

高教信息动态

(2019 年第 7 期, 总第 27 期)

教学发展中心 (高等教育研究所)

2019 年 5 月 9 日

关于高校教师实践能力培养调研分析报告

实践能力是教师能力的重要组成部分。推进高校教师实践能力的培养是实现教师专业化、职业化的关键,也是提升教师教育教学、科学研究和社会服务能力的重要手段。

十九大以来,随着新时代高等学校本科教育工作会议、全国教育大会的召开及“六卓越一拔尖”计划 2.0 等制度实施,掀起了一场高等教育质量革命,全社会对人才培养质量高度关注。教师队伍建设是办好高水平大学的基础,教师能力培养,特别是创新实践能力的培养成为提高人才培养质量的核心。从目前高校教师实践能力培养现状来看,关于教师实践能力培养内容的广度还是深度都达到了一定的程度,且已有一定的时间跨度积累,但还没有针对此类实践的综述性分析。因此,整理已有的实践成果,梳理脉络历史,评析其中的利弊关系,掌握当前关于教师实践能力培养的水平及存在问题,提出改进的重点和未来走向,对于进

一步丰富教师发展理论，指导教育实践有重要意义。

一、国家教育政策对高校教师实践能力培养有明确要求

1996年，国家教委发布《高等学校教师培训工作规程》，要求未经过社会实际工作锻炼，年龄在35岁以下的青年教师必须参加为期半年以上的社会实践。社会实践主要结合专业进行，面向社会、基层和生产第一线，一般应集中安排，特殊情况者可分阶段累积完成。本科毕业的青年教师，必须在晋升讲师职务之前完成；研究生毕业的教师，应在晋升副教授之前完成。

2013年，《教育部、农业部、国家林业局关于推进高等农林教育综合改革的若干意见》提出以中青年教师 and 教学团队为重点，健全人才引进和培养机制，遴选一批具有生产一线实践经验的中青年教师出国研修，支持教师获得校外工作或研究经历，促进中青年优秀教师脱颖而出。提出加大“双师型”教师建设力度。

2015年，《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，加强“双师双能型”教师队伍建设，有计划地选送教师到企业接受培训、挂职工作和实践锻炼。通过教学评价、绩效考核、职务（职称）评聘、薪酬激励、校企交流等制度改革，增强教师提高实践能力的主动性、积极性。

2017年，国务院办公厅《关于深化产教融合的若干意见》强调，要加强产教融合师资队伍建设，完善职业学校和高等学校教师实践假期制度，支持在职教师定期到企业实践锻炼。

教育部在关于实施各种卓越人才教育培养计划的文件中，鼓励或要求高校注重教师实践能力的培养，探索提高教师实践能力

的途径，打造高素质的“双师型”教师队伍。

实施“卓越工程师教育培养计划”的高校专职教师要具备工程实践经历，其中部分教师要具备一定年限的企业工作经历。要有计划地选送教师到企业工程岗位工作1—2年，积累工程实践经验。“卓越教师培养计划”鼓励高校与中小学、科研机构、企事业单位和教育行政部门积极探索“协同教研”“双向互聘”“岗位互换”等教师发展新机制。高校教师教育类课程教师深入中小学、科研机构、企事业单位和教育行政部门兼职任教、挂职实践，每5年累计不少于1年。“卓越法律人才教育培养计划”鼓励支持高校教师到法律实务部门挂职，努力建设一支专兼结合的法学师资队伍。

“卓越农林人才教育培养计划2.0”明确，要加强专业教师“双师”素质培养和“双师”结构专业教学团队建设。教育部、农业农村部、国家林业和草原局联合实施互聘“高端人才计划”，选派500名左右农林院校骨干教师到农林企业挂职，参与农林企业的生产实践工作；选派500名左右农（林）科院专家、农林企业人员到农林高校任职，承担相应教学任务。“卓越工程师教育培养计划2.0”提出强化工科教师工程实践能力。建立高校工科教师工程实践能力标准体系，把行业背景和实践经历作为教师考核和评价的重要内容。实施高校教师与行业人才双向交流“十万计划”，搭建工科教师挂职锻炼、产学研合作等工程实践平台，实现专业教师工程岗位实践全覆盖。

从教师实践能力相关政策发展脉络来看，大致呈现出三个特点：要求范围越来越广。从35岁以下青年教师到中青年教师、

教学团队。内涵越来越丰富。从教师实践能力培养活动演变为双师双能型教师的培养。对标越来越清晰。从模糊的人才培养到具体的人才类型培养，如卓越农林人才、卓越工程师的培养。仅从政策角度来看，也存在一些制度缺陷，不利于实践操作。在各制度文件中，部分章节提到了教师实践能力的培养要求，在制度构架上，实践能力培养制度是相对零散的，执行上存在层层衰竭的问题。由于传统思维和惯性思维，对教师实践能力培养重要性认识不足。一般认为高职类院校、理工类院校，或是具体到工科类专业，对教师实践能力相对要求高，实际上将实践能力和教师能力割裂开来。不同政策要求不尽一致，在执行上问题突出。

