

以“双师双能型”教师为导向的应用型地方高校师资队伍队伍建设

陈文燕¹, 房战峰², 林 燕²

(1. 浙江大学宁波国际科创中心, 浙江 宁波 315100; 2. 宁波大学科学技术学院, 浙江 宁波 315300)

摘 要: 首先指出应用型地方高校当前在师资队伍建设中面临的主要问题: 教师重学术研究, 轻教学工作; 教师重理论研究, 轻实践操作; 整体结构不尽合理, 内部培训和外部引进表现乏力。接着从应用型地方高校宏观发展战略、人事制度和政策完善、教师培训和人才引进三个方面提出具体建议。上述建议分别从宏观、中观和微观三个维度说明“双师双能型”教师的培训和引进对于应用型地方高校师资队伍的建设可以发挥重要作用。

关键词: 地方高校; 应用型高校; 师资队伍; 产教融合; “双师双能型”教师

中图分类号: G648

文献标志码: A

文章编号: 2096-000X(2026)S2-0164-04

Abstract: The paper points out that the main problems facing the application-oriented local university are summed up as follows: the teachers place emphasis over academic research instead of teaching job. The teachers attach importance to theoretical research instead of practical operation. The overall structure of the teaching staff construction is not very appropriate. The teachers' training and recruitment are far from satisfying. Therefore, this paper offers some suggestions from the angles of the macro-development strategies, the improvement of human resources system and policy, and the teachers' training and recruitment. The above-mentioned suggestions exhibit that the training and recruitment of the "double-qualification and double-capacity" teachers play a crucial role in the teaching staff construction of the application-oriented college from the macro-, meso-, and micro-dimensions.

Keywords: local university; application-oriented university; teaching staff; university-industry collaboration; the "double-qualification and double-capacity" teachers

相较于传统的学术型大学和职业技术学院, 应用型地方高校需要培育自身特色, 提升整体办学实力和核心竞争力^[1]。应用型地方高校作为我国高等教育的重要组成部分^[2], 承担着应用型创新人才培养的重任。就完成此项重任的途经而言, 潘懋元、车如山^[1]指出建设一支师德高尚、结构合理、业务精良、充满活力的高素质师资队伍是其基本保障。正因此, 应用型地方高校完善和优化当前的师资队伍很有必要。

但是, 当前的师资队伍建设通常会存在以下问题: 人才流失较为频繁, 队伍结构有些失衡^[3]。针对上述问题, 赵翔宇、向朝春^[4]从事业编制、职称评审、师资培训、兼职教师引入四个方面对应用型地方高校师资队伍提出制度上的完善和优化建议; 苏志刚、尹辉^[5]则从科教融合和产教融合角度提出高水平师资队伍建设的建议。2015 年 10 月, 《教育部国家发展改革委 财政部关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》指出应用型高校

需要加强“双师双能型”师资队伍建设, 需要侧重教师的双师资格和双能素质。“双师双能型”教师是一种理论深、实践强的新型教师, 教师的理论功底扎实、知识结构开放、实践经验丰富, 具有较强的应用研究能力和解决问题能力。当前很多地方高校十分重视此类教师的培养工作。学界也有不少学者如朱来斌^[6], 丛静、窦宁^[7], 沈健、吴浪、王可欣^[8], 彭亚萍、文强强^[9], 张世海、刘斌、贾艳丽^[10]积极响应国家政策提出了地方高校打造“双师双能型”师资队伍的具体措施和建议。

但就当前“双师双能型”师资队伍建设而言, 冯旭芳、张桂春^[11]指出由于认知偏差将“双证”(教师资格证和行业职业技能证)视为“双师”资质、将“双职称”(讲师或以上教师系列职称和专业工程师系列职称)视为“双师”素质的错误做法较为常见, 该做法只是从表面突出此类教师的实践教学能力, 无法真正体现教师内在素质。有鉴于此, 本文将以全面而有针对性的“双师双能型”教师培训和引进为导向, 探讨应用型地方高

基金项目: 浙江省产教融合“五个一批”(产学研合作协同育人项目)“精益人才行业标准指导下的企业定制课程群建设”(CJ2023018)
第一作者简介: 陈文燕(1978-), 女, 汉族, 浙江慈溪人, 硕士, 科员。研究方向为高校人才评价和产教融合。

校师资队伍建设的。

一 当前应用型地方高校师资队伍建设的存在的问题

当前师资队伍存在的问题总体来说可以从两个方面切入。第一,地方高校现有的教师评价体系会从整体上影响师资队伍的建设。第二,教师主观上自我职业发展意愿和态度也会影响师资队伍的建设。上述外部和内部因素造成了以下三个带有普遍性的问题。

