

应用技术大学“双师型”教师的误区与超越

江利¹, 黄莉²

(1. 厦门大学 教育研究院, 福建 厦门 361005; 2. 宁波大红鹰学院 教师发展中心, 浙江 宁波 315175)

摘要: 应用技术大学是我国新建本科院校转型发展的方向, 它的成功直接依赖于教师队伍建设, 这支队伍必须同时具有较高的理论素质和实践素质。传统上对“双师型”教师认识上存在误区, 容易出现形式主义流弊。借鉴德国发展应用技术大学的经验, 应该在教师的经历上寻求突破。结合我国实际, 应用技术大学教师队伍建设可以分为近期目标和长远目标两步走。近期目标是从师资队伍结构改善入手, 而长远目标就是从教师队伍的精细化管理和加强与企业合作的办学机制上进行突破, 最终使每个教师具备真正的“双师型”素质。

关键词: 应用技术大学; “双师型”教师; 近期目标; 长远目标

中图分类号: G640

文献标志码: A

文章编号: 1673-8381(2015)02-0043-05

应用技术大学在我国高等教育发展中尚是一个新概念, 缺乏比较严格的界定。但它作为一种高等职业教育的形式, 已经在某种程度上得到了认可^[1], 这意味着应用技术大学产生于我国构建现代职业教育体系的需要, 也是对国际上发达国家高等教育发展经验借鉴的结果。不难看出, 发展应用技术大学为提升新建本科院校竞争力提供了一次绝佳机会, 也为我国高等教育结构调整指明了方向。然而要建设应用技术大学, 就必须建设一支素质优良的教师队伍, 这支教师队伍能够担负起培养应用技术人才的重担, 就要求教师不仅要具有较高的理论素质, 同时还应该具有较高的技术实践素质。应用技术大学的师资队伍既不同于一般高职院校也不同于传统的学术型高校的教师, 而应该是一种介于两者之间的新型教师, 即他们虽不专注于理论知识发展, 但必须具备丰富的理论知识储备; 他们虽然不是培养一线的技术工人, 但必须具有工程师的实践能力。如此, 他们才能够适应为我国社会经济发展培养大批应用型人才的要求。

应用技术大学是基于实体经济发展需求而产生, 致力于培养面向现代生产服务一线的应用型、复合型、技能型人才^[2]。办好应用技术大学必须

具备充足的“双师型”师资, 这是其能否成功的关键^[2], 也是其发展的特色所在^[3]。可以说, 建设“双师型”教师队伍是推动应用技术类高校的人才培养融入区域产业发展之中的急迫需求, 因而也应该是应用技术大学发展的战略重点。关于“双师型”教师问题, 在高职教育发展讨论中已经很多, 但始终没有得到根本解决。究其原因, 就在于人们对于“双师型”教师的内涵缺乏清晰的认识, 这样的话很容易使“双师型”教师队伍建设流于形式。这是应用技术大学发展初期应该预料到的, 并且要采取周全的办法来避免。否则, 应用技术大学在建设“双师型”教师队伍中就很容易重复传统高职发展的老路。

一、传统“双师型”教师的认识误区

“双师型”教师的概念是随着我国教育改革实践的深化而提出来的。此概念最早见于上海冶金高等专科学校仪电系主任王义澄的《建设“双师型”专科教师队伍》一文^[4], 之后该概念受到了国家主管部门认可而流行起来^[5]。可以说, “双师型”教师是一个具有中国教育特色的词语^[6], 今天已经成为考核职业类型学校办学条件的重要指标。目前, 国内学术界关于“双师型”教师的内涵

