

Current Situation and Improvement Path of “Double-Position” in Colleges and Universities from the Perspective of Practical and Applied Talents Training

Yuejin Zhang Hongjuan Jiang

Nanjing Normal University Taizhou College, Taizhou, Jiangsu, 225300, China

Abstract

With the reform of the talent training system and mechanism in colleges and universities and the transformation of the economic and social development mode, the construction of “double-teachers” teachers has been paid more and more attention by the theoretical and practical circles, so as to meet the practical needs of the training of practical and applied talents in colleges and universities. At present, some progress has been made in improving the teacher management system with vocational education characteristics, strengthening the professional construction of vocational and technical normal colleges, carrying out the national training of “double-teachers” teachers, and optimizing the professional and concurrent teachers. However, there are still some problems in the construction of double-qualified teachers, such as cognition, mechanism, dominance and participation, which need to be solved by effective measures. The Paper first puts forward practical applied talent cultivation under the perspective of “double-teachers” teachers construction overall train of thought and guiding principle, and then formulate perfect double management system, broadening the optimized double path, strengthening double assessment and incentives, the implementation of the improved double safeguard measures put forward specific “double-teachers” teachers construction countermeasures.

Keywords

application; talent training; colleges and universities; double-Position

实践性应用型人才培养视阈下高校“双师型”师资队伍建设现状及提升路径

张跃进 江洪娟

南京师范大学泰州学院, 中国·江苏 泰州 225300

摘 要

随着高校人才培养体制机制改革的推进和经济社会发展模式的转变, 高校“双师型”师资队伍建设工作日益被理论与实务界所重视, 以满足高校实践性应用型人才培养工作开展的现实需要。当前, 高校“双师型”师资队伍建设工作在健全职教特色的教师管理制度、加强职业技术师范院校专业建设、开展“双师型”教师国家级培训以及优化专兼结合的教师队伍等方面取得了一定的进展。但是, 高校双师型师资队伍建设仍然存在认知性、机制性、主导性及参与性等方面的问题, 需要采取切实有效的措施加以解决。论文首先提出实践性应用型人才培养视阈下“双师型”师资队伍建设的总体思路及指导原则, 并进而在制订完善双师管理制度、拓宽优化双师培养路径、强化双师考核激励举措、落实改进双师保障措施等方面提出了具体的“双师型”师资队伍建设对策措施。

关键词

应用型; 人才培养; 高校; 双师

1 引言

中国共产党的十九大报告提出, 中国的社会主义市场经济发展已经进入“新常态”, 社会经济的发展由速度导向型转变为速度与质量同步兼顾型, 更加注重经济结构的优化升级和发展质量的内涵提升, 由过去的“投资和生产要素”驱

动向“创新驱动”过渡, 实现经济、社会的长远、健康发展。

面对新的社会形势, 作为社会人才重要输出基地的广大高校在宏观办学理念、人才培养模式、师资队伍建设等方面亦应与时俱进, 体现时代发展的现实要求。俗话说, “打铁还需自身硬”。为了进一步增强独立学院学生以及社会人才的实

践创新意识和技能,切实提高独立学院的人才培养质量水平,加强独立学院师资队伍自身的专业实践能力建设显得尤为重要。

2 中国双师型师资队伍建设的现状

2.1 取得进展

2.1.1 健全职教特色的教师管理制度

印发《职业学校兼职教师管理办法》《职业院校教师企业实践规定》《中等职业学校教师专业标准(试行)》《中等职业学校校长专业标准》等文件,推进教师队伍建设制度化。实施《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》《卓越教师培养计划2.0》等项目,提高职教师资培养质量。在“国家级教学成果奖”“全国教书育人楷模”“万人计划”教学名师等表彰项目中,向职业院校教师予以倾斜。

2.1.2 加强职业技术师范院校专业建设

支持全国重点建设职教师资培养培训基地中的本科院校成立职业技术教育(师范)学院,每年培养职业技术教育师范生2.4万人。由中国同济大学等高校牵头,实施10个卓越中职教师培养综合改革项目,建设23门职业教育特色的教师教育精品课程资源。支持中国北京理工大学等50多所高校开展“职业技术教育领域”教育硕士培养试点工作。

