

高水平结构化教学团队建设的理论与实践

张珂苑 朱永伟 郝付军

(陕西铁路工程职业技术学院 陕西 渭南 714000)

摘要:在“双高计划”背景下,开展结构化教师教学创新团队建设,有利于提升技术技能人才培养质量,开展协同创新,适应产业发展需求;有利于凝练教师教学团队建设成果,示范引领教育教学模式改革;针对教师教学创新团队建设目前存在的实践经验缺乏、思想意识落后、合作基础薄弱、培训缺乏系统性连续性等现实困境,陕西铁路工程职业技术学院结合“双高计划”背景需求,坚持以“四有”为标准,以名师为引领组建教师团队,构建了“目标设定+责任锁定+实时跟踪+绩效考核”的团队管理机制,落实一系列有效可行的举措,分层分类提升团队教师能力,使团队成员在人才培养过程中团结协作,真正做到人尽其才,才尽其用,充分发挥人力资源的结构和应用优势。

关键词:教学团队;双高计划;职业教育;教学改革

Research and practice on the construction of high level structured teaching team

Zhang Keyuan, Zhu Yongwei, Hao Fujun

(Shaanxi Railway Engineering Vocational and Technical College, Weinan 714000, China)

Abstract: Under the background of “double high Plan”, the construction of structured teachers’ teaching innovation team is conducive to improving the quality of technical talent training, carrying out collaborative innovation and adapting to the needs of industrial development. It is beneficial to condense the achievements of teachers’ teaching team construction and lead the reform of education and teaching mode by demonstration. In view of the current difficulties in the construction of teachers’ teaching innovation team, such as lack of practical experience, backward ideology, weak cooperation foundation and lack of systematic continuity of training, Shaanxi Railway Engineering Vocational and Technical College combines the background needs of the “double high Plan”, adheres to the “four qualities” as the standard, and sets up a teacher team guided by famous teachers. The team management mechanism of “goal setting + responsibility locking + real-time tracking + performance appraisal” has been established, and a series of effective and feasible measures have been implemented to improve the ability of team teachers by stratification and classification, so that team members can unite and cooperate in the process of talent training, truly make full use of talents, and give full play to the structure and application advantages of human resources.

Key words: teaching team; Double height plan; Vocational education; Teaching reform

在2019年教育部、财政部印发的《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》(以下简称“双高计划”)中指出,高职院校的人才培养需要对接地方,甚至全国经济结构的变化,灵活培养出符合市场需求的高素质技术技能人才。“双高计划”的核心与关键就是要引领高职改革,破解高职发展难题,培养出真正承担产业转型升级的高素质技术技能人才^[1]。

当前,我国不仅拥有了世界上最大规模的职业教育体系,并逐渐走出了一条具有中国特色的发展道路,正从规模化发展向内涵式发展迈进。产业结构转型升级、高职百万扩招、职业本科试点等一系列新形势、新变化对职业院校办学发展带来了前所未有的挑战,教师队伍建设作为教育事业高水平发展的人才支撑,承担着立德树人的使命。打造职业教育教学创新团队,着力提升教师专业素质能力,必将有助于建设高素质专业化创新型教师队伍,为我国推进教育现代化、建设教育强国打下坚实基础。因此,进行科学且合理的教师配置和团队建设成为了全面推进高职院校教育工作的关注重点。

一、高水平结构化教学团队的建设意义

(一) 顺应产业转型升级,人才培养提质增效

“双高计划”提出,职业教育要服务新时代经济高质量发展,为中国产业走向全球产业中高端提供高素质技术技能人才支撑。据2022年7月29日举行的中华全国总工会“党的十八大以来工会工作成就经验”新闻发布会介绍,截至2021年底,全国技能劳动者总量超过2亿人,占7.5亿就业人员的26%;高技能人才超过6000万人,占技能劳动者的30%,其中高级工4700万人、技师1000万人、高级技师300万人。但社会发展对高素质技术技能人才的需求规模与质量仍在不断增长。同时,以信息技术、高端装备制造业、新能源等为代表的高新技术产业迅速崛起,传统产业转型升级方兴未艾,成为经济行稳致远的重要动能与影响国际经济竞争态势的重要因素

^[2]。

产业发展需要高素质技术技能人才的支撑,提升技术技能人才培养质量的关键则是师资队伍建设。高职院校师资建设的工作重点依然是具备扎实的专业理论知识与专业实践能力的“双师型”教师队伍。同时,为适应产业不断发展的需求,要求教师能够不断提升自身的专业知识、实践能力与教学水平之外,组建一批“双师型”教师教学创新团队是一种必然选择。