收稿日期: 2014-08-28

作者简介: 江利, 硕士研究生, 从事高等教育理论研究。

黄莉, 讲师, 从事教师教育与发展研究。

网络出版时间: 2015-01-08

网络出版地址: <http://www.cnki.net/kcms/detail/32.1774.G4.20150108.1650.008.html>

理解还存在着不小分歧,比较典型的说法有以下四种,而且各种说法都存在着致命的缺陷。

一是“双证书”说。它认为拥有“教师资格证书”和“职业资格证书”双证书者都是“双师型”教师。这一说法最容易使“双师型”教师成为形式主义的牺牲品。通过教师资格证书考试和职业证书考试都很容易,只要经过适当的培训都能够完成,但这两者都只是一种入门条件,决不能作为“双师型”教师的认定条件。

二是“双职称”说。它认为只有具有“高等学校教师职称”和“本专业中级以上职称”者才能称为“双师型”教师。这个说法比“双证书”说进了一步,但没有说明根本问题。具有“高校教师职称”往往是依据学术成绩,而不是依据教师的教学成果,所以具有高校教师职称不能代表拥有教师的素质,充其量只是部分地具备教师素质。真正具备教师素质,必须看其是否具备教书育人的能力。“本专业中级以上职称”如果仅仅是教师的技术等级的话则没有实质意义,“本专业”应该是指技术操作性非常强的‘专业’才是合格的。

三是“双素质”说。它认为所谓“双师型”教师是那些具有教师和技师双重的职业素质和能力的专业教师。这一说法比前者更进了一步,它认为“双师型”教师应该具有双重职业素质,从而比单一职业素质要求高了许多。但这一说法的缺陷是比较笼统,因为职业素质有高有低,如果没有具体标准仍然难以操作,如果没有操作标准就很容易流于形式。

四是“双经历”说。它认为一个合格的“双师型”教师必须既要具有一线实际工作经验,又要具有从事实际教学的经历。这一说法相对比较具体,但操作意义仍然不强。如要求多少年的实践经历才为合适?一线的实际工作经验与实际的教学经历如何搭配?显然,“双经历”说也难以满足指导实践的要求。

此外,有人认为“双师”素质要求教师具有较强的理论素养与较强的实践能力。这个说法看似全面,但仍然难以度量,因为评价主体的不同,最后的结果仍然不同,姑且把这种说法称为“双强”说。还有人认为“双师”是从师资来源结构上而言的,即一部分教师是受过系统的科班训练,另一部分则是具有丰富的实践经验,这样的教师队伍构

成也可以称为“双师型”教师,姑且把这种说法称为“结构”说。显然,这是从教师队伍整体而言,而非指单个教师。这一说法是有新意的,但却是难以操作的。

可见,教育学界对“双师型”教师的素质规格标准不仅存在着不同意见,而且很难付诸操作实践。可以说,在实践中,“双证书”说最为流行,因为它最容易达到。而“双职称”说比较难以流行,因为这需要现任教师只有在具备“双素质”或“双经历”后才能实行,这对于当前教师队伍来源比较单一的状况而言是很难实行的。而具备“双素质”也需要具备“双经历”才容易达到,如此,具备“双经历”才是一个根本。

当然,具备“双经历”不一定能够达到较强的理论素养和较强的实践能力两个方面要求,但“双经历”则是一个必需的途径。虽然“结构”说容易引起争议,给人一种拼盘的感觉,但对队伍建设而言却最具有可操作性。因为对于新型的应用技术大学而言,要求每个教师具有很强的理论和实践素质是不现实的,如果教师队伍整体具备了较强的理论素质和实践素质的话,就可以认定具有了“双师型”教师队伍。

二、新型“双师型”教师的借鉴和超越

教师素质是体现各级各类教育办学特色的关键,应用技术大学也不例外,它更应该重视“双师型”教师队伍建设,因为这是凸显其办学特色的关键,也是构建具有自身办学特色的人才培养模式的重要支撑点。根据国际上发展应用技术大学的经验看,它的教学特色突出以实践能力培养为导向,致力于培养服务于市场需要的技术人才,与实体经济联系更为紧密;它在办学机制上具有鲜明的特色,即通过与企业界建立紧密的互动关系来办学,从而能够有效地培养学生的技术应用能力和开发创新能力,这是它获得就业市场欢迎的根本。要培养这样的人才,要求教师不仅具有较高的理论水平,还要具有非常强的专业实践能力。因此,是否拥有这样的师资队伍,直接关系到应用技术大学的办学成败。可以说,我国新建本科院校向应用技术大学转型,师资队伍可能是最大的发展瓶颈。