2.1.3 开展“双师型”教师国家级培训

实施新一周期职业院校教师素质提高计划,2017-2018年中央财政计划投入13.5亿元,设置300多个专业培训项目,累计组织14.4万专业骨干教师参加国家级培训和企业实践。

2.1.4 优化专兼结合的教师队伍

截至2018年,各地省级财政列支专项经费用于支持兼职教师聘用,累计投入8.2亿元,支持中高等职业院校1.6万个专业点聘请4.4万名兼职教师,一批企业工程技术人员、高技能人才、能工巧匠到学校兼职任教。

【基金项目】南京师范大学泰州学院教改研究课题“实践性应用型人才培养视阈下‘双师型’师资队伍建设的理论与实践”(项目编号:2018JG07033)的阶段性研究成果。

【作者简介】张跃进(1981-),男,中国江苏海门人,南京师范大学泰州学院副教授,主要从事公司治理理论与实践研究。

江洪娟(1982-),女,中国江苏海门人,南京师范大学泰州学院副教授,主要从事就业与创业理论与实践研究。

2.2 存在问题

2.2.1 高校师资队伍进行双师型建设的认知性问题

包括独立学院在内的高校教师,特别是部分教授理论性课程的教师,是否要进行双师化的培养和提升,以及如何在承担日常教学工作的同时,开展双师化建设工作,在目前的高校教学管理过程中,还不具备清晰的理念认知和价值定位。

2.2.2 高校师资队伍进行双师型建设的机制性问题

包括独立学院在内的高校师资队伍双师型建设工作涉及到高校、教师、社会单位等多方主体,涉及师资培养、资格认定、教学反馈等多个环节,同时也需要兼顾双师型师资的教学工作量设定和业绩考核、薪酬待遇的差异化管理以及双师型师资队伍建设的政策和物质保障等多个方面,而有关双师型师资队伍建设的上述机制都未有效形成或者尚需进一步地细化和完善。

2.2.3 高校师资队伍进行双师型建设的主导性问题

包括独立学院在内的高校目前大部分尚未设立专门的师资队伍双师型建设负责部门,而有关双师型师资队伍建设的具休事务性工作的推进和实施以及相关政策的制定完善、理论工作的开展都有待专门负责部门的主导和推进。双师型师资队伍建设的主体应该为以实践性应用型人才培养为办学目标的包括独立学院在内广大高校,而双师型师资队伍建设的日常实施和推进主要应由专门的负责部门来落实。

2.2.4 高校师资队伍进行双师型建设的参与性问题

目前,设立用于专门培养“双师型”职业教育人才的高等院校为数还不多,包括独立学院在内的众多以“实践性应用型人才”为培养目标的高等院校教师主要来源于普通高校毕业生或从普通教育院校调入,这些师资人员大多理论基础扎实、实践经验缺乏。另外,在当前愿意提供专业实践平台、参与高校“双师型”师资队伍建设的社会企业为数也还不多,或者参与积极性还不够高。“双师型”师资队伍教育和培训机构的不足成为双师型师资队伍建设的掣肘。

3 实践性应用型人才培养视阈下“双师型”师资队伍建设的提升路径

3.1 总体思路

虽然有关“双师型”师资队伍建设的理论研究与实践操作是以满足职业教育发展的现实需要为行为动机与主要指引,但是对于广大正处于发展转型期并力求发展突破、以实践性应用型人才为培养对象的独立学院而言,同样具有重要的参

考和借鉴价值。作为高等教育体制机制改革创新、社会高层次专业人才多元化培养尝试的重要渠道,广大独立学院在办学条件、生源基础、教学模式、发展理念等方面具有适合于实践性应用型职业技术教学的天然优势和社会资源,“双师型”师资队伍的建设和发展正是有力推动独立学院实践性应用型教学深入有效开展的重要保障^[1]。因此,基于“经济高质量发展”背景下社会高层次复合型专业技术人才的现实需要,应该认真谋划、系统实施、不断改进独立学院“双师型”师资队伍建设的理论研究、制度设计、工作开展、经验总结,将独立学院“双师型”师资队伍建设工作提升至新的水平,为社会实践性应用型人才培养注入新的动力。