二、关于部分高校教师实践能力培养分析

目前，部分高校出台了教师实践能力培养相关办法。我们选取了有代表性的 21 所高校，包括天津工业大学、大连理工大学、华北理工大学、沈阳工业大学、沈阳大学、吉林农业大学、大庆师范学院、浙江工业大学、福建农林大学、集美大学、安徽农业大学、山东理工大学、中国石油大学（华东）、山东农业大学、青岛农业大学、重庆理工大学、昆明理工大学、西安科技大学、陕西理工大学、青海大学、石河子大学。其中有“双一流”高校 5 所，其他多数高校为地方应用型本科高校。从调研情况来看，目前制定出教师实践能力培养办法（方案、成长计划等）的高校还是少数，这些高校大多还是地方应用型高校；被调研的高校中多数（14 所）的培养办法是明确关于青年教师实践能力培养的，其他高校对涉及的教师也都有年龄界限（后详）；大多数高校（16 所）的培养办法是针对教师实践能力培养制定的，少数高校（5

所)的教师实践能力培养被包括在教师能力综合培养中。调研各高校的教师实践能力培养办法发现,制定办法一般涉及教师实践能力培养基本原则、实践能力培养对象、年龄范围、培养时间规定、实践方式和途径、组织实施程序与办法、实践过程管理及结果考核、教师在实践期间的待遇等方面。下面就根据调研的这些高校教师实践能力培养办法所涉及的相关因素进行综合分析。

(一) 关于教师实践能力培养基本原则分析

每所高校在制定办法时着重考虑自身发展需求,坚持从实际出发,制定符合学校发展的教师实践能力培养原则。调研涉及的高校开展教师实践能力培养工作的基本原则具体表述虽有所不同,但都体现了:从实际出发、按需选派、科学规划、统筹安排、注重实效、重点培养、学以致用、保证质量、坚持针对性和主动性等。进一步分析,一是体现学校特点,充分考虑学校所处的地域区域,考虑学校学科专业特点,考虑到学校教师队伍实际情况;二是体现渐进特点,根据实际需要分批次、有重点的组织实践能力培养;三是体现分级负责的特点,学校宏观管理,二级教学单位具体负责实施;四是体现学用结合特点,重视实践过程管理和结果考核,确保培养实效。

(二) 培养对象分析

各高校教师实践能力培养涉及的对象,从年龄界限看,绝大多数高校的培养对象是45岁以下、40岁以下和35岁以下三个年龄界限的教师,5所高校没有明确的年龄要求,但有的高校限定为青年教师。从涉及的教师范围和类型看,各个高校是不相同的,多数高校包括年龄界限下的所有专任教师和实验技术教师,

个别还包括从事应用研究的科研人员和从事教学工作的管理人员；有的高校选派老师进行实践能力锻炼；有的高校限定应用学科专业、工科专业教师或专业课、专业基础课的教师参加实践锻炼，对公共课、基础课的教师不作实践能力锻炼要求，但鼓励他们提高实践能力；个别高校要求教师在申报高一级职称前要完成规定的实践能力锻炼要求。在职称方面，大多数高校没有明确限定，少数高校要求是副教授或讲师之下（或之上）。有的高校对于已有一定时间锻炼年限的教师，或者从企事业单位调入的、专业相近的新进教师，视同完成实践能力锻炼。

通过分析，我们认为实践能力培养对象是专任教师。由于工作性质不同，专任教师与行政管理人员工作差异性十分明显。管理与服务工作，工作本身就是实践性质的工作。高水平大学为了提高管理水平，要求管理部门要加强学习和研究，用理论去指导管理实践。从这个角度看，行政管理人员更缺乏理论研究能力培养。相反，专任教师从事教学科研工作，理论性很强，需要从实践中扩展视野、发现问题、培养能力和提升水平。专任教师包括各个年龄段的、各个职称职级的、各个学科专业的教师。从学理角度讲，学习是终身的，人的进步和发展也是终身，每个年龄阶段的教师都需要学习进步；学科专业是理论性和实践性的统一，每一门学科专业的教师都需要实践能力培养和锻炼。

（三）培养时间要求分析

在教师实践锻炼时间要求上，多数高校（13个学校）在6-12个月，其他高校有要求一年或一年以上的（2个学校）、3-12个月（1个学校）、5个月（1个学校）和3个月（2个学校），还

