

“双高计划”背景下职业教育教师 教学创新团队建设研究

曾照香 李良明

摘要 打造高水平职业教育教师教学创新团队是引领教育教学模式改革创新的重要举措。随着职业教育双师队伍建设各项新政的相继落地,特别是中国特色高水平高职学校和专业建设计划以及全国职业院校教师教学创新团队建设的开展,职业教育教师教学创新团队建设研究成为职业教育研究领域的重要议题。当前职业教育教师教学创新团队建设存在团队发展目标不明确、团队结构不合理、团队成员凝聚力不强、团队培训体系不完善、考核激励机制不到位等问题。淄博职业学院结合首批国家级职业教育电气自动化技术专业(工业机器人应用与维护专业领域)教师教学创新团队建设实际,着力于打造高水平结构化“双师型”教师队伍,构建教师个体发展培养培训体系,优化创新团队绩效激励机制,全面提升了团队成员在教学、科研、社会服务和国际化交流等方面的能力。

关键词 双高计划;职业教育;教学创新团队;教学改革;团队建设;体制保障

中图分类号 G715 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2021)02-0053-04

打造高水平职业教育教师教学创新团队是引领教育教学模式改革创新的重要举措。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》明确提出要以“双师型”教师为重点,加强职业院校教师队伍建设。《国家职业教育改革实施方案》着重要求多措并举打造“双师型”教师队伍,“探索组建高水平、结构化教师教学创新团队,教师分工协作进行模块化教学”。《中国特色高水平高职学校和专业建设计划》(以下简称“双高计划”)和《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》更对教学创新团队教师能力、校企合作、教学模式、课程体系和成果推广等方面提出具体要求。因此,在“双高计划”背景下重新思考职业教育教师教学创新团队建设,对更好地分工

协作实施模块化教学,更有效地在1+X证书制度下编制人才培养方案及进行课程体系开发,具有极为重要的现实意义。

一、职业教育教师教学创新团队建设存在的问题

“双高计划”将打造高水平双师队伍列为十大改革发展任务之一,明确提出“培育引进一批行业有权威、国际有影响的专业群建设带头人,着力培养一批能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师,合力培育一批具有绝技绝艺的技术技能大师”,以打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍。2019年7月,

作者简介
曾照香(1963-),女,淄博职业学院副院长,教授(二级)(淄博,255314)

通讯作者
李良明(1977-),男,淄博职业学院电子电气工程学院副院长,教授,工学博士(淄博,255314)

基金项目
教育部首批国家级职业教育教师教学创新团队课题重点项目重点课题“新时代高等职业院校工业机器人应用与维护专业领域团队教师教育教学改革创新与实践”(ZD2020010201),主持人:曾照香

教育部教师工作司公示首批国家级职业教育教师教学创新团队,涉及工业机器人应用与维护、Web前端开发、人工智能技术与应用等14个战略性重点产业领域和民生紧缺领域的120个团队获批立项建设单位,另有2个团队获批培育建设单位。这标志着职业教育教师教学创新“国家队”已然诞生,旨在服务经济社会发展、深化产教融合校企合作、推动人才培养质量持续提升的职业教育教师教学创新团队建设已经全面铺开。结合相关理论分析和实践发现,当前职业教育教师教学创新团队建设还存在很多问题。

(一) 团队发展目标不明确

目前高职院校教师团队成员大多以独立完成教学工作为主,在社会服务、技术技能创新、专业发展研究等方面的作用不明显。教师团队建设仍以“教师岗位”为核心开展,未能有效开展分类分层次培育。教研活动往往以申报教改课题或发表相关论文为目标,缺乏统筹安排,部分双师型教师缺少实际项目经验,专业知识停留在理论阶段,不能有效开展企业技术服务。团队教师职业生涯发展规划不完善,近期、中期和远期目标指向不明晰。

(二) 团队结构不合理

高职院校教师团队以学校教师为主,在专业结构、年龄结构、学历结构、职称结构、专兼职教师比例结构等方面存在不合理之处。受体制机制等方面的制约,企业的能工巧匠和工匠大师很难真正引入到教学团队中,即使引进来,兼职教师由于在知识结构、教学能力和方法等方面存在差异,再加上培训工作和监督考核跟不上,相应的待遇报酬不能及时兑现,难以保证兼职教师在授课时的教学质量。此外,教学团队的带头人往往身兼数职,在团队建设方面不能完全参与,“头雁”效应作用不能很好发挥。

(三) 团队成员凝聚力不强

目前的教师团队往往是因为建设专业群的需要硬性凑合在一起,没有进行充分地研究论证,未能对教师专业能力和教学资源进行有效融合。团队成员一般承担各自的授课任务,成员间在专业方面深层次交流合作较少。团队建设过程中还存在过于依赖部分骨干教师的情况,不能形成有效的合力,成员团队认同感与归属感差,缺乏凝聚力和向心力。