3.2 指导原则

3.2.1 专职培养与兼职引进相结合

独立学院“双师型”师资的来源包括学院自有的专职教师以及从行业企业兼职引进的社会专业技术专家这两个类别,而且在数量、性别、年龄、专业、学历等方面要形成比较合理的结构和梯队关系,以满足师资队伍的稳定性和持续性发展要求。

在学院自有的“双师型”专职教师培养方面,应该注重理论知识和实践技能的双重要求,特别要以多元化的途径对专职教师的专业实践技能予以强化和提升;在兼职“双师型”师资的行业企业引进方面,要注意通过适当的机制与模式充分激发兼职教师的课程教学和管理积极性、主动性和创造性,以带动更多的社会资源参与独立学院的“双师型”师资队伍建设和实践性应用型人才培养等工作。学院自有的专职教师以及从行业企业引进的兼职教师应该是相互补充相互促进的,两者应该平衡发展,并形成合理的结构和等同的效能。

3.2.2 教学素养与产业技能相结合

独立学院“双师型”师资队伍建设既要注重不断提高广大教师的专业理论知识水平,并随着专业发展而加以持续地更新和补充,同时也要特别加强广大教师专业实践技能的提升和拓展,理论素养与实践技能同步提升、课程教学与业务开展同步实施,人才培养与社会服务同步进行,以实现教改科研、课程教学、社会生产的相互融合与支撑促进。独立学院“双师型”师资队伍既要是具备扎实的教学基本功、师德高尚的好教师,又要是谙熟某个专业领域的业务技能、能说善干的好师傅,这就要求独立学院的课程教师具备多元的成

长背景,具有丰富的学习和工作经历,怀揣培养人才和服务实业的双重热忱,通过自身的不断努力以及社会的资源支持,成长为既上得了课堂又下得了车间、既教得出学生又做得出产品的双料人才^[2]。

3.2.3 提高要求与改善待遇相结合

独立学院“双师型”师资队伍建设既要明确“双师”的标准和要求,并且随着社会的发展和人才培养需求的变化对双师要求进行提升和补充,同时也要根据对“双师型”师资的资质和业务要求向其提供具有吸引力的优厚薪资待遇以及合理的薪资调整和精神嘉奖机制,以凸显能者多得、多劳多得的奖优励优氛围。

一方面,明确而严苛的“双师”要求可以确保独立学院师资具有良好的素养和技能资质,从而能够满足实践性应用型人才培养的现实需要;另一方面,优厚的薪资待遇可以更好地满足独立学院教师的生活和发展需要,从而安心稳定地从事独立学院的课程教学和人才培养等工作,实现师资队伍的持续、稳定和健康发展。“双师型”教师的薪资待遇高于一般的高校教师在日本等发达资本主义国家也是较为常见的做法,这与“双师型”师资的成长过程与发展要求相互适应。

专业发展与社会服务相结合。独立学院“双师型”师资队伍建设要坚持满足校内课程教学、专业发展与校外实业服务、社会生产双重需求的原则,以现实需求作为“双师型”师资队伍建设的根本指引和动力来源,同时以“双师型”师资队伍的建设作为满足实践性应用型人才培养和社会实业发展的重要保障和人力支持,两者相互促进、互为条件。

“双师型”教师校内专业科研、教学工作的开展可以进一步提升自身的实业服务能力与社会实践意识,可以为社会生产实践的深入发展和开拓创新提供先进的理论指引和知识储备,同为专门领域业务专家的双师型教师可以更加便捷更为快速地将理论知识付诸于社会生产实践,并在参与社会生产的过程中发现更多的理论和教学研究课题以及知识和技术需求并及时反馈至日常的教学和科研中来,从而形成产、学、研良性互动、密切融合、互助发展的闭环机制,进而更好地推动经济社会的全面发展。

