凤(140)

创新创业篇

- 应用型本科高校科技创新与社会服务协同发展
——以铜陵学院为例 崔 磊(149)
- 应用型本科高校大学生“三创”能力提升 臧大进 严宏凤(158)

应用型本科高校大学生创业能力评价指标体系构建	王 亮(166)
------------------------------	----------

科研促教学篇

应用型本科高校科研与教学的关系	蒋剑军(173)
应用型本科高校产教融合	
——以铜陵学院财税与公共管理学院为例	陈自满(179)
应用型本科高校教师科研能力提升	雷勋平(185)
应用型本科高校青年教师科研促进教学路径	李 停(192)

转型发展篇

应用型本科高校教学方法改革	瞿胜章(199)
应用型本科高校学生社团管理模式转型升级	
——以铜陵学院为例	张平平(206)
地方传统艺术资源在图案设计教学中的价值应用	刘 静(211)
转型期铜陵学院的特色发展	
——转型发展,错位竞争	芮训媛(215)

师资队伍建设篇

应用型本科高校师资队伍建设

丁家云*

一、师资是应用型本科高校做实“应用型”的关键

2014年5月,国务院印发了《关于加快发展现代职业教育的决定》^[1](国发[2014]19号,以下简称《决定》)。这是党中央、国务院做出的重大战略部署,进一步明确了高等教育未来发展的战略方向,即要以服务经济社会发展为宗旨,以促进毕业生就业为导向,培养出数以亿计的高素质的劳动者和应用型技术技能人才;明确提出了“高等职业教育规模占高等教育的一半以上”的发展目标,通过试点,引导一批普通本科高校转型发展,重点举办本科职业教育,使院校布局和专业设置更加适应经济社会发展的需求。2015年全国两会《政府工作报告》^[2]也明确指出,“全面推进现代职业教育体系建设,引导部分地方本科高校向应用型转变”。因此,在党中央、国务院相关政策的引领下,我国将有一批普通本科院校朝着应用型大学方向发展,这是高校发展的一种大趋势。

应用型是高等教育的一种类型,而不是一个层次。应用型与高水平或学术型并不矛盾,应用型大学同样可以办成高水平、高层次大学。应用型本科高校

* 作者简介:丁家云(1961—),男,安徽庐江人,铜陵学院党委书记,教授。

强调的是和市场、产业、行业及岗位群的紧密联系与结合,其主要目标和任务是为经济社会发展培养本科层次的应用型技术技能人才。

1999年以来新建的本科高校,绝大多数都已经定位于培养“应用型人才”。尤其是经历过本科教学工作合格评估的院校,通过评估政策的引导,正在不断地全面地深化改革,调整和优化专业设置,着力应用型人才培养。所以,与其说地方本科院校要转型发展,不如说将“应用型人才培养”具体落到实处,做实“应用型”。

做实“应用型”,关键在师资。应用型本科高校的师资队伍,不但需要具备宽厚的专业理论基础知识和扎实的行业企业实践知识,而且还需要具备较强的专业应用能力、实践教学能力、应用研究能力和社会服务能力。师资队伍建设的水平在很大程度上决定着应用型本科高校内涵式发展的水平,师资队伍建设的水平也在很大程度上影响着应用型本科高校发展的前途和命运。搞好师资队伍建设工作,是应用型本科高校实现跨越式发展、提高应用型人才培养质量、完成为国家培养大批高素质的技术技能型人才的前提和基础。

因而,建设一支高水平、高素质以及结构合理、潜力巨大的师资队伍,是应用型本科高校发展的当务之急,更是一项长期的并且具有战略意义的重要举措。

二、应用型本科高校师资队伍建设存在的主要问题

(一)“双能型”教师数量和质量有待提高

应用型本科高校在国家大力发展现代职业教育的转型期,要切实提高应用型人才培养质量,就需要有一支“具有应用型人才培养能力和产学研合作能力”的高素质的“双能型”师资队伍。而当前许多应用型本科高校升本时间都不长,一般是从大专甚至是合并中专升本而来的,其中不少前身是师范院校,所以,师资队伍有着许多先天不足。加上现行体制机制的不健全、不完善,应用型本科高校在“双能型”教师的数量和质量等方面都存在诸多不容忽视的现实问题。

很多应用型本科高校,为了缓解新建专业的教师紧缺问题,大量引进“985”“211”工程院校毕业的硕士或者博士。引进的这些硕士生或博士生年轻教师,他们的理论基础通常都比较扎实,知识结构也都比较合理,都是经过层层严格考核筛选才得以进入应用型本科院校的。然而,由于他们大多都是从学校到学校,普遍缺乏生产实践第一线的经验,理论与实践存在差距,动手能力不强。

