

实施“双培双带”双师型教师队伍的建设

隋 静

(山西大学 商务学院, 太原 030031)

摘要:独立院校学生的培养目标设定为应用性人才,应用性人才的培养需要专业技能水平和实践教学能力都强的“双师型”教师。而目前独立学院的“双师型”教师比例偏低,办学特色也不够鲜明。所以独立学院要充分认识到“双师型”师资队伍建设的紧迫性和重要性,加强“双师型”教师队伍的建设,拥有一支质量过硬的“双师型”教师队伍。

关键词:双师型教师;双培双带;双导师制

中图分类号:G645 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2011)10-0126-04

师者,传道授业解惑也。教育大计、教师为本。教育质量的高低在很大程度上取决于教师的素质和水平。国际 21 世纪教育委员会向联合国教科文组织提交的《教育——财务蕴涵其中》报告指出:“我们无论怎样强调教育质量或者教师质量都不过分”。著名的高等教育学家伯顿·R·克拉克曾对高等学校教师的工作有过总结:“如果说木匠的工作就是手拿榔头敲打钉子的话,那么教授的工作就是围绕一组一般的或特殊的知识,寻找方式扩大它或把它传授给他人。”

在我国,“双师型”教师的概念带有中国化和教育行政命令。我国政府首次提到“双师型”教师的是原国家教育委员会印发的《关于开展建设示范性职业大学工作的原则意见》(职教[1995]15号),提出“有一支专兼结合、结构合理、素质较高的师资队伍。专业课教师和实习指导教师具有一定的专业实践能力,其中有三分之一以上的‘双师型’教师”。它标志着对“双师型”教师及其队伍建设的研究已经上升到了国家政策高度。1998年,国家教委首次在《面向 21 世纪深化职业教育教学改革的意见》中明确提出将“双师型”教师队伍确定为我国职教师资队伍建设的目标。1999年《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》进一步明确要求:必须加快建设兼有教师资格和其它专业技术职务的“双师型”教师队伍。

“双师型”教师的主要是针对中等和高等职业教育而提出来的。独立学院是具有中国特色,介于普通

高校与高职院校之间,以新机制和模式办学的高校,其师资队伍的建设具有特殊性。独立院校学生的培养目标是地方培养应用型人才,应用性人才的培养需要专业技能水平和实践教学能力都强的“双师型”教师。而目前独立学院的“双师型”教师比例偏低,办学特色也不够鲜明。所以需要加强“双师型”教师队伍的建设。独立学院要充分认识到“双师型”师资队伍建设的紧迫性和重要性,拥有一支质量过硬的“双师型”教师队伍。

1 “双师型”教师的界定

在我国,“双师型”教师的概念提出已 20 多年,其提出的背景是在以往职业教育中重理论知识传授、轻实践能力培养,师资队伍建设和评价上偏重理论水平的情况下,为了强调实践性教学环节的重要性,促使理论教学和实践教学正确定位,有机结合,适应以能力培养为主线的执教理念而提出的^[1]。

目前,关于“双师型”教师的内涵的研究在教育界还没有形成一种统一的认识。对“双师型”教师的界定仍有多种说法,如“双证书”说、“双素质”说等等。纵观人们对“双师型”教师理解,对其内涵的界定基本有二点:第一,认为教师既能从事理论教学,也能从事实践教学;第二,认为教师既能担任教师,也能担任专业技术人员。从上述两点来看,作为一名“双师型”教师,一是要有扎实的理论教学功底,运用现代教学方法,将知识传授给学生;二是要有现代企业生产、管理的实践,将实践知识与能力吸收内化,在授课和指导实习中有效地传授给学生。因此,“双师型”教师的

收稿日期:2011-07-18

基金项目:山西大学商务学院科研基金资助项目(ZB2009003-1)

作者简介:隋静(1966—),女,河北承德人,山西大学商务学院会计学院,副教授,管理学硕士,研究方向:财务管理。

内涵应理解为是“人格引导之师”、“专业知识之师”、“专业技能之师”、“职业指导之师”的有机融合。

2002年,教育部办公厅《关于加强高职(高专)院校师资队伍建设的意见》(教高[2002]5号)和2004年教育部《高职高专院校人才培养工作水平评估方案(试行)》中,明确提出了“双师型”教师的“双师素质”标准:既具有讲师(或以上)教师职称,同时又有本专业的中级或以上技术职称,或五年以上本专业一线实际工作经历,或参加过专业技能培训合格的,或主持实践技术研究或应用的“双师型”教师的内涵。

