

1+X证书制度背景下高职院校教学团队建设思路探索

李倩倩 胥媛媛

重庆建筑工程职业学院 重庆市 400072

摘要: 1+X证书制度的实施对高职院校教学团队建设提出了更高的要求, 高校教学团队建设需要在深入分析建设现状基础上, 不断丰富理论研究成果, 做好长期性、全面性、系统性的建设规划, 合理构建高职院校教学团队, 进一步完善团队建设保障机制与考评激励体系。

关键词: 1+X证书制度; 教学团队建设; 建设规划; 保障机制; 考评激励体系

2019年1月, 国务院印发《国家职业教育改革实施方案》, 《方案》指出从2019年开始, 在职业院校、应用型本科高校启动“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点(以下称1+X证书制度试点)工作。同年4月, 教育部、财政部发布《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》, 《意见》指出当前职业院校的改革发展的重点任务中就提到了打造高水平双师队伍。5月, 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, 着重强调要服务职业教育高质量发展和“学历证书+若干职业技能等级证书”(简称1+X证书)制度试点需要, 面向中等职业学校、高等职业学校和应用型本科高校, 聚焦战略性重点产业领域和民生紧缺领域专业, 分年度、分批次、分专业遴选建设国家级职业院校教师教学创新团队。可见, 1+X制度背景下, 高职院校教学团队建设的重要性与紧迫性。

一、教学团队建设中出现的问题

近年来, 特别是1+X制度实施以来, 职业院校教学团队建设相较于以往有了很大改善, 教学团队住的组建时更重视团队的组成结构、注重双师型教师的培养, 各院校也给出了相应的激励机制, 激发教师们教学创新的积极性, 但绝大多数的职业院校都没有建成国家级、市级示范性的教学创新团队。究其原因, 主要源自以下几个方面: 1、缺乏深入的理论研究作为支撑, 通过中国知网的检索可以发现, 2000—2021这21年间, 关于高校

教学团队建设的博硕论文只有14篇, 而其中能从全中国视角进行深入分析解读确实寥寥无几, 相关期刊虽然有444篇(其中核心期刊68篇), 也不乏理论思考、实践探索, 但研究角度多立足于学校、专业、甚至是课程, 而且期刊中对于高校教师团队建设的理论研究并不深入, 而且观点相似, 提出的解决办法多流于形式, 并未起到药到病除的作用。此外关于1+X制度背景下高校教学团队的建设思考更是凤毛麟角。2、建设规划缺乏长效性、全面性、系统性。当前教学团队的建设, 更多的是重视能否申报成功、能否顺利通过验收。教学团队的遴选更倾向于院系领导、有资历和成果的教师等, 以增加团队立项的砝码, 或者是限于实际困难, 东拼西凑组建团队等, 在建设过程中, 团队组建的结构弊端慢慢凸显, 建设目标形同虚设, 任务分工混乱, 建设成效不足, 即使顺利用过结题验收, 也未能实现提高高等教育教学水平和人才培养质量的初衷。3、团队带头人责任缺失。高校教学团队的专业带头人一般是本专业的专家, 在学术方面具有很高造诣, 而且需要有较强的管理才能。现有的高校教学团队学术带头人有的虽然科研能力过硬, 但教学水平并不突出; 有的教学能力强, 但教科研能力不足; 有的缺乏管理能力、创新能力和思想素养, 学术带头人实际能力与岗位需求存在偏差。此外思想的守旧、责任心的缺失等等都会造成学术带头人责任缺失。4、团队建设的保障机制与考评激励体系滞后, 有待强化。随着三教改革日趋深化, 我国在保障机制和考评激励体系上有所提高, 加大了对教学团队建设的资金投入, 比给予较大的政策倾斜, 同时教师薪酬、职称评定、评优评先等都会根据教师的工作成效逐步拉开档次。虽然我国一直在改进, 但这并非短时间内就能改变的, 其中还会存在一些不完善的地方, 保障机制到底能否真正发挥作用, 激励机制是否能对教师起到激励作用。特别是1+X制度实施以来, 对教学团队的建设提出了更进一步的要求,

基金项目: 重庆建筑工程职业学院教研教改项目“1+X证书制度背景下工业机器人技术专业教师教学创新团队建设研究”, 编号: 20J1

作者简介:

李倩倩, 1990.03, 汉族, 女, 山东, 讲师, 研究生, 智能控制;

胥媛媛, 1993年6月, 汉族, 女, 重庆城口, 硕士研究生。

职业教育要通过完善教育体系和“证书型”课程体系、人才培养模式,产教融合、校企共育的来培养满足时代需求的,能够直接对接岗位需求的复合型、富有创新精神的新时代建设者,能否将企业专家的优势、校内教师的长处充分地开发、调动其积极性、合作共赢,保障机制和考评激励体系将至关重要。