(一) 教师重学术研究,轻教学工作

通常教师尤为重视以下学术业绩:论文发表级别、立项项目获批层次、资助金额、成果产出数量和质量、所获奖项等等,这样做可以比较便捷地在业绩考核上获得好评,在职称评审上获得显著优势。教师轻教学的通常表现是对教学成果、教学业绩、学生培养质量关注度不高。这可从麦克斯研究院出版的《就业蓝皮书:2023年中国本科生就业报告》中得到一些证明:该报告的部分结果表明不少学生大学毕业后并不适应所从事的工作,所学专业与从事职业的匹配度也较低^[12]。

(二) 教师重理论研究,轻实践操作

教师多半都毕业于学术研究型大学,通常毕业后就直接进校工作。教师的理论基础比较扎实,专业和交叉学科的知识面广,学术水平高,但大多都缺乏对社会和企业的了解,企业工作的相关实践经验相对匮乏。而企事业单位中有着丰富实践经验的人员因学历、职称、薪酬等因素往往较难进入应用型高校。因此,教师引进方式单一和渠道过窄会导致应用型高校教师的理论知识深厚而实践操作能力偏低。加之人工智能迅猛发展的大环境下很多教师产生畏难情绪而原地踏步,主动学习的意愿不强,知识结构也比较陈旧。

(三) 整体结构不尽合理,内部培训和外部引进表现乏力

师资队伍的整体结构有些失衡,年龄结构偏大,学历和职称结构偏低,高层次人才占比不高。不少高校教师培训工作散落在各个职能部门,如人事处负责教师入职和岗前教育培训,科研处负责科研能力提升和科研项目申报指导,教师发展中心负责教学能力培养等,职能过于分散,较难形成合力。吸纳和留住人才的办法不多,平台的吸引力欠缺,人才流失现象比较严重。在引进兼职行业指导教师方面,由于企业和社会组织自身工作开展的原因,兼职人员的流动性大、稳定性不强。这就导致了内部培训吃紧和外部引进乏力的被动局面。

二 应用型地方高校师资队伍建设的完善和优化举措

本文认为,应用型地方高校师资队伍建设的完善和优化举措需要从地方高校整体发展的宏观层面、人事制度和政策完善的中观层面、教师培训和人才引进的微观层面进行通盘考虑,聚焦“双师双能型”教师的培训和引进。以“双师双能型”教师为导向的应用型地方高校师资队伍建设对于学生的培养、高校的持续发展和服务地方等方面能够起到保驾护航的作用。下面从宏观、中观和微观三个层面依次展开具体说明。

(一) 以产教融合为主要抓手,以打造现代产业学院为重要依托

党的十九大报告提出要深化产教融合、校企合作。党的二十大报告进一步提出要产教融合、科教融汇。产教融合发展是应用型高校深化改革的重要内容,是实现高质量发展的必由之路。柳友荣、项桂娥、王剑程^[13]归纳了产教融合的四种模式:产教融合研发、产教融合共建、项目牵引和人才培育与交流。产教融合的深度发展会对应用型高校的教学工作提出与学术型大学不同的要求,培养方案、教学课程、教学内容、教学方式和教学评价上需有较大改变,这都势必要求完善和优化现有的师资队伍,侧重应用型和实践性。比如,教学课程上教师应具备“依托专业、面向应用”的课程开发能力,进一步梳理和完善课程体系,核心专业课程需要结合学生未来就业的主要行业和领域,了解特定岗位对学生能力的具体要求。教学内容上教师需要承担实践课程的教学和教学,深入了解区域产业发展及当地招聘企业对人才的需求状况,提升学生在办学所在地的就业比例。民营企业机制比较灵活,勇于创新、充满活力,可以为更多的年轻毕业生提供就业岗位,夯实其职业发展道路。

为深化产教融合,教育部办公厅、工业和信息化部办公厅研究并制定了《现代产业学院建设指南(试行)》(教高厅函〔2020〕16号),各个学校依托现代产业学院,扎实推进新工科建设和协调推进新工科与新农科、新医科、新文科融合发展,全面提高人才培养的能力。陈文燕^[14]指出,推进现代产业学院建设是地方高校服务区域经济发展的一种重要方式。据相关调查,目前广东省、江苏省、浙江省等省份很多高校的现代产业学院建设得到了较好发展。现代产业学院的创建和发展离不开对内提升在岗教师的实操能力和实践水平,对外引入行业兼职专家,不断优化和完善当前的师资队伍。

