

DOI: 10.13317/j.cnki.jdskxb.2021.010

地方应用型高校产教融合型师资队伍 培养机制研究

金向红

摘要:产教融合是建设创新型国家的需要,更是应用型高校培养应用型人才的需要。与地方重点大学相比,地方应用型本科高校具有专任教师比例偏低、博士学历教师数及博士化率低、年科研经费及年师均科研经费较低等特点。在产教融合型师资队伍建设方面,存在着“重学历、轻能力”,“重理论、轻实践”,教师适应产教融合战略的主动性不强,引进培养机制不完善等突出问题。地方应用型高校产教融合型师资队伍的培养要有全新的定位和要求,应从组建多元融合的产教融合型师资队伍,建设实践导向的产教融合型师资队伍,健全应用导向的产教融合型师资队伍评价机制等方面进行有益的探索。

关键词:地方应用型高校;产教融合;师资队伍;培养机制

基金项目:江苏省高等教育教改研究立项重点课题(2019JSJG614;2019JSJG285)

作者简介:金向红,副教授,常州工学院人事处处长,从事高等教育管理研究。

中图分类号:G64 **文献标识码:**A **文章编号:**1671-6604(2021)01-0118-07

深化产教融合,促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接,是建设创新型国家的需要,也是应用型高校主动转型升级发展的需要。2017年以来,随着《关于深化产教融合的若干意见》《建设产教融合型企业实施办法》等文件的出台,在深化产教融合的背景下,应用型高校迎来了新时代高质量发展的机遇期,同时也面临着诸多挑战。应用型高校教师应该有怎样的全新定位?教师队伍建设如何与国家产教融合发展战略相适应?如何培养能够适应新时代的高素质应用型人才?这是应用型高校发展必须思考和解决的问题。本文以地方应用型本科高校为研究对象,从分析应用型高校师资队伍的现状与问题出发,阐述应用型高校师资队伍建设的时代定位和要求,并提出新的建设路径。

一、地方应用型高校师资队伍的现状分析和存在问题

(一) 现状分析

1. 地方应用型高校师资队伍的基本情况。地方应用型高校的师资力量相对薄弱,与地方重点高校差距较大。以江苏省应用型高校为例,应用型高校的高级职称教师数及其专任教师比例、博士学历教师数及博士化率、年科研经费及年师均科

研经费均低于地方重点大学,而本科学学生数两类学校又大致相当,故地方应用型高校的生师比略高于地方重点大学。此外,应用型高校拥有的两院院士、教育部“长江学者”、国家“千人计划”入选者、“万人计划”入选者,以及省“333工程”“青蓝工程”“双创人才”“六大人才高峰”等高层次人才偏少,远低于地方重点高校。

2. 地方应用型高校师资队伍的结构分布。在职称结构上,高职称教师数量比重偏小。江苏省应用型高校的高级职称教师占专任教师比例大多数在40%以上,略高于全国平均水平(43%),有个别高校低于江苏平均水平(49%)^①。合理的职称结构有利于促进应用型高校的产教深度融合,为新引进的高层次青年教师提供良好的晋升通道以及激发教师的科研成果产出。在学历结构上,拥有博士学位的教师占比偏低。江苏省应用型高校的博士化率普遍维持在25%~45%之间,与全国平均水平(27%)和江苏平均水平(37%)大致相当。然而,地方重点高校一般在60%左右^②,两者差距甚远。这主要受限于应用型高校吸才、引才和留才的培育机制欠缺。此外,课题组对相关高校调研发现,产教融合需求下的“双师型”教师存在较大的需求缺口,占专任教师的比重往往不足20%。

(二) 存在问题

1. 师资建设普遍存在“两重两轻”的误区。部分应用型高校对产教融合战略认识不够全面,理解不够深入,盲目追随研究型大学师资队伍建设路径,在师资队伍建设上普遍存在“重学历、轻能力”“重理论、轻实践”的问题。在此基础上,现阶段应用型高校的考核评价体系基本参照传统研究型大学的评价标准,侧重于衡量科研水平,忽视了教师的人才培养、参与学院建设,以及应用技术成果转化和为社会经济服务的能力,对应用型师资队伍的建设形成了错误的导向。