3.3 具体措施

3.3.1 制定完善双师管理制度

凡事皆有规矩,独立学院“双师型”师资队伍建设亦要

注重建章立制。要有科学合理的顶层制度设计,在“双师型”教师的资质认定、绩效管理、技能培训、薪资激励等方面进行系统完备的规范和指导,并形成切实可行的长效机制。

(1) 行动方案

完善“双师型”特色教师团队建设制度,研制《深化新时代独立学院双师型特色教师团队建设改革实施方案》,建立健全分层分类的独立学院双师教师专业标准体系,明确新时代经济高质量发展背景下“双师型”教师素养的国家标准和行业要求,优化独立学院师资培养专业建设布局结构,构建以师范院校为主体、综合性大学参与、行业企业支持的产教融合式双师师资培养新体系。

(2) 准入资格

就独立学院“双师型”师资的资质标准而言,应该以“学历(学位)证书+职业技能(资格)证书+行业实践(工作经历)”为总体要求,确定具体的学历及学位等级、持有的职业技能或资格证书种类以及实际从事相应业务工作的年限要求等。有关“双师型”师资的学位要求,美国要求具有学士以上学位,德国要求具有博士学位。

就“双师型”师资认定所需具备的职业技能或资格证书种类,可以参照国家规定的职业技能资格分类以及当前工农业生产的现实需要,确定相应的双师型教师行业技能或从业资格证书。根据人力资源和社会保障部公布的《国家职业资格目录(2019版)》,专业技术人员职业资格为58项,其中准入类35项,水平评价类23项,基本涵盖了经济、教育、卫生、司法、环保、建设、交通等国家重要的行业领域,符合国家职业资格设置的条件和要求,可以成为“双师型”师资认定时对职业技能证书要求的重要参考。

就“双师型”师资的实践经历,德国、丹麦、澳大利亚都规定要具有5年以上的实际工作经历,美国规定要具备1年以上的工作经验。中国应该结合国情现状以及人才培养的现实需要合理确定“双师型”师资的学历及学位及实际工作经历要求。另外,虽然近年来许多独立学院等应用型本科高校教师的学历学位也在不断地提升,也不乏硕士及以上的高学历高学位教师,但是许多教师缺少专业实践性的工作经历或教师以外的职业技能资格,从而导致独立学院等应用型本科高校的实践性教育教学水平难以得到突破性的提升,并进而影响到了人才培养的实际质量状况。

(3) 聘任管理

参照《职业学校兼职教师管理办法》的要求,加大独立学院兼职教师的聘任及管理力度,不断优化独立学院等应用型本科高校“双师型”教师队伍结构。《兼职教师管理办法》明确规定,“兼职教师是指受职业学校聘请,兼职担任特定专业课或者实习指导课教学任务的专业技术人员、高技能人才”。教育部《关于加强高职高专师资队伍建设的若干意见》要求“双师型”的教师不低于学校专业课教师总数的80%。聘用兼职教师不仅可以节约教育资源、控制教育成本,而且可以加强专兼职教师的交流合作,推动协同创新,提高独立学院的育人水平,更是独立学院等应用型本科高校优化教师结构、加强实践教学环节的有效途径、快速缓解“双师型”教师培养与发展需要之矛盾的有效方法。

兼职教师给独立学院等应用型本科高校带来了生产、科研第一线的新技术、新工艺等信息,与聘用单位的专职教师组成“双师结构”的专业教学团队,共同开展教学活动,可有效促进学校专业教师向“双师型”教师转化;共同进行技术研究,解决企业生产技术难题,可有效促进校企深度融合发展;共同研商社会需求,及时调整招生规模和专业设置,以保证独立学院专业建设及人才培养的及时性、针对性和有效性,发挥独立学院应用型本科教育的社会效益^[3]。独立学院不仅可以定期聘用兼职教师,还可以临时聘用部分来自于行业企业的兼职教师,建立兼职教师资源库,实行定期与临时聘用相结合,不断壮大行业企业兼职教师队伍,不断增加兼职教师担任专业课程的比重,不断加强“双师型”师资教学团队,形成一支师德高尚、业务精湛、专兼结合、结构合理、充满活力的独立学院“双师型”师资队伍。美国、日本、加拿大等国都大量聘用兼职型的双师教师,而且兼职教师的人数呈逐年上升的态势,日本的兼职教师人数大大高于专职教师的人数。

