

“双高计划”背景下职业教育教师创新团队建设研究

蒋祥龙, 罗朝聪

(重庆科创职业学院, 重庆永川 402106)

【摘要】教师创新团队建设是国家职业教育改革背景下提升职业教育师资水平的重大举措。以“双高计划”为背景,分析职业教育教师创新团队建设现状以及存在的问题,提出了职业教育教师创新团队的建设路径,打造“双师型”教师创新团队的国际化趋势,创建“五阶、四维”培养计划,优化绩效考核制度,提升团队的综合能力。

【关键词】双高计划;创新团队;职业教育

【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2022.03.016】

【中图分类号】G715

【文献标识码】A

【文章编号】2095-7661(2022)03-0063-03

Research on the Construction of Innovation Team of Vocational Education Teachers under the Background of Double-high Plan

JIANG Xiang-long, LUO Chao-cong

(Chongqing Creation Vocational College, Yongchuan, Chongqing, China 402106)

Abstract:The construction of teachers' innovation team is an important measure to improve the level of teachers in vocational education under the background of national vocational education reform. Based on the double-high plan, this paper analyzes the current situation and existing problems of the construction of the innovative team of vocational education teachers, puts forward the construction path of the innovative team of vocational education teachers, creates the internationalization trend of the innovative team of double qualified teachers, creates the "five-level and four-dimensional" training plan, optimizes the performance appraisal system, and improves the comprehensive ability of the team.

Keywords:double-high plan; innovation team; vocational education

目前我国强调职业教育模式改革创新的重要性,而引领教育教学模式改革创新的重要举措是打造高水平职业教育教师创新团队。《国家职业教育改革实施方案》明确表示要多措并举打造“双师型”教师队伍,从团队结构、技能水平、培训制度等多个方面考虑,探索全新的高职教育创新模式,启动实施“双高计划”,促进职业教育高质量发展^[1]。“双高计划”对职业教育教师创新团队提出新要求,团队需要在教师水平培养、教学模式选择、课程体系构建等方面重点发展,加强职业院校与企业之间的互相合作,加大创新型成果宣传力度,更有效地融入1+X证书内容进行课程体系开

发,编制“岗课赛证”人才培养方案^[2]。

1 职业教育教师创新团队建设现状分析

1.1 缺乏全面的建设目标

在新时代的职业教育背景下,部分高职院校教师团队建设主要目标仍然停留在完成教学任务,团队应从社会、行业角度出发,推动社会进步、专业发展创新^[3]。部分教师团队建设核心仍然以岗位建设为主,尚未形成层次分明的培养方案;科研方面,教师发表论文或是申报相关课题较为零散,没有系统性安排;部分教师的相关项目经历较为匮乏,知识运用能力较差,企业技术服务工作的开展不够,同时缺乏长、中、短期的总体规划目标,团

【收稿日期】2022-02-18

【作者简介】蒋祥龙(1983—),男,重庆梁平人,重庆科创职业学院副教授、高级实验师,研究方向:电气控制。

【基金项目】2021年重庆市高等职业教育教学教改课题“‘双高’背景下以工业机器人技术为核心的高水平专业群逻辑研究与实践”(课题编号:Z213257)。

校内教师的职业规划不清晰。

1.2 单一的教师团队结构

部分高职院校的教师团队结构较为单一,主体为校内普通教师,因此,在专业覆盖面、年龄范围、学历层次、职称等级等设置上不太合理^[4]。由于高职教育体系的制约,企业技术型人才较难引入,即便聘请企业人员作为兼职教师,其与学校教师之间知识结构、授课能力上的差异可能导致教学进度延缓,另外缺乏企业技术型人才的教育培训及考核制度,教学质量无法得到保障。同时,部分教学团队负责人身兼多职,无法全心全意投入到团队建设当中,无法发挥较好的带头作用。

