

四力驱动:新建本科院校双能型师资队伍建设的举措

陈以藏*,刘鑫*

摘要:新建本科院校要取得向地方性高水平应用型大学的转型,师资队伍的转型,即由学术和教学型向教学和实践应用型的双能型师资的转型是不可或缺的条件之一。由于制约教师转型的因素不同,实现双能型师资队伍建设的举措也非单一。用内外四个驱动力的方式,同时配之以其他举措,来促进新建地方本科院校的教师向双能型的转型发展。

关键词:双能型师资;新建本科院校;师资建设;教师转型

近年来,我国不少新建本科院校开始由原先的模仿学术型综合性大学向应用型本科高校转型,并采取了众多举措来保障转型的成功。然而,新建本科院校顺利转型中的一个重要因素就是教师能否先行转型,因为教师是高校教育目标的组织者和实施者,更是专门人才的培养者,在教育教学中起着主导作用。教师决定着教学活动的成败,也决定着培养人才的质量。高校中的教学过程,从教学大纲的制定、教学内容的选择、教材的编写,到课堂讲授、实验、实习、毕业论文(设计)等几乎所有教学环节的具体组织和实施,都是教师在其中起着主导作用。由于受传统的学术教育的影响,地方本科高校教师对于本学科的专业理论知识掌握得扎实,相对而言,较为缺乏将这些理论知识运用于实践的能力和技能;有较高的理论研究水平但开发和应用水平相对较低。相应地,这些教师在高校的教学中偏重理论知识的传授,而对于指导学生的实践教学则显得力不从心。简言之,在新建本科高校的教师队伍中具有行业背景且有着丰富实践经验的教师寥若晨星,这样的师资队伍的结构和配置无法满足地方本科高校向应用性方向转型发展对师资的现实需求。因此,地方新建本科高校要取得转型的真正成功,必须先要使教师由教学科研型向“双能型”的转型成功。

所谓“双能型”教师就是教师既掌握专业知识,能够有效地从事专业理论的教学,又能动手操作的具有实践教学能力的教师。虽然对于双能型教师的标准仍存在着争议,但一般认为除了能够从事本科高校的本专业的理论教学之外,取得了国家人力资源和社会保障部门颁发或认可的(执业)资格、技能鉴定及考评员等中级及以上证书者,且能够对于本专业的学生实践中能够胜任对学生开展的实践能够进行有效的指导,就被认为是双能型教师。倘若只拥有证书,但在实践教学中不能对学生进行有效的教学指导,显然不具有双能型教师的特质。

一、影响双能型师资队伍建设的因素分析及举措

虽然影响教师向双能型转变的因素较为多样,但总体来说,有以下四个重要的因素存在。倘若能将这四个具有消极因素转化为推动双能型教师建设的积极因素,化阻力为动力,双能型师资队伍的建设问题很有可能会迎刃而解。

