

“三教”改革背景下中职学校教师教学团队建设研究

左欢¹ 谢慧¹ 覃元红²

(1. 潜江市卫生学校, 湖北 潜江 433100;

2. 利川市民族中等职业技术学校, 湖北 利川 445400)

摘要: 在实际的教学活动中, 教师队伍发挥了重要的载体作用, 在教学团队中需要将教书育人作为目标, 制定清晰的教学目标, 将优秀教师作为引导, 开展良好的教学活动。伴随着“三教”改革的推行, 需要在教学活动中适时的融入创新思维, 组建创新型教师队伍。本文对教师队伍在“三教”改革发挥的重要作用, 分析当前中职教学现状, 并提出针对性的优化策略, 为中职学校教师队伍建设提供参考。

关键词: 三教改革; 中职学校; 教师教学团队

伴随着社会经济的发展, 政府针对职业教育出台了相关政策, 中职学校需要根据相关政策, 培养双师型教师队伍, 推动“三教”改革的落实。政策的提出为中职学校教师队伍建设指出了正确的方向, 高素质教师团队为“三教”改革的实施奠定基础, 有助于人才培养质量的提高, 并推动中职学校的发展。

一、教师队伍在“三教”改革中的价值分析

(一) 符合国家发展需求

在国家的发展过程中, 针对职业教育的开展, 出台了相关政策, 明确打造双师型教师的重要性。在中职学校的发展过程中, 需要将国家政策作为依据, 加快双师型教师队伍建设, 注重教学方式的转变, 并优化其培养模式, 注重教师个人成长以及团队建设, 实现其教学和实践能力的提高, 从而开展更好的职业教学。中职学校重视教师队伍建设, 符合国家的发展需求, 有助于职业教育改革的深化。

(二) 推动教学课堂改革

职业教育相较于普通教育明显的区别是技能和实训的教学方式, 其在职业教育中占据重要地位。在技能教学活动中, 专业教师发挥了不可忽视的作用, 借助各类技能大赛、实习活动等, 可以实现技能教学效果的显著提升。因此, 教师的理论储备、专业技能, 都会对学生的成长产生较大的影响, 并关乎到校企合作、产教融合等方略的实施效果。在中职学校的发展过程中, 推动岗位赛证、1+X证书等制定的落实, 离不开高素质教师队伍的支撑。因此, 需要注重教师队伍建设, 培养双师型教师, 推动“三教”改革。

(三) 落实“三教”改革

在“三教”中三教指的是教师、教材以及教法, 其中教师属于教学活动的组织者, 承担着具体教学的实施重任, 教师的素养会在多个角度对教学产生影响。教材是进行各类教学活动的载体, 在教学活动中需要注重教材内容的整合, 适时的融入新知识。教法指的是教师为了达成相关教学目标, 使用的相关手段, 基于学科、学生以及内容的不同, 教学方法也存在较大差异, 对教师的随机应变能力提出了较高要求。“三教”改革的落实, 离不开教师队伍的帮助, 只有具备较高素养的双师型教师, 才能开展更好的教学活动。

二、中职学校教师教学团队的建设现状

(一) 管理制度尚未完善

在当前阶段的中职学校中, 教师团队通常以专业和课程作为枢纽, 从而形成相应的教研小组, 组成了基层教学团队, 依照相关教学要求, 逐渐实现教学目标。这种教师团队的成员固定, 承担着学校和院系的各项工作, 在团队的发展中, 由于教师缺乏共同的目标, 合作意识以及机制的缺少, 教学团队没有形成清晰的

发展目标, 在教学分工中缺乏协作, 没有形成科学的管理制度, 很难取得预期的教学成果。

(二) 教师团队缺乏互补性

在创新型教师队伍中, 具有的明显特点是双师型教师, 在中职学校的教师队伍建设中, 注重专业、年龄以及职称等元素, 但并没有形成完备的技能评价机制, 教师素养的界定标准尚未明确。另外, 在中职学校的教师团队组成中, 大多参与者是专业教师, 缺乏公共思政以及行业兼职教师的参与, 教师团队缺乏互补性, 无法实现教学的合理分配。

(三) 教师团队协作性较差

在中职学校的发展中, 将教研队伍作为基础, 形成相应的教学团队, 其中不同专业的教师团队存在交流的壁垒。虽然在教师团队中, 每一位成员都有明确的职责, 但在实际的教学工作中教师之间的联系不足, 没有形成有效的沟通, 很难形成教学协力, 阻碍了教学水平的提高。