2. “双师型”师资队伍建设和有待进一步加强。现阶段,大多数应用型高校对“双师型”教师队伍建设缺乏整体性的顶层设计和科学性、系统性的培养策略。国家和地方政府还尚未出台统一的“双师型”教师资格认定和评价制度,既没有把“双师型”教师和非“双师型”教师所采用的评价指标加以区分,也没有将“双师型”教师的评价常态化,因而无法衡量“双师型”教师效能。所以,大多数应用型高校对“双师型”教师的认定和评价随意性较大,培训缺乏针对性和实效性,也没有建立完善的激励保障机制,导致“双师型”教师在应用型人才培养中作用发挥不明显。

3. 教师适应产教融合战略的主动性不强。产教融合强调产业与教育的深度合作,科研成果转化吸收促进地方社会经济发展,科研经费是产教融合成效的重要评价指标之一。江苏省应用型高校的年科研经费及年师均科研经费不足地方重点高校的30%和50%,充分说明应用型高校师资队伍的产教融合能力比较薄弱,主动适应产教融合战略的意愿不强。

^① 根据教育部网站中专任教师学历、专业技术职务情况2019年统计数据计算整理得到。

^② 同^①。

4. 师资队伍引进培养机制不完善。一方面,引进人才所应承担的职责话语不清,缺乏相应的职责标准。由于引进人才的学历和职称门槛越来越高,导致有着丰富企业实践经验的人员因学历和职称等因素无法加入高校。师资队伍的教学实践和工程应用能力缺乏,严重影响应用型人才培养的质量。另一方面,师资培训的理念没有及时更新,往往比较重视教师理论与业务知识的培训,忽视工程实践和应用研究能力的培训,导致培养的人才素质和能力与企业岗位要求严重不符。

二、地方应用型高校产教融合型师资队伍建设的时代定位和建设要求

(一) 产教融合型师资队伍的内涵概析

产教融合既是地方应用型高校自身发展和人才培养的需要,也是教师自身利益诉求实现和追求自我发展的需要。从国家关于产教融合政策文件、地方应用型高校办学定位与应用型人才培养的规格要求来看,产教融合型师资队伍主要是指能主动融入产教融合战略,深度参与学校办学、应用型创新人才培养的教师,他们具有扎实的理论功底、开放的知识结构、丰富的实践经验、较强的解决问题和应用研究能力,能在产教融合育人中发挥主导性作用,对其他教师具有良好的示范和引领作用。

相对于其他类型的高校教师,产教融合型师资队伍的专业素质特殊性主要体现在具有实践经验、能够解决实际问题,并能够在教学过程中充分演示和模拟,以促进培养学生实践能力的培养。因此,产教融合型师资队伍能力标准的构建应涵盖普遍性和特殊性,主要从职业道德、教学能力、科研能力、指导学生实践能力、参与企业实践能力等方面进行考量。地方应用型高校应高度重视产教融合型师资队伍的建设,科学构建产教融合型师资队伍能力标准体系,着重分析各专业产教融合型师资队伍的师资能力标准,完善产教融合型师资队伍的激励和评价制度,引导现有教师向产教融合型师资转型。

在社会经济发展转型调整与产业升级的背景下,地方应用型高校迫切需要深化产教融合战略,加强产教融合型师资队伍建设,这既能解决地方应用型高校师资队伍存在的主要问题,又能赋予地方应用型高校深层次开展产教融合更多创新性内容,对应用型人才培养改革成败起着决定性作用。产教融合型师资队伍概念的提出将唤醒与激发教师参与应用型人才培养的主体意识和内生动力,让教师以全新的精神面貌、充足的精神动力完成教书育人使命,促使教师对产教融合战略及自身在应用型创新人才培养过程中的地位、作用进行重新思考和再认识。通过产教融合型师资队伍的认定与培养,让更多的教师积极参与到人才培养及产教融合工作中去。