学校从行业或企业聘请来的兼职教师,他们虽然有着丰富的行业或企业一

线的实践经验,但传授知识的能力和和经验缺乏,也不能很好地胜任学校的授课任务。

另外,教授传统科目的教师偏多,新设置的应用型专业课程教师严重缺乏,很多专业教师都超工作量、超负荷地运转,很难有时间去深入生产一线锻炼和提高生产实践能力,更不用说创新创业能力了。

青年教师比重过高,教学经验不足,教学能力欠缺,专业课教师缺乏行业企业的实践背景,产教融合的能力不足,“双能型”教师比例不高,并且“双能型”教师的专业技术水平和实践能力也有待提高,等等,这些都是很多应用型本科高校面临的普遍性问题。

此外,“双能型”教师的数量和质量的问题,还表现在师资学科专业分布不合理上,从而导致师资队伍知识结构与学校专业结构的调整不相适应,这在很大程度上影响了学校改革发展的进程和深度,同样不利于应用型技术技能人才的培养。

(二) 师资培养方式单一

应用型本科高校师资队伍的培养很多都存在方式上的单一问题^[3]。在师资培养的过程中,注重教师的学历培训及学术水平的提升,注重向国内外公派访问学者,对教师的教学能力、教学水平、教学方法、创新创业发展的能力以及服务地方经济社会发展的能力等方面的培养力度不够。教师进修培训的成果表达主要以取得相应的学位证书和发表相关学术论文来体现,教师培训的针对性和实效性不强,与一线教师的实际需要不相适应,与学校的学科专业建设的相关度和结合度较低,师资培养的实践能力、应用知识能力得不到有效提高。

(三) 人才引进的内部环境不甚完善

当前,应用型本科高校内部人才引进的环境还不甚完善,师资队伍建设的基礎还不是很厚实,如重点和特色学科专业发展还不甚明确,有的仍缺乏明确的研究方向和相应的研究力量。因此,人才引进工作在一定程度上就难免存在针对性和实效性不足的现象。

并且,目前应用型本科高校的学科专业的整体实力不强,教学和科研团队建设基础不牢,高水平的教学团队和高端的学术团队建设薄弱,吸引和培养高层次领军人才的科研创新团队少,团队创新发展和合作的意识比较淡薄,结构也不甚合理,尤其是对教学、科研团队以及特殊学科专业的管理与考核评价方法滞后等,这些都有碍于人才特别是高层次人才的引进。另外,在人才引进政策的落实方面,工作措施不够到位,不能充分有效地利用国家和省市人才引进的各种优惠政策加快师资队伍的建设。这些内部不利的环境因素的存在,严重

应用型本科高校教育教学研究

制约了应用型本科高校对优秀师资人才的引进力度。

(四) 人事制度改革不到位

应用型本科高校在师资队伍建设方面,往往沿袭传统的人事管理理念,缺乏人力资源管理理念。人事管理制度、薪酬制度以及职称制度等改革不到位,岗位设置不合理,聘任和绩效考核机制不完善,优胜劣汰、竞聘上岗的竞争用人机制没有真正形成,激励机制不配套,评价机制过于统一,专业方面的差异性被忽略,缺乏推动教师队伍多元化成长建设的途径。所有这些问题都已严重影响了广大教师工作积极性、主动性和创造性的发挥,制约着应用型本科高校师资队伍的良好培育和发展。

三、应用型本科高校师资队伍建设策略

(一) 完善“双能型”师资培养机制,改善师资队伍结构

1. 加强“双能型”教师培训

高校教师培训是高校师资力量发展的核心环节。应用型本科高校要更好地发展,必须有一定数量的“双能型”教师队伍相匹配。实质上,“双能型”教师是教育教学能力和实践工作经验与能力兼备的复合型人才,不仅从形式上要求同时具备教师资格和职业资格,具有“双证书”,而且更需要着重强调的是既要能胜任理论教学,又能指导学生实践,具有“双能力”。即“双能型”教师的专业知识水平与产业实践能力要能相结合,教学能力与执业资格能相统一。