现以宁波大学科学技术学院为例,介绍其产教融合特色和产业学院建设。2019年9月,宁波大学科学

技术学院从宁波市区搬迁至下属县级市——慈溪。慈溪的基本情况如下：全国百强县，2023 年综合实力全国百强县第六、全省县市第一，制造业发达，是中国三大家电生产基地之一。学院迁入慈溪后，得到当地政府和企业的的大力支持。入驻不久学院便与区域龙头企业公牛集团共建公牛学院，后又新建慈星智能产业学院、新海学院、小家电新电商学院等 11 个产业学院，累计吸引企业捐资共 3 亿余元，走出一条特色显著的产教融合、校企合作和应用型转型的新路径。“十四五”开局以来，学院成功获批省级重点支持现代产业学院 2 个、产教融合联盟 1 个，实现省级产教融合平台项目的“大满贯”；获批中国高教学会“校企合作，双百计划”的典型案例 3 个。产业学院的办学模式和办学成果被央视新闻、《中国教育报》、《浙江日报》等主流媒体数次报道。从学科专业建设、人才培养模式、实践实训平台和产教融合型师资等各方面学院与企业建立长效的协同育人机制和科研合作平台，为慈溪实现升级转型和创新驱动提供了人力和科技上的支持。

收获上述办学成果与该学院应用型师资队伍的不断完善和优化存在较大的关系。

(二) 提升人岗匹配度, 拓宽教师晋升通道, 重视“双师双能型”教师的培训和引进

应用型地方高校要建设一支人岗相适、人尽其才、充满活力的师资队伍, 需要在教师引进、教学评价、科学研究、教师发展、薪酬分配中不断完善人事制度和政策, 为教师发展提供便利条件。岗位设置是高校编制管理、人才引进、师资评价、职称评审、考核激励、绩效管理和薪酬福利等各项工作的开端。基于高校发展及岗位实际需要所开展的工作包括制定岗位基本要求、岗位职责和任务、人员配置数量等以确保将合适的人才分配到合适的岗位上, 提升人岗匹配度, 充分发挥人才的作用与价值, 提升高校教师管理的科学化、规范化和制度化水平。根据培养应用型师资队伍的要求, 我们认为师资队伍岗位设置、职责分类、师资类型、引进类别和晋升通道等应作如下设置, 见表 1。

表 1 人事制度和政策上应用型地方高校师资队伍结构完善和优化的具体举措

项目		师资队伍结构								
岗位设置		教学科研岗			实验/工程技术岗		社会实践岗		创新创业岗	
职责分类	教学方式 教学科研 比重	理论教学					实践教学 (实验、实训、实习)			
		偏教学	偏科研	教学科研并重	基础类	专业类	社会实践		理论实践融合	
师资类型		理论型		实践型		双师双能型（理论+实践）				
引进类别		全职引进		全职引进		全职和兼职引进		全职和兼职引进		
全职岗教师 专业技术 晋升通道		高校教师职称晋升系列		高校教师实验技术/ 工程技术职称晋升系列		各专业类别职称晋升系列和 职业技术技能晋升系列		各专业类别职称晋升系列和 职业技术技能晋升系列		
岗位职责		校内聘岗要求								

由表 1 可知, 师资队伍岗位分为: 教学科研岗、实验技术岗、工程技术岗、社会实践岗和创新创业岗等。教学科研岗主要进行理论教学, 教师根据个人特长可分为偏教学、偏科研和教学科研并重三类。实验技术岗、工程技术岗和社会实践岗主要负责学生实践教学, 包括实验操作、实训基地、项目研究、社会实践和社会服务等。创新创业岗主要负责创新创业的理论教学和实践实习等。教学科研岗和实验技术岗、工程技术岗适合全职岗教师, 社会实践岗和创新创业岗适合兼职教师。兼职教师可到政府、企事业单位聘请有丰富实践经验的专家、学者、企业精英、高级技师和能工巧匠等来高校担任产业教授、合作导师, 引导学生通过社会实践有效输出知识, 适应生产要求, 提升个人能力。高校应打通各类教师的职称晋升通道和职业技

术技能提升通道, 拓宽教师成长空间, 提升教师工作的积极性, 实现专兼职教师人才共育、效益共享。

此外, 师资队伍建设应扩大“双师双能型”教师的比例, 在业绩考核、职称评审等方面给予适当倾斜。“双师双能型”教师的内在规定性是要求专业教师要同时具备胜任专业理论教学和专业实践教学的能力^[9]。因此, “双师双能型”教师可以在实践教学、产教融合教学、产业学院建设和创新创业教育、就业指导等方面发挥作用。具体来说, 一方面“双师双能型”教师需要拥有深厚的理论知识和宽阔的学科知识, 掌握所从事学科的新近学术动向, 在学术上能够独当一面、有所作为, 注重学术成果的转化和落地; 另一方面, “双师双能型”教师在人才培养过程中能将专业与社会需求相联系, 关注行业发展, 引导学生将理论知识应用