(二) 产教融合型师资队伍的定位和建设要求

1. 产教融合型师资队伍要有高尚的师德与责任担当意识。苏霍姆林斯基说过,教师“对于学生来说,应当成为精神生活极其丰富的榜样,只有在这样的条件

下,我们才有道德上的权利来教育学生”^①。高尚的师德,是作为教师队伍建设的首要标准。习近平总书记在2014年考察北京师范大学时勉励广大师生要做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好老师,充分明确了新时代教师追求高尚师德的标准和内涵,全面系统地回答了“新时代中国需要什么样的师德”这一重要问题。应用型高校教师的首要任务就是要严格对标“四有”好老师的标准,以坚定的职业信念和高尚的师德师风,潜心立德树人。对师资队伍管理部门来说,要以更高的师德标准、更严的师德规定,持之以恒地加强师德师风建设,坚持以师德师风作为教师素质评价的第一标准。

针对目前存在的高校人才供给和产业需求在结构、质量、水平上不适应的状况,党的十九大报告提出“产教融合,校企合作”。这是应用型高校培养应用型人才核心理念,也是人才培养模式改革的关键环节。在立德树人时代背景下提出的产教融合战略要求,应用型高校师资队伍既要有高尚师德也要有责任担当和使命意识,产教融合型师资队伍应充分认识到处于应用型高校改革历史关头的使命和担当,致力于培养适应科技创新和产业转型升级需要的高素质应用型人才。只有建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍,才能实现有家国情怀、有专业本领、有干事激情、有责任担当的应用型人才培养目标。

2. 产教融合型师资队伍要有创新精神与国际视野。哈佛大学前校长科南特曾经说过:“大学的荣誉不在于它的校舍和人数,而在于它一代代教师的质量。”^②对于一所大学来说,富有创新精神和创造能力的教师是人才培养质量的根本保证。应用型高校教师除了进行基础研究创新,还要具备应用研究创新的能力,通过产学合作、协同创新、横向课题研究、专利开发等,带领学生参加各类创新创业大赛,进行真实的应用研发,以缩减课堂理论教学与行业实际应用之间的差距。根据产教融合建设新工科的需求,要培养具有国际视野的新工科人才,应用型高校的师资队伍从知识层面要掌握本学科国际前沿知识并广泛涉猎其他领域;从能力层面上要具有国际交往能力,具有跨文化沟通的能力和对不同文化的理解和适应能力;在素质层面上要具有开放意识、创新思维,要有在全球化竞争中把握机遇的能力。教师的国际视野和创新实践能力将有助于进一步开阔学生视野,提升大学生创新创业项目的质量和水准,以达到培养高素质复合型人才的目标。

3. 产教融合型师资队伍要有应用研究与服务企业的能力。应用型高校教师应具备的应用研究与服务企业能力,是实现企业技术开发需求的关键,也是为企业提供源源不断的高素质创新人才的关键。应用型高校的教师不但要能教学,还要能进行应用研究;不仅要能说出理论,还要能做出产品。应用型高校教师要以解决企业的技术难题为主要研究方向,充分关注和了解生产一线的技术升级,关注学校

① 陈琳,苏艳芳.应用型大学教师素质结构初探[J].教育与职业,2006(15):120-121.

② 夏薇,张秀萍.美国高校师资人才流动机制及对我国的启示[J].北京教育(高教版),2005(5):55-56.

所在区域经济与社会发展、产业转型升级的需求,通过联合行业企业技术人员,共同设计技术路线图和开发研究产品。应用型高校师资管理部门应注重培养教师服务企业的能 力,鼓励和支持教师通过技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务等活动,充分了解企业技术需求、生产实际状况,结合自身技术研发优势,为企业解决技术难题,进一步推动企业发展和转型升级。

