

地方高校教师培养探讨*

何 源 彭巧荣

(黄冈师范学院, 湖北 黄冈 438000)

摘 要:近年来,高等教育普及化,全国各地的高校都在纷纷强化高校教师队伍建设。但由于地方高校的定位受限,地方高校教师队伍建设因此受到影响。基于地方高校教师培养的时代意义,认清地方高校教师培养面临的困境,并以此提出地方高校教师培养的具体路径,将有助于提升地方高校教师的综合能力。

关键词:地方高校 教师队伍建设 双师型教师

中图分类号: G642

文献标识码: A

文章编号: 1003-9082(2022)07-0203-03

引言

地方高校教师培养是时代发展的现实需要,是教育强国的必然选择,也是教育事业高质量发展的需要。一些地方高校教师培养过程中,正面临教师来源单一、教师实践基地有限及缺乏人才培养条件等困境,如何根据地方高校教师培养面临的困境,依据地方高校教师培养的现实情况,提出相应的路径及措施,是地方高等教育建设的重点和难点。

一、地方高校教师培养的时代意义

1.是时代发展的现实需要

地方高校教师培养是时代发展的现实需要。中国共产党第十九次全国代表大会报告内容“优先发展教育事业,培养高素质教师队伍”以及教育等五部门提出《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》的精神,可以看出要基于新的教育体系,提高对地方高校及地方高校教师培养的重视程度,促使地方高校教师及时获取相关信息及资源,帮助教师在教书育人时全面提升学生的学习水平和综合能力。新时代背景下,地方高校教师将有更加便捷的渠道来获取海量信息资源,教师只需根据自身的专业水平,从中汲取有效信息资源并加以应用,便可充分提升教育教学能力。适应时代发展的现实需要,提高对高等教育,尤其是地方高等教育的关注和重视,有利于从根本上推进全国各地高校教师队伍建设^[1]。

2.是教育强国的必然选择

地方高校教师培养的时代意义还体现在它是教育强国的必然选择。2021年教育部等六部门发布《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中指出:“坚持兴国之基强师,深刻认识教师队伍建设的重要意义。”全面提高高等学校教学质量,对地方高校教师进行培养符合当代强国建设的发展需要。教育强国战略的实行并非一蹴

而就的,地方高校需要协同参与其中,通过各项措施来提高地方高校教师综合能力,让教师以丰富的专业知识储备及扎实的专业技能来将相关知识传授给学生,促成高质量的高等教育并最终建设成为现代化教育强国。

3.是教育事业高质量发展的需要

新时代背景下,我国不再单一强调物质生活的满足,而是追求高质量的高等教育。教育部等部门印发《新时代基础教育强师计划》(教师〔2022〕6号)文件指出要加快构建现代教师队伍治理体系,提升教育教学水平。教育事业必须关联现代化信息技术,实现教育理念及教育制度的全面改革。现代化教育教学模式强调地方高校教师培养是在改革攻坚的关键时期,注重对地方高校教师人才的培养,确保地方高校能够推进双师型教师队伍建设,促使地方高校教师能够肩负新的使命,切实完成新阶段的人才培养任务,从而共同造就高质量的地方高校教师队伍,以地方高校教育事业高质量发展推进全国教育事业高质量发展^[2]。

二、地方高校教师培养面临的困境

1.地方高校教师来源单一

教师的应用实践能力有限。对比分析部属高校与地方高校教师资源状况发现存很大差别,地方高校教师资源较为薄弱,有待补充培养。根据教育部官网地方高校的教师招聘受招聘时间、教师资格、职称、学历、科研、薪资等多方面的限制。从现阶段来看,地方高校教师多是应届研究生和博士生,基本上以来源学校为主,来源于社会的比例非常少,流动机制整体不够灵活,呈现内部循环的特点。很少有老师是在高校毕业后选择到当地的企业单位工作并积累实践经验的,因此,地方高校教师容易出现理论知识丰富但实践经验紧缺的情况。在地方高校教师培养过程中,地方高校只注重对教师的专业知识及教育教学能力

*项目名称:地方高校缓解教师流失策略研究(项目编号:4921Q254)。

的培养,忽视其实践能力的养成,因此,部分教师在授课时只能将相关理论知识教授给学生,却很难结合具体的工作经验来强化理论应用实践的能力。从地方高校教师角度看,地方高校教师会由于理论能力与实践能力不平衡而出现授课教学上的限制,部分理论知识讲解过于晦涩难懂,学生在理解时容易认知不清。而从地方高校学生角度看,地方高校教师缺乏工作实践经验,学生自然也无从获得丰富的工作实践经验,此时容易出现纸上谈兵的情况^[3]。