“双师型”教师是根据职业教育培养应用型人才的需要,对专业课教师提出的发展目标。根据以上观点的合理成分,笔者认为“双师型”教师是在高等职业教育中有较高的教育教学水平、较强的科研能力和实践工作能力;拥有高等学校讲师及以上职称,并取得相应的行业中级以上专业职称或行业特许的职业资格,经常性地参与专业实践活动并取得良好业绩的专业教师。从内涵上,“双师型”教师应具备教师的基本的知识结构和能力结构,同时,“双师型”教师又是教师中的特殊部分,必须有特殊的知识与能力结构。

2 目前独立学院“双师型”教师的现状

众所周知,独立学院的起步较晚,体现服务地方的办学特色。新的办学理念、新的办学模式、独特的人才培养目标,以及面临的招生、就业难的局面,都是独立学院这一新生事物的特殊之处,这些都和独立学院的教学质量息息相关。独立学院对教师的培养沿袭一般高等院校的模式,造成独立学院“双师型”教师比例偏低,办学特色不够鲜明。独立学院要生存要发展,必须提高教学质量,拥有一支高水平的师资队伍是独立学院发展的核心竞争力。

为实现其培养目标,独立学院的师资应该具备理论与实践的双向能力,特别对专业教师而言。以山西大学商务学院为例,我们可以将专业教师分为以下三个类别:

第一类,学院原有的教授、副教授。这部分教师占的比例不大。主要是有长期教学经验,理论水平较高的老教师组成。但都存在着实践经验陈旧老化,动手能力差的问题。其主要任务是对青年教师做好师资的教育培养和队伍的建设工作。

第二类,引进社会上的注册会计师、会计师、工程师等。这部分教师占的比例不大,且有一部分为兼职教师。近几年我院在社会上引进了一些注册会计师、会计师、工程师等专兼职教师,以充实教学队伍。企业界人士生产、管理实践经验丰富,在教学上可以培

养学生的实践能力,兼职教师的聘用无疑能够大大提高办学效益,但缺乏理论教学经验。

第三类,学院成立以来招聘的青年教师。这部分教师占有了很大比例。学院成立以来,从本科生到研究生招聘了大量的青年教师。对于刚毕业的新教师教学经验与实践经验都比较缺乏,一方面是由于独立学院工作的青年教师多数是非师范院校毕业的学生,他们基本上没有教学方面的经验积累;另一方面,很大一批独立学院青年教师都直接从高校走进高校,虽然他们的角色从学生转变成教师,但由于专业实践和教学两方面的经验均缺乏,故在教学过程中很容易出现就事论事的现象。^[2]需要在今后教学中进行充实。

从上面的实际情况看,教师主要以理论型师资为主,具有实践背景的高素质师资偏少。随着学生数量的逐年增加,“双师型”师资队伍数量严重短缺,尤其是专业基础课、专业课,以及新办专业的师资队伍状况不容乐观,这已经成为制约学院办学的一大瓶颈。目前“双师型”教师的现状为。

2.1 教师队伍结构不合理,且呈多元性

师资队伍结构的不合理突出表现在教师的职称结构、年龄结构、学历结构上。概括起来,目前学院教师队伍结构主要问题表现在金字塔结构,且呈多元性。

1)职称呈金字塔且多元结构。目前具有副高以上职称的偏少,讲师及其以下职称的偏多。2005年,教育部要求我国教学科研型学校,教授、副教授要达到55%;以教学为主的本科院校教授、副教授占30%~40%。独立学院教授、副教授的比例也应达到35%,但目前我院的状况却是初中级职称80%以上。专任教师职务结构目前呈金字塔结构。^[3]且职称呈现多元性,如教授、副教授、讲师、高级会计师、工程师等。如果按学院目前的“双证”说,“双师型”教师只占到16.93%。

2)年龄呈金字塔结构。35岁以下的年轻教师比例较大,占到61%,老教师的比例相对较少,占到18%。老教师教学经验丰富但实践教学能力欠缺,而年轻教师的教学经验尚少,实践能力不够。

3)学历结构平衡。学院经过数年的发展,教师基本上都具有了研究生学历,但博士生极少。

2.2 师生比严重失衡,实践教学教师短缺

山西大学商务学院近15000名学生,专兼职教师近800人,师生比严重失衡,导致许多教师忙于应付繁重的理论教学任务,很难抽出时间到企业去进行实践活动。加之许多年青教师从学校毕业出来就走