中国的独立学院等应用型本科高校在“双师型”师资队伍的构建方面,可以根据现实需求与师资现状等因素合理确定专职与兼职教师的数量比例,建立开放灵活的“双师型”教师引入机制,拓宽来源渠道:一是从普通大学中选拔有企业实践经验的硕士、博士毕业生;二是从职业师范大学选拔毕业生;三是从社会与企业选拔有丰富职业经验的优秀技术人员、岗位技术能手。建议在行业综合大学设立“实践性应

用型职业教育研究生班”,专门招收有到独立学院等应用型本科高校从教意愿的在企业工作一定年限以上的相关专业本科毕业生,培养高层次“双师型”人才,满足实践性应用型专业人才的培养需要。

3.3.2 拓宽优化双师培养路径

独立学院“双师型”师资队伍主要通过两种方式构建,即学院自行培养和外部兼职引进,双师培养路径具体包括以下几个方面。

(1) 培养方案

首先,建设引领独立学院实践性应用型教学模式改革的“双师型”教师创新团队,印发《国家级独立学院“双师型”教师教学创新团队建设方案》,聚焦战略重点领域,建设一批国家级独立学院等应用型本科及职业院校“双师型”教师教学创新团队,并推动实施基于“双师指导”职业工作过程的模块化课程和项目式教学。

其次,实施独立学院等应用型本科及职业院校教师素质提高计划,分级分类打造师德高尚、技艺精湛、育人水平高超的青年骨干教师、专业带头人、教学名师等高层次“双师型”人才队伍。

再次,聚焦“1+X”证书制度开展“双师型”教师全员培训,对接“1+X”证书制度试点和行动导向的模块化教学改革,培育一批“双师型”的独立学院职业技能等级证书培训教师。

最后,实施“独立学院等应用型本科高校教师素质提高计划”,落实《国务院关于加强教师队伍建设的意见》,加强“双师型”教师学习培训制度建设,实行全员培训制度,推行双师教师培训学分制度,完善以企业实践为重点的独立学院教师培训制度,实施“独立学院青年教师深入企业行动计划”,推进“独立学院教师下基层”工程,努力提高教师的专业实践能力,不断积累实际工作经验,提高教师业务操作能力和技术应用能力。

(2) 全员培训

通过修订《教师法》、《职业教育法》等有关教师培养培训的条款,突出独立学院等应用型本科高校“双师型”师资培养工作,强化政府、行业、企业、学校培养“双师型”教师的责任,让师资培养培训工作有法可依、有章可循并能切实有效地推进。全面落实独立学院“双师型”教师3年一周期的全员轮训,探索建立新教师为期1年的岗位见习和为

期3年的企业实践制度。另外,实施独立学院等应用型本科及职业院校“双师型”教师境外培训(研修)计划,分年度、分批次选派骨干教师赴德国、美国、日本等国及中国台湾、香港等地区学习借鉴“二元制”教育等实践性应用型人才培养的先进经验。

(3) 校企合作

完善独立学院等应用型本科高校“双师型”师资培养培训体系,依托相关高等学校、行业企业,共建“双师型”教师培养培训体系,独立学院等高校成立“双师型”教师发展中心,充分利用独立学院社会力量承办方的产业资源,加强独立学院“双师型”教师培养培训基地建设^[4]。建设校企人员双向交流协作共同体,校企共建“双师型”教师培养培训基地和“双师型”教师企业实践基地;独立学院等应用型本科高校及职业院校“双师型”教师每年至少1个月在企业或实训基地实训;最后,完善独立学院“固定岗+流动岗”双师资源配置新机制,支持独立学院等应用型本科高校聘请行业企业的管理或技术专家为产业导师进入课堂担任专业课程教师或者担任课程实验的指导教师,遴选、建设来自于行业企业的“双师型”兼职教师资源库。