(四) 团队培训体系不完善

各个院校虽然制定了一些教师培训的相关制度和规定,也采取了一些措施和办法,想方设法鼓励教师到企业实践锻炼和参加各类培训项目,以不断提高教师的专业知识和技能,但在实施过程中,学校的顶层设计缺失或者不够完善,甚至缺少过程监控和有效评价,致使很多相关培训以及

学习活动流于形式,对教师专业理论知识提高和实践操作水平提升没有明显帮助,达不到预期效果。

(五) 考核激励机制不到位

教师团队的考核周期短,缺少长期的团队成长规划评价,很多学校考核时以量化的教学类成果指标为主,难以体现教师在实践教学、社会服务、专业研究等方面的过程性作用,尤其是一些隐性的劳动付出没有很好体现。另外,教学团队不是行政部门,能支配的资源非常有限,如果考核激励形式单一,根本无法保障团队成员精神和物质方面的回报,在一定程度上挫伤了教师的积极性。

二、职业教育教师教学创新团队建设路径

淄博职业学院2019年入选国家“双高计划”学校建设单位,电气自动化技术专业群成为国家“双高计划”重点建设专业群。同时,电气自动化技术教师教学创新团队也入选国家级职业教育电气自动化技术专业(工业机器人应用与维护专业领域)教师教学创新团队。学校以国家级电气自动化技术专业群高水平专业群建设为统领,围绕如何打造高水平团队、如何实施“三教”改革、如何进行团队评价与激励等方面进行了初步探索,以期形成职业教育教师教学创新团队建设的有效路径。

(一) 大师引领与国际化赋能,打造高水平结构化双师型教师队伍

1. 引聘专家学者和技能大师,提升教师教学管理和科研能力

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,开展技术服务,促进高水平科技成果转化。聘请国家著名职教专家、行业企业领军人物等从事教育教学改革课题研究,指导人才培养方案制定修订,深化课程改革,提高教师的教研能力。发挥院士团队领衔、“万人计划”教学名师示范带动作用,以技能大师、首席技师、现代工匠等为核心组建结构化团队,承担政府部门、协会、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. 国际化赋能,提升教师育人能力

引入先进的职业教育理念,聘请境外专家担任客座教授,指导专业群建设。搭建教师到境外访学研修、学术交流和培训桥梁,培养双语化师资队伍,助力专业群开展国际合

作,培养具有先进职业教育理念,通晓国际规则,具备跨文化沟通能力的国际水准教师队伍,为“一带一路”走出去企业服务,为学生境外实习、就业服务,提高教师的育人水平。

3.校企双元育人,打造专兼结合“双师型”教师队伍

与行业龙头企业共建职业教育“双师型”教师培养培训基地。采取“全员轮训”“进企入厂”等多种形式,开展教师实践技能培训提升,培育国家级技术技能大师、职业教育高水平专业双带头人。落实“百名企业家、百名工匠(大师)进校园”行动计划,从行业企业选聘优秀企业家、大师工匠担任学院产业教授、客座教授。聘请“中华技能大师”“全国技术能手”“金牌工匠”等领军型高技能人才,具有绝技绝艺、解决生产技术难题的高技能人才技术特派员,充实到教师队伍中,激发行业企业人员参与教育教学的积极性,打好“组合拳”,形成“战斗力”,校企双方互惠双赢,实现人才共享、资源共享,共同促进专业建设。

近年来,团队成员承接地方、企业重大科技攻关项目24项,到账金额1000余万元;师资团队成员获得专利65项,其中发明专利5项,实现成果转化2项;10余名成员被企业聘为技术指导专家,打造了一支梯队合理、专业能力突出的优秀师资队伍。

(二)“五阶”培养与“四维”培训,构建教师个体发展培养培训体系

1.实施“五阶”培养

依托教师发展中心的数据管理和评测分析,按照新任教师、合格教师、骨干教师、专业带头人、领军人物五阶段,构建全程化、进阶式教师职业发展培养体系。通过职前教师资格培养、入职职业素养培训、在职参加高级研修班能力提升、下企业实践锻炼等形式,重点在师德师风、教科研能力、创新创业、信息化技术应用、实践能力提升等方面为教师提供分阶段、立体化、渐进式培训,建成大师工作室、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,打造职业教育教师教学创新团队。

2.强化“四维”培训

制订教师能力提升计划,立足学生成长成才,从教学能力、科研与技术服务能力、学生教育管理能力和实践能力四个维度,全方位开展培养培训。实施教师培养“双导师”制,依托企业产业教授、工匠(大师)及专业群教授对青年教师进行“二对一”分类指导,开展“讲好1门课、指导1项创新创业(技能)大赛、主持1项课题、对接1个企业、结对1名工匠大师”活动,提升教师的学生教育管理能力和社会实践

能力。通过国内外访学研修、示范课、公开课、技能比武、现代教育技术培训等多种方式,强化教师岗前培训、岗中实践、岗后提升,发挥团队带头人领航者的辐射带动作用,组织学校教师和企业技术人员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。