(一)以职称晋升制度作为双能型师资队伍建设的外在牵引力

应用型本科高校的教师虽然从事着教书育人的工作,但不可否认几乎所有的教师均在为自己

* 陈以藏,男,安徽六安人,皖西学院副教授,研究方向:外国教育、比较教育;刘鑫(1966—)男,安徽六安人,皖西学院教授,研究方向:高等教育。

基金项目:安徽省教育厅2014年教学研究重点项目“应用型本科高校师资队伍转型发展的研究”(2014jyxm294)阶段性成果。

的职称而奋斗着,换言之,职称的晋升成为工作努力的最大目标,也是教师的最重要的前进的动力。职称的晋升政策深刻地影响着教师自我提升的方向,它也是教师由教学和学术型向双能型转型的重要的指挥棒和牵引力,在教师的转型中起着关键性作用。新建本科院校在本科办学的过程中,竭力向传统的学术型大学学习和看齐,因此,这些新近本科高校的教师职称晋升政策也与学术型大学的教师职称晋升政策一样,虽然也有教学的指标要求,但更强调的是科研成果的数量和质量,从而使得新建本科高校的教师在日常的工作中,将学术研究放在最重要的位置,花费大量的时间和精力去从事科研,去从事论文的写作和课题的申报,从而使得教学工作处于次要的地位。此外,这些新建本科高校教师也是从学术型大学毕业而进入高校的,这些教师的技能性教学,尤其是指导学生的进行实际操作的实践教学水平显得极为薄弱,因而在实际的教学过程中,只能进行理论知识的传授,而无法指导学生将理论知识运用到实践中,这种教学的实际是与应用型本科高校的办学方向相去甚远。不言而喻,这样的教师职称评定政策只有利于学术型教师队伍的发展而不利于双能型教师队伍的建设,进而也不利于新建本科院校向应用型院校的转型发展。

基于此,省级教育行政部门可以在教师职称评定政策上进行相应的改革:首先对教育行政部门所属高校进行划分,分类发展。与此相配套的是,在教师的职称晋升政策上进行改革。对于学术型大学的教师职称晋升,在注重教学的同时应侧重于学术研究;而应用型高校教师的职称晋升在注重学术研究的同时,要侧重于教学,尤其是实践教学。用指导学生的技能竞赛作为应用型本科高校教师的重要的职称晋升指标之一,以此来引导应用型本科高校教师自觉地朝双能型教师发展。这样,各个高校就能达到分类发展的目的,同时应用型本科高校的转型以及教师向双能型的转型就有可能比较容易实现,也有利于应用型人才的快速培养。

(二)以教材的变革作为双能型师资队伍建设的重要驱动力

地方性应用型本科高校的办学定位决定了高校的课程设置。“培养应用型创新人才不能沿袭

传统的课程体系,而需要构建充分反映社会需求,满足地方、行业对人才需求的应用性课程体系。构建应用课程体系必须注重基础理论教学,拓宽学生的专业知识面,同时要高度重视实践性教学环节,加强基础理论教学与实践应用的相互融合,通过实践项目提高学生解决实际问题的能力。”

由于受传统的学术型综合性大学的影响,新建本科院校所开设的专业和课程基本上沿用的是综合性大学的专业和课程,这些专业和课程培养的目标是学术型和研究型高级人才。这种课程模式注重的是学科知识的理论性和系统性,以便所培养的学生能够从事更高深的学术研究,故此,传统的学术性精英教育的课程理念、课程设置、课程内容以及课程的评价都是为精英教育服务的。而应用型高校要培养的是应用型人才,强调的是毕业生将理论运用于实际工作中的操作技能。因此,培养目标不同,学术性大学和应用性大学在课程的理念、内容和评价方面就有,也应该有较大的区别。

传统的学术型大学的课程体系侧重的是理论教学,若应用型本科高校的课程仍沿袭或使用传统的学术型大学的课程体系,则双能型师资队伍就很难顺利建成。也因此应用型院校就难以顺利建立和发展,应用型本科院校的转型就很有可能化为泡影。因此,应用型本科院校在课程体系的构建上,既要吸收综合性大学课程体系的精华,也要开创自己的课程体系和课程内容。应该鼓励学校与行业、企业等共同制定人才培养方案、建立科学合理的课程体系和各科的课程教学大纲,其专业设置和课程计划应该具有较强的行业针对性和社会适应性。在课程内容上要形成与应用型本科办学方向一致的课程,要侧重于应用性和实践技能。鼓励应用型本科高校的教师根据人才培养目标、课程编写规律、社会行业发展需求以及学生的实际来编写适合应用型本科高校学生的教材。由于应用型人才既要有宽厚的理论基础,又要具备较强的动手能力,因此应用型本科高校需要一套既不同于学术性大学的理论体系教材,又不同与高职高专的工作体系教材的知行体系教材。这种知行体系的教材“是将理论知识和实践知识有机融合起来,在理论知识和实践知识的循环往复中发挥促进掌握理论知识和培养动手能力的作用。”