三、地方应用型高校产教融合型师资队伍培养机制

(一) 组建多元融合的产教融合型师资队伍

通过深化产教融合可以汇聚来自政府、行业、企业等各领域的专家,以及具有丰富实践经验的工程技术人才,组建集合各领域、各专业的人才师资团队,为构建多元融合的师资队伍提供了绝佳的平台。地方应用型高校在加强自身教师队伍建设过程中,应坚持人才引进的“应用型”特色,把引进人才工作作为一项系统工程,要确立“以人为本,以用为主”的思想,坚持顶层设计、长远目标、突出重点、讲求实效的原则,通过对现有专业的设置背景、人才培养方案等进行梳理和分析,优化以应用型人才培养为目标的培养方案,厘清各专业人才培养所急需的教师,进一步改革创新应用型教师引进方式,转换人才引进的评价标准和思路。在引进工作中,一方面要加大人才经费投入,拓宽人才招聘渠道。围绕重点学科专业,积极引进学科带头人、学术骨干、青年博士和具有丰富实践经验的高层次人才;另一方面,打破引才的体制机制壁垒,为从企业引进的符合要求的人才提供正式编制,摒弃传统重学历、轻实践的观念,大力引进既有理论素养,又有实践教学能力的教师。

产教融合为应用型高校提供了充足的应用型人才资源库,也为高校柔性引进政府企业的精英人才提供了快捷通道。地方应用型高校应加强兼职教师队伍建设,按照“不求所有,但求所用”的工作思路,可以从相关企事业单位中聘任一些具有丰富实践经验的企业精英、行业专家、高级技师或能工巧匠担任“兼职教师”。进一步深化落实校企人力资源双向互聘制度,打通校企人才双向流动渠道,促使产业教授与校内导师双向对接,开展“工程现场式”实践教学活 动,营造“工程化”学习氛围,促进培养过程与产业的融合,充分发挥兼职教师在应用型人才培养中的作用。

(二) 建设实践导向的产教融合型师资队伍

产教的深度融合往往会催生工作室、工程技术研发中心、协同创新中心、行业学院、产业学院等形式多样的实践平台,是教师应用型人才 培养水平提升、工程实践能力锻炼的最佳场所^①。地方应用型高校应充分借助各类产教融合平台,努力实现培养工作重点和运行机制的转变:从基础的教学科研能力提升培训转变为应用技术创新和工程创新能力培训。一方面,通过加强师德师风建设,坚定理想信 念

^① 徐金益,许小军.产教融合背景下应用型本科高校教师的转型路径探析[J].江苏高教,2019(12):96-97.

教育,进一步激发教师的使命感和荣誉感。应用型高校培养高素质人才,必须坚持发挥教师以身示范、立德树人的作用,把教师思想政治工作全面落实到教学科研活动中,充分体现在育人育才全过程中。注重培养教师的人文精神、科学素养和工科情怀,加强教师“人文观、科学观和工程观”教育和工程创新能力培养力度,让教师探索建立工科发展的教学新范式,在拓展性课程、前沿性课程等教学内容中创新^①。另一方面,深化校企合作,借助各类产教融合平台,共同培养“双师型”教师。转变培养思路,既可以将专任教师培养为“双师型”教师,也可以将企业员工培养为“双师型”教师。通过构筑校地企合作的教师培养平台,让教师深入企业挂职锻炼,使教师参与企业技术产品开发,既可以提供人才智力支撑,又可以增强教师服务社会能力、技术研发能力;鼓励校企双方教师共同参与专业建设,联合教师到企业培训员工,这样既能调动教师企业育人的积极性,又能增强教师的实践技能。

同时,通过工程专业认证,加强教师的跨文化交流能力培养。对标工程专业认证对教师国际化的要求,主动引导教师转变教育观念,以国际化视角出发来认识教育的本质和规律,反思教育改革发展进程中存在的问题,使其教学理念、教学方法、培养方法都要聚焦到“应用型高校要培养什么人”的问题上来。加大力度资助教师赴境外高水平应用型和科研院所研修,学习和了解国外工程人才培养方面的先进理念,进一步反思现有应用型人才培养方案、课程体系等方面存在的问题和弊端,不断提升教师的应用型人才培养技能。

