

基于 1+X 证书制度的理实一体化教学团队建设研究 ——以福建泉州市公办高职院校为例

李莹莹, 黄泉星

(黎明职业大学, 福建泉州 362000)

【摘要】部分高职院校理实一体化教学团队建设存在建设机制缺乏系统性、团队成员协作缺乏全力性、培训培养缺乏针对性、专兼融合缺乏稳定性、团队建设成效评价缺乏特色性等问题。为适应 1+X 证书制度的需求,文章提出高职院校应从优化团队结构、建设团队文化、健全团队建设效果评价体系、提升培训针对性、拓展校企合作等方面加强建设,实现理实一体化教学团队的科学协调发展。

【关键词】1+X 证书;理实一体化;教学团队

【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2021.02.017】

【中图分类号】G715

【文献标识码】A

【文章编号】2095-7661(2021)02-0060-04

Research on Teaching Team Construction of Integrating Theory and Practice Based on 1+X Certificate System —A Case Study of Public Higher Vocational Colleges in Quanzhou City, Fujian Province

LI Ying-ying, HUANG Quan-xing

(Liming Vocational University, Quanzhou, Fujian, China 362000)

Abstract: There are some problems in the construction of theory-practice integrated teaching team in some higher vocational colleges, such as the lack of systematical construction mechanism, the lack of all-out cooperation among team members, the lack of pertinence in training, the lack of stability in the integration of full-time teachers and part-time teachers, and the lack of characteristics in the evaluation of team construction effect. In order to meet the needs of 1+X certificate system, higher vocational colleges should strengthen the construction from the aspects of optimizing the team structure, building the team culture, perfecting the team construction effect evaluation system, enhancing the training pertinence, expanding the school-enterprise cooperation and so on, so as to realize the scientific and coordinated development of the theory-practice integration teaching team.

Keywords: 1+X certificate; integration of theory and practice; teaching team

2019 年,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》明确提出:“深化复合型技术技能人才培养培训模式改革,借鉴国际职业教育培训普遍做法,制定工作方案和具体管理办法,启动 1+X 证书制度试点工作”^[1]。同年 5 月,教育部《全国职业院校教师创新团队建设方案》指出,“2019-2021 年,服务职业教育高质量发展和 1+X 证书制度改革需要……建成一批覆盖

骨干专业(群)、引领教育教学模式改革创新、推进人才培养质量持续提升的教师教学创新团队”^[2]。强化 1+X 证书制度,成为我国职业教育追求内涵提升、质量转变的一种可持续发展态度。高职院校必须抓住 1+X 证书制度改革契机,积极探索 1+X 证书制度在理实一体化教学团队建设中的可行性和可操作性,为促进高职院校教学团队的发展提供软实力^[3]。

【收稿日期】2021-04-15

【作者简介】李莹莹(1975-),女,福建泉州人,黎明职业大学人事处助理研究员,研究方向:人事管理。

【基金项目】福建省教育科学“十三五”规划 2019 年度课题“基于 1+X 证书制度的高职院校理实一体化教师教学团队建设”(课题编号:FJJKCG19-204)。

1 1+X证书制度下加强理实一体化教学团队建设的意义

1.1 实现人才培养目标的迫切需要

高职院校传统的教学模式以理论讲授为主,尽管附加了企业参观、技能大赛、校企合作教材开发、校企实训基地共建等环节,但受限于实训条件、实操场地、实践教师及相关教学团队欠缺,往往导致部分学生理论知识不够扎实,动手能力不足,对职业、岗位的认知不够深入,就业后无法实现学校到企业的“零过渡”。

2019年5月,教育部等四部门联合印发《关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点方案》,“面向现代农业、先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业等20个技能人才紧缺领域,率先从10个左右职业技能领域做起”^[4],并启动1+X证书制度试点工作。试点工作明确了试点专业的职业技能等级证书与标准,这就要求高职院校在培养学生的过程中,应当结合企业的工作领域、工作任务和职业技能要求,将教学理论模块化、实操化,结合企业真实的场景进行讲授、培训、考核与评价。由于学生学习的知识和领域比较广泛,在未来工作中会接触多个岗位及职业,因此,各层次教师的结构比例、专业方向、实操能力以及对行业的认知和把控就显得至关重要,在一定程度上决定了学生的学习深度和学习高度。