由此观之,应用型本科高校的知行体系教材既注重对学生的理论知识传授,更注重对学生实践技能的培养。而应用型本科高校教师在使用这样的知行体系教材,就不得不注重自身实践技能的提升,否则就难以胜任教学的实际需求,以教材的变革作为驱动力,来驱使着教师向双能型的转型发展。

(三)以教学评价作为双能型师资队伍建设的强调控力

作为现代教育教学管理的关键环节和重要机制、保证教育教学系统正常运行、促进教育教学系统不断优化的教学评价,对教育教学具有判断、导向、改进和激励的功能,也是促使调动教师内在积极性、实现自我价值的推动力和调控力。科学的教学评价可以为他们指明前行和发展的目标和方向,也可以使教师,包括学校的管理者更清楚地看出自身工作的不足并设法改进它。激励他们不断地去克服缺点、改正错误,发愤进取。

教学评价是双能型师资队伍建设的有力推动力,它对教师教学的科学评价为教师能够明确自己教学的优点和不足,指出了教师努力的方向,这种教学评价也是教师自我发展自我提升的重要的调控力和推动力。简言之,教学评价是教师自我发展的一种重要的激励机制。科学合理地利用此机制,可以促进教师的专业发展,促进教师的自我完善。科学的评价对于提高学校的办学水平,提高培养应用型人才的质量,具有重要的意义。

新建本科院校已经建立起了教学评价系统,在学期结束后,由学生来对授课教师的教学进行评价。除了学生对教师的教学进行评价之外,还有教师的同行评价和领导评价。一般地,学校要将教学评价情况告知授课教师,以此作为授课教师调整或改进教学的参考和依据。因此,在教学评价的内容和评价体系中,可以将指导学生的实践教学、实验的开展以及实习的进展情况,作为教学评价的重要内容和较高分值,使教学评价与应用性大学的办学方向和人才的培养目标一致起来。这样就有利于教师向双能型的转型发展。这样的教学评价能够唤醒教师转型发展的自主性,使之成为教师的自觉。由此,教师转型发展的取向就成为转型的动力。

新建本科院校可以充分挖掘教学评价系统的潜力,合理和科学地利用教学评价的优势和动力来促进教师教学能力的提升,并向双能型的转型。高校的教师发展中心在制定授课教师的评价标准时,与各个专业教师和学科带头人、行业专家等进行磋商,并根据各个教学课程的特点,突出教学中教师指导学生的实践教学技能的评价、指导学生的实验评价和实习评价,制定一个科学合理的各课程的教学评价标准,以此来引导教师自觉地向技能应用型转型。在教师的转型发展中,高校的教师发展中心可以为教师提供科学合理的建议和意见,积极为教师的发展提供帮助,或由学校派员到企业进行学习或实际锻炼。同时,教师发展中心也可以聘请企业专家来给相关的授课教师进行具体的实践技能的指导。

教学评价的目的是调控教师的教学、改进教师的教学工作,促进教师的教学发展和改进,其最终目的是提高教学质量。学生对教师的教学评价要能激起教师对于自身教学的反思并进而成为一种激励,这样才有利于教师向双能型的转型发展。教师发展中心帮助教师设计出发展计划,明确前进的方向,定出努力的目标和实施步骤。总之,将教师发展的自觉行和主动性与外部的帮助指导有机地结合起来,教学评价对于双能型教师队伍建设的推动力才会产生实际效果。

(四)以教师的成就动机作为重要的内在推动力

双能型教师的目的能否达成,离不开教师个人的投入与付出以及投入与付出的程度,而投入与付出,离不开心理动因,因为心理动因推动着教师自觉地去付出投入。这样的付出和投入程度高且才有可能有真正的实效,反之则仅仅成为形式而无双能型的实质。美国心理学家戴维·麦克莱兰(D. C. McClelland)认为,成就动机是个人在从事本身认为重要或者有价值的工作时,表现出力求完美的态度,并在活动中力求取得完满结果的内在驱动力。同时,在任务完成过程中,个体在遇到障碍、困难的时候,能意志坚定地冲破障碍克服困难,力图达成目标的内在倾向。而从根本上影响个人绩效的是诸如“成就动机”等一些可称为资质的东西。换言之,教师个人的成就动机是能否真正成为双

