

# 加强高校创新创业教育“双师型”专职师资队伍建设探析

李亚奇, 王涛, 李辉, 汪波

(火箭军工程大学作战保障学院, 陕西西安, 710025)

**[摘要]** 加强师资队伍尤其是专职师资队伍建设是深化高校创新创业教育改革的关键。文章论述了深化创新创业教育改革对专职师资队伍的新要求, 剖析了专职师资队伍目前存在的主要问题, 提出了如下建议: “专职”与“专业”并重, 重新定位各自的职能; “内培”与“外引”结合, 多渠道培养、引进教师; “实践”与“理论”融合, 提高教师的教学能力; “科研”与“教学”相长, 强化二者关联; “发展”与“奖惩”协同, 健全考核评价体系。以期为进一步提升专职师资队伍创新创业教育的教学能力和水平、促进其可持续发展提供参考和借鉴。

**[关键词]** 创新创业教育; 人才培养; 专职教师; 教学能力

**[中图分类号]** G642.0 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2018)04-0040-04

师资队伍是深化高校创新创业教育改革的关键<sup>[1-2]</sup>。高校创新创业教育师资队伍一般由专业教师、专职教师和兼职教师构成<sup>[3]</sup>。专职教师通常担负着创新创业通识教育、专业创新创业实训和创业就业指导的教学和管理任务, 是高校创新创业教育的主力军<sup>[4]</sup>。随着高校创新创业教育向深层次推进, 高质量创新创业教育专职师资队伍缺乏以及创新创业教育教学能力偏弱已成为制约高校创新创业教育健康可持续发展的瓶颈因素<sup>[5-7]</sup>, 是高校目前亟待解决的主要问题。本文从高校和教师两个层面分别论述了深化创新创业教育改革对专职师资队伍建设和教师能力提出的新要求, 剖析了专职师资队伍目前存在的主要问题, 提出了加强“双师型”专职师资队伍建设及提升其创新创业教育教学能力的建议, 以期对高校在加强创新创业教育专职师资队伍建设方面提供参考和借鉴。

## 一、深化创新创业教育改革对高校专职师资队伍建设的提出的新要求

2015年5月, 国务院办公厅下发了《国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》(国办发[2015]36号), 该意见指出: 各高校要配齐配强创新创业教育与创业就业指导专职教师队伍; 要树立先进的创新创业教育理念, 面向全体、分类施教, 结合专业、强化实践; 创新创业教

育要贯穿人才培养的全过程各环节, 以加快培养具有创新精神、创业意识和创新创业能力的“大众创业、万众创新”的生力军。这对高校的创新创业教育专职师资队伍建设和教师自身的能力提出了新的、更高的要求。

### (一) 对高校专职师资队伍建设的新要求

高校开展创新创业教育并非急功近利的精英教育或可有可无的业余教育, 而是面向全体学生、全体教师参与、全方位覆盖和全过程贯穿的普及教育和正规教育<sup>[1,8]</sup>。这对高校专职师资队伍的建设思路、建设目标以及建设方法都提出了更高的要求。首先, 高校应从人才培养方案的角度谋划配齐专职师资队伍。重新制定专业人才培养方案, 基于学科专业构建依次递进、有机衔接、科学合理的创新创业教育体系和课程群, 并融入到专业人才培养方案之中, 贯穿人才培养的全过程。明确专职教师与专业教师和兼职教师的职能定位与任务分工, 内培外引配齐专职师资队伍, 满足创新创业教育的需求。其次, 从提高创新创业教育能力的角度谋划配强专职师资队伍。构建专职教师创新创业教育能力培训体系, 搭建培训平台, 建立专职教师到企业挂职锻炼的制度, 扩宽专职教师的培养渠道, 鼓励专业教师转型发展, 多措并举配强专职师资队伍, 不断提高他们的创新创业教育教学能力。最后, 从考核评