上讲台,直接就实现了学生到教师的角色转换,欠缺作为教师还应具备的教学经验、实践知识和教学方法,难以达到理论与实践结合模式下的教学要求。受自身知识与能力结构的制约,很难培养出高素质的应用型人才。所以不仅需要引进一批熟悉前沿科学、掌握先进理论的教授和学者,更需要配备一大批既有较高学术素养又有较强实践工作能力的“双师型”教师。

2.3 校外实训基地不少,但利用率不高

实践教学要求教学与企业生产、管理紧密结合,尽量减少“黑板上种庄稼”的现象,建立校内外的专业实习基地与教育实习基地是很好的途径。如学院会计学院建立了 19 个校外实习基地,从比例上看不算少,但教师和学生真正到实习基地参与实践的机会有限,多数流于形式,多数企业基于实际生产管理的考虑,不愿意接受教师来企业实践。

教育部《关于规范并加强普通高等学校以新的机制和模式试办独立学院管理的若干意见》明确规定独立学院的发展必须坚持四个独立“独立校园、独立财务、独立师资和独立的教学管理”,独立学院要生存和发展必须建立自己独立的专职教师队伍。独立学院的教师不能仅仅满足于教学,而要教学、科研、实践三条腿走路,更好地达到应用型人才培养目标。

3 “双培双带”双师型教师队伍建设的思考

在经典教育学理论中,有这样的描述“当教师把教书作为谋生的手段时,他已经不是教师了”。教育家第斯多惠说过“如果一个人自身没有得到很好的教育、培养和发展,就不可能教育、培养和发展别人”。所以教师业务能力的提高,师资队伍建设的的重要内容,也是提高教育教学质量的重要保证。

3.1 国内外“双师型”教师的培养

我国最早提出“双师型”概念的研究者是王义澄先生。1990 年他在《建设“双师型”专科教师队伍》一文中提出通过 4 条途径,即参与学生实习过程、选派教师到工厂实习、参与重大教学科研工作、多承担技术项目等,进而从能力和素质上达到“双师型”教师的要求。贺文瑾等人认为,应形成“大学—高职学校—企业”三元合作培养模式,培养适应市场需要的职教师资。刘勇认为,为了使专业教师队伍具有“双师”特征,应建立结构型教师团队。该结构包括两个方面:一是指专业教师队伍中理论型教师与技能型教师及“双师型”教师应保持合理的比例;二是双素质教师的类别结构、层次结构。类别结构是指“双师型”教师中兼职教师占“双师型”教师总数的比例;层次结构是指“双师型”教师中不同经历、不同水平者应形成一定的

梯队,该梯队具有动态性、开放性。徐平利认为,在培养“双师型”教师的过程中,学校和企业存在着社会责任感低、合作意识差、政府协调不当的问题。院校培养目标不到位、培养模式不科学、培养课程不合理,是教师难以具备“双师”素质的原因。主张改变学校本位的“校企合作”思维模式、僵死划一的课程内容、教学方式等,建立工学互动组合教学团队。由学校和企业两支力量组成的团队是互动、合作、利益共享的关系,政府通过立法或颁布政策承担协调企业和学校的关系,为二者找到利益双赢的平衡点。

在美国“双师型”教师全部来自经历企业实践或者正在企业中工作的实践家,职业教育新任教师必须尽快达到技术性和实践性能力的要求才能成为“双师型”教师,1993 年在四年制大学开课的兼职教师占 32%,两年制学校占 60%。德国创造了作为世界职业教育楷模的“二元制”体系。日本的“双师型”教师被称为“职业训练指导员”,是具有技术专业和教育专业双学士学位的教师。日本国立大学兼职教师占 31.38%,私立大学占 46.4%,兼职教师已反客为主。澳大利亚高职院校的教师主要从具有实践经验的专业技术人员中招聘,必须具备 3 至 5 年的行业工作经历,并持有职业技能四级证书。英国的“三段融合”职业教育师资的培养模式,即职前培养、入职辅导、职后提高。

为地方经济和社会发展培养本科层次应用型人才的教学型高校,是独立学院在多年的摸索中逐渐达成共识并得以不断强化和巩固的办学定位。应用型人才培养需要教师既懂理论又懂实践,熟悉专业应用岗位操作知识和环境,近几年高校毕业生存在着就业的“怪圈”:即高校毕业生就业难,但高技能人才短缺。培养一支教育观念新、创新意识强、师德高尚、理论与实践水平高超的“双师型”教师队伍作为山西大学商务学院学院的第一要务。要真正让“双素质”或“双证书”的教师成长为“双师型”教师,在专业理论知识和专业实践能力上应呈现整合的“一”,而不是目前的“双”。就必须让专业教师积极参与企业实践;接受较长时期的专业培训;深入企业挂职锻炼等,并建立长效的培训制度。