因此,应用型本科高校“双能型”教师的培训,应加强教师的专业技能培训和考核,对现有专任教师要有计划地开展各类专业技术的培训与提高。首先,为教师提供教学能力提升的校本培训,按不同专业的要求,有计划、有组织地提高教师的整体素质;其次,为进一步加大“双能型”教师的培养力度,为教师提供更多定期或不定期的外出学习培训的机会,让他们能够参加一些诸如专业技术深造、执业资格考评和产业实践能力提升等方面的进修培训,同时鼓励并要求教师参加国家或省市组织的各类专业技术执业资格或职称资格的考试培训;第三,要加强产教融合,要求更多的教师定期深入到生产第一线实践锻炼,了解现代企业的生产和管理过程,鼓励教师积极参与企业研发与技术改造,不断提升教师专业技术素质和实践能力。

2. 积极引进“双能型”教师

应用型本科高校应加大“双能型”教师的引进力度。在积极引进“双能型”教师的各项工作中,一方面,要科学合理地谋划,极力简化人才引进的程序和手

续,竭力保障引进人才的工作和生活条件,努力解决引进人才的后顾之忧;另一方面,要特别注重引进具有生产一线实践工作经验和背景的师资,对其中特别优秀的人才,在符合学校人才引进相关条件和政策的前提下,应优先引进录用,并在人、财、物上予以支持和倾斜^[4],进一步提高“双能型”教师的比例和能力素质。

3. 借助行业企业人才力量

应用型本科高校在现有体制下充实“双能型”教师队伍,需要广泛借助社会力量。按照《决定》所指明的方向,根据学校教学实际的需要,通过由政府向社会力量购买服务、企事业单位兼职以及社会聘用等多种形式,深入校企合作、产教融合,为高校建设一批具有行业企业丰富实践经验并兼具相应教学能力的兼职教师队伍。其中主要是以行业专家、行业企业的专业技术人员和高级管理人员等为主体,逐步形成一个良好的与行业企业人才合作共享的机制,共同打造应用型师资,弥补应用型本科高校“双能型”教师比重过低的不足,有效充实“双能型”师资队伍,为应用型本科高校人才培养质量的提高奠定良好的基础。

(二) 优化人才引进内部环境,培育高水平教学科研团队

学科专业建设是应用型本科高校事业发展的龙头。紧紧围绕学科专业建设,加快学科专业改革与发展,推进优势学科和特色专业创新平台和硬件设施建设,为高层次人才“筑巢引凤”,大力推进高层次领军人才队伍建设。

学科建设和专业发展,必须要有一定数量的关键性的学科专业带头人,同时还需要有一大批具有较强的教学能力和较高的学术水平、素质良好的中青年优秀骨干教师。他们具有的学术影响力和社会影响力,对学校的发展有着不可估量的、举足轻重的影响和作用。

人才的引进和培育都必须着眼于应用型本科高校的学科专业建设的需要,着力培育学科专业带头人和高水平的科研创新团队,有计划、有步骤、分层次地进行人才引进和培养,重点突破高层次领军人才队伍的建设。

应用型本科高校学科专业建设资源的配置,需要向高层次、高水平的以优秀人才为核心的教学和科研团队倾斜,并在政策扶持等各方面助力高层次创新团队和平台的建设,优化资源配置,加大对高层次人才及其团队的支持力度,助推基础较好的教学和科研团队快速提高和发展。现阶段要大力实施“青年教师博士化工程”,提高博士学历学位教师的比例,优化师资队伍学历结构,提升师资队伍综合素质和整体水平,增强应用型本科高校发展的后劲。

(三) 深化人事制度改革,完善师资队伍管理机制

师资管理一直是教育改革的重中之重,也是教育改革的难处之所在。当前应当以全新的人力资源理念而非传统的人事管理的视角来重新认识高校师资

队伍建设,规划师资队伍布局,改革重构适应应用型本科高校建设发展的新型教师群体。

1. 建立良好的薪酬激励机制

薪酬激励机制其实是一种社会评价激励机制。高待遇可以吸引高水平高素质人才,高水平高素质人才可能带来高产出。应用型本科高校在人事制度改革中,应当充分应用薪酬激励机制,吸引人才、留住人才,发挥人才的积极作用。

根据美国行为科学家弗雷德里克·赫茨伯格(Fredrick Herzberg)提出的双因素激励理论^[5],我们可以将薪酬激励分为两大类:一类是保健性因素,如岗位工资、固定津贴以及养老、医疗保险类社会强制性福利项目等;另一类是激励性因素,如物质奖励、奖金、进修培训等。而著名的马斯洛需求五层次理论^[6]认为,人的需求是有层次性的,只有当低层次的需求得到满足之后,才会考虑高层次的需求。工资属于保健性因素薪酬,是满足人的低层次需求的重要保障条件,对绝大多数的人来说,仍是个硬道理。而那些高层次人才,他们追求更多的往往是精神上的满足,而且通常都具有较强的自我发展、自我实现的愿望,虽已有了较高工资待遇,但如果缺少进修培训和晋升发展等方面的激励性因素薪酬,再高的工资对他们仍然会缺乏吸引力。