(三) 健全应用导向的产教融合型师资队伍评价机制

产教融合对于教师的能力素质提出了新的要求,特别是应用型人才培养能力、应用科研能力、科技成果转化能力。这就意味着地方应用型高校必须建立符合产教融合战略的教师评价机制,从注重学术论文、科研项目等学术导向转变为应用导向,更加侧重于应用型人才培养、应用科研成果转化等方面。首先要完善岗位聘用制度。地方应用型高校应加强岗位设置与管理,强化岗位考核的导向与激励作用,激发教师积极融入产教融合战略的内生动力;进一步推进教师岗位的分类管理,引导和促进教师各尽其能、各展所长,实现“人人皆可成才、人人尽展其才”;强化教师岗位的择优性,逐步形成“能上能下”“能进能出”“非升即转”的良性循环机制。在岗位聘用中高校可设置低职高聘岗位,打破职称、年限的限制,完成高聘岗位的任务即可享受高聘待遇,充分发挥和调动现有人力资源的优势和潜能。

其次,要建立符合产教融合特色的职称评审制度。有效衔接岗位管理,科学设岗、按岗评聘;按照不同学科领域,针对不同类型教师岗位特点,科学分类评价专业技术人才的能力素质;创新评价方式、完善评价标准,注重考核专业技术人才履行岗位职责的工作绩效、创新成果,突出科研成果取得的经济效益和社会效益,增加技术创新、专利、成果转化、技术推广、决策咨询、公共服务等能体现应用型的评价

^① 陆先亮. 新工科背景下应用型本科院校师资队伍队伍建设[J]. 教育与职业, 2019(3): 78—81.

指标的权重,引导教师更加关注应用型人才培养,提升实践应用和服务社会发展需求的能力。最后,要完善激励机制。师资队伍管理要明确基于产教融合发展战略的师资队伍建设理念,找出影响师资队伍建设和应用型人才培养质量的关键因素,探索建立适应应用型人才培养的师资考核激励机制。加强对师资队伍的有效激励,实施“以岗定薪、按劳分配”的制度,坚持重实绩、重贡献、重产出的绩效薪酬分配体系,强化绩效考核管理,突出岗位职责履行、工作业绩、科研创新等考核内容。“鼓励学科与企业联合组建大学科团队,积极参与国家、区域产业重大科技专项或以区域新兴产业发展需求为导向,通过校企合作培育重大成果。”^①

地方应用型高校要紧跟时代发展,始终把培养引领未来经济社会发展的高素质创新人才作为根本任务。地方应用型高校必须牢牢把握国家大力发展应用教育的机遇,根据学校人才培养特色与办学定位,围绕地方经济社会建设与发展,打造一支能满足地方发展需要、高素质、高水平、有特色且具备“双师双能”素质的产教融合型师资队伍。

(责任编辑:赵文青)

Construction Requirements and Cultivation Mechanism of Producer-Teachers in Local Application-oriented Universities

Jin Xianghong

(HR Department, Changzhou Institute of Technology, Changzhou 213002, China)

Abstract: The integration of production and education is not only the need of building an innovative country, but also that of cultivating application-oriented talents in application-oriented universities. Compared with the local key universities, the application-oriented universities have low proportion of full-time teachers, less teachers with doctor degrees and lower doctoral rate, and lower annual research funds and annual average research funds. In team building of producer-teachers, there are some prominent problems, such as “weighing education background over ability”, “preferring theory to practice”, weak initiative and imperfect enlisting and training mechanism. From the perspective of producer-teacher training in local application-oriented universities, this paper expounds on the time orientation and requirements for the team building, probes how to establish a diversified and integrated producer-teacher team, build a practice-oriented teaching team, and improve the evaluation mechanism, thus providing a reference for the construction of teaching staff in application-oriented colleges and universities.

Key words: local application-oriented universities; integration of production and education; teaching staff; training mechanism

^① 梁礼明,林元璋,吴健,等.“新工科”背景下地方本科院校改革发展路径探析[J].江西理工大学学报,2017(6):60-64.