(二) 总结凝练建设成果,引领示范教学改革

《创新团队建设方案》提出,要总结、凝练团队建设成果并进行转化,推广应用于全国职业院校专业人才培养实践,形成具有中国特色、世界水平的职业教育教学模式。我国高职教育发展时间较短,在教学模式上仍处于借鉴模仿国外成熟的职业教育教学模式阶段。这种发展方式虽然有助于加快高职教育的发展进程,但导致的本土化成熟经验的缺乏也阻碍了具有中国特色的职业教育教学模式的形成。

尽管一直号召职业院校进行教育教学模式改革,但仍然存在实践教学不足等问题,急需找到适应我国高职教育发展现状的教育教学模式。教师是教育教学活动的践行者、教育教学改革的执行者,因此,教育教学改革要求教师必须具备扎实的理论教学能力与熟练的实践操作能力。对于未接受师范专业培养培训、不了解教育教学规范的企业兼职教师来说,改革创新是一项严峻的挑战。因此,通过在教学改革基础好的院校中遴选试点院校,组建教师教学创新团队,形成有特色、可复制的经验成果,以点带面,示范引领高职教育教学模式改革。

二、高水平结构化教学团队的建设现状

(一) 教师队伍缺少实践性经验

目前,高职院校的教师主要来源是各大高校的硕士毕业生,通过校园招聘考核直接进入高职院校,理论知识扎实且具备应有的教

学能力,但实践类课程的教学经验和对行业发展新趋势的了解和敏感度都有所欠缺^[3]。高职院校的另一部分教师是常年工作在一线、潜心教学的老教师,教学经验丰富,但很少进入企业实践。两者在企业实践经验的匮乏导致了高职院校大多数教师队伍缺少生产实际工作经验,与企业实践的要求存在一定的差距。

(二)传统观念影响缺少团队意识

《国家职业教育改革实施方案》明确提出“探索组建高水平、结构化教师教学创新团队”。但是,很多教师仍然普遍存在“关起门来做学问”的传统思想,“个人英雄主义”或个人利益至上的观念或多或少存在,教师个人虽然做了不少工作,取得了很多成果,但是犹如珍珠不成串,系统解决重大问题的能力不足^[4]。同样,很多院校仍存在“集中优势力量办大事”的传统和习惯,对骨干力量过分依赖,缺乏有效制度和办法发挥集体力量,从而导致缺乏团队协作的环境与氛围。

(三)教师培养过程缺乏系统性

在“双高计划”背景下,各高职院校不断完善教师的发展培养体系,试图通过各级各类的培训来提升专兼职教师的综合素质能力。但缺少系统化的设计与长期的动态管理体系,从而也导致了培训基本处于断断续续的状态,难以形成长效的培训提升机制^[5]。没有针对各个专业的行业实践类课程教学对新入职教师进行系统培训,在职教师的培训由于平时授课及科研任务较重,难以专心参加培训,只能利用业余时间参加培训,使得培训的延续性难以保证。

三、高水平结构化教师团队的建设实践

为了贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神,落实全国教育大会精神,执行“职教20条”的决策部署,为服务中国高铁“走出去”,助力“一带一路”建设培养服务于高速铁路施工与维护一线的高素质技术技能人才,陕西铁路工程职业技术学院高速铁路施工与维护专业群坚持以“四有”为标准,以名师为引领组建教师团队,构建“目标设定+责任锁定+实时跟踪+绩效考核”的团队管理机制,落实一系列有效可行的举措,分层分类提升团队教师能力,使团队成员在人才培养过程中团结协作,真正做到人尽其才,才尽其用,充分发挥人力资源的结构和应用优势。

(一)专兼结合、优势互补,构建结构化师资队伍

借助专业学习共同体理论、学习型组织理论、主体间性理论、共生效应和群体动力学理论等从不同角度或不同侧面来指导建设能够引领当前职业教育发展的结构化师资队伍。设计并制定团队目标、定位、成员、权限、计划等五个要素。解决师资队伍建设过程中的一系列问题。

首先,确定具体而且具有可执行性的团队目标;其次,明确团队定位,是一个为完成复合型技术技能人才培养这一教学任务而组建的团队;第三,选拔能够精准把控团队前进方向,具有相关专业背景和丰富企业实践经验的团队带头人,根据专业学习共同体理论和学习型组织理论,从团队的整体效能考虑,确定具备沟通能力、合作意识、敬业精神、求知欲望、创新观念、职业道德等基本素质,专业结构、年龄结构、职称结构合理的团队成员;第四,团队的目标需要团队的每一名成员都承担起相应的职责、扮演好各自的角色,认真落实团队各成员的权责;第六,着力解决新形势下复合型技术技能人才培养的问题,制定详细的进度计划,列出团队工作进度表,确保项目顺利实施。