德国在应用技术大学的师资队伍建设方面具

有比较成功的经验,他们采用法律的形式来规范应用技术大学教师队伍的素质。德国《高等教育总法》规定,应用科技大学教授必须符合以下条件才能获得聘任:(1)具有正规的大学教育学历证明;(2)具有从事教学活动的才能资质证明;(3)具有从事科学研究工作的特殊能力,一般通过博士学位加以证明,或具有从事技术工作的特殊能力;(4)在科学知识和方法的应用或开发方面具有至少5年的职业实践经验,其中至少3年在高校以外的领域工作,并做出了特殊成绩^[7]。由此可见,德国应用技术大学教师任职资格要求非常高。一般而言,德国应用技术大学的师资队伍由教授、大学讲师、高级助理、学术助理、学术雇员和兼职教师组成,虽然他们没有明文提出“双师型”概念,但在任职资格要求中已经包含了“双师型”教师的素质特色。他们对教师任职资格的严格要求,对于我国的“双师型”教师队伍建设颇有启示。

从我国发展应用技术大学实际情况看,一般有三种路径可以选择:一是由新建本科院校和独立学院转型而来,这可能是应用技术大学发展的主力;二是由部分优秀的高职院校升格为应用技术大学(学院),这无疑对于高职院校发展具有一定的激励作用;三是对以工程技术命名的大学(学院)加以规范发展并努力使之成为应用技术大学发展的龙头,发挥示范作用,因为其办学性质最为接近应用技术大学^[8]。但从这些学校的办学基础条件看,都不可能在短期内拥有大量的理论与实践素质同时兼备的“双师型”教师。而且从教师个体而言,其职业素养提升和知识能力发展都需要一定的时间积累。

基于这个现实问题,我国的“双师型”教师队伍建设应该在“双师型”教师队伍建设的思路有所突破,即要制定近期发展策略和长远发展战略。在近期师资队伍建设项目上要从注重单个教师素质的“达标”转向注重教师队伍的整体素质“优化”上来。而从长远发展战略看,就要使每个教师都达到理论和实践素质“双强”标准要求。具体而言,首先是改变教师来源单一化状况,实行双元入口途径,即一个来源是理论素质高的师资,另一来源则是实践素质强的师资,这样做到师资队伍素质结构的优化互补。其次是制定教师专业发展规划,即针对那些学历资格比较低的教师,根据其专

长开展定向培养,使部分教师侧重理论素质发展,而另一部分师资则通过与企业合作的方式培养其实践教学能力。再次,开展与企业长期合作,双向交流业务骨干,一方面提升企业的科研开发能力,另一方面提升教师队伍的实践能力,而且通过这一合作,也为学生的实践实习提供了广阔空间。最后是建立学校与企业联合开发机制,使教师在科研合作中提升自己对实践教学的认识,提升自己的实践教学素养,这可能是学校培养高素质“双师型”教师的根本之路。

从长远发展看,每个教师必须注重自己的专业发展。其中最关键的环节是严把高校教师的入口关,如果新进教师素质都是“双高”的,势必会“倒逼”那些老教师通过各种途径去提升自己的业务素质。每个教师都需要制定自己的专业发展计划,争取各种机会在两个方向都提高自己的素质,否则就会面临被职业淘汰的危险。