**[收稿日期]** 2018-03-06; **[修回日期]** 2018-07-12

**[基金项目]** 2016年教育部高等学校能源动力类专业教育教学改革重点项目“新形势下能源动力类专业教师队伍建设的研究与实践”(NDJZW2016W-15); 2017年高等学校能源动力类新工科研究与实践重点项目“面向新工科建设的能源动力类专业教师分类分层次考核评价体系研究”(NDXGK2017Z-08)

**[作者简介]** 李亚奇(1971—), 男, 陕西西安人, 博士, 火箭军工程大学作战保障学院副教授, 主要研究方向: 地下工程空气环境热湿处理技术, 联系邮箱: liyaqi502@163.com

价与激励制度的角度谋划专职师资队伍的健康可持续发展。构建专职教师的考核评价体系, 制定专职教师技术职称晋升续任考评办法, 组建创新创业教育教学科研团队, 设立创新创业教育研究专项经费, 激发专职教师投身创新创业教育的积极性和内动力, 保持专职师资队伍的健康可持续发展。

## (二) 对专职教师能力的新要求

创新创业教育作为一种全新的教育理念和教育模式, 对专职教师在知识、技能、经验等综合能力方面提出了更高的要求<sup>[6]</sup>。首先, 专职教师不但要具有扎实的创业理论知识, 还要具备深厚的学科专业知识。只有具备扎实的创业理论知识, 才能培养学生的创业意识; 只有具备深厚的学科专业知识, 才能引导广大学生以自身的学科专业为基础, 以掌握技术专长为起点, 进行高层次的创新创业。其次, 要具有强烈的开拓创新精神。大学生创业是基于创新的高层次创业, 创新是创业的基础和核心。专职教师应具有开拓创新精神, 潜移默化地影响和教育学生, 形成良好的导向示范作用, 培养学生的创新精神。再次, 要具有较强的专业实践能力和一定的创业实践经验。创新创业教育要求结合专业、强化实践, 这要求专职教师不仅要具有扎实的创业理论知识、丰富的学科专业知识, 还要拥有较强的专业实践能力、一定的创业实践经验, 促进理论与实践结合、专业与创业融合, 培养学生的创新创业能力。最后, 要具有较高的教育教学水平和较强的科研学术能力。教育教学水平高, 才能提升创新创业教学的效益, 激发学生创新创业的热情; 科研学术能力强, 才能在教学过程中融入科学研究方法、引入最新的科研成果, 培养学生的批判性思维, 提升学生的创新精神和科学素养。

## 二、高校创新创业教育专职师资队伍的现状

十几年来, 高校创新创业教育专职师资队伍的建设取得了一定的成绩, 创新创业教育能力有所提高。但这支队伍毕竟还比较年轻, 普遍缺乏“创客”和“极客”经历, 缺乏创新创业历练和企业家精神<sup>[2]</sup>。随着高校创新创业教育改革向深层次推进, 教育对象已由面向少数学生的精英教育或业余教育转向面向全校学生分层分类的普及教育和正规教育。高校创新创业教育专职师资队伍的数量不足、结构单一、能力不高、质量不强的弱项凸显, 已成为制约高校创新创业教育可持续发展的瓶颈因素。经笔者调查分析, 目前各高校的创新创业教育专职师资队伍不同程度地存在以下问题。

### (一) 师资力量不足, 结构不合理

一方面, 师资力量不足。相对于专业教育, 创

新创业教育尚处于起步阶段, 师资队伍培训的力度虽在逐年加大, 如北京航空航天大学已举办过三期创新创业教育骨干教师的培训班, 但参加培训的学校数量却不足高校总数的1/10<sup>[3]</sup>。我国仅有59%的高校设有专职创业教育教师岗位。创新创业教育的教师数量远不能满足学生的需求, 出现了严重的失衡, 有些地方高校的创新创业教育师资严重不足, 学生和教师的比例竟高达346:1<sup>[7]</sup>。更有甚者, 有些高校仅安排1-2名教师负责全校学生的创业教育工作<sup>[9]</sup>。另一方面, 师资结构不尽合理。当前从事创新创业教育的专职教师, 主要来自高校内部的从事学生日常管理及就业指导的辅导员与负责学生工作管理的干部<sup>[5-7]</sup>, 他们的学历普遍偏低, 多数是硕士研究生或以下学历; 而且, 青年教师比重较大, 高级职称偏少, 缺少领军人物和资深教授的参与<sup>[3,5]</sup>。专职创业教育教师队伍数量的匮乏和结构的不合理, 使高校在开展创新创业教育时面临很多困难, 连面向全体学生的基本要求都无法满足, 更谈不上分类指导学生以及结合专业开展高层次的创新创业教育。