1.3 团队成员缺乏交流合作

部分职业教育教师团队建设未考虑师资力量分配的合理性,仅仅出于专业建设的考虑进行简单组合,团队成员协作配合未经过详细讨论协商,不同类型教师之间未取长补短,教育资源分配不均。教师间缺少交流,专业知识、教学经验方面缺少分享配合,融合效果不佳。此外,团队工作的开展较依赖核心教师,其他成员较少参与到教学方案、大纲制定工作当中,成员之间缺少团队意识,团队整体缺乏凝聚力和向心力。

1.4 培训体系缺少实质性内容

部分职业院校现有的培训体系无法满足新型职业教育环境的需求,在制度方面有待加强。应当消除原有的以校内教学为主的办学理念,积极开展学校与企业之间的人才交流合作活动,向教师提供进入企业技术性岗位学习的机会,让教师亲身参与到项目实践中去,在实践过程中提升自身的专业技能^[5]。在实际操作方面,部分职业院校的培训体系缺乏完整的监督评价流程,许多培训项目仅为形式主义,对教师实际的工作能力、专业知识没有提高作用,效果欠佳。

1.5 教师考核体系不完善

团队的考核缺少完整的考核评价体系,部分院校考核时仅以易于量化的结果型指标为主,很难考察教师的实践、专业综合能力,教师的隐形劳动成果也常被忽略。此外,教师团队在财务资源的调配上常常受到一定的限制,没有合理全面的考核激励机制保障,教师常常会感觉自身劳无所获,无论是精神还是物质方面都缺乏激励,教学工作积极性便会大打折扣。

2 职业教育教师创新团队建设策略

《国家职业教育改革实施方案》提出了“三教”改革任务^[1],该方案明确指出教师是根本,教材是

基础,教法是途径,从整体上形成了一个闭环,解决了“谁来教、教什么、如何教”的问题^[6]。同时,结合《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》的立项条件与建设任务等^[7],提出几点职业教育教师创新团队建设策略。

2.1 学术技术两手抓,打造“双师型”教师队伍

2.1.1 引聘专家学者和工匠技师,提高团队综合素质

落实“引才引智、校企共育、进阶培养、双优评价”四项行动计划,柔性引进专业内知名院士,聘请知名专家学者,发挥其在专业领域的高端引领作用,指导师资队伍建设和开展技术服务,促进高水平科技成果转化^[8]。推出合理有吸引力的落户条件,聘请影响力较高的专家作为学科带头人带动相关专业发展,吸引更多教师加入创新团队中,聘请专家学者作为队伍领导进行技术建设,提升团队成果转化率。在开展课题研究、培养方案制定、教学体系改革等工作时,邀请权威专家现场指导,并且同时请企业技能大师提供专业意见。专业知识方面建立以院士、“万人计划”教学名师为核心的研究团队,专业技能方面构建以技能大师、工匠为首的结构化团队,建立“双师型”的教学队伍,承担政府部门、行业企业及职业院校的技能革新、技术协作、技能研修等项目,实施技术改革,解决技术难题,提升教师的实践能力。

2.1.2 保持与国际接轨,提升国际化办学水平

提升国际化水平,追求高端引领,探索多元合作^[9],及时学习并引入先进的国际职业教育方法、理念,可通过线上会议的形式邀请国外知名专家进行指导,开设客座教授职位,保持与国际职业教育知识体系之间的联系,构建国际化的团队。安排教师留洋访学,定期举办高水平的学术交流活动、讲座等,注重教师的外语使用能力,构建具有双语教学能力的教师团队,提升职业教育的国际化水平,加强教师国际规则、职业教育理念的培训,定期开展主题学习活动,增强与外企之间的合作关系,实现“走出去、引进来”的服务,为老师提供留洋实习的机会,全方位提升团队的国际化水平。

2.1.3 加强校企合作,开拓联合培养新局面

加强与行业、高水平企业之间的有效合作,构建“双师型”教师培训培养计划,校企联合创建培训基地。力争做到全覆盖培训,形成校企融合的新局面,学校与企业之间保持频繁的人才交流。加速“百名企业家、百名工匠(大师)进校园”计划的推进落实,向各行各业的龙头企业发布客座教授招