(4) 培训模式

要想提高“双师型”师资队伍的能力与素质,必须提供系统持续的业务进修与培训,不断完善“双师型”教师的后续培训制度。不仅要在校内对教师进行培训,还要通过校企合作等模式,加强教师的企业实岗培训;不仅要专任教师进行培训,还要对来自企业行业的兼职教师进行教学管理、业务理论等方面的提升培训。可以安排专业教师到企业顶岗实践,通过校企合作的模式让教师既能熟悉企业的生产业务环节,还能够开阔理论视野,从而较快地成长为理论与实务俱佳的“双师”能手。可以采取顶岗置换研修、项目合作研修、校本特色研修、远程培训研修、自主学习研修等多种形式,提高教师的双师技能素质,利用信息技术,建立网络研修社区和终身学习支持服务网络,促进独立学院教师自主研修,使“双师型”教师成为终身学习的实践者和职业教育实践的研究者。另外,可以参照高校教师进行校际访学的做法,安排独立学院等应用型本科院校教师通过企业访学的形式以“访问工程师(技师)”的名义走向企业,接受行业企业的业务实践性培训和实操进修。独立学院每年可以利用寒暑假

的时间,安排专职教师到专业对口的企业通过挂职顶岗、合作研发等多种形式强化实践技能,提高双师素质。专职教师在行业企业可以实地接触到先进的专业生产设备、技术和工艺,及时了解专业生产现状和发展趋势,从而丰富实践经验、增强专业技能;专职教师回到课程教学中能够及时更新反映当前生产实践的新技术、新工艺,有助于提高课程教学的实际效果和人才培养的实际质量。

3.3.3 强化双师考核激励举措

独立学院“双师型”师资队伍建设应该重视加强双师教师的教学工作与实践业务的考核与激励,以期不断提升双师教师的岗位绩效水平。

(1) 考核方式

就目前而言,独立学院“双师型”师资评价与考核体系尚未建立或者还不完善,教师评价方式与标准过于单一和僵化,在实践中往往将教师发表论文的数量和层次、课题主持情况作为评判教师的主要标准,教师评价和考核体系未能结合独立学院作为应用型本科高校的教育特点和办学方向,评价和考核结果也无法科学地反映教师的实际工作状况和成果。在这个方面,可以借鉴美国、日本等西方发达国家对于“双师型”师资的考评经验,加快“双师型”师资评价考核改革,逐步建立起系统科学的师资评价考核机制。

2018年1月,《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》明确提出“加快完善‘双师型’教师考核评价制度,要体现出对教师技能水平和专业教学能力等方面的考核”。独立学院等应用型本科高校在“双师型”师资评价与考核体系建设上,应该改变以往“重理论轻实践”的理念,要重视对教师理论知识、实践技能和教学能力的综合评价,特别要加强对“双师型”师资专业实践技能与社会服务成果的考察与认定,引导教师不断提升自身的专业实践素质与实践教学成果。

(2) 激励方法

对独立学院等应用型本科高校“双师型”师资进行有效激励的方式主要包括职称评定、职务晋升以及薪资待遇等三个方面。在独立学院等高校,教师职称评定、职务晋升以及薪资待遇调整的主要参考依据以教改科研论文发表情况、教改科研课题的申报立项情况以及学术和教改获奖情况为主,偏重于教师教学改革和学术研究方面的理论成果数量指标,

而“双师型”教师的专业实践成果和社会服务情况没能在上述的教师激励程序中产生较大权重性的影响,教师激励的指标发放和待遇供给也没有能够向“双师型”教师形成有力的倾斜。因此,在后续的独立学院“双师型”师资激励管理过程中,应该特别注重对教师专业实践成果和社会服务情况的评价考核,在职称评定、职务晋升等场合给“双师型”教师以必要的政策倾斜和优待^[5]。