所以,应用型本科高校要建设一支高素质的师资队伍,必须要建立良好的薪酬激励机制,保证薪酬激励的有效性。根据“双因素”激励理论,在高校,保健性因素的薪酬包括基本工资、超课时费、激励工资、贡献奖励、科研经费、各种补助及各种社会保险等等;激励性因素的薪酬包括通勤车、免费工作餐、单身公寓、婚假、产假以及各种进修培训等^[7]。良好的薪酬激励机制,对内要做到公平、合理、科学、透明且切实可行,尤其是对具有“双能型”素质的教师,在经费报销、科研奖励、评优、提拔以及职称评聘等方面给予优先考虑,并与绩效考核挂钩,对外应具有竞争性。这样才能有力地吸引更多的优秀人才,聚集高素质的人才,增强应用型本科高校师资队伍的实力。

2. 完善教师考核评价机制

在应用型本科高校师资队伍的建设和管理中,完善教师考核评价机制,充分发挥考核评价激励导向的作用以及改进的功能,促进教师不断总结教学经验、不断改进和提升工作能力,将有助于提高学校教学质量,有助于了解和确定教师是否需要接受培训,并且有助于形成良好的师生关系和教师间的交流合作关系等等。合理完善的教师考核评价机制既是促进教师教学能力发展提高的有力措施,又是发现不足、发挥优势的有效途径,更是一项至关重要的教育人事管理改革。

应用型本科高校需要不断地积极探索与改进教师考核评价的标准和考核办法,建立科学合理、公平公正、操作性强的教师评价体系,重视聘期考核、团队

考核,完善以能力和绩效为导向的考核评价机制。结合不同学科专业教师的特点及不同类型教师的职责,实行不同方式的考核评价。教师考核评价需要多样化,不可用同一把尺子来衡量所有的教师。对骨干教师特别是学科和专业带头人的评价方法、考核方式,要实现动态管理,激励学科和专业带头人在教学科研团队建设、科研平台搭建、学科专业和实验室建设以及成果培育等工作中发挥更加积极的突出作用,以增强应用型本科高校的办学活力和核心竞争力。

3. 健全职称评聘政策

高校教师职称评聘制度的改革是高校人事制度改革的核心,也是高校人力资源管理实践的重要组成部分,对于高校教师个人发展起着重要的导向和指挥棒的作用。随着高校教育体制改革的不断深化,应用型本科高校教师职称的评聘工作很多方面已经无法适应发展需要。

一直以来,应用型本科高校教师职称晋升的标准条件主要还是沿袭过去传统的注重教师的科研和论文发表的数量,以及论文发表的刊物级别,对教师的教学情况重视不够。科研项目、论文成了职称评审的“硬指标”,教学变成了“软指标”,这样的职称评价机制很不利于教师教学水平及应用型人才培养质量的提高。

为了提高应用型本科高校教学质量和人才培养质量,坚持教师职称评聘政策的改革方向,抓好职称评聘制度改革。根据学校现实发展的实际需要,建立多元化的教师职称考评体系,鼓励教师潜心教学。根据学科专业本身的差异及其发展层次和水平的不同,以及教学岗、教学科研岗、科研岗的不同,对教师的职称评聘实行分类评价,区别对待。对于“教学型教师”,应当加大教学考核方面的比重,积极探索对教学质量的评价机制,强化学生评教和同行的学术评价,鼓励优秀教师更多地参与教学、不断提高教学质量,为教书育人多做工作,多做贡献。

参 考 文 献

- [1] 夏秋. 加快应用型人才培养背景下的高校师资建设[J]. 中国高校科技, 2015(3): 53-55.
- [2] 2015 年政府工作报告[R/OL]. [2015-6-8]. [http://www. people. com. cn/n/2015/0305/c347407-26643598. html](http://www.people.com.cn/n/2015/0305/c347407-26643598.html).
- [3] 林爱菊. 生态学视野下的地方高校师资队伍建设[J]. 教育发展研究, 2013(1): 81-84.
- [4] 杨睿宇, 马箫. 新建地方本科高校师资队伍建设探讨: 基于转型发展视角[J]. 重庆科技学院学报: 社会科学版, 2015(1): 110-112.
- [5][6] 郭咸纲. 西方管理思想史[M]. 北京: 经济管理出版社, 2004: 169-173.
- [7] 陈冰冰, 魏婧, 姜福英, 等. 应用型本科高校师资不稳定的对策研究[J]. 中国管理信息化, 2015(4): 224-225.