1.2 提高教育教学质量的需要

近年来,为顺应高职院校的课程体系及教学模式改革,高职院校的师资队伍建设已由传统单一的理论型或实践型向理论与实践一体化的“复合型”方向发展。复合型的一体化教师,是指教师根据教学项目的要求,将专业理论、实践技能和企业生产流程融为一体,既能讲授专业理论,又能指导专业技能训练,还能将企业生产过程融入到教学中。理想的一体化教师能将专业理论知识、专业实践能力和职业素养融为一体,而不仅仅强调理论教学和实践教学两种能力。当

然,一个教师的精力和能力是有限的,要让所有教师都成为既是“理论型”的专家,又是“实践型”的行家,是不大现实的。教师在学生成长的发展过程中承担着不同阶段的教育教学任务,要确保教育教学质量,就必须建立一支结构合理的教学团队,团队成员在知识、能力、业务素质等方面相互补充。只有促进教师的团队培养才能使职业教育更加持续、均衡有序发展,这也是高职院校近年来在开展师资队伍建设的普遍共识。

伴随着职业教育改革的不断深入,1+X证书制度已经上升为提高我国职业教育人才培养质量的重要战略。为适应1+X证书制度需求,高职院校积极构建能参与教学课程和教学方式方法改革,且教学改革创新意识强、实践能力强的一体化教学团队,能有效提高1+X证书制度与人才培养的融合度,促进学生的综合素养与综合能力,推进“1”与“X”的互通衔接,推动高职院校核心竞争力和综合实力的提升^[5]。

2 高职院校理实一体化教学团队建设现状

随着1+X证书制度的深入推进,高职院校理实一体化教学团队的整体水平距离职业教育的高质量发展要求还存在较大差距。为了解高职院校理实一体化教师教学团队建设现状,笔者对F省Q市5所公办高职院校教学团队建设开展了调查。Q市是全国18个改革开放典型地区之一,民营经济的蓬勃发展带动了当地职业教育的快速发展。但调查显示,高职院校的理实一体化教学团队建设现状不容乐观。

2.1 教学团队转型刚起步,建设机制处于探索阶段

随着教育部《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》的实施,各院校相应开展了教师教学团队转型和建设。其中4所院校的团队建设总体思路和相应建设制度、培养机制均未形成,A职业大学的建设制度与培养机制也还处在探索实验阶段,尚无成熟建设经验可借鉴,如表1所示。

表1 Q市公办高职高专院校教师教学团队立项建设情况表

	A 职业大学	B 高等专科学校	C 高等专科学校	D 职业技术学院	E 职业技术学院
是否有教学创新团队建设制度	是	否	否	否	否
教学团队立项数	15	5	5	3	4

2.2 教学团队成员组成有待进一步优化

专业教学团队是指围绕某个具体专业(群),由专业带头人、专业课教师、相对固定的公共基础课教师、行业企业兼职教师等组成,彼此知识技能互补,共同承担相关专业建设任务的教师群体。如表2调查显

示,多数院校的教学团队都是笼统地由所在专业教师组成,不包含公共基础课、专业基础课教师,总成员数普遍低于“骨干成员一般15-20人且相对稳定”的要求,企业兼职教师数大多低于“高职和应用型本科院校不少于3名企业兼职教师”的要求。

表2 Q市公办高职高专院校立项建设教师教学团队成员组成(单位:人)

	A 职业大学	B 高等专科学校	C 高等专科学校	D 职业技术学院	E 职业技术学院
团队平均成员数	13.6	9.6	8.8	8.6	9.0
双师型成员数	10.4	5.6	4.4	4.0	4.4
团队平均企业兼职教师数	3.8	2.2	1.8	1	2.5

2.3 团队带头人“头雁”能力有待进一步提升

调查显示,各院校教学团队带头人的职称、课程开发经验、企业实践经历、主持市级以上工作室均占一定比例,由此可见,团队带头人的个人素质普遍较

高,如表3所示。但进一步调查发现,带头人在履行团队发展规划与愿景、整合团队资源和管理团队成员的职责方面能力欠缺,身份意识和认同感不强,“头雁”能力有待进一步提升。