二、1+X制度背景下职业院校教师教学创新团队建设思路

教师教学创新团队建设可根据其生命周期,大致分为三个阶段:建设准备阶段、团队建设阶段、改进提升阶段。在不同阶段,需要把控好各自的工作要点。

1、第一阶段主要做好两方面工作,第一加强教师教学创新团队建设的理论与1+X制度的深入解读,第二做好教师教学创新团队建设的长期规划。

教师教学创新团队既要有教学更要有创新,要将教学工作作为团队建设工作的主线,明确团队提高教学质量、教学水平的建设目标,构建一支结构层次合理、能力互补的教学型团队,更要建设一支能够突破传统教学模式,深化教学改革,开发优质线上线下教学资源,促进教学研讨和经验交流,实现教学队伍建设的可持续发展的创新型团队,最终达到提高教育教学质量的目的,并在人才培养、教学改革、教师队伍建设等多方面发挥示范作用。要实现上述目标,就必须做好深入的理论分析和理论研究,(刘建凤)且团队的建设并非是一成不变的,更应与时俱进,符合时代发展的需求,1+X制度实施以来,对于高职院校人才培养提出了更高的要求,职业教育应深化校企合作,将职业技能等级证书培训内容有机融入人才培养,深化教学方式方法改革,作为教育教学的主力军,教学创新团队建设应更富有灵活性、适应性和针对性。

做好长期性、全面性、系统性的建设规划。教学创新团队需要以专业、课程、教材为依托,推进人才培养质量提升、教师成长、专业发展的重要任务,其建设规划应具有有效性、全面性、可持续性等特点,教学创新团队要具有一定的影响力、示范性,建设规划就必须从上层建筑出发,统筹整个行业专业发展、院校定位等因素,制定出符合实际需求的建设方法和策略。就职业院校而言,可在深入分析本校专业特色和特长,现有师资水平、企业师资需求情况下,合理制定建设规划,做好教学创新团队组建、目标制定、建设路径等工作。

2、第二阶段主要做好团队带头人遴选,团队建设工作。根据建设规划的内容,选拔教学创新团队成员,团队成员在组成上应满足多元性、互补性,队伍中既要有

较高学术水平、丰富教学经验的专业教师,也要有来自行业、企业的技术专家、企业能手。成员之间在知识、能力、年龄、职称、学历等多个方面要具有一定的互补性。团队带头人肩负着团队学术引领、组织建设管理的重要任务,带头人不仅要有扎实的学识、丰富的教育经验、学术威望,也要有较高的情商,来应对建设管理中的复杂问题,这样才足以肩负起带头人的责任,带领团队跟企业、行业开展产学研合作,包括开发新的课程和教材,引入行业最新的教学内容和组织开展高水平的应用型学术研究,帮助行业进行技术攻关(谢昆)。建设过程要更加注重团队带头人的培养,逐步改善“双商”团队带头人短缺的现状。

3、第三阶段要进一步完善团队建设保障机制与考评激励体系。完善的保障机制是教学团队顺利运行的基本保证,校方必须设立相关政策和制度、提供人力、物力和财力的投入。首先应加强内涵文化建设,在全校范围内积极营造以人为本,尊重人才,鼓励改革探索和协同创新的文化氛围,为教学创新团队的建设运行创造有利的环境。其次设立教学团队建设管理办法和经费管理办法,将人、力、财等方面的保障措施落到实处,给与教学创新团队一定的改革决策权,经费、资源的配置权等,对教学团队中工作突出的团队成员在职称评聘、项目立项、评奖评优中给予适当倾斜,为团队中青年骨干教师提供更多学习、培训、交流的机会,鼓励他们深入行业企业生产一线开展产学研实践,真正实现权利、责任、利益相结合,调动教师们的积极性。

为了提升教师教学创新团队的建设成效、调动教师们工作积极性,应实施科学有效的绩效考评机制。以“以评促建”为宗旨,建立多元化的考评体系,评价指标、评价主体多元化,既要有上级领导、学校领导、专家的评价,也要有企业专家、学校学生及教师们的评价,并根据具体情况存档参考,评价的指标既要包括团队的在教研教改、科研等方面的建设成果,团队成员本身在学生技能竞赛指导、教师类竞赛等方面的业绩,更要包括学生培养质量、团队发展的可持续性,并将各类指标尽可能细化。此外,为了防止考评体系流于形式,真正发挥其激励作用,要严格按照考评原则,公开、公平、公正的进行考评各个环节,提高评价过程的透明度。

参考文献:

[1]刘建凤,武宝林.高校教学团队建设与管理探析[J].中国大学教学,2013(4).

[2]谢昆,向朝春,陈立万.地方高校应用型教学团队建设要点和途径[J].教育与职业,2015(8).