三、全新“双师型”教师队伍建设

“双师型”教师制度虽然一直都备受我国高职教育界关注,但还没有成为新建本科院校关注的重心,也没有成为工程技术学院或大学的关注重点,因为这些高校把关注重心放在了学术上,对实践环节重视不够。为此,应用技术大学在发展初期就应该建立一个比较精细的教师管理制度,并把重心放在促进学校与企业骨干人员的双向交流上,并且对教师实行流动性管理,加强学校与企业之间的紧密合作关系。为此就需要加强两方面建设:一是从学校内部师资管理制度上实行精细化管理,二是从校企合作中培养师资。

(一) 建立精细化的教师管理制度

首先,要明确教师任职资格要求,对教师队伍进行动态管理。具体而言就是针对普通文化课、专业理论课、技能课和企业实习指导的不同要求制定不同的任职资格条件,然后对各种现任教师的资格条件进行严格的评定,之后再提出相应的达标时限要求,为教师制定自己可行的发展规划提供参考。

其次,要建立不同体制的教师管理制度,使人才使用达到最优化。借鉴德国“双元制”职业教育模式可以将教师分为教授、其他教师和兼职教师三种类型,我国在发展应用技术大学过程中也可

以大量聘用兼职教师,特别是具有丰富实践经验的教师,这样可以弥补实践教师不足的缺陷,同时还具有管理灵活的特色,从而有利于提升教学管理效率^[9]。

再次,要建立教师发展中心,促进教师专业发展。一般高校都应该建立自己的教师进修和培训基地,经常性地为校内教师提供进修课程,同时也为教师进入企业实践提供机会,从而使教师及时了解实践领域的最新发展状况。

最后,要建立分类考核制度,实行奖优汰劣。学校对那些专业发展快的教师进行奖励,而对专业发展比较迟缓的教师采取督促措施,对无法达标者要实行转岗或辞退。只有这一系列措施并用,才能在短时期内建成一个高素质的“双师型”教师队伍。

(二) 依托产学研合作机制培养高水平师资

“双师型”教师队伍建设要获得实质性突破,不仅需要建立灵活精细的教师管理制度,还要转变传统的以学术资格或学术业绩特别是发表论文来评判人才的传统观念。可以说,我国高职教师队伍建设成效不大,与这种传统的人才观念有直接关系,高职的升本动机也与这种传统的偏重理论素质而不重视实践技术素质的观念有直接关系。我国新建本科院校要向应用技术大学成功转型,就必须从根本上解决教师队伍建设中偏重理论素质而忽视实践素质的痼疾,必须在实践技术教学上有重大突破,否则,应用技术大学建设可能就会流于形式,而不能起到任何实质性的作用。

要解决传统观念问题,必须从办学机制上寻求突破。根据国际经验,加强学校与企业合作是获得突破的根本路径。具体而言,发展应用技术大学就必须打破长期以来形成的封闭性办学模式,实行产学研相结合的开放式办学。而在实行合作办学中,教师不应该是一个被动的参与者,而应该是作为能动的主体身份参与,即在合作中扮演实质性的纽带作用。例如教师通过为企业提供技术咨询或承担企业的招标课题方式与企业进行实质性合作,在为企业解决实际问题的过程中提升自己的实践素质。因此,应用技术大学的教师必须积极地参与校企合作,依托应用型课题,面向企业解决实际问题,自觉了解企业对人才规格的需求,从而改善教学内容和教学方法。教师在企

业的兼职表现也应该成为学校对教师实行动态管理的重要依据。只有这样企业和学校之间才能建立更扎实、更长久的互惠互利关系,企业才能为学校提供多方面的办学支持,学校才能更好地把企业需求作为人才培养的出发点和落脚点,这样教师队伍素质才能实现真正意义上的“双师型”。