聘信息,选择专业技能强、经验丰富的企业家作为学校的产业教授。在全国范围内聘请高水平的技能大师,以专业技术特派员的角色投入到创新团队工作中,充实教师队伍的力量,融合学校与企业之间的优势,发挥全体团队成员的主观能动性,实现校企双赢,做到人才资源、教育资源、社会资源的三方共享,促进专业建设发展。

2.1.4 校企共建高技能人才培训基地,合作组织双师培训

依托“园校行企”协同,共建教育部生产性实训基地和“双师型”教师培训基地,打造“四中心、一平台、六功能”的高技能人才培训基地,如图1所示,制定“双驱动、三环路、四层级”实践教学模式,与企业共同制定师资培养标准,共同开展教师培训、管理及考核。承担全国“双师型”技能培训,打造具有工匠精神的“双师型”高水平教师团队。



图1 高技能人才培训基地

2.2 结合“五阶、四维”培训计划,创新培训体系

2.2.1 按照五阶段划分法培训优质教师

按照教师发展相关制度,对教师团队成员实行“五阶”培养,按照新教师、合格教师、骨干教师、专业带头人、教学名师五阶段,构建多元素、全方位、进阶式教师职业发展培养体系。通过新教师岗前教师资格培训和专业素质培训、在职参加高级研学班、下企业挂职锻炼等形式,促进教师科研能力、师德师风、职业竞赛、教学能力、实践能力、创新创业、信息化技术、产学研能力等多方面提升,形成分阶段、立体化培训。建成名师教学团队、名师工作室,搭建技能传承技艺平台,培养一批有突出贡献的中青年专家、职业教育高水平专业带头人和骨干教师,打造职业教育教师创新团队。

2.2.2 从四项维度开展定制化能力培训

从科研、教学、德育、技术四维开展教师综合能力培训计划,开展综合教学培训工作。落实每

位教师“双导师”培养制度,引进技术型工匠以及企业客座教授,对新教师实施“四个一”工程(读一本理论专著、上一节研讨会、评一节课、写一篇教育叙事),对转正青年教师开展多对一辅导培训工作,开展“示范课、公开课、申报教学课题、创新创业(技能)大赛、联系企业、对接工匠大师”等活动,提升教师的综合能力。通过国内外访学研学、技能培训、现代教育技术以及信息化教学等多种形式,强化教师岗前职业素质培训、岗中教学能力、岗后实践能力提升。发挥专业带头人领航者的辐射带动作用,组织企业工作人员和学校教师共同研制人才培养方案、共同制定课程标准和实训条件标准,做到共同备课、切磋经验、观摩研讨,从而产生协同效应,促进教师个人成长,团队成员专业水平整体提升。

2.3 完善建设制度与考核机制

2.3.1 构建多方位合作的团队建设制度

教师教育团队的建设离不开完善的制度体系。首先继续建设“双师型”教师队伍,构建清晰的教师职业层次标准,探寻新时代下的职业教育发展方向;其次加强与地方政府、企业之间的联系交流,落实产教融合,建设校企合作培训基地;最后,在团队建设的要求下构建完备的制度体系,明确教学目标及教学任务,严格控制团队成员的筛选标准,完善教学工作保障制度,构建多方向、多层次的团队建设目标,提升教师团队合作效率。

2.3.2 产学研融合开展专项考核评价

建立公平公开考核机制,从教师工作量、科研水平、社会服务、创新创业等多方面考核。其中,教师工作量、教学质量、教学建设、技术开发、工艺革新、科技成果转化等为重点考核内容。结合教师自身优势,以考核激励为手段,促进教师全面发展。为提高考核评价的针对性和实效性,采取学生评价、教师自评、同行互评、企业评价等多方位、多形式的综合评价模式,全面提升教师综合素质。

2.3.3 优化绩效考核权重

重新改革薪酬制度,对绩效考核实行差异化评价策略,调整不同成就目标的评奖评优权重比例。对在国家级现代学徒制、高水平专业群、产业学院申报、产教融合项目、技能大赛、国家级教师创新团体、高校黄大年式教师团队、社会服务等重大项目中做出有利学校发展特殊贡献的人员,加大绩效分配、职称评审等权重。制定博士研究生、技能大师、紧缺人才、高职称人才薪酬管理制度。完善教学成果奖励办法,