通过对团队教师的分层培养,教学团队成员主持完成省级教学改革项目7项,获得国家级教学成果二等奖4项,省级教学成果特等奖3项、一等奖2项,入选全国优秀教育教学改革案例1个,全面提升了团队教师专业能力和发展水平。

(三)制度先行与指标引领,优化绩效激励机制

1.完善团队建设制度体系

一是进一步完善“双师型”教师队伍建设制度,建立健全分层分类的职教教师专业标准体系,明确新时代“双师型”教师要求。二是地方政府应进一步明确产教融合、校企合作的改革思路。三是围绕团队建设建立完整的制度体系,学校应从团队的目标任务、准入标准、遴选机制、主要职责、保障措施等方面进行界定,对团队建设实行过程监控及目标管理,实现团队合作效益的最大化。

2.健全教师考核评价制度

实施项目绩效评价管理,开发基于国家级职业教育教师教学创新团队建设关键绩效的考核评价体系,建立常态化、可持续发展的绩效评估、诊断改进、考核评价和激励奖惩机制。坚持公平公开原则,从教学、科研、生产、实训、创新五个方面实施考核,重点考核教师的教学工作量、教学质量、教学建设、技术开发、工艺革新、科技成果转化等,引导教师找准自身优势和发展方向,提高考核评价的针对性和实效性,实行教师自评、学生评价、同行评价、企业评价等全方位、多形式综合评价模式,激发教师工作动力,全面提升教育教学质量。

3.优化绩效激励机制

通过薪酬制度重大改革,构建差异化考核评价体系。对在高水平专业群建设技能大赛、社会服务等重大质量工程项目中作出特殊贡献的人员,加大职称评审等权重。制定高层次人才、高技能人才、紧缺人才薪酬管理制度,完善高水平成果奖励办法,积极探索构建以岗位绩效工资制为主体,年薪制、协议工资制、项目工资制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。

利用各类激励措施,电气自动化技术教师教学创新团队建成国家级教学团队1个,培育“万人计划”教学名师2

名、享受国务院特殊津贴专家3名,全国模范教师1人、省教书育人楷模1人、省高校十大优秀教师1人、省高校优秀共产党员2人,对团队发展起到了良好的引领和促进作用。

三、小结

建设高水平教师教学团队是“双高计划”背景下职业院

校建设的首要任务和关键措施,也是培养高素质技术技能人才的根本保障。在团队建设过程中,标准化、层次化、模板化设计是非常关键的要素。要进行顶层设计、科学规划、有效监控,全面提升团队成员在教学、科研、社会服务和国际化交流等方面的能力,为促进经济社会发展和提高国家竞争力提供优质人才资源支撑。

参考文献

- [1]教育部,财政部.关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见[Z].教职成[2019]5号,2019-04-01.
- [2]教育部.关于印发《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》的通知[Z].教师函[2019]4号,2019-05-13.
- [3]陈培红,孙自力.“4+0”应用型本科人才培养目标定位下高职院校实践教学团队建设[J].南通航运职业技术学院学报,2019(4):113-115.
- [4]隋秀梅,高芳,唐敏.“双高”背景下高职院校“双师型”教师教学创新团队建设研究[J].中国职业技术教育,2020(5):93-96.
- [5]郭天平,陈友力.“双高计划”建设视域下高水平教师队伍分类管理培育机制研究[J].现代教育管理,2019(8):66-70.
- [6]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.
- [7]陈兰云,郑朝灿,邵建东.高职院校课程教学团队构建与管理创新[J].黑龙江高教研究,2017(8):103-106.

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

Zeng Zhaoxiang, Li Liangming

Abstract Building a high-level vocational education teacher teaching innovation team is an important measure to lead the reform and innovation of education and teaching modes. With the successive implementation of various new policies for the construction of vocational education double-teacher teams, especially the development of the construction of high-level vocational schools and professional construction plans with Chinese characteristics, and the construction of the teaching innovation team of teachers in vocational colleges across the country, the research on the construction of teaching innovation become the team important topics in the field of vocational education research. The current vocational education teacher teaching innovation team construction has problems such as unclear team development goals, unreasonable team structure, weak team cohesion, imperfect team training system, and inadequate assessment and incentive mechanisms. Zibo Vocational College combines the construction of the first batch of national vocational education electrical automation technology major (industrial robot application and maintenance professional field) teachers' teaching innovation team construction, focusing on building a high-level structured double-qualified teacher team, building a teacher individual development training system, optimizing the performance incentive mechanism of the innovative team, and comprehensively improving the ability of team members in teaching, scientific research, social services and international exchanges.

Key words double-high plan; vocational education; teaching innovation team; teaching reform; team building; system guarantee

Author Zeng Zhaoxiang, professor of Zibo Vocational College (Zibo 255314)

Corresponding author Li Liangming, professor of Electronic and Electrical Engineering College of Zibo Vocational College (Zibo 255314)