应用型本科高校教育教学研究

应用型本科高校“双师双能型”

师资队伍建设

张小怡*

李克强总理在 2015 年的《政府工作报告》中明确指出:“全面推进现代职业教育体系建设。引导部分地方本科高校向应用型转变。”根据国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19 号)“专科高等职业院校不升格为或并入本科高等学校”的原则,教育部 2014 年已着手试点本项工作,引导普通本科高等学校向应用型高等学校转型。2015 年 10 月底,教育部、国家发改委、财政部联合下发《关于引导部分普通本科高校向应用型转变的指导意见》,加快应用型人才培养的高等教育发展战略开始进入实施阶段,为社会培养数以亿计的应用型人才正在变成高职院校、普通高等学校、重点高等院校的共同目标和职责。

一、转型要求应用型高校重新规划师资队伍建设

与发达国家相比,我国的职业教育在中等教育、高等教育、研究生教育阶段所占比重分别为 44.5%、39.5%、30%,而发达国家的指标均占 70% 以上^[1]。我国经济进入新常态时期,大力发展现代职业教育是大势所趋。大众创业,万众创新,是社会的需要,是经济发展的需要,而创新的主体主要是符合社会需求的应用型人才。作为培养应用型人才的高校必须主动适应社会发展新常态,系统制定较为合理的、符合应用型人才目标的教师标准,重新规划师资队伍建设,培养出社会需要的有用人才。

二、“双师双能型”师资队伍现状和困惑

(一)“双师双能型”的定义

教育部在 20 世纪 80 年代提出“双师”概念,主要是针对高职院校教师提出

* 作者简介:张小怡(1965—),女,安徽合肥人,铜陵学院人事处副处长,副研究馆员。

的要求。2014年年初,国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》中,从现代职业教育的角度,仍然提的是“双师型”;2014年3月,教育部《关于地方本科高校转型发展的指导意见(征求意见稿)》提的还是“双师型”;2015年10月21日,教育部、国家发改委、财政部联合下发的《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》中提出“双能双师型”。“双能型”教师概念是安徽省教育厅厅长程艺同志在2010年提出的,“双能型”师资队伍就是具有培养应用型人才的能力和具有产学研合作的能力。安徽省教育厅高教处处长储常连同志在《安徽省应用型本科高校联盟专业建设研讨会上的讲话》中重申并进一步解释:“双能”就是在“双师”的基础上具有产学研合作的能力,具有技术研发的能力。

笔者认为,“双能双师型”的概念更符合应用型高校的实际。应用型高校所需要的教师不仅仅是通过考试取得一个资格证书,而是确实具备产学研合作的能力,具备能够指导学生实践、指导学生创新创业的能力。

(二)“双师双能型”师资队伍现状

以铜陵学院为例,在此方面学校起步较早,2009年就提出进一步强化“应用型”师资队伍建设的意见,而且从2009年开始便选派中青年骨干教师到企事业单位挂职锻炼,努力建设一支师德高尚,具有较高理论教学水平和较强实践能力专兼结合的教师队伍,使“应用型”教师所占比例达到60%以上。由于当时没有对“应用型”教师制定相应的标准细则,对到企事业单位挂职教师的考核方面落实不够,实际效果还有待提高。

(三)“双师双能型”师资队伍建设的困惑

1. 标准的模糊

什么样的教师是“双师双能型”教师?目前,国家教育部没有具体标准,各级教育主管单位也没有具体的实施细则,各位专家、研究者也是各有高见,有“双证书”“双职称”等观点^[2],但基本上都围绕提高实践能力来展开。铜陵学院2014年出台的《“双能型”教师队伍培养暂行办法》,认定“双能型”教师的条件有6条,概括起来是:考证、挂职、主持横向课题、在企业从事过技术性工作、获得教学效果奖等。但对如何考评实践能力却没有具体规定。

2. 过程难以落实

首先,选派教师到企事业单位挂职工作有待进一步夯实。学校规模急剧扩大,对于师生比严重不均衡的新升本院校来说,学生多,教师紧缺,导致教师教学任务过重。学校实行绩效工资以后,多上课意味着收益多,对于学生多教师少的教学单位,选派教师到企业挂职的任务难以落实。有的二级学院为了完成学校安排的任务,选派刚来学校报到上班、没有教学任务的新教师去企业挂职;