表3 Q市公办高职高专院校立项建设教师教学团队带头人情况表(单位:人)

	A 职业大学	B 高等专科学校	C 高等专科学校	D 职业技术学院	E 职业技术学院
主持市级以上工作室	6	2	2	1	1
有企业实践经历	8	2	2	1	2
有高级职称	14	4	5	3	3
有课程开发经验	13	4	3	2	3

2.4 团队新业态新形势研究有待进一步深入

调查显示,高职院校都较为重视教育教学改革工作,均能积极参与高等职业教育创新发展行动计划,主动承担国家职业教育专业教学资源库、国家在线开放课程开发、现代学徒制(二元制)、订单培养等项目,均有若干专业参加国家1+X证书试点项目。但部分院校无论是教师发展部门负责人、校企合作负责人,还是专任教师,对高职院校建设面临的新业态新形势的认识大多停留在文件层面,缺乏深入学习和思考。

3 高职院校教师理实一体化教学团队建设困境

3.1 建设机制缺乏系统性

高职院校理实一体化教学团队建设历经多年发展,虽不再是新生事物,但如何有效对接1+X证书试点,需要在政策制度上加强研究,系统规划设计解决问题的框架与措施。虽然教育部明确了职业院校教师教学创新团队建设的目标任务、基本原则、立项条件、建设要求及保障措施,但各职业院校的人事制度、准入制度、激励制度、培养机制等方面的运行机制和相应制度还较难及时跟进,整体建设机制缺乏系统性。

3.2 团队成员协作缺乏紧密性

一是大部分教师专业成长仍存在个体单兵作战的现象,有些院校虽然已建立教学团队,但是团队协作及内涵建设不够深化,存在结构不够优化、考核评价体系尚未建立等问题,团队成员较难实现共同提升和长远发展。二是兼职教师队伍不稳定,投入在课堂教学上的时间精力有限,尽管参与了课程讲授,但团队成员间深层次的沟通交流甚少,团队合作效益难以发挥^⑤。三是专业(群)的教研活动停留在表面上,推进不到位。四是以老带新的教师培养机制停留在形式

上,还有提升空间。

3.3 教学团队的培训培养缺乏针对性

虽然各院校已基本形成符合自身特色的教师培训体系,但由于培训的精准性和实效性不足,教师在后续职业发展过程中与现实需求还存在较大差距。主要体现在:第一,虽然学校已经搭建专任教师参与企业实践的平台,鼓励教师到企业挂职锻炼,但部分学校没有形成系统的管理制度,忽视过程监控和效果评价,挂职锻炼大多停留在比较肤浅的层面,对于提高学校专任教师的实践教学能力并无明显的帮助;第二,兼职教师来自企业一线,专业技能强,但往往缺乏职业教育理论课堂教学能力,学校虽然尝试通过定期讲座、课堂听课、专题研讨等多种方式改善,但效果不甚明显,部分学校存在着培训随机安排和为完成培训任务而培训的现象;第三,进修培训成果固化不到位,未及时有效关注进修培训结果的应用和团队分享,没有达到进修培训的目的。

3.4 团队专兼融合缺乏稳定性

在理实一体化专业教学团队建设中,来自企业行业的技术能手和专家能够弥补专任教师动手实践能力的不足,具有重要的存在意义^⑥,但他们的职业教育理念、教育教学和课程开发能力亟待提高。另外,受学历、职称及自身工作性质限制,专任教师与兼职教师共同承担同一门课程存在现实局限性,一方面是受企业工作时间限制,兼职教师即使能严格遵守学校课程安排到校授课,但课堂教学毕竟不是他们的主业,“上课来,下课走”容易让他们成为团队的“边缘人”;另一方面是专任教师到企业挂职锻炼受企业岗位所限,不能较好地融入挂职岗位,由此造成企业的生产技能和工作流程不能准确地传达至高职院校课堂,导致团队建设的专兼融合效果稳定性不足。