到实践当中,培养学生实践操作的能力和独立解决问题的能力。诚如 Mian, Salah, Ameen 等^[15]所言,大学应该设置较多的课程和培训来满足工业 4.0(Industry 4.0)时代所提出的各种要求,用心培养学生,让学生尽早接触领先技术。

(三) 不断完善教师培训体系,强化教师持续学习的理念,注重人才引进的具体方法

2020年12月,发布《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》(教师[2020]10号),文件指出要专门建设教师发展平台,着力提升教师专业素质。健全教师发展体系,完善培训制度,实施人才梯队计划,是建设高素质师资队伍的基础保障,是学校高质量发展的重要环节。结合前文第二部分所指出的问题三,本文就完善教师培训体系提出以下建议:①教师培训工作应有统一的归口部门如人才办公室,由该部门统筹教师培训工作,健全组织结构,夯实教师培训的服务体系,同时在培训过程中将学校发展与教师个人发展紧密结合,提升高校的内涵建设。②高校的培训形式应多样化,内容可因人而异。教师的培训,既有新任教师的职前培训,又有在岗教师的职中培训,同时还要不断夯实教师的专业知识,加快与市场接轨,让理论知识与实践操作紧密结合起来。鼓励教师进行持续不断的知识更新换代。③高校可通过提高办学层次的方法展开研究生教育,研究生的培养应侧重专业知识掌握和实践操作能力,为师资队伍的扩充提供人才蓄水池。

人才引进上突出高校的办学特色,发挥平台优势,用全面和比较有吸引力的引进政策和配套服务来吸引人才的加盟,如对人才的配偶在工作调动上、对人才的适龄子女在入学上尽可能给予一些支持和帮助,解决人才的后顾之忧,让人才能够在高校安心谋发展。总之,要引得进人才,还要用得好人才,让人才在高校能够发挥能力和特长,尽可能做到人尽其才。

三 结束语

习近平总书记在党的二十大报告中强调“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人是教育的根本问题”。立德树人是高校人才培养的根本任务。高校师资队伍对于人才的培养起到了非常重要的作用。应用型地方高校师资队伍建设要求师资队伍结构优、

业务精、能力强,更要做好师德师风建设。为了应对当前师资队伍建设所面临的三大难题,本文从地方高校宏观发展战略、人事制度和政策完善、对内教师培训对外人才引进三个方面提出了具体建议。上述三方面分别从宏观、中观和微观角度集中指向“双师双能型”教师的培训和引进。希望本文的研究能为占高等教育很大比例的地方高校的师资队伍建设提供一些借鉴。

参考文献:

- [1] 潘懋元,车如山.略论应用型本科院校的定位[J].高等教育研究,2009,30(5):35-38.
- [2] 阙明坤.教师转型:应用型本科院校高质量发展的关键[J].中国高等教育,2022(23):31-33.
- [3] 张晓旭.地方高校师资队伍建设与优化研究[J].国家教育行政学院学报,2014(4):38-42.
- [4] 赵翔宇,向朝春.地方高校应用型师资队伍建设的制度研究[J].教育与职业,2015(19):57-59.
- [5] 苏志刚,尹辉.科教产教融合建设高水平应用型本科师资队伍[J].中国高校科技,2018(11):8-11.
- [6] 朱来斌.地方本科高校转型视阈下“双师双能型”师资队伍构建路径探析[J].学术探索,2016(12):149-152.
- [7] 丛静,窦宁.应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设研究与实践[J].辽宁科技学院学报,2022,24(3):48-50.
- [8] 沈健,吴浪,王可欣.双因素理论下“双师型”教师队伍建设研究[J].高教学刊,2022,8(20):164-167.
- [9] 彭亚萍,文强强.应用技术型高校“双师型”教师评价标准与培养机制研究[J].高教学刊,2024,10(30):160-163.
- [10] 张世海,刘斌,贾艳丽.应用型本科高校师资队伍转型重构及成效评价:理论、方法研究与应用[M].北京:高等教育出版社,2024.
- [11] 冯旭芳,张桂春.“转型”试点高校“双师双能型”教师队伍建设探究[J].高等工程教育研究,2017(1):140-144.
- [12] 麦可思研究院.就业蓝皮书:2023年中国本科生就业报告[M].北京:社会科学文献出版社,2023.
- [13] 柳友荣,项桂娥,王剑程.应用型本科院校产教融合模式及其影响因素研究[J].中国高教研究,2015(5):64-68.
- [14] 陈文燕.地方高校服务区域经济发展的路径探究[J].大众文艺,2024(3):160-162.
- [15] Mian S H, Salah B, Ameen W, et al. Adapting Universities for Sustainability Education in Industry 4.0: Channel of Challenges and Opportunities[J]. Sustainability, 2020,12(15):1-31.