### (二) 专职教师的知识结构单一, 实践教学能力偏弱

从事创新创业教育的校内专职教师多数属于“半路出家”<sup>[5]</sup>, 主要通过自我研修创新创业相关理论、教师岗前培训或创新创业教育骨干教师培训之后, 直接走上工作岗位。他们的创新创业教育能力不强, 主要体现在: 一是他们自身的知识结构存在局限性, 没有系统学习创新创业的基础理论知识, 而且有的是跨行跨专业进行教学指导, 在教学过程中不可避免地出现创新创业教育与专业教育“两张皮”的问题, 根本没有融合或深度融合不够。二是经历单一, 从学校到学校, 没有企业的工作经历, 更没有创业经验, 创新创业实践指导能力不强。授课时只能照本宣科、坐而论道, 导致理论教学与创业实训实践相脱节。三是受唯知识化灌输的传统教育理论的影响, 教学方法是教师为中心的“填鸭式”教学, 片面强调教师的主体作用, 忽视学生的参与程度, 不注重培养学生的批判性和创造性思维, 没有充分激发学生的创新创业灵感。

### (三) 培训体系不完备, 考核评价与激励制度不健全

一方面, 专职师资培训体系不完备。大多数高校尚未将创新创业教育师资培训纳入学校整个师资培训的计划之中, 即使纳入了, 培训内容的系统性、科学性不强, 多以短训班、专题授课为主, 针

对创业形势、创业管理、创业研究等某一单元开展,缺乏系统安排。尚未从创新创业教育课程体系的角度设置培训内容,专职教师创新创业基础理论不扎实。尚未建立专职教师职业生涯系统培训制度,一次培训而“终身受益”,知识更新缓慢。另一方面,考核评价与激励制度不健全。目前高校教师的考核评价与激励制度多数是针对专业教师的,本身存在重学历、轻经历,重科研、轻教学,重奖惩、轻发展的缺陷,根本不适合专职教师这支年轻的师资队伍。受考核评价与激励制度的影响,专职教师将主要精力放在了提高学历而不是丰富经历,专心进行科学研究而无暇顾及教学质量,想方设法在短期内多出成果而缺乏对自身的长期规划。

出现上述问题的原因是多方面的,有高校外部环境因素造成的原因,也有高校内部因素造成的原因。仅从高校内部因素分析,笔者认为有以下主要原因。一是受专业教育办学思维惯性的影响,重视专业师资队伍培养,轻视甚至忽视专职师资队伍培养,造成专职教师的数量客观上存在不足。二是在师资队伍配备上存在急功近利现象,过度重视“借势外引”社会、企业的兼职教师,往往忽视“内培内强”高校自身的专职教师,使专职教师的创新创业教育教学能力不强。三是仍沿用专业教师的一系列规章制度来管理专职教师,没有激发专职教师创新创业教育的热情和内动力。四是专职教师的职能定位被边缘化,有些高校将创新创业教育课程列为选修课程,定位于第二、第三课堂,在一定程度上游离于第一课堂之外。相对专业教师,专职教师的地位偏低,提升空间受限。有些专职教师不安心甚至不愿意干本职工作,留校任教仅仅是作为继续深造以便“跳槽”或转成专业教师的跳板。

### 三、加强“双师型”专职师资队伍建设的举措

上述分析可以让我们深刻地认识到,高校创新创业教育专职师资队伍根本无法满足创新创业教育的需要。要改变这一现状,当务之急是转变思想观念和思维方式,着力在师资培养机制上进行深刻变革,高起点定位、多渠道引进、全方位培训,多措并举,加快培养具备扎实的创新创业理论知识和相关学科的专业知识、较高的教学水平及一定科研能力的专职教师队伍,这些教师还要具有良好的职业素养和丰富的实际工作经验。