3.5 团队建设成效评价缺乏特色性

一是在高职教育创新发展的新常态、新业态下,各院校在探索团队建设成效考核评价体系的改革中,积累了一些经验,也取得了一定成效,但考核内容仍然过于笼统,缺乏具体性。二是考核内容往往力求面面俱到,重点不够突出,缺乏导向性。三是考核评价不够完善,缺乏科学性,教学团队的工作绩效未能科学合理地纳入教师个体评价体系,教师的德才表现和工作实绩未能得到全面准确的评价,一定程度上打击了团队成员的工作积极性,间接造成了团队成员交流合作偏少、凝聚力向心力不强甚至有名无实的局面。

4 基于1+X证书制度的理实一体化教学团队建设对策

4.1 优化团队结构,健全管理制度,确保团队建设责任的落实

理想的一体化教学团队具有组成多元化、发展互动化、行为整合化等组织特征。团队成员由专兼职教师组成,在年龄结构上应是老、中、青合理搭配,在教学能力上应是知识结构和技能水平科学搭配,教学经验和教研能力互补,理论扎实、技能精湛、创新意识强。高职院校应根据专业(群)的建设与发展,不断优化一体化教学团队结构。同时,契合市场对人才培养的需求,积极谋划出台并实施一体化教学团队的培育方案,分级打造、建设教学团队,积极探索按专业(群)组建高水平、结构化的创新团队,推进专兼职教师分工协作进行模块化教学,把教师的专业成长从个体单兵作战转向团队合作。

4.2 建设团队文化,激发团队发展活力

建设团队文化能有效促进个人和集体的相互融合,从而激发团队凝聚力和创造力。高职院校加强教学团队建设,必须重视建设团队文化,培育团队合作精神。一要树立学校发展与教师个人专业发展的共同愿景,学校要将培养名师队伍作为发展的价值取向,教师要增强主人翁意识,树立团队共享的理念,建立相互配合、相互信任的价值观,在团队发展中实现提升自己、超越自我的目标。二要形成良好的合作环境,学校要通过建立良好的沟通交流机制、激励机制与良性竞争机制,打造团队成员之间相互尊重、信息畅通、技能互补的良好氛围,以优秀的学校文化、团队文化,实现团队内部深层次的真正合作。

4.3 建立健全团队建设效果评价体系,突出团队成果产出导向

高职院校应积极探索符合一体化教学团队特点的教师评价激励机制,建立精细的、可量化的团队建设效果评价体系,对团队建设实行过程监控及目标管理。一是借助信息化数据平台、系统,检测团队成员的

工作效率和效果,及时发现问题并适时调整对策,优化团队教学过程,为团队成员的考核与管理提供客观评价标准^[7]。二是加强业绩考核与聘后管理,在绩效分配上向一体化教师倾斜,将教师的薪酬直接与其在团队建设中的贡献度(如教育成效、教学质量、科研成果、指导学生竞赛等)挂钩,通过奖勤罚懒、优胜劣汰等措施,既构建教师与团队利益共同体,充分调动教师参与团队协作的积极性^[8],又有效促进教师的合理流动,充分发挥考核的评价、激励和督导功能。

4.4 着眼团队合力与创新能力,提升培训针对性

高职院校应依托学校各部门及各院系,完善专业(群)教研活动、集体备课、听课和评课制度,以导师带徒、名师辐射、校企合作为突破口,实施分类施教,提升教师培训效果。制订实施5年一周期的教师全员轮训方案,落实教师每5年累计至少6个月在企业或实训基地实训要求,加强教师挂职锻炼过程管理。分层次差异化开展新聘教师职前职后培训、青年骨干教师教研培训以及针对各学院各专业需求的专业或课程教学培训,重点向高水平专业、骨干教师、名师倾斜,形成多层次的教师培训体系,促进团队成员团队合力与创新能力的提升。

4.5 拓展校企合作,推进专兼职教师融合发展

高职院校应该积极拓展校企合作广度和深度,开展校企互聘共育,推动产教融合发展,才能有效促进一体化团队里专兼职教师的融合发展。一是在行业企业里建立常态化的教师培养基地,为专职教师提供相对固定的挂职锻炼岗位,敦促他们积极参与一线生产经营管理,积累企业工作经验,提高专业技能。二是健全兼职教师准入、管理、服务和考核制度,建立兼职教师业务档案,优化兼职教师资源库,开展兼职教师教学能力、职业道德等相关培训,提高兼职教师薪酬待遇,建立兼职教师沟通联系机制,尊重和关心兼职教师,加强互动,激发兼职教师的工作热情,避免兼职教师沦为教学团队中的“边缘人”。三是鼓励专兼职教师合作开展专业教学改革项目、生产管理、项目论证、产品研发、学生实训指导等,提高团队为行业企业技术服务的能力和为学校人才培养服务的能力^[9]。