(下转第89页)

的课程报告进行考核,这种考核方式可以更深层次了解学生的学习效果和学习状态。

6 结束语

基于现代学徒制校企合作人才培养项目,归纳总结电信服务与管理专业的典型工作岗位,对典型工作岗位的工作任务、工作内容和职业能力进行分析,构建了以岗位工作领域为导向、以岗位职业能力为核心的电信服务与管理专业现代学徒制课程体系。使学生在学校所学知识和技能能够有效地与企业岗位需求结合起来,学生在真实场景、真实项目和真实客户服务的环境下进行实战,实现与企业岗位的无缝对接,全面提升学生的专业技能和职业素养。

【参考文献】

- [1]杜晓兰,张静.基于现代学徒制的课程体系构建与实践[J].现代职业教育,2021(16):30-31.
- [2]王玉军,季澜洋,梁权,时敏,王腾宇,张华.高职粮食专业“双主体”育人的现代学徒制培养模式的探索[J].高教学刊,2019(7):157-159.
- [3]丁海防.电信服务与管理专业现代学徒制建设的实践探索[J].现代营销(信息版),2019(10):206-207.
- [4]梁洁,韩庆艳.高职电信服务与管理专业建设及其实践路径[J].科技经济导刊,2019(22):1.
- [5]李雪.五年制高职商务日语学生学科核心素养的内涵初探[J].林区教学,2022(1):76-79.
- [6]田力.酒店专业现代学徒制人才培养模式背景下的课程体系构建[J].度假旅游,2018(9):85-86.
- [7]和光.长沙民政职业技术学院“岗课赛证”综合育人模式[J].职业技术教育,2021(32):1.

(上接第65页)

积极探索构建以岗位绩效、办事能力工资制为主体,实行浮动年薪制、协议工资制、项目工资制、企业年金制、年功薪酬等多种薪酬方式相结合的多元化薪酬体系,激发教师工作积极性。

3 结束语

在“双高计划”背景下,如何有效打造高水平的教师团队,是亟待解决的问题,职业教育教师创新团队的建立能够保障职业教育人才培养计划的顺利实施。本文分析了目前职业教育教师团队建设过程中存在的问题,从团队目标、团队结构、团队凝聚力、培训体系、考核机制的角度阐述了当前阶段存在的问题,并指出团队建设需要明确标准化,同时对于目标结构、培训方案需制定清晰的层次等级,完善考核机制。聘请专家名师、优秀企业家等成立客座教授团队,形成“双师型”教师团队,坚持“五阶”“四维”培训计划,形成职业教育行业领先的制度与指标体系,加强团队职业教学、科学研究、校企联合以及国际化水平,以助为国家输送高质量的职业型人才。

【参考文献】

- [1]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?trs=1,2019-02-13.
- [2]曾照香,李良明.“双高计划”背景下职业教育教师教学创新团队建设研究[J].职业技术教育,2021(2):53-56.
- [3]李树峰.从“双师型”教师政策的演进看职业教育教师专业发展的定位[J].教师教育研究,2014(3):17-22.
- [4]梁克东,王亚南.基于“三教改革”的职业教育人才培养与评价改革创新路径[J].中国职业技术教育,2019(28):28-34,41.
- [5]刘东海,吴全全,闫智勇,徐纯.工匠精神视阈下职业教育教师专业化发展的困境和路径[J].中国职业技术教育,2019(6):86-91.
- [6]曾慧,肖兰,尹龙武.“三教改革”背景下职业院校“双师型”教师队伍建设研究[J].卫生职业教育,2022(10):27-28.
- [7]郑莹.“双高计划”背景下职业教育教师教学创新团队建设研究[J].广东轻工职业技术学院学报,2021(4):55-59.
- [8]王慧,施志刚.高职院校“双师型”教师队伍培养的困境及其破解[J].现代教育管理,2018(11):113-117.
- [9]董晓梅.“一带一路”倡议下地方高水平工科院校国际交流合作的新发展[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2022(5):1-3.