(一)“专职”与“专业”并重,提高专职教师地位

创新创业教育体系是分层递进的,依次是面向全体学生的创新创业通识教育、面向各专业学生的

创新创业专业教育、面向有创业意愿学生的创新创业实训教育<sup>[4]</sup>。其中,专职教师主要负责第一层次的创新创业通识教育和第三层次的创新创业实训教育,而专业教师主要负责第二层次的创新创业专业教育。由此,本着专职教师和专业教师并重的原则,重新定位各自的职能。将专职教师的职能提高到与专业教师同等重要的地位。

专职教师是定位于创新创业教育的教师 and 创业就业指导的教师。一方面,要面向全体学生开展创新创业通识教育,让学生掌握有关创新创业的相关知识,主要培养学生的创新创业精神和创新意识;另一方面,要面向部分学生开展创业实训教育,提供专门化、系统化的创业培训和创业实训,帮助学生在模拟或真实的创业环境中进行创业演练和实践。专业教师是定位于基于专业的创新创业教育的教师,主要面向本专业学生,开展创新创业专业教育,将理论与实践结合,加强创新创业教育与专业教育的结合,培养学生的实践能力、创新能力和创业潜能。

(二)多渠道培养引进人才,充实专职教师队伍

高校创新创业教育是否是一门独立学科尚存争议,尚未开设创新创业教育专业<sup>[10]</sup>。高校应本着深入挖掘校内资源与借势校外资源相结合的原则,多渠道培养引进各类人才,充实多元化的专职教师队伍。

首先,高校要立足于校内资源进行“内培”。一是制定和实施创新创业教育专职教师培训计划,从本校辅导员、就业创业工作人员以及经管类专任教师中遴选专职教师;二是鼓励专业教师转型发展,转任专职教师,尤其是鼓励学科专业领域的资深教授、领军人物转型发展;三是打破院校、学科壁垒,构建以专业为基础的创新创业教育教学团队。其次,要借势校外资源,广泛引进人才。一是引进外校优秀的、与专业相关的、愿意从事创新创业教育的毕业生充实专职教师队伍;二是引进相关企业有一定任职经历、理论水平高、实践能力强、愿意改行从事创新创业教学的兼职教师转到专职教师;三是与外校、社会联合成立创新创业专职教师联盟,共享师资资源。

(三)强化任职经历和创业体验,加强教师能力建设

创新创业教育是一种体验式教育,具有实践性强的特点<sup>[6-7]</sup>。高校应本着“实践”与“理论”融合的原则,在丰富专职教师理论知识素养的同时,强化其企业任职经历和创业体验,提高其实践指导

能力。

一是实施创新创业专项培训, 推进持证上岗制度。定期组织创新创业的交流研讨和集训, 从面上营造广大专任教师投身创新创业教育的良好氛围, 从点上促进专任教师相互学习, 共同提高。分批分层次安排专任教师参加权威机构举办的、国家认可的职业资格认证培训班, 全面落实专任教师持证上岗制度。二是实施专任教师到企业挂职锻炼的举措。利用校企合作平台、产学研平台等, 有计划地安排专任教师到相关的企业挂职锻炼, 培养其产业化的实践能力和对市场前沿的掌控能力。三是鼓励有能力的专任教师带领学生创新创业, 在实战环境中获得真实的体验, 在实战中提升教学能力。

(四) 强化“科研”与“教学”的关联度, 以教促研、以研助教

教学与科研是高校教师的两大主要任务<sup>[11]</sup>。但高校教师的科研不应该是单纯的科学研究, 而是与教学相关的科学研究, 这是高校教师与科研人员的重要区别。专任教师应本着“科研”与“教学”相长的原则, 强化科研与教学的关联度, 达到以教促研、以研助教的目的。