另外,在日本、美国等应用型职业教育较为发达的国家,“双师型”教师的社会地位和公众认可度相较于一般的高校教师要更高一些,物质方面的薪资待遇更是要优厚于一般的高校教师。因此,为了保持独立学院等应用型本科高校“双师型”师资队伍持续稳定发展,除了加强对“双师型”教师的精神激励外,还应该在工资调整、福利发放、住房补贴等物质性激励方面进行给予更多的支持,使得“双师型”教师的总体物质薪资水平要明显高于一般的高校教师,以弥补“双师型”教师更多的业务付出和工作绩效。

3.3.4 落实改进双师保障措施

独立学院“双师型”师资队伍建设属于周期长、投入大、见效慢的系统工程和多边项目,需要持续充裕的物质保障和坚强有力的推进力量作为工作开展的后盾。

(1) 经费保障

最近几年来,中国高校师资培训投入呈逐年增长的趋势,师资培训投入的经费有了较大幅度的增加,但是就独立学院等应用型本科高校乃至整个高等教育的发展事业而言,师资培训的经费投入还是远远不够的。就当前而言,中国高校师资的进修费用一般由学校和个人共同承担,费用来源渠道比较单一和有限。在这个方面,可以借鉴英国的一些做法,通过政府投入、社会赞助等多种渠道,拓宽师资培训渠道,拓宽师资培训的经费来源。《职业教育法》和《民办教育促进法》都鼓励通过多种渠道,依法筹集职教资金。由于企业需要技术人才并且相对来说资金更为充裕,有些企业还组建了企业学院或者教育机构等企业专职培训部门,在中国应用型高等教育快速发展时期比较乐意提供部分资金参与校企合作办学、支持高校师资培训事业。因此,在独立学院“双师型”师资培训经费保障方面,应该充分发挥独立学院等高校自身、社会企业、政府相关部门等多方面的积极性,高校自身拨出专款、社会企业专资捐助、政府提供专项补贴,多方合力设立独立

学院“双师型”师资培养培训专项基金,专门用于“双师型”师资的技能培训、实岗补助、绩效奖励、创新激励等方面,以确保“双师型”师资队伍建设的持续、稳定发展。

(2) 组织保障

独立学院等应用型本科高校“双师型”师资队伍建设工作有效开展与深入推进需要坚强的组织保障和专门的牵头部门作为后盾,在“双师型”教师的资格认定、业务培训、考核激励、专业发展等方面进行组织、引导和监督和规范,这些工作可以通过设立专门的独立学院“双师型”师资管理服务中心或者独立学院“双师型”师资发展中心来实现^[6]。“双师型”师资管理服务中心或者发展中心作为独立学院等应用型本科高校的重要职能部门,应该与人事部门、财务部门、教务部门等校级机关单位形成联络密切、互动有力的工作机制与业务路径,为“双师型”教师校内教学任务的开展以及校外实践业务的进行提供必要的辅助与支持,在“双师型”

师资的事业发展和学院的实践教学等方面发挥积极性地主导作用。

参考文献

- [1] 程永华. 应用型本科院校“双师双能型”教师队伍建设研究[J]. 平顶山学院学报, 2020(03):102-106.
- [2] 米默. 新建本科院校双师型教师队伍建设的探索研究[J]. 现代商贸工业, 2020(21):82-84
- [3] 刘爽. 民办高校“双师型”教师队伍培养模式研究[J]. 黑龙江科学, 2019(01):46-47.
- [4] 姚娜. 基于优化校企合作模式的“双师型”队伍建设[J]. 企业科技与发展, 2019(11):211-212.
- [5] 李长保. “双创”背景下独立学院“双师型”师资培养及模式创新研究[J]. 黑龙江教育学院学报, 2018(12):19-21.
- [6] 陈静, 王和平, 李赫宇. 以技能竞赛为导向培养“双师型”青年教师的探索研究[J]. 科学咨询(教育科研), 2018(12):72.