3.2 实施“双培双带”双师型教师队伍的建设

“双师型”教师队伍水平的提高,必须走产学研一体化的道路,必须与企业先进技术和现代管理紧密结合,这已在教育界达成共识。教师队伍的主体是中青年教师,他们处于事业发展和学习成长的最佳年龄段。应围绕什么样的教师是“双师型”教师 and 如何培

养“双师型”教师两个核心问题来建设双师型教师队伍。建立“以培养本院中青年教师为主,引进和聘请兼职教师为辅,产学研相结合”的“双师型”教师培养模式。笔者在这里提出“双培双带”培养“双师型”教师培养模式——即对年青教师实行“双导师制”。“双导师制”的含义就是一名年青教师有两名导师:主导师和副导师。

在校内为青年教师配备校内导师,校内导师一般由资质老的教授、副教授担任,校内导师的选聘应从专任教师中选拔,选聘时强调师德与专业学术水平。要求导师必须具有扎实的专业知识与合理的知识结构,学术上有一定造诣,高度的责任心。校内导师的主要职责侧重于培养中青年教师的专业知识能力和执教能力。

在校外为青年教师配备校外导师,校外导师一般由企业的总会计师、会计师、工程师等担任。校外导师从实务单位中业务素质高、专业知识丰富、工作能力强、职业道德好的业务骨干中(一般应具有中级以上职称)选聘,校外导师应是作为学院实习基地的企业事业单位中的具有丰富实务经验和较高理论水平的专业人员。学校与校外导师及所在单位签订协议,规定各自的权利与义务,以保证校外导师指导工作的顺利进行。校外导师的主要职责侧重于培养年青教师的专业实践能力和应用能力。

学院还应注重科研在“双师型”教师培养中的作用。要鼓励教师与校外导师合作开发与企业结合的横向技术应用项目,在促进教师学术水平提高的同时,为专业教学改革提供第一手资料。“双导师制”可以使青年教师将高校的理论有效地应用于企业实践,

实现了“产、学、研”的有机结合,只有在企业进行实践,教师才能实现理论研究与企业实践相结合,才能成为真正的“双师型”教师,才能培养出适应企业需要的学生。

4 结 束 语

总之,师资队伍建设是山西大学商务学院一个长期的、战略的问题,同时也是一个现实的问题。应结合现有师资结构和师资队伍建设规划,逐步制订和完善师资培养政策,明确培养目标、培养方向、培养方式等,促进现有师资队伍的良好发展。树立“以人为本”的管理理念,建立“双师型”教师的激励机制,加强教师文化建设。根据人才培养目标和实际需要,积极探索建立产学研合作的职能机构,为“双师型”师资培养提供更多平台,并将之付诸于实践,这样才能为社会培养出大批高素质和高技能的应用性人才。

参 考 文 献

[1]肖玲君,宋魁.论“双师型”教师概念研究的误区[J].中国成人教育,2008(2).
[2]邢艳春,独立学院师资队伍建设问题研究[J].科教论丛,2009.
[3]周兆农,刘春香.关于独立学院师资队伍建设基本要素的分析[J].黑龙江高教研究,2006(1):109.
[4]乔慧敏.精心打造会计专业“双师型”师资队伍[J].中等职业教育,2010(6):8-9.
[5]强桂凤,查志刚.以财会专业教师为例谈高职院校“双师型”教师的认定、培养及评聘[J].教育与职业,2010(33) 53-55.
[6]小明,朱雪梅.“双师型”教师队伍建设的影响因素与模式探讨[J].高等工程教育研究,2006(4).

The “Double Training and Double” Dual-qualified Teachers Team Building

SUI Jing

(Shanxi University of Business,Taiyuan 030031,China)

Abstract: Independent college student cultivation goal setting for applied talents, cultivate the applied talents in need of professional skills and practical teaching ability are strong“ double type” teachers. While the present independent institute’s“ double type” teachers’ low ratio, characteristics of running a school is not very also bright. So the independent colleges should fully realize the“ double type” teachers team construction of the urgency and importance of“ double type”, strengthening the construction of teachers, has an excellent quality of“ double type” teachers.

Key words: double-qualified teachers; double training and double; double tutorial