三、中职学校教师教学团队的建设实践[1]

中职学校教师队伍建设具有系统化以及复杂化的特点, 在实际的发展过程中, 需要制定明确的团队建设目标, 并制定完备的管理制度, 实现教学资源的整合, 形成双师型教师队伍, 加强与企业的交流合作, 搭建命运共同体。

(一) 改变人才引进理念, 搭建立体引才通道

中职学校在长期的发展过程中, 针对教师引进在条件、招考以及录用方式等方面, 没有形成职业特色, 该模式的应用, 脱离了职业教师理实一体化的特殊性, 过于注重教师的理论能力。中职学校缺乏用人自主权, 相应的人才无法得到发掘, 大多数教师属于应届毕业生, 他们虽然具有较强的理论基础, 但由于实践能力的不足, 导致无法适应理实一体化的教学要求。因此, 中职学校可以依照政府出台的相关政策, 明确专业教师的引进, 注重选取具有企业经验的人才, 在选取高素质技能人才时, 可以适当放宽学历要求。另外, 中职学校需要依照实际工作的需求, 注重用人理念的转变, 拓宽人才选取渠道, 并制定合理的人才引进政策, 通过自主选聘、专业人员特聘等方式, 搭建学校、企业以及社会多渠道的立体人才引进体系。

(二) 制定阶段成长体系, 推动团队一体化

在中职学校的“三教”改革落实中, 根本目标是立德树人, 为社会发展培养德技双修的高素质技能型人才。在中职学校的实际教学活动中, 部分学生缺乏目的性, 学习的自觉性较差, 为教师教学活动的开展带来了许多问题。根据实际的调查发现, 中职学校的教师, 大多数具有较强的理论知识, 但有关教育学、心理学等方面的知识不足, 其中年轻教师专业储备与中职教育的匹配

度较少,为教学效率的提升产生了不利影响。教师属于教学改革的承担者,在“三教”改革中属于重要环节。因此,在中职学校的发展中,需要根据工作以及教师成长需求,制定符合教师队伍建设的成长体系,帮助年轻教师顺利参与到中职教学中,更好地适应过渡期、适应期以及成熟期,搭建阶梯化成长体系。在过渡时期,中职学校可以通过开展教育学、心理学以及班级管理等方面的培养,帮助年轻教师认识到如何开展教学活动,帮助其实现角色的转变。在适应时期,中职学校需要注重培养年轻教师的教学方法和技能,鼓励其参与到技能证书的考取中,获得职业资格认证,更好地适应技能教学需求。在成熟时期,中职学校需要培养年轻教师的科研能力,为教学活动的顺利开展提供保障,从教育理论到实践、教学方法的改革到校本教材的优化等方面开展培养,推动教师队伍的一体化发展。

(三) 创新教师培养模式, 顺应个性化发展需求

在当前时代背景下,中职学校为了更好地应对“三教”改革要求,需要突破传统人才培养模式的束缚,改变单一的人才培养模式,逐渐形成多元化的人才培养模式。在教师的培养活动中,首先,要注重校本理论培养,中职学校需要注重自身优势的发挥,对教师队伍进行理论教学,培养学生的新时代职业理念,更好地推动产业转型,迎合新业态的发展趋势,实现教师素养的提升,使其具备较强的理想信念、道德情操以及丰富的知识储备,从而更好地开展教学活动。其次,在中职学校开展的跟岗训练中,学校和企业对其运行缺乏足够的兴趣,实际的跟岗训练大多流于形式。为此,中职学校需要注重跟岗训练的开展,鼓励专业教师参与到企业生产中,改变当前的跟岗训练情况,搭建校企协同育人的教师培养机制。最后,中职学校需要引导教师进行自我提升培养,从教学的新要求、专业建设变化以及教学改革趋势等角度出发,推动教师的学历、技能以及理论的提高,借助远程教育的开展,培养教师的职业素养,实现其素养的提高。中职学校需要鼓励教师制定符合自身的发展计划,并据此开展教学活动,实现自身素养的提高,从而保障教师队伍建设。