2. 地方高校教师实践基地有限

教育部官网统计全国高校2756所,但教育部官网公布的职业教育教师企业实践基地名单仅102个。且大多以校企合作、地方高等院校与普通基础学校合作的形式在企业或者学校开展实践活动。地方高校教师需实现理论能力与实践能力的共同提升,但由于地方高校的教师实践基地有限,不利于地方高校教师队伍建设。一方面,由于地域和经济条件限制,部分校区不具备建设较大的实践实习基地的条件,只能在主校区建设实践实习基地,不同校区的教师和学生参与实践课时需要多地奔走,实际消耗的时间和精力较多;另一方面,地方高校教师的实践基地建设经验短缺,尽管上级与政府部门及学校领导已经筹备资金用于实践基地建设,但由于地方高校缺少建设实践基地的经验积累,容易在建设实践基地时出现基地建设不符合标准、实践实习基地建设部专业等情况^[4]。

3. 地方高校教师缺乏人才培养条件

由于地方高校教师人才培养受其规模和发展水平的限制,多数地方院校选择以引进高学历人才为主。在现阶段,地方高校容易受地域和经济条件限制,缺乏相应的人才培养条件。一方面,学校欠缺规范的人才培养机制,即使地方高校已经投入资金用于教师队伍建设,但只能依托骨干教师的单一力量,地方高校教师培养难以达成预期目标。另一方面,地方高校应根据高校教师培养的实际需求推进教师激励机制和管理机制,但从实际发展来看,部分地方高校在推进教师培养时只抓管理却忽视激励,教师的个人需求未得到充分满足,即使学校努力推进双师型教师队伍建设,也会由于地方高校教师不予充分配合而难达目的。无论是培养制度、激励制度还是管理制度,缺乏人才培养条件的地方高校,很难达到预期的教师培养质量要求,在各类教师队伍建设及教师人才培养活动中会事倍功半,此时的地方高校教师培养自然受到限制。

三、地方高校教师培养的具体路径

1. 引领构建专业教师团队

教育强国战略的实行,要求各地高校能从政策角度,

提高对地方高校教师培养的重视。为推进地方高校教师队伍建设,应引领构建专业教师团队。一方面,地方高校应当认清自身的学校定位,在诸多专业学科中优先选择特色学科,从人力资源及物力资源方面确保该专业教师的专业发展。还要明确地方高校教师培养及专业教师团队构建目标,通过校企合作的方式,提高地方高校教师的工作实践能力。尤其是应用型教师,更是需要结合专业特色,组织开展产品研发及技术创新等相关培训活动,保证地方高校教师在各项教学研讨活动中丰富知识储备并提高专业技能。另一方面,学校在引领构建专业教师团队后,应当基于教学改革与课程创新需求,有效关联学校资源与社会资源,通过学校与企业达成战略合作的方式来制定教师队伍建设标准,对于特殊行业的对口人才培养,更是需要引入行业标准来规范专业教师培养^[5]。

2. 制定合理的人才引进计划

地方高校在人才引进方面存在限制,制定合理的人才引进计划,优化地方高校的人才流通。对于地方高校而言,地方高校在引进人才时,不能只注重教师的学历水平及科研能力,还需在理论上注重对教师工作实践能力的考察。换言之,地方高校教师培养中的人才引进,需要强调理论知识与实践能力的兼容,只具备丰富的理论知识或只具备专业的实践操作能力的教师都不符合地方高校教师队伍建设需求。学校可根据人才引进计划搭配相应的评价和考察机制,通过学校内部考察与企业乃至社会考察相关联的方式,让各类人才都能准确流通至地方高校。对于企业中的高学历、高职称人才也可尝试将其聘用制学校内,以丰富地方高校教师队伍。考虑到企业人才的日常工作比较繁忙,在引进高层次人才时,可能出现人员的工作时间冲突问题,地方高校可通过弹性引用制度,让行业专家作为客座教授或指导教师来为地方高校教师培养提供指导^[6]。

3. 校企合作下开发多元实践基地

地方高校教师培养过程中,实践实习基地的匮乏限制了教师专业实践能力的提升。后续发展,就应基于校企合作,开发多元实践基地。一方面,地方高校可以利用地域特点,在当地寻求校企合作。地方高校应当根据自身的特色专业,在当地诸多企业工厂中,优先选择与专业对口的本地工厂达成战略合作。除了需要基于专业知识储备,加强教学主导型实训基地外,还应该提高对实践项目的重视,让企业单位协同开发实践教学基地。产学研一体化背景下,多元实践基地的开发应当注重校企协同,学校应当充分肯定本地企业工厂对地方高校双师型教师建设的重要作用,同时给予本地企业工厂一定的自主权利,让企业单