能型教师的重要影响力。个人的成就动机越强,个人的活动效率越高,所取得的成就也就越大。据此,应用型高校应该在双能型师资队伍的建设前,要进行广泛深入的宣传,使教师个体认识到双能型教师对于本人教学的继续以及个人的发展的意义,此外,在学校工作中要充分展现出双能型教师的价值所在。同时,要使教师明确,缺乏“双能”对于自己教学工作的影响。新建本科高校还可设立专门的资金来资助那些愿意成为双能型教师者,这也有利于使教师的个人成就动机由潜在变为现实,由微弱变为强烈。

教师是教学中的重要因素,转型是教师的转型,而教师要实现自身的有效转型,除了外力因素之外,自身的有意识转型是转型能否成功的重要因素。因此,在教师的转型中,首先要是教师认识到转型的重要性和必要性,在此基础上,要使教师把重要性和必要性化作自身的自觉和有意识的行动。需要将外在的推动力和内在的驱动力有机地结合起来。

“双师型”教师的培养处于一种自发、零散的状态。学校层面有关“双师型”教师引进、培养和激励的政策、办法亟待出台,“双师型”教师发展的内在动力和工作热情有待提高。

二、双能型师资队伍建设的配套措施

一切事物都是相互联系的,同样,双能型师资队伍的建设也不能仅考一种方式方法,而需要采取综合举措,协同发挥作用,来达到预期效果和目的。

第一,在双能型教师的建设上,除了以上的举措之外,新建本科院校可以考虑引进曾在正规高校获得硕士或博士学位的研究生,毕业后已经在企业工作3年左右,而现在又愿意到高校从事教学工作的科技人员;或者具有企业经验和经历、且具有相关技能证书的持有者作为本校的引进人才,充分发挥其技能优势,采取传帮带的措施,引领和指导本专业领域的教师的转型发展,尤其是

年轻教师向技能型教师的转型。

第二,学校在招聘教师时,对于具有同等条件下,可优先录用具有技能经验的人才,在聘用的开始就引导教师向双师型方向发展。

第三,应用型本科高校要加大与地方企业的联系,积极促进产学研的深入合作。对于已经在校的中年和年轻的教师,学校要与企业积极合作,将教师送出去的形式,到企业挂职锻炼,从而获得实践技能。不断丰富行业知识,提高应用能力,适应地方本科院校的转型发展对双能型教师队伍的需要。“学习所教专业在生产实践中应用的新知识、新技能、新工艺、新方法;结合企业的生产实际和用人标准,不断完善教学方案,改进教学方法,积极开发校本教材,并通过考核提高教师下企业顶岗实践的实效。”

第四,学校要积极聘用优秀企业技术人员和管理人员担任学校的兼职教师。

美国哲学家威廉·詹姆士曾说过,几乎没有人在处理问题和对付生活的挑战时能发挥自身潜能的10%以上。尽管对于潜能比例数的说法众说纷纭,但几乎无人对此观点持有异议。物理学中的惯性定律告诉人们:如果没有外力的推动,静止的物体仍然保持静止。人人都有路径依赖的心理和习惯,教师具备单一的理论教学和学术是一种习惯,要使教师向既能教学,又能有效指导学生的实践的双能型教师的转型,就要克服原有的习惯;而克服原有的习惯,外来的动力和内在的动力同样不可缺少。故此,“四力驱动法”是教师转型发展的重要举措。

参考文献

- [1] 潘懋元,车如山. 略论应用型本科院校的定位[J]. 高等教育研究, 2009(5).
- [2] 潘懋元,周群英. 从高校分类的视角看应用型本科课程建设[J]. 中国大学教学, 2009(3):4-6.
- [3] 郭莹. 地方本科高校转型发展背景下的双师型教师队伍建设[J]. 科教导刊, 2014(12):87-86.