(四) 教师创新团队建设, 落实“三教”改革

1. 完善团队管理, 落实成员责任

在中职学校的发展过程中,需要注重团队管理制度以及责任的落实,并关注以下方面的问题。首先,需要搭建所有教师共同认可的团队发展计划,并制定完备的管理制度,帮助教师明确努力的方向,提高教师团队的创造力。另外,中职学校可以细化考核评价,落实团队工作责任以及绩效管理,遵循工作目标的奖惩方案,提高教师的工作积极性。在教师团队的发展中,只有完备的管理和运行机制,才能使其自觉接受制度的束缚,在良好的团队氛围中,更好的发展自身才能。在教师团队中,团队负责人需要注重绩效分配以及团队动态的协调机制进行调整,营造良好的教师成长体系。其次,中职学校需要注重教师工作责任的明确。教师之间存在明显的差异性,部分教师擅长理论教学,部分教师擅长实践教学,在实际的教学活动中,中职学校需要注重其特点的发挥,明确工作职责,将分工合作作为基础,注重协作教学的开展,推动技术的创新。最后,需要根据成员意愿,优化团队管理,进行教师队伍的优化调整,顺应教师的专业化、职业化以及多元化的发展,推动年轻教师的良好发展。

2. 整合教学资源, 优化人员结构

中职学校在教师教学团队的建设中,需要将专业教师作为主体,引导公共、思政教师以及相关企业人才,形成组合式教学团队,

并根据人才的特点、年龄以及优势等角度出发,搭建相应的工作平台,使教学形成具有自身特色的教学模式。另外,在教师团队的负责人选取中,需要突破校内限制,邀请企业专业参与到教学活动,实现教学的优势互补。基于职业教学的特点,需要积极的行业骨干,推动双师型教师建设,保障教学活动的顺利开展。

例如,在实际的教学团队中,需要明确团队规模,将专业教师作为主体,并融入公共以及思政教师,邀请企业专业充当实践指导教师。中职学校需要开展校企混编,注重教师团队的模块化,开展更好的分工协作,并制定标准、教学以及科研等模块化小组。中职学校可以邀请企业专业,丰富教师结构,通过外聘教师的形式,更好的领导教师团队发展,提高双师型教师储备,保障教师教学团队建设。

3. 开展校际协作, 推动“三教”改革

在中职学校的发展中,需要注重教学和产业的高效对接,加强与企业的交流,搭建校企合作共同体。中职学校需要搭建教师互聘共用人才流动机制,搭建完备的校际协作机制,对教学团队的建设进行优化设计,搭建专业教学的共享资源库,进行教学资源的共享。另外,中职学校可以开启职业资格考试,对教师队伍进行协同创新,实行教学改革活动。通过技能大赛的开展,提高职业教育的社会认可度,推动中职学校的发展,为高素质技能型人才的发展奠定基础。

(五) 注重激励导向, 完善聘请机制

中职学校在教师队伍的建设中,需要注重双师型教师聘请,推动教学的高质量发展,在教学中遵循能力为本的原则,制定明确的评价标准,借助激励导向活动,实现教学水平的提升,搭建完备的教师聘请机制。首先,需要开展分层分级聘请,在初级双师型教师的评选中,中职学校具有自主评聘职责,中级双师型教师需要在县级评定,并向市级报备,在高级双师型教师的评审中,需要市级评定,最终向省级报备。其次,中职学校需要注重评定流程的规范,在双师型教师的评定中,借助个人申报、校内公示以及逐渐评价等形式,开展定期的评审活动。最后,可以制定激励政策,中职学校可以完善双师型教师的聘请机制,使受聘人员完成相关目标,实现考核结果和绩效激励的有机融合,借助薪资待遇、专业发展等方式,建设双师型教师,挖掘教师的内在潜力,实现其教学动力的提升,提高教学积极性,实现人才培养质量的显著提升。

四、结束语

综上所述,在“三教”改革背景下,中职学校注重教师队伍建设,有助于职业教育的发展,在教学实践活动中,需要注重团队分工,制定阶梯化成长体系,推动双师型教师队伍建设,搭建良好的教师队伍,推动中职学校的改革和发展。

参考文献:

- [1] 李国勇. “三教”改革背景下中职装备制造类专业教师教学创新团队建设研究[J]. 科学咨询, 2023 (2): 46-49.
- [2] 张燕. “三教”改革背景下中职学校护理教师教学创新团队建设路径[J]. 卫生职业教育, 2021, 39 (20): 2.
- [3] 孙灿. “三教改革”背景下职业院校教师教学创新团队的建设研究[J]. 产业创新研究, 2020 (15): 2.
- [4] 王辉平, 石纪虎, 朱亦梅. 基于教师专业发展的中职学校专业教学团队建设研究[J]. 新课程研究, 2021 (30): 3.