构建结构合理、业务精良、数量恰当的“双师型”教师队伍,是应用技术型高校师资队伍建设的任务,应贯穿于师资队伍建设的始终。造就“双师型”教师队伍,实现教师专业化和技能化,不仅需要教师本人付出辛勤的汗水,努力向“双师型”教师标准靠近,同时还需要各级政府、教育行政部门、学校领导的高度重视,加强督导和引领,为“双师型”教师的培养创造优越的条件,营造浓厚的学习氛围,加速应用技术大学优秀教师成长的进程。

参考文献

- [1] 鲁昕. 加快构建以就业为导向的现代职业教育体系 为促进经济提质增效升级提供人才支撑 [EB/OL]. [2014-07-15]. <http://hlj.sina.com.cn>.
- [2] 产、教融合发展战略国际论坛. 驻马店共识 [EB/OL]. [2014-07-28]. <http://www.auas.org.cn/info/1010/1111.htm>.
- [3] 潘懋元,董立平. 关于高等学校分类、定位、特色发展的探讨[J]. 教育研究, 2009(2):33-38.
- [4] 王稼伟. 行知合一:“双师型”师资培养的核心命题[J]. 教育理论与实践, 2013(36):48-50.
- [5] 易玉屏,夏金星. 职业教育“双师型”教师内涵研究综述[J]. 职业教育研究, 2010(10):16-17.
- [6] 刘猛. “双师型”教师:一个中国特色概念的语用分析[J]. 教师教育研究, 2012(6):26-30.
- [7] 董大奎,刘钢. 德国应用科技大学办学模式及其启示[J]. 教育发展研究, 2007(21):41-44.
- [8] 孟庆国. 应用技术大学办学现实性与特色分析[J]. 职业技术教育, 2014(10):5-10.
- [9] 易淼清. 从德国“二元制”职业教育模式看我国高职教育师资的建设与管理[J]. 教育与职业, 2009(2):69-71.

(责任编辑 东彦)

Misunderstanding of Double-Qualified Teachers in the University of Applied Technology and Its Transcending

JIANG Li¹, HUANG Li²

(1. Institute of Education, Xiamen University, Xiamen 361005;

2. Center for Teacher Development, Ningbo Dahongying College, Ningbo 315157, China)

Abstract: University of applied technology is the direction of transformation and development of the newly-founded undergraduate colleges, and its success will depend on the construction of teacher teams with higher qualities in both theory and practice. Traditionally, there exists a series of misunderstanding of double-qualified teachers and this is apt to result in formalism. Learning from the experience of the universities of applied sciences in Germany, we should seek a breakthrough from teachers' background. In view of China's situation, we should set up both short-term and long-term targets in construction of teacher teams in the universities of applied technology. The short-term objective is to improve teachers' structure while the long-term objective is to make a breakthrough by exercising refined management of teachers and reinforcing cooperation with enterprises so as to make each teacher double qualified.

Key words: university of applied technology; double-qualified teacher; short-term objective; long-term goal

(上接第 29 页)

Zhang Chuting' Humanistic Thoughts on School Governance and Practice

JIANG Jilan^{1,2}

(1. School of Educational Science, Hunan Normal University, Changsha 410081;

2. Department of Foreign Languages, Hunan Women's University, Changsha 410004, China)

Abstract: Mr. Zhang Chuting is one of the famous university presidents and educationists in China. His educational theory on the humanistic thoughts is people oriented and holds that a human being should be respected, understood, appreciated and cared for. It pays close attention to human beings, humanity, human rights, freedom, equality and fraternity, especially dignity, freedom, personality development and human emancipation. Mr. Zhang advocates being "students-centered" and "teachers-centered" rather than "official-centered". In his practice of school governance, he is courageous in making reforms. With his unique vision, he has employed a large number of doctors and well-known professors. He also tries to improve school-running conditions and has paved way for the development of a school with his idea that "wealth comes from qualified personnel". He makes every effort to strengthen the construction of concept culture and the carrier of implicit school culture, thus creating a good atmosphere and improving the quality of teaching constantly.

Key words: Zhang Chuting; humanism; thought on school governance; thought on education