有要求每年一个月的。对于具体的实践锻炼时间安排，有集中完成和分散安排的不同。较多的高校要求尽量集中完成，也有高校可以分散安排。对分散安排的，一般分为 2-3 次完成，且每次的时间安排不能少于 2 周或更多；也可以在一个学期、一年或者 2-3 年内完成（因为时间锻炼时间较长）。有高校鼓励教师利用假期进行实践锻炼。

通过分析，我们认为高校教师实践能力培养时间设置，应该是在国家有关制度规定的范围内，根据自身实际，采取灵活调整方式。一般来讲，制度上有明确要求的，依据制度设置。另外，要根据高校情况灵活设置，一般来讲，地方应用型大学实践时间长于综合型大学，高职类院校长于本科类院校，工科类的专业长于其他专业等。同一类院校又有不同的办学实际，也不能一概而论。在学校内部，教师数量、教学工作量、科研任务等都影响到时间设置。另外，实践培养时间与实践培养相关并不存在正相关关系，关键还是要看如何在有限时间内，提高实践能力培养的效率。

（四）实践锻炼方式分析

各高校对教师实践锻炼的方式与途径的规定，都是根据各自学校的特点、对实践能力的理解和达成目的来确定的，所以有所不同。有的方式多样，有的方式较少。如安徽农业大学规定的途径包括：驻点参与校内外教学、科研实（试）验实习基地的建设；驻点参与企事业单位、乡（镇）、村的生产与技术服务等；到市、县、乡镇、村挂职锻炼；开展“三下乡”、科技兴农及扶贫工作；带领学生开展社会调查和教学、生产实习等活动；到国内外重点

大学、科研院所开展科研合作；学校同意的其他实践途径。

综上所述，各高校教师实践锻炼的方式与途径包括有：参与校内外教学、科研实（试）验实习基地的建设；开展生产与技术服务等；到企事业单位、机关、农村、社区、学校等地方挂职锻炼或顶岗工作；开展科技扶贫工作；带领指导学生开展社会调查和教学、生产实习等活动；与高校、科研机构和企业开展合作研究；到企业学习和研修；开展社会调查；就读企业博士后；参加相关实践技能培训，考取证书；指导学生科创活动和竞赛活动；到学校实验室锻炼学习，指导学生实验等。其中主要的方式和途径是挂职锻炼或顶岗工作、开展科技扶贫工作、合作研究、指导学生开展社会调查和教学、生产实习、到企业学习和研修和开展社会调查等。进一步分析，我们认为教师实践能力培养的方式和途径是多种多样的，关键在于选取符合学校实际和教师实际的途径。一般来讲，学校所在区域内的实践地能够相对减轻学校培养成本，在与教师知识体系相关行业实践更利于教师能力提高，在于学校合作密切企业实习更方便于学校管理和教师培养。

（五）组织实施程序与办法分析

在教师实践能力培养工作组织实施方面，各高校基本实行的校院两级管理体制。

一是部分高校是学校成立专门的教师实践能力培养领导机构，负责制定全校教师实践能力培养规划，审批学院报送的培养计划；学院在确保教学、科研工作正常开展的前提下，根据教师发展需要和学院教学科研工作的需要，制定本单位的年度教师培养计划，并将培养计划和相关材料，在一定时间报学校专门领导

机构审批。批准后，学院负责教师的派出和管理工作。二是多数高校的做法是学院在教师实践能力培养工作方面起主要作用，负责制定本单位教师实践能力培养规划，在不影响教学和科研等工作的前提下，根据学院教师实践能力培养的需要和教师的申请情况，制定年度培养计划（培养方案）以及填写相关表格，报送学校人事处（教师发展中心）或教务处审批或备案。批准后，学院负责教师的派出工作。教师派出前，学院要与教师和接收单位一同商定锻炼培养的有关事项，并签订培养锻炼协议，内容包括实践地点、时间、要完成的实践任务及目标要求、违约责任等，或者教师与学院（学校）签订协议，以供学院管理考核之用。

当前，高校普遍实行校院两级管理体制。学院是办学重心所在，充分发挥学院办学自主性，才能形成高水平办学体系。教师实践能力培养工作由学院来负责组织，才能充分考虑学院自身教学科研、学科专业类型、教师专业配备、学院资源配置等情况，保证工作科学性、合理性和操作性。