5 结语

在1+X证书制度的背景下,高职院校加强理实一体化专业教学团队建设,是职业教育适应时代发展的需要,也是推动职业教育实现“德技并修”育人理念的重要保障。高职院校应积极寻求有效对接1+X证书制度的教学团队发展途径,培养高素质、高技能的复合型人才,实现学生个人发展与企业需要、社会满意的有机统一^[7]。

(下转第98页)

3.5 校企深度合作的实训体系构建

实践平台的搭建虽然基于新媒体生产运营的真实环节,但是只有在校企深度合作的实训体系中,学生才能得到真正的企业实操锻炼。校方引进当地好的新媒体企业,学生可以在实训中享受企业提供的产品货源、资金投入、物流平台及仓储等方面的资源。企业给学生分配运营账号,与企业员工一样进行监督管理,学生在实践的过程中边学习边实操,不断提升实践水平,实践的考核结果直接通过学生运营产生的业绩来体现,形成“多媒体体验+多媒体训练+多渠道传播+多营销方式运用+多方法创作文案+多形式营销策划”为一体的新媒体营销实训体系,确保做好新媒体复合型人才培养的最后环节。新媒体营销实训体系如图 2 所示。



图 2 新媒体营销实训系统图

4 结语

国家高等教育的人才培养已经将新媒体的人才培养纳入其中,培养适应时代发展的新媒体复合型人才,是高校进行新媒体实践性教学的重要目标。本文通过分析新媒体行业的人才需求和目前高校在新媒体人才培养上存在的问题,对新媒体实践课程改革进行研究,希望对培养新媒体行业中的高素质复合型人才起到一定的促进作用。

【参考文献】

- [1]梅瑜娟.校企深度合作背景下新媒体运营人才培养实训体系的构建[J].新闻研究导刊,2020(6):108-110.
- [2]张洁.新媒体对大学生政治社会化的影响及对策研究[D].西安:长安大学,2017.
- [3]张昕.基于复合型人才培养的新媒体类实践课程改革与探索——以“视听新媒体技术应用”课程为例[J].中国传媒科技,2020(2):92-94.
- [4]吴佳妮.国外新媒体发展的路径探究——基于媒介融合的视角[J].出版广角,2019(2):40-42
- [5]叶红梅.地方高校网络与新媒体专业课程体系建设研究[J].今传媒,2016(12):137-138.
- [6]刘坚平.我国高等职业教育人才培养模式转型研究[D].天津:天津大学,2004.

(上接第 63 页)

【参考文献】

- [1]国务院.国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm,2019-1-24.
- [2]教育部,发展改革委,财政部,人力资源社会保障部.关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设和改革实施方案》的通知[EB/OL].http://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5469720.htm,2019-8-30.
- [3]丁馨.从 1+X 证书制度看高职院校“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2021(1):78-82.
- [4]教育部,国家发展改革委,财政部,市场监管总局.教育部等四部门印发《关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等

- 级证书”制度试点方案》的通知[EB/OL].https://www.caea.org.cn/newsinfo/1057134.html,2019-04-16.
- [5]林青红.“双高计划”下高职院校教师教学创新团队的建设[J].黎明职业大学学报,2019(4):39-44.
- [6]韩志孝.理实一体化专业教学团队中企业兼职教师队伍的培养对策[J].中国职业技术教育,2015(13):93-96.
- [7]刘芳.1+X 证书体制下的高职商科教学团队建设研究[J].内蒙古煤炭经济,2020(12):75-76.
- [8]陈艳庆,张潜.产教融合背景下高职院校职业培训体系构建路径研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2021(1):52-55.
- [9]罗星海.高职院校专兼结合教学团队建设的问题及对策[J].黄冈职业技术学院学报,2016(4):32-35.