只有在完成共同目标的框架下,职业教育教师教学创新团队中的校内教师和产业导师才会认可双方的优势、包容对方的劣势,提升凝聚力,从而形成强大的合力。陕西铁路工程职业技术学院高速铁路施工与维护专业群坚持以“四有”为标准,以名师为引领,按照“理论指导、明确要素、专兼结合、优势互补”的思路,通过校企融合、专兼结合的方式,以线、桥、隧施工项目专业核心模块课程为载体,结合职称、年龄及学缘结构,按照教师研究方向与专长,组建了高铁线路施工等12个子模块团队。教师分工协作、精研教学,团队教学水平快速提升。

(二)规范制度、激励机制,助推结构化师资队伍

按照“引培并举、分层培养、专兼结合”的建设思路,聚焦师德师风、教育教学、科研服务、专业建设等内容,构建“目标设

定+责任锁定+实时跟踪+绩效考核”的团队管理机制,分级分类设定建设目标,锁定工作责任,跟进建设进度,实施绩效考核,推行团队发展定期研讨、工作组工作进展汇报、教师成长实时督核制度,确保团队建设高效推进。

建设长效高效、有助于促进一流教学与科研团队有机融合的团队运行制度与机制。加强一流科研团队与高端创新平台建设,提升教师科研能力,加强优秀青年创新人才的引进与培养,完善人才考评与成果转化激励政策机制。建立科学的教学科研考评机制与人才激励机制,厘清教学与科研的关系,达到教学促科研、科研助教学的目的。建立课程梯队,每门课程设置主讲教授、主讲副教授和主讲讲师,以利于教学经验的传承、课程建设和教学资源开发。

(三)落实分层分类,提升师资队伍能力

坚持师德为先,围绕“教坛新秀—教学能手—教学名师—行业领军人才”的教师发展路径,搭建高速铁路施工与维护专业教师发展中心、教师企业实践基地、海外鲁班工坊等三类载体,通过实施党建工作引领、技能大师工作室带动、骨干教师“六个一”工程促进等措施,从信息化教学能力、双语教学能力、社会服务能力、双师素质等四个方面提升教师综合素质,推进中国特色高水平高职院校高速铁路施工与维护专业群建设。

1. 党建工作引领,落实课程思政

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,建立健全学校党委、院(系)党组织、教师党支部三级联动的教师工作机制,充分发挥教工党支部在教师思想政治和师德师风建设中的作用,积极发挥教师党支部书记“双带头人”作用,认真贯彻党的教育方针,健全教师理论学习制度,加强团队教师的思想政治素质。团队教师开展全课程思政建设,深度挖掘专业理论知识所蕴藏的哲学观点、中国传统文化、社会主义先进文化等思政元素全面推进了课程思政教学改革,打造课程思政示范典型,树立课程思政建设标兵,保证了“立德树人”任务落地生根。

2. 成立大师工作室,带动团队教师提升

在国家创新驱动及中国智能制造的战略下,高铁智慧建造新技术不断涌现,专业群教师团队面临新的挑战。为了更好地发挥行业领军的名师名匠或“大师”的优势,以点带面,促使技术创新、技术难题攻关与技能人才培养密切联系起来,打造一个“授艺带徒与言传身教并重、技术创新与技艺传承共融”的重要交流平台,成立大师工作室建设是开展技术创新、促进多方交流、带徒传技等活动的最有效方式的途径。

3. 推行“六个一”工程,促进团队教师发展

实施骨干教师能力提升“六个一”工程:挂职1个企业,主持1项课题,每年发表1篇论文,每学期展示1堂公开课,每年开展1项技术服务或培训,每年指导1项技能大赛或“互联网+”创新创业项目。在“三铁”企业设立专业教师流动工作站,实施教师到企业不少于六个月的轮训制度。

参考文献:

- [1] 涂三广.“双高计划”的价值与关键[N].中国教育报,2019-04-16.
- [2] 李梦卿,陈佩云.“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究[J].教育与职业,2020(08):79-84.
- [3] 张扬,高正春.“双高计划”实施背景下高职院校“双师型”教师教学创新团队建设困境分析[J].现代职业教育,2021(01):56-57.
- [4] 欧阳波仪,易启明.高质量发展视域下高职教师教学创新团队建设研究[J].中国职业技术教育,2020(05):88-92.
- [5] 隋秀梅,高芳.“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(05):93-96.

作者简介:

张珂苑(1991.6-),男,甘肃庆阳人,硕士研究生学历,助教,陕西铁路工程职业技术学院,研究方向:职业教育教学、铁路桥梁施工。

本文为“2020年教育部行指委职业教育改革创新课题(课题编号:HBKC214003)”和“2021年度陕西高等职业教育教学改革研究项目(项目编号:21GG007)”成果。