（六）管理与考核分析

1.管理措施

对参加实践能力培养的教师的管理，大多规定由派出学院负责过程管理，平时与教师联系沟通，检查、监督教师的实践锻炼情况。有的高校人事处（教师发展中心）或教务处也参与到派出教师的管理工作，主要是检查或抽查教师的实践情况和走访调研实践情况。有的高校规定派出教师的管理工作由派出学院和接收单位共同负责。部分高校规定，参加实践锻炼的教师不得私自更改实践计划。如果确有需要，应向学院或学校提出申请，批准后

才能延长或更改内容，否则按教学事故处理。有的高校要求教师撰写实践活动日志，锻炼结束后提交。这些高校都要求派出实践锻炼教师要遵守法律和接收单位的劳动纪律、安全纪律、作息时间等规章制度，服从接收单位的工作安排和管理。因个人原因给实践锻炼接收单位、学校造成损失的，由个人承担全部责任，同时学校将按相关规定给予严肃处理。

2.考核办法

考核是教师实践能力培养工作的重要环节，各高校对此都有规定。实践锻炼结束后，高校都要求教师提供实践锻炼、能力提升考核表以及接收单位鉴定表等，提交相关的有一定字数要求的专题调研报告、实践总结报告等，部分高校还要求提供实践活动日志，有的高校教师还要进行专题汇报。负责考核工作的部门，在多数高校都是学院，一般是学院根据相关的考核标准和办法，结合接收单位的鉴定意见，对教师提供的相关材料以及专题汇报进行审查考核，给出考核意见，评定考核等级，然后报人事处或教务处备案存档。也有高校实行的是校院两级考核的办法，由学院和接收单位给出考核意见，学校定出最后考核结果。对于实践锻炼过程中弄虚作假的单位和个人，有的高校规定要作出严肃的处理。对教师实践锻炼的管理情况和教师实践锻炼考核的情况，部分高校规定将其作为学院年度工作考核的内容之一。

对参加实践锻炼考核不合格的教师，很多高校作出了相应处分规定，基本包括：年度考核不合格；退回在实践锻炼期间学校所发的各类补贴和津贴；停发工资，培训费用自理；不减免教学工作量；重新安排下一轮的实践锻炼，并延长其申报高一级职称

（职务）必须具备的年限；不得晋升高一级专业技术职务；继续锻炼，直至合格。对参加实践锻炼考核合格的教师，很多高校也给出了相应激励措施，具体包括以下内容：作为年度考核的重要或主要依据；作为专业技术晋升、岗位聘任、评选先进的必要指标、重要依据和加分因素；视同教师晋升专业技术职务所需继续教育、学习培训的所需课时；也是教师享受实践锻炼期间各种待遇的前提条件。

三、关于我校教师实践能力培养的建议

目前，学校正处于全面推进“双一流”建设、实施一流本科教育的关键期。提高质量是高校教育改革发展最核心最紧迫的任务，教师是提高教育质量的根本保证。农林院校实践性强的学科专业特征，要求就必须建立一支具有扎实理论基础和过硬实践技能的教师队伍。积极探索教师实践能力建设的途径是深化教育教学改革的一项十分紧迫的任务。

一是出台建设规划。建立教师实践能力培养规划，并将其纳入教师队伍建设的整体规划之中，制定系统的培养方案，进而形成长期的培养机制。规划的编制既要有目标任务，又要有措施办法，还要有政策保障，切实使规划成为提高教师实践能力的行动纲领。

二是发挥学院自主性。教师实践能力培养工作由学校统一领导协调，学院负责组织实施。各学院根据不同学科专业特点、探索形成各具特色的教师实践能力培养体系。探索形式多样、类型多元的实践形式。在学校认可的前提下，根据学科专业实际情况和实践形式的发展自拟实践方式。

三是完善实践基地建设。进一步加强学校场站建设，配备好软硬件条件，做好教师实践能力培养的支撑保障。加强与相关企业事业单位的紧密联系，与有关行业部门实行广泛的交流与合作，努力形成互惠互利的产学研结合机制，从而为开展高质量的实践教学建立相对稳定的实践基地。

四是改革职务评审制度。教师的任职条件要有相应的岗位实践能力与水平的明确要求，要将是否有实践经历、是否承担实践教学任务及参与产学研合作的情况等作为重要条件。在评审教师职务时，应有考察其实践能力与水平的应用性成果的要求，通过任职资格和评审条件的导向，引导高校教师自觉提升实践能力与实践教学水平。

五是设立奖励制度。对于在实践教学活动、产学研合作以及实践能力培训方面取得显著成绩、做出突出贡献的教师给予表彰和奖励，同时在制度上明确学校教师参加各类实践教学活动、下企业挂职锻炼、参与不同形式的产学研合作的工作量和相关待遇。

送：校领导、各学院（系、部）、各部门、直（附）属单位。

联系电话：（029）87080244 87082051 pgb@nwsuaf.edu.cn