位明确人才培养要求,实现高校向企业工厂的人才对流。另一方面,地方高校也应强调校企合作下的校际联合,尤其是对于学校资源相对匮乏的地方高校而言,也可通过本地多所地方高校联合培养的方式来削弱短缺的软硬件资源对双师型教师培养的限制。

4. 增设学科实践项目资源平台

地方高校能笼络当地的各项资源,通过增设学科实践项目资源平台,将更有助于合理配置并利用资源。在增设学科实践项目资源平台前,地方高校需要根据地方高校教师培养的实际需求,明确学校的特色学科,并以特色学科为先行学科来完成学科实践项目资源平台建设试点工作。除了需要有效搜集与之关联的实践项目资源,实现地方高校与本地企业工厂的战略合作外,还需要在此基础上实现产学研合作,保证实践项目资源的整合及利用能够实现最优化。而在完成学科实践项目资源平台试点工作后,地方高校可以根据试点工作效果做出相应的调整,同时增设其他学科实践项目资源平台,通过学科之间资源融通及跨学科资源交互的方式,提高学科实践项目资源平台的应用频次。地方高校除了需要建设相关资源平台外,还应该加强对地方高校教师的系统培养,确保地方高校教师能够熟练应用学科实践项目资源平台,并将相关资源应用至课堂教学及人才培养上。

5. 多措并举培养优质教师

要想有效提高地方高校教师的综合能力,就需要结合各专业学科特点,制定相关培养计划,多措并举,协力培养优质教师。一是可以通过校企合作的方式,让地方高校教师到对口合作的企业参加锻炼,让教师在企业工厂中提高个人专业实践能力,同时也结合自身的理论知识,帮助企业化解技术难题。二是鼓励教师申报特色项目,让地方高校教师在特色项目实践中提高个人能力。对于纯理论型教师,应当强调对其的引导和指导,鼓励其在参与特色项目实践时,能将所学知识应用其中,即使出现理论水平与实践能力不相符的情况,也应在工作实践中努力提高专业技能水平。而对于纯实践型教师,则是需要加强学术指导,丰富其专业知识储备,确保其在工作实践时有相关理论知识作为支撑。三是推进行业交流,优质教师的养成并非易事,地方高校应当促进学校与行业的交流,以行业标准为参考,鼓励教师提升综合能力并向优质教师看齐。

6. 完善人才培养及管理机制

完善人才培养及管理机制,从制度方面保障地方高校教师队伍建设。在人才培养过程中,鼓励地方高校教师深入到各大企业工厂中,通过一线工作来获取实践经验。地方

高校可通过校企共建实验室等方式,为学校教师提供优质的科研平台和创新平台。地方高校还可通过校内组织或校际联合组织教学竞赛的方式,鼓励教师在教学竞赛上分享交流个人经验。由于双师型教师人才管理难度较大,完善人才管理机制也不可或缺。在产学研整合背景下,地方高校应当统一双师型教师培养标准,制定与之相关的绩效考核方案,通过政策倾斜的方式予以正面激励或反面指正。地方高校所创建并完善的激励机制,应当以双师型教师人才队伍建设为中心,注重教师的协同发展。而在完善人才管理机制时,则应更新教师管理理念,充分认识到双师型教师培养的重要性,并将双师型教师培养观念贯穿于各项培养活动中。

结语

由于地方高校的特殊性,地方高校教师培养受到限制。针对地方高校教师培养现存困境,地方高校方面应当引领构建专业教师团队、制定合理的人才引进计划、校企合作下开发多元实践基地、增设学科实践项目资源平台、多措并举培养优质教师、完善人才培养及管理机制等,多措并举,真正达成地方高校教师培养的目的,推进地方高校教师队伍建设。

参考文献

- [1]侯荣增.高职院校“双师型”教师立体化培养体系构建与探索[J].教育与职业,2022(06):76-79.
- [2]吕丁铭,关守宁.新时代地方高校“双师型”教师团队建设问题与对策[J].职业技术教育,2021,42(35):44-47.
- [3]沈伟民.地方本科高校双师型教师培养机制创新——评《新时代地方本科院校“双师型”教师队伍建设研究》[J].热带作物学报,2021,42(06):1897-1898.
- [4]杨嵩,杨大伟.地方院校联合跨界培养“双师型”教师机制研究[J].职教论坛,2021,37(04):96-101.
- [5]邓大鹏,董惠芳.高校骨干教师成长机制及培养模式优化——评《大学教师发展:理论与实践》[J].中国教育学报,2021(04):125.
- [6]郝峰.地方高校音乐学(教师教育)专业应用型人才培养策略探析——以长治学院音乐学(教师教育)专业为例[J].四川戏剧,2019(12):193-196.

作者简介:何源(1986.02—),男,汉族,湖北武汉人,博士研究生,讲师,毕业院校:澳门城市大学,教育学专业,主要研究方向:教育学。