一是把在科研过程中收集的国内外本学科专业领域的最新研究成果和自己的研究成果及时补充到课程教学当中, 增加课程教学内容的前沿性和创新性。二是在教学过程中融入科学研究方法, 尤其是如何发现问题、分析问题、解决问题的方法, 培养学生的科学素养。三是培养学生的批判性思维, 鼓励学生敢于提出新问题, 进行科学研究, 培养学生的创新精神和创新创业意识。

(五) 健全考核评价体系, 持续激发内动力

科学合理的考核评价体系能够不断激发教师的内动力<sup>[12]</sup>。高校应以发展性评价为主、奖惩性评价为辅的原则, 充分发挥发展性评价对教师长远发展的引领作用, 合理发挥奖惩性评价的激励约束作用, 健全与专任教师相匹配的考核评价体系。

一是抓评价主体。充分发挥同行、学生、学校多方面的作用, 完善同行评议制度, 积极探索实施第三方评价。二是抓评价标准。突出品德、能力和业绩导向, 注重能力、实绩、贡献和发展评价, 根据专任教师岗位的特点和不同的发展层次, 建立科学合理的分类分层次评价标准。三是抓评价方式。坚持质性评价与量化评价相结合, 探索差异化的弹性考核。四是抓评价效果。考核评价既要关注专任教师以往的业绩, 又要着眼专任教师的发展, 促进

其可持续发展。

## 五、结语

深化高校创新创业教育改革是推动高等教育综合改革的突破口, 是推动高校毕业生更高质量创业就业的重要举措。师资力量建设尤其是专任师资力量建设是深化高校创新创业教育改革的关键。本文论述了深化高校创新创业改革对专任师资队伍的新要求, 剖析了目前存在的主要问题, 给出了加强专任师资队伍及其创新创业教育能力建设的一些建议。高校在师资队伍建设中, 结合自身的不足和薄弱点, 在实践中不断加以总结、改进、丰富和完善, 使专任教师队伍的创新创业教育教学能力不断提高。此外, 高校可组建以学科专业为基础的创新创业教学科研团队, 充分发挥专任教师、专业教师和兼职教师这三支队伍各自的优势, 协同推进, 汇聚培养合力, 使人才培养质量稳步提升, 使学生的创新精神、创业意识和创新创业能力明显增强。

## 参考文献:

- [1] 刘贵芹. 深化高校创新创业教育改革, 进一步提高人才培养质量[J]. 中国高等教育, 2016(21):5-7.
- [2] 沈建. 高校教师创新创业教育能力建设[J]. 中国高等教育, 2015(17):11-13.
- [3] 梁迎娣, 颜玄洲. 高校创新创业教育师资队伍存在的问题及对策分析[J]. 大学(研究版), 2016(6):41-45.
- [4] 张兄武, 徐银香. 探索构建分层递进式创业教育体系[J]. 中国高等教育, 2016(19):54-57.
- [5] 刘树春. 高校创新创业教育师资建设的困境与突破[J]. 科技创业月刊, 2017(16):63-65.
- [6] 缪子梅. 切实加强高校校内创业教育师资队伍建设[J]. 中国高等教育, 2013(23):32-34.
- [7] 陈春晓. 地方高校创业教育师资队伍建设的困境与机制创新[J]. 高等工程教育研究, 2017(3):170-173.
- [8] 焦新安, 胡效亚, 张清, 等. 地方综合性大学创新创业教育的思考与实践[J]. 中国大学教学, 2017(5):58-63.
- [9] 刘正安. 我国高校创业教育师资队伍建设的现实困境与应对策略[J]. 科技创业月刊, 2017(3):71-73.
- [10] 王劲岐. 高校创新创业教育师资队伍建设探析[J]. 高教学刊, 2017(24):35-37.
- [11] 李金昌. 优秀教师应具备的五种素质[J]. 中国高等教育, 2016(24):32-33.
- [12] 秦春雷, 马川. 构建新型高校教师考核评价体系探索[J]. 北京农林职业学院学报, 2016(2):79-82.

[编辑: 胡兴华]